

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2013 - 2014

Wien, Juni 2015

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

www.bmbf.gv.at

Autorinnen:

Teil 1, Kapitel 1 - 3

Dr.in Ulrike Papouschek, Dr.in Ingrid Mairhuber, Mag. Bernhard Saupe

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

Teil 2, Kapitel 4 - 5

Mag.a Sieglinde Stockinger

BMBF, Abteilung IV/1

Redaktion: BMBF, Abteilung IV/1

Text und Gesamtumsetzung: BMBF, Abteilung IV/1

Grafische Gestaltung (Druckexemplar): BMBF, Abteilung IV/2

Herstellung: Digitalprintcenter Renngasse

Barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF, Abteilung IV/2

Wien, 2015

Copyright und Haftung:

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

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iv1@bmbf.gv.at.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1 Die aktuelle sozio-ökonomische Situation der Frauen	9
1.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit	9
1.1.1 Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung	9
1.1.2 Arbeitslosigkeit	12
1.2 Einkommens- und Vermögenssituation	14
1.2.1 Erwerbseinkommen	14
1.2.2 Vermögensverteilung	15
1.3 Ausgewählte Sozialleistungen	17
1.3.1 Arbeitslosengeld und Notstandshilfe	17
1.3.2 Pensionsleistungen	18
1.3.3 Bedarforientierte Mindestsicherung	22
1.3.4 Kinderbetreuungsgeld	23
1.4 Betroffenheit von Armut und Ausgrenzung	24
1.5 Zusammenfassung	27
2 Analyse von ausgewählten Maßnahmen	30
2.1 Bedarforientierte Mindestsicherung	30
2.2 Kinderbetreuungsgeld	33
2.3 Programm FiT– Frauen in Handwerk und Technik	37
2.3.1 Das Programm	38
2.3.2 Wirkungen – Kennzahlen und Evaluierungsergebnisse	38
2.4 Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber	40
2.4.1 Wirkungen – Veränderungen seit 2011	42

2.5	abz*austria-Projekt Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen	44
2.5.1	Das Projekt – Projektziele, Zielgruppe und Ablauf	44
2.5.2	Wirkungen – Zielerreichung: Zahlen und anderes	45
2.6	Zusammenfassung	46
3	Kollektivverträge und der Abbau von Frauenbenachteiligung	49
3.1	Rechtlicher Rahmen – Gleichbehandlungsgesetz	50
3.1.1	Stationen der gesetzlichen Gleichbehandlung	50
3.1.2	Wichtige Begriffe im Gleichbehandlungsgesetz	51
3.2	Auswahl der Kollektivverträge	52
3.3	Zum Abbau von Frauenbenachteiligung in fünf Kollektivverträgen	53
3.3.1	Einstufung, Zulagen, Dienstzeitabhängige Ansprüche, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte – Analysebereiche	53
3.3.2	Gesundheits- und Sozialbereich – Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (ehemals „BAGS-KV“)	55
3.3.3	Handel – Kollektivvertrag für Handelsangestellte	58
3.3.4	Reinigung – Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen	62
3.3.5	Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) und KV (Branchenanhang) für die Süßwarenindustrie	65
3.3.6	Hotel- und Gastgewerbe – Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe	68
3.4	Zusammenfassung	70
4	Maßnahmen der Bundesministerien	71
4.1	Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2013-2014	71
4.2	Vergleich mit dem Jahresbericht 2011-2012	80
4.3	Zusammenfassende Darstellung	82
5	Maßnahmen der Ministerien	84
5.1	Überblick	84
5.2	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK)	85
5.3	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)	93
5.4	Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF)	98

Inhaltsverzeichnis

5.5 Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ)	106
5.6 Bundesministerium für Finanzen (BMF)	110
5.7 Bundesministerium für Gesundheit (BMG).....	112
5.8 Bundesministerium für Inneres (BMI)	113
5.9 Bundesministerium für Justiz (BMJ)	115
5.10 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)	118
5.11 Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	120
5.12 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)	122
5.13 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT).....	126
5.14 Bundeskanzleramt (BKA)	129
 Anhang 1 Erhebungsblatt 2013-2014	 133
 Anhang 2 Kinderbetreuungsgeld.....	 139
 Abbildungsverzeichnis	 141
 Tabellenverzeichnis.....	 143
 Literaturverzeichnis	 145

Einleitung

Auf Basis des „Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. 837/1992) hat die österreichische Bundesregierung jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. Im Rahmen der Erhebung für den Bericht 2013–2014 wurden alle Bundesministerien und das Bundeskanzleramt ersucht ihre jeweiligen Aktivitäten zum Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen anhand eines standardisierten Erhebungsblattes darzustellen.

Der Bericht soll folgende externe Maßnahmen beschreiben:

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

Das Erhebungsblatt zur Erhebung der Aktivitäten ist anhand dieser Maßnahmenbeschreibung aufgebaut. Ebenso werden weitere Kategorien und Kriterien abgefragt, um so möglichst umfassende und vergleichbare Informationen zu erhalten.

Gegenstand dieses Berichts sind nur jene Maßnahmen, die seitens der Ministerien und des Bundeskanzleramtes im Zeitraum 2013 und 2014 nach außen gesetzt wurden - so genannte „externe“ Maßnahmen“. Maßnahmen zur internen Frauenförderung sind nicht Gegenstand des Berichtes. Außerdem wurden in den vorliegenden Bericht nur jene Maßnahmen aufgenommen, die während des Erhebungszeitraums initiiert oder weitergeführt wurden und die sich explizit an Frauen richten. Die Tragweite der berichteten Maßnahmen ist jedoch sehr unterschiedlich und reicht von der Veröffentlichung von Berichten, über Gesetzesänderungen bis zu mehrjährigen Förderungsprogrammen.

Der Bericht ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil erfolgt eine Darstellung der sozio-ökonomischen Situation von Frauen in Österreich. Dieser Berichtsteil umfasst drei Kapitel. Im ersten Kapitel wird die aktuelle sozio-ökonomische Situation von Frauen anhand von verschiedenen Kennzahlen näher beschrieben. Dabei geht es einerseits um einen Vergleich mit den Männern, andererseits aber auch um eine Beschreibung der Entwicklung über einen längeren Zeitraum. Im zweiten Kapitel findet eine nähere Untersuchung von fünf ausgewählten Maßnahmen einzelner Ressorts im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die sozioökonomische Situation

von Frauen statt. Im dritten Kapitel erfolgt – unter dem Aspekt des Abbaus von frauenspezifischen Benachteiligungen – eine Analyse von fünf Kollektivverträgen, in deren Geltungsbereich die meisten Frauen beschäftigt sind.

Im zweiten Teil werden die Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes anhand der Informationen aus dem Erhebungsblatt analysiert und aufgelistet. Ebenso enthalten sind ein Vergleich der Jahresberichte 2011-2012 und 2013-2014 und ein kurzer Überblick aller bislang erstellten Berichte.

1 Die aktuelle sozio-ökonomische Situation der Frauen

Im vorliegenden Kapitel wird die aktuelle sozio-ökonomische Situation von Frauen anhand von verschiedenen Kennzahlen näher beschrieben.² Dabei geht es einerseits um einen Vergleich mit den Männern. Hier wird insbesondere der Frage nachgegangen wo und in welchem Ausmaß Benachteiligungen der Frauen gegenüber den Männern sind bzw. ob und inwiefern ein Abbau dieser Benachteiligungen erkennbar ist.

Andererseits erfolgt eine Beschreibung der Entwicklung der sozio-ökonomischen Situation über einen längeren Zeitraum mit einer Betonung auf Veränderungen seit dem letzten Berichtszeitraum 2011-2012, falls dies relevant ist. Idealerweise wird die Entwicklung seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes zum Abbau der Benachteiligung von Frauen 1993 nachgezeichnet. Wo dies aufgrund mangelnder Datenlage nicht möglich ist, wurde versucht zumindest längere Zeitreihen zu erstellen bzw. die Entwicklung – etwa ab Mitte/Ende der 90er-Jahre – zu beschreiben.

Im Folgenden werden vier Bereiche näher untersucht und dargestellt: die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern einschließlich der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, die Einkommens- und Vermögenssituation, ausgewählte bzw. besonders relevante Sozialleistungen sowie die Betroffenheit von Armut und Ausgrenzung.

1.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

1.1.1 Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung

In Österreich stieg die Erwerbsquote³ der Frauen zwischen 1995 und 2013 um fast 9 Prozentpunkte von 62,3% auf 71,1% an, die der Männer erhöhte sich kaum – von 80,8% auf 81,2%. Beachtenswert ist, dass die Erwerbsquote der Frauen selbst in den expliziten Krisenjahren also von 2008 bis 2010 anstieg, während die der Männer sank. Der Gender Gap⁴ also der Unterschied in der Erwerbsquote von Frauen und Männern sank zwischen 1995 und 2013 damit von 18,5% auf 10,1% (siehe dazu: Tabelle 1.1).

² Dabei wurden einerseits die allgemeinen Kennzahlen der Vorjahresberichte aktualisiert und andererseits weitere Kennzahlen aufgenommen, die für die Beschreibung der sozioökonomischen Situation der Frauen besonders relevant sind.

³ Die Erwerbsquote ist der Anteil aller Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 64 an der Wohnbevölkerung.

⁴ Als Gender Gap wird grundsätzlich der geschlechtsspezifische Unterschied bzw. der Unterschied zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Der Gender Gap kann für unterschiedlichste Tatbestände berechnet werden, etwa bezogen auf die Erwerbsbeteiligung, aber auch auf das Einkommen oder den Unterschied in den Sozialleistungen von Frauen und Männern. Im vorliegenden Bericht wurden alle Gender Gaps auf Basis der Männer errechnet.

Tabelle 1.1 Erwerbsquoten nach Geschlecht 1995 bis 2013

	1995	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	71,5	71,3	71,6	70,2	73,7	75	75,1	75,3	75,9	76,1
Frauen	62,3	62,5	63,9	63,5	67	68,6	69,3	69,5	70,3	71,1
Männer	80,8	80,1	79,4	77,1	80,5	81,4	80,9	81,1	81,4	81,2
Gender Gap	-18,5	-17,6	-15,5	-13,6	-13,5	-12,8	-11,6	-11,6	-11,1	-10,1

Quelle: FORBA basierend auf Arbeitskräfteerhebung, Eurostat, Anteil aller Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 64 an der Wohnbevölkerung, Zeitreihenbruch 2004, Gender Gap in Prozentpunkten

Eine Unterscheidung der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht und Alter zeigt, dass diese zwischen 1995 und 2013 sowohl für junge Frauen als auch junge Männer gesunken ist (siehe dazu: Tabelle 1.2). Dies ist vor allem auf einen längeren Verbleib junger Menschen im Bildungssystem zurückzuführen (Mairhuber, 2011, S. 15). Frauen im Haupterwerbsalter, also zwischen 25 und 54 Jahren, erhöhten in diesem Zeitraum ihre Beteiligung hingegen überdurchschnittlich, nämlich um 11,7 Prozentpunkte und im Alter zwischen 55 und 59 Jahren, also den letzten 5 Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter, erreichte die Erwerbsquote der Frauen im Jahr 2013 immerhin 56,4% und hat sich damit gegenüber 1995 mehr als verdoppelt. Selbst Frauen zwischen 60 und 64 Jahren konnten ihre Erwerbsbeteiligung in diesem Zeitraum um 5,2 Prozentpunkte erhöhen (siehe dazu: Tabelle 1.2).

Tabelle 1.2 Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 1995 bis 2013

	1995	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
15-24 Jahre	61,7	56,1	55,7	56,1	59,4	60,8	58,8	59,9	59,9	59,3
Frauen	58,9	51,5	51	51,1	55,1	56,9	54,1	55	55,3	55,5
Männer	64,6	60,7	60,5	61,2	63,9	64,6	63,6	64,9	64,5	63,1
25-54 Jahre	83,3	85,3	86,5	85,4	87,1	87,3	87,7	88,1	88,7	88,8
Frauen	73,3	76,8	79,1	79,4	80,9	81,5	82,8	83,4	84,3	85
Männer	93,2	93,6	93,9	91,4	93,2	93	92,5	92,8	93,1	92,7
55-59 Jahre	44,8	45,6	48,2	48,1	55,2	60,6	62,6	63	64,9	66,2
Frauen	27,6	27,1	32,3	32,6	41,9	48,5	52,3	51,1	53,9	56,4
Männer	62,9	64,9	65,1	64,3	69,1	73,3	73,3	75,4	76,4	76,4
60-64 Jahre	14,6	12,8	12,5	10,9	15,8	21	22,5	21,4	21,7	23,6
Frauen	9,8	8,4	7,4	7,4	10,1	13,1	14,8	15,2	14,3	15
Männer	20	17,6	18	14,7	21,9	29,5	30,7	28	29,7	32,9

Quelle: FORBA basierend auf Arbeitskräfteerhebung, Eurostat, Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen einer bestimmten Altersgruppe an der Wohnbevölkerung, Zeitreihenbruch 2004

Die Erwerbsbeteiligung der Männer im Haupterwerbsalter blieb im Beobachtungszeitraum annähernd gleich, im Alter zwischen 55 und 59 Jahren stieg sie aber auch bei den Männern beträchtlich an, nämlich um 13,5 Prozentpunkte. Obwohl die Erwerbsquote der Männer in den letzten 5 Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter, also zwischen 60 und 64 Jahren um 10,9 Prozentpunkte anstieg, lag diese 2013 nur bei 32,9%. Bei der Betrachtung der Erwerbsbeteiligung von

Frauen und Männern fünf Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsalter sehen wir, dass Frauen nicht nur seit 1995, sondern auch gegenüber Männern stark zugelegt haben (siehe dazu: Tabelle 1.2). Dennoch sind die Unterschiede in den Pensionsleistungen zwischen Frauen und Männern noch immer sehr hoch (siehe dazu näher: Kapitel 1.4).

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten ist aber vor allem auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Zwischen 1995 und 2013 stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 26,4% auf 45,1%. Damit übte 2013 nahezu die Hälfte der erwerbstätigen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus. Auch bei den Männern kam es zu einer massiven Zunahme der Teilzeitarbeit, jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau, nämlich von 3,3% im Jahr 1995 auf 9% im Jahr 2013. Damit gingen 2013 noch immer 91% der erwerbstätigen Männer einer Vollzeitbeschäftigung nach. Folglich erhöhte sich der diesbezügliche Gender Gap, also der Unterschied in der Teilzeitquote von Frauen und Männern, zwischen 1995 und 2013 von 23,1% auf 36,1% (siehe dazu: Tabelle 1.3).

Tabelle 1.3 Teilzeitquoten nach Geschlecht 1995 bis 2013

	1995	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	13,3	16,7	18,7	19,9	21,5	22,7	24,4	24,5	25,2	26
Frauen	26,4	32,9	35,7	38,2	40,1	41,2	43,2	43,5	44,6	45,1
Männer	3,3	4	4,6	4,6	5,9	7	8	7,8	8	9
Gender Gap	23,1	28,9	31,1	33,6	34,2	34,2	35,2	35,7	36,6	36,1

Quelle: FORBA basierend auf Arbeitskräfteerhebung, Eurostat, Anteil der Personen an den Erwerbstätigen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, Zeitreihenbruch 2004, Gender Gap in Prozentpunkten

Eine Betrachtung der Erwerbs- und Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen zeigt, dass sich das Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren sowohl auf die Erwerbsbeteiligung als auch das Arbeitszeitausmaß von Frauen und Männern gegenteilig auswirkt (siehe dazu: Tabelle 1.4). Bei Frauen bewirkt das Vorhandensein von Kindern sowohl eine Reduzierung der Erwerbsbeteiligung als auch der Arbeitszeit. Bei Männern führen Kinder zu einer Erhöhung der Erwerbsquote und gleichzeitig zu einer Reduzierung der Teilzeitquote. An diesen geschlechtsspezifischen Unterschieden hat sich in den letzten 20 Jahren grundsätzlich nichts geändert. Im Hinblick auf die Entwicklung innerhalb der Frauen zeigt sich, dass trotz einer starken Steigerung die Erwerbsquote der 25- bis 49-jährigen Frauen mit Kindern (79%) auch 2014 noch immer beträchtlich unter jener der Frauen ohne Kinder (89,1%) lag. Die stärkste Auswirkung hat das Vorhandensein von Kindern jedoch auf das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung bzw. die Arbeitszeit von Frauen. Hier kam es zwischen 1994 und 2014 nahezu zu einer Verdoppelung der Teilzeitquote, nämlich von 39,9% auf 74,3%. Damit arbeiteten 2014 nur mehr 25,7% der 25- bis 49-jährigen Frauen mit Kindern Vollzeit. Interessanterweise waren 2014 die Erwerbsquoten der 25- bis 49-jährigen Frauen und Männer ohne Kinder nahezu gleich hoch, sie betrugen 89,1% für Frauen und 89,7% für Männer (siehe dazu: Tabelle 1.4).

Tabelle 1.4 Erwerbs- und Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit und ohne Kinder nach Geschlecht 1994 bis 2014

		1994	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Frauen												
Erwerbs- quoten	insgesamt	72,4	76,9	79,3	79,7	80,5	81,4	82,7	83,5	84,3	84,7	84,6
	ohne Kinder	80,1	83,0	85,1	85,2	86,5	87,3	88,1	88,4	88,3	89,6	89,1
	mit Kindern	64,7	70,5	73,0	73,4	73,7	74,4	75,9	77,3	79,1	78,5	79,0
Teilzeit- quoten	insgesamt	28,1	35,6	39,0	40,8	43,9	44,5	46,7	47,2	47,8	48,3	49,7
	ohne Kinder	19,0	22,8	25,8	26,2	28,4	28,4	31,8	30,5	32,1	33,1	32,4
	mit Kindern	39,9	51,6	56,1	60,0	65,1	67,4	69,0	71,7	70,9	70,5	74,3
Männer												
Erwerbs- quoten	insgesamt	94,0	94,9	95,1	93,3	93,3	93,3	92,6	92,8	92,9	92,6	92,1
	ohne Kinder	90,9	92,5	92,7	91,1	91,5	91,4	90,4	90,3	90,8	90,4	89,7
	mit Kindern	97,9	98,1	98,4	96,4	95,8	96,3	96,2	96,9	96,4	96,3	96,0
Teilzeit- quoten	insgesamt	3,0	3,3	3,9	3,6	5,0	5,7	6,8	6,4	6,9	8,0	8,2
	ohne Kinder	3,8	4,1	5,0	4,3	6,2	6,9	8,1	7,6	8,2	9,1	9,7
	mit Kindern	2,2	2,3	2,6	2,8	3,2	4,0	4,9	4,7	5,0	6,3	6,1

Quelle: FORBA basierend auf Arbeitskräfteerhebung, ohne Kinder bzw. mit Kindern ab 15 Jahren oder ohne Kinder unter 15 Jahren, Statistik Austria, Zeitreihenbruch 2004

1.1.2 Arbeitslosigkeit

Fallen die Geschlechterunterschiede bei der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeit zuungunsten von Frauen aus, so sind – auf Basis der beim AMS als arbeitslos registrierten Personen – Frauen seit der Jahrtausendwende im Durchschnitt weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Der diesbezügliche Gender Gap, also der Unterschied zwischen Frauen und Männern geht in diesem Falle zu Lasten der Männer. Zudem zeigt sich, dass die Arbeitslosenquoten seit 2008 nahezu kontinuierlich steigen und 2014 sowohl für Frauen mit 7,6% als auch für Männer mit 9% ihren Höchststand erreichten (siehe dazu: Tabelle 1.5).

Tabelle 1.5 Arbeitslosenquoten nach Geschlecht 1998 bis 2014

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Insgesamt	7,2	5,8	6,9	7,1	6,8	5,9	6,9	6,7	7	7,6	8,4
Frauen	7,5	5,9	6,4	6,6	6,4	5,6	6,3	6,3	6,5	7	7,6
Männer	6,9	5,8	7,2	7,5	7,1	6,1	7,5	7,1	7,4	8,2	9
Gender Gap	0,6	0,1	-0,8	-0,9	-0,7	-0,5	-1,2	-0,8	-0,9	-1,2	-1,4

Quelle: FORBA basierend auf AMS, BALI freie Abfrage März 2011 und April 2015, Arbeitslosenquote - nationale Definition: Anteil der beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkten Arbeitslosen am Arbeitskräftepotenzial (unselbstständig Beschäftigte plus vorgemerkte Arbeitslose), Gender Gap in Prozentpunkten

Eine Unterscheidung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Alter und Geschlecht ermöglicht eine genauere Betrachtung (siehe dazu: Tabelle 1.6). Es wird ersichtlich, dass Mädchen und junge Frauen bis 19 Jahre durchgehend stärker als Burschen und junge Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen sind hingegen junge Männer durchgehend häufiger arbeitslos als junge Frauen. Bei der Analyse der Jugendarbeitslosigkeit werden diese beiden Altersgruppen (bis 19 Jahre und 20- bis 24-Jährige) aber häufig gemeinsam betrachtet, damit geht aber die stärkere Betroffenheit der unter 20-jährigen Mädchen und jungen Frauen verloren. Für die Entwicklung von spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sind diese Unterschiede aber wichtig.

Tabelle 1.6 Arbeitslosenquoten nach Alter und Geschlecht 1998 bis 2014

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Bis 19 Jahre	4,5	3,8	4,9	5	4,7	4,4	4,9	4,7	4,7	4,9	5
Frauen	5,8	4,7	5,9	6,2	6,2	5,4	5,8	5,6	5,6	5,7	5,8
Männer	3,6	3,1	4,3	4,1	3,8	3,7	4,3	4,1	4,1	4,3	4,5
20-24 Jahre	7,8	6,2	8,2	8,5	8,4	7,3	9,1	8,7	9	9,7	10,4
Frauen	7,3	5,7	6,8	7,1	7,1	6,6	7,9	7,9	8,1	8,6	9,1
Männer	8,2	6,7	9,6	9,9	9,6	7,9	10,2	9,4	9,8	10,7	11,5
55-59 Jahre	11,8	11,4	11,2	9,8	8,4	7,4	8,1	7,8	8,1	9,1	10,1
Frauen	8,9	9,5	12,6	10,5	8,1	7	7	7	7,3	8,3	9,4
Männer	12,7	12	10,6	9,4	8,6	7,7	8,9	8,4	8,6	9,6	10,7
60-64 Jahre	6,5	8	13	13,6	10,1	9,4	10	10,5	11	11,9	13,1
Frauen	5,2	5,2	4,8	4,1	3,5	2,9	2,9	3	2,9	3,2	3,6
Männer	7,1	9,1	15,3	16	11,7	11,1	12,1	12,8	13,4	14,5	15,9

Quelle: FORBA basierend auf AMS, BALI freie Abfrage März 2011 und April 2015, Arbeitslosenquote - nationale Definition: Anteil der beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkten Arbeitslosen am Arbeitskräftepotenzial (unselbstständig Beschäftigte plus vorgemerkte Arbeitslose)

Am anderen Ende des Erwerbslebens sind Männer viel stärker mit dem Problem der Arbeitslosigkeit konfrontiert als Frauen. Dennoch muss festgehalten werden, dass Frauen in den fünf letzten Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter, also zwischen 55 und 59 Jahren, überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind. Bei den Männern ist die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in den letzten fünf Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter, also zwischen 60 und 64 Jahren, jedoch besonders ausgeprägt und liegt weit über dem Durchschnitt aller von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen (siehe dazu: Tabelle 1.6).

1.2 Einkommens- und Vermögenssituation

1.2.1 Erwerbseinkommen

Zwischen 1998 und 2013 stiegen die mittleren⁵ Bruttojahreseinkommen der Frauen etwas stärker als die der Männer. Vor allem ab dem Jahr 2008 hatten Frauen einen höheren Anstieg zu verzeichnen als Männer. Dennoch verdienten Frauen 2013 im Jahresdurchschnitt brutto noch immer um 39,1% weniger als Männer (siehe dazu: Tabelle 1.7).

Tabelle 1.7 Mittlere Bruttojahreseinkommen unselbständig Beschäftigter 1998 bis 2013

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	20.040	20.757	21.424	21.965	22.834	24.253	24.516	24.843	25.373	25.767
Frauen	14.551	14.976	15.620	15.977	16.713	17.699	18.270	18.549	19.052	19.460
Männer	24.006	25.094	26.055	26.894	28.102	29.936	30.316	30.690	31.396	31.961
Gender Gap	-39,4%	-40,3%	-40,0%	-40,6%	-40,5%	-40,9%	-39,7%	-39,6%	-39,3%	-39,1%

Quelle: FORBA basierend auf Statistik Austria, 2014. Lohnsteuer- und HV-Date. Ohne Lehrlinge, Medianwert der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG

Ein Teil dieses Einkommensunterschiedes ergibt sich aus der Tatsache, dass Frauen viel häufiger in Teilzeit beschäftigt sind (siehe dazu näher: Kapitel 1.1) oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um familiäre Kinderbetreuung zu übernehmen (siehe dazu näher: Kapitel 1.3.4). Werden Teilzeitbeschäftigung und nicht ganzjährige Beschäftigung bei der Betrachtung ausgeschlossen, verringert sich der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied beträchtlich (siehe dazu: Tabelle 1.8). Zudem ist im Zeitverlauf ein leichter Rückgang des Einkommensnachteils von Frauen zu beobachten. Verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen 2004 um 22,5% weniger als Männer verringerte sich dieser Unterschied 2013 auf 18,2%.

Tabelle 1.8 Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten 2004 bis 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	30.269	31.120	32.129	32.911	34.173	34.945	35.474	36.273	37.317	38.269
Frauen	25.500	26.343	27.276	27.979	29.183	30.227	30.775	31.598	32.540	33.460
Männer	32.885	33.770	34.879	35.674	36.893	37.510	38.056	38.776	39.848	40.769
Gender Gap	-22,5%	-22,0%	-21,8%	-21,6%	-20,9%	-19,4%	-19,1%	-18,5%	-18,3%	-18,2%

Quelle: FORBA basierend auf Statistik Austria, 2014. Lohnsteuer- und HV-Date. Ohne Lehrlinge, Medianwert der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG

Dennoch: Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen aufgrund von familiären Betreuungspflichten sind bereits Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu Lasten der

⁵ Hier handelt es sich um Medianwerte. Der Medianwert ist das Einkommen jener Frau, die genau halb so viel/wenig wie alle anderen Frauen verdient.

Frauen. Frauen können durch die Übernahme von gesellschaftlich notwendigen aber unbezahlten Arbeiten im familiären Rahmen noch immer nicht in gleicher Weise wie Männer am Erwerbsarbeitsmarkt teilnehmen. Unbezahlte Hausarbeit, die vor allem beim Vorhandensein von Kindern einen beträchtlichen Teil der täglichen bzw. wöchentlichen Zeit in Anspruch nimmt und somit die Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsmarkt einschränkt, wird nach wie vor mehrheitlich von Frauen erledigt. Laut der letzte Zeitverwendungsstudie 2008/09 werden in Österreich noch immer zwei Drittel der unbezahlten Arbeiten von Frauen geleistet. Die Belastung durch Erwerbsarbeit sowie Haushaltsführung, Kinderbetreuung und andere unbezahlte Arbeit betrug für Frauen 2008/09 damit rund 51 Stunden pro Woche, bei Männern war sie mit 48 Stunden etwas geringer (Statistik Austria, 2009, S. 34f). Die nicht um die Arbeitszeit bereinigten Einkommensunterschiede sind damit auch Ausdruck der äußerst ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und damit von sozialen und materiellen Teilhabechancen in der österreichischen Gesellschaft.

Eine Betrachtung der Entwicklung der mittleren Nettojahreseinkommen zeigt, dass Frauen aufgrund des niedrigeren Einkommensniveaus vom progressiven Steuertarif in Österreich eher profitieren als Männer (Rechnungshof, 2014, S. 25). Dadurch verringert sich der Einkommensnachteil für Frauen etwas. Trotz eines kontinuierlichen Rückgangs des Netto-Einkommensnachteils von Frauen seit der Jahrtausendwende verdienten diese 2013 netto aber noch immer um 31,8% weniger als Männer (siehe dazu: Tabelle 1.9).

Tabelle 1.9 Mittlere Nettojahreseinkommen unselbständig Beschäftigter 1998 bis 2013

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	14.686	15.401	15.709	16.124	16.918	17.759	18.366	18.529	18.842	1
Frauen	11.283	11.803	12.163	12.644	13.333	14.009	14.768	14.938	15.221	1
Männer	17.139	18.067	18.497	19.068	20.006	21.066	21.786	21.984	22.374	2
Gender Gap	-34,2%	-34,7%	-34,2%	-33,7%	-33,4%	-33,5%	-32,2%	-32,1%	-32,0%	-31,8%

Quelle: FORBA basierend auf Statistik Austria, 2014. Lohnsteuer- und HV-Date. Ohne Lehrlinge, Medianwert der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG

1.2.2 Vermögensverteilung

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede stellen ein seit Jahren viel diskutiertes Problemfeld dar, zu dem auch zahlreiche Datenanalysen und Untersuchungen vorliegen. Die ungleiche Verteilung von Vermögen zwischen Frauen und Männern wurde in Österreich aber erstmals 2014 untersucht. Laut der Autorinnen dieser Studie stellt das Vermögen jedoch ein deutlich umfassenderes Maß für den ökonomischen Wohlstand einer Person dar als deren Einkommen und gibt somit auch eine viel weitreichendere Auskunft über die ungleiche Verteilung von materiellen Teilhabechancen von Frauen und Männern. „Der Umstand, dass Frauen häufig über weniger finanzielle Ressourcen verfügen bedeutet auch, dass für sie Einkommensausfälle und plötzliche hohe

Ausgaben eine große Belastung darstellen und sie im Vergleich zu den Männern in dieser Situation auf weniger Reserven zurückgreifen können“ (Mader et al., 2014, S. 1).

Grundsätzlich muss hier festgehalten werden, dass Vermögensdaten nur auf Haushaltsebene erfasst und nicht für jede einzelne erwachsene Person nachgewiesen werden.⁶ Dies erschwert einen Vergleich zwischen Frauen und Männern. Die Studienautorinnen untersuchten den Vermögensunterschied zwischen den Geschlechtern daher näherungsweise durch den Vergleich von Paarhaushalten mit männlichen und weibliche Single-Haushalten (siehe dazu näher: Mader et al., 2014, S. 3f).

Die Unterscheidung des Haushaltsvermögens nach Geschlecht zeigt, dass weibliche Single-Haushalte im Gegensatz zu Paarhaushalten und männlichen Single-Haushalten über das geringste Vermögen verfügen. Weibliche Single-Haushalte besitzen im Durchschnitt etwa 110.000,- Euro Nettovermögen⁷, männliche Single-Haushalte etwa 194.000,- Euro und Paarhaushalte verfügen im Durchschnitt über etwa 380.000,- Euro (Mader et al., 2014, S. 20). Damit besitzen weibliche Single-Haushalte im Durchschnitt um über 40% weniger Netto-Vermögen als männliche Single-Haushalte. Der Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Single-Haushalten ist vor allem auf die unterschiedliche Vermögensverteilung am oberen und unteren Ende zurückzuführen. Demnach ist das Nettovermögen bei den oberen 10% bei Männern weitaus höher als bei Frauen, hier ist der Unterschied also noch größer als im Durchschnitt. Gleichzeitig besteht bei den unteren 10% eine stärkere Verschuldung der Männer als der Frauen. Dies bedeutet, dass sich mit zunehmenden Nettovermögen auch die geschlechtsspezifischen Vermögensunterschiede verstärken.

Im Sinne der Studienautorinnen kann hier folgendes zusammenfassend festgehalten werden: Ungleiche Vermögensverteilung ist Ausdruck ungleicher gesellschaftlicher Rollen, Normen und Strukturen ebenso wie von Diskriminierung. Die Vermögensakkumulation, also die Schaffung und Vermehrung von Vermögen, geschieht entweder durch Ansparen von Einkommen – hier sind Frauen wie weiter oben ausgeführt noch immer stark benachteiligt – oder durch Vermögenstransfer bei Erbschaften oder Schenkungen. Wie die geschlechtsspezifische Analyse der Vermögensdaten zeigt, erben weibliche Single-Haushalte zwar etwas häufiger dafür aber bedeutend geringere Beträge (76.962,- Euro) als männliche Single-Haushalte (136.278,- Euro) oder Paarhaushalte (146.642,- Euro) (Mader et al., 2014, S. 22).

Zudem kann – etwa auch auf Basis von Untersuchungen in anderen Ländern oder auch im Zusammenhang mit der Verfügungs- und Entscheidungsmacht über Einkommen – nicht davon ausgegangen werden, dass innerhalb der Paarhaushalte Frauen immer die gleichen Zugriffsrechte auf das Vermögen haben wie Männer (Mader et al., 2012). Damit ist der Vermögensnachteil von Frauen bzw. ihr Nachteil beim Zugang zu Vermögen bei weitem höher einzuschätzen, als dies aus dieser ersten Untersuchung für Österreich hervorgeht.

⁶ Die vorliegenden Vermögensdaten basieren auf dem Household Finance and Consumption Survey.

⁷ Das Nettovermögen entspricht der Summe von Finanz- und Sachvermögen abzüglich der Verschuldung.

1.3 Ausgewählte Sozialleistungen

Die weiter oben beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung und den Einkommen spiegeln sich auch im Zugang zu und vor allem in der Höhe der Sozialleistungen wieder, denn diese beruhen in Österreich – wenn in den einzelnen Sozialsystemen auch auf unterschiedliche Weise – auf den Versicherungsverläufen, sprich dem Ausmaß, der Dauer und Kontinuität der Einbeziehung in den Arbeitsmarkt sowie den vorangegangenen Erwerbseinkommen.

1.3.1 Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung schlagen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern etwas weniger zu Buche, da die Dauer der vorangegangenen Erwerbstätigkeit für den Zugang nur eine geringe und für die Höhe der Geldleistung kaum eine Rolle spielt. Zudem sind die Geldleistungen der Arbeitslosenversicherung gedeckelt, wodurch höhere Einkommen eine niedrigere Ersatzrate erzielen. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld von Frauen lag damit 2013 um 17,3% unter dem der Männer, die durchschnittliche Notstandshilfe, also die Folgeleistung des Arbeitslosengeldes im Falle einer längeren Arbeitslosigkeit, betrug für Frauen um 15,7% weniger als für Männer. Dies sind im Vergleich mit den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden doch wesentlich geringere Werte. Zudem hat sich der Gender Gap sowohl im Bereich des Arbeitslosengeldes als auch im Bereich der Notstandshilfe seit der Jahrtausendwende kontinuierlich verringert. Dies dürfte auf die Reform des Berechnungsmodus der Geldleistungen in der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2001 zurückzuführen sein, die zu einer leichten Verbesserung bei den niedrigen Einkommen aber zu Verschlechterungen für arbeitslose Personen mit (mehreren) Kindern führte (siehe dazu: Mairhuber, 2011, S. 38f) (siehe dazu: Tabelle 1.10).

Tabelle 1.10 Durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe 1993 bis 2013

	1993	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
<i>Arbeitslosengeld</i>										
insgesamt	21,08	22,46	23,20	23,62	24,55	25,43	27,62	27,66	28,07	28,81
Frauen	17,73	18,53	20,11	20,59	21,54	22,69	24,38	24,72	25,07	25,66
Männer	23,33	25,14	25,23	25,66	26,65	27,51	29,88	29,87	30,25	31,02
Gender Gap	-24%	-26,3%	-20,3%	-19,8%	-19,2%	-17,5%	-18,4%	-17,3%	-17,1%	-17,3%
<i>Notstandshilfe</i>										
Insgesamt	16,57	17,95	18,16	18,62	18,98	19,62	21,20	22,31	22,66	23,15
Frauen	14,46	15,62	15,61	16,03	16,43	17,06	18,48	20,03	20,38	20,81
Männer	18,53	20,06	20,03	20,42	20,73	21,38	22,89	23,82	24,18	24,69
Gender Gap	-22%	-22%	-22,1%	-21,5%	-20,8%	-20,2%	-19,3%	-15,9%	-15,7%	-15,7%

Quelle: FORBA basierend auf AMS, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Im Zusammenhang mit der Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung im Jahr 2010 kam es auch zum Ausbau mindestsichernder Elemente im Arbeitslosenversicherungsgesetz (siehe dazu näher: Kapitel 2.1.). Dies trug insbesondere bei Frauen zur Erhöhung des Notstands-

hilfebezuges und damit wesentlich zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei. Dennoch sind die Geldleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit immer noch niedrig. 2013 betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld der Frauen rund 782,- Euro, das der Männer 946,- Euro. Da bei der Berechnung der Notstandshilfe auch das Einkommen der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners und der nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährtin bzw. des nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährten angerechnet wird, fällt diese Leistung noch geringer aus. 2013 betrug die durchschnittliche monatliche Notstandshilfe von Frauen rund 634,- Euro und die der Männer 753,- Euro. Wird der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende der Pensionsversicherung herangezogen (2013: 837,- Euro), dann lagen nicht nur die durchschnittliche Notstandshilfe von Frauen und Männern, sondern selbst das durchschnittliche Arbeitslosengeld der Frauen darunter.

Zusätzlich führt die Berücksichtigung des Einkommens der Partnerin bzw. des Partners dazu, dass Frauen vielfach nur einen Anspruch auf Kranken- und Pensionsversicherung, jedoch keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben. 2014 wurden aus diesem Grund 16.339 Anträge auf Notstandshilfe abgelehnt bzw. Notstandshilfezahlungen eingestellt. 82% der Ablehnungen entfielen auf Frauen. Obwohl im Zeitvergleich der Anteil der Frauen seit der Jahrtausendwende rückläufig ist, wirkt sich hier der anhaltende geschlechtsspezifische Einkommensunterschied ganz besonders negativ auf die eigenständige Absicherung von Frauen aus (siehe dazu: Tabelle 1.11).

Tabelle 1.11 Ablehnungen/Einstellungen von Notstandshilfe mangels Notlage 1993 bis 2014

	1993	2000	2002	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Ablehnungen/ Einstellungen	6.713	10.623	12.588	16.509	14.175	18.415	16.447	16.568	16.588	16.339
Anteil Frauen	86%	88%	85%	85%	85%	82%	83%	82%	81%	82%

Quelle: AMS Österreich, Jahresdurchschnitte

Bis zur Pensionsreform 2004 gingen Frauen dadurch auch wertvolle Versicherungszeiten für die eigenständige Alterssicherung verloren, denn Zeiten der Arbeitslosigkeit wurden nur dann als Ersatzzeiten angerechnet, wenn auch ein Geldleistungsanspruch bestand.

1.3.2 Pensionsleistungen

Das tatsächliche Pensionszugangsalter von Frauen hat sich im Hinblick auf die Alterspensionen seit 1995 dem gesetzlichen Pensionsalter angenähert. Gingen Frauen 1995 noch um 2 Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren in Alterspension, waren es 2014 nur mehr 2 Monate (siehe dazu: Tabelle 1.12). Neben familienbedingten Berufsunterbrechungen und damit fehlenden Versicherungszeiten, die Frauen einen früheren Pensionsantritt nicht ermöglichen, ist dies vor allem auf die Pensionsreformen der letzten Jahrzehnte zurückzuführen (siehe dazu näher: Mairhuber, 2011, S. 68ff).

Tabelle 1.12 Durchschnittliches Pensionszugangsalter 1995 bis 2014

	1995	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Alterspension</i>											
Frauen	58	58,3	59,3	59,2	59,3	59,5	59,3	59,4	59,3	59,2	59,8

Die aktuelle sozio-ökonomische Situation der Frauen

	1995	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Männer	60,4	60,5	62,8	62,8	63,2	62,7	62,6	62,7	62,9	62,8	63,2
<i>Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspension</i>											
Frauen	48,8	49,2	51,3	51	50,7	50,3	50,1	50,1	50,3	49,7	52,8
Männer	49,4	51,8	53,7	54,5	53,9	53,7	53,5	53,7	53,8	53,5	55,7

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Durchschnittsalter in der gesetzlichen Pensionsversicherung

Bei den Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension betrug das durchschnittliche Pensionszugangsalter 2013 für Frauen 49,7 Jahre und für Männer 53,5 Jahre. Zwischen 2013 und 2014 kam es hier zu einer massiven Erhöhung des Pensionszugangsalters, die auf eine gesetzliche Reform in diesem Bereich zurückzuführen ist.⁸ Demnach nahmen Frauen im Jahr 2014 eine Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension im Durchschnitt erst mit 52,8 Jahren und Männer mit 55,7 Jahren in Anspruch (siehe dazu: Tabelle 1.12).

In diesem Zusammenhang soll aber auch darauf hingewiesen werden, dass Frauen in Invaliditätspension durchschnittlich um rund sieben Jahre und Männer in Invaliditätspension um rund zehn Jahre früher sterben als AlterspensionistInnen. Dies lässt auf einen doch stark beeinträchtigten Gesundheitszustand schließen (Guger et al., 2007, S. 233f).

Der schlechte Gesundheitszustand aber auch die Probleme am Arbeitsmarkt von Bezieherinnen einer Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension zeigen sich auch daran, dass 2014 unmittelbar vor der Pensionierung nur 21,7% der betroffenen Frauen und 29,8% der betroffenen Männer einer Erwerbstätigkeit nachgingen. 36,4% bzw. 33,4% der Frauen bezogen vor dem Pensionsanspruch eine Leistung aus der Krankenversicherung bzw. der Arbeitslosenversicherung. Bei den Männern waren dies im Vergleich 30,4% und 36%. Damit waren Frauen, die eine Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension beziehen häufiger als Männer vor dem Bezug der Leistung krank oder arbeitslos (siehe dazu: Tabelle 1.13).

Tabelle 1.13 Übertritt in die Invaliditätspension der unselbstständig Erwerbstätigen in Prozent 2011 bis 2014

Übertritt aus der...	Erwerbstätigkeit	Krankheit	Arbeitslosigkeit	Selbstversicherung	keiner Versicherung
Frauen 2011	21,1	35,7	34	1,5	7,7
Frauen 2013	19,3	37,9	34,8	1,4	6,7
Frauen 2014	21,7	36,4	33,4	1,3	7,2
Männer 2011	28,2	27,7	40	0,7	3,5
Männer 2013	27,5	30,9	37,7	0,5	3,4
Männer 2014	29,8	30,4	36	0,6	3,2

Quelle: BMASK, Fact-Sheet Pensionen, September 2012 und Oktober 2014, Selbstversicherung schließt auch freiwillige Weiterversicherung, keine Versicherung schließt auch sonstiges mit ein

⁸ Mit Jänner 2014 wurden die befristeten Invaliditätspensionen für alle Personen abgeschafft, die am 1. Jänner 1964 und später geboren wurden d.h. für alle Personen die am 1. Jänner 2014 jünger als 50 Jahre waren.

Der Anteil bei den Bezieherinnen und Beziehern einer Alterspension, die direkt vor der Pensionierung einer Erwerbstätigkeit nachgingen, ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern relativ hoch, jedoch ist die Tendenz sinkend. Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen sowohl 2011 als auch 2014 zu einem geringeren Teil aus der Erwerbstätigkeit kommen als Männer. Auch hier spielt Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern eine große Rolle. Zudem waren in Summe 17,7% der Frauen 2011 sowie 2014 vor dem Anspruch auf Alterspension selbstversichert (etwa um die notwendige Zahl an Beitragsmonaten zu erreichen) oder hatten keine Pensionsversicherung. Bei den Männern sind die Anteile bedeutend geringer allerdings steigend (siehe dazu: Tabelle 1.14). Im Bereich der Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspensionen spielt die Selbstversicherung eine geringere Rolle, aber auch hier weist ein nicht unwesentlicher Anteil der Frauen keine Pensionsversicherung unmittelbar vor der Pensionierung auf (siehe dazu: Tabelle 1.13).

**Tabelle 1.14 Übertritt in die Alterspension der unselbständig Erwerbstätigen
in Prozent 2011 bis 2014**

Übertritt aus der...	Erwerbstätigkeit	Krankheit	Arbeitslosigkeit	Selbstversicherung	keiner Versicherung
Frauen 2011	66,6	1	14,7	6	11,7
Frauen 2013	69,2	1,1	15,1	5,1	9,5
Frauen 2014	65,4	1,1	15,9	6,1	11,6
Männer 2011	77	1	16,1	2,2	3,7
Männer 2013	76,3	1,1	15	2,6	5
Männer 2014	73,3	1,4	17,6	2,3	5,4

Quelle: BMASK, Fact-Sheet Pensionen, September 2012 und Oktober 2014, Selbstversicherung schließt auch freiwillige Weiterversicherung, keine Versicherung schließt auch sonstiges mit ein

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede schlagen sich in den Pensionsleistungen negativ zu Buche, denn bei der Berechnung der Pensionen spielen neben dem vorangegangenen (beitragspflichtigen) Einkommen auch Ausmaß und Dauer der Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle. Bei der Betrachtung der neu anerkannten Pensionsleistungen – also ohne die Berücksichtigung der meist niedrigeren Pensionen älterer Frauen, die bereits seit Jahren in Pension sind – zeigt sich, dass Frauen 2014 eine um 48% niedrigere Alterspension als Männer erhielten. Zudem zeigt sich, dass die Pensionsleistungen im Falle von Invalidität bzw. Erwerbsunfähigkeit von Frauen mit durchschnittlich 828,- Euro unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (2014: 857,73 Euro) lagen und Frauen daher vielfach – von ihren Ehemännern / eingetragenen Partnerinnen – finanziell abhängig sind (siehe dazu: Tabelle 1.15).

Tabelle 1.15 Mittlere neu anerkannte Pensionsleistungen 1993 bis 2014⁹

1993	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

⁹ Die neu anerkannten Pensionsleistungen inkl. Zulagen und Zuschüsse unterschätzen die tatsächliche Dauerleistung, da die Zuschüsse und Zulagen bei der Zuerkennung oft noch nicht gewährt wurden.

	1993	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Alterspension</i>											
Frauen	516	656	721	826	896	915	1.027	1.041	1.075	1.131	1.074
Männer	1.163	1.534	1.795	1.823	1.916	1.998	2.043	2.034	2.051	2.118	2.070
Gender Gap	-55,6%	-57,2%	-59,8%	-54,7%	-53,2%	-54,2%	-49,7%	-48,8%	-47,6%	-46,6%	-48%
<i>Invaliditätspension</i>											
Frauen	414	584	561	571	585	659	718	739	761	780	828
Männer	908	1.023	1.058	1.053	977	1.058	1.136	1.162	1.197	1.209	1.309
Gender Gap	-54,4%	-42,9%	-47,0%	-45,8%	-40,1%	-37,7%	-36,8%	-36,4%	-36,4%	-35,5%	-36,7%

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Monatliche Medianbruttopensionen inklusive Zulagen, Zuschüsse, jedoch ohne Pflegegeld, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen

Der Zeitvergleich macht ersichtlich, dass die Unterschiede in den Pensionsleistungen von Frauen und Männern seit 2004 – zumindest bis 2013 – zurückgehen. Die Unterschiede in den Pensionsleistungen – am Ende und gewissermaßen als Resümee eines Erwerbslebens – machen die noch bestehenden und vielfachen Benachteiligungen von Frauen in Österreich und deren Auswirkungen auf die sozialen und finanziellen Teilhabechancen ganz besonders deutlich.¹⁰

Die österreichische Pensionsversicherung kennt keine individuelle und vom Familienstand unabhängige Mindestpension. Ein Anspruch auf Ausgleichszulage – also auf eine Zulage zu geringen Pensionsleistungen – besteht in Österreich, wenn die eigene Pension unter einem bestimmten Richtsatz liegt. Dabei wird zwischen einem Richtsatz für Alleinstehende (2014: 857,73 Euro/Monat) und einem Richtsatz für Ehepaare/ eingetragene PartnerInnen (2014: 1.286,03 Euro/Monat) unterschieden. Obwohl die Pensionshöhe der Frauen durchschnittlich niedriger sind als die der Männer, haben sie durch die Anrechnung des Einkommens des Ehemannes/ der eingetragenen Partnerin oft keinen Anspruch auf Ausgleichszulage und sind damit vom Ehemann/ von der eingetragenen Partnerin häufig finanziell abhängig. Anspruch auf eine Ausgleichszulage haben Frauen vielfach nach dem Tod des Ehemannes/der eingetragenen Partnerin, wenn die eigene Pension und/oder die Witwenpension nicht zur Existenzsicherung reichen. 2013 bezogen insgesamt etwa 214.200 erwachsene Personen eine Ausgleichszulage, etwa 83.200 davon waren Frauen mit Anspruch auf eine Direkt pension (sprich Alterspension oder Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension), dazu kamen etwa 63.500 Frauen mit Anspruch auf Witwenpension.

¹⁰ Der beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschied in den Pensionsleistungen führte 1992 zum Beschluss, dass vor der beabsichtigten Anhebung des Frauenpensionsalters „Maßnahmen betreffend den Abbau der bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen“ zu setzen sind. Mit dem so genannten „Berichtlegungsgesetz“ (BGBl. 1992/837) wurde die Bundesregierung – so wie im vorliegenden Bericht – dazu verpflichtet dem Nationalrat bis 2018 in zweijährigen Abständen über die gesetzten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen zu berichten. Mit Hilfe der Berichtspflicht sollten bis 2018 eine weitgehende Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erreicht und somit auch die Voraussetzungen für die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2019 erfüllt werden (siehe dazu näher: Mairhuber 2000, S. 161f).

1.3.3 Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Frauen sind auch aufgrund geringerer Einkommen sowie familienbedingter Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung stärker auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes und des Wohnbedarfes angewiesen als Männer. Bis 2010 wurde dieser Bedarf vor allem durch die „offene Sozialhilfe“ der einzelnen Bundesländer gedeckt.¹¹ Mit der Umstellung auf das System der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (siehe dazu: Kapitel 2.1) ist sowohl die Anzahl der BezieherInnen von Sozialhilfe bzw. Bedarfsorientierter Mindestsicherung insgesamt als auch der geschlechtsspezifische Unterschied stark gestiegen. Die steigende Anzahl ist aber nicht nur auf einen erhöhten Bedarf, sondern auch auf Veränderungen beim Zugang zu den Leistungen der Mindestsicherung zurückzuführen.¹² Die Steigerung des Gender Gap, also die häufigere Angewiesenheit von Frauen als von Männern auf Mindestsicherung, von 12,6% (2010) auf 21,7% (2011) ist allerdings erheblich. Zum Teil kann der Anstieg der weiblichen BezieherInnen aber auch auf den verbesserten Zugang von Alleinerziehenden (in der Mehrzahl Frauen) zu den Geldleistungen zurückgeführt werden.¹³ Zwischen 2011 und 2013 hat sich die Zahl der BezieherInnen weiter stark erhöht, der Gender Gap hat sich um etwa 2 Prozentpunkte verringert. 2013 waren aber immer noch 19,8% mehr Frauen als Männer auf Mindestsicherung angewiesen (siehe dazu: Tabelle 1.16).

Tabelle 1.16 BezieherInnen von Sozialhilfe/Bedarfsorientierte Mindestsicherung 2003 bis 2013

	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	106.516	124.561	142.278	152.479	160.942	173.817	177.068	193.276	221.341	238.392
Frauen	55.453	64.452	69.516	73.003	84.622	90.541	84.466	77.872	88.790	94.901
Männer	47.423	57.010	62.949	66.536	75.163	79.773	74.984	63.988	73.230	79.231
Gender Gap	16,9%	13,1%	10,4%	9,7%	12,6%	13,5%	12,6%	21,7%	21,2%	19,8%

Quelle: FORBA basierend auf BMASK, ESSOSS-Datenbank, bis 2010 offene Sozialhilfe, ab 2011 Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Gesamtzahlen schließen auch Kinder mit ein, daher sind diese höher als die Summe von Frauen und Männern

Während unter den weiblichen Leistungsbezieherinnen fast ein Viertel (24%) Alleinerzieherinnen waren, waren diese bei den Männern von äußerst geringer Bedeutung (1%). Alleinstehende LeistungsbezieherInnen machten sowohl innerhalb der Frauen (42%) als auch der Männer (59%) den Großteil aus. Eine Unterscheidung der alleinstehenden LeistungsbezieherInnen nach dem Alter zeigt, dass 25% der Frauen über 60 Jahre aber nur 6% der Männer über 65 Jahre, also im Pensionsalter waren. Damit betrug der Frauenanteil innerhalb der alleinstehenden Leistungsbe-

¹¹ Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung betrifft nicht die sogenannte „geschlossene Sozialhilfe“, die bei Heimaufenthalt und für pflegebedürftige Menschen geleistet wird.

¹² Im Zuge der Umsetzung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung sollte auch der Zugang zur Leistung für potentielle BezieherInnen erleichtert werden (Bergmann et al., 2012, S. 6f). Die Umsetzung dieses Zieles bzw. der Deckungsgrad ist in den einzelnen Bundesländern aber sehr unterschiedlich. So erhielten im Jahr 2013 etwa in Wien rund 77% der Personen mit einem Einkommen unter der Mindestsicherungsschwelle auch tatsächlich eine Geldleistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, in Kärnten waren es hingegen nur 20% (siehe dazu: http://www.armutskonferenz.at/images/Mindestsicherung/tabelle_mindestsicherungsluecke_2013.pdf).

¹³ Für Alleinerziehende gelten im Rahmen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung grundsätzlich höhere Mindeststandards als im alten System der „offenen Sozialhilfe“. Dadurch steigt auch die Zahl der (potentiell) Anspruchsberechtigten (siehe dazu näher: Kapitel 2.1).

zieherInnen ab dem gesetzlichen Pensionsalter 78% (Pratscher, 2014, S. 919f). Dies steht ebenfalls im Zusammenhang mit den geringeren Pensionsleistungen an Frauen (siehe dazu: Kapitel 1.3.2).

1.3.4 Kinderbetreuungsgeld

Kinderbetreuungsgeld wird in Österreich nach wie vor überwiegend von Frauen bezogen, daran hat sich auch in den letzten Jahren – trotz der Einführung von fünf verschiedenen Varianten¹⁴ des Kinderbetreuungsgeldes – kaum etwas geändert. Bei einer Betrachtung auf Basis der laufenden Monatsstatistik betrug der Väteranteil an allen BezieherInnen und Varianten von Kinderbetreuungsgeld (130.849 Personen) selbst im Jahr 2013 nur 4,3% (siehe dazu: Tabelle 1.17).

Tabelle 1.17 BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld nach Varianten 2008 bis 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
30+6 insgesamt	140.042	116.598	101.935	93.233	84.503	76.961
Väteranteil	3,9%	4,1%	3,7%	3,4%	3,3%	3,2%
20+4 insgesamt	19.514	30.595	29.761	30.552	30.451	30.892
Väteranteil	3%	5,4%	5,3%	5,1%	5%	4,8%
15+3 insgesamt	7.023	8.412	5.532	4.846	5.133	5.185
Väteranteil	6,9%	10,1%	11,6%	8,8%	7,7%	8,2%
12+2 insgesamt	-	-	2.681	3.131	3.538	3.583
Väteranteil	-	-	8,8%	11,2%	10,6%	11,2%
Einkommensabh. insgesamt	-	-	7.637	9.932	12.145	14.228
Väteranteil	-	-	6,6%	6,4%	6,1%	6,0%
Alle Varianten insgesamt	166.579	155.605	147.546	141.694	135.770	130.849
Väteranteil alle Varianten	4,0%	4,7%	4,6%	4,3%	4,3%	4,3%

Quelle: FORBA basierend auf BMFJ, Statistik Austria, Monatsstatistik, Dezember des jeweiligen Jahres

Bei einer näheren Betrachtung der unterschiedlichen Varianten von Kinderbetreuungsgeld zeigt sich jedoch, dass die Beteiligung der Väter bei den kurzen Varianten deutlich höher ist als bei den längeren Varianten. Dies gilt insbesondere für die Varianten 15+3 (8,2%) und 12+2 (11,2%). Hier muss allerdings auch betont werden, dass diese Varianten insgesamt nur von sehr wenigen Eltern in Anspruch genommen werden (5.185 bzw. 3.583 Personen). Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld liegt die Väterbeteiligung zwar über dem Durchschnitt, betrug dennoch nur 6%. Es zeigt sich aber, dass das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld insgesamt bei mehr Eltern (14.228 Personen) und vor allem bei Frauen auf positive Resonanz stößt. Die längeren Varianten, nämlich 30+6 und 20+4 werden aber noch immer von der überwiegenden Mehrheit der Eltern ausgewählt (76.961 bzw. 30.892 Personen) (siehe dazu: Tabelle 1.17).

¹⁴ Zu den verschiedenen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes siehe näher: Kapitel 2.2.

**Tabelle 1.18 Anteil der Väter, die sich an Kinderbetreuungsgeld beteiligen
in Prozent 2009 bis 2013**

Variante	2009	2010	2011	2012	2013
30+6	11,73	11,29	11,20	-	-
20+4	18,46	18,90	18,24	17,75	-
15+3	25,91	27,61	27,98	26,65	-
12+2	35,03	29,53	29,75	28,69	28,11
Einkommensabh.	25,72	25,91	26,03	26,94	28,56

Quelle: BMFJ, Beteiligung der Väter nach abgeschlossenen Fällen (jeweils letztverfügbarer Geburtsjahrgang, für den alle KGB-Fälle abgeschlossen sind)

Die im Vergleich zur laufenden Monatsstatistik deutlich höhere Väterbeteiligung in Tabelle 1.18 beruht auch darauf, dass Väter deutlich weniger lange Kinderbetreuungsgeld beziehen und daher weniger Bezugstage aufweisen als Mütter.

Eine Untersuchung des Väteranteils an den jährlich in Anspruch genommen Tagen an Kinderbetreuungsgeld auf Basis der Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger macht dies ebenfalls deutlich. Zwar konnte hier zwischen 2002 und 2011 eine starke Steigerung festgestellt werden, dennoch zeigt sich auch bei dieser Betrachtungsweise, dass 2011 nur 4,2% der Kinderbetreuungsgeldtage auf Väter entfielen (im Vergleich dazu waren es 2002 nur 1,7%) (Reidl / Schiffbänker, 2013, S. 9).

Auf Basis einer Berechnung des Bundesministeriums für Familien und Jugend variiert die durchschnittliche Bezugsdauer von Vätern je nach gewählter Variante sehr stark und steigt mit zunehmender Länge der Variante an.¹⁵ Demnach betrug die durchschnittliche Bezugsdauer von Vätern in der Variante 30+6 im Durchschnitt 234 Tage bzw. 7,7 Monate, in der Variante 20+4 155 Tage bzw. 5,1 Monate, in der Variante 15+3 126 Tage bzw. 4,1 Monate, in der pauschalen Variante 12+2 105 Tage bzw. 3,4 Monate und in der einkommensabhängigen Variante 80 Tage bzw. 2,6 Monate.

1.4 Betroffenheit von Armut und Ausgrenzung

Grundsätzlich muss hier angemerkt werden, dass – ähnlich wie bei der Vermögensverteilung – die Betroffenheit von Armut und Ausgrenzung nur auf Haushaltsebene erfasst wird. Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden daher nur eingeschränkt bzw. nur in Einpersonenhaushalten klar sichtbar. So gelten etwa Frauen, die in einem Haushalt leben, der ein Einkommen über der Armutsschwelle aufweist automatisch als nicht armutsgefährdet, auch wenn die Frauen nicht erwerbstätig sind und über kein eigenes Einkommen verfügen.

¹⁵ Herangezogen wurde jeweils jener Geburtsjahrgang, bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer je Variante abgeschlossen war.

1.4.1 Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

Im Jahr 2013 waren in Österreich 17,9% und im Jahr 2014 18,2% der Bevölkerung ab 18 Jahren armuts- oder ausgrenzungsgefährdet (siehe dazu: Tabelle 1.19). Auf Basis der Definition der Europa 2020-Strategie waren diese Personen damit entweder direkt armutsgefährdet bzw. einkommensarm, litten unter erheblichen materiellen Entbehrungen (Deprivation) oder lebten in gänzlich oder nahezu erwerbslosen Haushalten. Als armutsgefährdet gelten einkommensarme Personen mit einem gewichteten Haushaltseinkommen, das unter 60% des Median des jährlichen Nettoeinkommens liegt. Für Österreich betrug die Armutsgefährdungsschwelle für einen Einpersonenhaushalt 2013 damit 1.104,- Euro monatlich. Für Mehrpersonenhaushalte erhöhte sich die Schwelle pro Erwachsenen um rund 552,- Euro und für Kinder um rund 331,- Euro. Von erheblichen materiellen Entbehrungen ist die Rede, wenn sich ein Haushalt zumindest vier von neun grundlegenden Haushaltsgütern oder Grundbedürfnissen nicht leisten kann: Der Haushalt hat Zahlungsrückstände bei Miete, Strom oder Kreditrückzahlungen; der Haushalt kann keine unerwarteten Ausgaben tätigen; der Haushalt kann sich folgendes nicht leisten: Heizen, ausgewogene Ernährung, Urlaub, PKW, Waschmaschine, TV, Festnetztelefon oder Handy. Als nahezu erwerbslos gelten Haushalte, in denen die Erwerbsintensität der Personen zwischen 18 und 59 Jahren im Haushalt (ausgenommen Studierende) weniger als 20% beträgt. Frauen waren 2014 mit 19,9% stärker armuts- oder ausgrenzungsgefährdet als Männer mit 16,5%. Eine Betrachtung im Zeitverlauf zeigt zudem, dass sich sowohl an der Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung insgesamt als auch an den Unterschieden zwischen Frauen und Männern nur wenig ändert (siehe dazu Tabelle 1.18).

Tabelle 1.19 Armuts- oder ausgrenzungsgefährdete Personen ab 18 Jahren
in Prozent der Bevölkerung 2004 bis 2014

	2004	2006	2008*	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Insgesamt	17,5	17,4	20,1	18,7	18,1	18,5	17,9	17,9	18,2
Frauen	19,5	19,8	22	20,4	20	20,1	19,6	19,5	19,9
Männer	15,3	14,7	18	16,9	16	16,8	16,1	16,1	16,5
Gender Gap	4,2	5,1	4	3,5	4	3,3	3,5	3,4	3,4

Quelle: FORBA basierend auf EU-SILC, Eurostat, Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung: entweder Armutsgefährdung bei 60% des medianen Äquivalenzeinkommens und/oder erhebliche materielle Deprivation und/oder in Haushalt mit keiner oder sehr geringer Erwerbsintensität, * Zeitreihenbruch 2008, Gender Gap in Prozentpunkten

Wie bereits erwähnt, wird Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung auf Haushaltsebene erfasst, Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden damit nur eingeschränkt sichtbar. Deutlich treten Unterschiede jedoch bei alleinlebenden Personen hervor: 2013 waren 30% der alleinlebenden Pensionistinnen, aber nur 14% der alleinlebenden Pensionisten armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.¹⁶ Alleinlebende Frauen ohne Pensionsbezug waren davon zu 32% und Männer zu 30% betroffen. Aber auch eine Unterscheidung danach, wer HauptverdienerIn in einem Haushalt ist, zeigt die geschlechtsspezifischen Unterschiede klar auf: 29% der Haushalte mit einer Haupt-

¹⁶ Dies erklärt sich auch aus dem Gender Gap bei den Pensionsleistungen (siehe dazu: Kapitel: 1.3.2).

verdienerin, aber nur 15% mit einem Hauptverdiener galten als armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.¹⁷ Ein-Eltern-Haushalte – dies sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern – verzeichneten mit 41% die höchste Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung (Statistik Austria, 2014).

Welchen großen Einfluss sozialstaatliche Leistungen auf die direkte Armutsgefährdung bzw. Einkommensarmut von Frauen und Männer in Österreich haben, zeigt ein Vergleich der Armutsgefährdungsquoten vor und nach Sozialleistungen (einschließlich Pensionen), wobei Sozialleistungen für Frauen noch bedeutender sind als für Männer. Diese reduzieren nicht nur die Einkommensarmut insgesamt ganz wesentlich, sondern auch den geschlechtsspezifischen Unterschied. 2014 betrug die Armutsgefährdung bzw. Einkommensarmut von Frauen ohne Sozialleistungen 47,8% und sank mit den Sozialleistungen auf 14,2%. Bei Männern reduzierte sich die Einkommensarmut von 40,8% auf 12,1%. Damit reduzierte sich der Gender Gap von 6,9 Prozentpunkten auf 2,1 Prozentpunkte (siehe dazu: Tabelle 1.20).

Tabelle 1.20 Armutsgefährdete Personen ab 18 Jahren vor und nach Sozialleistungen und Pensionen in Prozent der Bevölkerung 1995 bis 2014

	1995	2000	2004*	2006	2008*	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Vor Sozialleistung</i>										
Insgesamt	41	37	43,7	43,7	43,7	44,9	45,5	44,9	44,7	44,4
Frauen	45	41	47,6	47,1	47	48,1	48,4	48,7	48,1	47,8
Männer	37	33	39,6	40	40,1	41,4	42,4	41	41,1	40,8
Gender Gap	8	8	8	7,1	6,9	6,7	6	7,7	7	6,9
<i>Nach Sozialleistung</i>										
Insgesamt	13	12	12,4	12	14,5	13,7	13,8	13,7	13,4	13,2
Frauen	15	14	13,8	13,8	15,7	15	14,6	15	14,5	14,2
Männer	12	9	10,9	10,1	13,2	12,2	12,9	12,3	12,2	12,1
Gender Gap	3	5	29	3,7	2,5	2,8	1,7	2,7	2,3	2,1

Quelle: FORBA basierend auf EU-SILC und ECHP, Eurostat, Armutsgrenze: 60% des medianen Äquivalenzeinkommens vor und nach Sozialleistungen, * Zeitreihenbruch 2004 und 2008, Gender Gap in Prozentpunkten

Von erheblichen materiellen Entbehrungen sind Frauen ebenfalls etwas stärker betroffen als Männer. Seit 2008 ist hier allerdings eine abnehmende Tendenz sowohl für Frauen als auch Männer erkennbar. Im Gegensatz dazu ist im Hinblick auf Personen, die in nahezu erwerbslosen Haushalten leben eine Steigerung ersichtlich. Dies gilt sowohl insgesamt als auch für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. 2014 lebten 10,7% der Frauen (zwischen 18 und 59 Jahren) und 7,7% der Männer (zwischen 18 und 59 Jahren) in nahezu erwerbslosen Haushalten (siehe dazu Tabelle 1.21).

¹⁷ Dieser erklärt sich auch aus dem Gender Gap bei den Erwerbseinkommen (siehe dazu: Kapitel 1.2.1).

Tabelle 1.21 Personen ab 18 Jahren mit erheblichen materiellen Entbehrungen oder in nahezu erwerbslosen Haushalten in Prozent der Bevölkerung 2004 bis 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Erhebliche materielle Entbehrungen									
Insgesamt	3,6	3,4	5,7	4,4	4,0	3,6	3,6	3,8	3,6
Frauen	3,7	3,3	6,0	4,7	4,5	4,1	3,9	3,8	3,9
Männer	3,5	3,6	5,3	4,2	3,4	3,1	3,3	3,7	3,2
Gender Gap	0,2	-0,3	0,7	0,5	1,1	1,0	0,6	0,1	0,7
Nahezu erwerbslose Haushalte									
Insgesamt	7,4	8,4	8,0	7,5	8,4	9,1	8,2	7,9	9,2
Frauen	8,6	10,0	9,3	9,2	9,8	10,2	9,6	9,0	10,7
Männer	6,2	6,8	6,6	5,9	7,0	7,9	6,8	6,9	7,7
Gender Gap	2,4	3,2	2,7	3,3	2,8	2,3	2,8	2,1	3,0

Quelle: FORBA basierend auf EU-SILC, Eurostat. Erhebliche materielle Deprivation: Mindestens vier von neun grundlegenden Haushaltsgütern sind nicht leistbar; Nahezu erwerbslose Haushalte: Erwerbsintensität der Personen zwischen 18 und 59 Jahre im Haushalt (ausgenommen Studierende) beträgt weniger als 20%, * Zeitreihenbruch 2008, Gender Gap in Prozentpunkten

1.5 Zusammenfassung

Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat seit 1995 kontinuierlich zugenommen, die der Männer ist annähernd gleich geblieben. Damit betrug der geschlechtsspezifische Unterschied 2013 nur mehr knapp über 10%. Dabei hat die Erwerbsbeteiligung der jungen Frauen und Männer abgenommen, die der älteren Frauen und Männer zugenommen, insbesondere die der Frauen fünf Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist aber vor allem auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung im Haupterwerbsalter zurückzuführen. 2013 betrug die Teilzeitquote der Frauen bereits über 45%. Bei Männern spielt Teilzeitarbeit nach wie vor eine untergeordnete Rolle.

Zudem zeigt sich, dass das Vorhandensein von Kindern sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch die Arbeitszeit der Frauen stark beeinflusst bzw. verringert. Bei Männern kann eine gegenteilige Wirkung beobachtet werden, hier führt das Vorhandensein von Kindern zu höheren Erwerbsquoten und geringeren Teilzeitquoten.

Von Arbeitslosigkeit sind Frauen hingegen weniger stark betroffen als Männer. Eine Unterscheidung nach dem Alter zeigt, dass junge Frauen im Alter bis 19 Jahren und junge Männer im Alter zwischen 20 und 24 Jahren stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Am anderen Ende des Erwerbslebens sind Frauen und Männer vor allem in den letzten fünf Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei dies für Männer noch stärker gilt als für Frauen.

Einkommens- und Vermögenssituation

Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied hat sich in den letzten Jahren zwar leicht verringert, ist aber noch immer beträchtlich und betrug bezogen auf die mittleren Bruttojahreseinkommen 2013 rund 39%. Werden (familienbedingte) Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen außer Acht gelassen und nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, so reduzierte sich der Einkommensunterschied (rund 18%) ebenso wie bei einer Betrachtung der mittleren Nettojahreseinkommen (rund 32%), da das Steuer- und Abgabensystem für niedrigere Einkommen günstiger wirkt.

Auch im Hinblick auf die Vermögensverteilung, zeigt sich eine deutliche Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern. 2014 verfügten weibliche Single-Haushalte im Durchschnitt um ein über 40% geringeres Vermögen als männliche Single-Haushalte.

Ausgewählte Sozialleistungen

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung und im Einkommen spiegeln sich auch in den Sozialleistungen wieder, fallen jedoch im Bereich des Arbeitslosengeldes mit etwas über 17% und der Notstandshilfe mit knapp 16% doch niedriger aus als beim Erwerbseinkommen. Jedoch führt die Berücksichtigung des Partnereinkommens bei der Berechnung der Notstandshilfe dazu, dass vor allem Frauen keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben. Daran haben auch die Verbesserungen im Zuge der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung kaum etwas geändert.

Im Bereich der Pensionsleistungen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede jedoch anhaltend höher als beim Erwerbseinkommen. Trotz eines tendenziellen Rückganges des Gender Gap erhielten Frauen 2014 noch immer eine um rund 48% niedrigere Alterspension und eine um rund 37% niedrigere Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension als Männer. Zudem liegen die Pensionsleistungen im Falle von Invalidität bzw. Erwerbsunfähigkeit von Frauen unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende. Damit sind Frauen im Alter vielfach von ihren Ehemännern finanziell abhängig.

Frauen gingen 2014 durchschnittlich mit 59,8 Jahren in Alterspension und Männer mit 63,2 Jahren. Zudem waren 2014 etwas mehr als ein Drittel der Frauen und ein Viertel der Männer vor Antritt einer Alterspension arbeitslos, selbstversichert oder hatten keine Versicherung. Dies hat auch negative Auswirkungen auf die Pensionshöhe. Vor dem Antritt einer Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen waren nur knapp 22% der Frauen und 30% der Männer erwerbstätig. Die Mehrheit bezog Leistungen aus der Kranken- oder Arbeitslosenversicherung.

Aufgrund der geschlechtsspezifischen Teilhabe am Arbeitsmarkt und der geringeren Einkommen waren Frauen 2013, vor allem wenn es sich um Alleinerzieherinnen und alleinstehende Frauen im Pensionsalter handelt, auch in einem stärkeren Maß auf Bedarfsorientierte Mindestsicherung angewiesen als Männer.

Kinderbetreuungsgeld wird in Österreich nach wie vor überwiegend von Frauen bezogen, daran hat sich auch in den letzten Jahren kaum etwas geändert. Auf Basis der laufenden Monatsstatistik betrug der Väteranteil an allen BezieherInnen und Varianten von Kinderbetreuungsgeld im Jahre 2013 nur etwas über 4%, wobei die Beteiligung bei den kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten

deutlich höher war als bei den längeren Varianten. Bei einer Betrachtung der Väterbeteiligung nach abgeschlossenen Fällen, machte der Väteranteil aber immerhin rund 18% aus.

Betroffenheit und Armut und Ausgrenzung

Frauen waren 2013 auch stärker armuts- und ausgrenzungsgefährdet als Männer. Dies betraf vor allem alleinlebende Pensionistinnen (rund 30%) und Haushalte mit einer Hauptverdienerin (29%). Ein Eltern-Haushalte – dies sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern – verzeichneten mit 41% die höchste Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung.

Sozialstaatliche Leistungen (inklusive Pensionen) tragen ganz wesentlich zur Verringerung von Einkommensarmut bei. 2014 machte diese für Frauen vor dem Bezug von Sozialleistung knapp 48% und nach dem Bezug von Sozialleistungen nur mehr rund 14% aus. Bei Männern sank die Einkommensarmut von knapp 41% auf rund 12%.

Von erheblichen materiellen Entbehrungen sind Frauen 2014 ebenfalls etwas stärker betroffen als Männer, allerdings ist hier insgesamt eine abnehmende Tendenz erkennbar. Im Gegensatz dazu ist im Hinblick auf Personen, die in nahezu erwerbslosen Haushalten leben eine Steigerung ersichtlich. Frauen sind in diesen Haushalten etwas häufiger anzutreffen als Männer.

2 Analyse von ausgewählten Maßnahmen

Im vorliegenden Kapitel werden fünf ausgewählte Maßnahmen im Hinblick auf ihre Auswirkungen analysiert und dargestellt. Diese fünf Maßnahmen sind:

- ☐ Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- ☐ Kinderbetreuungsgeld
- ☐ Programm FiT– Frauen in Handwerk und Technik
- ☐ Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber
- ☐ Projekt Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen

Auswahlkriterium war zum einen die Zuordnung zum Themenbereich „sozio-ökonomische Situation der Frauen“, zum anderen die Zugehörigkeit zu verschiedenen Maßnahmenarten. So finden sich unter den ausgewählten Maßnahmen sowohl legislative Maßnahmen als auch Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine politische Maßnahme. Wert wurde auch darauf gelegt, dass Maßnahmen unterschiedlicher Ressorts vertiefender analysiert wurden.

2.1 Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz führt die Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) auch als Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen an. Damit sollen einerseits Benachteiligungen von Frauen im Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abgebaut werden. Andererseits stellt sie eine subsidiäre Maßnahme für Frauen zur Existenzsicherung, unter anderem auch für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit dar.

Hervorgehoben wird auch, dass Alleinerziehende im Gegensatz zur „offenen Sozialhilfe“ nun ein höheres Haushaltseinkommen erreichen können. Der Grund dafür ist, dass Alleinerziehende nach den Sozialhilfegesetzen meist als Haushaltsvorstände betrachtet wurden, deren Richtsätze unter jenen von alleinstehenden Personen lagen. Nach dem Konzept der Bedarfsorientierten Mindestsicherung gelten für Alleinerziehende nun dieselben Leistungshöhen wie für Alleinstehende. Alleinerziehend sind allerdings nur Personen, die mit unterhaltsberechtigten minderjährigen Kindern im gemeinsamen Haushalt leben. Alleinerziehende mit unterhaltspflichtigen erwachsenen (etwa studierenden oder auch behinderten) Kindern gelten grundsätzlich nicht als alleinerziehend, in manchen Bundesländern gibt es allerdings Ausnahmen (siehe dazu: Pratscher, 2014, S. 915f).

Die Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung orientieren sich am Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (siehe dazu näher: Kapitel 1.3.2). Dieser betrug im Jahr 2014

857,73 Euro netto (bzw. ohne Krankenversicherungsbeiträge), kommt im Falle der Bedarfsorientierten Mindestsicherung 12x jährlich (und nicht wie bei der Ausgleichszulage 14x jährlich) zur Anwendung. Der Mindeststandard betrug damit für alleinstehende und alleinerziehende Personen 2014 monatlich 813,99 Euro. Für andere Personen gelten bestimmte Prozentsätze dieses Mindeststandards. Damit betrugen diese 2014 etwa für Paare (ohne Kinder) 1.220,99 Euro, für eine 3. erwachsene Person im Haushalt 407,- Euro, für Personen in Wohngemeinschaften 610,49 Euro und für Kinder im Haushalt 146,50 Euro.¹⁸

Die Umsetzung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung fällt in den Kompetenzbereich der Bundesländer. In den einzelnen Bundesländern müssen aber in jedem Fall die Mindeststandards erfüllt werden. Zum Teil kommen aber auch höhere Mindestsätze – vor allem für minderjährige Kinder – zur Anwendung (siehe dazu näher: Pratscher, 2014, S. 915f).

Die tatsächlichen Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung liegen aufgrund der Anrechnung von eigenem Einkommen (oder auch Unterhaltszahlungen) sowie der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartners oder Lebensgefährten jedoch meist unter den Mindeststandards. Problematisch ist die Tatsache, dass hier – sowie im Bereich der Notstandshilfe – auch das Einkommen des nicht-unterhaltspflichtigen Lebensgefährten berücksichtigt wird, was für Frauen negative Auswirkungen hat (siehe für den Bereich der Notstandshilfe: Kapitel 1.3.1). Für Alleinerziehende betrugen die tatsächlichen Geldleistungen im Oktober 2013 etwa in Wien im Durchschnitt 586 Euro, Vorarlberg leistete den höchsten Beitrag mit 698 Euro und Kärnten mit 248 Euro den niedrigsten (siehe dazu: Tabelle 2.1). Eine Unterscheidung der tatsächlichen Geldleistungsansprüche nach Geschlecht ist leider nicht verfügbar.

Tabelle 2.1 Durchschnittliche BMS-Geldleistung für Bedarfsgemeinschaften im Oktober 2013

	Wien	Kärnten	Oberösterreich	Tirol	Vorarlberg
Alleinstehende	573	372	388	676	584
Paare ohne Kinder	688	307	336	627	663
Alleinerziehende	586	248	436	688	698
Paare mit Kindern	797	189	710	1.015	852
Andere	638	287	406	775	754

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, aufgrund fehlender Bundesländerangaben keine Österreich-Summe

Ein wesentliches Ziel der Bedarfsorientierten Mindestsicherung stellt die verstärkte Wiedereingliederung von LeistungsbezieherInnen in den Arbeitsmarkt dar. Eine Studie zur Wiedereingliederung von BMS-BezieherInnen ins Erwerbsleben drei Jahre nach Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung zeigt positive Effekte (Riesenfelder et al., 2014). Für Frauen sind die Werte besser als für Männer. Ein Vergleich der Situation der BezieherInnen von Bedarfsorientierter Mindestsicherung im kurzfristigen Beobachtungszeitraum (1. bis 3. Monat nach Einführung der

¹⁸Damit liegt das Leistungsniveau der Bedarfsorientierten Mindestsicherung beträchtlich unter der Armutsgefährdungsschwelle der EU (siehe dazu näher: Kapitel 1.4.1).

BMS) mit der Situation der BezieherInnen im langfristigen Beobachtungszeitraum (10. bis 12. Monat) macht ersichtlich, dass der Anteil der Personen, die nur einen Bezug von BMS aufweisen mit insgesamt 84,2% zunächst noch sehr stark ausgeprägt ist, im längerfristigen Zeitraum jedoch auf 65,2% sinkt. Für Frauen ist hier die Entwicklung sogar noch etwas besser, ihr Wert sinkt auf 63,7%. Der Anteil der erwerbstätigen BMS-BezieherInnen geht allerdings auch etwas zurück, nämlich von insgesamt 12% auf 8,5%. Hier ist der Rückgang bei den Frauen jedoch auch etwas geringer als der bei den Männern. Gleichzeitig steigt der Anteil der Personen in Beschäftigung und ohne BMS-Bezug, nämlich insgesamt von 1,1% auf 10,7%, bei Frauen sogar von 1,1% auf 11,4%. Als problematisch stellt sich allerdings der deutliche Anstieg der erwerbsfernen Personen von 0,1% auf 4,1% dar. Bei Frauen fällt der Anstieg etwas geringer aus, der Anteil der erwerbsfernen Frauen macht im langfristigen Beobachtungszeitraum aber auch 4% aus (siehe dazu: Tabelle 2.2).

Tabelle 2.2 Bezugs- und Erwerbsverläufe von BMS-BezieherInnen in Prozent 2012

	Insgesamt	Frauen	Männer
<i>1. bis 3. Folgemonat</i>			
Bezug von BMS	84,2	84,2	84,3
Bezug von BMS und Beschäftigungszuwachs	12	12,2	12
Beschäftigung ohne BMS	1,1	1,1	1,2
Bezug von AL/NH	2,2	2,1	2,2
Geringfügige Beschäftigung	0	0	0
Bezug von Kinderbetreuungsgeld	0	0	0
AL Vormerkung	0,3	0,3	0,2
Erwerbsfern	0,1	0,1	0,1
Insgesamt/Fälle	38.999	18.629	20.370
<i>10. bis 12. Folgemonat</i>			
Bezug von BMS	65,2	63,7	66,5
Bezug von BMS und Beschäftigungszuwachs	8,5	9	8
Beschäftigung ohne BMS	10,7	11,4	10
Bezug von AL/NH	9,3	8,6	9,9
Geringfügige Beschäftigung	0,5	0,6	0,4
Bezug von Kinderbetreuungsgeld	0,9	1,8	0,1
AL Vormerkung	0,8	0,9	0,7
Erwerbsfern	4,1	4	4,3
Insgesamt/Fälle	38.902	18.614	20.298

Quelle: FORBA basierend auf L&R Database „BMS II – AMS-KlientInnen – Längsschnitt“, 2014

Nochmals erwähnt werden sollte, dass es im Zusammenhang mit der Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung zum Ausbau von mindestenssichernden Elementen im Bereich der Not-

standshilfe kam. Einerseits wird seither bei der Berechnung der Notstandshilfe – sowie beim Arbeitslosengeld – ein Ergänzungsbetrag berücksichtigt,¹⁹ wodurch es zu einer Erhöhung der Nettoersatzrate kam. Andererseits wurden die Bestimmungen betreffend die Anrechnung des Partnereinkommens im Zusammenhang mit der Notstandshilfe abgeändert. Eine Anrechnung des Partnereinkommens erfolgt nur mehr bis zur Höhe des jeweiligen Mindeststandards. Wie weiter oben beschrieben (siehe dazu: Kapitel 1.3.1), führten diese Maßnahmen zu einer Erhöhung der Notstandshilfeleistungen – insbesondere bei Frauen – und damit zu einem Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich der Notstandshilfe.

2.2 Kinderbetreuungsgeld

Das Bundesministerium für Familien und Jugend führt das Kinderbetreuungsgeld und deren Reformen als Maßnahme/n zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen an. Damit soll es einerseits Frauen und Männern ermöglicht werden, ihre familiären Verpflichtungen und ihre Berufstätigkeit zu vereinbaren. Andererseits sollen das Kinderbetreuungsgeld und vor allem seine kürzeren Varianten der Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben dienlich sein.

2002 wurde das Karenzgeld für unselbständig Erwerbstätige durch das Kinderbetreuungsgeld für alle Mütter und Väter ersetzt und damit sowohl vom Erwerbsstatus als auch von der Inanspruchnahme einer Elternkarenz abgekoppelt. Damit können nun auch selbständig Erwerbstätige, Bäuerinnen/Bauern, Studierende, SchülerInnen, BeamtInnen, Arbeitslose, Hausfrauen/-männer Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen und berufstätige Eltern müssen ihre Erwerbsarbeit nicht mehr unbedingt unterbrechen, sondern maximal reduzieren. Für alle Mütter und Väter gelten jedoch Einkommensgrenzen (Bei den pauschalen Varianten können 60% der früheren Einkünfte, jedenfalls 16.200,- Euro jährlich, dazuverdiene werden, beim einkommensabhängigen KBG gilt derzeit eine Zuverdienstgrenze von 6.400 Euro pro Kalenderjahr). Das Kinderbetreuungsgeld kann im Gegensatz zum Karenzgeld bis zum 3. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Bei dieser sogenannten Variante 30+6 Monate kann das Kinderbetreuungsgeld (derzeit: rund 443,- Euro monatlich) von einem Elternteil bis maximal 30 Monate beansprucht werden. Der zweite Elternteil kann zusätzlich für 6 Monate Kinderbetreuungsgeld oder – im Falle, dass der erste Elternteil weniger als 30 Monate bezieht – auch länger beanspruchen.²⁰ Die maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Elternkarenz für unselbständig erwerbstätige Eltern blieb auf zwei Jahre beschränkt und auch der Kündigungsschutz endet unverändert vier Wochen nach Ende der Elternkarenz. Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes in der Variante 30+6 Monate führte dazu, dass einerseits mehr Väter Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen, andererseits Frauen ihre Erwerbstätigkeit zum Teil nun noch länger unterbrechen (siehe dazu näher: Riesenfelder et al., 2006, 87f). Die Steigerung bei der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch Väter ist aber nicht so sehr auf eine höhere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zurückzuführen,

¹⁹Ist der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende, wird ein Ergänzungsbetrag bis 60% bzw. (einschließlich der Familienzuschläge) bis 80% des täglichen Nettoeinkommens gewährt.

²⁰In Untersuchungen zeigt sich immer wieder, dass hier Informationsmangel herrscht und viele Eltern der Meinung sind, dass Väter maximal 6 Monate des Kinderbetreuungsgeldes in Anspruch nehmen können.

sondern vor allem der Systemumstellung geschuldet. Da nun der Bezug der Geldleistung ohne Erwerbsunterbrechung und vor allem auch nicht nur von unselbständig Erwerbstätigen möglich ist, nehmen selbstständige, arbeitslose und studierende Väter, deren Einkommen unter der Einkommensgrenze liegt, diese auch überdurchschnittlich häufig in Anspruch (Mairhuber, 2011, S. 50).

Um die Länge der Erwerbsunterbrechung von Frauen und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, wurde das Kinderbetreuungsgeld in Richtung „kürzere Bezugsdauer – höhere Geldleistung“ reformiert indem 2008 zwei weitere Varianten eingeführt wurden: 20+4 Monate (derzeit rund: 634,- Euro monatlich) sowie 15+3 Monate (derzeit: rund 811,- Euro monatlich), wobei die Aufteilungsmöglichkeiten der Monate zwischen den Eltern der Variante 30+6 Monate folgt. Damit könnten Väter auch mehr als 4 bzw. 3 Monate Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. Hier gelten die gleichen Einkommensgrenzen wie im Falle der Variante 30+6 Monate.

Tabelle 2.3 BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld 2002 bis 2013

	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	153.972	166.194	167.303	166.579	155.605	147.546	141.694	135.770	130.849
Frauen	150.476	160.905	161.153	160.007	148.282	140.833	135.551	129.931	125.272
Männer	3.496	5.289	6.150	6.572	7.323	6.713	6.143	5.839	5.577
Väteranteil	2,3%	3,2%	3,7%	4,0%	4,7%	4,6%	4,3%	4,3%	4,3%

Quelle: FORBA basierend auf BMFJ, Statistik Austria, Monatsstatistik, Dezember des jeweiligen Jahres

Der geringe Väteranteil (siehe dazu Tabelle 2.3) wurde und wird vor allem mit den zu hohen Einkommensverlusten der Männer im Falle der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld erklärt. Quantitative Erhebungen (etwa: Riesenfelder et al., 2006; Braun et al., 2006) und auch qualitative Untersuchungen (Haas et al., 2009; Mairhuber et al., 2010) zu diesem Thema zeigen, dass dies und damit de facto der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied eines der wichtigsten Argumente sowohl der Männer als auch vieler Frauen gegen eine Teilung der Elternkarenz bzw. die Inanspruchnahme der Väterkarenz ist. Die finanziellen Einbußen einer Väterkarenz werden als nicht „verkräftbar“ dargestellt. Meist geht es darum, sich nicht einschränken zu müssen und den erreichten Lebensstandard halten zu können (Mairhuber et al., 2010, S. 121).

Um vor allem für Väter, aber auch Mütter mit höherem Einkommen, den Einkommensverlust im Falle der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld zu verringern, wurden 2010 zwei weitere Varianten eingeführt: 12+2 Monate – in Form einer weiteren Pauschalvariante (derzeit: rund 1.006,- Euro monatlich) sowie in Form eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (80% des vorangegangenen Einkommens bzw. maximal rund 2.013,- Euro monatlich). Bei der einkommensabhängigen Variante dürfen allerdings nur 6.400,- Euro im Jahr dazu verdient werden. Bei der Pauschalvariante gelten die gleichen Einkommensgrenzen wie im Falle der anderen pauschalen Variante.

Bei einer Betrachtung auf Basis der laufenden Monatsstatistik hat sich der Väteranteil zwischen 2002 und 2013 zwar von 2,3% auf 4,3% fast verdoppelt, ist aber noch immer sehr niedrig (siehe dazu: Tabelle 2.3). Wie bereits weiter oben ausgeführt, zeigt jedoch eine Betrachtung nach Varianten, dass der Väteranteil bei kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung über dem Durch-

schnitt liegt. Dies gilt insbesondere für die Varianten 15+3 (8,2%) und 12+2 (11,2%). Interessanterweise stieß die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes vor allem bei Frauen auf positive Resonanz, der Väteranteil lag hier zwar über dem Durchschnitt, betrug aber dennoch nur 6% (siehe dazu näher: Tabelle 1.17 und Kapitel 1.3.4).

Eine Betrachtung der prozentuellen Verteilung der Bezieherinnen und Bezieher von Kinderbetreuungsgeld nach Varianten zeigt, dass die Varianten 30+6 Monate und 20+4 Monate nach wie vor die am weitaus häufigsten gewählten Bezugsvarianten sind. Immerhin 84% der Mütter und 70% der Väter nahmen diese langen Bezugsvarianten 2013 in Anspruch (siehe dazu: Tabelle 2.4). Die Inanspruchnahme der längeren Varianten bedeutet für Frauen aber auch eine längere Abwesenheit von Arbeitsmarkt. Betrachtet man die Verteilung nach den Geburtsjahren der Kinder ergibt sich für das Jahr 2013 nachfolgende Verteilung auf die einzelnen Varianten: 30+6 Monate 40,22%, 20+4 Monate 26,98%, 15+3 Monate 6,00%, 12+2 Monate 6,41% und einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld 20,39%.²¹

Tabelle 2.4 BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld nach Varianten 2013

	Alle Varianten	30+6	24+4	15+3	12+2	Einkommensabh.
Insgesamt	130.849	76.961	30.892	5.185	3.583	14.228
Variante in %	100%	58,8%	23,6%	4,0%	2,7%	10,9%
Frauen	125.272	74.531	29.422	4.760	3.181	13.378
Mütteranteil	95,7%	96,8%	95,2%	91,8	88,8%	96,0%
Anteil bezogen auf alle Mütter	100%	59,5%	24,5%	3,8%	2,5%	10,7%
Männer	5.577	2.430	1.470	425	402	850
Väteranteil	4,3%	3,2%	4,8%	8,2%	11,20%	6,0%
Anteil bezogen auf alle Väter	100%	43,6%	26,4%	7,6%	7,2%	15,2%

Quelle: FORBA basierend auf BMFJ, Statistik Austria, Monatsstatistik, Dezember 2013

Laut einer aktuellen ad-hoc Umfrage unter ehemaligen BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld kehren Mütter in den kürzeren Varianten bedeutend früher in die Erwerbstätigkeit zurück, als Frauen in den längeren Varianten. Bis zum ersten Geburtstag des Kindes sind etwa 40% der Frauen in den kurzen Varianten (12+2 Monate pauschale und einkommensabhängige Variante) wieder erwerbstätig. Eine bedeutende zeitliche Verzögerung des beruflichen Wiedereinstiegs zeigt sich bei der längsten Variante (30+6 Monate). Nur gut ein Drittel (36,4%) der Frauen in dieser Bezugsvariante war bis zum zweiten Geburtstag des Kindes wieder in den Beruf eingestiegen, während es bei allen anderen Varianten zwei Drittel waren (Kapella et al., 2014, S. 2) (siehe dazu: Tabelle 2.5).

²¹ Siehe Tabelle dazu in Anhang 2.

Tabelle 2.5 Wiedereinstieg von Frauen nach Varianten in Prozent der Befragten

Variante	bis 12 Monate	13 bis 24 Monate	25 bis 36 Monate	über 36 Monate	nicht erwerbstätig
30+6	17,9	18,5	31,1	4	28,5
20+4	20,3	47,1	7,2	0	25,4
15+3	19,4	47,3	4,7	0	28,7
12+2	41,1	21,5	1,8	0	35,6
Einkommensabh.	39,9	31	1,2	0	28

Quelle: KGB-Erhebung 2014, ÖIF, nur Frauen (n=753)

Das österreichische Wiedereinstiegsmonitoring aus dem Jahr 2013 zeigt, dass Frauen mit kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen nicht nur deutlich später als Männer wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen, sondern auch längerfristig in einem geringeren zeitlichen Ausmaß beschäftigt bleiben (Riesenfelder, 2013, S. 17). Ein längerer Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit hat jedoch negative berufliche Auswirkungen: Je länger die Bezugsvariante und damit die Erwerbsunterbrechung desto unwahrscheinlicher ist es für Mütter wieder in eine leitenden Position zu kommen. Neun von zehn Frauen (88,9%) in der Variante 12+2 Monate sind nach der Geburt des jüngsten Kindes wieder in einer leitenden Position, gegenüber 58,8% der Frauen in der längsten Variante 30+6 Monate (ÖIF, 2014, S. 3). Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, bei einem anderen Arbeitgeber als zuvor beschäftigt zu sein. Mehr als ein Drittel der Frauen (37%) in der Variante 30+6 arbeitet nicht mehr beim selben Arbeitgeber wie vor der Geburt des jüngsten Kindes, gegenüber knapp jeder fünften Frau (15,5%) in der einkommensabhängigen Variante 12+2 Monate (Kapella et al., 2014, S. 2).

Bei der Betrachtung der prozentuellen Verteilung der BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld nach Varianten ist zudem ersichtlich, dass die Verteilung aller BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld und die Verteilung der Mütter auf die unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes ganz ähnlich sind. Auch hier kann beobachtet werden, dass Väter eher in den kürzeren Varianten und vor allem beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld vertreten sind (siehe dazu: Tabelle 2.4).

Zu bedenken ist hier allerdings auch, dass die Entscheidung für eine Kinderbetreuungsgeldvariante für beide Elternteile gleichermaßen gilt. Dies heißt, möchte eine Frau länger als etwa 12 Monate in Elternkarenz gehen bzw. Kinderbetreuungsgeld beziehen, kann auch der Mann nicht mehr die einkommensabhängige Variante wählen. Damit ist die Beteiligung der Väter, nicht nur Ergebnis des (zu geringen) Engagements der Väter, sondern auch der Verhandlung über die Teilung der Elternkarenz zwischen Mutter und Vater.

Laut der aktuellen ad-hoc Umfrage unter ehemaligen BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld, bei der auch Fragen zum Reformbedarf gestellt wurden, sehen Eltern den größten Veränderungsbedarf in der Wechsellmöglichkeit zwischen den unterschiedlichen Bezugsvarianten (61,7% der befragten Eltern). Einen unbedingten Reformbedarf sehen sie zudem in der Schaffung von mehr Anreizen für Väter Kinderbetreuungsgeld in Anspruch zu nehmen (55 % der befragten Eltern) (Kapella et al., 2014, S. 4). Einen möglichen Anreiz stellt ein finanzieller Bonus für Paare dar, die sich den Bezug von Kinderbetreuungsgeld zu gleichen Teilen untereinander aufteilen. Dies wurde in der Befragung von mehr als zwei Drittel (66,2%) befürwortet. Ein ähnlicher Bonus

der in Schweden bereits seit 2008 bezahlt wird, brachte dort aber kaum Veränderungen bei der geschlechtsspezifischen Teilung der Elternkarenz. Der internationale Vergleich bzw. Beispiele aus anderen Ländern zeigen vielmehr, dass Modelle der Väterfrühkarenz (so genannte Papawochen)²² sowie Karenzeiten und Geldleistungen, die ausschließlich für Väter reserviert sind – und nicht auf die Mütter übertragen werden können – eine weitaus größer Wirkung haben, wenn es darum geht den Anteil von Vätern zu erhöhen (Mairhuber, 2014, S. 16f).

2.3 Programm FiT– Frauen in Handwerk und Technik

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz führt FiT– Frauen in Handwerk und Technik als Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen an. Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms des Arbeitsmarktservice. Im Rahmen dieses Programms sollen Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern gefördert werden. Die Ausbildungen sind Lehrabschlüsse oder vergleichbare Schulabschlüsse, aber auch Ausbildungen in einer naturwissenschaftlich-technischen Fachhochschule oder in einem technischen Kolleg.

Das Programm soll damit einen wichtigen Beitrag zu zwei arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungszielen leisten: der Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation und dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

In Österreich ist die geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufen besonders markant (Statistik Austria, 2015a; Geisberger / Glaser, 2014, S. 219). Nach Branchen gemäß der Klassifikation ÖNACE arbeiteten im Jahr 2014 24,3% der unselbständig erwerbstätigen Männer in der Herstellung von Waren, 14,5% im Bauwesen und 12,0% im Handel. Unselbständig erwerbstätige Frauen waren hingegen überwiegend im Dienstleistungssektor, mit den höchsten Anteilen im Handel (18,5%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (16,6%) (Statistik Austria, 2015a). Analysen zu Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap zeigen wiederum, dass der größte Teil des erklärten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds auf die branchen- und berufsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zurückgeführt werden kann.²³

²² Papawochen stellen eine gesetzliche Möglichkeit für Väter dar, unmittelbar nach der Geburt eines Kindes (gemeinsam mit der Mutter) die Erwerbsarbeit für eine bestimmte Zeit zu unterbrechen. In Österreich wurde 2011 ein unbezahlter Papamonat eingeführt, jedoch nur für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft sehen nur einzelne Kollektivverträge oder auch Betriebsvereinbarungen Papatage vor (Mairhuber, 2014, S. 15).

²³ Der erklärte Anteil am geschlechtsspezifischen Lohnunterschied liegt nach Geisberger / Glaser (2014, S. 8) bei rund 38,0%. Der weitaus größere Anteil von 62,0% kann dagegen nicht durch die im Modell enthaltenen Merkmale (Branche, Beruf, Ausbildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße) erklärt werden. Der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied beruht somit nur zu einem Teil auf beobachtbaren Unterschieden, während der Großteil unerklärt bleibt.

2.3.1 Das Programm

Das Programm FiT startete bereits 2006 und wurde bis 2020 verlängert. Während die Bundesgeschäftsstelle des AMS die Grundstruktur des Programms, Zielsetzungen und Programminhalte festgelegt hat, erfolgte und erfolgt die Umsetzung des Programms unter der Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten in den Bundesländern durch die Landesgeschäftsstellen.

FiT-Zielgruppe sind alle beim AMS vorgemerkten Frauen und Mädchen unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau. Für die Dauer der Teilnahme erhalten diese Arbeitslosengeld oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts.

Das FiT-Programm enthält neben der eigentlichen Qualifizierung in Form einer Ausbildung auch vorbereitende Angebote: ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot und eine technische Vorqualifizierung. Das technisch-handwerkliche Orientierungsangebot vermittelt einen umfassenden Überblick über die Fülle an handwerklich-technischen Berufen und Einstiegsqualifizierungen und bietet Unterstützung bei der Planung und Umsetzung der Berufsausbildung (in den Bereichen Finanzierung, Vereinbarkeit von Beruf und Kindern etc.). Die technisch-handwerkliche Vorqualifizierung vermittelt Interessentinnen für einen handwerklich-technischen Beruf eine vorbereitende Basisqualifizierung in den Fächern, die diese im späteren Beruf brauchen können (Basisqualifizierung EDV, Mathematik, Physik, technisches Englisch sowie technisch-handwerkliche Grundkompetenzen). Auch ein Praktikum von zwei bis vier Wochen in einem (Ausbildungs-) Betrieb im angestrebten Berufsfeld ist vorgesehen. Die Vorqualifizierung dauert bis zu vier Monaten.

Im Zentrum des Programms steht schließlich die Qualifizierung, also die Ausbildung im nicht-traditionellen Beruf. Welche nicht-traditionellen Berufe im Rahmen von FiT erlernt werden können, wurde in einer Liste zusammengestellt, in der in erster Linie Lehrberufe mit einem Frauenanteil unter 40% enthalten sind. Zudem wurden spezifische Wünsche aus den Bundesländern nach förderbaren Berufen in die Liste mit aufgenommen.

2.3.2 Wirkungen – Kennzahlen und Evaluierungsergebnisse

Im Jahr 2013 haben rund 1.090 Frauen eine Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss in nicht-traditionellen Berufen absolviert und rund 5.220 Frauen absolvierten ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot bzw. eine technische Basisqualifizierung. 2014 absolvierten rund 1.240 Frauen eine handwerklich-technische Ausbildung, 4.345 Frauen nahmen an einer vorbereitenden Perspektivenerweiterung und 2.068 Frauen an vorbereitenden handwerklich-technischen Qualifizierungen teil.

2013 wurde das FiT-Programm evaluiert (Papouschek et al., 2014). Zentrales Ziel der Evaluierung war, den Arbeitsmarkterfolg und die berufliche Zufriedenheit von FiT-Absolventinnen zu untersuchen. Diese Evaluierung stellt die Hauptquelle für die Wirkungsanalyse der Maßnahme dar.²⁴

²⁴Die Evaluierung wurde mittels quantitativer und qualitativer Methoden durchgeführt. Sie enthält statistische Auswertungen der Datenbank „Erwerbskarrierenmonitoring“ des AMS, biografische Interviews mit FiT-Absolventinnen und eine repräsentative

Wirkung: Beschäftigungsaufnahme und Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation?

Vorweg: Die Beschäftigungsaufnahmequoten nach einer FiT-Qualifizierung mit 49,0% sind im Vergleich zu anderen AMS-Weiterbildungsangeboten (35,1%) sehr zufriedenstellend (Stichtagsbemessung: 92 Tag nach Beendigung der Qualifizierung).

Nach dem AMS Erwerbskarrierenmonitoring haben innerhalb eines Monats nach Abschluss der Qualifizierung 37,4% der Absolventinnen, die zwischen Juli 2011 und Dezember 2012 an einer FiT-Qualifizierung teilgenommen hatten, eine Beschäftigung aufgenommen. Innerhalb von drei Monaten nach Abschluss waren es 54,7%, innerhalb von sechs Monaten 70% und innerhalb von zwölf Monaten schließlich 80,9% (Papouschek et. al., 2014, S. 15f). Als positiver Einflussfaktor auf die Beschäftigungsaufnahmen von FiT-Absolventinnen erwies sich die Zugehörigkeit zu einer jüngeren Altersgruppe. Jüngere Absolventinnen bis zu 25 Jahren haben zu rund 66% innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung aufgenommen, bei Absolventinnen ab dem 45. Lebensjahr waren es hingegen 41%. Auch die österreichische Staatsbürgerschaft stellte bei den FiT-Absolventinnen einen positiven Einflussfaktor dar: 56% der Österreicherinnen haben innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung gefunden – im Vergleich zu 47% der Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (Papouschek et. al., 2014, S. 18f).

Eine Auswirkung auf den geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt in Österreich im Sinne seiner Überwindung lassen sich anhand von nationalen Kennzahlen/Indikatoren erwartungsgemäß nicht feststellen. Dazu ist die Anzahl der Teilnehmerinnen im Verhältnis zur Gesamtheit der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen zu gering.

Allerdings ergab die repräsentative Befragung von erwerbstätigen FiT-Absolventinnen (FiT-Evaluierung), dass fast zwei Drittel (63%) einen Arbeitsplatz in jenem Beruf gefunden haben, für den sie ausgebildet wurden (Papouschek et. al., 2014, S. 64). Als wichtigste Einstellungsgründe werden von den Absolventinnen selbst passende berufliche Qualifikationen respektive die Teilnahme an der Ausbildung sowie persönliche Kontakte genannt. In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse der ebenfalls im Rahmen der Evaluierung durchgeführten Befragung der Personalverantwortlichen von Unternehmen. Auch sie nennen Fachkenntnisse als Hauptausswahlkriterium bei der Personalsuche und Personalaufnahme. Als weitere wichtige Kriterien werden von den Personalverantwortlichen das Interesse der Bewerberin am Beruf bzw. der Tätigkeit, soziale Kompetenz und der persönliche Eindruck angegeben. FiT-Absolventinnen, so zeigt sich, haben aber auch nach wie vor mit stereotypen Zuschreibungen von ArbeitgeberInnen zu kämpfen. Sie wurden, so argumentieren einige Personalverantwortliche, aufgenommen, weil es einen Facharbeitermangel gab und keine geeigneten Männer zu finden waren. Hätte es geeignete Männer am Arbeitsmarkt gegeben, wäre in manchen Fällen die Aufnahme einer Facharbeiterin nicht zur Debatte gestanden (Papouschek et al., 2014, S. 78).

Sind die Frauen aber erst einmal im Unternehmen beschäftigt, sind die Erfahrungen der Betriebe äußerst positiv (Papouschek et al., 2014, S. 79). Im Lichte dieser Ergebnisse ist anzumerken,

telefonische Befragung von FiT-Absolventinnen zu den Kernthemen Qualifizierung, Arbeitsplatzsuche und derzeitiger Beruf sowie qualitative telefonische Interviews mit Personalverantwortlichen von Betrieben, die FiT-Absolventinnen beschäftigen.

dass durch das FiT-Programm erste wichtige Schritte zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation gesetzt wurden, auch wenn sich diese nicht in den Gesamtkennzahlen niederschlagen.

Wirkung: Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede?

Die überwiegende Mehrzahl der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen ist unbefristet unselbständig beschäftigt. 53% der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen arbeiten Vollzeit und rund ein Viertel arbeitet im Umfang von 30 bis 38 Stunden (Papouschek et al., 2014, S. 63).

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen von vollzeitbeschäftigten FiT-Absolventinnen beträgt rund 1.270,- Euro (exklusive anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld) (Papouschek et al., 2014, S. 65). Umgerechnet bedeutet dies in etwa ein Bruttomonatseinkommen von 1.750,- Euro und ein Bruttojahreseinkommen von rund 24.500,- Euro. Im Vergleich zum mittleren Bruttojahreseinkommen von weiblichen unselbständig Vollzeitbeschäftigten (2013: 33.428,- Euro), liegt das Bruttojahreseinkommen der FiT-Absolventinnen also einiges darunter. Bei der Bewertung ist allerdings in Betracht zu ziehen, dass es sich dabei um die Einstiegsgehälter der FiT-Absolventinnen handelt.

Darüber hinaus wird von der Mehrheit der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen (57%) ein beruflicher Aufstieg angestrebt. Damit wird deutlich, dass die positive Bedeutung des Ausbildungsabschlusses über die derzeitige Beschäftigung hinausgeht. Der Ausbildungsabschluss wird vielmehr als Ausgangspunkt für berufliche Weiterentwicklung wahrgenommen. Wird berücksichtigt, dass die Mehrzahl der Frauen (56%) vor ihrer FiT-Qualifizierung keine Berufsausbildung aufwies und der Anteil über 40-Jähriger bei über einem Drittel liegt, ist der häufige Aufstiegswunsch besonders bemerkenswert (Papouschek et al., 2014, S. 69).

Generell ist die Arbeitszufriedenheit der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen hoch. Die gute Ergebnisqualität der Ausbildungen in punkto Arbeitszufriedenheit wird insbesondere am hohen Anteil – 85% (FiT) – derer, die ihre derzeitige Arbeitsstelle besser als die vorherige bewerten, deutlich (Papouschek et al., 2014, S. 69).

2.4 Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber

Das Bundesministerium für Bildung und Frauen führt den Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber als Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen an. Durchgeführt wird die Maßnahme in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Seit 2005 zeigen die von der Arbeiterkammer jährlich publizierten „Frauen.Management.Report(s)“ dass Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen in österreichischen Unternehmen stark unterrepräsentiert sind. Die Fortschritte in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsgremien sind gering. Das heißt, die Repräsentanz von

Frauen an der Unternehmensspitze (in Geschäftsführung und Aufsichtsrat) bleibt sowohl in den umsatzstärksten Unternehmen als auch den Börsenunternehmen konstant auf niedrigem Niveau.

Geschäftsführung und Vorstand

„In den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen scheint die Männerdominanz seit Beginn der AK Erhebungen vor zehn Jahren nahezu einzementiert: Der Frauenanteil liegt Anfang Jänner 2015 bei 5,9 Prozent (2014: 5,6 Prozent) und hat sich seit 2006 nur marginal um 2,2 Prozentpunkte erhöht. In lediglich 36 dieser Top 200 größten Unternehmen des Landes ist mindestens eine Position in der Geschäftsführung oder im Vorstand mit einer Frau besetzt. Unabhängig von der Beschäftigungsstruktur wird die oberste Führungsebene weitgehend von Männern dominiert: Am besten schneidet der Dienstleistungssektor (11,0 Prozent) ab. Im Handel (5,3 Prozent), im Finanzsektor (4,7 Prozent) und in der Industrie (4,5 Prozent) bleiben Frauen an der Führungsspitze gleichermaßen die Ausnahme. Vor dem Hintergrund der hohen Frauenbeschäftigung im Handel sowie in Banken und Versicherungen scheint die Unausgewogenheit der Geschlechter umso frappierender.

In den börsennotierten Unternehmen, die sich per Corporate Governance Kodex zu guter Unternehmensführung bekennen, zeichnen sich analoge Strukturen ab: In einem Viertel der Unternehmen sind weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat Frauen vertreten. Allerdings ist es im letzten Jahr gelungen, den Anteil von sechs Frauen im Vorjahr auf zwölf Frauen zu verdoppeln (5,8 Prozent). Von Geschlechtergerechtigkeit kann jedoch angesichts einer Männerdominanz von 94,2 Prozent keine Rede sein. In den 20 Unternehmen des Leitindex ATX sind es überhaupt nur vier Frauen, die in den Vorstand bestellt wurden.

Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat sind Frauen traditionell stärker vertreten als in der Geschäftsleitung: In den Aufsichtsräten der größten beziehungsweise umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes erhöhte sich der Frauenanteil von 13,9 auf 16,2 Prozent (2006: 7,7 Prozent). (...) Insbesondere die Kapitalvertreterinnen haben in den letzten Jahren aufgeholt: Lag ihr Anteil 2012 noch bei geringen 9,4 Prozent, sind jetzt immerhin 14,3 Prozent Frauen auf der Kapitalsseite vertreten. Der Frauenanteil innerhalb der ArbeitnehmerInnenvertretung war immer schon verhältnismäßig hoch und beträgt jetzt bereits 20,7 Prozent. In nur 15 der 200 Unternehmen wird die Position des Aufsichtsratsvorsitzes von einer Frau besetzt.

In den besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden börsennotierten Unternehmen liegt der Anteil weiblich besetzter Mandate bei nunmehr 16,0 Prozent und erreicht damit erstmalig seit Untersuchungsbeginn vor zehn Jahren das Ergebnis der Top 200 Unternehmen. Im Europa-Vergleich schneidet Österreich jedoch unterdurchschnittlich ab und liegt mit 17 Prozent Frauen im Aufsichtsrat der ATX Unternehmen deutlich hinter Deutschland (24 Prozent in den DAX Unternehmen) zurück. Der EU-Schnitt liegt bei 20 Prozent.“ (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2015, S. 2)

Um für mehr Gleichstellung in den Top-Managementpositionen wie Aufsichtsrat und Vorstand zu sorgen, verpflichtete sich die Bundesregierung 2011 – mittels Ministerratsbeschluss –, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen an denen der Bund mit 50 Prozent oder mehr beteiligt ist, zu erhöhen. Konkret wurden als Ziel 25 Prozent Frauenanteil bis Ende 2013 und 35 Prozent bis Ende 2018 vereinbart. Insgesamt sind es im Jahr 2014 57 Unternehmen. 2012 und 2013 waren es 55 Unternehmen.

Das Unternehmensspektrum ist breit. Dazu gehören etwa die Rundfunk- und Telekom RegulierungsGmbH, die Wiener Zeitung GmbH, die Bundestheater-Holding GmbH, die Museumsquartier Errichtungs- und BetriebsGmbH, die IEF-Service GmbH (Insolvenz-Entgelt-Fonds Service GmbH), die Bundespensionskasse AG, die Bundesrechenzentrum GmbH, die Felbertauernstraße AG (FAG), die Großglockner-Hochalpenstraßen AG, aber auch die Internationales Amtssitz- und

Konferenzzentrum Wien AG, die Oesterreichische Nationalbank, die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur, die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH, die Österreichische Bundesforste AG, die ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs AG, die AustroControl Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mbH, die Österreichische Bundesbahnen-Holding AG etc.

Um die Vorbildwirkung des Bundes zu unterstreichen und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen zu erhöhen, hat sich die Bundesregierung darüber hinaus verpflichtet, die Umsetzung dieser Quotenregelung jährlich zu überprüfen und den gemeinsamen Fortschrittsbericht dem Ministerrat vorzulegen.

2.4.1 Wirkungen – Veränderungen seit 2011

Jährliche Veränderungen

2011

2011 war der Bund an 55 Unternehmen mit mehr als 50% beteiligt. Zwölf Bundesministerien entsendeten zusammen 281 (von insgesamt 406) Aufsichtsratsmitglieder. Davon waren 73 Frauen (Frauen insgesamt in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen: 102).

2011 lag die durchschnittliche Bundes-Frauenquote in den staatsnahen Unternehmen bei 26%.

27 Unternehmen wiesen eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf. In 12 Unternehmen waren Frauen bereits zu 50% oder mehr vertreten. 28 Unternehmen erfüllten die Vorgabe von 25% noch nicht. In 17 von diesen 28 Unternehmen entsendete der Bund gar keine Frau, wobei in zwölf davon auch die Mitgesellschafter keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben.

Insgesamt wurden in der Berichtsperiode 64 Personen in 25 Unternehmen vom Bund entsendet oder neu aufgestellt, wovon 25 Frauen waren (39%).

2012

2012 war der Bund an 55 Unternehmen mit mehr als 50% beteiligt. Zwölf Bundesministerien entsendeten zusammen 285 (von insgesamt 399) Aufsichtsratsmitglieder. Davon waren 94 Frauen (Frauen insgesamt in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen: 120).

2012 lag die durchschnittliche Bundes-Frauenquote in den staatsnahen Unternehmen bei 33%.

35 Unternehmen wiesen eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf. In 19 Unternehmen waren Frauen bereits zu 50% oder mehr vertreten. 20 Unternehmen erfüllten die Vorgabe von 25% noch nicht. In nur mehr 14 von diesen 20 Unternehmen entsendete der Bund gar keine Frau, wobei in acht davon auch die Mitgesellschafter keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben.

Insgesamt wurden in der Berichtsperiode 57 Personen in 18 Unternehmen vom Bund entsendet oder neu aufgestellt, wovon 30 Frauen waren (53%).

2013

Im Jahr 2013 entsendeten zwölf Bundesministerien zusammen 290 (von insgesamt 394) Aufsichtsratsmitglieder. Davon waren 105 Frauen (Frauen insgesamt in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen: 128).

Durchschnittlich lag 2013 die Bundes-Frauenquote in den staatsnahen Unternehmen bei 36%.

42 Unternehmen wiesen bereits eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf. Zu 50% oder mehr waren Frauen in 22 Unternehmen vertreten. 13 Unternehmen erfüllten die Vorgabe von 25% nicht. In neun von diesen 13 Unternehmen entsendete der Bund gar keine Frau, wobei in sechs davon auch die Mitgesellschafter keine Frau in den Aufsichtsrat berufen hatten.

Insgesamt wurden in der Berichtsperiode 37 Personen in 16 Unternehmen vom Bund entsandt oder neu aufgestellt, wovon 18 Frauen waren (49%).

2014

2014 war der Bund an 57 Unternehmen mit 50% und mehr beteiligt. Elf Bundesministerien entsendeten zusammen 294 (von insgesamt 392) Aufsichtsratsmitglieder, davon 110 Frauen (Frauen insgesamt in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen: 132).

Durchschnittlich lag die Bundes-Frauenquote in den staatsnahen Unternehmen bei 37%.

44 der 57 Unternehmen wiesen bereits eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf. In 24 Unternehmen waren Frauen bereits zu 50% oder mehr vertreten. 13 der 57 Unternehmen erfüllten die Vorgabe von 25% nicht. In acht von diesen 13 Unternehmen entsandte der Bund gar keine Frau, wobei wie 2013 in sechs davon auch die Mitgesellschafter keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben.

Insgesamt wurden in der Berichtsperiode 80 Personen in 32 Unternehmen vom Bund entsandt oder neu aufgestellt, wovon 29 Frauen waren (36%).

Veränderungen – Fortschritte: Ergebnisse für das Jahr 2014 im Vergleich zum Jahr 2011

Der Vergleich des Jahres 2014 mit dem Jahr 2011 zeigt, dass der Bund 2014 an 57 Unternehmen mit 50% und mehr beteiligt war. Elf Bundesministerien entsendeten 2014 zusammen 294 Aufsichtsratsmitglieder, davon waren 110 Frauen. 2011 wurden von zwölf Bundesministerien 281 Aufsichtsratsmitglieder entsandt, davon 73 Frauen.

Durchschnittlich lag die Bundes-Frauenquote in diesen staatsnahen Unternehmen 2014 bei 37% im Vergleich zu 26% im Jahr 2011. Das bedeutet einen Anstieg von 11 Prozentpunkten.

2014 wiesen 44 Unternehmen – im Vergleich zu 27 Unternehmen im Jahr 2011 – bereits eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf und in 24 Unternehmen sind Frauen bereits zu 50% oder mehr vertreten. 2011 waren dies nur 12 Unternehmen.

13 Unternehmen im Jahr 2014 – gegenüber 28 Unternehmen 2011 – erfüllten die Vorgabe von 25% noch nicht. In nur mehr acht von diesen 13 Unternehmen – im Jahr 2011 waren es 17 von 28 Unternehmen – entsandte der Bund gar keine Frau.

Aber nicht nur seitens der Bundesministerien auch seitens der Mitgesellschafter ist die Anzahl der Unternehmen, die keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben, zurückgegangen. Waren es im Jahr 2011 zwölf Unternehmen, sind es im Jahr 2014 sechs Unternehmen.

Die Ergebnisse machen deutlich, erste Schritte in Richtung der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsratsfunktionen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von 50% und darüber, wurden erfolgreich gesetzt. 2014 liegt der durchschnittliche Frauenanteil immerhin bei 37 Prozentpunkten im Vergleich zu 16,2 Prozent in den 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2015, S. 2). Deutlich wird aber auch, dass zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in den Aufsichtsgremien der Unternehmen weitere Schritte und Anstrengungen notwendig sind. Denn nach wie vor erfüllen 13 Unternehmen die Vorgabe von 25 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber auch 2014 noch nicht.

Abschließend anzumerken bleibt, dass in den letzten Jahren – wenn auch auf geringem Niveau – ein leichter Aufwärtstrend des Frauenanteils in Aufsichtsgremien der 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen festzustellen ist. Anzunehmen ist, dass politische Initiativen wie eben der Ministerratsbeschluss und die Regelung der Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen im Österreichische Corporate Governance Kodex, aber auch die dadurch angeregte öffentliche Diskussion dazu wesentlich beigetragen haben.

2.5 abz*austria-Projekt Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen

Das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres führt die Durchführung des Projekts „Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen“ als Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen an. Mit dieser Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme sollen einerseits Migrantinnen in ihrer beruflichen Bildung und ihrer Position am Arbeitsmarkt gefördert werden. Andererseits soll die Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme der Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben dienlich sein und damit auch zur sozialen Sicherheit der Migrantinnen beitragen.

Spätestens seit dem Migrantinnenbericht (Bundeskanzleramt, 2007) ist bekannt,

- ☐ dass Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in höherem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind als österreichische Staatsbürgerinnen,
- ☐ dass Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit weniger verdienen als österreichische Staatsbürgerinnen und
- ☐ dass sie dementsprechend häufiger armutsgefährdet sind.

Migrantinnen sind also doppelt benachteiligt: Sie üben zum einen öfters Tätigkeiten aus, die weniger Einkommen bringen als männliche Migranten. Zum anderen haben sie als ausländische Arbeitskräfte mit den gleichen strukturellen Benachteiligungen zu kämpfen wie Migranten. Zwar verfügen viele Migrantinnen über ein niedrigeres Ausbildungsniveau als Österreicherinnen. Aber auch jene die ein hohes Ausbildungsniveau aufweisen, haben große Schwierigkeiten einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, insbesondere dann, wenn die Ausbildung im Ausland absolviert wurde.

2.5.1 Das Projekt – Projektziele, Zielgruppe und Ablauf

Das Projekt „Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen“ wurde von abz*austria von September 2013 bis Juli 2014 durchgeführt und vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres und dem AMS Wien finanziert. Das Projekt richtete sich an qualifizierte, erwachsene Migrantinnen, die bereits über gute Deutschkenntnisse (Niveau B1) verfügten, um sie bei ihrem Arbeitsmarkteinstieg in Österreich professionell zu begleiten. Für diese heterogene Zielgruppe gab es einige gemeinsame, arbeitsmarktpolitische Herausforderungen – wenngleich individuell unterschiedlich ausgeprägt: Arbeitserfahrungen und Know-how Aneignung in einem anderen Arbeitsmarktsystem sowie Transfer und Integration des Know-how in das österreichische Ar-

beitsmarktsystem, Gefahren der Dequalifizierung aufgrund von Hürden bei der Anerkennung/Nostrifizierung und etwaige kulturell bzw. traditionell bedingte Integrationshürden.

Ein zentrales Ziel des Projektes war es daher, qualifizierte Migrantinnen zu erreichen, um ihren Integrationsprozess zu unterstützen. Im Vordergrund stand, die Frauen mit den Rahmenbedingungen und Anforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt vertraut zu machen und die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen auf ihre Verwertbarkeit zu überprüfen. Ein wichtiger Teil widmete sich auch der Abklärung und der Planung des individuellen Weiterbildungsbedarfes, um berufliche Perspektiven zu erweitern und Nostrifizierungen dort, wo sie sinnvoll waren, zu ermöglichen. Ergänzend dazu sollten die Frauen unterstützt werden, berufsrelevante Kontakte aufzubauen und Netzwerke kennenzulernen (vor allem durch bedarfsabgestimmte Einladung von Expertinnen bzw. Role-Models).

Insgesamt fanden drei Kurse zu jeweils zwölf Wochen mit jeweils zehn Teilnehmerinnen statt. Die Teilnehmerinnen waren während des Kurses 25 Stunden pro Woche für das Gruppentraining und das begleitende Einzelcoaching anwesend. Inhaltliche Schwerpunkte des Gruppentrainings waren Arbeitsmarktorientierung, Deutsch für den Beruf und EDV.

Die Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den Arbeitsmarkteinstieg wurde sowohl individuell im Einzelsetting als auch fächerübergreifend in allen Gruppenangeboten unterstützt. In der Arbeitsmarktorientierung wurden die Frauen mit den Rahmenbedingungen und Einstiegsmöglichkeiten vertraut, während sie im EDV-Training die für Informationssuche, -aufbereitung und Arbeitssuche notwendigen Anwendungskenntnisse erwarben. Im Deutschtraining unter dem Titel „Deutsch für den Beruf“, verfestigten die Frauen ihre bereits vorhandenen Kenntnisse, erweiterten sie in Bezug auf relevante Arbeitsmarkt- und Berufsbereiche und wurden zur aktiven Sprachanwendung motiviert. Dabei wurde sowohl im Sprach- als auch im EDV-Training besonders auf den individuell unterschiedlichen Lernbedarf geachtet. Um unterschiedliche Perspektiven und Möglichkeiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt transparent zu machen, wurden ergänzend zum Gruppentraining Expertinnenvorträge organisiert und „Role-Models“ eingeladen. Als Role Model konnte beispielsweise eine gut ausgebildete Migrantin aus Brasilien gewonnen werden, die in der Außenstelle der Atombehörde arbeitete.

Auch nach Kursende wurden die Teilnehmerinnen während der vierwöchigen Nachbetreuungsphase im Rahmen des Einzelcoachings individuell weiter begleitet. Diese Nachbetreuungszeit unterstützte die Frauen durch gezielte, individuelle Betreuung bei der Arbeitssuche und/oder Weiterbildungsplanung.

2.5.2 Wirkungen – Zielerreichung: Zahlen und anderes

Ein Ziel des Projekts war, mit jeder Teilnehmerin Schritte in Richtung berufliche Bildung und/oder Arbeitsmarktintegration zu entwickeln und konkret umsetzbar zu machen. 16 der 30 Teilnehmerinnen (51%) setzten dann auch direkt nach ihrer Projektteilnahme den nächsten Schritt um: vier Teilnehmerinnen stiegen in eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ein (13%), zehn Teilnehmerinnen begannen eine weitere Bildungsmaßnahme (32%) und zwei Teilnehmerinnen strebten eine selbstständige Erwerbstätigkeit an (6%). Die restlichen Teilnehmerinnen hatten die nächsten Schritte konkret geplant, warteten noch auf eine Letztentscheidung, oder planten längerfristig mit Zwischenschritten.

Die Wirkungen des Projekts lassen sich allerdings nicht auf Zahlen bzw. messbare Wirkungen begrenzen. Eine Teilnehmerinnenbefragung ergab, dass die Frauen über die messbaren Wirkungen hinaus in vielerlei Hinsicht von ihrer Teilnahme profitiert haben. Erwähnt seien an dieser Stelle etwa das Wissen über den österreichischen Arbeitsmarkt, verbesserte Deutschkenntnisse, Handwerkszeug für Bewerbungen (jede Teilnehmerin verfügte über einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben) und nicht zuletzt geplante nächste Schritte in Richtung berufliche Bildung und/oder Arbeitsmarktintegration.

Ein weiterer wichtiger Effekt für die Teilnehmerinnen war schließlich auch die Vernetzung untereinander. Etliche Frauen verfügten vor der Teilnahme an dieser Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme über keine Kontakte außerhalb ihres Familiennetzes. Der Austausch mit anderen Frauen stellte für die Teilnehmerinnen einen Schritt aus ihrer Isolation dar und wirkte daher auch selbstwertsteigernd.

2.6 Zusammenfassung

- Die Einführung der **Bedarfsorientierten Mindestsicherung** führte dazu, dass Frauen, sofern es sich um Alleinerzieherinnen handelt, nun ein höheres Haushaltseinkommen erreichen können, da für sie nach dem Konzept der Bedarfsorientierten Mindestsicherung die gleichen Leistungshöhen wie für Alleinstehende gelten. Die Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung orientieren sich am Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende, aber kommen im Falle der Bedarfsorientierten Mindestsicherung nur 12x jährlich und nicht wie bei der Ausgleichszulage 14x jährlich zur Anwendung. Der Mindeststandard betrug damit für alleinstehende und alleinerziehende Personen 2014 monatlich 813,99 Euro. Für andere Personen gelten bestimmte Prozentsätze dieses Mindeststandards. Die tatsächlichen Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung liegen aufgrund der Anrechnung von eigenem Einkommen (oder auch Unterhaltszahlungen) sowie der Anrechnung des Einkommens des Ehepartners oder auch Lebensgefährten jedoch meist weit unter den Mindeststandards. Vor allem für Frauen ist die Berücksichtigung des Einkommens des nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährten besonders problematisch. Im Zuge der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung 2010 kam es auch zu Verbesserungen im Bereich der Notstandshilfe. Bei der Berechnung erfolgt – neben der Berücksichtigung eines Ergänzungsbetrages – eine Anrechnung des PartnerInnenneinkommens nur mehr bis zur Höhe der Bedarfsorientierten Mindeststandards. Diese Maßnahmen führten zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Unterschiedes bei der Notstandshilfe. Daran, dass vor allem Frauen aufgrund der Berücksichtigung des Partnereinkommens keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben, hat dies jedoch kaum etwas geändert.
- Die Einführung des **Kinderbetreuungsgeldes** 2002 führte einerseits dazu, dass mehr Väter Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen und andererseits Frauen ihre Erwerbstätigkeit zum Teil noch länger unterbrechen. Um die Länge der Erwerbsunterbrechungen und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren und den Väteranteil zu heben, wurden 2008 und 2010 zusätzliche kürzere Bezugsvarianten mit höheren Geldleistungen eingeführt. Es zeigte sich, dass sich der Väteranteil – auf Basis der Monatsstatistik – aber ins-

gesamt nicht wesentlich erhöht hat (2013: 4,3%), die Beteiligung der Väter an den kürzeren Bezugsvarianten aber deutlich höher ist als an den langen und vor allem auch Frauen das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld nutzen. Dennoch nahmen 2013 noch immer 82% der Mütter und 70% der Väter die längeren Bezugsvarianten in Anspruch. Väter und Mütter müssen als Elternpaar allerdings die gleiche Variante wählen und können zwischen diesen nicht wechseln. Hier wurde bei einer aktuellen Befragung auch der größte Reformbedarf festgestellt. Eltern wünschen sich eine Wechselmöglichkeit zwischen den unterschiedlichen Bezugsvarianten. Auch aktuelle Untersuchungen belegen, dass Frauen, die die längeren Bezugsvarianten wählen bedeutend später in die Erwerbstätigkeit zurückkehren als Frauen in den kürzeren Varianten und Männer allgemein. Ein längerer Ausstieg führt aber dazu, dass diese Frauen mit einer viel geringeren Wahrscheinlichkeit in eine leitende Position zurückkehren und gleichzeitig steigt die Wahrscheinlichkeit die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu wechseln.

- Im Rahmen des Programms „**Frauen in Handwerk und Technik (FiT)**“ sollen Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern gefördert werden. Hinsichtlich der Wirkungen des Programms zeigt sich, dass die Beschäftigungsaufnahmen der Absolventinnen des Programms auch im Vergleich zu anderen AMS-Kursen hoch sind. Wird dabei in Betracht gezogen, dass die Frauen für nicht-traditionelle Frauenberufe ausgebildet werden, und dass sie oft erst dann eingestellt werden, wenn keine männlichen Facharbeiter vorhanden sind, ist das Programm als sehr erfolgreich zu bezeichnen. Hinsichtlich der – übergeordneten – Zielsetzungen zeigt sich, dass das FiT-Programm zweifellos einen Beitrag zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation leistet, auch wenn sich dies nicht in den nationalen Kennzahlen zum geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt niederschlägt.
- Die Analyse der Wirkungen des **Ministerratsbeschlusses zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber** zeigt, dass erste Schritte in Richtung der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsratsfunktionen in diesen Unternehmen gesetzt wurden. 2014 liegt der durchschnittliche Frauenanteil immerhin bei 37% im Vergleich zu 16,2% in den 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen. Deutlich wird aber auch, dass zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in den Aufsichtsgremien der Unternehmen weitere Anstrengungen notwendig sind. Denn nach wie vor erfüllen 13 Unternehmen die Vorgabe von 25% Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber auch 2014 noch nicht.
- Wesentliches Ziel des Projektes „**Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen**“ war Migrantinnen in ihrer beruflichen Bildung und ihrer Position am Arbeitsmarkt zu fördern. Von mehr als der Hälfte der 30 Teilnehmerinnen wurden dann auch direkt nach ihrer Projektteilnahme erfolgreich konkrete Schritte gesetzt: Einstieg in eine unselbstständige oder selbstständige Erwerbstätigkeit und/oder Beginn einer weiteren Bildungsmaßnahme. Die Wirkungen des Projekts lassen sich jedoch nicht auf Zahlen bzw. messbare Wirkungen begrenzen. Eine Teilnehmerinnenbefragung ergab, dass die Frauen über die messbaren Wirkungen hinaus in vielerlei Hinsicht von ihrer Teilnahme profitiert haben wie etwa Wissen über den österreichischen Arbeitsmarkt, verbesserte Deutschkenntnisse oder Handwerkszeug für Bewerbungen (jede Teilnehmerin verfügte über einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben) und nicht

zuletzt geplante nächste Schritte in Richtung berufliche Bildung und/oder Arbeitsmarktintegration. Eine weitere wichtige soziale Wirkung war schließlich auch die Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander, denn etliche Frauen verfügten vor der Teilnahme an dieser Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme über keine Kontakte außerhalb ihres Familienverbundes.

3 Kollektivverträge und der Abbau von Frauenbenachteiligung

Thema dieses Kapitels ist eine Analyse von fünf Kollektivverträgen unter dem Aspekt des Abbaus von frauenspezifischen Benachteiligungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Abbau von Entgeltdiskriminierung.

Der Grundsatz „gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ ist zwar im Artikel 157 AEUV verankert und bindend für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die rechtliche Grundlage allein gewährleistet jedoch noch keine Einkommensgerechtigkeit, wie in Kapitel 1 für Österreich bereits im Detail dargestellt wurde. Die Ursachen für ungleiche Entlohnung (Gender Pay Gap) von Frauen und Männern sind vielfältig. Sie reichen von der historischen Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten (z.B. Pflege- und Betreuungsarbeit) über die ungleiche Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit und damit verbundener unterschiedlicher Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit sowie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von familiären Betreuungspflichten bis hin zu diskriminierungsanfälligen Entlohnungssystemen. Kollektivverträgen, als höchstem kollektivrechtlichem Normeninstrument unterhalb des Gesetzes (und seiner Verordnung), kommt dabei wichtige Bedeutung zu, zumal Österreich eine kollektivvertragliche Flächendeckung von ca. 97% aufweist. Hingewiesen werden soll an dieser Stelle aber auch auf die Grenzen von Kollektivverträgen etwa für den Abbau von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden. Kollektivverträge sind ein Normeninstrument, die Umsetzung von Kollektivverträgen in der betrieblichen Praxis ist hingegen von vielerlei Faktoren abhängig wie etwa dem Vorhandensein einer Betriebsratskörperschaft im Unternehmen.

Bevor auf die einzelnen Kollektivverträge näher eingegangen wird, werden im ersten Abschnitt als Rahmenbedingungen für die Kollektivverträge die rechtlichen Ausgangspunkte der Gleichbehandlung in der österreichischen Arbeitswelt dargestellt. Der Abschnitt enthält zum einen eine kurze Beschreibung der Stationen der gesetzlichen Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und zum anderen eine kurze Erläuterung der wesentlichen rechtlichen Begriffe im Bereich Entgeltdiskriminierung. Im zweiten Abschnitt wird die Auswahl der fünf Kollektivverträge dargelegt, die für diesen Bericht vertiefend untersucht wurden. Abschnitt drei beschreibt kurz die Analyseraster für die Kollektivverträge und widmet sich schließlich den einzelnen Kollektivverträgen. Den einzelnen Kollektivverträgen sind jeweils Anmerkungen zur branchenspezifischen Situation vorangestellt.

3.1 Rechtlicher Rahmen – Gleichbehandlungsgesetz

3.1.1 Stationen der gesetzlichen Gleichbehandlung

Die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ hat eine lange Geschichte. Sie reicht bis ins ausgehende 19. Jahrhundert zurück und wurde damals erhoben von der gerade entstehenden Arbeiterinnenbewegung. Realität ist diese Forderung noch nicht geworden. Es wurden aber viele Schritte in Richtung ihrer Verwirklichung gesetzt. Als ein wesentlicher Schritt ist dabei das Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu nennen, das auch von Österreich ratifiziert wurde.

Das erste österreichische Gleichbehandlungsgesetz, das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ (BGBl. Nr. 108/1979,) trat 1979 in Kraft. Als Folge wurden die unterschiedlichen Lohn tafeln für Frauen und Männer aus den Kollektivverträgen eliminiert. Mit diesem Gesetz wurde auch die Gleichbehandlungskommission eingerichtet. 1985 wurde der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 290/1985) auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen sowie betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erweitert. Gleichzeitig erfolgte die Verankerung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Überdies wurde das Gesetz umbenannt und zwar in das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“. 1990 wurde das Gleichbehandlungsgesetz neuerlich novelliert (BGBl. Nr. 410/1990). Das Gleichbehandlungsgebot wurde auf alle Aspekte des Arbeitslebens erweitert, sodass es nunmehr die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Festsetzung des Entgelts, die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg, die sonstigen Arbeitsbedingungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasste (Feigl et al., 2009, S. 22ff). Außerdem wurden Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen und die Institution einer „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ geschaffen. Mit der Novelle BGBl. Nr. 833/1992 wurde „sexuelle Belästigung“ als Diskriminierungstatbestand aufgenommen.

Auf europäischer Ebene war der Grundsatz der Entgeltgleichheit bereits im 1957 unterzeichneten Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft enthalten. Nach zahlreichen Änderungen, die mit den Verträgen von Maastricht, Amsterdam und Lissabon einhergingen, ist der Grundsatz der Gleichbehandlung nunmehr in Art. 3 Abs. 3 Vertrag der Europäischen Union (EGV) sowie in Art. 19 und 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Union (AEUV) enthalten. Gemäß Artikel 19 AEUV kann die Gemeinschaft geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. Artikel 157 AEUV legt das Prinzip „Gleicher Lohn für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ fest (Feigl et al., 2009, S. 22ff).

Diese primärrechtlichen Regelungen wurden 1975 durch die Lohn gleichheitsrichtlinie (RL 75/117/EWG) konkretisiert. Die Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 76/207/EWG) aus dem Jahr 1976, geändert durch die Richtlinie (RL 2002/73/EG) von 2002, hat Bestimmungen über den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie zu den Arbeitsbedingungen zum Inhalt. Geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung gelten nun als Verstoß gegen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Artikel 1a verlangt aktive Gleichstellungspolitik. Darüber hinaus wird in der Gleichbehandlungsrichtlinie auch festgeschrieben,

dass Arbeitnehmerinnen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren (Feigl et al., 2009, S. 22ff). Die oben genannten Richtlinien wurden in der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen) aus dem Jahr 2006 zusammengefasst.

In Österreich trat im Jahr 2004 das neue Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 66/2004) in Kraft. Der erste Teil „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ ist die Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahr 2002. In Teil II verbietet das Gleichbehandlungsgesetz nunmehr auch die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und in Teil III die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Feigl et al., 2009, S. 22f).

2008 wurde im Zuge einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes (BGBl. I Nr. 98/2008) der Geltungsbereich des Gesetzes um die „Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erweitert. Diese Novellierung setzt die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 um. Gleichzeitig kommt es zu auch Änderungen in Teil I des Gesetzes (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt). Diese Änderungen sind: Ergänzung des Tatbestands der (sexuellen) Belästigung um ein Verhalten, das die Beeinträchtigung der Würde einer Person bezweckt, Ausweitung des Diskriminierungsschutzes bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Probe sowie befristete Arbeitsverhältnisse, Ermöglichung gezielter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (vorübergehende Privilegierung eines Geschlechts) auch beim Zugang zum Beruf, zur selbständigen Erwerbstätigkeit und bei der Mitgliedschaft in beruflichen Vereinigungen und Interessenvertretungen und Verbesserungen bei Sanktionen im Falle einer Diskriminierung (Feigl et al., 2009, S. 22f).

Am 1. März 2011 trat eine weitere Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, die unter anderem eine Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für Unternehmen ab einer bestimmten Größe und die verpflichtende Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen enthält. Mit einer weiteren Novelle (BGBl. Nr. 107/2013) wurde die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts auf alle Wirtschaftsbereiche (auch jene, in denen kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt) ausgedehnt und die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung bei sexueller Belästigung auf drei Jahre verlängert. Außerdem wurden Verbesserungen hinsichtlich des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission vorgenommen.

3.1.2 Wichtige Begriffe im Gleichbehandlungsgesetz

Die Beschäftigung mit dem Abbau von frauenspezifischen Benachteiligungen mit Schwerpunkt Entgeltdiskriminierung in Kollektivverträgen braucht auch die kurze Darstellung einiger wichtiger Begriffe (Tatbestände) im Gleichbehandlungsgesetz: Was ist unmittelbare und was ist mittelbare Diskriminierung? Was meint Entgelt und was ist Entgeltdiskriminierung? Was bedeutet gleiche und was bedeutet gleichwertige Arbeit?

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung: Laut Gleichbehandlungsgesetz darf niemand auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

- ▶ Eine **unmittelbare Diskriminierung** (§ 5 Abs. 1 GIBG (Arbeitswelt)) liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt (oder erfahren hat oder erfahren würde) als eine andere. Beispiel: Ein Unternehmen zahlt für die Angehörigen von Männern freiwillig die Prämien für eine Krankenzusatzversicherung ein, nicht aber für die Angehörigen von Frauen.
- ▶ Eine **mittelbare Diskriminierung** (§ 5 Abs. 2 GIBG (Arbeitswelt)) liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen. Beispiel: In einer Firma sind überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt. Sie haben im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn, werden von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen oder müssen Fortbildungskurse in der Freizeit besuchen. Hier liegen in der Regel Fälle mittelbarer Diskriminierung vor (Feigl et al., 2009, S. 32).

Der Begriff **Entgelt** umfasst alle Grund- und Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in den ArbeitnehmerInnen auf Basis eines Dienstverhältnisses in bar oder in Form von Sachleistungen zahlt (Art. 157 Abs. 2 AEUV).

Entgeltdiskriminierung heißt, dass Frauen und Männer in einem Unternehmen „... nicht gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten – oder (...) sie nicht den gleichen Zugang zu den Elementen des Entgeltsystems haben, wie etwa zu Überstundenzuschlägen und Sonderzahlungen.“

Was ist gleiche Arbeit, was ist gleichwertige Arbeit?

- ▶ **Gleiche Arbeit** ist weitgehend gleiche oder vollkommen gleiche Arbeit. Bei gleicher Arbeit ist kein Unterschied in der Art der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung, der dazu notwendigen Materialien beziehungsweise im Arbeitsvorgang feststellbar.
- ▶ **Gleichwertige Arbeit** umfasst auch äußerlich ungleiche Arbeit. Gleichwertig ist Arbeit dann, wenn sie bezogen auf wesentliche Anforderungskriterien wie Können, Anstrengung/Belastung, Verantwortung und Umgebungsbedingungen gleich hohe Anforderungen stellt.

3.2 Auswahl der Kollektivverträge

Ausgewählt wurden Kollektivverträge, in deren Geltungsbereich sehr viele Frauen beschäftigt sind. Ausgehend von der Struktur der Erwerbstätigkeit in Österreich – nach Branchen gemäß der Klassifikation ÖNACE – arbeiteten im Jahr 2014 unselbständig erwerbstätige Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor, mit den höchsten Anteilen im Handel (18,5%), im Gesundheits- und Sozialwesen (16,6%), in Erziehung und Unterricht (11,5%) und in Beherbergung und Gastronomie (7,2%). 9,9% aller weiblichen Beschäftigten sind im Sektor „Herstellung von Waren“ beschäftigt. In diesem Sektor liegt allerdings der Frauenanteil nur bei rund 27,8%, während beispielsweise der Anteil weiblicher Beschäftigter an allen Beschäftigten in der „Beherbergung

und Gastronomie“ bei 64,3%, im „Handel“ bei 59,4%, im „Gesundheits- und Sozialwesen“ bei 78,3% und in „Erziehung und Unterricht“ bei 73% liegt (Statistik Austria, 2015a).

Allerdings sind in einigen Branchen (gemäß der Klassifikation ÖNACE) gewerkschaftliche Zuständigkeiten höchst fragmentiert. Das bedeutet, dass für einzelne Branchen eine Vielzahl von Kollektivverträgen gültig ist. Ein Beispiel ist der Gesundheits- und Sozialbereich einschließlich der Kindergärten und Kindergruppen, in dem rund 50 Kollektivverträge und Mindestlohnstarife Geltung haben. Das heißt, für die Auswahl der zu analysierenden Kollektivverträge spielte die zahlenmäßige Bedeutung des Sektors eine große Rolle, es flossen aber auch zusätzliche, theoriegeleitete Gewichtungskriterien mit ein. So erschien es sinnvoll, neben Dienstleistungsbranchen auch eine Industriebranche in die Auswahl aufzunehmen. Als drittes Auswahlkriterium wurde schließlich auch das vorherrschende Qualifikationsniveau der Beschäftigten – Niedrigqualifikationsbranchen und Branchen mit Beschäftigten mit hohen Qualifikationsniveaus – herangezogen.

Folgende Kollektivverträge wurden schließlich im Rahmen der vorliegenden Arbeit analysiert:

- ☐ Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („BAGS-KV“)
- ☐ Kollektivvertrag für die Handelsangestellten (Kollektivvertrag Handel Angestellte)
- ☐ Rahmenkollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten und aktuelle Lohn tafel (2015) für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen
- ☐ Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Nahrungs- und Genussmittelin dustrie Österreichs (RKV Nahrungs- und Genussmittelindustrie Arb) und Lohnvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Süßwarenindustrie
- ☐ Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

Methodisch wurden die Kollektivvertragsanalysen durch fünf ExpertInneninterviews mit FachsekretärInnen der jeweiligen Gewerkschaften ergänzt, die Mitglieder der Verhandlungsteams der fünf ausgewählten Kollektivverträge sind. Die Gewerkschaften sind Pro-Ge (Produktionsgewerkschaft), GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) und vida (Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft).

3.3 Zum Abbau von Frauenbenachteiligung in fünf Kollektivverträgen

3.3.1 Einstufung, Zulagen, Dienstzeitabhängige Ansprüche, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte – Analysebereiche

Einleitend wurde bereits darauf verwiesen, dass der Schwerpunkt der hier vorgenommenen Kollektivvertragsanalysen auf dem Abbau von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Form von Entgeltdiskriminierung liegt. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, die Ergebnis ungleicher Aufstiegschancen von Frauen und Männern in Unternehmen (hierarchische oder vertikale Segregation) sind, sind in dieser Analyse nicht erfasst. Zweitens wird die

Frage nach geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden aufgrund beruflicher und sektoraler („horizontaler“) Segregation des Arbeitsmarktes nicht näher beleuchtet, da ein solches Vorhaben einer Vergleichsanalyse von frauen- und männerdominierten Beschäftigungsbereichen – etwa Gesundheits- und Soziale Dienste und Technische Berufe – bedürfen würde und dies nicht als Fokus der Studie ausgewählt wurde.

Welche Bereiche der einzelnen Kollektivverträge sind aber nun für die Frage nach einem Abbau frauenspezifischer Benachteiligung mit Schwerpunkt Entgeltdiskriminierung besonders relevant und sollen einer Analyse unterzogen werden?

Drei Bereiche sind dabei zu nennen:

1. Einstufung (Bewertungsregelungen) in Lohngruppen, Zulagen und dienstzeit- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängige Entlohnung (Seniorität).
2. Dienstzeit- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängige Ansprüche (Vorrückungen, Urlaub, Jubiläumsgeld, Entgeltfortzahlungsdauer bei Krankheit oder Arbeitsunfall, Kündigungsfristen etc.).
3. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte: Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag und Durchrechnungszeiträume.

Aus der Literatur und Studien ist bekannt, dass Frauen häufiger niedriger (schlechter) im Gehaltschema (Lohnordnung) eingestuft werden als Männer. Diese Diskriminierung passiert freilich kaum mehr unmittelbar, dafür häufiger mittelbar. Daher sind die Einstufungskriterien in den einzelnen Kollektivverträgen genauer in den Blick zu nehmen. Das Gleiche gilt für Zulagen.

Die Dauer der bisherigen Zugehörigkeit zum Unternehmen bringt zum einen aufgrund von Senioritätsmodellen in vielen Kollektivverträgen grundsätzlich eine höhere Entlohnung, zum anderen ergeben sich aus längeren Dienstzeiten auch erhöhte Ansprüche in Bezug auf Dienstjubiläen (Jubiläumsgelder), die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen und Abfertigung alt. Die Anrechnung von Eltern-, Pflege-, aber auch Hospizkarenzzeiten auf Ansprüche, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit (Dienstzeiten) ergeben, ist daher ein zentrales Maßnahmenfeld, wenn es darum geht, Benachteiligungen abzubauen. Karenzzeitenanrechnungen wirken sich aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung – nach wie vor sind vor allem Frauen für Kinderbetreuung aber auch die Betreuung älterer Familienmitglieder verantwortlich – in erster Linie positiv für Frauen aus und tragen damit zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen in der Arbeitswelt bei.

Der höhere Gestaltungsspielraum für ArbeitgeberInnen beispielsweise hinsichtlich der zeitlichen Einsetzbarkeit (Mehrarbeit, ungünstige Dienstzeiten) von Teilzeitbeschäftigten macht Teilzeitbeschäftigte, vornehmlich Frauen, anfälliger für Benachteiligungen. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wurde 2007 in § 19 Arbeitszeitgesetz (AZG) (idF BGBl. I Nr. 61/2007) ein Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte eingeführt. Für die Mehrarbeit ist nun ein Zuschlag in der Höhe von 25% des Normallohns vorgesehen. Mehrstunden werden dann nicht zuschlagspflichtig, wenn sie noch im selben Quartal (oder einem anderen, definierten Dreimonats-Zeitraum) durch Zeitausgleich abgegolten werden. Durch den Kollektivvertrag kann allerdings ein anderer Zuschlag oder ein anderer Durchrechnungszeitraum festgesetzt werden.

3.3.2 Gesundheits- und Sozialbereich – Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (ehemals „BAGS-KV“)

Anmerkungen zur Branche

Mit rund 367.700 unselbstständigen Erwerbstätigen im Jahr 2014 stellt das Sozial- und Gesundheitswesen einen der größten Beschäftigungs- und Wirtschaftsfaktoren Österreichs dar (Statistik Austria, 2015a). Die Entwicklung der Beschäftigung seit 1997 (mit damals 215.500 Beschäftigten) verlief sehr dynamisch, mit zweistelligen Wachstumsraten. Den größten Beschäftigungsumfang innerhalb des Sektors haben Krankenhäuser und das sonstige Sozialwesen²⁵. Eine bedeutende Rolle, wenn auch mit Abstand zu den beiden vorgenannten Sektoren, spielen auch der Sektor „Gesundheitswesen a.n.g.“²⁶ und die Pflegeheime (Statistik Austria, 2015a)

Ein wichtiges Attribut des Sektors ist der außergewöhnlich hohe Frauenanteil. Im Jahr 1997 lag er bei 78,1 % und im Jahr 2014 weiterhin bei 78,3 %. Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil bei allen unselbstständigen Beschäftigten Österreichs bei 48,6 % (genauer siehe Schneider et al., 2012).

Das hohe Ausmaß an Teilzeitarbeit im Sektor ist zweifellos Ausdruck der Feminisierung dieser Branche. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass in einzelnen Bereichen wie dem Sozialwesen auch für Männer Teilzeitarbeit mittlerweile mehr Regel als Ausnahme darstellt. Ein hohes Ausmaß an Überstunden und Mehrarbeit findet sich hauptsächlich im Gesundheitsbereich, in dem die tatsächliche Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit bei weitem übersteigt. Dazu kommt noch die überdurchschnittliche Verbreitung von Wochenend- und Nachtarbeit. Dies betrifft den Bereich der Pflege- und Gesundheitsdienste, aber auch stationäre Betreuungseinrichtungen im Sozialwesen.

Etliche Studien dokumentieren die hohen Belastungen in diesem Beschäftigungsbereich, in dem physische und psychosoziale Fehlbeanspruchungen oftmals aufeinandertreffen und einander verstärken können (Brunner et al., 2010; Schneider et al., 2012; Kasper / Papouschek, 2013): von schwerem Heben und Tragen, Arbeit in ungünstigen schlechten Körperhaltungen über den Umgang mit Umweltbelastungen wie biologischen, chemischen und radioaktiven Substanzen vor allem im Gesundheitswesen bis zum Zeitdruck, der sich in Form von Arbeitsverdichtung äußert. Dieser entsteht insbesondere durch Personalmangel gemeinsam mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen, wie der Zunahme von Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben, für die kaum zusätzliche Zeitressourcen vorgesehen werden.

²⁵ Dem Bereich „Sonstiges Sozialwesen“ (ÖNACE Sektor 889) werden die Teilbereiche Tagesbetreuung von Kindern* (8891) sowie „Sonstiges Sozialwesen a. n. g.“ (8899) zugerechnet. Die letztgenannte Sammelkategorie umfasst Beratungstätigkeiten für Jugendliche, Flüchtlinge, Familien etc., Spendensammlungen und Katastrophenhilfe ebenso wie Schuldnerberatung, Qualifikationsmaßnahmen für Arbeitslose und Behinderte sowie die Personenbetreuung (24 Stunden Betreuung). Im Sektor „Tagesbetreuung von Kindern“ (8891) ist Tagesbetreuung von Schulkindern einschließlich Tagesbetreuung von behinderten Kindern und Betreuung von Kindern in Schülerhorten erfasst.

²⁶ Der Sektor „Gesundheitswesen a.n.g.“ (ÖNACE Sektor 8690) umfasst berufliche Betätigungsfelder wie Psychotherapie, Gesundheitspsychologie, Rettungsdienste und Krankentransporte, Hauskrankenpflege und selbständige Tätigkeiten von KrankenpflegerInnen, Hebammen, PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen etc.

Ein „junger“ Kollektivvertrag

Nach mehr als sechsjährigen Verhandlungen wurde am 17. Dezember 2003 der BAGS Kollektivvertrag zwischen der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) – 2012 Umbenennung in Sozialwirtschaft Österreich (Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen) – und der Gewerkschaft der Privatangestellten, der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr sowie der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und Persönlicher Dienst, abgeschlossen. Seit 1. Juli 2004 ist der Kollektivvertrag der BAGS für Mitglieder der Berufsvereinigung in Kraft (die Bestimmungen zu den Lohn- und Gehaltserhöhungen bereits mit 1. Jänner 2004). Im Jahr 2015 ist der Kollektivvertrag für rund 340 Mitgliedsorganisationen bundesweit gültig. Diese leisten ihre Dienste mit etwa 55.000 ArbeitnehmerInnen. Mit der erstmaligen Satzung des BAGS Kollektivvertrages durch das Bundeseinigungsamt per 1. Mai 2006 wurde der Geltungsbereich auf Organisationen, die nicht Mitglied der BAGS sind, ausgeweitet. Damit ist dieser Kollektivvertrag in Österreich der einzige Kollektivvertrag, der für den gesamten Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen Regelungen vorsieht. Im Jahr 2015 sind mehr als 100.000 Personen in diesen Bereichen beschäftigt.

Abbau von Benachteiligung im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft

„Es hat sich viel verändert, aber es ist nicht die Welt.“ (Kollektivvertragsexpertin, BAGS)

Einen wichtigen Schritt zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen in den letzten Jahren stellt im KV der Sozialwirtschaft die erweiterte Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz, aber auch der Pflegekarenz auf Vorrückung (das meint Anhebung des Mindestgehalts innerhalb einer Verwendungsgruppe entlang einer zeitlichen Komponente z.B. Biennalsprung), Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfrist und Abfertigung alt dar. Die Einführung der Anrechnung erfolgte schrittweise und geht über das Gesetz weit hinaus. Einerseits werden neben der Elternkarenz auch Hospizkarenzen und Pflegekarenzen einbezogen, und andererseits betreffen die Anrechnungen auch Vorrückungen und Urlaubsansprüche. Diese Erweiterung kann als beispielhaft gelten und wird daher im Folgenden genau zitiert.

Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft: § 17 Karenz

Abs 4) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw. vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes sowie einer Hospizkarenz, sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – anzurechnen. Die Anrechnung der Hospizkarenz gilt ab 1. Februar 2011.

Abs 5) Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach beginnen, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Dienstjahre anzurechnen. Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre anzurechnen. Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 beginnen. Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 beginnen.

Abs 6 e) Für eine Pflegekarenz ab 1. 2. 2013 zur Pflege von nahen Angehörigen gelten dieselben Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw. gemäß VKG bzgl. Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung. Die Zeiten der Pflegekarenz werden für die Vorrückung in den Gehaltstabellen bis zu einem Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet. (Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, Stand 1. Februar 2015, S. 9/10)

Im Hinblick auf das Lohnsystem sind im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft neun so genannte Verwendungsgruppen (Lohngruppen) definiert. Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt wie in Kollektivverträgen üblich zwar nach der Art der Tätigkeit, aber die wesentliche Grundlage für die Einstufung stellt in diesem Kollektivvertrag – im Vergleich zu anderen Kollektivverträgen, die fast ausschließlich tätigkeitsbezogen einstufen – die abgeschlossene Ausbildung bzw. die Ausbildungsstunden und damit verknüpft die Einordnung von Berufsgruppen dar. Der Ausgangspunkt Ausbildungsabschlüsse bzw. Ausbildungsstunden macht die Einstufung in diesem bei der Qualifizierung durchaus formalisierten und teilweise professionalisierten Sektor weniger diskriminierungsanfällig und daher ergeben sich, so die Kollektivvertragsexpertin Sozialwirtschaft, auch in der Praxis bei der Einstufung kaum geschlechtsspezifische Benachteiligungen.

Zur Illustration wird eine der sechs Verwendungsgruppen (§ 28 des KV) genauer dargestellt. In Verwendungsgruppe 6 des KV der Sozialwirtschaft fallen folgende Berufsgruppen: Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Altenfachbetreuerinnen, Altenpflegehelferinnen (in Tageszentren), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallsanitäterin), Buchhaltungskräfte (bis Rohbilanz), verantwortliche Einkäuferinnen, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (z.B. Haustischlerinnen, EDV-Technikerinnen), Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Gehaltsverrechnerinnen, Lehrlingsausbilderinnen, Sekretärinnen mit erweitertem Aufgabenbereich, Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen*, selbstständige** Behindertenfachkräfte***, Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Lebens- und Sozialberaterinnen, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit.

*mit Zusatzausbildung (z.B. Jugendleiter-Aufbaulehrgang), **selbstständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt. ***Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang. Insbesondere sind folgende Ausbildungen gleichwertig: Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), Sonderkindergärtnerinnen, Psychologinnen, Sozialarbeiterinnen, Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung, Diplom-Sozialbetreuerin für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung und Familienarbeit (Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, Stand 1. Februar 2015, S. 15/16).

Das niedrigste im KV festgelegte Gehalt beträgt 1.500,- Euro und gilt für Verwendungsgruppe 1 (darunter fallen Hilfskräfte wie Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen etc.) in den ersten beiden Jahren der Beschäftigung. Das Einstiegsgehalt bei der beschriebenen Verwendungsgruppe 6 liegt bei 2.001,- Euro und das Einstiegsgehalt in Verwendungsgruppe 8 (darunter fallen unter anderen Sozialarbeiterinnen und gehobener medizinisch-technischer Dienst MTD z.B. Physiothe-

rapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen) bei 2.337,- Euro.

Der KV der Sozialwirtschaft sieht Biennalsprünge mit 18 Gehaltsstufen vor. Die Gehaltssprünge liegen beispielsweise bei Verwendungsgruppe 1 zwischen 20,- Euro und 30,- Euro und bei Verwendungsgruppe 6 zwischen 40,- Euro und 60,- Euro. Eine Veränderung des Modells ist derzeit nicht in Diskussion.

Mit der Existenz von Biennalsprüngen eng verbunden ist die Bedeutung der Anrechnung von Vordienstzeiten für das Gehalt. „Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32“. (Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, Stand 1. Februar 2015, § 30 Allgemeine Entgeltregelungen, S. 17)

Diesbezüglich wurde bereits 2008 eine Änderung durchgesetzt, die zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen beitrug. Vor 2008 wurde facheinschlägige Teilzeitbeschäftigung bis 19 Wochenstunden nur aliquotiert als Vordienstzeit angerechnet. Da diese festgeschriebene 19-Stunden-Grenze Teilzeitbeschäftigte diskriminierte, wurde sie 2008 gestrichen. Facheinschlägige Vordienstzeiten werden seither unabhängig vom geleisteten Arbeitszeitausmaß zu 100% bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren angerechnet.

Zulagen und Zuschläge wie etwa Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage) und Leitungs- und Funktionszulagen werden nach dem KV der Sozialwirtschaft für Teilzeitbeschäftigte aliquotiert, sodass für Teilzeitbeschäftigte keine Benachteiligungen entstehen. Zuschläge für Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte waren bereits vor der gesetzlichen Regelung von 2007 (Arbeitszeitgesetz) im Kollektivvertrag enthalten. Mit der – im Vergleich zum KV günstigeren – gesetzlichen Regelung wurden die Bestimmungen im Kollektivvertrag weitgehend an das Gesetz angepasst. Allerdings findet sich im KV nach wie vor ein Durchrechnungszeitraum für den Mehrarbeitszuschlag von vier anstatt von drei Monaten. Anwendung findet der Durchrechnungszeitraum in der Praxis vor allem bei den mobilen Diensten.

Eine Verbesserung im KV für alle Beschäftigten stellt eine veränderte Bestimmung hinsichtlich Fortbildung dar: Im Falle gesetzlicher Fortbildungspflicht für Beschäftigte wurde festgelegt, dass diese Fortbildung als Arbeitszeit definiert werden muss.

§ 34 Fortbildung Abs c: Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen. (Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, Stand 1. Februar 2015, § 34 Fortbildung, Absatz c, S. 19)

3.3.3 Handel – Kollektivvertrag für Handelsangestellte

Anmerkungen zur Branche

Der Handel ist mit rund 74.800 Unternehmen (ÖNACE 2008: Abschnitt G) und rund 629.000 Beschäftigten einer der wichtigsten österreichischen Wirtschaftszweige. Die Handelsunternehmen

sind traditionell zum überwiegenden Teil klein- und mittelbetrieblich strukturiert. Rund 87% aller Handelsunternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte (Statistik Austria, 2015b). Diese tragen etwa 20% zur Bruttowertschöpfung des Handels bei und bieten 27% aller Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges Arbeit. Unter ein Prozent der österreichischen Handelsunternehmen beschäftigen über 250 Mitarbeiter. Diese erbringen jedoch mit rund 34% der Beschäftigten der Handelsbranche rund ein Drittel der Bruttowertschöpfung des Handels.

Die Anzahl der Einzelhandelsunternehmen in Österreich beträgt 2013 rund 48.500: davon 42.600 Einzelhandelsgeschäfte, 2.000 Verkaufslokale von Großhandelsunternehmen sowie 3.900 Ladengeschäfte von Erzeugungsunternehmen, die vorwiegend ihre selbst erzeugten Produkte vertreiben. Die Anzahl der Einzelhandelsgeschäfte ist gegenüber 2012 erstmalig wieder leicht gestiegen, was allerdings auf die Expansion der großen, filialisierten Handelsunternehmen zurückzuführen ist. Das heißt, die Konzentrationstendenzen im Einzelhandel setzen sich fort. Marktanteilsgewinne werden weiterhin im Einzelhandel im Verdrängungswettbewerb erzielt. Der Wettbewerb zwischen Marktführern und kleinen Händlern verschärft sich (siehe genauer Krenn et al., 2014, S. 87f).

Mehr als die Hälfte aller ArbeitnehmerInnen im Handel – etwa 356.000 – ist im Einzelhandel tätig (Statistik Austria, 2015b). Die Anzahl der Beschäftigten im Einzelhandel wächst in den letzten Jahren vor allem durch den Ausbau geringfügiger Beschäftigung leicht. Der Anteil geringfügig Beschäftigter im Einzelhandel liegt 2013 bei rund 12% der Beschäftigung (siehe KMU Forschung, 2013). Die Teilzeitquote im Einzelhandel liegt (inkl. geringfügig Beschäftigter) bei etwa 46%. Dabei werden – wie bekannt – große geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich: 70% der im Einzelhandel beschäftigten Frauen arbeiten Teilzeit im Vergleich zu rund 7% der im Einzelhandel beschäftigten Männer (siehe KMU Forschung, 2013). Innerhalb der Einzelhandelsbranchen und Betriebsformen eröffnet sich ein differenziertes Bild der Beschäftigungsverhältnisse. Teilbranchen mit hohem Anteil von Teilzeit und geringer Vollzeitbeschäftigung weisen einen deutlich höheren Frauenanteil auf. Zu nennen sind hier z.B. Bekleidungseinzelhandel, Haushaltswaren, Schmuck und Parfümerien, Supermärkte und SB-Märkte. Hingegen arbeiten in technisch orientierten Einzelhandelsbranchen wie Computer-, Telekommunikation-, Bau- und Heimwerkerbedarf, Einzelhandel mit Sportartikeln und Möbeleinzelnhandel mehr männliche Vollzeitbeschäftigte (siehe genauer Krenn et al., 2014, S. 87f).

Kollektivvertrag für Handelsangestellte

„Handelspolitik ist Frauenpolitik, wer die Lage im Handel verbessert, verbessert die Lage von vielen Frauen“. (Kollektivvertragsexperte, Handel)

Unter den Kollektivvertrag für Handelsangestellte fallen rund 520.000 Beschäftigte, rund 70% davon sind Frauen. Es gibt einen Kollektivvertrag für Handelsangestellte und gleichzeitig acht unterschiedliche Gehaltstafeln. Die wichtigste Gehaltstafel ist die Gehaltstafel A. Die so genannten sieben Sondertafeln gelten nur mehr für rund 7% aller Handelsangestellten.

Auch im KV der Handelsangestellten stellt die erweiterte Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz und Hospizkarenz auf die Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld einen wichtigen Schritt im Abbau weiblicher Benachtei-

ligung dar. Beide Karenzzeiten werden jeweils im Ausmaß von maximal zehn Monaten angerechnet. Aus beiden Formen der Karenz können daher maximal 20 Monate angerechnet werden. (KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, Punkt XV. Anrechnung des Karenzurlaubes und Hospizkarenz, S. 28/29)

Eine zweite Veränderung ist, dass als Ergebnis einer kontinuierlichen Mindestlohnpolitik in der Branche ab 1.1.2015 ein Mindestgehalt von 1.500,- Euro im KV festgelegt wurde. Dieses stellt zwar eine Verbesserung für alle Beschäftigten dar, kommt aber primär den Beschäftigten der untersten Lohngruppe zugute, in denen vor allem Frauen eingestuft sind.

Im Kollektivvertrag der Handelsangestellten sind sechs Beschäftigungsgruppen (Lohngruppen) vorgesehen. Die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt grundsätzlich nach Art der Tätigkeit. Es gibt allerdings eine Ausnahme, nämlich die Einstufung in die unterste Beschäftigungsgruppe.

„Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf sind einzustufen in Beschäftigungsgruppe 1. Nach Ablauf von drei Angestelltdienstjahren in der Beschäftigungsgruppe 1 erfolgt die Einstufung in das 1. Berufsjahr der ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppe (2–6).“ (KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, S. 47)

„Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (2–6) einzustufen.“ (KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, S. 47)

Als kaufmännische Lehrberufe gelten etwa Einzelhandelskaufmann/kauffrau, Großhandelskaufmann/kauffrau, Bürokaufmann/kauffrau, Drogist/in, Fotokaufmann/kauffrau, Buchhändler/in, Musikalienhändler/in, Kunsthändler/in, Buch-, Kunst- und Musikalienhändler/in, Waffen- und Munitionshändler/in, EDV-Kaufmann/kauffrau und Gartencenterkaufmann/kauffrau. Die abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf kann allerdings durch schulische Ausbildungen ersetzt werden wie etwa durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsakademie, durch den erfolgreichen Besuch einer berufsbildenden und einer allgemeinbildenden höheren Schule und auch durch den erfolgreichen Besuch einer Handelsschule. (KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, S. 47)

Für die Einstufung gilt überdies das Prinzip der „überwiegenden“ Tätigkeit. Das heißt, übt ein/e Beschäftigte/r mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt die Einreihung in diejenige Beschäftigungsgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Eine überwiegende Tätigkeit liegt dann vor, wenn diese in mehr als der Hälfte der Arbeitszeit verrichtet wird.

Für die Einstufung ab Beschäftigungsgruppe 2 ist der bewertete „Schwierigkeits- und Selbstständigkeitsgrad“ der Tätigkeit ausschlaggebend. So sind:

in Beschäftigungsgruppe 2 Angestellte eingestuft, die einfache Tätigkeiten ausführen wie beispielsweise im Ein- und Verkauf Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Einkauf, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind, im Büro und Rechnungswesen Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung.

in Beschäftigungsgruppe 3 Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen wie beispielsweise im Ein- und Verkauf VerkäuferInnen, bei deren Aufnahme Fremdsprachenkenntnisse gefordert werden, EDV-FachverkäuferInnen oder KassierInnen an Sammelkassen, in Lager und Logistik KommissionärInnen und selbstständige ExpedientInnen.

in Beschäftigungsgruppe 4 Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit wie beispielsweise im Ein- und Verkauf erste VerkäuferInnen mit selbstständiger Einkaufsbefugnis und EinkäuferInnen, im Büro und Rechnungswesen selbstständige BuchhalterInnen, selbstständige KalkulantInnen, HauptkassierInnen, ControllerInnen etc.

in Beschäftigungsgruppe 5 Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeiten, die schwierige Arbeiten selbstständig und verantwortlich ausführen oder Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbstständig und verantwortlich ausführen wie beispielsweise im Ein- und Verkauf selbstständige EinkäuferInnen, in Lager und Logistik LeiterInnen von Lager- und Logistikbereichen mit Dispositions- und Führungsverantwortung für mindestens 20 ArbeitnehmerInnen, etc.

in Beschäftigungsgruppe 6 Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen, wie beispielsweise im Firmenbuch eingetragene bevollmächtigte Angestellte mit entsprechendem Verantwortungsbereich (z.B. ProkuristInnen) oder selbstständige LeiterInnen von EDV-Abteilungen, die für Problemanalyse, Programmierung, Datenerfassung und Datenverarbeitung verantwortlich sind. (KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, Seite 48f)

Dass der „Schwierigkeits- und Selbstständigkeitsgrad“ der Tätigkeit als Grundlage der Einstufung einen größeren Entscheidungsspielraum lässt und daher vom Prinzip diskriminierungsanfälliger als beispielsweise die Einstufung im KV der Sozialwirtschaft zeigt eine OGH (Oberster Gerichtshof)-Entscheidung aus dem Jahr 2011 zur Einstufung von KassierInnen (GZ: 9 Ob A 33/11k). Nach dieser Entscheidung sind KassierInnen im Supermarkt, die überwiegend an einer Kassa arbeiten, in Beschäftigungsgruppe 3 und nicht in Beschäftigungsgruppe 2 einzustufen. Vor diesem Urteil war laut Kollektivvertragsexperten Handel die Einstufung in Beschäftigungsgruppe 2 Praxis in etlichen Unternehmen. Diese Entscheidung ist schließlich auch die wesentlichste Veränderung im Kontext der Lohnordnung im Handel in den letzten Jahren.

Der KV der Handelsangestellten sieht hinsichtlich Vorrückungen neun Gehaltsstufen vor. Als Beispiel für die Höhe des Einkommens werden die Vorrückungen für die Beschäftigungsgruppe 3 dargestellt: im 1. Berufsjahr erhalten in Beschäftigungsgruppe 3 Handelsangestellte 1.500,- Euro, im 3. Berufsjahr 1.554,- Euro, im 5. Berufsjahr 1.599,- Euro, im 7. Berufsjahr 1.683,- Euro, im 9. Berufsjahr 1.808,- Euro, im 10. Berufsjahr 1.985,- Euro, im 12. Berufsjahr 2.090,- Euro im 15. Berufsjahr 2.228,- Euro und im 18. Berufsjahr 2.266,- Euro.

Zuschläge für Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte richten sich grundsätzlich nach dem Arbeitszeitgesetz von 2007. Allerdings, so der Kollektivvertragsexperte Handel, ist der Umgang mit Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten im Handel in der Praxis eine „offene Baustelle“, indem vor allem mit dem Durchrechnungszeitraum „getrickst wird“.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass der KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben einer der wenigen Kollektivverträge ist, der eine Präambel zur Gleichbehandlung aufweist.

Präambel

Im Kollektivvertrag für Handelsangestellte ist unter Punkt 4 Gleichbehandlung festgehalten, dass „im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Als Diskriminierung wird „jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird (§ 2 Gleichbehandlungsgesetz)“, definiert. (Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Stand 1. Jänner 2015, S. 9)

Gleichzeitig allerdings fällt hinsichtlich sprachlicher Gleichbehandlung im Vergleich zu anderen Kollektivverträgen auf, dass gerade in diesem Kollektivvertrag fast ausschließlich männliche Bezeichnungen zu finden sind: der Angestellte, der Arbeitnehmer etc. Insbesondere betrifft dies auch Tätigkeitskategorisierungen im Teil Gehaltsklassen wie Kassier, Buchhalter, Verkäufer etc.

3.3.4 Reinigung – Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen

Anmerkungen zur Branche

Nach wie vor ist die Büroreinigung (Unterhaltsreinigung in Büros) der größte Subsektor der Branche. Andere Bereiche wie spezialisierte Reinigungsdienstleistungen (z.B. Krankenhausreinigung), die Fassaden- und Fensterreinigung, die Reinigung öffentlicher Verkehrsmittel oder die Reinigung von Schulgebäuden, aber auch Industriereinigung haben jedoch an Bedeutung gewonnen (siehe genauer Holtgrewe / Sardadvar, 2012, S. 3ff).

Die Reinigungsbranche gehört zu den personalintensiven Branchen – etwa 80% der gesamten Kosten entfallen auf Personalkosten. Vor diesem Hintergrund ist nach (Holtgrewe / Sardadvar, 2012) zunehmende Rationalisierung zu beobachten: Da die Lohnkosten die bedeutendsten Ausgaben darstellen, ist in diesem Bereich auch der Wettbewerb am härtesten. Nachdem aber gleichzeitig recht umfassende Kollektivverträge bestehen, konzentriert sich der Wettbewerb im Bereich der Löhne vor allem darauf, die Beschäftigten das gleiche Arbeitspensum in kürzerer Zeit erledigen zu lassen (siehe genauer Holtgrewe / Sardadvar, 2012, S. 4ff).

Die Qualität der Arbeit ist darüber hinaus geprägt durch das Dienstleistungsdreieck, das aus ArbeitgeberIn, ArbeitnehmerIn und Kundenunternehmen gebildet wird. Die Reinigung ist eine typische „mobile“ Arbeit, bei der die ArbeitnehmerInnen bei einem Unternehmen beschäftigt sind, aber an einem anderen Ort, beim Kunden, ihre Arbeit verrichten. Wünsche der KundInnen spielen eine entscheidende Rolle für die Qualität der Arbeit. Ein Beispiel ist der Wunsch von KundInnen, dass Reinigungsarbeit „unsichtbar“ erledigt werden soll, der dazu beiträgt, dass die Arbeitszeiten der ReinerInnen an die Tagesränder gelegt werden (siehe genauer Holtgrewe / Sardadvar, 2012, S. 5ff).

70% der Reinigungskräfte sind Frauen, die mehrheitlich teilzeitbeschäftigt sind. Sie sind vor allem in der Unterhaltsreinigung tätig, während Männer eher in der Sonderreinigung und mehrheitlich

vollzeitbeschäftigt eingesetzt sind (IFES, 2013). Die Büroreinigung ist zusätzlich häufig mit geteilten Diensten organisiert. Das bedeutet, dass Reinigungskräfte z.B. am frühen Morgen arbeiten, dann eine Unterbrechung haben und am späteren Nachmittag erneut zu arbeiten beginnen. Arbeitszeitarrangements sind daher auch ein zentrales Thema in der Branche. Die Verbreitung von Arbeitszeiten an den Tagesrändern, also früh morgens und abends, ist allerdings ein hauptsächlich weibliche Beschäftigte betreffendes Problem, das jedoch primär nicht in Kollektivvertragsverhandlungen zu lösen ist, sondern das einer Änderung der Wünsche der KundInnen bedarf und zwar in die Richtung, dass Reinigungsarbeit wieder innerhalb der üblichen Büro und Geschäftszeiten erledigt werden kann.

Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen – Neuer Rahmenkollektivvertrag

Unter den Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen fallen rund 40.000 ArbeitnehmerInnen, rund 70 Prozent davon sind Frauen. 2013 wurden der Rahmenkollektivvertrag und die so genannte Lohnordnung für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen verändert.

Wesentliche Änderungen: Der neue Rahmenkollektivvertrag sowie die neue Lohnordnung gelten ab 2013 erstmals für alle neun Bundesländer. Die Lohnordnung wurde verändert und damit eine neue Ausgangslage für Einstufungen geschaffen. Gleichzeitig mit der Neuordnung der Lohngruppen wurden die auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten der Reinigungskräfte genauer definiert. Die Anrechnung der Karenzzeiten wurde verbessert. Die Weihnachts- und Urlaubsremuneration wurde erhöht, indem nunmehr alle Zulagen, Zuschläge, allfällige Prämien sowie das Mehrstunden- und Überstundenentgelt in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen sind. Der Durchrechnungszeitraum der Arbeitszeit wurde, allerdings nur für vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen der Lohngruppe 2 auf 39 Wochen erweitert. Die Mehrarbeitsstundenregelung für Teilzeitbeschäftigte blieb unverändert. Sie orientiert sich am Arbeitsgesetz von 2007. Das heißt, für Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 25% des Normallohns. Mehrstunden werden jedoch nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von drei Monaten durch Zeitausgleich abgegolten werden.

Aus der Perspektive des Abbaus geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede ist zunächst die Verbesserung der Anrechnung der Karenzzeiten zu nennen.

Seit 1.1.2013 wird die erste Karenz – im Sinne des Mutterschutzes bzw. des Väterkarenzgesetzes – für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und das Urlaubsausmaß mit höchstens 16 Monaten angerechnet. Anrechnungen auf Vorrückungen und Jubiläumsgelder sind in diesem Fall nicht relevant, da diese im Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen nicht vorgesehen sind. (Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen, Stand 1. Jänner 2015, §5 Betriebszugehörigkeit Abs. 3, S. 3)

Die neue Lohnordnung verbessert die Einstufung und damit das Einkommen bestimmter Gruppen von Reinigungskräften in denen vor allem weibliche Beschäftigte vertreten sind. Die grundsätzliche Struktur der Lohnordnung, nämlich die Einstufung von Sonder- und SpezialreinigerInnen in die höchsten Lohngruppen und die Einstufung von UnterhaltsreinigerInnen in die niedrigste Lohngruppe bleibt aufrecht. Begründet wird die höhere Einstufung der Sonder- und SpezialreinigerInnen

nen mit höheren Anforderungen bezogen sowohl auf Kenntnisse und Wissen als auch auf körperliche Anforderungen.

Eine Verbesserung vor allem für untere Lohngruppen, in denen vornehmlich weibliche Beschäftigte tätig sind, bringt die klare Festlegung, dass im Reinigungs-KV nach der tatsächlichen Tätigkeit (§ 11 Abs. 1) entlohnt wird. Was bedeutet dies? Reinigungskräfte werden im Unterschied zu beispielsweise Handelsangestellten stundenweise entlohnt. Das heißt, eine Reinigungskraft kann in der Woche 9 Stunden in der Hotelreinigung (Lohngruppe 3), 3 Stunden in der Reinigung in einem Pflegeheim (Lohngruppe 5) und 12 Stunden in der Büroreinigung (Lohngruppe 6) tätig sein. Im ReinigungsKV wird nun aber nicht vom Überwiegensprinzip ausgegangen (das würde bedeuten Lohngruppe 6), sondern für den Zeitraum, in dem die Reinigungskraft eine Tätigkeit einer höheren Lohngruppe verrichtet, ist der Normalstundenlohn der höheren Lohngruppe zu bezahlen (§ 11 Abs. 2). Im angeführten Beispiel wird die Reinigungskraft 9 Stunden nach Lohngruppe 3, 3 Stunden nach Lohngruppe 5 und 12 Stunden nach Lohngruppe 6 bezahlt.

§ 3 Lohngruppenvereinbarung A Lohngruppeneinteilung

Die einzige ausbildungsabhängige und tätigkeitsabhängige Lohngruppe ist die höchste Lohngruppe, nämlich Lohngruppe 1: Diese regelt unverändert die Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 10,06 Euro).

Ab Lohngruppe 2 sind die Einstufungen ausschließlich tätigkeitsabhängig. So sind in Lohngruppe 2 alle Sonderreinigerinnen und Sonderreiniger ohne abgeschlossener Lehrabschlussprüfung in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung sowie Bauend- und GrundreinigerInnen und Personen, die bisher im technischen Hausservice eingesetzt waren, eingeordnet. Darunter fallen beispielsweise Fenster- und Fassadenreinigerinnen/Fenster- und Fassadenreiniger, aber auch Personen die in der Spezialreinigung (z.B. Maschinenreinigung, Teppichreinigung, Steinreinigung) in Industrie- und Gewerbebetrieben, Fabriken, Bürohäusern, Verwaltungsgebäuden, Verkehrsmitteln und Verkehrseinrichtungen tätig sind (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 9,10 Euro).

Lohngruppe 3 ist eine neue Lohngruppe und umfasst erstmals als eigene Lohngruppe die Hotelreinigung, darunter auch Zimmerreinigungskräfte. Beschäftigte in der Hotelreinigung waren vor 2013 mehrheitlich in Lohngruppe 4 oder 5 eingestuft, allerdings hatten sie vor 2013 Anspruch auf Sonntagszuschlag, den es seit 2013 für diese Gruppe nicht mehr gibt. Vor 2013 fand sich nach Aussagen von KollektivvertragsexpertInnen oft die Praxis an ein Reinigungsunternehmen ausgelagerte Hotelreinigungskräfte nach dem niedrigeren Kollektivvertrag des Hotel- und Gastgewerbes zu bezahlen (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 8,88 Euro).

In Lohngruppe 4 finden sich alle Personen, die in der Hausbetreuung beschäftigt sind. Unter Hausbetreuung werden Tätigkeiten wie Hausreinigung insbesondere die Reinigung der Stiegenhäuser, die Fensterreinigung sofern leicht erreichbar (Gangfenster und keine Schutzvorrichtungen erforderlich) und keine Sonderreinigungen im Sinne der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung (Lohngruppe 2), Wohnungsreinigung, Verkehrsflächenreinigung inklusive Schneeräumung und Grünanlagenbetreuung verstanden (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 8,61 Euro).

In Lohngruppe 5 fallen alle Personen, die in SeniorInnenheimen, Pflege- und/oder Krankenanstalten als Reinigungskräfte tätig sind (bis 2013 Lohngruppe 3). Neu dazugekommen in dieser Gruppe sind die Reinigungskräfte in medizinischen und technischen Labors (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 8,28 Euro). Mit 1.1.2013 wurde allerdings im KV definiert, dass alle Personen, die vor allem in dieser Lohngruppe beschäftigt sind, eine Infektionszulage oder auch eine vergleichbare Zulage erhalten, wenn die anderen beim Kunden dort beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auch eine solche Infektionszulage oder vergleichbare Zulage erhalten.

Lohngruppe 6 regelt nunmehr alle Unterhaltsreinigerinnen/Unterhaltsreiniger, die die ständigen Unterhaltsreinigung verrichten. Enthalten sind in dieser Lohngruppe auch die Tätigkeiten in der Küche, bei der Essensausgabe sowie die Botengänge und Einkäufe (Kollektivvertraglicher Stundenlohn: 8,23 Euro). (Lohnvereinbarung für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung 2015, S. 2ff)

Aus der Perspektive des Abbaus geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede ist zusätzlich anzumerken, dass unabhängig von der Neuordnung der Lohnordnung in den letzten Jahren bei Gehaltsverhandlungen die Löhne der untersten Lohngruppen prozentuell stärker erhöht wurden als die obersten Lohngruppen. Dies kommt den Beschäftigten der untersten Lohngruppen zugute, in denen vorwiegend Frauen eingestuft sind.

Weiters erhöht wird das Einkommen der Reinigungskräfte durch die Erhöhung der Weihnachts- und Urlaubsremuneration, zu deren Berechnung seit 2013 alle Zulagen, Zuschläge, allfällige Prämien sowie das Mehrstunden- und Überstundenentgelt einbezogen werden. Diese Änderung trägt nicht zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede innerhalb der Branche bei, erhöht aber das Einkommen für alle Beschäftigten der Branche, von denen 70% weiblich sind.

Eine weitere Änderung seit 2013, die ebenfalls alle Beschäftigten betrifft und die der – in den Anmerkungen zur Branche angeführten – Arbeitsverdichtung Einhalt gebieten sollte, ist mit der Neuordnung der Lohngruppen die Neudefinition der auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten der Reinigungskräfte auf der Grundlage der Ö Norm D 2050. Die vorher für wenige Tätigkeitsbereiche bestehenden Quadratmeter Leistungen wurden durch ein System ersetzt, das für eine Vielzahl von Tätigkeiten und Räumlichkeiten Höchstwerte festlegt, die für alle Reinigungskräfte Gültigkeit haben. Das bedeutet, dass Reinigungskräfte diese neu definierten Maximalwerte nicht überschreiten dürfen. Festgehalten sind etwa die Quadratmeter Leistung pro Stunde in der Unterhaltsreinigung nach Art der Reinigung (Sicht-, Teil- oder Vollreinigung) und Reinigungsbereich (z.B. etwa Büros, Teeküchen, Toiletten, Bibliotheken, PatientInnenzimmer etc.), Quadratmeter Leistung pro Stunde bei der Sonderreinigung von Bodenflächen nach Bodenbelag (z.B. PVC, Steinboden, Parkett etc.) und Reinigungsverfahren (z.B. Nassgrundreinigung, Intensivreinigung etc.). Definiert sind aber auch andere Leistungen wie etwa Blumen gießen, Besprechungs- und Geschirrservice, Botengänge etc., die nicht in den Quadratmeter Leistungen inkludiert sind, gesondert angegeben und berechnet werden müssen. Auch diese Änderung leistet keinen Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede innerhalb der Branche, verbessert aber die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, im Besonderen der Unterhaltsreinigungskräfte, die zum überwiegenden Teil weiblich sind.

3.3.5 Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) und KV (Branchenanhang) für die Süßwarenindustrie

Anmerkungen zur Branche

Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) ist eine sehr heterogene Branche mit großen Unterschieden zwischen den insgesamt 28 Teilbranchen. Die bedeutendsten Teilbranchen (gemäß Umsatz) stellen die Brauindustrie, die Erfrischungsgetränkeindustrie (alkoholfrei), die Süß-

warenindustrie und die Fleischwarenindustrie dar. Insgesamt umfasst die „Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken plus Tabakverarbeitung 4.327 Unternehmen (6.016 Arbeitsstätten) mit insgesamt 69.202 (unselbständig) Beschäftigten, von denen die überwiegende Mehrheit (45.286) als ArbeiterInnen eingestuft ist (siehe genauer Krenn et al., 2014, S. 65f). Die Industrie im engeren Sinne besteht aus 229 Betrieben (Arbeitsstätten) mit insgesamt 27.000 Beschäftigten, rund 30% Frauen, und einer Exportquote von 64%. Demgegenüber zählt das Gewerbe insgesamt 4.428 Betriebe (Arbeitsstätten) mit rund 36.000 Beschäftigten. Die Branche wurde von der Krise 2009 so gut wie kaum betroffen, die Nachfrage nach Lebensmitteln ging in diesem Zeitraum kaum zurück (siehe genauer Krenn et al., 2014, S. 65f).

Was die Eigentumsverhältnisse betrifft, ist die Branche sehr kleinteilig strukturiert: 90% sind Klein- und Mittelbetriebe. Der Anteil internationaler Konzerne geht zurück während sich gleichzeitig große Familienunternehmen entwickelt haben. Seit dem EU-Beitritt ist laut Aussagen in den ExpertInneninterviews der Konzentrationsprozess in der Branche insgesamt gestiegen, ebenso der Exportanteil. Durch den Konzentrationsprozess im Lebensmittelhandel und die Marktmacht der Handelskonzerne hat sich eine engere Verzahnung der Produktion mit kleinteiligen und kurzfristigen Nachfragemustern seitens des Handels durchgesetzt mit der Auswirkung, dass die Planbarkeit der Produktion abgenommen und die Implementierung von flexiblen Arbeitszeiten zugenommen hat (genauer siehe Krenn et al., 2014, S. 65f).

Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) und KV (Branchenanhang) für die Süßwarenindustrie – Wenig Änderungen

Der Heterogenität der Branche entspricht, dass der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) für 29 Bereiche gilt. Diese Bereiche sind: Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie, Brauindustrie über 36.000 hl, Brauindustrie zwischen 12.000 und 36.000 hl, Brauindustrie bis 12.000 hl, Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie, Feinkostindustrie, Fleischwarenindustrie, Fruchtsaftindustrie, Futtermittelindustrie, Geflügelindustrie, Gewürzindustrie, Großbäcker, Haas, Kaffeemittelindustrie, Kelly, Kühlhäuser, Malzindustrie, Milchindustrie, Mühlenindustrie, Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie, Speiseöl- und Fettindustrie, Spiritus- und Hefeindustrie, Stärkeindustrie, Suppenindustrie, Süßwarenindustrie, Tabakindustrie, Teigwarenindustrie und Zuckerindustrie (Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Ausgabe 2015, S. 2). Für diese einzelnen Bereiche liegen zusätzlich zum Rahmenkollektivvertrag einzelne Branchenanhänge vor, welche die Einstufung, also die Definition der Lohnkategorien, den jährlich ausgehandelten Lohnvertrag sowie sonstige Zusatzbestimmungen für den einzelnen Bereich enthalten. Für eine Darstellung der Lohngruppen und Einstufung wurde aus diesen 18 Bereichen die Süßwarenindustrie ausgewählt, da sie gemäß Umsatz zu den wichtigsten Bereichen zählt.

Im Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) finden sich aus der Perspektive des Abbaus geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in den letzten Jahren kaum Veränderungen. Eine Anrechnung der Karenzzeiten ist im Rahmenkollektivvertrag nicht festgehalten. Auch bezüglich Teilzeitbeschäftigung, Mehrarbeit und Mehrzuschlag finden sich keine Sonderbestimmungen im Rahmenkollektivvertrag. Teilzeitbeschäftigung ist generell keine verbreitete Beschäftigungsform in dieser Branche.

Aber auch in dieser Branche wurden in den letzten Jahren bei Gehaltsverhandlungen die Löhne in den untersten Lohngruppen stärker erhöht als die der obersten Lohngruppen. Dies kommt den Beschäftigten der untersten Lohngruppe zugute, in denen zu einem höheren Anteil Frauen eingestuft sind.

Als wesentliche Veränderung, die zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede beigetragen hat, ist eine Reduktion der Lohnkategorien zu nennen, die allerdings nicht in den letzten Jahren, sondern in den letzten eineinhalb Jahrzehnten stattfand. Ende der 80er-, Anfang der 90er-Jahre fanden sich in der Süßwarenindustrie noch an die zwölf Lohnkategorien. Die übergeordneten Lohngruppen entsprachen zwar in etwa den gegenwärtigen fünf Lohngruppen (AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen, SpezialfacharbeiterInnen, Qualifizierte ArbeitnehmerInnen, MaschinführerInnen und sonstige ArbeitnehmerInnen), wiesen aber jeweils zwischen zwei und drei hierarchisierte (Unter)Lohnkategorien auf, a) und b) oder a) und b) und c). Die a-Gruppe war in den jeweiligen Lohngruppen der klassische Männerarbeitsbereich, während in der niedriger bezahlten b- und c-Gruppe zu höheren Anteilen Frauen beschäftigt waren. Die Abschaffung dieser hierarchisierten Lohnkategorien innerhalb der Lohngruppen verringerte den Spielraum für geschlechtsspezifische Benachteiligung bei der Einstufung enorm, so der Kollektivvertragsexperte Süßwarenindustrie.

Seit 1997 sind im Kollektivvertrag (Branchenanhang) der Süßwarenindustrie fünf Lohnkategorien (Lohngruppen) vorgesehen. Die höchsten Lohngruppen, Lohngruppe 1 und Lohngruppe 2 setzen einen Lehrabschluss voraus. In Lohngruppe 3 bis Lohngruppe 5 werden Beschäftigte ohne Lehrabschluss eingestuft.

1) AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen

unabhängig von einer Meisterprüfung verantwortlich für die Qualität und Quantität der Produkte einer oder mehrerer Produktionslinien, inklusive der Verpackung, den rationellsten Einsatz von Personal, Material und Produktionsmittel unter Beachtung aller hygienischen, qualitätsrelevanten und prozessspezifischen Vorschriften in dieser Abteilung.

2 a) SpezialfacharbeiterInnen

werden nach ausreichender Schulung und qualifizierter Praxis an mehreren Anlagen/Maschinen bzw. an schwierigeren Herstellungsprozessen, die besondere Ausbildung und Erfahrung als FacharbeiterInnen voraussetzen, bei der Herstellung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität und Quantität eingesetzt.

2 b) FacharbeiterInnen, ZuckerbäckerInnen

sind direkt mit der Erzeugung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität, meist an Produktionsanlagen und unter Beachtung aller prozessspezifischen Vorschriften befasst. Eine FacharbeiterInnenausbildung mit einem einschlägigen Abschluss für ZuckerbäckerInnen, BonbonmacherrInnen, KonfektmacherInnen u.Ä. ist Voraussetzung.

Die im betriebstechnischen Bereich eingesetzten FacharbeiterInnen wie SchlosserInnen, MechanikerInnen, KesselwärterInnen zählen ebenso wie KraftfahrerInnen auch zu dieser Kategorie.

3) Qualifizierte ArbeitnehmerInnen

Qualifizierte ArbeitnehmerInnen sind direkt mit der Erzeugung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität selbständig, meist an Produktionsanlagen und unter Beachtung aller prozessspezifischen Vorschriften befasst. Sie haben in der Regel auch Aufsicht und Verantwortung für den ordentlichen Arbeitseinsatz von mehreren sonstigen ArbeitnehmerInnen bzw. MaschinenführerInnen, auch im Schichtbetrieb neben der eigenen Arbeit.

4) MaschinführerInnen

bedienen nach Einschulung gleichartige Maschinen der Produktion bzw. Verpackung von Halb- und Fertigfabrikaten und produzieren selbständig eine vorgegebene Menge pro Schicht nach gegebenem Qualitätsstandard. Die fachgerechte Reinigung am Schichtende ist ebenso wie einfache Umrüsttätigkeiten in diesem Aufgabenprofil enthalten.

5) Sonstige ArbeitnehmerInnen

erledigen nach Unterweisung in den Bereichen Produktion, Verpackung, Transport und Reinigung alle anfallenden Arbeiten gewissenhaft unter Beachtung der bestehenden Regeln und Anordnungen in der entsprechenden Zeit. (Branchenanhang für die Süßwarenindustrie, 2015, S. 14/15)

Die Monatslöhne für Vollzeitbeschäftigte liegen für AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen bei 1.954,43 Euro, für SpezialfacharbeiterInnen bei 1.914,24 Euro, für FacharbeiterInnen, ZuckerbäckerInnen bei 1.802,03 Euro, für qualifizierte ArbeitnehmerInnen, VorarbeiterInnen bei 1.709,92 Euro, für MaschinführerInnen bei 1.626,18 Euro und für sonstige ArbeitnehmerInnen bei 1.607,76 Euro.

In der Süßwarenindustrie sind sechs Stufen einer Dienstalterszulage vorgesehen. Diese sind absolut definiert und gelten für alle Lohngruppen. 2015 beträgt die Dienstalterszulage nach drei Jahren monatlich 36,84 Euro, nach fünf Jahren 53,59 Euro, nach zehn Jahren 56,94 Euro, nach 15 Jahren 65,32 Euro, nach 20 Jahren 70,34 Euro und nach 25 Jahren 73,69 Euro.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) einen Passus (§11 Abs. 8) zur Entgeltgleichheit enthält, in dem auf das Gleichbehandlungsgesetz verwiesen wird. Bezüglich sprachlicher Gleichbehandlung fällt positiv auf, dass die Formulierungen bis auf einige Ausnahmen – etwa Arbeitgeber – auf beide Geschlechter Bezug nehmen.

3.3.6 Hotel- und Gastgewerbe – Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

Anmerkungen zur Branche

Im Jahr 2012 waren rund 270.000 ArbeitnehmerInnen in 44.500 Beherbergungs- und Gastronomieunternehmen (ÖNACE 2008: Abschnitt I) beschäftigt (Statistik Austria, 2015b). In der Gastronomie (ÖNACE 2008: Abteilung 56) waren rund 168.000 Personen im Jahresdurchschnitt tätig, während in der Beherbergung (ÖNACE 2008: Abteilung 55) im Jahresdurchschnitt rund 108.000 Personen beschäftigt waren (Statistik Austria, 2015b).

Während es im Jahr 2009 erstmals seit 2004 zu Umsatzrückgängen im Bereich Beherbergung und Gastronomie kam, ist seit dem Jahr 2010 laut Umsatzindex (ÖNACE 2008: Abschnitt I) ein Aufwärtstrend erkennbar, der für 2013 ein Plus von 3,5% aufwies (2010: +4,5%, 2011: +4,7% bzw. 2012: +3,7% gegenüber dem Vorjahresergebnis) (Statistik Austria, 2015b).

Die überwiegend kleinbetriebliche Struktur der österreichischen „Beherbergung und Gastronomie“ zeigt sich deutlich bei der Betrachtung der Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges in der Gliederung nach Beschäftigtengrößenklassen (siehe: Branchendaten nach Beschäftigtengrößenklassen). 86,8% der Unternehmen arbeiten mit weniger als zehn Beschäftigten. Nur 503

Unternehmen (1,1%) der Beherbergung und Gastronomie arbeiteten mit mindestens 50 Beschäftigten, gleichzeitig sind diese Unternehmen für 26,5% der Bruttowertschöpfung des gesamten Bereiches im Jahr 2012 verantwortlich (Statistik Austria, 2015b).

Die Branche ist durch hohe Fluktuation und Abwanderung charakterisiert. Beinahe die Hälfte der Beschäftigten verlässt die Branche nach zehn Jahren (Pensionierungen nicht mit berechnet).

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

„Ein großes Problem ist die Unübersichtlichkeit.“ (Kollektivvertragsexperte, Hotel- und Gastgewerbe)

Unter den Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe fallen rund 200.000 ArbeitnehmerInnen, über 60 Prozent davon sind Frauen.

Im Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe sind laut Kollektivvertragsexperten Hotel- und Gastgewerbe in den letzten Jahren kaum Änderungen konstatierbar. Dies gilt natürlich auch für den Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in den letzten Jahren.

Eine Anrechnung der Karenzzeiten ist im Kollektivvertrag nicht festgehalten. Bezüglich Teilzeitbeschäftigung, Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag wird im Kollektivvertrag auf das Arbeitszeitgesetz (AZG) (idF BGBl. I Nr. 61/2007) verwiesen.

6. b. „Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die in den Lohnabkommen vereinbarten Mindestlöhne gebühren Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Für die Regelung des Mehrarbeitszuschlages gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 19 d Arbeitszeitgesetz (AZG) idF BGBl. I Nr. 61/2007.“ (Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe, Stand: 1. Juli 2012 adaptiert, S. 4)

Zu Lohngruppen und Einstufungen können aufgrund der Unübersichtlichkeit für das Hotel- und Gastgewerbe leider keine Aussagen getroffen werden. Im Hotel- und Gastgewerbe fehlen erstens bundeseinheitliche Regelungen. Zweitens gelten zwei unterschiedliche Entgeltsysteme, und zwar Festlöhne und so genannte Garantielöhne,²⁷ für die wiederum in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Lohn tafeln vorliegen. Drittens differiert die Systematik, in die die einzelnen Lohngruppen eingeordnet sind, zwischen den Bundesländern. So findet sich beispielsweise in Kärnten eine Bereichsgliederung in Service Festlohnsystem und Service Garantielohnsystem, in Beherbergung Festlohnsystem und Beherbergung Garantielohnsystem sowie Küche. In jedem dieser Bereiche sind wiederum fünf Lohngruppen festgelegt. Die steirische Lohn tafe l weist hingegen keine Bereichsgliederung auf, sondern unterscheidet im Festlohnsystem zwischen 16 Lohngruppen. In Wien wiederum gibt es eine eigene Lohn tafe l für Wiener Kaffeehäuser. Dazu kommt, so

²⁷ Das Garantielohnsystem sieht für MitarbeiterInnen, die unmittelbar Kontakt zu den Gästen haben, eine Beteiligung am Nettoumsatz vor. Die Beteiligung erfolgt in der Form, dass ein gewisser Prozentsatz des Nettoumsatzes auf die MitarbeiterInnen entsprechend ihrer im Monat geleisteten Arbeitszeit und im Verhältnis ihres garantierten Mindestlohnes aufgeteilt wird. Unabhängig von der Höhe der ermittelten Umsatzprozente hat der/die Garantielöhner/in jedenfalls Anspruch auf den in der Lohnordnung garantierten Mindestbruttolohn. Dieser ergibt sich aus der Einstufung in die jeweilige Lohnkategorie.

der Kollektivvertragsexperte Hotel- und Gastgewerbe, dass die Lohnhöhen höchst unterschiedlich sind. Zusätzlich unterscheiden sich auch die Dienstalterszulagensysteme: Gibt es in einem Bundesland Biennalsprünge bis zum 25. Dienstjahr, findet sich in einem anderen die erste Dienstalterszulage erst nach fünf Dienstjahren.

Derzeit sind erste Schritte in Richtung einer bundeseinheitlichen Harmonisierung geplant. Eine sofortige bundeseinheitliche Harmonisierung ist laut Kollektivvertragsexperten Hotel- und Gastgewerbe aufgrund der teilweise sehr unterschiedlichen Lohnhöhen nicht möglich. Eine solche Harmonisierung wäre gleichzeitig auch der erste Schritt, um Aussagen zum Abbau von Entgeltbenachteiligung von Frauen im Kollektivvertrag für Arbeiterinnen im Hotel- und Gastgewerbe zu ermöglichen.

3.4 Zusammenfassung

Die Analysen machen deutlich, dass der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Entgeltbereich in den einzelnen untersuchten Kollektivverträgen unterschiedlich weit gediehen ist. Dies betrifft sowohl die Anrechnung von Karenzzeiten als auch die Diskriminierungsanfälligkeit von Einstufungsregelungen. Abhängig von derzeitigen Status Quo sind daher auch in den einzelnen Branchen unterschiedliche Schritte notwendig um Benachteiligungen von Frauen im Entgeltbereich weiter abzubauen. Geht es bei den einen zunächst einmal um eine Schaffung von Entgeltübersichtlichkeit und eine Festlegung der Anrechnung von Karenzzeiten im Kollektivvertrag, geht es bei den anderen um eine Ausweitung der Anrechnung von Karenzzeiten in zeitlicher Hinsicht (beispielsweise von zehn Monaten auf 20 Monate), in Hinsicht auf verschiedene Karenzformen (Elternkarenz, Pflegekarenz, Hospizkarenz) und in Hinsicht auf Ansprüche (wie beispielsweise Anrechnung auf Vorrückungen und Jubiläumsgelder).

Teilzeitbeschäftigung, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag und Durchrechnungszeiträume sind aus der Perspektive der KollektivvertragsexpertInnen bislang in keiner Branche wirklich befriedigend im Kollektivvertrag gelöst. Dieses Themenfeld wird daher auch von den KollektivvertragsexpertInnen als „offene Baustelle“ bezeichnet.

Darüber hinaus finden sich in den Kollektivverträgen einzelne branchenspezifische Verbesserungen, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Ein solches Beispiel ist die Verbesserung der Vordienstzeitenanrechnung im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft, die im KV Reinigung bedeutungslos ist, da letzterer über keine Dienstalterszulagen verfügt.

Anzuführen sind schließlich auch noch Veränderungen, die grundsätzlich Beschäftigten unabhängig ihres Geschlechts zu Gute kommen. Hier ist für alle fünf Branchen die Strategie einer kontinuierlichen Mindestlohnpolitik zu nennen. Das heißt, dass in den letzten Jahren bei Gehaltsverhandlungen die untersten Lohngruppen stärker erhöht wurden als die obersten Lohngruppen. In den untersten Lohngruppen wiederum sind zu höheren Anteilen Frauen eingestuft.

4 Maßnahmen der Bundesministerien

In diesem Teil des Berichts erfolgt eine detaillierte Darstellung der für den Berichtszeitraum 2013-2014 von den Ministerien gemeldeten externen Maßnahmen.

Festgehalten wird an dieser Stelle, dass keine Evaluierung oder Bewertung der Maßnahmen an sich erfolgt, sondern eine Beschreibung und Kategorisierung der Maßnahmen auf Basis der Angaben der berichtenden Stellen vorgenommen wurde.

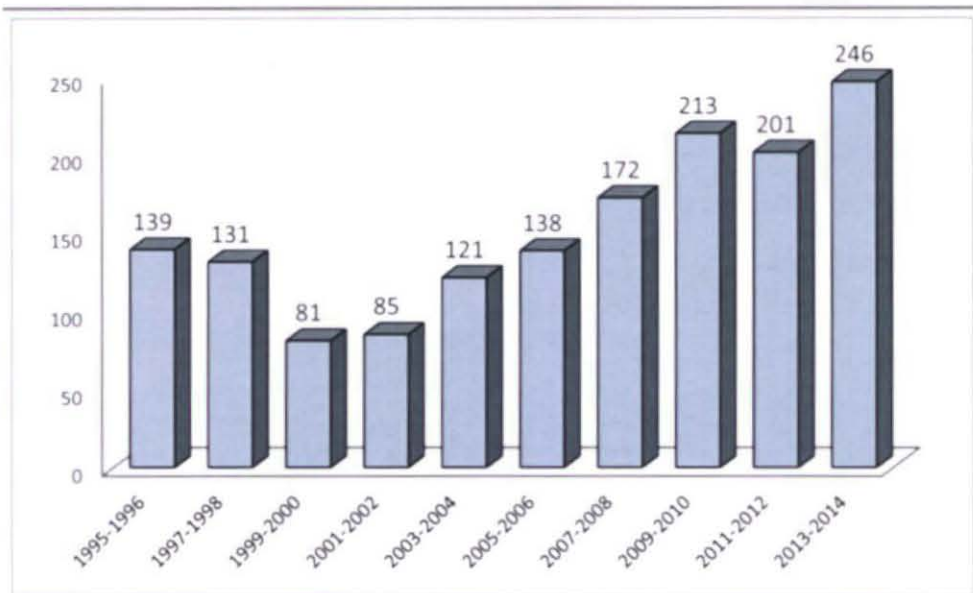
4.1 Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2013-2014

Anhand eines standardisierten Erhebungsblattes (siehe Anhang) wurden die Ressorts zu Jahresende 2014 ersucht, eine Zusammenstellung folgender Eckdaten zu den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2013-2014 zu veranlassen: Titel, Inhalt, Ziele und Ergebnisse, Zielgruppe, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung und Evaluierung.

Die Darstellung der in den Jahren 2013 und 2014 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen in diesem Bericht erfolgt auf Basis der von den Ministerien gemeldeten externen Maßnahmen. Nicht behandelt werden 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.

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien insgesamt 279 Maßnahmen gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder, doppelt gemeldeter bzw. nur für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen wurden in den vorliegenden Bericht insgesamt **246 externe Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2013 und 2014** aufgenommen. Dies ist eine Steigerung im Vergleich zu dem in den letzten Perioden gesetzten Maßnahmenvolumen (im Vergleich: 201 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2011/12, 213 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009/10 und 172 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2007/8). Siehe dazu: Kapitel 2.2.1 und Kapitel 2.3.

Abbildung 1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen



Quelle: BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 1995-1996 S. 8; 1997-1998 S. 4; 1999-2000 S. 11f; 2001-2002 S. 12; 2003-2004 S. 5; 2005-2006 S. 15; 2007-2008 S. IV; 2009-2010 S. III; 2011-2012 S. II.

ANALYSE NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den in den Erhebungsbögen angeführten Zielgruppen (wobei Gruppenüberschneidungen aufgrund von Mehrfachnennungen möglich sind), so scheinen in den Jahren 2013 und 2014 neben der zu erwartenden Vielfachnennung von Frauen insbesondere wieder Mädchen/Schülerinnen (26 Maßnahmen), Migrantinnen/Muslimas/Drittstaatsangehörige (44 Maßnahmen), von Gewalt Betroffene (15 Maßnahmen), Frauen und Männer sowie Mütter und Väter (45 bzw. 23 Maßnahmen) im Fokus der von den Ministerien gesetzten Maßnahmen gestanden zu sein. Auch die Information der breiten Öffentlichkeit war mit 22 Maßnahmen ein wichtiges Anliegen, sowie die Ausbildung bzw. Information von MultiplikatorInnen (17 Maßnahmen).

Tabelle 4.1 Maßnahmen nach Zielgruppen

Zielgruppe	Anzahl
Frauen (allgemein)	85
Mädchen/ Schülerinnen	26
(interessierte) Öffentlichkeit	22
Migrantinnen/ Muslimas/ Drittstaatsangehörige	44
Von Gewalt Betroffene	15
Frauen und Männer	45
Mitarbeiterinnen von ...	10
Mütter und/oder Väter/ Eltern	23
Ältere Frauen/Alter	5
Multiplikatorinnen	17
Arbeitslose/-suchende	9
Pflege	6
Arbeitnehmerinnen/ Berufstätige	14
Lehrerinnen	1
Forscherinnen	11
Künstlerinnen	4
Politikerinnen	7
Unternehmerinnen	6

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Arbeitnehmerinnen/Berufstätige sowie Arbeitslose/-suchende waren mit 14 bzw. 9 Maßnahmen vertreten, Forscherinnen mit 11 Maßnahmen.

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 Bereichen, 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", "Benachteiligungen", "Soziale Sicherheit", "Gleichbehandlung" und "Aktive Frauenfördermaßnahmen" möglich. Die letzte Kategorie weist aufgrund ihrer Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in elf verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche auf.

Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die genaue Definition der Begriffe und die im Bereich aktive Frauenförderung abgefragten Unterkategorien.

Tabelle 4.2 Maßnahmen nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	51
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	45
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	51
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	90
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	224
Schulische und berufliche Bildung	61
Arbeitsmarkt	82
Wohnen	16
Gesundheit	30
Mobilität	12
Sexismus/ Gewalt	57
Gleichberechtigte Lebensformen	34
Wissenschaft	38
Kunst und Kunstförderung	8
Politik	24
Öffentlicher Dienst	33
Sonstiges	54

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS
(DEZEMBER 2014 BIS MARZ 2015)

Wie aus der Tabelle ersichtlich, wurden die meisten Maßnahmen der Jahre 2013 und 2014 der "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (90 Maßnahmen) zugeordnet und dem Bereich „Arbeitsmarkt“ im Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (82 Maßnahmen). In den Bereichen "Soziale Sicherheit" (51 Maßnahmen), "Vereinbarkeit" (51 Maßnahmen), und "Benachteiligungen" (45 Maßnahmen) wurden ebenfalls viele Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung wurden am häufigsten die Felder neben "Arbeitsmarkt" (81 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (61 Maßnahmen) sowie "Sexismus und Gewalt" (57 Maßnahmen), "Wissenschaft" (38 Maßnahmen), " Gleichberechtigte Lebensformen " (34 Maßnahmen) und „Öffentlicher Dienst“ (33 Maßnahmen) gemeldet.

Da mehrere Antworten möglich waren stimmt die Anzahl der Nennungen nicht mit der Maßnahmenanzahl überein.

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.

ANALYSE NACH ART DER MAßNAHMEN

Im Erhebungsblatt wurde eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme abgefragt. Dabei wurde zwischen den Kategorien Legislative Maßnahmen, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Subventionen, Preise, Stipendien, Forschungsförderung, Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit und Sonstiges unterschieden.

Die von den Ministerien für 2013-2014 gemeldeten Maßnahmen umfassen wie auch in den Vorjahren 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 in den Vorjahren - ein deutlicher Schwerpunkt in den Bereichen "Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen" (107 Maßnahmen) sowie "Öffentlichkeitsarbeit" (73 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 eben dieser Benachteiligung erkannt werden.

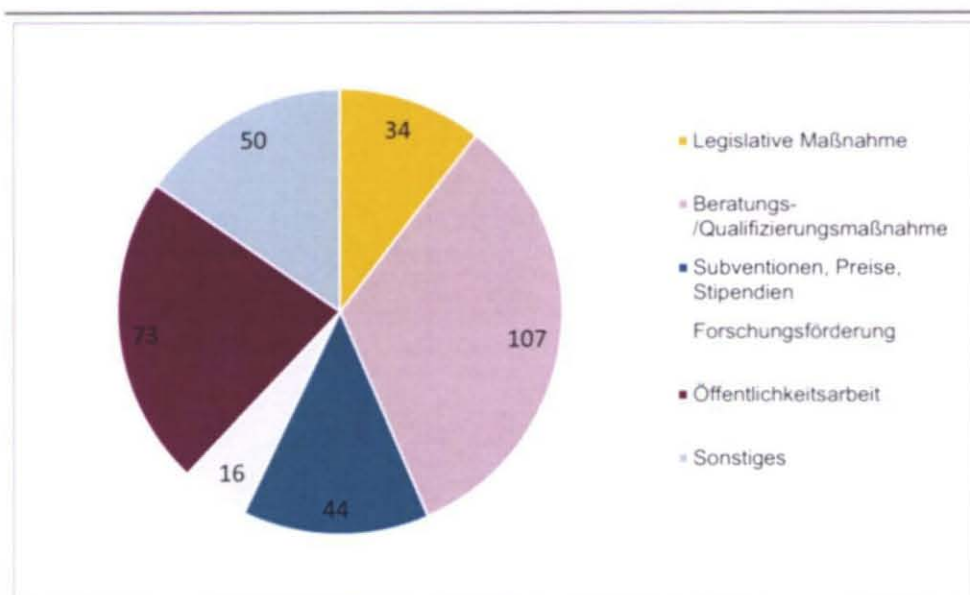
In den Bereichen "Subventionen, Preise und Stipendien" werden 44 Maßnahmen gemeldet, für "Legislative Maßnahmen" gibt es 34 Nennungen. "Forschungsförderung" wird deutlich geringere 16 Mal bzw. "Sonstiges" deutlich häufiger 50 Mal genannt.

Tabelle 4.3 Maßnahmen nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	34
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	107
Subventionen, Preise, Stipendien	44
Forschungsförderung	16
Öffentlichkeitsarbeit	73
Sonstiges	50

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Abbildung 2 Maßnahmen nach Art der Maßnahme



Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

ANALYSE NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG DER MAßNAHMEN

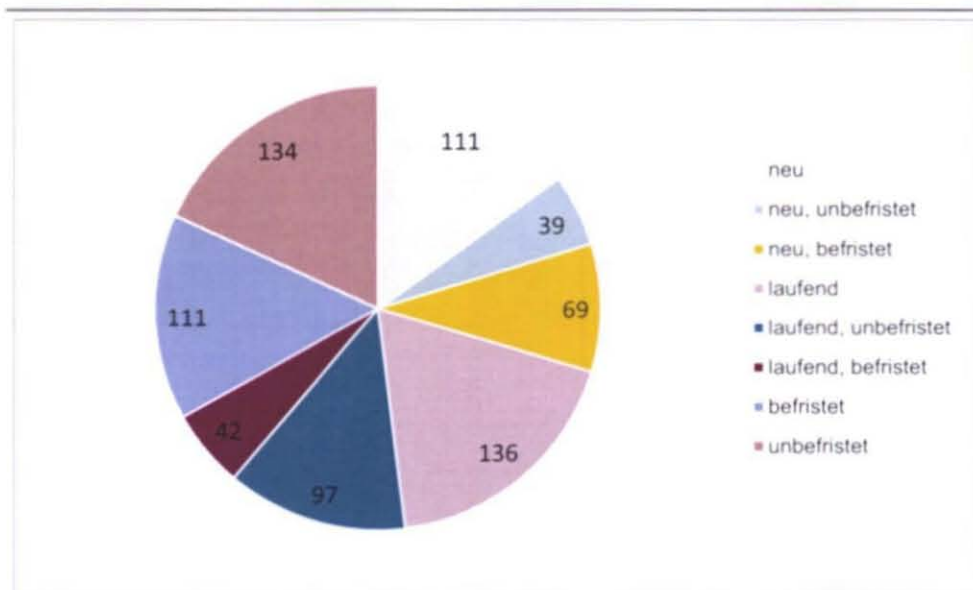
In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2013-2014) fällt. Wie im Vorbericht wurden diesmal überwiegend (136) laufende Maßnahmen gemeldet; es gab aber auch viele (111) neue Maßnahmen.

Tabelle 4.4 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung

	Anzahl
Neu	111
Neu, unbefristet	39
Neu, befristet	69
Laufend	136
Laufend, unbefristet	97
Laufend, befristet	42
Befristet	111
Unbefristet	134

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Abbildung 3 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung



Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen, zeigt, dass im Berichtszeitraum 2013-2014 ungefähr die Hälfte der Maßnahmen (111) befristet ist während die andere Hälfte (136) unbefristet ist. Nicht unerwartet waren die neuen Maßnahmen eher befristet (69) während laufende Maßnahmen eher unbefristet waren (97).

ANALYSE NACH BUDGETUMFANG

In den bisherigen Berichten wurden die Kosten der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (Budgets) in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Grund hierfür war u.a. dass sich die Feststellung der tatsächlichen Kosten aufgrund (nicht näher erfasster) ministerieller Eigenleistungen oder wegen einer teilweisen Kostentragung durch Dritte schwierig gestaltete. Aus diesem Grund wurde die Abfrage im diesjährigen Erhebungsblatt umgestellt. Nach der allgemeinen Angabe der Kosten wird nun nach der Einordnung in einen Kostenrahmen gefragt (siehe untenstehende Tabelle). Daher, und aufgrund

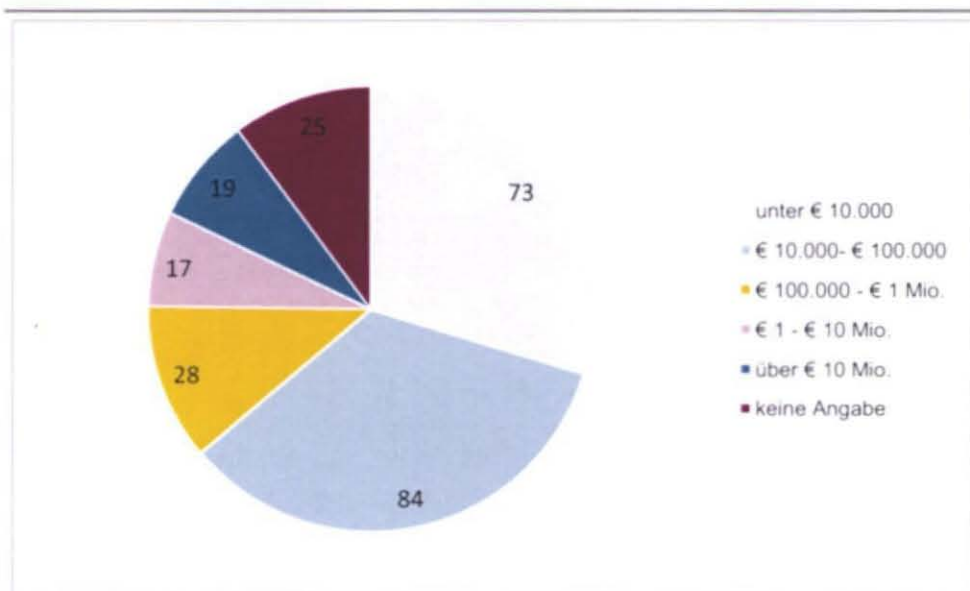
der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt kein Gesamtbudget aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden.

Tabelle 4.5 Maßnahmen nach Budgetumfang

Höhe des Budgets	Anzahl
Unter € 10.000,-	73
€ 10.000,- bis € 100.000,-	84
€ 100.000,- bis € 1 Mio.	28
€ 1 Mio. bis € 10 Mio.	17
Über € 10 Mio.	19
Keine Angabe	25

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015))

Abbildung 4 Maßnahmen nach Budgetumfang



Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015))

Rückschlüsse auf die Größe und Wichtigkeit einzelner Maßnahmen und Bereiche sind allerdings möglich. Von den insgesamt 221 Maßnahmen mit Budgetangaben sind über 70 Prozent im kleineren (bis € 10.000) bzw. unteren mittleren (bis € 100.000) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (€ 100.000 bis € 1.000.000) immerhin noch mehr als ein Achtel der gemeldeten Maßnahmen finden, fallen nur etwas mehr als 7 Prozent zwischen eine und zehn Mio. Euro. Deutlich höhere Budgetmittel fallen bei 19 der (sehr großen und breitenwirksamen) Maßnahmen an.

ANALYSE NACH FINANZIERUNGSFORM

Im betrachteten Zeitraum wurden ministerielle Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen ungefähr zur Hälfte (111) ausschließlich aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien

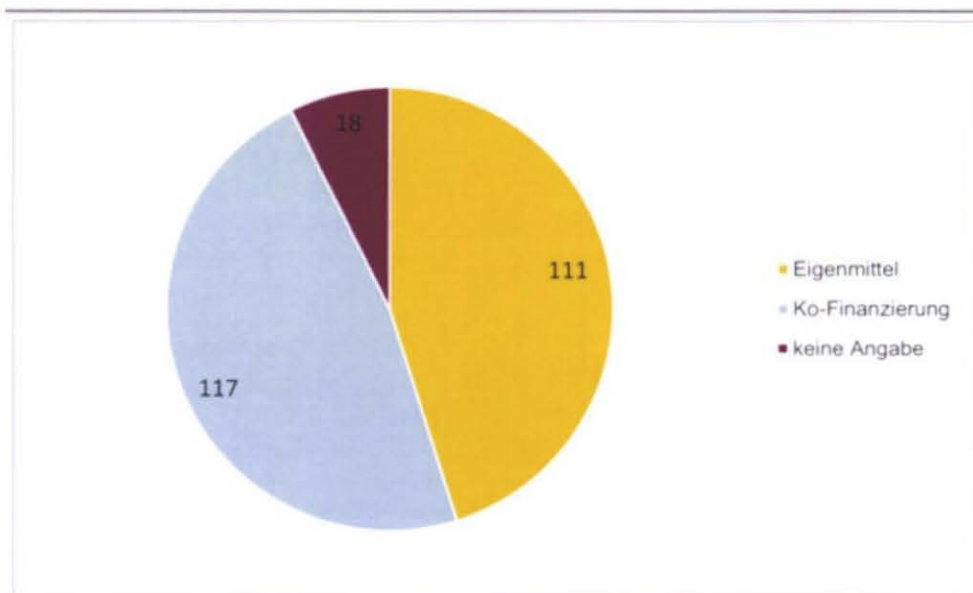
und ungefähr zur Hälfte (117) in Ko-Finanzierung mit anderen TrägerInnen bestritten. Zu 18 Maßnahmen gab es keine Angaben hinsichtlich ihrer Finanzierungsform.

Tabelle 4.6 Maßnahmen nach Art der Finanzierung

Art der Finanzierung	Anzahl
Eigenmittel	111
Ko-Finanzierung durch	117
EU-Mittel	37
Land und/oder Gemeinde	37
Sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,...)	49
Privatunternehmen	2
Sonstiges	34
Keine Angabe	18

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Abbildung 5 Maßnahmen nach Art der Finanzierung



Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Innerhalb der 117 Fälle von Ko-Finanzierung wird diese am häufigsten durch sonstige öffentliche Mittel (49 Maßnahmen; z.B. anderes Ministerium, AMS, FFG, ÖROK usw.) sowie Mitteln der Länder und Gemeinden (37) und Mittel der EU (37) bereitgestellt. Zu einem sehr geringen Anteil trugen auch Privatunternehmen zur Finanzierung einiger Projekte bzw. Maßnahmen bei.

ANALYSE NACH EVALUIERUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Innerhalb der 246 Maßnahmen wurde die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 111 Fällen mit "nein" und in 8 Fällen nicht beantwortet. Das Thema Evaluierung bleibt damit nach wie vor ein ausbaufähiges Handlungsfeld. Mit zunehmender Fokussierung darauf, dass nicht der Mitteleinsatz sondern der Output den Effekt und die Effizienz einer Maßnahme bestimmt (z. B. im

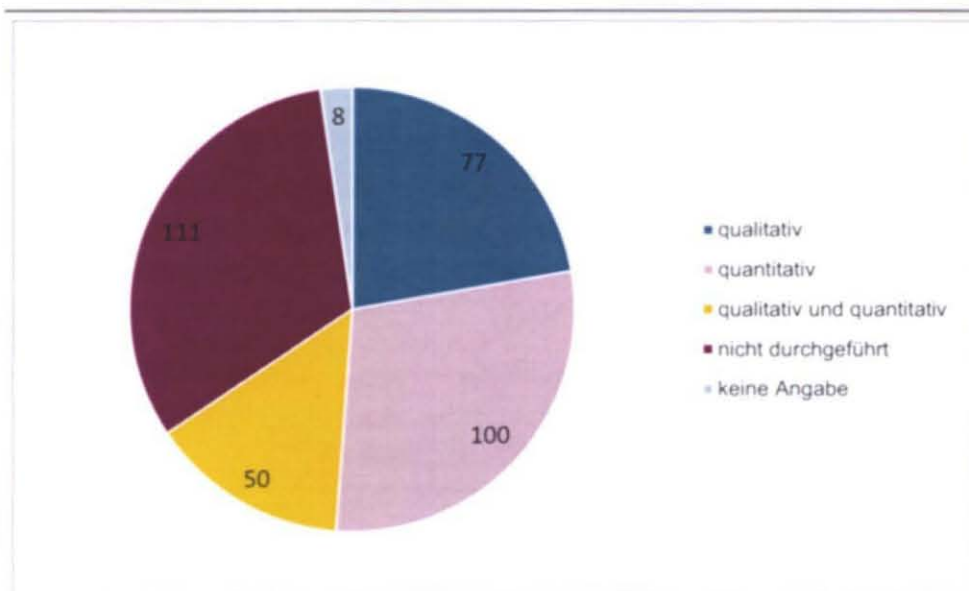
Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung), rückt neben der effizienten Durchführung der Maßnahme auch eine gezielte Erfassung ihrer Resultate (also des Maßnahmenoutputs, z.B. bestimmte Anzahl an Frauen wurde gefördert bzw. reintegriert) in den Vordergrund. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass eine Evaluierung von Maßnahmen nicht immer sofort durchführbar ist bzw. nur über Umwege oder im Nachhinein erfolgen kann (z.B. legislative Maßnahme, langfristige Wirkung).

Tabelle 4.7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung

	Anzahl
Qualitativ	77
Quantitativ	100
Qualitativ und Quantitativ	50
Keine Evaluierung	111
Keine Angabe	8

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Abbildung 6 Maßnahmen nach Art der Evaluierung



Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

50 Maßnahmen werden sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert, jeweils eine (der beiden) Evaluierungsmethoden erfolgt allerdings in deutlich mehr Fällen: Für 77 Maßnahmen wurde eine qualitative, für immerhin 100 eine quantitative Evaluierung gemeldet.

4.2 Vergleich mit dem Jahresbericht 2011-2012

Da für den vorliegenden Bericht 2013-2014 das gleiche Erhebungsinstrument verwendet wurde, wie für den Bericht 2011-2012, können diese beiden Berichte inhaltlich miteinander verglichen werden.

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl der Maßnahmen pro Ressort im Vergleich zwischen den Erhebungsperioden 2011-2012 und 2013-2014 dargestellt. Da sich seit dem letzten Bericht 2011-2012 die Zusammensetzungen und inhaltlichen Schwerpunkte der Ministerien durch einen Regierungswechsel verändert haben, ist die Vergleichbarkeit der Zahlen nur eingeschränkt möglich.

Tabelle 4.8 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen

Ressorts	2011-2012	2013-2014
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	35	51
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	14	43
Bundesministerium für Bildung und Frauen	-	74
Bundesministerium für Familien und Jugend	-	17
Bundesministerium für Finanzen	0	5
Bundesministerium für Inneres	5	3
Bundesministerium für Justiz	7	8
Bundesministerium für Gesundheit	2	2
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	5	2
Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2	4
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	21	-
Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	21	-
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	10	-
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	-	23
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	8	7
Bundeskanzleramt	71	7
GESAMT	201	246

Quelle: BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 2011-2012, S 124FF; AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Beim Vergleich zwischen der Erhebungsperiode 2011-2012 und 2013-2014 ergibt sich hinsichtlich der Anzahl der berichteten Maßnahmen eine Erhöhung um 44 Maßnahmen. Wurden für den Zweijahresbericht 2011-2012 insgesamt 201 Maßnahmen angeführt, waren dies 2013-2014 insgesamt 246.

Nachstehende Tabelle zeigt den zahlenmäßigen Vergleich der gemeldeten Maßnahmen aller bisherigen Berichte

Tabelle 4.9 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen

Berichtszeitraum	Anzahl der Maßnahmen
1995-1996	139
1997-1998	131
1999-2000	81
2001-2002	85
2003-2004	121
2005-2006	138
2007-2008	172
2009-2010	213
2011-2012	201
2013-2014	246

Quelle: BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 1995-1996 S. 8; 1997-1998 S. 4; 1999-2000 S. 11f; 2001-2002 S. 12; 2003-2004 S. 5; 2005-2006 S. 15; 2007-2008 S. IV; 2009-2010 S. III; 2011-2012 S. II..

4.3 Zusammenfassende Darstellung

Für den vorliegenden Bericht wurden 246 externe Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts beschrieben. Die beschriebenen Maßnahmen sind von ihrem Umfang und ihrer Tragweite hinsichtlich des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen sehr unterschiedlich. Sie umfassen beispielsweise die Publikation von Studien, Gesetzesänderungen oder Förderungsprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Die meisten Nennungen kamen dabei eindeutig vom Bundesministerium für Bildung und Frauen (74 Maßnahmen), gefolgt vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (51 Maßnahmen). Vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres wurden 43 Maßnahmen gemeldet, vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 23 Maßnahmen und vom Bundesministerium für Familien und Jugend 17 Maßnahmen. Die weiteren Ministerien haben jeweils weniger als 10 Maßnahmen beschrieben.

Die Verteilung der Themenkreise ergibt folgendes Bild: Rund 20% der Nennungen fallen auf den Themenkreis „Gleichbehandlung“, 11% auf „Soziale Sicherheit“ und „Vereinbarkeit“ und 10% auf „Benachteiligungen“. „Aktive Frauenfördermaßnahme“ wurden zu 49% genannt.

Unter den „Aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden die Nennung wie folgt den Bereichen zugordnet: 18% entfallen auf „Arbeitsmarkt“, gefolgt von „Bildung“ und „Sexismus/Gewalt“ mit jeweils 13% der Nennungen. 12% wurden „Sonstiges“ zugeordnet, je 8% „Wissenschaft“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“, sowie je 7% „Gesundheit und „Öffentlicher Dienst“. Die Nennung der übrigen Themenkreise liegt zwischen 2% und 5%.

Aufgeteilt auf Maßnahmenarten zeigt sich, dass die Kategorien „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (33%) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (22%) die wichtigsten Maßnahmenarten seitens der Bundesministerien darstellen. „Sonstiges“ wurden 16% der Nennungen zugeordnet

und „Subventionen, Preise, Stipendien“ mit 14%. „Legislative Maßnahmen“ erhielten rund 10% der Nennungen. „Forschungsförderung“ stellt mit 5% die am wenigsten genannte Maßnahmenart dar.

Ein Vergleich auf Ebene der Bundesministerien insgesamt zwischen der aktuellen und der letzten Erhebungsperiode 2011-2012 zeigt, dass sich die Anzahl der Maßnahmen von 201 auf 246 erhöht hat. Eine Gegenüberstellung der beiden Perioden nach Themenkreisen ergibt, dass im aktuellen Bericht ein deutlicher Anstieg in den Bereichen „Benachteiligungen“, „Soziale Sicherheit“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“ zu verzeichnen ist. Bei beiden Erhebungszeiträumen wurden die Maßnahmen zu einem hohen Anteil den Themenbereichen „Gleichbehandlung“ sowie „Aktive Frauenförderungsmaßnahme“ in den Bereichen „Arbeitsmarkt“ und „Schulische und berufliche Bildung“ zugeordnet.

Verglichen nach Maßnahmenarten bekam die Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ in beiden Berichten die meisten Zuordnungen, gefolgt von den Maßnahmenarten „Sonstiges“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. „Subventionen, Preise, Stipendien“ und „Legislative Maßnahmen“ nehmen mit jeweils über 20% in beiden Berichten einen hohen Stellenwert ein. Im prozentuellen Anteil der einzelnen Maßnahmenarten am Gesamtergebnis sind nur geringfügige Änderungen zu vermerken.

Beim Vergleich der Gesamtzahl der Maßnahmen aller bisherigen Berichte zeigt sich eine deutliche Verringerung der Maßnahmen von der Berichtsperiode 1997-1998 (131) auf 1999-2000 (81). In den darauf folgenden Berichten kann ein Anstieg der Zahl der gemeldeten Maßnahmen festgestellt werden. Im Vergleichszeitraum 2011-2012 bis 2013-2014 ist ebenfalls ein Anstieg zu beobachten (um 45 Maßnahmen).

5 Maßnahmen der Ministerien

Nach einem Überblick über die Anzahl der von Bundesministerien und Bundeskanzleramt gemeldeten Maßnahmen erfolgt eine Darstellung der Maßnahmen geordnet nach Ressort.

Pro Ressort erfolgt ein Überblick über Themenbereiche und Art der Maßnahme. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei jeder Maßnahme Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden. Da mehrere Antworten möglich waren stimmt die Anzahl der Nennungen nicht mit der Maßnahmenanzahl überein. Danach werden pro Ressort die Maßnahmen in einer Liste erfasst.

5.1 Überblick

Die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt haben in unterschiedlicher Ausführlichkeit über ihre Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen berichtet und dazu die entsprechenden Erhebungsblätter ausgefüllt. Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Maßnahmen, die in den Bericht aufgenommen wurden.

Tabelle 5.1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen 2013-2014

Ressort	Maßnahmen
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	51
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	43
Bundesministerium für Bildung und Frauen	74
Bundesministerium für Familien und Jugend	17
Bundesministerium für Finanzen	5
Bundesministerium für Inneres	3
Bundesministerium für Justiz	8
Bundesministerium für Gesundheit	2
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	2
Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	4
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	23
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	7
Bundeskanzleramt	7
GESAMT	246

Quelle: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Insgesamt wurden für den „Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ 246 Maßnahmen gemeldet, die den Berichtskriterien entsprechen.

Die meisten Nennungen kamen dabei vom Bundesministerium für Bildung und Frauen (74 Maßnahmen), gefolgt vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (51 Maßnahmen). Vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres wurden 43 Maßnahmen gemeldet. Des Weiteren nannte das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 23 Maßnahmen; das Bundesministerium für Familien und Jugend 17 Maßnahmen, das Bundesministerium für Justiz 8 Maßnahmen, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie und das Bundeskanzleramt je 7 Maßnahmen. Die restlichen Ministerien haben zwischen zwei und fünf Maßnahmen beschrieben.

5.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)

Vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurden 51 Maßnahmen gemeldet.

Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

Tabelle 5.2 Maßnahmen des BMASK nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	13
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	13
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	17
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	11
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	40
Schulische und berufliche Bildung	14
Arbeitsmarkt	14
Wohnen	0
Gesundheit	2
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	15
Gleichberechtigte Lebensformen	7
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	1
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	6

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MARZ 2015)

Thematisch verteilen sich die Maßnahmen des BMASK v.a. auf die Bereiche Soziale Sicherheit, Vereinbarkeit, Benachteiligungen und Gleichbehandlung. Bei den aktiven Frauenfördermaßnahmen wurden oft gewählt: Sexismus/Gewalt, Bildung und Arbeitsmarkt.

Tabelle 5.3 Maßnahmen des BMASK nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	15
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	26
Subventionen, Preise, Stipendien	16
Forschungsförderung	1
Öffentlichkeitsarbeit	6
Sonstiges	7

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MARZ 2015)

Die Maßnahmen wurden überwiegend den Bereichen Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Subventionen, Preise, Stipendien sowie Legislative Maßnahmen zugeordnet.

Nachfolgend werden die Maßnahmen des BMASK aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Begünstigende Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes (§ 18a ASVG)	Inanspruchnahme der begünstigenden Selbstversicherung bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen zwischen 01.01.1998 und 31.12.2012 rückwirkend für längstens zehn Jahre
Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger (§ 18b ASVG)	Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger; diese Zeiten gelten nun als Beitragszeiten und nicht mehr als Ersatzzeiten
Verbesserungen für selbständige Frauen bei Wochengeldbezug bzw. Kindererziehungszeiten (BGBl. I Nr.86/2013 - Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2013)	- Befreiung der Bezieherinnen von Wochengeld nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) von der Beitragspflicht bei Ruhendmeldung bzw. Anzeige der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit - Ermöglichung der Ausnahme von der GSVG-Pflichtversicherung bei geringfügiger selbständiger Erwerbstätigkeit neben einem Kinderbetreuungsgeldbezug - Normierung, dass es aufgrund einer nachträglichen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten zu keiner Verminderung der Kontoerstgutschrift kommt
Ausnahme von der Pflichtversicherung bei geringfügiger Erwerbstätigkeit neben Kinderbetreuungsgeldbezug und für die Dauer der Kindererziehung bis zu vier Jahren (§ 4 Abs. 1 Z 7 GSVG) BGBl. I Nr. 139/2013 - 2. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2013	Kleingewerbetreibende Mütter und Väter können seit 1. Juli 2013 für die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld einen Antrag auf Ausnahme von der Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) stellen, unabhängig davon, wie lange sie zuvor nach dem GSVG pflichtversichert waren.

Titel	Beschreibung
Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten und Pension (§ 3 Abs. 1 Z 2 APG iVm § 8 Abs. 2 lit g ASVG)	Anerkennung der ab dem 01.01.2005 liegenden Zeiten der Kindererziehung als Beitragszeiten in der Pensionsversicherung für maximal die ersten 48 Monate ab Geburt des Kindes
Übertragung von Gutschriften bei Kindererziehung "Pensionssplitting" (§ 14 APG)	Derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten vier Jahre bis zu 50% seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto jenes Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmet.
Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger und der pflegebedürftigen Personen: Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten	finanzielle Unterstützung (zwischen € 1.100,- und € 275,- monatlich zwölf Mal jährlich) mit dem Ziel der adäquaten sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der Betreuungskräfte
Verbesserung der Situation pflegenden und betreuenden Angehöriger: Finanzielle Zuwendungen als Beitrag zu den Kosten der Ersatzpflege	Bei Verhinderung der Hauptbetreuungsperson einer/eines nahen Angehörigen mit einem Pflegegeld ab der Stufe 3 bzw. einem Pflegegeld ab der Stufe 1 bei minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen kann für bis zu 28 Tage/Kalenderjahr eine Zuwendung zu den Kosten der in diesem Zeitraum erwachsenen Ersatzpflege für bis zu € 2.200 gewährt werden.
Verbesserung der Situation pflegenden und betreuenden Angehöriger: Hausbesuche zur Information und Beratung sowie zur Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege	Bei Hausbesuchen werden pflegebedürftige Personen und ihre Angehörigen umfassend entsprechend der konkreten Pflegesituation beraten und informiert mit dem Ziel ihre Situation zu verbessern.
Pflegekarenzgeld	Rechtsanspruch auf ein Pflegekarenzgeld bei Vereinbarung einer Pflegekarenz/-teilzeit bzw. bei Familienhospizkarenz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Budgetberatung	Angebot einer niederschweligen, professionellen und unabhängigen Beratungsmöglichkeit zu Fragen der Haushaltsfinanzen für Menschen mit niedrigem Einkommen bzw. in einer sich verändernden Einkommenssituation, die jedoch (noch) nicht von Überschuldung betroffen sind
Konferenz "Altersrenten/-pensionen für Frauen - Ansprüche und Armutsvermeidung"	Inhalt: Erfahrungsberichte und Aufzeigen von „best-practice“ Beispielen aus verschiedenen Ländern für die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und den Kampf gegen Armut; Altersarmut von Frauen ist oftmals zurückzuführen auf den Bezug von niedrigen Altersrenten/-pensionen
„Mehr Wissen über Konsumentenschutz“ - Aufsuchende Verbraucherbildung für MigrantInnen	Nachhaltige Stärkung der VerbraucherInnenkompetenzen bei Menschen mit Migrationshintergrund, um deren Probleme bei der Abwicklung von Alltagsgeschäften zu reduzieren

Titel	Beschreibung
Projekt „Frauenanderskompetent“	Qualifizierung von arbeitslosen Frauen als Grundlage für eine dauerhafte (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt
Studie "Bewaffnet mit Kugelschreiber und Mikrofon - Medien als Werkzeug sozialer Entwicklung"	Untersuchung des Gebrauchs von Medien als Instrument der Entwicklung und Einforderung von Menschenrechten und Frauenrechten; Beteiligung von Frauen als kreative Menschen, wichtige Akteurinnen und Nutznießerinnen an der Medienwelt
Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Zielen bei der Fördermaßnahme „Jugendcoaching“ zur beruflichen Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderung	Ziel: Prävention von (Aus-)Bildungsabbrüchen, sowie die Reintegration von bereits außerhalb des Systems befindlichen Jugendlichen
Umsetzung von Gender-Mainstreaming Zielen bei der Fördermaßnahme „Produktionsschule“ (vormals AusbildungsFit) zur beruflichen Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderung	Ziel: Unterstützung von Jugendlichen/Mädchen, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen
Gender-Seminar für geschlechterspezifische Beratung im Rahmen des Projektes "NESTOR GOLD" Gütesiegel	NESTOR GOLD Gütesiegel: Auszeichnung von Unternehmen und Organisationen, die eine geschlechtergerechte, alter(n)s-, lebensphasenorientierte und generationengerechte Arbeitsgestaltung umsetzen; Entwicklung eines eigenen Gender Seminars für geschlechterspezifische Beratung für die NESTOR GOLD Assessorinnen
Ausbildungslehrgang für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-) Fällen häuslicher Gewalt, sexuellen Missbrauchs und anderen Härtefällen im Rahmen der Besuchsbegleitung	Sensibilisierung von BesuchsbegleiterInnen für das Thema "Kindeswohlgefährdungen" um verstärkt auf entsprechende Verhaltensweisen zu achten
Weiterführung und Koordinierung der Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit	Zielsetzung der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) opferschutzorientierte Täterarbeit: flächendeckende, bundesweite Implementierung von opferorientierten Anti-Gewalt-Trainings bei Gewalt in der Familie sowie Entwicklung einheitlicher Standards und neuer Kooperationsstrukturen zB Kooperationsvereinbarung zwischen NEUSTART, den Gewaltschutzzentren und den Frauenhäusern
Daphne III-Projekt: Studie "Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen"	Studie des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte gemeinsam mit PartnerInnen aus England, Island und Deutschland; Ergebnis: behinderte Frauen sind einem höheren Gewaltisiko ausgesetzt als nicht-behinderte - vor allem wenn sie von anderen Menschen bzw. Pflegepersonen abhängig sind

Titel	Beschreibung
Inhaltliche Beispielung des Familienhauses der Kinderfreunde Steiermark - Schwerpunkte Gender Mainstreaming und Gewaltprävention	Infoveranstaltungen, Referate und Fortbildungsmaßnahmen mit den Schwerpunkten Erziehung, Prävention (Gewalt, Sucht) und Abbau von Geschlechterstereotypen (konkrete Beispiele u.a. geschlechtergerechte Sprache, Wickeltisch am Männer-WC)
FGM (weibliche Genitalverstümmelung) 2014 - Beratung und Betreuung von afrikanischen Mädchen	Ziele: Prävention und Eliminierung von FGM in Österreich durch Beratung, Betreuung, Aufklärung, Hilfestellung und Problemlösung der Klientinnen der Beratungsstelle "Bright Future" der Afrikanischen Frauenorganisation
Fortbildungsakademie zur Prävention von allen Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt	Implementierung der Konvention des Europarates zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt in die Fortbildungsakademie
Get loud! Gemeinsam gegen Gewalt - Symposium zu Gewaltprävention und Friedensaktionismus für Kinder und Jugendliche	Vermittlung kreativer, altersgerechter Methoden gegen Gewalt, Stärkung von Partizipation und Zivilcourage, Aufarbeitung aktueller Herausforderungen, Abbau von Vorurteilen und Stereotypen, regionale und globale Vermittlung von Präventionsstrategien und Best-practice-Beispielen, Bewusstseinsbildung, Nachfolge-Veranstaltungen und Kooperationen
Projekt "Girls Rock Camp 2013"	Musik- und Bandprojektwoche für Mädchen und junge Frauen (14 bis 21 Jahre); Ziele: Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und die Förderung der Eigeninitiative und -verantwortung von Mädchen in männerdominierten Jugend- und Musikberufen
Halt der Gewalt - Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen und junge Frauen im Schuljahr 2013/2014	Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt durch kompetente Fachfrauen aus dem Bereich der Gewaltprävention, Verankerung eines "starken" Frauenbildes, Überprüfung der eigenen Geschlechtsrollenklichses und Partnerschaftsmodelle, Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse und Grenzen, Einüben von Verhaltensweisen bei Gewalt und sexuellen Übergriffen
Initiative „Prävention und Bekämpfung aller Formen des Menschenhandels“	Verbesserung der transnationalen Koordination und Zusammenarbeit; Entwicklung und Stärkung von Netzwerken und Partnerschaften mit Drittstaaten
Projekt Paargespräche im Rahmen von häuslicher Gewalt	Begleitung von gewaltbetroffenen, aber in ihrer Trennungsentcheidung noch ambivalente Frauen, die in Frauenhäusern leben, damit sie sich nicht unbegleitet in Situationen begeben, wo Gewalt neuerlich eskalieren kann
Increasing the capacity of domestic workers of different origins to respond to sexual violence through community-based interventions	Erarbeitung verschiedener Interventionsformen zur Verbesserung der Möglichkeiten migrierter Hausarbeiterinnen, adäquat auf sexuelle Gewalt zu reagieren

Titel	Beschreibung
Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung	Erstellung und Implementierung von Konzepten zur Gewaltprävention für LehrerInnen, Mädchen und Buben und deren Eltern mit Migrationshintergrund; Handbuch "Transkulturelle Gewaltprävention" für PädagogInnen und MultiplikatorInnen
"Wir sind gleich bei Ihnen". Theater zur Förderung eines gepflegten Lebens in Alten- und Pflegeheimen	Durch die Darstellung von Szenen rund um eine Bewohnerin in einem Alten- und Pflegeheim soll die Situation der Betroffenen und der Menschen, die sie begleiten, nicht nur bewusst, sondern auch erleb- und spürbar gemacht werden.
Heimat@Töchter. Frauen gestalten Region	Sichtbar- und Bekanntmachung der Leistungen von Frauen in der Region, ihre Geschichte im Kontext historisch-gesellschaftlicher Ereignisse nachzuzeichnen und für nachfolgende Generationen nutzbar zu machen
Akademie und Lernnetzwerk für Seniorinnen	Inhalte: Zugang zum Computer, Wissensaufbau und Erlangung von Grundfertigkeiten für die Bedienung des Computers, Sicherheit im Netz, Internet und E-Mail
Pretty Old - Eine Multiplikatorinnen-Fortbildung zur Verbreitung ermutigender Altersbilder von und für Frauen	gegen die bestehende öffentliche Stereotypisierung und Diskriminierung älterer und alter Frauen, für eine Ergänzung und Korrektur der vorherrschenden defizitären oder jugend-idealisierenden Darstellungen
Workshop "Bildungschancen für ältere Frauen. Von Bildungsbedürfnissen zu Partizipation"	Ziel: Weiterbildung und Vernetzung von Frauen aus Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der Seniorinnenarbeit
Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) siehe dazu auch Kapitel 2.1	Alleinerziehende erhalten dieselbe Leistungshöhe wie Alleinstehende; Erhöhung der Nettoersatzrate; gesonderte statistische Ausweisung von leistungsbeziehenden Alleinerzieher/innen
Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe	Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe beträgt 95 % des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages; Haushaltseinkommen kann durch die Anrechnung eines Partnereinkommens nicht mehr unter die Höhe des Netto-Ausgleichszulagenrichtsatzes für Ehepaare absinken
Projekt „FIT 4 INTEGRATION 2013“	Integration von Frauen mit Migrationshintergrund zur Erleichterung des Einstiegs in die Arbeitswelt (Kurse in Deutsch, Berufskommunikation, Arbeitssuche, Bewerbungsschreiben, Englisch und Computer)
50% Arbeitsmarktförderbudget für Frauen	Ziel: Höherqualifizierung von Frauen, 2013 wurden 220.727 Frauen und 2014 wurden 216.637 Frauen in Angebote des AMS eingebunden.
Frauenberufszentren	Förderung und Sicherstellung des Zugangs von Arbeit suchenden Frauen zu Qualifizierungen

Titel	Beschreibung
FiT - Frauen in Handwerk und Technik siehe dazu auch Kapitel 2.3	Förderung der Absolvierung von zertifizierte Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich durch Frauen und Mädchen (Lehrausbildung, Fachschulen, HTL, FH)
Frauenberatungsstellen	Unterstützung und Ergänzung der Beratungsangebote des AMS; Hilfestellungen bei der beruflichen Orientierung, bei Fragen der Kinderbetreuung und bei familiären, rechtlichen und psychologischen Problemstellungen
Programm „Kompetenz mit System“	Erwerb von grundlegenden Kenntnissen und Fertigkeiten eines Berufsbildes; Möglichkeit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung; Ausbildung in modularer Form
Sozialökonomische Betriebe	zur Verfügung Stellung von geschützten befristeten Arbeitsplätze, um die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen zu fördern; zusätzlich Qualifizierungsangebote und psychosoziale Betreuung
Wiedereinstieg mit Zukunft	Erleichterung der Berufsrückkehr und Unterstützung bei der Planung des Wiedereinstiegs durch Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigerinnen
Hauptberufliche fachliche Leitung arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Zentren (Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung) - ArbeitnehmerInnenschutzrecht (Novellen ASchG, AMZ-VO und STZ-VO)	Schaffung der gesetzlichen Grundlage für eine Ausübung der fachlichen Zentrumsleitung im Beschäftigungsausmaß von weniger als 38 Wochenstunden
Bildungsteilzeit (§ 11a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) BGBl. I Nr. 67/2013	Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung; Möglichkeit Weiterbildungsmaßnahmen auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis wahrzunehmen
Broschüre zur Chancengleichheit - Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich	Überblick über das Gleichbehandlungsrecht in Österreich
Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 2013/107	Mit der Novelle BGBl. I Nr. 2013/107 wurden im Gleichbehandlungsgesetz einige Klarstellungen vorgenommen, die insbesondere der Einkommensgerechtigkeit, der Chancengleichheit im Zusammenhang mit selbständiger Erwerbstätigkeit und der effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dienen.

Titel	Beschreibung
Sicher und Gesund in der mobilen Pflege und Betreuung. Eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, 2012 - 2014	Ziel: Früherkennung von physischen und psychischen Gefahren, Umsetzung von Präventionsmaßnahmen; Leitfaden „Mobile Pflege und Betreuung - Sicher und Gesund“

5.3 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)

Vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres wurden 43 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

Tabelle 5.4 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	9
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	11
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	13
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	42
Schulische und berufliche Bildung	15
Arbeitsmarkt	19
Wohnen	9
Gesundheit	15
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	10
Gleichberechtigte Lebensformen	8
Wissenschaft	5
Kunst und Kunstförderung	3
Politik	5
Öffentlicher Dienst	5
Sonstiges	10

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR EUROPA, INTEGRATION UND ÄUßERES, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN
RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMEIA neben den Bereichen Gleichbehandlung, Soziale Sicherheit und Benachteiligungen sowie den aktiven Frauenfördermaßnahmen zugeordnet. Bei Letzterem wurden v.a. die Themen Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit, Sexismus/Gewalt und Gleichberechtigte Lebensformen gewählt.

Tabelle 5.5 Maßnahmen des BMEIA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	33
Subventionen, Preise, Stipendien	3
Forschungsförderung	1
Öffentlichkeitsarbeit	2
Sonstiges	1

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR EUROPA, INTEGRATION UND ÄUßERES, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Die Maßnahmen wurden überwiegend dem Bereich Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zugeordnet.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMEIA aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Integration von Anfang an - Integrationsbeauftragte in der Türkei und in Serbien	Einsetzung von zwei (weiblichen) Integrationsbeauftragten in wichtigen Herkunftsländern (Türkei und Serbien), die vorintegratede Beratungstätigkeiten übernehmen
Dialog- und Integrationsschulung für Imame, Seelsorgerinnen und Moscheevereine, Projektpfeiler III: Schulung weiblicher Religionsbeauftragter - „Frauenbeauftragter“ - aus Moscheevereinen	Einbeziehung und Unterstützung von weiblichen Religionsbeauftragten, da diesen eine besondere Bedeutung bei der Betreuung, Beratung und Unterstützung der Frauen und der gesamten weiblichen muslimischen Gemeinde in der Integration zukommt
Arbeitsmarktorientierung für qualifizierte Migrantinnen siehe dazu auch Kapitel 2.5	Unterstützung von Frauen auf ihrem Weg zum Arbeitsmarkt durch Maßnahmen wie Orientierung am Arbeitsmarkt, Berufs- und Bildungssystem
2. Symposium Migration von Frauen und strukturelle Gewalt	Inhalte: Gewalt, Zwangsverheiratung, FGM, gesetzliche Maßnahmen, Arbeitsmarkt, Bildung, sozioökonomische Situation, Gesundheitssystem und Existenzsicherung von Migrantinnen und Asylwerberinnen
Milli - Migrantinnen leben und lernen integriert	Unterstützung von 30 Frauen aus Drittstaaten beim beruflichen und gesellschaftlichen Integrationsprozess in Österreich
ABC - Cafe - Integration von Frauen aus Drittstaaten im ländlichen Raum Tirols	Ziel: Schaffung eines niederschweligen Bildungszugangs und Begleitung beim Integrationsprozess
FrauenGewaltEhre III und IV - DIVAN III und IV	Ziel: frauenspezifische Beratung von Migrantinnen mit spezialisiertem Angebot für Betroffene von „Gewalt im Namen der Ehre“
Förderung der Integration und Gesundheit von Migrantinnen	Ziel: Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitswissens und -bewusstseins für zugewanderte Frauen und Mädchen im südlichen NÖ und Weinviertel

Titel	Beschreibung
Alphabetisierung für Frauen	Alphabetisierungskurse für weibliche Drittstaatsangehörige, die in ihren Heimatländern keine Möglichkeit hatten eine Schule zu besuchen
MIGFEM	Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit von Migrantinnen
MiA – Award für Migrantinnen in Österreich	Auszeichnung von engagierten Frauen mit Migrationshintergrund in Österreich
SAKINA - seelische Gesundheitsförderung für Migrantinnen	Stärkung des Bewusstseins der eigenen Ressourcen und Gesundheitskompetenz von Migrantinnen
"Vom Überleben zur Lebensqualität - Leben in der Kommune" des Kärntner Berufsförderungsinstitut GmbH mit dem Projektpartner Oberkärntner Frauenhaus	Sprachkurse und Einzelcoaching mit dem Ziel der Partizipation und Teilhabe an der Gesellschaft
"peppa - Interkulturelles Mädchenzentrum: Mädchencafé, Mädchenberatung und Familienberatung" der Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not	Frauenraum für junge Migrantinnen; umfassender Bildungsauftrag, Förderung von Geschlechtergleichberechtigung, Individualität und Selbstbestimmung junger Migrantinnen
frauen.fragen - Information und Beratung für Migrantinnen des Vereins FEMAIL	Information, Beratung und Sensibilisierung zu Fragen der sozialen Sicherheit und der Integration von drittstaatangehörigen Frauen
„MÄZ - Mädchenfreiraum, Beratung und Begleitung für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten" des Mädchenzentrum Klagenfurt	zur Verfügung Stellung von "Raum und Ressourcen" für eine persönliche und soziale Entfaltung und Beteiligung sowie ein pädagogisch begleitetes, auf Erlebnis aufgebautes Kennenlernen der Kultur der Aufnahmegesellschaft(en!)
Projekt "bunt&quer6" im Verein Amazone	Angebote im tatsächlichen und im virtuellen Raum von Mädchen für Mädchen konzipiert girls4girls Workshops, Workshops „mobile culture“, Peer Education „mobile culture“, Mädchenberatung, Dialog- und Begegnungsraum
"Frauen wandern zu" des Verein freiraum	Integrationsberatung und -begleitung, frauenspezifische Lebens- und Sozialberatung und Sozialarbeit für Mädchen und Frauen aus Drittstaaten; Ziel: Integrationsbemühungen der Frauen zu fördern und zu fokussieren
Hier lebe ich hier lerne ich - Deutschkurse für Frauen in Tirol	Angebot von Deutschkursen mit frauenspezifischen Inhalten und Kinderbetreuung
Umfassendes Beratungsangebot für Migrantinnen im Waldviertel	Ziel: Einrichtung einer Anlaufstelle zur Information, Beratung und Unterstützung von Frauen und weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund
Umibera - umfassende frauenspezifische Beratung und Betreuung	Ziel: multiprofessionelle, individuelle, muttersprachliche Beratung und Betreuung in den Bereichen der Rechts-, Arbeits-, sozialarbeiterischen und psychologischen Beratung für Migrantinnen in besonders belastenden Situationen, die von DolmetscherInnen begleitet wird

Titel	Beschreibung
Integration von alleinstehenden Müttern und schwangeren Frauen am Wohnungsmarkt	Ziel: Ermöglichung der Anmietung einer eigenen, leistbaren Wohnung, Chance auf ein eigenes Zuhause, auf Neubeginn und Stabilisierung der Lebenssituation, auf Integration auf dem Wohnungsmarkt, Bewahrung vor Obdachlosigkeit
LOB - Lebensorientierung für asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen	Schaffung einer muttersprachlichen Schnittstelle zwischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen; Projektziel: Stabilisierung und Harmonisierung der Gesamtsituation der Frauen, insbesondere in den Bereichen Existenzsicherung, Gesundheit, gesellschaftliche Partizipation
Interkulturelles Mädchencafé ELEMENTS	Ziel: Unterstützung von Mädchen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und der Erweiterung ihrer Handlungs- und Lebenskompetenz mithilfe eines Mädchencafés mit spezifischen, bedürfnisorientierten Angeboten
Wirtschaftliche Alphabetisierungskurse	Ziel: Förderung der Selbstständigkeit von Tschetscheninnen in Österreich durch Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt, Bereitstellung von Orientierungshilfen am Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit sowie Verwaltung von privaten Finanzen
migra(re)	Projekt der frauenspezifischen Integrationsunterstützung; psychosoziale Beratung/Betreuung im interkulturellen Kontext und integrationsfördernde Aufklärung/Sensibilisierung
Beratung für türkischsprachige Frauen und Mädchen	Abbau von Sprechhemmungen mit dem Ziel, sich allmählich am Arbeitsmarkt sicherer zu fühlen bzw. in den Arbeitsmarkt integriert zu werden
NÖ Frauentelefon	Bereitstellung eines NÖ Frauentelefons, das Telefonberatung und persönliche Beratung für Frauen in frauenspezifischen Problemsituationen im Zentralraum NÖ bietet
Interkulturelles Frauencafé in der Steiermark	Ermöglichung eines interkulturellen Austausches auf mehreren Ebenen durch spielerisches Kennenlernen, Vergleich von Werten und Normen, Basisinformationen über die Bereiche Bildung/ Gesundheit/ Soziales/ Kultur
Deutsch zum Mitnehmen - Ein nachhaltiger Deutschkurs mit dem Ziel konkreter gesellschaftlicher Teilhabe	nachhaltiger Deutschkurs für Migrantinnen aus Drittstaaten, der auf die Erweiterung der sprachlichen Kompetenzen abzielt und auf das Nutzbarmachen von Strukturen und Angeboten der Aufnahmegesellschaft
Psychologische Beratung und Behandlung von Migrantinnen	für Asylberechtigte und Migrantinnen, bei denen der existentielle und psychische Druck seinen Ausdruck in Krankheitsbildern bzw. psychischen und psychosomatischen Störungen findet
Deutschkurse für ältere bildungsferne zugewanderte Frauen mit ergänzenden Zusatzangeboten	Ziel: Verbesserung der Lebensqualität erwachsener und älterer Frauen aus Drittstaaten durch umfassende Deutschkurse und Förderung der Integration
Alpha Frauen	Kurse für Analphabetinnen und Frauen mit geringer Schulbildung aus Drittstaaten und Unterstützung bei der selbstständigen Bewältigung ihrer Aufgaben im Alltag

Titel	Beschreibung
FZO - Frauenzentrum Olympe	Förderung und Empowerment für Frauen mit Migrationshintergrund, Beratung, Information und Betreuung bei gesundheitlichen und bei psychosozialen Fragen, Begleitung, Coaching und Unterstützung auf dem Weg in die Erwerbsarbeit
Deutsch-, Bildungs- und Integrationskurse für zugewanderte Frauen in Salzburg	abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der Frauen sollen speziell die Deutschkenntnisse und die Grundbildung verbessert werden
Lunch-Kino anlässlich des Internationalen Tages der Frau am 8. März 2013	Präsentation des Films „Aufbruch der Frauen. Acht Wegbereiterinnen der Österreichischen Frauenbewegung“
Begegnung Bundesministerin a.D. Botschafterin Dr. Ursula Plassnik	Diskussion mit Ursula Plassnik zu Fragen die Frauen interessieren (z.B. Wie fängt eine Frauenkarriere an, Vorbilder, Förderer, Frauennetzwerke etc.)
Buchpräsentation Johanna Monschein – das Leben der ersten österreichischen Botschafterin	Präsentation des Buches über die erste österreichische Botschafterin Johanna Monschein (1907-1997)
Film- und Ausstellungsprojekt "Verlorene Leben - Österreicherinnen im sowjetischen GULAG"	Die österreichische Filmemacherin Anita Lackenberger behandelt in ihrem Film das in Vergessenheit geratene Schicksal von österreichischen Frauen im sowjetischen GULAG.
Forschungsprojekt "Das Musikleben in Wien 1918 - 1945 - Identifikation der vergessenen Frauen-Komponistinnen"	Sichtung von Unterlagen über weitgehend unbekannte österreichische Komponistinnen, die in der ersten Hälfte des 20. Jhdt. hauptsächlich in Wien gewirkt haben
Tricky Women - aktuelle Animationen österreichischer Künstlerinnen	Präsentation des Internationalen Tricky Women Festival, das sich ausschließlich auf Animationsfilme von Frauen spezialisiert hat
Umsetzung der Sicherheitsrats-Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit in Österreich	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der SR-Resolution 1325: Engagement Österreichs in humanitären, diplomatischen, friedenserhaltenden und entwicklungspolitischen Bereichen
Unterstützung der Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) im Rahmen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa OSZE	Unterstützung der Umsetzung und Zielsetzungen der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) Rahmen der OSZE; Eintritt für einen höheren Frauenanteil bei Leitungsfunktionen im OSZE-Sekretariat, den Institutionen der Organisation sowie den Feldmissionen

5.4 Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF)

Vom Bundesministerium für Bildung und Frauen wurden 74 Maßnahmen gemeldet.

Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

Tabelle 5.6 Maßnahmen des BMBF nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	11
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	12
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	16
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	28
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	71
Schulische und berufliche Bildung	20
Arbeitsmarkt	23
Wohnen	5
Gesundheit	7
Mobilität	4
Sexismus/Gewalt	23
Gleichberechtigte Lebensformen	8
Wissenschaft	7
Kunst und Kunstförderung	1
Politik	14
Öffentlicher Dienst	23
Sonstiges	26

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS
(DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMBF v.a. den Bereichen Gleichbehandlung, Soziale Sicherung und aktive Frauenfördermaßnahmen zugeordnet. Hier dominierten Sexismus/Gewalt, Arbeitsmarkt und Bildung.

Tabelle 5.7 Maßnahmen des BMBF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	8
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	24
Subventionen, Preise, Stipendien	8
Forschungsförderung	4
Öffentlichkeitsarbeit	42
Sonstiges	21

Quelle: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS
(DEZEMBER 2014 BIS MÄRZ 2015)

Die Maßnahmen wurden überwiegend den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zugeordnet.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMBF aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Nationale Strategie zur schulischen Gewaltprävention: Vernetzungstreffen 2014 - Professionelles Handeln bei häuslicher Gewalt/Zwangsheirat/sexueller Gewalt	Förderung von Sensibilität für und Wissen über verschiedene Formen von Gewalt, sozialen und personalen Kompetenzen und Strategien im Umgang mit Gewalt
"Frauenkolleg für Wirtschaftsingenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Betriebsinformatik"	Ziel: Maturantinnen bzw. Frauen mit abgeschlossener Berufsreifeprüfung, den Wiedereinstieg in das Berufsleben – konkret in eine von der Wirtschaft stark gefragte Ausbildungsrichtung, nämlich „Wirtschaftsingenieurwesen“ zu ermöglichen
Gender Kompetenz in der Erwachsenenbildung	Lehrgang Gender + Diversity Kompetenz; Ziel: Qualifikation von Erwachsenenbildnerinnen und Multiplikatorinnen im Bereich Gender und Diversität
Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IKT Kompetenzen	Ziel: Motivation und Unterstützung von (regional) benachteiligten und lernungsgewohnten Frauen zur Weiterbildung und den Erwerb von IKT- und weiteren Schlüsselkompetenzen
Weiterbildung für Migrantinnen	Ziel: Förderung der Integration der Migrantinnen in Gesellschaft, Bildung und Arbeitsmarkt, Abbau von Bildungsbarrieren und Schaffung von Chancengleichheit
QualitätsInitiative Berufsbildung (QIBB) und Gender- und Diversitymanagement: Unterstützungsmaßnahmen zur Integration der Gleichstellungsperspektive in das Qualitätsmanagementsystem der berufsbildenden Schulen	Integration der Gleichstellungsperspektive in das schulische Qualitätsmanagement; Entwicklung von Fragebögen zur Selbstevaluation in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit

Titel	Beschreibung
Technisches Werken für alle Mädchen in den Neuen Mittelschulen durch Neuregelung des Unterrichtsgegenstands "Technisches und textiles Werken"	Ziele: gleicher Zugang von Mädchen und Buben zu allen Bildungsinhalten; Chancengleichheit bei der späteren Ausbildungs- und Berufswahl; Verminderung der segregierten Ausbildungswahl
Geschlechtssensible Berufsorientierung (BO) an Schulen - Technik-Handwerk-Workshops für Mädchen	Schwerpunkt auf die geschlechtssensible BO; Integration eines Gender Moduls in die Lehrgänge für BO-MultiplikatorInnen, Erstellung einer ExpertInnenliste mit entsprechenden TrainerInnen
IMST-Gender-Netzwerk zur Förderung der Gender-Kompetenz in der MINT-Fachdidaktik	Netzwerkprojekt zur Weiterentwicklung des Unterrichts in den sog. MINT-Fächern; Maßnahmen zum Aufbau von Gender-Kompetenz bei BeraterInnen, WeiterbildnerInnen und LehrerInnen
Konferenz der Gender Kontaktpersonen in den Landesschulräten: Gender Days, Vernetzungs- und Arbeitstagungen	Ziel: Aufbau und Austausch von Expertise zu Gleichstellungsthemen bezogen auf den Schul- und Bildungsbereich in den Landesschulräten und Entwicklung und Abstimmung gemeinsamer Maßnahmen
Aufbau von Gender-Kompetenz und Integration der Gleichstellungsperspektive an den Pädagogischen Hochschulen	Aufbau von geschlechtertheoretisch gestützter Expertise und Kompetenz im Umgang mit Geschlechterdifferenzen im Schul- und Bildungssystem; Vernetzung der an den Hochschulen verantworteten Gender Mainstreaming-Beauftragten
Kooperationsveranstaltung OeAD GmbH (Nationalagentur) mit AMS	Titel: Tagesvater meets Mechatronikerin - Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt
Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber siehe dazu auch Kapitel 2.4	Selbstverpflichtung der Bundesregierung in den Unternehmungen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, einen Frauenanteil an der Bundesquote im jeweiligen Aufsichtsgremium von 25% bis 31.12.2013 bzw. 35% bis 31.12.2018 zu erreichen. Durchschnittliche Frauenquote: 2013: 36%; 2014: 37%
Informationsveranstaltungen „Das neue Obsorgerecht - Vorteile und Risiken“	von April bis Ende Juni 2013 in Wien und in 7 Landeshauptstädten, Vortrag und Diskussion über die Änderungen durch das Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013
Folder „Familienrecht 2013 - Änderungen im Überblick“	Zusammenfassung der wesentlichen Änderungen im Folder "Familienrecht 2013 - Änderungen im Überblick"
Broschüre "Was tue ich wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?"	aktueller Überblick über die rechtliche Situation von Frauen rund um die Auflösung einer Ehe oder Lebensgemeinschaft
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)	Begleitung und Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung; Aufgaben: Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen und Best-Practice-Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie
Website der IMAG GMB	Bereitstellung eines umfassenden Informationsangebots zu Gender Mainstreaming/Budgeting für Verwaltung und Öffentlichkeit
Gender Mainstreaming-Newsletter (GM-Newsletter)	berichtet vierteljährlich über aktuelle Themen und verschiedene Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung