

Drei Blickwinkel auf die Gleichstellung der Geschlechter



1 Einleitung

Geschlechtsbezogene Gleichstellung bzw. Diskriminierung kennt viele Facetten und Ausprägungen. ÖSB Consulting hat mit unterschiedlichen KooperationspartnerInnen drei Blickwinkel auf die Gleichstellung der Geschlechter untersucht: Im Auftrag des (vormaligen) BMBF die Umsetzung und Wirkungen der neuen »Einkommens-Transparenzregelungen« des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes sowie mittels zweier vergleichender Studien aller 28 EU-Mitgliedsländer über die »Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben« sowie die »Macht- und Entscheidungspositionen von Frauen« auf EU-Ebene und in den einzelnen Mitgliedstaaten. Beide europäischen Studien wurden vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) beauftragt. Als EU-Agentur verfolgt EIGE das Ziel, die EU-Mitgliedstaaten im Kampf gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung zu unterstützen und die Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit bezüglich Geschlechtergleichstellung zu fördern. Im vorliegenden AMS info werden diese drei Studien kurz skizziert.

2 Studie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der EU

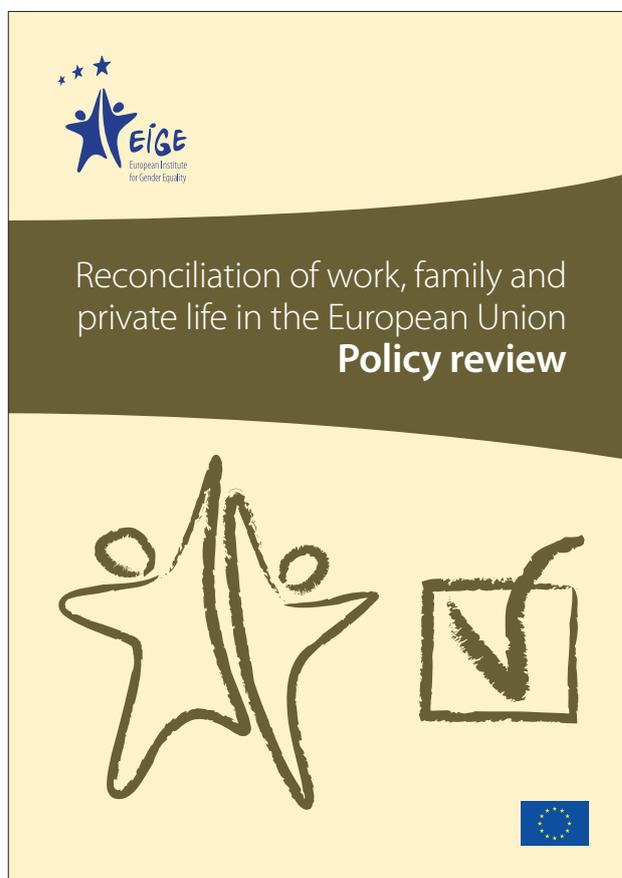
Der Politikbericht gewährt einen Überblick über Entwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben auf EU-Ebene (politisch, sozial und legislativ) und bietet eine vergleichende Analyse der Situation in den 28 Mitgliedstaaten. Die Themen umfassen die Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben, Urlaubsregelungen, Arbeitskultur, Arbeitszeitmodelle, Initiativen von Unternehmen, Betreuungsdienste sowie die Einbeziehung von Männern in die Vereinbarkeitsdebatte. Spezielles Augenmerk wird zudem auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise sowie noch bestehende Herausforderungen gelegt.

Diese betreffen z. B.:

- **Die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen:** Auf Unternehmensebene ist u. a. zu hinterfragen, ob sich familienfreundliche Maßnahmen nur an Frauen richten und ob traditionelle Geschlechterrollenzuweisungen aufrechterhalten und Karriere-möglichkeiten von Frauen beschränkt werden.

- **Die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt:** Z. B. durch Förderung nicht-traditioneller Berufswege und Gender-Mix in Vorständen und Führungsgremien sowie die Einführung verpflichtender Maßnahmen für Unternehmen wie Quoten, Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit Gleichstellungsmaßnahmen, Schaffung von Anreizen und / oder Sanktionen für Unternehmen auf der Grundlage ihrer Anstrengungen oder Ergebnisse im Bereich der Gleichstellung.

Reconciliation of work, family and private life in the European Union Policy review

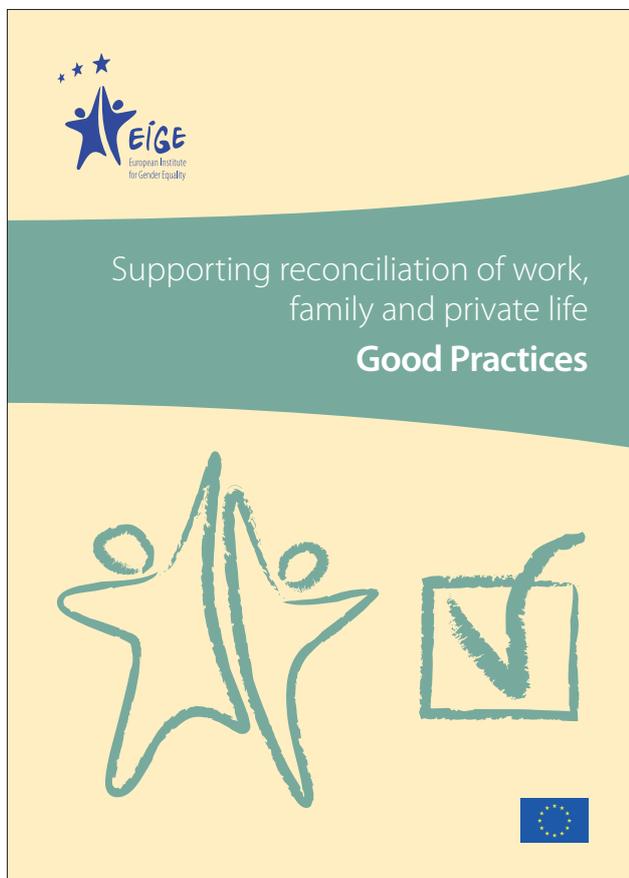


Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11781

- **Rücksichtnahme auf die verschiedenen Lebensphasen und Motivierung von ArbeitgeberInnen** (insbesondere KMUs), in familienfreundliche Praktiken zu investieren, so etwa durch finanzielle Anreize, Beratung und Schulungen.
- **Die Einbindung von Männern:** Durch Sensibilisierung und systematische Schulung von MitarbeiterInnen (v.a. auch in der Personalabteilung) und Führungskräften, Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen in von Männern dominierten Sektoren, Reform des Urlaubs- und Karenzsystems (Einführung eines ggf. verpflichtenden Vaterschaftsurlaubs, der angemessen bezahlt ist, flexiblere Gestaltung des Karenzsystems, Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit, unternehmerische Anreize für Männer zur Inanspruchnahme von Karenz).
- **Verstärkte Einbeziehung der sozialpartnerschaftlichen Organisationen:** Höhere Priorität der Work-Life-Balance in der Sozialpartnerschaft, Schulungen und Instrumente zur Finanzierung der von ihnen durchgeführten Projekte, Änderung von Tarifverträgen, um einen Lohnzuwachs besonders für traditionell mit Frauen assoziierten Arbeitsplätzen zu erzielen.

Der »Good Practices«-Bericht präsentiert innovative Initiativen und Politikmaßnahmen aus EU-Mitgliedstaaten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu fördern. Dabei wurden drei Bereiche beleuchtet, nämlich »Selbstregulierung«, »Sensibilisierungsmaßnahmen« und »Benchmarking«.

Supporting reconciliation of work, family and private life Good practices



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11691

3 Studie zu Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen

Die Studie (in Kooperation mit der Queen's University Belfast erstellt) präsentiert die derzeitige Situation und Trends bezüglich der Teilhabe von Frauen und Männern an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungspositionen zwischen 2003 und 2014. Die größten Fortschritte wurden seit 2003 im wirtschaftlichen Bereich erzielt. So stieg der Frauenanteil in Aufsichtsräten von neun Prozent im Jahre 2003 auf 20 Prozent 2014. Allgemein sind Frauen stärker in politischen Entscheidungspositionen vertreten, obwohl ihr Anteil in nationalen Parlamenten im Durchschnitt immer noch bei nur ca. einem Drittel liegt, wenngleich es hier auch große nationale Unterschiede gibt. Ein großer Aufholbedarf besteht hinsichtlich Entscheidungspositionen in nationalen Zentralbanken, bei denen europaweit lediglich drei Frauen an der Spitze stehen (2014). Im Justizbereich hingegen sind in manchen Bereichen Frauen vorherrschend, etwa als Mitglieder des Obersten Gerichtshofs. Insgesamt gilt jedoch, je höher die Entscheidungsposition ist, desto geringer liegt der Anteil an Frauen.

Wie die vergleichende Analyse der 28 Mitgliedstaaten zeigt, scheinen politischer Druck sowie freiwillige und verpflichtende Quoten besonders erfolgsversprechende Mittel für eine beschleunigte Gleichstellung der Geschlechter zu sein. Demgemäß ist auch eine der Empfehlungen der Studie, legislative Initiativen und an-

Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11782

dere zielgerichtete Maßnahmen zu fördern (wie z.B. Initiierung einer öffentlichen Debatte, Trainings- und Mentoring-Programme, transparentere Einstellungs- und Beförderungspraktiken sowie der Austausch von Good Practices). Ebenfalls wichtige unterstützende Maßnahmen sind der Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für beide Geschlechter und der Kampf gegen Geschlechterstereotypen.

Im »Good Practices«-Bericht werden Beispiele von Politikmaßnahmen und anderen Initiativen in EU-Mitgliedstaaten vorgestellt. Die ausgewählten Praktiken umfassen die Bereiche »Aufbau spezifischer Kompetenzen«, »Bewusstseinsbildung« sowie »Politisches Engagement / Lobbying« und »Politikinstrumente zur Herbeiführung eines Geschlechtergleichgewichtes« (z.B. Quoten).

4 Studie zur Einkommenstransparenz in Österreich

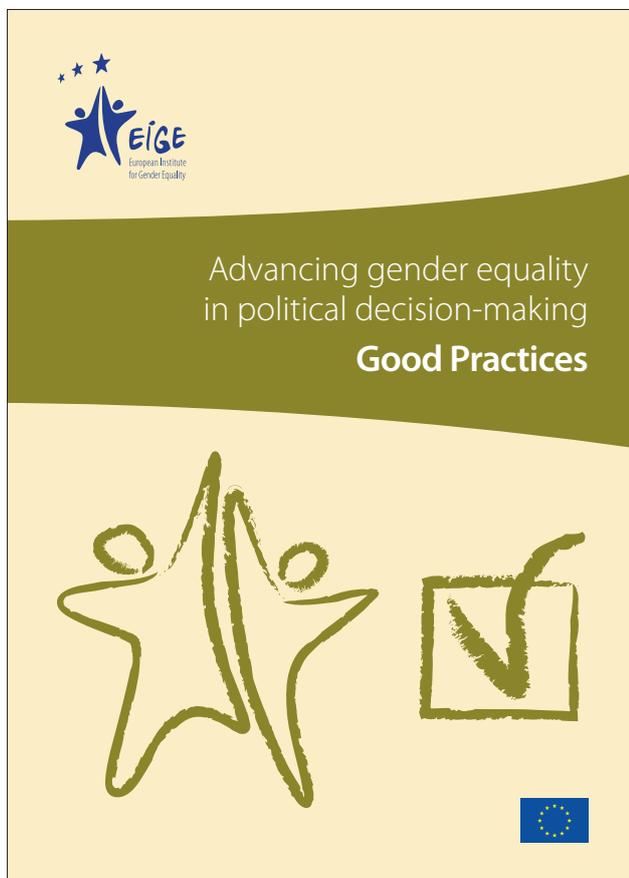
Seit März 2011 schreibt das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich die Angabe von Entgelten in Stelleninseraten und seit 2012 die Erstellung von Einkommensberichten in Unternehmen ab einer gewissen Beschäftigtenzahl vor.

Die Studie von Deloitte, IFES und ÖSB (2015) hat gezeigt, dass der Grad der Umsetzung beider Instrumente sehr hoch ist. Insbesondere der gesetzlichen Verpflichtung zu Gehaltsangaben

wird im Jahr 2014 in knapp 90 Prozent der Stellenausschreibungen nachgekommen, wenngleich bei näherer Betrachtung Unterschiede hinsichtlich der Region erkennbar sind. Hier zeigen sich einerseits ein Stadt-Land-Gefälle und andererseits ein unterschiedliches Verhalten betreffend den Einsatzort (innerhalb vs. außerhalb Österreichs). Von den AdressatInnen selbst werden die Gehaltsangaben in Stelleninseraten aber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen. Betreffend die Wirkung zeigt sich bei den Gehaltsangaben in Stelleninseraten ein grundsätzlich positives Bild. Diese führen dazu, dass Gehaltsunterschiede zwischen Branchen besser sichtbar und thematisierbar werden und einen Beitrag zur innerbetrieblichen Transparenz leisten. Unternehmen setzen sich intensiver mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern auseinander. Auch werden sie von den AdressatInnen, die die Angaben wahrnehmen, als sehr bis eher hilfreich für Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess gesehen. Aber auch hier lässt sich ein Bildungsgefälle erkennen.

Der Verpflichtung zur Erstellung der Einkommensberichte wird ebenfalls überwiegend nachgekommen. Unternehmen orientieren sich jedoch vorrangig an den gesetzlichen Mindeststandards, nur in Einzelfällen gehen sie auch darüber hinaus. Die Übermittlung an BetriebsrätInnen erfolgt nahezu lückenlos, die Informationen aus den Einkommensberichten erreichen aber nur in den seltensten Fällen auch die ArbeitnehmerInnen. Die Bekanntheit der Einkommensberichte ist damit innerhalb der

Advancing gender equality in political decision-making Good Practices



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11694

Einkommenstransparenz Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11689

Belegschaft sehr gering, sie steigt allerdings mit dem Bildungsgrad leicht an. Folglich kann nur ein kleiner Teil der ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Maßnahmen oder Regelungen, wie die Informationen aus dem Einkommensbericht verstärkt an die ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden können, könnten hier einer stärkeren Wirkung zuträglich sein. Die Wirkung des Einkommensberichtes lässt noch Verbesserungspotenzial erkennen: Geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Gehälter und Löhne zwischen Frauen und Männern werden zwar dadurch

in vielen Unternehmen erstmalig sichtbar, es zeigt sich aber, dass nur in äußerst wenigen Fällen mit den Berichtsergebnissen aktiv weitergearbeitet wird. Nur vereinzelt werden strukturierte Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere beschlossen und nachhaltig verfolgt. Auch zeigt sich, dass eine stärkere Einbindung der BetriebsrätInnen hilfreich wäre, um ihre wichtige Rolle in der Erhöhung von Einkommenstransparenz noch besser wahrzunehmen und das Potenzial, welches Einkommensberichte dazu bieten, noch besser nutzen zu können.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 114

Uwe Elsholz

**From Teaching to Learning:
Zu den Gestaltungsoptionen
betrieblichen Lernens**

ISBN 978-3-85495-590-1



AMS report 115

Winfried Moser, Korinna Lindinger, Caterina Hannes

**Früher Schulabgang in Österreich:
Zur Rolle der Ausbildungsstruktur
und des Migrationshintergrundes**

ISBN 978-3-85495-591-X



AMS report 116

Sandra Schneeweiß

**Wenn die Norm ein Geschlecht hat
Zur Arbeitssituation von Frauen
in technischen Berufen in Österreich**

ISBN 978-3-85495-592-8



AMS report 117

*Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl,
Petra Ziegler*

**IKT-Kompetenzen im Fokus
der aktiven Arbeitsmarktpolitik
Initiativen und Good Practices für Niedrig- und
Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC:
Österreich im internationalen Vergleich**

ISBN 978-3-85495-593-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Zu den AutorInnen

Dr.ⁱⁿ Monika Natter leitet den Bereich »European Policies« der ÖSB Consulting
Mag. Ehrenfried Natter ist Mitgesellschafter der ÖSB Holding, Geschäftsführer der ÖSB Studien & Beratung sowie Leiter des Bereichs »Labour Market Strategies & Research« der ÖSB Consulting
Mag.^a Renate Hauptfleisch ist Mitarbeiterin im Bereich »European Policies« der ÖSB Consulting
ÖSB Consulting GmbH – Meldemannstraße 12–14, 1200 Wien
Tel.: 01 33168-0, E-Mail: officewien@oesb.at, Internet: www.oesb.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

