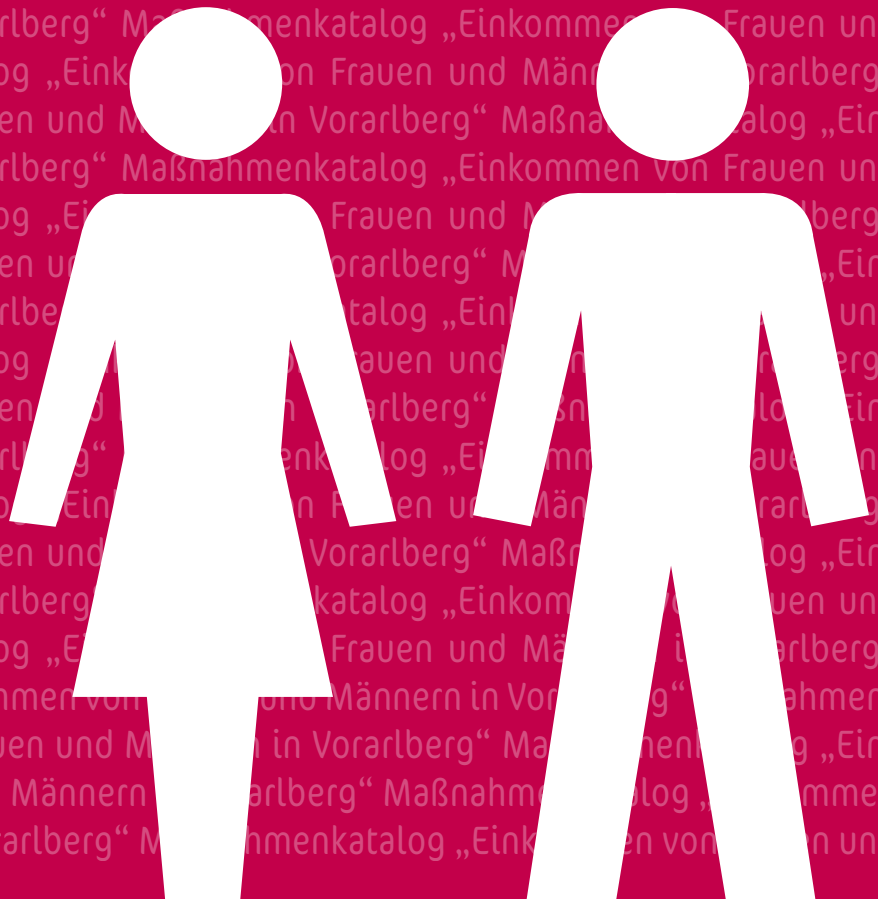




Maßnahmenkatalog

„Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“



OGM

Im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg

Autorinnen: Mag. Caroline Kuscher, Christina Matzka/OGM
März 2007



Vorarlberg
Frauen

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft
und Arbeit sowie der Vorarlberger Landesregierung.

Inhalt

Einleitung	: 7
Bestehende Maßnahmen	: 9
Maßnahmen der AK Vorarlberg	: 9
Maßnahmen des ÖGB	: 11
Maßnahmen der Vorarlberger Landesregierung	: 13
Maßnahmen des Projektes job.plan	: 15
Gesetzliche Rahmenbedingungen	: 19
Theoretischer Hintergrund	: 23
Maßnahmen	: 33
Gesellschaftliche und politische Ebene	: 33
1 Berufswahl von Frauen und Männern, Berufsinformation	: 33
2 Kinderbetreuung	: 34
3 Kinderbetreuungsgeld – Child Benefit Packages – gesetzliche Regelungen	: 35
4 Weitere Maßnahmen	: 37
5 Datenerfassung	: 39
Unternehmensebene	: 41
1 Führung als Träger der Veränderung	: 45
2 Ein innovationsförderndes Personalmanagement	: 47
3 Wissen über Anliegen und Ideen von MitarbeiterInnen	: 48
4 Etablierung einer neuen Kommunikationskultur	: 49
5 Arbeit mit einzelnen Gruppen im Unternehmen	: 50
6 Aufklärungsarbeit – Lobbying in Sachen Gleichbehandlung	: 52
7 Offenheit für Neues und für mehr Flexibilität	: 53
Sozialpartnerschaftliche Ebene	: 57
Anhang I Checkliste für Kollektivverträge (www.gmtn.at)	: 63
Anhang II Literaturverzeichnis	: 80





Direktor
Rainer Keckeis

Im Rahmen des Equal-Projektes job.plan hat sich die AK Vorarlberg in Zusammenarbeit mit dem ÖGB Vorarlberg die Aufgabe gestellt, die aktuelle Einkommens- und Arbeitssituation der Frauen und Männer in Vorarlberg zu analysieren und entsprechende Grundlagen für weitere Initiativen und Maßnahmen zu schaffen.

Während die in Auftrag gegebene Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ die deutlichen Einkommensunterschiede sowie deren vielfältige Hintergründe und Zusammenhänge zeigt, soll der hier vorgelegte Katalog einen Überblick über das Spektrum möglicher Maßnahmen und Lösungsansätze zum Thema bieten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg ist weder selbstverständlich noch real und die Umsetzung einer beruflichen Karriere ist für Frauen nach wie vor schwieriger als für Männer. Hemmnisse, die es gilt gemeinsam zu beseitigen.

- Um eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf das gesamte Spektrum der Berufe zu ermöglichen, müssen die, in Vorarlberg noch immer existierenden, traditionellen Rollenbilder beseitigt und junge Mädchen in ihrer Berufsorientierung unterstützt werden.
- Fehlende Rahmenbedingungen erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, drängen Frauen in Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigungen. Eine konsequente Schaffung von Arbeits- und Rahmenbedingungen, vor allem familienergänzende Kinderbetreuungen sind daher notwendig.
- Bezahlte und nicht bezahlte Arbeit bedürfen einer neuen Aufteilung und Wertschätzung.
- Der berufliche Aufstieg qualifizierter Frauen ist gezielt zu fördern.



Präsident
Hubert Hämmerle

Soll ein wirklicher Fortschritt erzielt werden, gilt es, weitere Diskussionen anzuregen und mehr Menschen für das Thema zu sensibilisieren. Wichtig ist, dass alle Beteiligten, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein gemeinsames Ziel verfolgen und so neue Chancen für Frauen und Männer eröffnen.

Einleitung

Die Arbeiterkammer Vorarlberg hat in Zusammenarbeit mit dem ÖGB Vorarlberg eine auf Vorarlberg bezogene Studie in Auftrag gegeben. Dabei wurde die aktuelle arbeitszeitbereinigte Einkommenssituation geschlechterdifferenziert erhoben. Es wurden breitangelegte telefonische Befragungen, Gruppendiskussionen und Unternehmensbefragungen durchgeführt, weiters wurden relevante Sekundärliteratur und – studien analysiert. Die Ergebnisse liegen seit Oktober 2006 vor und zeigen, dass Frauen nach wie vor weniger verdienen: Der Netto-Stundensatz von Frauen in Vorarlberg beträgt € 8,40 von Männern € 11,30 – dies entspricht einem Gender Pay Gap von 35 % (das bedeutet: Männer verdienen um 35 % mehr als Frauen).

Obwohl Frauen in den letzten Jahren bei Qualifikation und Bildung aufgeholt haben, schlägt sich das im Erwerbsleben, bei den Einkommens- und Berufsaussichten nicht entsprechend nieder. Die Lohnunterschiede resultieren großteils aus den in Vorarlberg existierenden, geschlechtsspezifischen Rollenbildern, der Berufsorientierung und dem Arbeitsvolumen der Frauen. Weitere Einkommensnachteile entstehen dadurch, dass Frauen Überstunden eher in Freizeit abgegolten bekommen und deutlich seltener Zulagen und Prämien erhalten. Die strukturellen Rahmenbedingungen zeigen folgendes Bild: Frauen sind nach wie vor im niedrigen Qualifikationssegment tätig, Frauen zeigen keine durchgängige Berufskarriere, Frauen sind deutlich kürzer im Unternehmen, Frauen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer¹.

Die Einkommenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg, die Frage von Chancengleichheit und daraus folgender Entgeltgleichheit ist in der Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ ausführlich dargestellt. Der vorliegende Maßnahmenkatalog ist als Schlussfolgerung des oben erwähnten Berichtes zu betrachten.

Der Maßnahmenkatalog richtet sich an alle handelnden Personen und Personengruppen, die mit dem Thema Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg befasst sind, also an UnternehmerInnen, BetriebsrätInnen, PolitikerInnen, SozialpartnerInnen und Institutionen.

Ergänzend zu bereits umgesetzten Maßnahmen soll ein weiterer Baustein zu einem Prozess der Bewusstseinschaffung auf diesen unterschiedlichsten Ebenen gesetzt werden. Ein kurzer theoretischer Abriss zum Thema Rollenzuschreibungen schärft den Blick für das Thema. Die im Anschluss vorgestellten Maßnahmen sollen anregen, im eigenen Umfeld zu beobachten, zu vernetzen, zu kommunizieren, zu entwickeln, zu bewegen und zu verändern!

¹ Nähere Informationen: www.job.plan.at,
www.vorarlberg.at/frauen



Bestehende Maßnahmen

Maßnahmen der AK Vorarlberg

Nähere Auskünfte und Informationen zu den einzelnen Maßnahmen erhalten Sie auf der Homepage www.ak-vorarlberg.at oder unter Tel. 05522/306-0.

- **Kostenlose Rechtsberatung und Vertretung** in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Steuerrecht, Konsumentenschutz, Lehrlings- und Jugendschutz. Spezielle Beratungen im Konsumentenschutzbereich: Bauberatung, Kfz-Beratung.
- **Ständige Information** über wichtige Themen: z.B. in der AK-Zeitung AKTION, in den Medien (AK-Konsumententipp in der Neuen Vorarlberger Tageszeitung, VN-Leben in den Vorarlberger Nachrichten, Konsumententipp im Radio Vorarlberg), auf der AK-Homepage.
- **Attraktives Kursprogramm** mit den landesweit günstigsten Preisen in den Bereichen EDV/Informationstechnologie, Sprachen, Kommunikation, Berufsreifepfung und Freizeit.
- **Kinderbetreuung für AK-KursteilnehmerInnen:** In Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum bietet das Bildungs-Center der AK am Standort Feldkirch eine kostenlose, ganztägige Kinderbetreuung für AK-KursteilnehmerInnen an.
- **Der AK-Bildungsscheck:** Für alle mit dem 100-Euro-Symbol gekennzeichneten Kurse gibt es von der AK pro Jahr € 200,- zurück.
- **Der AK-5-Prozent-Bildungsbonus:** Alle AK-Mitglieder erhalten auf jeden Kursbesuch im Bildungs-Center der AK fünf Prozent Ermäßigung (maximal € 37,-).
- **Arbeitnehmerförderung** gemeinsam mit dem Land Vorarlberg.
- **Qualifikationsförderung:** Zuschüsse an ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der beruflichen Weiterbildung gezwungen sind ihren Arbeitsplatz aufzugeben oder ihre berufliche Tätigkeit einzuschränken.

- **Qualifikationsförderung für Lehrlinge und FacharbeiterInnen:** Zuschüsse an ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Lehre und an Lehrlinge, die eine berufsbegleitende Ausbildung absolvieren (insbesondere Vorbereitungslehrgänge auf die Berufsreifeprüfung, Universitätslehrgänge, WIFI-Fachakademien, Werkmeisterschule des WIFI, Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung und auf die Meister- oder Befähigungsprüfung).
- **Wohnkostenzuschuss für Lehrlinge:** Zuschüsse für Lehrlinge, die aus Gründen der Entfernung, der Art des Dienstverhältnisses oder der Verkehrsverhältnisse auf ein Privatquartier oder einen Heimplatz angewiesen sind, der zusätzliche Kosten verursacht.
- **Wiedereingliederungsförderung:** Zuschüsse für die Weiterbildung von Personen, die nach den Jahren der Kindererziehung und Haushaltsführung wieder ins Berufsleben eintreten wollen, deren Qualifikation sich jedoch aufgrund der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung verändert hat.
- **Fahrtkostenzuschuss:** Zuschüsse an ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort von besonderen wirtschaftlichen und sozialen Härten betroffen sind.



Maßnahmen des ÖGB

Nachfolgend sollen kurz zusammengefasst einige Maßnahmen und Leistungen des ÖGB, insbesondere des Frauenreferats, aufgezählt werden. Nähere Informationen über laufende Aktivitäten und Maßnahmen von Seiten des ÖGB finden Sie auf der Homepage www.oegb.at

- „Mit gutem Beispiel voran“ – Projekt zur Gleichstellungspolitik in Kollektivverträgen
- Projekt „Flexpower“ – Infos und Unterstützung für atypisch Beschäftigte: Rechtsberatung und Rechtsschutz für freie DienstnehmerInnen, neue Selbstständige und geringfügig Beschäftigte; Solidaritäts- und Berufshaftpflichtversicherung, Krankengeld und Unfallversicherung
- „Hol dir dein Geld zurück“ – Projekt zur Negativsteuer – Steuertipps für Lehrlinge, Teilzeitarbeitende und geringfügig Beschäftigte
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsrätinnen, Personalvertreterinnen und weibliche Gewerkschaftsmitglieder in Arbeitsrecht, Sozialrecht, Kommunikation, EDV/Informationstechnologien, Steuerrecht
- Beratung in Ausbildungsfragen, in Karenzfragen, zu Pensionsansprüchen, zum Wiedereinstieg, zur Karriereplanung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Betriebliche Mitgestaltung und Mitbestimmung
- Erhöhung des Frauenanteils in der Betriebsratskörperschaft/PV und Förderung der Kolleginnen
- Frauenförderung im Betrieb
- Frauenvernetzung Vorarlberg (gemeinsam mit dem Frauenreferat der Landesregierung und der AK): Informationsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit und Einkommen von Frauen und Männern bzw zur Arbeitsbewertung; Publikationen wie der „Leitfaden für Karenzierte“
- Frauenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen (Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld)





- Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen
- Gewerkschaftsschule – kostenlose zweijährige Qualifikationsmaßnahme für InteressenvertreterInnen
- Informationsmaterialien zu Gesetzesänderungen für Betriebsrätinnen (BR) und Personalvertreterinnen (PV) und Schulung der Multiplikatorinnen
- Kampagne „Wir können alles“ – Mädchen in atypische Berufe
- Kindergeldrechner unter www.kindergeldrechner.at: ein Service der ÖGB-Frauen. WiedereinsteigerInnen können ihre Zuverdienstgrenze berechnen sowie rechtliche Informationen zum Kinderbetreuungsgeld abrufen.
- Kollektivverträge (mehr als 450 pro Jahr) – Schulung von Frauen in KV-Teams und Nominieren von Frauen in KV-Gremien
- Leitfaden zur Aufdeckung versteckter Diskriminierungen
- Publikationen
 - * „Kind und Beruf“
 - * „Mittendrin und trotzdem draußen“ – eine Information für geringfügig Beschäftigte
 - * Kinderbetreuungsgeld
- Mentoringprogramme
- Plattform Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sozialpartnerschaftliche Verhandlungen und Vereinbarungen

Maßnahmen der Vorarlberger Landesregierung

Nähere Informationen und Auskünfte zu den einzelnen Projekten erhalten Sie auf der Homepage www.vorarlberg.at/frauen oder im Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung.

Die Maßnahmen gliedern sich grob in folgende Bereiche:

1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
2. Maßnahmen im Bereich der Erwerbstätigkeit von Frauen
3. Maßnahmen im Bereich der Auseinandersetzung mit den Rollenbildern
4. Maßnahmen in der Erziehung und in der Sozialisation und Berufswahl von jungen Frauen

- **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**
 - * F&M-power gemeinsam stark in Familie und Beratung
 - * Meine Zeit – meine Chance
 - * Familienfreundlichster Betrieb
 - * Bedarfsgerechter Ausbau der Kinder- und Schülerbetreuungseinrichtungen
 - * Netzwerk für Familie und Beruf
 - * Lehrgang Constanze
 - * Leitfaden für Karenzierte, Frauen und Männer
 - * Veranstaltungen über das Frauennetzwerk Vorarlberg zum Thema Vereinbarkeit, Informationen zum Wiedereinstieg, Rechtliches zu atypischen Beschäftigungsformen, Lebensplanung ...
 - * Newsletter „business family“
 - * Familypoint

- **Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich der Erwerbstätigkeit von Frauen**
 - * Spurenwechselkurs
 - * Berufsscoaching für Wiedereinsteigerinnen
 - * Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Landesdienst
 - * Impulse für Um- und Wiedereinsteigerinnen
 - * Mentoringprogramme
 - * Implementierung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung
 - * 3ländergender
 - * Qualifizierungsangebote für Frauen
z.B. Projektmanagement, Umgang mit Neuen Technologien
 - * Frauen.job.coaching
 - * Veranstaltungen für Personalverantwortliche, Betriebsrätinnen
 - * Frauen.job.mentoring

Mentoring-Programme, die Wiedereinsteigerinnen, Neueinsteigerinnen und Frauen, die beruflich Karriere machen wollen, fördern, sowie Orientierungsseminare, die Frauen ermöglichen, bereits Umschulungen zu absolvieren oder Zusatzqualifikationen zu erwerben, leisten wichtige Beiträge zum Abbau der Einkommensunterschiede.

- **Maßnahmen zur Auseinandersetzung mit Rollenbildern**
Seminare für Frauen und Männer, in deren Mittelpunkt eine Auseinandersetzung mit Selbstbildern, Selbstbewusstsein und eigener Biographie und Lebensplanung steht, werden in Einrichtungen der Erwachsenenbildung angeboten.

Geschlechtssensible Pädagogik findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung von Kindergärtnern und Kindergärtnerinnen, Erziehern und Erzieherinnen und Lehrern und Lehrerinnen und wird in Lehrgängen, unterstützt vom Familienreferat und vom Frauenreferat, angeboten.

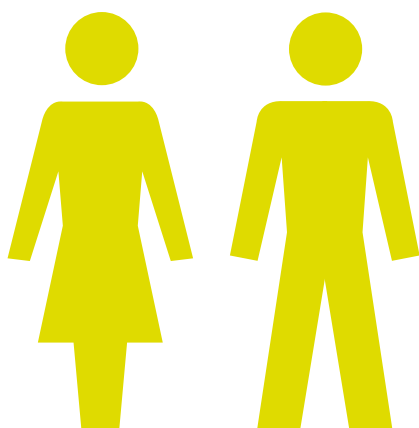
- **Maßnahmen im Bereich der Schul- und Berufswahl von jungen Frauen**
Die ungleiche Verteilung auf die einzelnen Berufe trägt wesentlich zu den Einkommensunterschieden von Frauen und Männern bei. Da in der Sozialisation von Mädchen ein wesentlicher Grundstein für die spätere Lebensplanung und Berufswahl liegt, werden durch gezielte Maßnahmen gesetzt, z.B. durch folgende Projekte:

- * Projekt MUT! – Mädchen und Technik,
- * girls day,
- * Projekt Ready,
- * Mädchenimpulstage,
- * Mädchen und Technik
- * Jump in – Berufswahlprozesse bei Mädchen

Maßnahmen des Projektes job.plan

Im Rahmen des Projektes job.plan wurden darüber hinaus bereits folgende weitere Maßnahmen entwickelt. Nähere Informationen und Auskünfte zu den einzelnen Projekten erhalten Sie auf der homepage www.jobplan.at

- **Analyse der aktuellen Einkommenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg**
Ziel der Analyse war eine regionalspezifische Studie, die geschlechtsdifferenzierte und arbeitszeitbereinigte Daten zur aktuellen Einkommenssituation der Frauen und Männer in Vorarlberg liefert. Gleichzeitig wurden auch jene Rahmenbedingungen erfasst und analysiert, welche Einkommensunterschiede verursachen und begünstigen. Weiters wurde eine Gender Analyse von vier Kollektivverträgen in Auftrag gegeben. Die kollektivvertraglichen Regelungen wurden daraufhin überprüft, inwieweit die darin festgelegten Bestimmungen mittelbare oder unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, insbesondere im Bereich Arbeitsentgelt, begünstigen.
- **Empowerment für Mädchen und Frauen**
Das FEMAIL Frauen-Informationszentrum setzt in Kooperation mit dem Mädchenzentrum Amazone auf Empowerment. Seit März 2006 bietet das FEMAIL ein spezielles Frauen-Job-Mentoring an. Im Rahmen dieses Mentorings können interessierte Frauen in einer professionell begleiteten Gruppe gezielt Netzwerke knüpfen und mit einer Mentorin ganz persönliche Jobstrategien entwickeln. Parallel dazu bietet das FEMAIL auch Coachings für Frauen an. Auch hier stehen die Bewältigung beruflicher Umbruchsituationen und die Konkretisierung von Berufs- und Einkommenswünschen im Vordergrund. Seit September 2006 können auch Paare ein job.plan-Coaching in Anspruch nehmen. Im Paar-Coaching geht es um die Findung von individuellen Strategien bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Aus den Erfahrungen des Coachings und Mentorings werden ein Mentoringhandbuch und eine Coachingbox entwickelt.



- **Sensibilisierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen**
 Ein weiterer Schwerpunkt von job.plan ist die Sensibilisierung der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und Unternehmer und Unternehmerinnen. Hier bietet Schloss Hofen derzeit eine Reihe von Seminaren für LehrerInnen, BerufsberaterInnen, UnternehmensberaterInnen und ElternvertreterInnen an, die das Thema Berufswahl und Einkommen unter geschlechtsspezifischem Hintergrund beleuchten und Veränderungsmöglichkeiten aufzeigen. Mit einer großen Auftaktveranstaltung im Oktober 2006 startete Schloss Hofen eine Reihe von regionalen Unternehmerevents. Ziel dieser Veranstaltungen ist die Diskussion und Klärung der Frage, wie adäquate Bedingungen für Frauen und Männer geschaffen werden können, die sowohl betriebswirtschaftlichen Aspekten als auch gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen.
- **Best-Practice-Beispiele für Jugendliche**
 Da es für die Zukunft besonders wichtig sein wird, schon bei der Lebensplanung von jungen Mädchen und Burschen anzusetzen, versucht job.plan auch hier zu sensibilisieren. In einer Print- und Webserie werden eine Reihe junger Mädchen und Burschen vorgestellt, die sich bei ihrer Ausbildung und Berufswahl gezielt mit dem Thema Einkommen und Lebensplanung auseinandergesetzt haben. Sie sollen anderen Jugendlichen als positives Beispiel dienen. Die Veränderung von tradierten Rollenbildern und eine bewusste Lebensplanung soll Prävention im Hinblick auf geschlechterspezifische Einkommensunterschiede sein. Parallel zu der Informationskampagne wurde in allen Vorarlberger Kinos ein job.plan-Kinospot geschaltet. Er soll in erster Linie Mädchen, aber auch Burschen dazu anregen, sich Gedanken um ihre berufliche Zukunft und ihr finanzielles Auskommen zu machen.
- **Dachkampagne „Tipps für Frauen“**
 Die Hauptthemen der Dachkampagne sind das Einkommen und die finanzielle Absicherung der Frauen. Themen wie eine abgeschlossene Schul- und Berufsausbildung, Karriereplanung, Gehaltsforderungen, Planung über die Karenz hinaus, wurden als „Tipps für Frauen“ in Broschüren und Inseraten vermittelt.



- **Nationale Vernetzung**

Bei „Nachhaltig Netzwerken!“ – Sichtbarmachen des Wertes der Arbeit von Frauen“ kooperierten österreichweit vier EQUAL Entwicklungspartnerschaften (EP):
 reframe (Oberösterreich)
 plan.b (Burgenland)
 KLARA! (österreichweit)
 job.plan (Vorarlberg, als Lead Partner)

Alle Partnerschaften leisten in ihren Wirkungsbereichen einen spezifischen Beitrag zum EQUAL Thema 5 „Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt“, zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. „plan.b“ und „reframe“ legten den Schwerpunkt ihrer Aktivitäten auf die Entwicklung von Unterstützungsmodellen für Frauen der Region. „KLARA!“ und „job.plan“ fokussierten die Bearbeitung der Einkommensunterschiede und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Ergebnis der zweijährigen Vernetzungsarbeit ist die Dokumentation „VORHANG AUF – Sichtbarmachung des Wertes der Arbeit von Frauen“. Dargestellt werden good-practice Beispiele & Handlungsmöglichkeiten sowie die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse und Erkenntnisse.

- **Transnationale Vernetzung**

Auf transnationaler Ebene arbeitet job.plan mit PartnerInnen aus Spanien, Finnland und Großbritannien zusammen, die sich alle für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Unter dem Titel „Bridging the Gender Gaps“ werden, um ein grenzüberschreitendes Benchmarking zu ermöglichen, ebenfalls good-practice Beispiele dargestellt und erläutert.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Laut European industrial relations observatory online lassen sich folgende allgemeinen Aussagen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Europa machen:

Bemerkenswert ist, dass die Vorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter jener Bereich des EU-Rechts ist, der in den einzelstaatlichen Gesetzen am umfangreichsten berücksichtigt wird. Seit der Gründung der europäischen Gemeinschaft setzt man sich das Ziel, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. (Artikel 2; 3; 13, 137, 141). Nach zahlreichen Richtlinien (seit 1975), die von den Mitgliedsstaaten auf unterschiedliche Weise umgesetzt wurden, wurde im Jahr 2000 in der Charta der Grundrechte ein Diskriminierungsverbot feierlich verkündet, das allen voran eine Diskriminierung wegen des Geschlechts verbietet.

Der derzeit in Diskussion stehende Entwurf über eine europäische Verfassung würde diese Charta der Grundrechte – einschließlich der Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter – im EU-Recht verankern und den Bestimmungen dadurch rechtlichen Status verleihen.

In Artikel 23 der Charta heißt es wörtlich: „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ Um die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu realisieren, wird den Mitgliedsstaaten auch die Möglichkeit eingeräumt, dem unterrepräsentierten Geschlecht zur Erleichterung der Berufstätigkeit spezifische Vergünstigungen zuzusprechen.

Alle Länder haben eine entsprechende Gesetzgebung. Diese ist europaweit das wichtigste Mittel zur Regelung arbeitsbezogener Fragen der Gleichstellung der Geschlechter. Bei Tarifvereinbarungen und Einfluss durch die Sozialpartner sind regionale Unterschiede auszumachen.

Allgemein gilt allerdings, dass in nahezu allen Fällen, in denen Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter durch Regelungen oberhalb der Unternehmensebene vorgeschrieben oder ermöglicht werden, diese Regelungen eher durch die Gesetzgebung als durch Tarifvereinbarungen zustande kommen.

Umsetzung der EU-Regelungen in betrachteten Ländern

Laut European industrial relations observatory online und dem Österreichischen Institut für Familienforschung lassen sich folgende Aussagen über die Umsetzungen der EU-Regelungen in den betrachteten Ländern machen: Untersuchungen bestätigen, dass in den meisten Ländern die Mehrheit der umgesetzten Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter das Ergebnis von öffentlichen „Top-down“-Politiken und der „Top-down“-Gesetzgebung sind. Dezentrale, lokal initiierte Pläne (Bottom-Up), die freiwillig auf Arbeits-

platzebene angewendet werden, sind nur vereinzelt (Schweden) obligatorisch und dadurch wenig bedeutsam. Auch ist die Rolle der Sozialpartner in der Frage der Regelung der Gleichstellung der Geschlechter durch den starken Einfluss der Top-down-Gesetzgebung und der nationalen Umsetzung von EU-Richtlinien relativ unbedeutend.

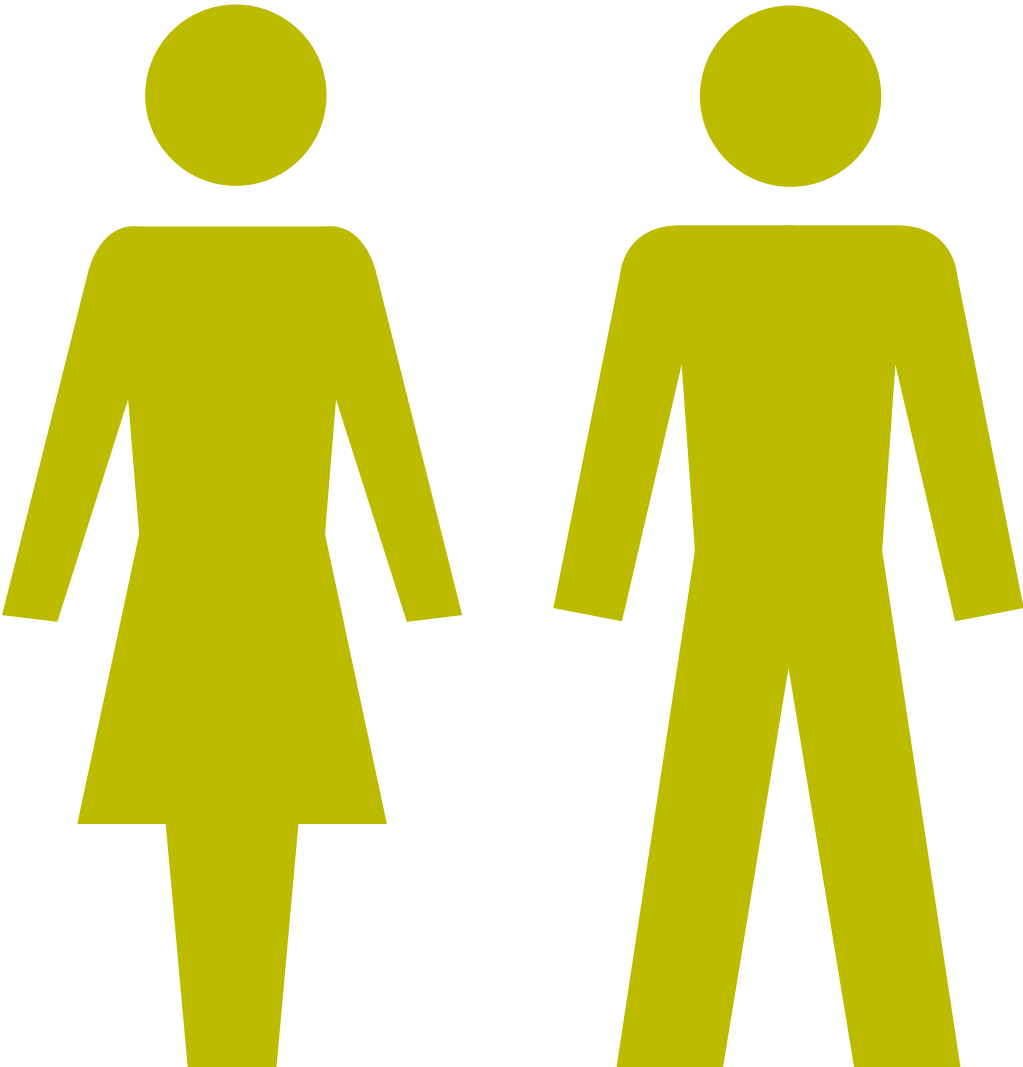
Österreich

Neben dem grundlegenden Gleichbehandlungsgesetz gibt es in Österreich die gesetzliche Verpflichtung zur Frauenförderung nur im öffentlichen Sektor². Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass auf Grundlage einer bestimmten Quote vorzugsweise Frauen eingestellt werden und dass Frauen im Hinblick auf beruflichen Aufstieg und auf Ausbildung bevorzugt behandelt werden sollen. Obwohl in Österreich im öffentlichen Sektor Pläne für positive Maßnahmen zugunsten von Frauen formell für alle ArbeitnehmerInnen des Staates gelten, hängt die Umsetzung Berichten zufolge sehr stark vom Engagement des jeweiligen zuständigen Ministeriums ab. Darüber hinaus gelten solche Bestimmungen nur für einige der Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst, die auf Länderebene beschäftigt sind. Ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen sind nur wenige Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter vorhanden. Lediglich zwei Gewerkschaften – die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Gewerkschaft Metall-Textil – bemühen sich, „Gender Mainstreaming“ in Kollektivvertrags-Vereinbarungen zu berücksichtigen. Für den privaten Sektor sind keine gesonderten Bestimmungen zur aktiven Frauenförderung in Kraft.

Bedeutung der Kollektivverträge in Österreich

Den Sozialpartnern kommt in der Lohngestaltung eine bedeutende Rolle zu. Die österreichische Gesetzgebung sieht vor, dass die Festlegung von Löhnen und Gehältern auf der Ebene der SozialpartnerInnen, insbesondere im Rahmen der Kollektivverträge, geregelt wird.

² Bundesgleichbehandlungsgesetz, Besondere Fördermaßnahmen für Frauen §40–44.



Theoretischer Hintergrund



Die folgenden Seiten bieten einen Überblick der theoretischen Hintergründe gesellschaftlicher Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Dieses Wissen schärft den Blick auf Strukturen und Prozesse in Organisationen und deren Zusammenhänge mit Rollenzuschreibungen und ermöglicht so den sinnvollen Einsatz unterschiedlichster Maßnahmen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen in Vorarlberg müssen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Von besonderer Bedeutung ist bei allen Vorhaben jedoch die Wirkung von „Top Down“-Strategien. Die Signale, die auf gesellschaftspolitischer Ebene gesetzt werden, müssen deutlich sein. Die Veränderungen müssen auf politischer Ebene und von den sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretungen getragen werden. Erst dann wird von Unternehmen gesellschaftlich erwartet werden, für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern Sorge zu tragen.

Gender Mainstreaming³

... bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Der Grundgedanke des Gender Mainstreamings ist, dass alle gesetzten Maßnahmen und deren Folgen für weibliche und männliche MitarbeiterInnen zu überprüfen sind. Wissenswertes zum Thema Gender Mainstreaming finden Sie auch auf der Webseite der Vorarlberger Landesregierung www.vorarlberg.at/frauen

„Women managers. Travellers in a male world“⁴

Frauen im Management. Reisende in einer männlichen Welt. So betitelte Judy Marshall ihr 1984 erschienenes Buch. Nach wie vor ein passendes Bild, um Frauen in gehobenen Positionen innerhalb von Organisationen zu beschreiben.

Die Frau als Durchreisende in einer Welt, die ihr „fremd“ ist, in der die Regeln von Männern für Männer gemacht werden. Sie hat in einer männlichen Kultur männlichen Vorstellungen zu entsprechen. Das Stereotyp einer erfolgreichen Führungskraft entspricht dem Bild vom Mann. Will also eine Frau in diesen Organisationen erfolgreich sein, muss sie diesem männlichen Bild in gewisser Weise gerecht werden. Sie läuft damit Gefahr, der Rolle der Frau, wie sie von der Gesellschaft erwartet wird, nicht zu entsprechen. Diese Rollenambiguität bedeutet für beruflich erfolgreiche Frauen einen besonderen Druck.

³ Bundesministerium für Familie, Jugend und Senioren (2007), www.gender-mainstreaming.net

⁴ Marshall, J. (1984). Women managers. Travellers in a male world. Bath, Avon: Pitman Press.



Frauen in Führungspositionen: „Die Gläserne Decke“⁵

Diese unsichtbare Schranke, die Frauen (aber auch Angehörige ethnischer und sonstiger Minderheiten) daran hindert, in Leitungspositionen aufzusteigen, ist zur Zeit ein brisantes Thema in Politik und Gesellschaft. Bei Frauen endet der Aufstieg im mittleren Management. Vor allem im Bereich Wissenschaft und Forschung, aber auch in kommerziellen Unternehmen ist es schwer, diese Schranke zu durchbrechen. Hierfür ist ein Karriereeinbruch in der Phase der Familiengründung zumindest mitverantwortlich.

Gleichstellung bei Berufseinstellung, Laufbahnplanung und Aufstiegsförderung gehören zu den wichtigsten Einzelmaßnahmen, um die Gläserne Decke langfristig zu durchbrechen.

Soziale Rollen

Laut Dahrendorf⁶ ist „der Mensch Träger sozial geformter Rollen“. An diese Rollen werden durch die Gesellschaft Rollenerwartungen geknüpft. Eine typische Rollenerwartung ist die Geschlechterrolle. An die Rolle Frau beziehungsweise Mann sind Erwartungen an entsprechende Verhaltensweisen gekoppelt. Geschlechterrollen sind normative Erwartungen hinsichtlich der Macht- und Arbeitsverteilung sowie der sozialen Interaktion. Erwartungen an Geschlechterrollen beeinflussen, wer wir sind, wie wir uns verhalten und wie uns andere sehen.

Ein gängiges Argument bezüglich der geschlechterspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes ist, dass Frauen und Männer unterschiedliche Interessen haben. Dieses simpel gestrickte Konstrukt klingt deshalb schlüssig, da Frauen – nach wie vor – eine andere Sozialisation als Männer erfahren, die nicht mit dem Verhalten und der Orientierung der (männlichen) Arbeitswelt kompatibel ist. Auch bewerben sich Männer selten für typische Frauenberufe, nicht nur der niederen Gehälter oder dem niederen Prestige wegen, sondern auch aufgrund des Labels „weiblich“. Hinter dieser Segregation des Arbeitslebens der beiden Geschlechter steht eine machtvolle historische und kulturelle Tradition, die Frauen als pflegend, hegend, mütterlich und integrativ stigmatisiert. Frauen stehen damit unter dem Zwang, diesen Erwartungen gerecht zu werden oder sonst Gefahr laufen, nicht als Frauen anerkannt zu werden.

In **Vorarlberg** wird zum überwiegenden Teil nach wie vor nach klassischen Rollenbildern gelebt: Von Frauen mit Kindern (Müttern) erwartet die Gesellschaft, dass sie für die Kinderbetreuung eintreten, während Männer mit Kindern (Väter) nach Vorbild des so genannten „modified male breadwinner modell“⁷ das Rollenbild des klassischen Ernährers besetzen. In diesem Sinne bleibt für die Frau mit Kind neben der Kinderbetreuung beruflich nur der Weg in die Teilzeit. Ihr Verdienst wird dabei als „Zuverdienst“ zum Gehalt des Mannes verstanden.

⁵ Quelle: 7 Schritte zur Gleichstellung – Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben; Frauenbüro der Stadt Wien, www.gleichstellung.info

⁶ Dahrendorf, R.(1977). Homo sociologicus. Opladen: Weydt Verlag.

⁷ Darunter wird das Österreichische System der Familienbesteuerung verstanden, Quelle: Österreichisches Institut für Familienforschung, Sonja Dörfler Nr.52/2005

Gestützt wird dieses System von der mangelnden Individualisierung unseres Rechts- und Steuersystems und der Vorstellung des traditionellen Familienbildes, die einer vollberufstätigen Mutter immer noch mit Skepsis begegnet und Väter für die Bereiche Kinderbetreuung und Haushalt weitgehend aus der Pflicht nimmt.

Der Ehestand wirkt sich bei Männern einkommenserhöhend (weil der Mann ja nun eine Frau zu ernähren hat) und bei Frauen einkommensmindernd aus, da die Frau die Rolle der „Dazuverdienerin“ einnimmt⁸ (und auch deshalb, weil „die Frau ja jetzt einen Mann hat, der für sie sorgt“, Zitat einer Diskussionsteilnehmerin), womit die finanzielle Benachteiligung der Frauen mitbegründet werden kann.

Mittlerweile gewinnen aber auch andere Erwartungshaltungen an die Rollenausübung der Geschlechter sowohl in Politik als auch in den Köpfen der Gesellschaft mehr und mehr Platz:

Als Arbeitsmarktpolitisches Ziel wird nicht nur postuliert, dass Frauen im Beruf erfolgreich sein sollen, sondern auch, dass Frauen mit Kindern in die Arbeitswelt integriert werden sollen. Diese neue Erwartungshaltung integriert Männer viel stärker in die Kinderbetreuung – eine diesbezügliche Einstellungsänderung lässt sich bereits beobachten.

Bemerkenswert ist, dass sich die eigentlich zum Zwecke der Gleichbehandlung geschaffene Elternteilzeitregelung als kontraproduktiv erweist und Frauen zusehends aus dem Arbeitsmarkt drängt. Es kommt vor, dass Unternehmen aus Angst vor möglicher bevorstehender Teilzeitanprüche ihrer Mitarbeiterinnen diese erst gar nicht anstellen. Ein Umstand, auf den von Unternehmerseite bereits häufig hingewiesen wurde.

Stellt man diese beiden Erwartungshaltungen (alt und neu) gegenüber, ist es wenig verwunderlich, dass die Individuen ein Gefühl der inneren Zerrissenheit empfinden. Beide Rollen – Erwerbstätigkeit und Elternschaft – scheinen miteinander unvereinbar, weshalb (aus dem alten Rollenbild heraus) insbesondere Frauen – und verstärkt gut ausgebildete Frauen –, aber auch Männer den Druck verspüren, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen.

⁸ Quelle: Österreichisches Institut für Familienforschung, Sonja Dörfler Nr.52/2005

Hierarchie und Entlohnung

Die unterschiedliche Entlohnung der Geschlechter ist die manifest gewordene Ungleichheit von Mann und Frau.

Dass die Verteilung von Männern und Frauen in verschiedenen Berufsgruppen der ursächliche Grund für diese Unterschiede darstellt, kann angezweifelt werden (Reskin, 1994⁹). Dies wäre ungefähr das Gleiche, wie zu sagen, der Unterschied in der Entlohnung zwischen Schwarz und Weiß in Amerika sei auf die Unterschiede in der Ausbildung zurückzuführen, als sich viel mehr darüber im Klaren zu sein, dass die dominante Gruppe – also in diesem Fall die Weißen – ihre Dominanz nutzt, um die eigene Position auszubauen und zu festigen und daher über Zugänge zur Ausbildung entscheidet.

Es ist also zu hinterfragen, was die Ursache für die Unterschiede in der Aufteilung von Berufen für Männer und Frauen ist. Dominante Gruppen bleiben privilegiert, denn sie sind diejenigen, welche die Regeln aufstellen und die Regeln, die sie aufstellen, berechtigen sie auch in Zukunft, die Regeln festzulegen. So definieren Männer ihr Einkommen nach wie vor als „Familieneinkommen“ und das Einkommen der Frau als „zweites“ Einkommen. Damit ist auch die Arbeitskraft der Frauen in der Gesellschaft die „zweite“.

Die Gesellschaft toleriert Frauen in männlicher Arbeitsumgebung, wenn sie dort einen typischen Frauenjob innehaben und sie akzeptieren Frauen in männlichen Führungspositionen, wenn die Umgebung traditionell mit Frauen assoziiert wird (zum Beispiel Pflegebereich).

Humankapitaltheoretischer Ansatz¹⁰

Die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt lässt sich auf durchaus rationale Erwartungen aller Beteiligten zurückführen. Arbeitgeber wollen ihr eingesetztes Kapital bestmöglich und mit geringstem Risiko verzinst sehen. Bei Einstellungsentscheidungen beispielsweise – aber genauso bei anderen Investitionen in das Humankapital, also Beförderungen, Weiterbildung etc. – wird jene Person bevorzugt, die die beste Leistung für das Unternehmen verspricht. Da die Feststellung der Leistungsfähigkeit der sich bewerbenden Person im Einzelfall zu aufwändig, zu teuer und auch fehleranfällig ist, trifft das Unternehmen die Entscheidung aufgrund von jahrzehntelangen Erfahrungen: Frauen fallen aufgrund von Geburt und Kinderbetreuungspflichten in höherem Ausmaß aus als Männer. Daher wird sich das Unternehmen aufgrund dieser demografischen Gruppenzugehörigkeit bei der Besetzung bestimmter Positionen meist für den Mann entscheiden (statistische Diskriminierung).

Natürlich stehen diesen Erwartungen der Arbeitgeber heute unterschiedlichste Argumente gegenüber: Nur ein Teil der qualifizierten Frauen bekommt überhaupt Kinder, viele Frauen bekommen nur ein Kind und scheiden daher nur kurz aus dem Arbeitsprozess aus,

⁹ Reskin, B. (1994). *Women and Men at Work*. Thousands Oaks, California: Pine Forge Press.

¹⁰ Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen*. Stuttgart: Lucius & Lucius, S 773 ff.

höherqualifizierte Frauen mit entsprechend höheren Einkommen können sich adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen leisten. Die empirische Fundierung, ob es vernünftig ist, nach dieser statistischen Diskriminierung zu handeln, ist daher in Frage zu stellen.

Veränderung von Stereotypen

Stereotype und Rollenzuschreibungen können nur in langfristigen Prozessen durch Aufklärung, Information und Wissen revidiert werden. Änderung von Einstellungen kann auf zwei Arten erfolgen: durch Aufnahme neuer Meinungen und durch Änderungen bereits vorhandener Meinungen. Von Einstellungsveränderungsprogrammen, die in der natürlichen Umgebung der Zielperson ansetzen, kann man keine Wunder erwarten. Mögliche Wege der Urteilsänderung sind Rollenspiele, Unterrichtsprogramme und Methoden der Verhaltensmodifikation. Kommunikation in Form von sprachlichem Einüben (= verbales Konditionieren, z.B. die Verwendung der Begriffe Mütter und Väter anstelle von Eltern – dies wird vor allem mit Familie assoziiert und weniger mit dem Individuum) kann zu guten Ergebnissen in der Veränderung von Einstellung führen. Denn: Sprache hat bei der Entstehung und Änderung von Einstellung eine zentrale Bedeutung.

Organisationskultur

Der Begriff Organisationskultur bezieht sich auf die Werte, Meinungen und Prinzipien, die als Fundament des Managementsystems und des Verhaltens innerhalb der Organisation betrachtet werden können. Wie mit dem Thema Gender in Organisationen umgegangen wird, ist ein kulturelles Phänomen. Begibt man sich das erste Mal in eine Organisation, ist es nicht schwer zu erkennen, ob die Umgebung durch eine „männliche“ oder „weibliche“ Atmosphäre geprägt ist¹¹. Nicht nur das Ambiente, auch der Sprachgebrauch erinnern den Beobachter, die Beobachterin an Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit. Sobald wir ein Büro betreten, fühlen wir eine größere oder geringe Akzeptanz der Werte eines bestimmten Geschlechts.

Eine Veränderung der Rollenzuschreibungen von Männern und Frauen in Organisationen, eine Veränderung von Einstellungen und Stereotypisierungen, eine Veränderung von Hierarchie- und Einkommensunterschieden bedeutet immer auch einen Eingriff in die Kultur eines Unternehmens und muss deshalb mit entsprechenden Maßnahmen zur Organisationsentwicklung einhergehen.



¹¹ Hofstede G.: Cultures and organizations; Berkshire: McGraw-Hill 1991

Möglichkeiten und Grenzen der Beeinflussung

Organisationskulturen sind zum großen Teil ungeplante Ergebnisse von Interaktionsprozessen. Sie enthalten viele nicht-rationale, affektive, informale Elemente. Die Kultur einer Organisation ist ein historisches Entwicklungsprodukt. Sie kann nicht beliebig geschaffen oder manipuliert werden. Eingriffe in eine existierende Organisationskultur stoßen auf die Eigendynamik der Entwicklungs- und Reproduktionsmechanismen, die der Organisation ihre Stabilität und Identität verleihen. Veränderungsversuche können immer nur an den sichtbaren Teilen der Kultur ansetzen. Sie erfordern zuerst klare Zielentscheide und darauf folgend vor allem einen Wandel in den Verhaltensmustern. So genannte kulturelle Eingriffe setzen voraus, dass man die vorhandene Kultur einer Organisation reflektiert sowie ihre Stärken und Schwächen kennt.

Erst dann kann eine Organisation gezielt weiterentwickelt werden.

Veränderung von Organisationskultur ist ein schwieriger Prozess.

Eine Kultur lässt sich nur langfristig, in Form eines kulturbewussten Managements verändern, wobei mit Rückschlägen und ungewollten Entwicklungen zu rechnen ist.

Eine langfristige Beeinflussung in Form eines kulturbewussten Managements kann zum Beispiel über folgende Maßnahmen realisiert werden:

- Änderung der Kommunikation im Unternehmen, der Inhalte wie auch der Formen und Kanäle sowie dem Bewusstmachen der Bedeutung von Kommunikationsprozessen
- Änderung in der Kooperation und Personalführung, Neugestaltung der Personalpolitik im Unternehmen, zum Beispiel Entwicklung einer werteorientierten Personalpolitik, Änderung der Orientierungen, Wege und Methoden der Personalbeschaffung, Personalbetreuung und Personalentwicklung sowie der Arbeitsstrukturen
- Stabilisierung und Festigung der erfolgreich durchgeführten Änderungsprozesse, Entwicklung von Symbolen, Riten etc. zur Vermittlung und Weitergabe an neue Mitglieder, Entwicklung von Traditionen beziehungsweise Traditionspflege

Grenzen der Beeinflussung von Organisationskultur treten aufgrund des kollektiven Charakters der Erfahrungsgewinnung auf.

Kulturelle Veränderungen setzen eine kollektive Erfahrungsgewinnung voraus, das heißt, die Gruppe muss gemeinsam bestimmte (neue) Erfahrungen machen. Starke Unternehmenskulturen sind häufig sehr resistent gegenüber Veränderung. Die hohe Verbreitung und tiefe Verankerung kultureller Muster behindern Versuche, neue kulturelle Werte einzuführen.

Management eines Veränderungsprozesses

Unter Veränderungsmanagement versteht man alle bewusst gesetzten Versuche, in die eingespielten Muster, Prozesse, Strukturen und Normen eines Unternehmens steuernd einzugreifen. Im Folgenden werden einige Grundpfeiler dargestellt, die für das Gelingen eines Veränderungsprozesses notwendig sind:

Das Gelingen gezielter Veränderung bedingt unweigerlich, dass sich die **Führung** eines Unternehmens in den Veränderungsprozess involviert. Einerseits nimmt Führung eine wichtige Rolle bei der Steuerung der Prozesse ein, andererseits sind die Führungskräfte auch selbst Gegenstand der Veränderung. Veränderungen haben nur dann eine reale Chance, wenn diejenigen, die diese vorantreiben, sich auch selbst einem Veränderungsprozess unterziehen. Die Sichtbarkeit der Führung hat Vorbildwirkung für die Kultur eines Unternehmens. Veränderung muss von der Führung getragen werden. Um Vorsorge zu treffen, dass sich gelebte Führungspraxis weiterentwickeln kann, können unter anderem folgende Interventionen gesetzt werden: Qualifikationsmaßnahmen, Jobrotation, neue Führungskräfte, Einführung neuer Führungsinstrumente und andere gezielte Organisations- und Personalentwicklungsprojekte.

Um einen Veränderungsprozess in Bewegung zu bringen, ist Energie notwendig. Veränderung lässt sich nicht mit Zwang erreichen. Es braucht das Engagement eines großen Teiles der MitarbeiterInnen eines Unternehmens. Es braucht eine **gemeinsame Einsicht** in die Notwendigkeit der Veränderung. Es muss ein Problembewusstsein geschaffen werden, das von den Führungskräften und einem ausreichend großen Teil der Belegschaft geteilt wird. Man spricht auch von der notwendigen Schwungmasse.

Ist das geteilte Problembewusstsein erst einmal vorhanden, ist es notwendig, eine gemeinsam akzeptierte **attraktive Zukunftsperspektive** zu schaffen.

Veränderung wird möglich, wenn der Bogen zwischen ...

- einer tragfähigen Führungskoalition,
- einer in weiten Bereichen des Unternehmens geteilten Sicht der Problemlage,
- einer gemeinsamen attraktiven Zukunftsperspektive gespannt ist.

Phasen eines Veränderungsprozesses

Phase 1: Das Bewusstsein für die Dringlichkeit schaffen

Phase 2: Eine gemeinsame Zukunftsperspektive schaffen

Phase 3: Festlegung des Programms und Konkretisierung der einzelnen Schritte

Phase 4: Laufende Steuerung des Umsetzungsprozesses

Phase 5: Den Prozess auswerten und sich den neuen Anforderungen stellen

Bei allen Veränderungsschritten, die geplant und umgesetzt werden, wird empfohlen, die **geschlechtsspezifischen Sichtweisen** auf die einzelnen geplanten und durchzuführenden Schritte anzuwenden und nach Auswirkungen **für beide Geschlechter** zu überprüfen!



Maßnahmen

Gesellschaftliche und politische Ebene

Um gesellschaftliche Strukturen verändern zu können, muss die Thematik von höchster Stelle in allen maßgeblichen Organisationen offen angesprochen und vor allem in der breiten Öffentlichkeit diskutiert werden.

Es darf aber auch nicht außer Acht gelassen werden, wie groß die Wirksamkeit öffentlicher Vorbildwirkung ist. Solange vom Gesetzgeber von Gleichberechtigung gesprochen wird, die Realität in den eigenen Organisationen dem aber nicht entspricht, bleiben alle Appelle nur Lippenbekenntnisse.

Bei unseren Gesprächen in Vorarlberger Betrieben¹² hat sich sehr deutlich gezeigt, dass die beruflichen Ungleichheiten und finanzielle Benachteiligung, denen Frauen ausgesetzt sind, stark durch gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen geprägt sind. Wo die gegenseitige Beeinflussung von Wirtschaftsorganisationen und Gesellschaft von hoher Relevanz ist, müssen Maßnahmen auf vielen Ebenen gesetzt werden.

Frauen müssen sich ihrer Anliegen bewusst werden und diese innerfamiliär und unternehmensintern kommunizieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss zum Anspruch erhoben werden. Jede Frau – egal ob einkommensschwach oder hoch qualifiziert und in Führungsposition – sollte in diesem Land die realistische Möglichkeit haben, sich sowohl für Beruf als auch für Kinder zu entscheiden.

Weiters sollten die rechtlichen und sozialpolitischen Veränderungen in eine Richtung gehen, dass für Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellbar wird. Es muss ein System geschaffen werden, welches Kinder nicht als Luxus des Einzelnen ansieht.

1 Berufswahl von Frauen und Männern, Berufsinformation

Die Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ hat gezeigt, dass Frauen nach wie vor in klassischen Frauenberufen und Frauenbranchen tätig sind: Einzelhandel, Dienstleistungssektor, Gesundheitsbereich und Gastronomie sind die typischen Frauenbranchen. Darüber hinaus sind zwei Drittel der Frauen im niedrigen Qualifikationssegment beschäftigt, also als einfache Angestellte oder Arbeiterinnen, sie üben Zubringertätigkeiten ohne eigenen Verantwortungsbereich aus (vgl.: nur 35 Prozent der Männer arbeiten im niedrigen Qualifikationssegment). Außerdem entscheiden sich nach wie vor junge Frauen für Berufe, die mit Kindern gut vereinbar sind, wie Lehrerin, Kindergartenpädagogin oder Ähnliches.

Auch die Betriebsfallstudie hat aufgezeigt, dass Frauen weiter vor allem in klassischen „Zuarbeiter-Tätigkeiten“ zu finden sind (Sekretärin, Assistentin etc).

¹² Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006

Trotzdem ist auf diesem Gebiet bei der jungen Generation ein langsamer Wandel zu beobachten, zumal es bereits diverse Aktivitäten der Öffentlichkeit dahingehend gibt, Mädchen auch in „untypische“ Berufe zu integrieren. An dieser Zielsetzung sollte weiter verstärkt gearbeitet werden.

2 Kinderbetreuung

Nach eigenen Angaben würden in Österreich etwa 50.000 Frauen mehr arbeiten¹³, wenn das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen besser wäre. Dieser Mangel wird jedoch nicht ausreichend kommuniziert, da erst das Angebot die Nachfrage steigert. Ohne diese Erkenntnis kann der Eindruck entstehen, dass ausreichend Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind. Es gilt also das Credo: Das Angebot schafft die Nachfrage. Laut Kindertagesheimstatistik 2005 der Statistik Austria liegt Vorarlberg bei der Betreuung von Kleinstkindern (0–2-Jährige) mit 8,0 Prozent unter dem Österreich-Schnitt (10,2 %), ebenso bei den 3- bis 5-Jährigen (Vorarlberg: 79,7 %, Österreich: 82,7 %). Bei den 6- bis 9-Jährigen fällt Vorarlberg mit 4,8 % im Vergleich zu Österreich deutlich zurück (Österreich: 11,9 %).

Diese Werte sind auch aus qualitativer Sicht zu betrachten: Vorarlberg hat einen wesentlich höheren Anteil an Kindergärten, die mittags schließen bzw. eine Mittagsunterbrechung haben, Vorarlbergs Kindergärten haben kürzere tägliche Öffnungszeiten und einen weit höheren Anteil an jährlichen Schließtagen¹⁴.

Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung

- Vor allem für die unter Vierjährigen wäre es wichtig, Betreuungsplätze flächendeckend einzurichten. Als positives Beispiel kann hier das Modell des Vereins Tagesbetreuung erwähnt werden. Der Verein bietet die Möglichkeit der flexiblen Kinderbetreuung durch Tagesmütter an. Das Betreuungsausmaß wird individuell zwischen Eltern und Tagesmutter vereinbart und die Kosten werden von der Gemeinde, dem Land und dem Arbeitsmarktservice gefördert. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage www.verein-tagesbetreuung.at



¹³ Quelle: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung im Auftrag der Industriellenvereinigung 2005

¹⁴ Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2005/2006, www.statistik.at

- Für die Vier- bis Sechsjährigen gilt es vor allem die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen auszuweiten und eine Mittags- und Nachmittagsbetreuung einzuführen. Ein eklatanter Mangel herrscht auch an Betreuungsmöglichkeiten in der schulfreien Zeit für Kinder bis 10 Jahre oder etwas darüber. Außerdem müssten zusätzlich flexible Hol- und Bringdienste in ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot integriert sein. Für Sechs- bis Vierzehnjährige ist die Nachmittagsbetreuung für alle Kinder weiter auszubauen.

- Eine Zusammenarbeit von Gemeinden wie auch ein Zusammenschluss von Unternehmen im Sinne von Betriebskindergärten oder Mischformen in den Gemeinden oder Regionen wäre hier wünschenswert. Erwähnenswert ist hier die Kinderbetreuung im Millenium Park in Lustenau. Rund 650 Mitarbeiter der Unternehmen im Millenium Park können seit September 2005 ihre Kinder im betriebsübergreifenden Kindergarten unterbringen. Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren werden, je nach Bedarf, täglich von 7.30 bis 18 Uhr betreut.

Die Planungsprozesse könnten durch Mittel aus der Gemeindeentwicklung gefördert werden. Im Rahmen des Infoservice Family Point werden Systempartner (Eltern, Gemeinden, Unternehmen, Vereine etc) über außerfamiliäre Kinder- und Schülerbetreuung beraten und bei der Schaffung neuer bedarfsgerechter Betreuungsangebote begleitet. Unter anderem wurde Mitte 2005 dazu auch das Projekt „Bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Kinder- und Schülerbetreuung unter Berücksichtigung der Frühpädagogik“ gestartet. Die Versorgungssicherheit von familienergänzenden Maßnahmen muss gesichert sein!

- Die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten ist ein weiteres Mittel zur Förderung der Berufstätigkeit von Eltern mit minderjährigen Kindern. An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass sämtliche gesetzliche Kinderbetreuungsgeldregelungen Bundessache sind.

3 Kinderbetreuungsgeld – Child Benefit Packages – gesetzliche Regelungen

Die Karenzbestimmungen sind darauf ausgerichtet, dass Frauen bis zu 24 Monate zu Hause bleiben können. Diese aus arbeitsmarktpolitischer Sicht lange Abwesenheit vom Berufsleben führt häufig dazu, dass sich Frauen beim Wiedereinstieg sehr schwer tun beziehungsweise nach dem ersten Kind ihren Beruf überhaupt nicht mehr ausüben.

Es ist also anzuregen, dass der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes flexibilisiert wird¹⁵. Natürlich muss gleichzeitig das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen – vor allem für Kleinkinder – erweitert werden.

Zudem besteht derzeit eine Diskrepanz in der Dauer des Karenzanspruches (24 Monate) mit dem gesetzlich verankerten Anspruch auf Kindergeld (30 Monate). Es besteht die Gefahr, dass KarenznehmerInnen diese Diskrepanz übersehen und so ihre Anstellungssicherung verlieren.

¹⁵ Im Zuge des Regierungsübereinkommens der neuen Regierung wurde diese Maßnahme bereits geplant (siehe Regierungsprogramm für die XXIII Gesetzgebungsperiode, www.oevp.at/download/Regierungsprogramm_2007-2010.pdf)



Das Kinderbetreuungsgeld ist in seiner Höhe vereinheitlicht (€ 436,- p.m). Während dieser Betrag für finanziell schwächere Gruppen durchaus ein Anreiz sein kann, Kinder in die Welt zu setzen, beziehungsweise die schlecht bezahlte Arbeit gegen die Betreuung des eigenen Nachwuchses einzutauschen, kommt es für Besserverdienende großen finanziellen Einbußen gleich, auf das höhere Gehalt zu verzichten und in Karenz zu gehen. Demzufolge ist es wenig verwunderlich, dass gerade Frauen mit hohem Einkommen die geringsten Geburtenraten aufweisen und, dass der besser verdienende Elternteil (in der Regel der Mann) **nicht** in Karenz geht.

Maßnahmen in diesem Bereich

An dieser Stelle soll vorweg der **Familienzuschuss des Landes Vorarlberg** erwähnt werden¹⁶.

Der Familienzuschuss liegt monatlich zwischen € 43,60 und € 436,00 je nach dem so genannten gewichteten „Pro-Kopf-Einkommen“ der Familie. Das heißt, die Höhe des Familienzuschusses wird in Abhängigkeit des Familien-Nettoeinkommens und der Zahl der Familienmitglieder für jede Familie bestimmt.

Die Vorarlberger Landesregierung will mit dem Zuschuss Folgendes erreichen:

- Wertschätzung der Familie als wichtigstes Fundament der menschlichen Gesellschaft.
- Finanzielle Entlastung von Familien durch ein sozial ausgewogenes Zuschusssystem.
- Wahlmöglichkeit von Beruf und Familienarbeit gewährleisten.

- Als überlegenswerter Ansatz ist ein nach dem Letzteinkommen gestaffeltes Karenzgeld, das – nach dem Vorbild Schwedens – für 12 Monate ausbezahlt wird.

Bei diesem Modell wäre es auch für Väter wirtschaftlich sinnvoll, in Karenz zu gehen, was die eklatante Differenz bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten (über 95 % Frauen) völlig neu ordnen würde. Damit könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr gefördert werden und der Diskriminierung bei der Einstellung junger Frauen Einhalt geboten werden – das Handicap „in Karenz gehen zu können“, würde in Konsequenz dazu auch glaubhaft für junge Männer gelten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Regelung des Karenzgeldes Bundessache ist.

- An dieser Stelle soll die von AK-Vorarlberg Präsident Hubert Hämmerle in Anbetracht der Studie erhobene Forderung der neuen, flexiblen Gestaltung des Kinderbetreuungsgeldes erwähnt werden: KindergeldbezieherInnen, die früher wieder in den Beruf zurückkehren wollen, sollten ein höheres monatliches Kinderbetreuungsgeld erhalten. Außerdem sollte die Zuverdienstgrenze während der Karenz diskutiert werden.

¹⁶ Nähere Informationen unter: www.vorarlberg.at/vorarlberg/frauen_familie/familie/weitereinformationen/familienzuschuss.htm

Teilweise wurden diese Forderungen im neuen Regierungsübereinkommen bereits berücksichtigt¹⁷.

Kinderbetreuungsgeld: Forderungen der AK Vorarlberg

- Eltern sollen die Wahlmöglichkeit bekommen, das Kinderbetreuungsgeld für kürzere Zeit, dafür aber mit einem höheren Betrag zu beziehen. Das heißt, die Eltern bekommen eine fixe Summe zur Verfügung gestellt und können selbst darüber entscheiden, in welchem Zeitraum sie das Kinderbetreuungsgeld konsumieren (Ein Elternteil mindestens sechs Monate, der andere mindestens drei Monate, bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes). Dadurch würde endlich eine Anpassung an die Bedürfnisse der Eltern erfolgen.
- Außerdem fordert die AK eine Erleichterung beim Dazuverdienen. So sollen sich Eltern künftig zwischen der bisherigen Geldgrenze (14.600 Euro pro Jahr) oder einer Arbeitszeitgrenze (bis 24 Stunden pro Woche) entscheiden können.
- Die Berechnung der Dazuverdienstgrenze ist kompliziert und undurchsichtig. Die AK Vorarlberg fordert eine einfachere Berechnung und damit mehr Transparenz für die Eltern.

- Kinder- und familienfreundliche Betriebe könnten staatlich bevorzugt werden. Zum Beispiel könnten Steuervergünstigungen für folgende familien- und frauenfreundliche Maßnahmen gewährt werden: Betriebskindergärten, besonders flexible und familienfreundliche Zeiteinteilung, 50% Anteil Männer- und Frauenkarenz, freiwillige Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz.

4 Weitere gesellschaftliche und politische Maßnahmen

- Wenn wir von der besonderen Belastung der Frauen durch die Kinderbetreuung sprechen, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass auch die Pflege von Angehörigen zu einem Großteil von Frauen wahrgenommen wird. Die Pflege von Angehörigen hat Auswirkungen auf die Ungleichheit von Einkommen von Frauen und Männern. Die Bewertung dieser Leistung ist aktuell Thema der öffentlichen und politischen Diskussion.
- Es braucht deutliche Zeichen von politischer Seite. Neue Rollenbilder müssen als Vorbilder gelebt werden. Es braucht mehr Frauen in politisch einflussreichen Positionen.

¹⁷ siehe Regierungsprogramm für die XXIII Gesetzgebungsperiode, www.oevp.at/download/Regierungsprogramm_2007-2010.pdf

- Gesetze, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlassen wurden und sich teilweise als kontraproduktiv erweisen, also Frauen eher aus dem Arbeitsmarkt drängen, benötigen der Überarbeitung. Im Rahmen der Betriebsfallstudie hat sich gezeigt, dass vor allem Frauen durch das Elternteilzeitgesetz eher aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden.
- Sämtliche Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen, sollten sich an ELTERN richten und auch als an ELTERN gerichtet verstanden werden. Väter müssen sich ihres Rechtes auf aktive Ausübung der Vaterschaft bewusst werden und nicht auf die Rolle des Ernährers reduziert werden!
- Die verstärkte gesellschaftliche Diskussion über die Rollenbilder von Männern und Frauen ist notwendig. Dies kann nur unter Einbeziehung der Diskussion der Rolle des Mannes passieren. Gezielte Frauenförderung muss mit Männerförderung einhergehen. Väter und Unternehmer, die gute Erfahrung mit Kinderbetreuung gemacht haben, sind für Öffentlichkeitsarbeit und PR unumgänglich!
- Workshops – die für breite Teile der Bevölkerung zugänglich gemacht werden – zu Themen wie Elternschaft, Väterrolle, Väterkarenz sowie Frauen in Führungspositionen – können ebenso verkrustete Muster aufbrechen helfen, wie eine entsprechende Top-Down Vorbildwirkung: beispielsweise ein prominenter Moderator, der in Karenz geht oder eine mehrfache Mutter, die Ministerin ist. Hier braucht es vor allem in Organisationen der öffentlichen Hand des Landes Vorarlberg und in den Sozialpartnerorganisationen noch sehr viel Bewusstseinsarbeit.
- In den Lehrplänen der Kindergartenpädagogik und Schulen ist das Prinzip der Gleichstellung fächerübergreifend verankert, eine Koordinationsstelle im Bundesministerium eingerichtet und auf Landesebene wurden KoordinatorInnen bestimmt. Bewusstseinsarbeit rund um das Themenfeld Rollenbilder und Gleichstellung von Mann und Frau (Equality) in Kindergärten und Schulen muss aber weiterhin verstärkt werden.
- Etablierung einer zentralen Koordinationsstelle bzw. Bekanntmachung von öffentlicher Unterstützung für die Schaffung von Betriebskindergärten oder anderen gemischten, übergreifenden Formen der Kinderbetreuung. Es sollte für Unternehmer eine Koordinationsstelle geschaffen werden, die als Ansprechpartner für Unternehmen in Bezug auf die Gründung von Betriebskindergärten dient. Der Wichtigkeit dieses Themas wurde in Vorarlberg bereits im Jahr 2003 durch die Einrichtung der Informations- und Servicestelle „Family Point“ Rechnung getragen.
- Online-Plattform Equality Management¹⁸
Es sollte eine Online-Plattform zum Thema Equality Management entwickelt werden, die Interessierten, Interessenvertretern und Betroffenen als Informationsplattform rund um das Thema Equality zur Verfügung steht.

¹⁸ Unter Equality Management versteht man eine gleichstellungsorientierte Unternehmensführung, die Begabungen und Fähigkeiten von Frauen und Männern erkennt, fördert und einsetzt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer unterstützt. Equality setzt sich aus den englischen Wörtern „equal“ für gleich und „quality“ für Qualität zusammen. Die Zielsetzung von Equality Management ist es, Unternehmen so zu verändern, dass allen Beschäftigten eine ihren Qualifikationen und Interessen entsprechende berufliche Entfaltung und Entwicklung ermöglicht wird, die auch mit dem Privatleben von Frauen und Männern vereinbar ist. Näheres unter: http://www.frauen-ratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_detail.htm?doc=CMS1100958534272

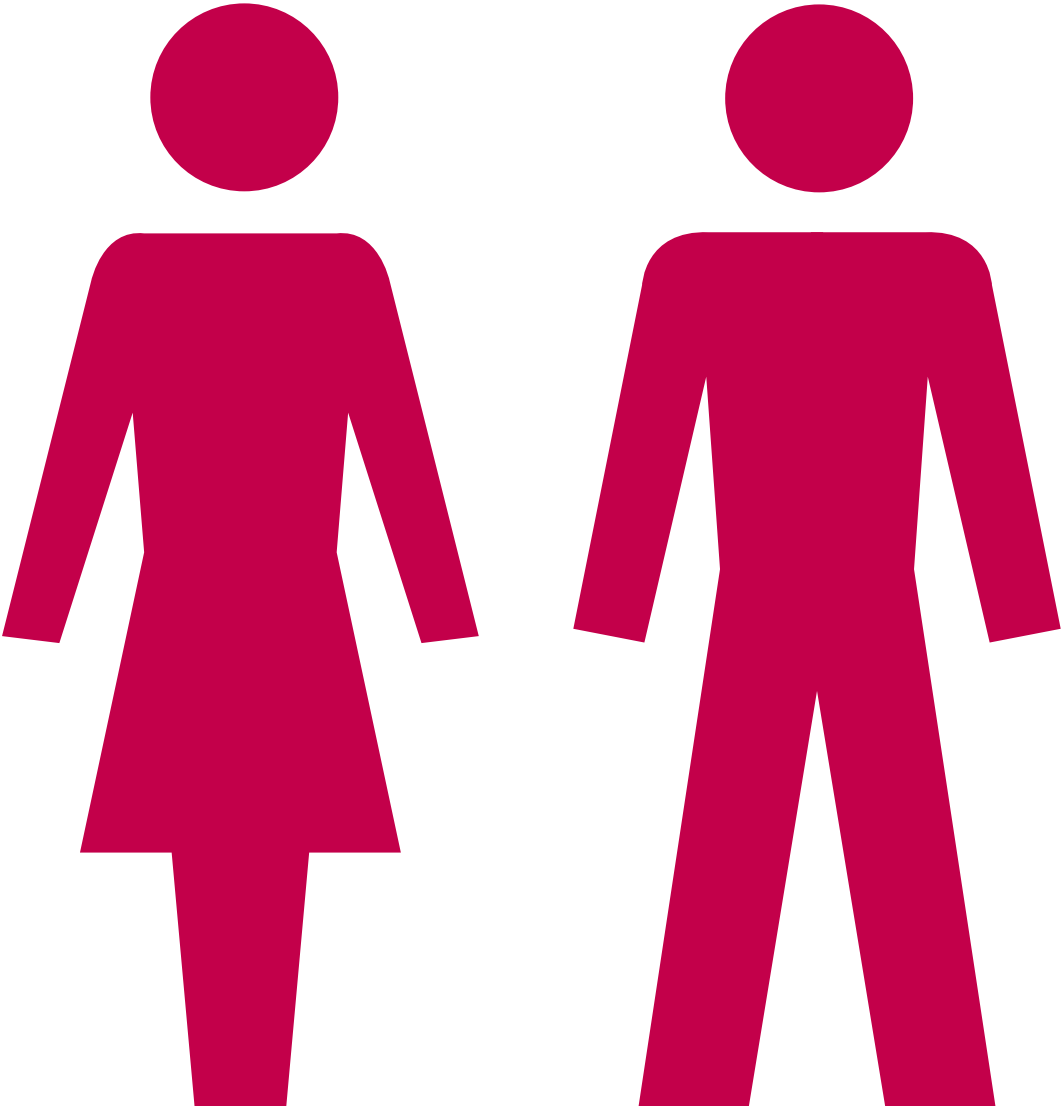
- Die Themen müssen anschaulicher bearbeitet werden. Die verwendete Sprache muss die Sprache der Betroffenen sein. Frauen muss in deutlichen Bildern vor Augen geführt werden, wie viel ihr Einkommensunterschied zum Mann tatsächlich ausmacht.

5 Datenerfassung

Die Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ hat gezeigt, dass die Datenerfassung vor allem im Hinblick auf die Erfassung von Teilzeitbeschäftigten (Stunden-Ausmaß) unbefriedigend ist und oftmals keine seriösen Angaben zulässt. Derzeit sind die Dienstgeber lediglich verpflichtet, eine Meldung an die Sozialversicherung abzugeben, ob jemand geringfügig beschäftigt ist oder über der Geringfügigkeitsgrenze arbeitet. Das Stundenausmaß wird im Normalfall nicht erfasst, auch nicht der Umstieg von Vollzeit auf Teilzeit.

Um diesbezüglich seriöse Aussagen für zukünftige Studien bzw. Statistiken treffen zu können, wäre es sinnvoll, eine bundesweite Plattform zur Erfassung der Daten ins Auge zu fassen und die Stundenangabe von Seiten der Unternehmen verpflichtend zu machen. Dazu wäre aber ein Auftrag des zuständigen Bundesministeriums notwendig.





Unternehmensebene

Es wird darauf hingewiesen, dass im letzten Equal Projekt „F&Mpower“ ein Handbuch für Unternehmen herausgegeben wurde, welches gut nachgefragt und laufend aktualisiert wird.

In Unternehmen, in denen Innovation und Kompetenz und nicht Machterhalt im Vordergrund stehen, finden sich vermehrt Frauen in Schlüsselpositionen: Oft sind dies jüngere Unternehmen im Hinblick auf Branche und Führungsstrukturen¹⁹. Zudem kommt, dass durch die Diversifikation (Durchmischung) des Personals nach demografischen Merkmalen (Geschlecht, Herkunft, Alter, Ausbildung) Motivation, Produktivität und Innovationskraft der Unternehmen gesteigert wird.

Ein im Jahr 2003 für die Europäische Kommission erarbeiteter Bericht²⁰ kommt auf Basis einer Befragung von 200 Unternehmen in 4 EU-Mitgliedsstaaten zu folgendem Ergebnis: Durch die Umsetzung von Diversity-Strategien wurden:

- das Image von Unternehmen verbessert (69 %),
- hochqualifiziertes Personal gewonnen und an das Unternehmen gebunden (62 %),
- die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gesteigert (60 %),
- mehr Innovationen ermöglicht (57 %),
- die Dienstleistungsorientierung verbessert und die Kundenzufriedenheit erhöht (57 %).

¹⁹ Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006

²⁰ Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales, 2003: Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_de.htm

Dieser Nutzen, der aufgrund von Diversity für Unternehmen entsteht, muss stärker herausgestrichen und kommuniziert werden. Es braucht deutlich mehr Aufklärung darüber, dass zum Beispiel Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in verantwortungsvoller Position über eine höhere Produktivität verfügen als vergleichbare Unternehmen, in denen es kaum Frauen gibt. Unternehmen aus Wirtschaft, Kultur und öffentlicher Hand, in welchen Diversity bereits gelebt wird, sollten als Vorbilder fungieren und diese Erfolgsfaktoren deutlicher kommunizieren.

Die durch Diversity-Management im Unternehmen gewonnene Flexibilität bedeutet für das Unternehmen auch mehr Flexibilität am Markt!

Die Arbeitgeber müssen ihre Vorstellungen von Werdegängen und Berufsbiographien ändern, denn: Erziehung von Kindern ist kein Abschied vom Berufsleben, sondern Zeit zum Erwerb von Zusatzqualifikation²¹.

Eines soll an dieser Stelle noch betont werden: Sämtliche in Folge genannten Instrumente bedürfen der kontinuierlichen Pflege: Aktualisierungen, Anpassung an die Corporate Identity des Unternehmens, regelmäßige inhaltliche Überarbeitung und nicht zuletzt Betonung der Wichtigkeit der angewandten Instrumente durch die Unternehmensführung. Andernfalls verkommen die Instrumente zu nichtssagenden Routineanwendungen ohne Bedeutung.

²¹ Kurt Biedenkopf im Auftrag der Robert Bosch Stiftung: „Starke Familie. Bericht der Kommission „Familie im demographischen Wandel“, Seite 15 (2005)



Drei Beispiele aus der Wirtschaft:

1. Bei **Hewlett Packard** wird Diversity bereits seit vielen Jahren gelebt:
Quelle: HP Homepage (www.hp.com)

At HP, we believe that diversity and inclusion are key drivers of creativity, innovation and invention. Throughout the world, we are putting our differences to work to connect everyone to the power of technology in the marketplace, workplace and community.

Our vision: At HP we put meaning behind the word diversity. To us, diversity is the existence of many unique individuals in the workplace, marketplace and community including men and women of different nations, cultures, ethnic groups, lifestyles, generations, backgrounds, skills and abilities.

Übersetzung (C.Matzka):

Bei HP vertreten wir die Ansicht, dass die Vielfalt und Einbeziehung menschlicher und kultureller Unterschiede die Schlüsselfaktoren für Kreativität, Innovationskraft und Unternehmensentwicklung sind. In der ganzen Welt bündeln wir unsere unterschiedlichen Fähigkeiten, um jeder Frau und jedem Mann den Zugang zu allen Möglichkeiten der Technologie in Wirtschaft, Arbeitsplatz und Gemeinschaft zu bieten.

Unsere Vision: Bei uns ist der Begriff Diversity keine leere Hülle. Für uns ist Diversity die gemeinsame Existenz vieler Einzelindividuen am Arbeitsplatz, in der Wirtschaft und in der Gemeinschaft, also Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Ethnien, Lebensstile, Generationen, Lebensgeschichten und Fähigkeiten.

2. VOEST

Die Voest AG hat sich in den vergangenen Jahren einem großen Veränderungsprozess gestellt und hat das 3 Generationen Unternehmen eingeführt. Es wurde bewusst auf die Unterschiede von älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen geachtet, was sie einbringen und wie sie jeweils voneinander profitieren können. Es wurde nicht nur der Austausch untereinander gefördert, sondern es wurden auch gezielt Arbeitsprozesse derart gestaltet, dass beide Seiten voneinander lernen konnten. Dadurch wurde es möglich, junge MitarbeiterInnen auf Arbeitsvorgänge hin zu qualifizieren und ältere MitarbeiterInnen länger im Arbeitsprozess zu halten. Diesen gemischten Teams ist es möglich, auf sich verändernde Anforderungen schnell und angemessen zu reagieren.

3. IBM

Ansprechperson Mag. Christian Steinmetz
IT Architekt, Repräsentant EAGEL, IBM Österreich

EAGEL – Das GLBT Mitarbeiternetzwerk der IBM

Diversity & Inclusion am Beispiel des Mitarbeiternetzwerks für Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender

Diversity & Inclusion ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik bei IBM und es bedeutet Verständnis, Respekt, Wertschätzung und Offenheit gegenüber menschlichen und kulturellen Unterschieden. Die MitarbeiterInnen bei IBM sollen sich offen zu ihrer sexuellen Orientierung bekennen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Mit Hilfe des Mitarbeiternetzwerks für GLBT will die IBM den MitarbeiterInnen die Möglichkeit des Austauschs und der individuellen Entwicklung geben.





1 Führung als Träger der Veränderung

Die Betriebsfallstudie hat ergeben, dass eine nachhaltige Veränderung der Kultur eines Unternehmens zur Schaffung eines geschlechtergerechten Klimas von der Führung getragen werden muss. Die Fähigkeit der Führungskräfte, eingespielte Muster und Routinen zu hinterfragen und zu erneuern und diese neuen Muster langfristig zu verfolgen und aufrecht zu erhalten, ist die Basis einer auf Dauer wirksamen Veränderung im Unternehmen.

Die Führungsstrukturen müssen den Anforderungen der neuen Organisationsarchitekturen gerecht werden. Die Führungskräfte entscheiden, welche Veränderungen und Maßnahmen für das Unternehmen relevant sind und welche nicht. Die Führungskräfte aller Ebenen sind also zuallererst diejenigen, die vorausschauende Selbsterneuerung betreiben müssen²².

Maßnahmen auf Führungsebene:

- Das Thema der Veränderung muss in der Geschäftsführung und in den Unternehmenszielen mit klarer Zuständigkeit verankert werden, klar kommuniziert und auf breiter Basis mitgetragen werden.
- Strategische Beschäftigung mit Zukunftsszenarien. Erkennen von relevanten Neuerungen und Entscheidung über die Implementierung in der Organisation
- Vorbildwirkung – Führungskräfte sind nicht nur die Treiber der Veränderung, sie müssen sie auch leben. Die Bereitschaft, eigene Muster zu erneuern, muss vorhanden beziehungsweise entwickelt werden.
- Kooperation zwischen den Führungskräften aller Ebenen
- Anpassung der Führungsstrukturen an die neuen Anforderungen
- Fortbildung der Führungskräfte aller Ebenen.
Sensibilisierung für die Themen
- Kommunikation mit den MitarbeiterInnen aller hierarchischen Ebenen zur Idee der kulturellen Veränderung (Ziele, Inhalte, Umsetzung)

Bei all diesen Maßnahmen bietet sich im Rahmen einer umfassenden Fortbildung der Führungskräfte in Richtung Diversity Management und Arbeitsbewertung in Zusammenhang mit Führung und Personalentwicklung etc der Einsatz der Videos, die von Mathias Horx und Frau Dr. Kickinger/Österr. Post AG aufgenommen wurde, an.

²² Vergleiche: Sackmann, S.: Unternehmenskultur. Erkennen-Entwickeln-Verändern, Neuwied: Luchterhand 2002; Doppler, K., Lauterburg, Ch.: Change Management; Den Unternehmenswandel gestalten, Frankfurt/Main, New York: Campus 2005; Nagel R., Wimmer R.: Systemische Strategieentwicklung, Stuttgart: Klett/Cotta 2002

Beispiele aus den Unternehmen²³

Unternehmen, die sich mit der Frage der Gleichberechtigung auf Führungsebene auseinandergesetzt haben, verfügen über für Frauen freundlichere Kommunikations- und Führungsstrukturen als andere Unternehmen. Das zeigt sich bei Unternehmen aller Größen und Branchen. So finden sich etwa in Organisationen, wo die Notwendigkeit gesehen wird, als Unternehmen für weibliche Arbeitskräfte attraktiv zu sein, auf allen Führungsebenen flexible Arbeitszeitstrukturen, Job Sharing und es finden Dialogveranstaltungen zu den Themen der Gleichberechtigung statt.

²³ Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006



2 Ein innovationsförderndes Personalmanagement

Dem Personalmanagement kommt bei der Bewusstseinschaffung zum Thema Einkommensgerechtigkeit in Unternehmen eine besondere Bedeutung zu. In Zusammenarbeit mit den Führungskräften des Unternehmens kann es Kultur verändernde Maßnahmen implementieren. Es muss darauf achten, dass Lernen in Zeiten von Veränderung Freude macht und den Menschen sinnvoll erscheint.

- Es benötigt eine strategie- und aufgabenbezogene Personalentwicklungspolitik. Zum Beispiel muss auf den Grad der horizontalen Mobilität geachtet werden (das heißt, MitarbeiterInnen sollten die Möglichkeit haben, innerhalb des Unternehmens auf einer hierarchischen Ebene ihre Positionen zu wechseln), gezielte Potenzialentwicklung stattfinden und eine Vielfalt an Laufbahnmöglichkeiten angeboten werden.
- Um die Verbindung zum Unternehmen während der Karenzzeit aufrecht zu erhalten, könnten Modelle wie Telearbeit oder projektbezogene Mitarbeit angedacht werden. Zur Zeit ist Telearbeit noch eine männlich dominierte Arbeitsform²⁴.
- Passende Formen der Lohn- und Gehaltsfindung (und ebenso Gehaltserhöhungen, Bonitäten etc) müssen geschaffen werden, die auch an der Mobilisierung von Wissen anknüpfen und nicht in Rollenzuschreibungen für Frauen und Männer verhaftet sind.
- Förderung selbstreflexiver Lernformen, die die eigene Person in der beruflichen Entwicklung mitwachsen lassen (zum Beispiel mit Hilfe von aufgabenbezogenem Coaching).
- Gezielte Rekrutierung externer MitarbeiterInnen nach Qualifikation, unabhängig vom Geschlecht

Beispiele aus den Unternehmen²⁵

In einem innovativen und erfolgreichen Vorarlberger Unternehmen wird den MitarbeiterInnen Potenzialentwicklung geboten. Es besteht für jede/n MitarbeiterIn die Möglichkeit sich – in Absprache mit dem Personalmanagement – fortzubilden und jede/r MitarbeiterIn hat die Möglichkeit, Coaching auf Kosten des Unternehmens in Anspruch zu nehmen.

²⁴ Österreichisches Institut für Familienforschung: Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. (Sonja Dörfler Nr.36/2004), Seite 27

²⁵ Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006

3 Wissen über Anliegen und Ideen von MitarbeiterInnen

In der Betriebsfallstudie hat sich gezeigt, dass in einem Großteil der Unternehmen das Wissen über Bedürfnisse, Anliegen und Ideen der MitarbeiterInnen sehr gering ist. MitarbeiterInnengespräche finden zwar häufig statt, werden aber kaum zu Verbesserungsmaßnahmen in den Unternehmen herangezogen. MitarbeiterInnenbefragungen, deren Ergebnisse zu nachvollziehbaren Veränderungen führen, finden kaum statt, ebenso fehlt eine offene und gezielte Diskussion über Fragen der Veränderung und Innovation. Das Wissen über die Anliegen von Frauen in Unternehmen ist besonders gering.

- MitarbeiterInnenbefragungen

Über Anliegen, Zukunftsvorstellungen und Veränderungsvorschläge von MitarbeiterInnen informiert zu sein, ist Teil strategischer Arbeit von Unternehmen.

MitarbeiterInnenbefragungen sind sehr starke Interventionen in einem Unternehmenssystem und sollten daher genau geplant sein. Den Verantwortlichen muss klar sein, dass die Ergebnisse von Befragungen immer eine qualifizierte Reaktion nach sich ziehen müssen! Gut durchgeführte MitarbeiterInnenbefragungen können zur Informationsgewinnung, zur Veränderung, zur Bewusstseins-schaffung und damit zur Förderung eines offeneren und innovativeren Klimas einen starken Beitrag leisten. Dies setzt aber voraus, dass MitarbeiterInnen über Ziele und Konsequenzen während des gesamten Prozesses informiert werden. In diesen Befragungen kann besonderes Augenmerk auf die Unterschiedlichkeiten der Situationen von Frauen und Männern in der Organisation gelegt werden.

- MitarbeiterInnengespräche

MitarbeiterInnengespräche sind ein bereits gut etabliertes Werkzeug, um über Anliegen und Probleme in der Zusammenarbeit mehr zu erfahren. Ein Bestandteil von MitarbeiterInnengesprächen sind Zielvorgaben und Gehaltsvorstellungen, Männer verhandeln besser als Frauen.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Universität Hohenheim²⁶:
„(Frage): Beim Gehaltspoker zeigen sich die weiblichen Verhandlungsdefizite am deutlichsten. Sind Frauen selbst schuld, wenn sie weniger verdienen?

(Studienautorin Uta Herbst): Wir Frauen könnten jedenfalls besser sein, wenn wir öfter mal den Konflikt wagen und nicht so schnell aufgeben würden. Oft wird uns von vornherein eingeredet, dass Frauen in einer Branche oder einem Unternehmen grundsätzlich weniger verdienen. Glauben Sie das nicht – es liegt immer am Verhandlungsgeschick des einzelnen Bewerbers.“²⁷

²⁶ Nähere Informationen: Universität Hohenheim, Prof. Dr. Markus Voeth, Fachgebiet BWL insbesondere Marketing, <http://www.uni-hohenheim.de>

²⁷ Britta Domke im Gespräch mit Uta Herbst: „Frauen wollen kuscheln“ – verhandeln Männer besser?, in [karriere.de](http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_artikel/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_921/aktelem/DOCUMENT_2683/oaobjid/24305/artpage/1/index.html), http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_artikel/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_921/aktelem/DOCUMENT_2683/oaobjid/24305/artpage/1/index.html (21.2.2007)

Nach wie vor ist aber zu beobachten, dass diese MitarbeiterInnengespräche kaum zum Wissensgewinn für die Gesamtorganisation genutzt werden und somit nicht zu Verbesserungsmaßnahmen im Gesamtsystem führen. Gut eingeführte MitarbeiterInnengespräche stellen an Führungskräfte die Anforderung, diese auch einer Gesamtauswertung zu unterziehen und als Führungskräfte darüber in Austausch zu treten. Systemimmanente Problemstellungen, die sich in MitarbeiterInnengesprächen zeigen, müssen in der Gesamtorganisation bearbeitet werden und können nicht das Thema zwischen Vorgesetztem/Vorgesetzter und MitarbeiterIn bleiben. Konkret ist ein einmaljährlicher Workshop der Führungskräfte zur Maßnahmenentwicklung zu empfehlen, der sich mit den für die Gesamtorganisation relevanten Inhalten der MitarbeiterInnengespräche befasst.



4 Etablierung einer neuen Kommunikationskultur

In vielen Organisationen, in denen das Gefühl vorherrscht, dass „Sand im Getriebe“ ist, dass es schwelende Konflikte gibt oder die Arbeitsqualität nicht in Ordnung ist, kann dies auf mangelnde oder unklare Kommunikation im Unternehmen zurückgeführt werden. Häufig sind Frauen dadurch besonders betroffen, da sie – in den Hierarchien oft niedriger angesiedelt als Männer – weniger Möglichkeiten haben, Information zu bekommen, beziehungsweise ihre eigenen Anliegen zu artikulieren (auch aufgrund der Teilzeitstruktur von Mitarbeiterinnen sind Frauen Zieltat: „oft nicht da, wenn Informationen ausgetauscht werden.“ „Gute“ Teilzeitjobs sind unter anderem dadurch definiert, dass die MitarbeiterInnen in den betriebsinternen Informationsfluss eingebunden sind).

- Workshops

Um Kommunikation zu ermöglichen, um den Austausch über notwendige Verbesserungen voranzutreiben, um ein innovatives und produktives Klima zu etablieren, braucht es bewusst inszenierte Räume der Kommunikation. Workshops, die den MitarbeiterInnen und den Führungskräften – über alle hierarchischen Ebenen hinweg – ermöglichen, in Austausch zu treten und eine neue Form der Zusammenarbeit zu entwickeln. Abgekoppelt vom Arbeitsalltag können Themen bearbeitet und die Kultur der Zusammenarbeit weiterentwickelt werden. Derartige Workshops sind vor allem dann nützlich, wenn sie in einem gut aufgesetzten Set von Maßnahmen eingebettet und auf ein klar kommuniziertes Ziel ausgerichtet sind. In dieser Form des Zusammenkommens können Haltungen und Einstellungen der Organisation – ein gemeinsames Bewusstsein – erarbeitet und etabliert werden. Fragen: „Wie wollen wir als Organisation mit Frauen und Männern im Unternehmen umgehen?“ können gemeinsam bearbeitet werden. Die Diskussion von Themen wie zum Beispiel Elternschaft, Frau und Führung, Altern, „Drei Generationen Unternehmen“ sind empfehlenswert.

- Stammtische und Kamingespräche

Die Einführung von hierarchieübergreifenden Kamingesprächen oder Stammtischen kann einen weiteren Beitrag zur offenen Kommunikation im Unternehmen darstellen. Diese Maßnahmen werden aber nur greifen, wenn sie ein Bestandteil eines größeren Programms sind und MitarbeiterInnen das Gefühl der Möglichkeit der Mitgestaltung deutlich vermittelt bekommen. Um offen zu kommunizieren, brauchen MitarbeiterInnen unterschiedlichste Felder, auf denen sie lernen können. Es muss ihnen von der Organisation deutlich signalisiert werden, dass das Kommunizieren eigener Anliegen nicht mit Sanktionen verbunden wird.

5 Arbeit mit einzelnen Gruppen im Unternehmen

Laut Betriebsfallstudie bieten Unternehmen häufig nur VollzeitmitarbeiterInnen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Dies trifft insbesondere Frauen. Durch verstärkte Frauenbildung sowie Kontakte/ Informationsaustausch während der Babypause könnten Frauen an das Unternehmen gebunden werden. Diese Kontaktaufrechterhaltung wird von ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen als wichtiger Faktor für einen erfolgreichen Wiedereinstieg genannt.

Einzelne Gruppen in Unternehmen, die einer besonderen Förderung bedürfen, können durch eigene Programme gezielt adressiert werden.

- Fortbildungsmaßnahmen

Es empfiehlt sich, Fortbildungsmaßnahmen auf den Bedarf einzelner Gruppen zuzuschneiden. Fortbildungen, die zum Beispiel Frauen in ihrem Selbstbewusstsein, in ihrer Konfliktfähigkeit und in ihrem Selbstverständnis als Führungskraft stärken, bringen den Unternehmen Mitarbeiterinnen, die mit einer höheren Bindung und Motivation ausgestattet sind. Darüber hinaus stärken derartige Maßnahmen die Vernetzung unter den Mitarbeiterinnen, was ein bedeutender Faktor für das Weiterkommen von Frauen (wie von Männern!) in Unternehmen sein kann. Die Bedeutung von Fortbildungen zu den Themen Diversity, Arbeitsbewertung etc. soll an dieser Stelle weiters erwähnt sein.

- Mentoring und Coaching

Mentoringprogramme und das Angebot von Coaching kann eine punktgenaue Stärkung einzelner MitarbeiterInnen bedeuten. Neben Ausbildung und Qualifizierung bestimmen persönliche Kontaktnetze wesentlich die berufliche Weiterentwicklung. Mentoringprogramme bieten die Möglichkeit, die „Gläserne Decke“ zu durchbrechen und mit Unterstützung einer Mentorin eigene Handlungsspielräume zu erweitern, Gestaltungsmöglichkeiten des Berufslebens kennen zu lernen und berufliche Netzwerke aufzubauen.



Frauenspezifisches Coaching unterstützt Frauen dabei, ihren individuellen Berufsweg zu planen und Strategien der Umsetzung und Lösungsgestaltung zu erarbeiten. Die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen, insbesondere der Rolle als berufstätige Frau, stärkt die Frauen in der Wahrnehmung ihrer persönlichen Kompetenzen und Ressourcen. Diese Entfaltung trägt wesentlich dazu bei, dass Frauen im Berufsleben erfolgreicher agieren können. Unternehmen, die ein Interesse daran haben, Frauen in ihrem Fortkommen zu fördern und hoch motivierte und qualifizierte MitarbeiterInnen zu binden, werden mit diesen Maßnahmen erfolgreich sein.

- Anlaufstellen schaffen

Eine Maßnahme, die für viele Frauen eine Erleichterung in ihrer beruflichen Situation bietet, ist eine Anlaufstelle für Anliegen von Frauen im Unternehmen. Es ist zu empfehlen, eine Vertrauensstelle für Frauen einzurichten, die selbst mit genügend formellem Einfluss ausgestattet sein sollte, um Themen weiter tragen und in der Organisation etwas bewegen zu können.

Weitere Anregungen für die Arbeit mit diversen Zielgruppen sind gut im periodisch erscheinenden Newsletter „business family“ nachzulesen.

- Es braucht eigene Programme für Eltern, die in Karenz gehen und deren Wiedereinstieg. So ein Prozess muss von Unternehmensseite gut aufgebaut sein. Gut informierte und – auch während ihrer Karenzzeit eingebundene MitarbeiterInnen – kehren motivierter und früher zurück.

Beispiel aus den Unternehmen²⁸

In einem Vorarlberger Produktionsunternehmen werden Ausstiegsgespräche geführt, bevor die Eltern in Karenz gehen. Ein zweites Gespräch findet ziemlich bald nach der Geburt des Kindes statt. Es gibt Einladungen zu Firmenveranstaltungen während der Karenz, an denen die Eltern auch teilnehmen. Eltern, die mit ihren Kindern den Betrieb besuchen kommen, sind willkommen. Die MitarbeiterInnen bekommen während ihrer Zeit zu Hause die Firmenzeitung zugeschickt. Bei Wiedereinstieg versucht man einen für beide Seiten gut vereinbaren Weg zu finden (vor allem hinsichtlich Arbeitszeiten).

²⁸ Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006

- Stärkung einzelner Gruppen

Es gibt in vielen Unternehmen Gruppen von MitarbeiterInnen, die es schwerer haben als andere, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Der Mangel an Artikulations- und Kommunikationsmöglichkeit führt immer wieder zu Konflikten und zu größerer Fehlerhäufigkeit. Die Verbesserung der Situation solcher Gruppen ist daher in Unternehmen immer wieder eine wichtige Maßnahme, um die Qualität der Leistung von MitarbeiterInnen zu heben.

Die Artikulationsfähigkeit der eigenen Anliegen gehört erlernt. Unternehmen können durch Arbeit mit diesen Gruppen, durch Fortbildung, durch Workshops, in denen die Betroffenen Zeit und Raum bekommen und durch den Austausch mit Vorgesetzten eine deutliche Verbesserung der Arbeitssituation herbeiführen.

Beispiel aus den Unternehmen²⁹

In einer großen Vorarlberger Organisation wurden den MitarbeiterInnen einer bestimmten Gruppe – zum Großteil Frauen – in einem länger andauernden Prozess Workshops und Fortbildung angeboten, in welchen die MitarbeiterInnen die Möglichkeit hatten, sich zu ihren Anliegen zu äußern. Es wurde in diesem Prozess darauf geachtet, die MitarbeiterInnen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken und ihnen die Bedeutung ihrer Arbeit für die Gesamtorganisation zu verdeutlichen. Wichtig war dabei, dass diese MitarbeiterInnen die Möglichkeit hatten, mit der Führung des Unternehmens in Kontakt zu kommen und dass ihre Anliegen Ernst genommen und auch umgesetzt wurden.

6 Aufklärungsarbeit – Lobbying in Sachen Gleichbehandlung

Um die Umsetzung dieser Maßnahmen in Unternehmen möglich zu machen, braucht es mit Sicherheit noch viel Aufklärung über die Einkommens- und Lebenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg. Diese Aufklärung muss auf den unterschiedlichsten Ebenen ansetzen. Hier bietet sich wiederum der Einsatz der Videos von Mathias Horx, Dr. Viktoria Kicking und Frau Dr. Gertrud Höhler zu dieser Thematik an.

- Überzeugungsarbeit bei Führungskräften – Benchmarks
Das Sichtbarmachen von erfolgreichen Unternehmen, in denen Frauen und Männer gleichermaßen erfolgreich sein können, ist als wichtiger Schritt anzusehen. Exkursionen zu Benchmark-Unternehmen bieten Führungskräften die Möglichkeit, von anderen zu lernen und für das eigene Unternehmen zu profitieren. Durch die Vernetzung mit anderen Führungskräften wird unternehmensübergreifende Entwicklung vorangetrieben.
Von der Vorarlberger Landesregierung wird Benchmarking durch den Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“, durch immer wieder stattfindende Exkursionen und im periodisch erscheinenden Newsletter „business family“ angeboten.

²⁹ wie 28



- **Überzeugungsarbeit bei weiteren Gruppen**
Es braucht deutlich mehr Sensibilisierung für das Thema der Gleichbehandlung bei PersonalvertreterInnen/BetriebsrätInnen und im Personalmanagement in Unternehmen. Hier sollte ein Augenmerk auf Diskussionsveranstaltungen aber auch Druck durch die Öffentlichkeit gesetzt werden.
Die Thematik muss Bestandteil der Weiterbildung von PersonalvertreterInnen sein.
- **Weitere Zielgruppen für Aufklärungsarbeit** sind Frauen wie auch Männer in Unternehmen.
Aufklärung über die Situation von Frauen und Männern, über Rollenbilder und über Elternschaft und anderes mehr.
- Für diese Aufklärungsarbeit in Unternehmen empfiehlt es sich, die vorhandenen Strukturen der Unternehmen zu nutzen. Das können innerbetriebliche Informationsveranstaltungen sein, die es im Unternehmen bereits gibt, Betriebsversammlungen, Newsletter, Betriebsratszeitung, schwarze Bretter, Intranet und anderes mehr.
- **Frauen selbst** – Frauen müssen sich ihrer Anliegen bewusst werden und diese innerfamiliär und unternehmensintern kommunizieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss zum Anspruch erhoben werden. Jede Frau – egal ob einkommensschwach oder hoch qualifiziert und in Führungsposition – sollte in diesem Land die realistische Möglichkeit haben, sich sowohl für Beruf als auch für Kinder zu entscheiden.
- **Männer**, die ihrerseits gute Erfahrungen mit Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht haben, sollten als Multiplikatoren bei der Aufklärung betrachtet werden!

7 Offenheit für Neues und für mehr Flexibilität

Themen wie Arbeitszeitregelungen, Kinderbetreuung etc. wurden in der Vergangenheit von der Vorarlberger Landesregierung, vom ÖGB Vorarlberg, von Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer immer wieder aufgegriffen und entsprechende Angebote gesetzt.

- Darauf aufbauend braucht es eine breite Aufklärung von Unternehmen über verschiedene Formen von Arbeitszeitregelungen und die Möglichkeit, sich mit „Vorreitern“ auszutauschen.
Bei vielen Unternehmen gibt es über die Vorteile flexiblerer Arbeitszeitlösungen für die Unternehmensseite nach wie vor nur geringes Wissen. Hier bräuchte es gezielte Veranstaltungen durch die Vertreterorganisationen.

- Arbeitszeitregelungen

Es zeigt sich, je besser der offene Austausch über den Bedarf des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen funktioniert, desto mehr Flexibilität ist im Umgang mit Arbeitszeitlösungen möglich. Es gibt zum Beispiel Jahresarbeitsmodelle, bei welchen MitarbeiterInnen und Unternehmen durch ein erhöhtes Maß an Flexibilität profitieren.

Es zeigt sich in den Organisationen, dass an Arbeitsformen fast alles möglich ist und dass sich Frauen eher dort in leitenden Positionen finden, wo die Flexibilität und die Eigenverantwortlichkeit der MitarbeiterInnen höher geschätzt wird als in Unternehmen mit starren Strukturen.

- Neubewertung von Leistung

In unserer Gesellschaft – in den Unternehmen wie unter den ArbeitnehmerInnen – wird die Arbeitsleistung vor allem in der Stundenleistung gemessen. Motto: „Wer viel da ist, leistet auch viel.“ Durch diese Tatsache sind TeilzeitmitarbeiterInnen von vornherein benachteiligt. Andere, unternehmensinterne, Normen sind: „Wer bis spät da ist, leistet viel.“, „Wer morgens als Erste(r) da ist, leistet viel.“ Es liegt auf der Hand, dass Frauen angesichts ihrer familiären Pflichten auch hier benachteiligt sind.

Es ist daher erforderlich, dass Leistung mehr und mehr nach dem tatsächlichen Output des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bewertet wird und weniger nach der Anwesenheitsleistung. Für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ist es letztendlich unwesentlich, in welcher Zeit und wann die Arbeit erledigt wird. Durch neue Modelle der Arbeitsbewertung wird die Selbstverantwortung und dadurch die Motivation und Arbeitseffizienz der MitarbeiterInnen gefördert, außerdem ist eine Tätigkeit abseits von uneffizienter Anwesenheit ein wesentlicher Beitrag zu einer positiven Work-Life-Balance.

In vielen Skandinavischen Ländern ist man hier bereits weiter: Zitat: „Wenn jemand um 17.30 Uhr noch hinter seinem Schreibtisch sitzt, wird er/sie gefragt, ob zu Hause alles in Ordnung ist.“³⁰

Selbstverständlich ist eine Bewertung der Arbeitsleistung unabhängig von der Stundenleistung nicht in allen Unternehmen, für alle Tätigkeiten einsetzbar. Ein höheres Maß an individueller und flexibler Arbeitsbewertung kann jedoch in vielen Tätigkeitsbereichen angedacht werden.

- Unternehmerische Strukturen müssen mehr den Bedürfnissen von Eltern angepasst werden und nicht andersherum. Dazu gehört die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung genauso wie eventuell Kinderbetreuungsplätze am Arbeitsplatz. Dafür ist es nicht zwangsläufig erforderlich, dass die Unternehmen alle starren Arbeitszeitsysteme aufgeben. Oft ist dies ja gar nicht möglich. Vielmehr erforderlich ist eine verstärkte Kommunikation zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen über die gegenseitigen Bedürfnisse und Erwartungen. Eigenverantwortlichkeit von MitarbeiterInnen kann auf allen Hierarchieebenen zu neuen Lösungen führen.

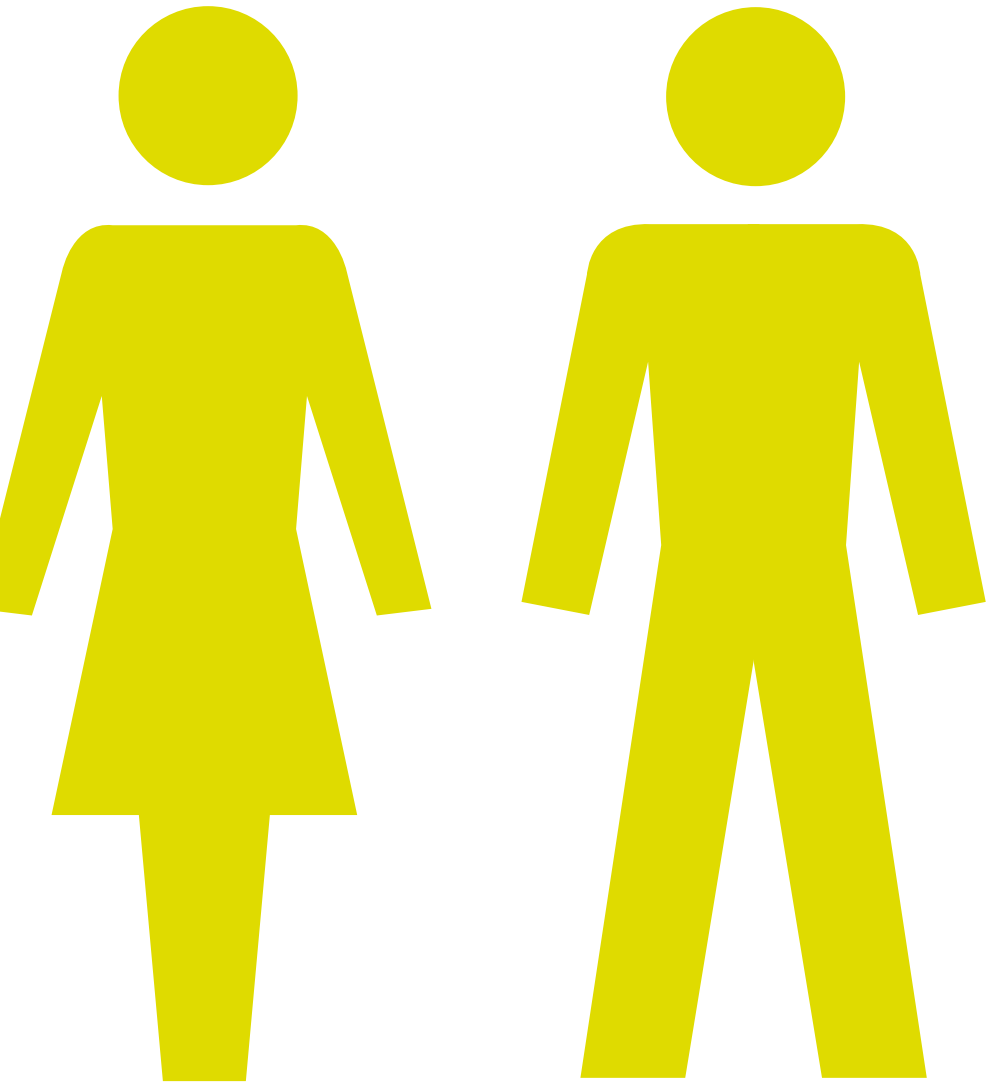
³⁰ Mathias Horx bei seinem Vortrag „Frauenpower“ im Rahmen einer Job.plan-Veranstaltung im Oktober 2006 in Vorarlberg

Beispiele aus den Unternehmen³¹

Es finden sich Unternehmen, in denen jede Form von Teilzeit möglich ist. Diese Flexibilität erhalten diese Organisationen durch Teamstrukturen mit wenig Hierarchie. In diesen Unternehmen wird wechselseitig auf den Bedarf des Unternehmens, wie auch auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingegangen. Es finden sich auch Organisationen, in denen Führungspositionen von ArbeitnehmerInnen in Teilzeit ausgeübt werden oder auch von zwei ArbeitnehmerInnen geteilt werden. In anderen Organisationen wiederum weiß die Unternehmensleitung gar nicht, wann die MitarbeiterInnen – bei denen es sich unter anderem auch um Führungskräfte handelt – vor Ort sind, weil die Verantwortung für die zu erledigende Arbeit übergeben wurde und ein Klima des Vertrauens herrscht, mit der Sicherheit, dass die Arbeit erledigt wird.



³¹ Schriftliche und persönliche Befragung und Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen im Mai 2006



Sozialpartnerschaftliche Ebene

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, §2) sind in Österreich die Arbeitsbeziehungen in mehr als 450 Einzelkollektivverträgen grundsätzlich geregelt.

Insbesondere können „die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ geregelt werden (ArbVG, §2, Abs. 2, Z.2).

Die meisten Regelungsinhalte betreffen dabei vor allem

- Löhne und Gehälter
- Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen
- Diverse Sonderregelungen
(Zulagen, Schutzbestimmungen, Freizeitansprüche etc)

Die Entwicklung von Entgeltstrukturen, die dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche/gleichwertige Arbeit“ entsprechen, ist in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner. Da die allgemeine Lohnpolitik im Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen liegt, ist die konkrete Bewertung der einzelnen Belastungsmerkmale und ihre Umsetzung in Lohnsätze Aufgabe der Sozialpartner im Rahmen der kollektivvertraglichen Lohnpolitik. Eine Einmischung der Regierungen in die Kollektivvertragsverhandlungen wäre ein Eingriff in das in Österreich bewährte System der Kollektivvertragsautonomie. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet die gesetzliche Grundlage für die Beseitigung von Diskriminierungen im Einzelfall und in generellen Regelungen.

So ist es wichtig, Instrumente zur nichtdiskriminierenden Arbeitsbewertung bekannt zu machen. Vom Frauenreferat gemeinsam mit den Sozialpartnern wurde immer wieder das Thema Arbeitsbewertung aufgegriffen und Veranstaltungen wie z.B. „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ durchgeführt, in der auch der Leitfaden zur Bestimmung der Entgeltgleichheit und nichtdiskriminierender Arbeitsbewertung von Univ. Prof. Edeltraud Ranftl vorgestellt wurde. Dieser Leitfaden bietet Informationen zur Anwendung der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Unternehmerinnen und Unternehmer und Anregungen für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit in der Praxis.

Auch das Handbuch der Gewerkschaft Metall-Textil „Mit gutem Beispiel voran – Gender Mainstreaming in den Kollektivverträgen“ enthält u.a. Vorschläge zur Erreichung von mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern und ist ein gutes Instrument für Verhandlungen über Lohnschemata.

Da kollektive Lohnverhandlungen in Österreich eine wichtige Rolle spielen, sind die Sozialpartner zentrale Akteure, wenn es um den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles geht, so hat die Landesfrauenreferentinnenkonferenz in einem Schreiben (Jänner 2006) an das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft auf die Rolle der Sozialpartner sowohl

im Prozess einer ausgewogenen Lohnentwicklung und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, als auch im Bewusstseinsbildungsprozess bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hingewiesen und das Ministerium aufgefordert, sich für Umsetzungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Erreichung des „gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“ verstärkt einzusetzen.

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung:

Der Begriff „Gleiche und gleichwertige Arbeit“ aus rechtlicher Sicht muss definiert werden:³²

Gleiche Arbeit ist identische oder weitgehend gleiche Arbeit. Hier ist kein Unterschied in der Art der Tätigkeit, dem Arbeitsvorgang, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsmaterialien feststellbar. Gleichwertige Arbeit umfasse 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.³³

Edeltraud Ranftl formuliert in ihrem Leitfaden 5 Kriterien der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung:³⁴

- Die Bewertung der Arbeit, der Anforderungen der Arbeit – nicht der Person
- Die Beurteilung des Inhalts der Arbeit – nicht der Bezeichnung des Arbeitsplatzes (z.B. Chefkoch – Hilfskoch)
- Ein Aufschlüsseln des gesamten Arbeitsinhaltes, der für einen Arbeitsplatz von Bedeutung ist
- Die Beachtung von „unsichtbaren“ Arbeitsanforderungen, die bisher kaum erkannt und berücksichtigt wurden – vor allem im Zusammenhang mit typischen Frauenarbeitsplätzen
- Die übergreifende Vergleichbarkeit der Bewertung

Unterbewertung von Tätigkeiten führt oft zu benachteiligenden Lohnverhältnissen. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung bietet einen Weg aus dieser Situation.

³² siehe Ranftl, Edeltraud (2004) Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierende Arbeitsbewertung, Herausgeber BM für Gesundheit und Frauen, Wien überarbeitete Auflage 2006, S6

³³ siehe Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Baden-Baden, S. 111 und 202ff

³⁴ Quelle wie 32, S 13ff

Anhand dieser Kriterien ist unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu identifizieren:³⁵

- Unmittelbare Diskriminierung: Wenn für Männer und Frauen unterschiedliche Regelungen getroffen werden.
- Mittelbare Diskriminierung: Wenn Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden, weil durch anscheinend geschlechtsneutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise benachteiligt werden können (nur, wenn die unterschiedliche Behandlung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist).

Auf die rechtlichen Grundlagen wird in diesem Leitfaden ebenfalls eingegangen (S.6ff).

Unterbewertung von Tätigkeiten führt oft zu benachteiligenden Lohnverhältnissen. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung bietet einen Weg aus dieser Situation.³⁶

Die zentralen Forderungen der gewerkschaftlichen Frauenpolitik sind:

- gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer
- Zeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. außerberuflichem sozialem Engagement

Im Rahmen einer Gleichstellungsenquête der ÖGB-Frauen³⁷ wurden als Gründe für niedrige und ungleiche Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit folgende Punkte angeführt

- Segregation der Arbeitstätigkeiten (Unterschiede hinsichtlich Berufen, Branchen, Hierarchien)
- Verteilung von Arbeitszeiten: die Norm ist die männliche Vollzeitarbeit (Mann = Familienernährer – Frau = Dazuverdienerin)
- Ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse
- Tätigkeiten von Frauen werden häufig weniger mit Qualifikation sondern eher mit „weiblichen Eigenschaften“ in Verbindung gebracht, Folge: Historische Unterbewertung von typischer „Frauenarbeit“
- Selten Frauen als Verhandlerinnen auf kollektiver Ebene
- Geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen – starke Gewerkschaften, die gute Abschlüsse erzielen, sind meist männlich dominiert.

³⁵ Quelle: wie 32, S 7 – Definition gemäß Gleichbehandlungsgesetz §5 Abs.1, Abs.2

³⁶ Quelle: wie 32, S 14

³⁷ siehe Ranftl, Edeltraud, Alte Forderungen – Neue Perspektiven, Vortrag im Rahmen der Gleichstellungsenquête der ÖGB-Frauen 2004 (www.oegb.at)



Aus diesen Begründungen lassen sich Aufgaben der Sozialpartner in Sachen Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ableiten:

- Kollektivverträge auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen untersuchen (z.B. GMT-Checkliste zur Überprüfung von Kollektivverträgen im Anhang³⁸)
- Aufzeigen von Kriterien zur Bewertung gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit
- Schulungen für BetriebsrätInnen
- Öffentlichkeitswirksame Kampagnen (ähnlich wie in Großbritannien)
- Betriebliche Statistiken mit detaillierten Einkommensdaten

Es wird wohl ebenso Aufgabe der Sozialpartner sein, den „Fortgang“ der Bemühungen auf allen Seiten in Sachen Gendergerechtigkeit zu beobachten, zu kommentieren und entsprechend zu fördern.

³⁸ siehe www.gmtn.at,
Checkliste für Kollektivverträge







Anhang I

Checkliste für Kollektivverträge

(www.gmtn.at)

Kurze Zusammenfassung des Projekthandbuchs Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen.

Werkzeug 1

Checkliste für Kollektivverträge

Checkliste

Die von uns im Handbuch aufgelisteten Prüfpunkte wurden in acht Gruppen zusammengefasst:

1. Sprache
2. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses
3. Anrechnungsregelung
4. Arbeitszeit
5. Grundentgelte
6. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte
7. Dienstzeitabhängige Rechte
8. sonstige Arbeitsbedingungen insbesondere Aus- und Weiterbildung, Aufstieg

und zu diesen Gruppen wurden Fragen nach der 4-R Methode formuliert:

Repräsentation

Hier wird gefragt, wie viele Frauen und wie viele Männer von einer Maßnahme betroffen sind und wie viele Frauen und Männer bei der Maßnahme mitwirken.

Ressourcen

Hier wird gefragt und nachgeschaut, wie die in der Maßnahme bewegten Mittel von Raum, Geld und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

Realia

Welche Normen und Werte (Frauen und Männer betreffend) liegen im Hintergrund der Planung und Entscheidung einer Maßnahme?

Rechte

Welche Gleichstellungsrechte gibt es und wie wird durch eine Maßnahme darauf Bezug genommen? Wie verbindet sich das eine mit dem anderen?

1. Sprache

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer
sind von der Sprache des KV betroffen?

Wie viele Frauen, wie viele
Männer sind LohnverhandlerInnen?

Wie viele Frauen, wie viele Männer haben
bei der Erstellung des Textes mitzureden?

Ressourcen

Kommen Frauen bzw.
Männer im Text ausdrücklich vor?

Werden nur Frauen angesprochen, obwohl
auch Männer gemeint sind und umgekehrt?
(Näherin, Chauffeur, Facharbeiter)

Dient die Sprache dazu, ein Geschlecht tatsächlich
von einer Tätigkeit fernzuhalten? (Monteur)

Realia

Ist die männliche Sprachform wirklich neutral?

Ist es angemessen, jeweils ein Geschlecht nicht zu benennen?

Ist es angemessen, jeweils ein Geschlecht mitzumeinen?

Rechte

Jeder Kollektivvertrag muss durchgehend Frauen und Männer
ausdrücklich benennen. Das kann neue Tätigkeitsbezeichnungen
erforderlich machen. Er soll darüber hinaus diesen Sprachgebrauch
in seinem Geltungsbereich verbindlich machen.
(z.B. für Betriebsvereinbarungen)

2. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses

Repräsentation

Wie viele Frauen und wie viele Männer:
haben ein Heimarbeitsverhältnis?

.....
befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis?

.....
haben eine Probezeit zu absolvieren?

.....
haben ein Gelegenheitsarbeitsverhältnis?

.....
befinden sich in einem Arbeitsverhältnis
ohne sozialversicherungsrechtlichen Schutz?

.....
befindet sich in einem Arbeitsverhältnis ohne
(bzw. mit reduzierten) arbeitsrechtlichen Schutz?

.....
sind überlassene Arbeitskräfte, LeiharbeiterInnen,
ZeitarbeiterInnen, haben Teilzeitverträge, machen Telearbeit?

.....
Wie viele Frauen und wie viele Männer
entscheiden über die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses?

.....
Wie viele Frauen und wie viele
Männer sind im Betriebsrat vertreten?

.....
Wie viele Frauen und wie viele Männer beenden ihr Arbeitsverhältnis
freiwillig oder unfreiwillig auf Grund von Übernahme von
Familienpflichten?

.....
Bei wie vielen Frauen und Männern werden trotz des erhöhten
Kündigungsschutzes faktisch die Arbeitsverhältnisse beendet?

.....
Gibt es ArbeitnehmerInnen, die mehrere
Teilzeitbeschäftigungen haben?

Ressourcen

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit auf:
das aktuelle Einkommen und das Lebenseinkommen?

.....
die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit?

.....
die wirtschaftliche Unabhängigkeit?

.....
das berufliche Fortkommen?

.....
Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten?

.....
Zugang zum System der sozialen Sicherheit?

.....
Alterssicherung?

Arbeitsbedingungen wie:

Arbeitsräume?

Zugang zu Informationen?

Zugang zu informellen Kontakten?

Sozialkontakte?

Zugang zur ArbeitnehmerInnenvertretung (Wie hoch ist die Chance-Betriebsrat, Betriebsrätin zu werden?)

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit eines Arbeitsverhältnisses auf die Gestaltung der nachfolgenden bzw. späteren Arbeitsverhältnisse?

Realia

Wird ein Geschlecht als Ernährer/Ernährerin (Familienerhalter/in) betrachtet?

Kann einem Geschlecht eher Risiko, Unsicherheit zugemutet werden? Schließt die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses die Übernahme von Verantwortung in anderen Bereichen aus?

Auf welche Verantwortungen wird wie Rücksicht genommen?

Wie wirkt sich die Übernahme von:

Familienarbeit?

politischen Funktionen?

gewerkschaftlicher Tätigkeit?

Nebentätigkeiten?

auf das Einkommen, die Beständigkeit, den Aufstieg etc. aus?

Rechte

Was tut bzw. kann der Kollektivvertrag tun, um die Zuständigkeitsverteilung Männer – öffentlicher Bereich, Frauen – privater Bereich zu verändern? (Zum Beispiel: Väterkarenz, Kinderbetreuung)

Was kann der Kollektivvertrag tun, um prekären Arbeitsverhältnissen mehr Beständigkeit zu verleihen? (z.B. wirtschaftliche Anreize gegen prekäre Arbeitsverhältnisse, Anrechnungsregeln, Mindesteinsatzzeiten, Zusammenrechnungsregeln, Geltung der Kollektivverträge für prekäre Arbeitsverhältnisse; überaliquote Entlohnung für Teilzeitarbeit, entsprechend der höheren Effizienz; Überstundenzuschläge für Mehrarbeit; Zuschläge für flexible Arbeit). Welche Regelungen setzt der Kollektivvertrag um die Wiedereingliederung von Frauen und Männern nach Inanspruchnahme der Karenzzeit zu fördern?

3. Anrechnungsregeln

Repräsentation

Wie viele Männer und Frauen sind von Anrechnungsregeln betroffen?

Karenzurlaub einerseits, Präsenzdienst andererseits;

familienbedingte Abwesenheitszeiten

Jobhopping, insbesondere im Konzern;

Was gilt als Vordienstzeit?

Was gilt als Berufserfahrung? (zB „Familienmanagement“)

Bewertung von Vorkenntnissen aus Berufserfahrungen auch aus anderen Branchen: Werden sie bei Männern und Frauen nach gleichen Maßstäben vorgenommen?

Gibt es Ermessensregeln?

Wie werden sie in der Praxis angewendet ?

Ressourcen

Welche Auswirkungen haben Anrechnungen auf das Einkommen, insbesondere auch langfristig?

Welche Auswirkungen auf Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen, andere von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige Ansprüche?

Erfolgt die Anrechnung nur für solche dienstzeitenabhängige Ansprüche, die für ein Geschlecht relevant sind?

Realia

Welches Gesellschaftsbild liegt hinter den Anrechnungsregeln: Präsenzdienst als „Dienst am Vaterland“ – Kindererziehung als Privatsache?

Gelten Vorkenntnisse, die im familiären Kontext erlernt wurden (Haushaltsführung, Reinigung) als selbstverständlich, andere nicht? (Kfz-Lenken als Lehrberuf)

Werden Berufsbiographien als durchgehend angelegt (Männer) oder werden sie von vornherein als voraussichtlich unterbrochen gedacht (Frauen)?

Rechte

Beinhalten die Anrechnungsregeln im KV direkte bzw. mittelbare Diskriminierungen?

Welche Anrechnungsregeln müssten formuliert werden, um geschlechtsneutrale Auswirkungen (in einem vom Dienstalter gesteuerten Entlohnungssystem) zu haben?

Wie könnten Anrechnungsbestimmungen eingesetzt werden, um tendenziell die Lohnschere zu verringern?

Welche strukturellen Auswirkungen haben Anrechnungsbestimmungen in der jeweiligen Branche – z.B. relativ stark an der jeweiligen Branche orientierte Anrechnungsregeln in Männerberufen benachteiligen tendenziell die dort tätigen Frauen, die typischerweise aus anderen Branchen gewechselt sind. Sehr offene Anrechnungsregeln in Männerberufen bevorzugen Männer, die dort typischerweise aus anderen Branchen kommen.

Welche Regeln könnte der KV für individuelle Anrechnungsbestimmungen vorsehen um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral erfolgen – wenn er selbst keine Anrechnungsregeln normiert?

4. Arbeitszeit

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer leisten:
durchgehende/unterbrochene Tagesarbeit?

Schichtarbeit?

Vollzeitarbeit / Teilzeitarbeit / stundenweise
Arbeit / Arbeit auf Abruf?

Nachtarbeit / Abendarbeit?

Wochenendarbeit (Samstags-,
Sonntags- und Feiertagsarbeit)?

Mehrarbeit / Überstunden?

Wie weit sind Ausmaß und Lage der Arbeitszeit
für Frauen und Männer vorhersehbar?

Wie autonom können Frauen und Männer ihre Arbeitszeit bestimmen?
Wie viele Männer und Frauen bestimmen die Arbeitszeitverteilung, das
Arbeitszeitsystem?

Ressourcen

Wie werden diese Arbeitszeitformen gesellschaftlich bewertet und
abgegolten?

Unterscheidet sich die Bewertung und Abgeltung in „Männer“- und
„Frauen“-Branchen?

Wird die überwiegend von einem Geschlecht geleistete Arbeitszeitform
anders abgegolten als andere Arbeitszeitformen?

Werden Mehrarbeit/Überstunden bei einem Geschlecht eher in Geld
oder in Zeit abgegolten?

Wie wirkt sich die Tatsache mehrerer Teilzeitbeschäftigungen auf die
täglich verfügbare Zeit, den Schutz vor überlangen Arbeitszeiten aus?

Wie wirkt sich die Arbeitszeitgestaltung auf Verfügbarkeit auf
Arbeitsraum und Arbeitsmittel aus?

Werden die verschiedenen Arbeitszeitformen Frauen und Männern
gleichermaßen angeboten oder eher nur einem Geschlecht?

Können Frauen und Männer im gleichen Ausmaß den Arbeitsplatz
während der Arbeitszeit verlassen?

Welche Gründe werden dafür eher akzeptiert?

Realia

Werden die verschiedenen Arbeitszeitformen für beide Geschlechter als gleich geeignet/angemessen angesehen?

Gelten bestimmte Arbeitszeitformen als Entgegenkommen?

Werden Personen, die in Teilzeit arbeiten/Teilzeitarbeitsplätze innehaben, abqualifiziert?

Ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen vorstellbar?

Wird der Wunsch nach Arbeitszeitautonomie wahrgenommen und bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet?

Rechte

Gibt es im Kollektivvertrag Sicherungen für Arbeitszeitmodelle, die eher von Frauen oder von Männern verrichtet werden?

Wird die Benachteiligung bestehender geschlechtsspezifischer Arbeitsformen nur formal untersagt oder effektiv verhindert?

Beachtet der Kollektivvertrag die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben auch bei Vollzeitbeschäftigung?

Was regelt der Kollektivvertrag, um die gleiche Verteilung aller Arbeitszeitformen auf beide Geschlechter zu fördern? (z.B. Anreize für Väterkarenz, Führungspositionen in Teilzeitarbeit)

5. Grundentgelte

Repräsentation

Wie viele Frauen erhalten den kollektivvertraglichen Mindestlohn/
Gehalt?

Für wie viele Frauen und Männer erfolgt die Einstufung (nur) aufgrund
des Kollektivvertrages, oder (auch) durch betriebliche/individuelle
Regelungen?

Wie viele Frauen und Männer sind daran
beteiligt Löhne/Gehälter festzusetzen:
auf Betriebsebene?

auf Kollektivvertragebene?

auf Gesetzesebene?

Wie viele Frauen, wie viele Männer erhalten Zeitlohn
bzw. Leistungslohn?

Ressourcen

Wie ist der Grundlohn/das Gehalt
zwischen Frauen und Männern verteilt?

Wie verteilen sich Frauen und
Männer auf die Lohn-/Gehaltsgruppen?

Sind die Anfangslöhne/-gehälter innerhalb einer Lohngruppe
für Männer und Frauen gleich hoch?

Wie rasch und oft erhalten Frauen und Männer Vorrückungen/Lohner-
höhungen?

Realia

Ist die Wertung von Arbeit
schwer/leicht

belastend/belastungsfrei

qualifiziert/weniger qualifiziert

verantwortungsvoll

längere/kürzere Anlernzeit/Vorqualifikation erforderlich

diskriminierungsfrei oder führt sie tendenziell dazu, dass ein
Geschlecht bevorzugt wird?

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

Werden Vorkenntnisse/Qualifikationen eines Geschlechts nicht oder gering bewertet, weil sie als selbstverständlich angesehen werden (Putzen, Stricken, Nähen, Kochen ...)?

Werden in „Frauen“-Branchen gleiche Qualifikationen z.B. Facharbeit gering bewertet, die in „Männer“-Branchen hoch bewertet werden?

Rechte

Direkte und indirekte Diskriminierung erfolgt trotz mehrfacher (europa-) rechtlicher Verbote. Was kann der Kollektivvertrag tun, um die Lohnschere zwischen Männern und Frauen effektiv zu verringern?

Analyse:

Welche Komponenten bestimmen den Grundlohn/das Gehalt? Ist jede dieser Komponenten diskriminierungsfrei? Überprüft werden müssen insbesondere Arbeitsbewertungen, Vorrückungen, Anrechnungsregeln.

Mögliche Ziele:

a) Gleich viele Männer und Frauen in den einzelnen Lohngruppen, klare trennscharfe Einstufungskriterien, Aufwertung branchentypischer Frauenarbeit, Beseitigung branchentypischer Aufstiegshemmnisse, z.B. männertypische Formalqualifikationen (Lehrabschlussprüfung) als unersetzbare Einstufungsvoraussetzungen.

Förderung innerbetrieblicher Frauenqualifikation

b) Gleich hohe Löhne für Männer und Frauen innerhalb einer Lohngruppe: Kollektive Aufzahlungsansprüche für alle Angehörigen eines Geschlechtes innerhalb einer Lohngruppe, wenn nach einem Übergangszeitraum statistisch signifikante Lohnunterschiede weiter bestehen.

c) Gebot gleich hoher Anfangslöhne/Gehälter innerhalb einer Lohngruppe.

d) Kontinuierliche Kontrolle der Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Branchen – und Betriebsebene.

e) Nachjustierung der getroffenen Maßnahmen.

6. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte

Repräsentation

Wie viele Frauen und wie viele Männer verdienen neben dem Grundentgelt auch:
Zulagen?

Zuschläge?

Überstundenentgelte?

Prämien?

Entgelte für auswärtige Arbeit?

Aufwandsentschädigung wie Taggelder usw.?

Wie viele Frauen und Männer bekommen welches Zusatzentgelt?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über Art und Höhe und Zuteilung der Zusatzentgelte?

Ressourcen

Welche Voraussetzungen werden benötigt, um jedes dieser Zusatzentgelte zu erlangen; Sind diese Voraussetzungen für ein Geschlecht leichter zu erfüllen?

In welcher Höhe erhalten Frauen und Männer jedes dieser Zusatzentgelte?

Wie verteilt sich die Summe der Zusatzentgelte zwischen Frauen und Männern in der Branche/im Betrieb?

Ist die Höhe jener Zusatzentgelte, die typischerweise Frauen erhalten, anders, als die Höhe der typischerweise von Männern bezogenen Zusatzentgelte?

Gibt es dafür gegebenenfalls eine sachliche Begründung?

Werden Tätigkeiten/Leistungen/Belastungen beider Geschlechter nur bei einem Geschlecht abgegolten (z.B. Heben schwerer Lasten auf einmal oder Heben geringer Lasten mehrmals)?

Realia

Gibt es Wertvorstellungen (z.B. Schutzgedanke), die den Zugang eines Geschlechts zu einem der Zusatzentgelte erschweren?

Ist die Bewertung von Arbeit
schwer/leicht

belastend/belastungsfrei

verantwortungsvoll

diskriminierungsfrei oder führt sie tendenziell dazu,
dass ein Geschlecht bevorzugt wird?

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

Sind die Zusatzentgelte, die typischerweise ein Geschlecht bezieht, deswegen noch höher, weil sie steuerlich begünstigt werden?

Rechte

Was tut der KV, um die zwischen die Geschlechtern unterschiedliche Höhe von Zusatzentgelten anzugleichen?

Werden frauenspezifische Tätigkeiten/Belastungen durch Zusatzentgelte berücksichtigt (wie z.B. Monotonie, Nässe, Kälte, Zeitdruck ...)?

Reagiert der KV darauf, dass in der betrieblichen Realität Belastungen/Tätigkeiten/Leistungen nicht diskriminierungsfrei abgegolten werden?

Setzt der KV Maßnahmen, damit historisch gewachsene Regelungen über die Abgeltung von Zusatzentgelten diskriminierungsfrei werden? (z.B. besonders hohe Nachtzulagen im Vergleich zu Erschwerniszulagen)

7. Dienstzeitabhängige Rechte

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten insbesondere:

Abfertigung?

Jubiläumsgelder?

andere dienstzeitenabhängige Entgelte (z.B. Betriebspensionen) bzw. Entgelterhöhungen?

sonstige dienstzeitenabhängige Leistungen bzw. Besserstellungen (wie zB erhöhten Urlaub, längere Kündigungsfrist, Unkündbarkeit)?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Zuteilung? auf Betriebsebene/Branchenebene.

Ressourcen

Sind bestimmte Rechte/Leistungen für ein Geschlecht überhaupt nicht oder in geringerem Ausmaß zu erreichen?

Welche Zeiten gelten als Dienstzeiten? (Elternkarenz, Präsenzzeit, Ausbildungszeiten, Teilzeit)

Gibt es Zusatzvoraussetzungen, die für ein Geschlecht schwerer zu erbringen sind (z.B: Was gilt als ununterbrochene Dienstzeit?)?

Realia

Sind die für die Gestaltung dienstzeitabhängiger Rechte/Leistungen maßgeblichen Wertvorstellungen (z.B. Betriebstreue, kontinuierlich steigendes Einkommen) mit den typischen Lebensläufen beider Geschlechter vereinbar?

Setzt die maßgebliche Wertvorstellung (z.B. das ununterbrochene zur Verfügung stehen für einen Betrieb) die Entlastung von Familien- und Pflegearbeit voraus?

Rechte

Was tut der Kollektivvertrag dafür, dass dienstzeitabhängige Leistungen/ Rechte (z.B. kontinuierlich steigende Einkommen) für Männer und Frauen gleich wirksam werden?

Sind insbesondere die zeitlichen Voraussetzungen im Durchschnitt für Frauen und Männer gleichermaßen erreichbar?

Ist der Zuwachs progressiv/degressiv gestaltet?

Sichert der Kollektivvertrag, dass derzeit noch frauentypische Abwesenheitszeiten (Kinderbetreuung) als Dienstzeit gelten/keine Unterbrechung der Dienstzeit bedeuten?

8. Sonstige Arbeitsbedingungen insbesondere Aus- und Weiterbildung sowie Aufstieg

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten sonstige Leistungen (z.B. Arbeitsausstattung, „fringe benefits“ und Zugang zu Aus- und Weiterbildung)?

Wie viele Männer und Frauen sind bzw. kommen wie schnell in Führungspositionen (auch in der betrieblichen Interessenvertretung)?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Vergabe von sonstigen Leistungen (wie insbesondere Arbeitsausstattung, „fringe benefits“, Zugang zu Aus- und Weiterbildung)?

Ressourcen

Wie viel Raum (z.B. Bürofläche, Arbeitsplatz, Rückzugsräume, Umkleieräume) stehen den Frauen, wie viel den Männern zur Verfügung?

Wie viel Zeitsouveränität (z.B. informelle Pausen) haben Männer und Frauen?

Wie viel Aus- und Weiterbildungszeit nehmen Frauen und Männer in Anspruch?

Wie viel und welche bezahlten Abwesenheitszeiten (z.B. Pflegefreistellung, wichtige persönliche Gründe) nehmen Frauen und Männer in Anspruch?

Wie viel Geld wird in Aus- und Weiterbildung investiert?

Werden insbesondere Ausbildungen zu Führungskräften Frauen und Männern gleichermaßen angeboten?

Führen vergleichbare Karrieren von Frauen und Männern zu vergleichbaren Einkommenssteigerungen?

Realia

Werden Frauen zusätzliche Belastungen bzw. höherwertige Aufgaben weniger zugetraut als Männern bzw. haben sie selbst geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten?

Besteht das Vorurteil, dass Frauen keine langfristigen Berufs- und Aufstiegsziele verfolgen?

Welche Vorstellungen über Familien- und Haushaltsverantwortung bestimmen die Gestaltung von Sozialleistungen (z.B. freie Tage bei Heirat und Geburt, Tod usw.)?

Rechte

Stellt der KV sicher, dass Frauen und Männer hinsichtlich der sonstigen Arbeitsbedingungen gleichgestellt werden?

Fördert der KV gleich hohe Aus- und Weiterbildungsinvestitionen für Frauen und Männer in „Frauen“-Berufen, z.B. durch Freistellungsansprüche und Arbeitgeber-Zuschüsse?

Enthält der KV Anreize zum Abschluss betrieblicher Frauenförderpläne, z.B. pauschale Lohn/Gehaltserhöhungen für Frauen in Betrieben ohne Frauenförderungspläne?

Bewirkt das Zusammenspiel aller KV-Regelungen (siehe diese Checkliste; insbesondere Entgeltsystem, Arbeitszeit, dienstzeitenabhängige Rechte), dass Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen haben?

Anhang II Literaturverzeichnis

- Bundesgleichbehandlungsgesetz, Besondere Fördermaßnahmen für Frauen §40-44.
- Bundesministerium für Familie, Jugend und Senioren (2007), www.gender-mainstreaming.net.
- Marshall, J. (1984). Women managers. Travellers in a male world. Bath, Avon: Pitman Press.
- 7 Schritte zur Gleichstellung – Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben; Frauenbüro der Stadt Wien, www.gleichstellung.info.
- Dahrendorf, R.(1977). Homo sociologicus. Opladen: West Verlag.
- Österreichisches Institut für Familienforschung, Sonja Dörfler Nr.52/2005
- Reskin, B. (1994). Women and Men at Work. Thousands Oaks, California: Pine Forge Press.
- Neuberger, O. (2002). Führen und führen lassen. Stuttgart: Lucius & Lucius, S 773 ff.
- Hofstede G.: Cultures and organizations; Berkshire: McGraw-Hill 1991
- Quelle: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung im Auftrag der Industriellenvereinigung 2005
- Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2004/2005, www.statistik.at
- Regierungsprogramm für die XXIII Gesetzgebungsperiode, http://www.oevp.at/download/Regierungsprogramm_2007-2010.pdf
- Nähere Informationen unter: http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/frauen_familie/familie/weitereinformationen/familienzuschuss.htm
- http://www.frauen-atgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_detail.htm?doc=CMS1100958534272
- Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales, 2003: Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_de.htm
- Kurt Biedenkopf im Auftrag der Robert Bosch Stiftung: „Starke Familie. Bericht der Kommission „Familie im demographischen Wandel“, Seite 15 (2005)

- Vergleiche: Sackmann, S.: Unternehmenskultur. Erkennen-Entwickeln-Verändern, Neuwied: Luchterhand 2002
- Doppler, K., Lauterburg, Ch.: Change Management; Den Unternehmenswandel gestalten, Frankfurt/Main, New York: Campus 2005
- Nagel R., Wimmer R.: Systemische Strategieentwicklung, Stuttgart: Klett/Cotta 2002
- Österreichisches Institut für Familienforschung: Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. (Sonja Dörfler Nr.36/2004), Seite 27
- Nähere Informationen: Universität Hohenheim, Prof. Dr. Markus Voeth, Fachgebiet BWL insbesondere Marketing, <http://www.uni-hohenheim.de>
- Britta Domke im Gespräch mit Uta Herbst: „Frauen wollen kuscheln“ – verhandeln Männer besser?, in [karriere.de](http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_artikel/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_921/aktelem/DOCUMENT_2683/oaobjid/24305/artpage/1/index.html), http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_artikel/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_921/aktelem/DOCUMENT_2683/oaobjid/24305/artpage/1/index.html (21.2.2007)
- Mathias Horx bei seinem Vortrag „Frauenpower“ im Rahmen einer Job.plan-Veranstaltung im Oktober 2006 in Vorarlberg
- Ranftl, Edeltraud (2004) Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierende Arbeitsbewertung, Herausgeber BM für Gesundheit und Frauen, Wien überarbeitete Auflage 2006, S6
- Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Baden-Baden, S. 111 und 202ff
- Ranftl, Edeltraud, Alte Forderungen – Neue Perspektiven, Vortrag im Rahmen der Gleichstellungsenquête der ÖGB-Frauen 2004 (www.oegb.at)
- www.gmtn.at, Checkliste für Kollektivverträge



Entwicklungspartnerschaft job.plan

