



GenCo: Improving Gender Equality Competences of persons responsible for personnel development in private enterprises and higher education

Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich



www.gender-competence.eu

Aktuelle Situation und Debatte, gesetzliche Rahmenbedingungen und das Spektrum an Aktivitäten für mehr Gleichstellung

Projektpartner



Präsentation: ÖGUT
Förderer: EU Programm Leonardo da Vinci



1. Die aktuelle Situation von Frauen und Männern im Berufsleben
2. Statistische Informationen zur Gleichstellung: Österreich im EU-27 Vergleich
3. Gesetzliche Rahmenbedingungen: ausgewählte Gleichstellungs-Gesetze
4. Politische Maßnahmen und die aktuelle Debatte: Gleichstellung im Beruf
5. Nicht-gesetzliche Gleichstellungsmaßnahmen und Aktionen
6. Hintergrundinformationen: das Projekt GenCo

Die aktuelle Situation von Frauen und Männern im Berufsleben beruht in Österreich häufig auf tradierten Rollenbildern



- Frauen und Männer sind gleich gut gebildet - 54% der Hochschulabsolventinnen und –absolventen sind weiblich
- Dennoch liegt der Anteil der erwerbstätigen Männer um 11% höher als der Anteil der Frauen (76,9% vs. 66,4%)
- Es arbeiten, im Vergleich zu den Frauen, kaum Männer in Teilzeit: 8,7% (M) - vs. 42,9% (F) und Frauen haben häufiger Arbeitsunterbrechungen auf Grund von Betreuungsarbeit.
- Traditionen und Konventionen beherrschen
 - die Berufswahl - rund 50 % der Mädchen entscheiden für geschlechtstypische Lehrberufe und eine Mehrzahl an jungen Frauen entscheiden sich für sozial- und wirtschaftsberufliche sowie kaufmännische Ausbildungen
 - typisch männlich: z.B. Ingenieurwesen, Bau
 - typisch weiblich: z.B. Gesundheit und Schönheit, Bildung, Sozialarbeit, Administration
 - = "Geschlechtsspezifische Segregation"
 - die Position - 70% aller Managementpositionen sind männlich besetzt
 - = "Vertikale Segregation"

⇒ **Frauen verdienen im Durchschnitt 25% weniger als Männer** ("Gender Pay Gap; in der EU: 17%")

Eurostat(2010), Österreichischer Frauenbericht 2010

EU-27 Vergleich

Österreich ist bei der Gleichstellung in Führungspositionen und bei der Kinderbetreuung und der Lohngleichheit im unteren Bereich



Indikatoren	Österreich			EU-27 Länder		
	Frauen	Männer	Diff.	Frauen	Männer	Diff.
Wirtschaftsdaten						
Erwerbstätigenquote (Alter: 15-64) ^A	66,4	76,9	10,5	58,6	70,7	12,1
Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer (Alter: 55-64) ^A	31,7	51,0	19,3	37,8	54,8	17,0
Arbeitslosenquote (Alter: 25-64) ^A	3,7	4,1	0,4	7,7	7,5	0,2
Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit (% aller Beschäftigten) ^A	42,9	8,7	34,2	31,5	8,3	23,3
Anteil der Erwerbstätigen mit befristeten Verträgen ^A	9,0	9,2	0,2	14,5	12,8	1,7
Gender Pay Gap ^A	-	-	25,4	-	-	17,1
Aufsichtsrat / Vorstand, DAX Unternehmen: Präsident ^B	0,0	100,0	-	3,0	97,0	-
Aufsichtsrat / Vorstand, DAX Unternehmen: Mitglieder ^B	9,0	91,0	-	12,0	88,0	-
Management, alle Unternehmen ^C	30,0	70,0	-	33,0	67,0	-
Allgemeine Informationen						
Totale Fertilitätsrate ^A	1,39			1,6		
Kinderbetreuungsplätze (%) Kinder unter 3 Jahre ^A	7,0 ^u			14,0		
Kinderbetreuungsplätze (%) 3-6 Jahre (1-29h/w) ^A	58,0			40,0		
Kinderbetreuungsplätze (%) 3-6 Jahre (30+h/w) ^A	21,0			44,0		

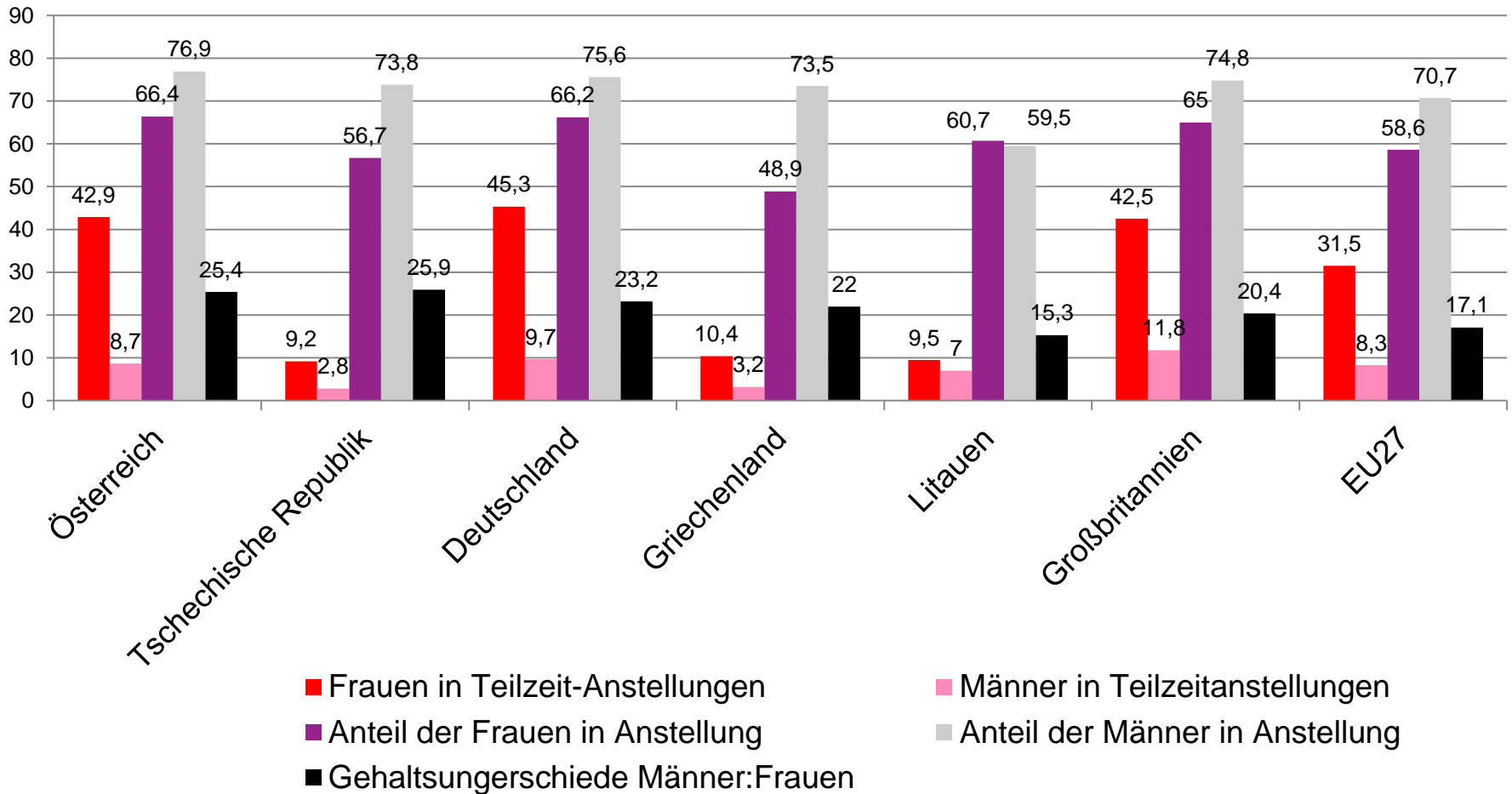
- Defizite liegen im EU-Vergleich bei der Erwerbsquote von 55-64 Jährigen, der Kinderbetreuung der unter 3 Jährigen und bei der Betreuung von mehr als 30 Wochenstunden, bei der Zahl von Frauen in Führungspositionen und bei Lohngleichheit
- Überdurchschnittlich hoch sind die Erwerbstätigenquoten - diese werden bei Frauen jedoch nur durch häufige Teilzeitarbeit erreicht

^A Eurostat (2010) ^B European Commission (2010a) ^C European Commission (2010b) ^u unsichere Daten

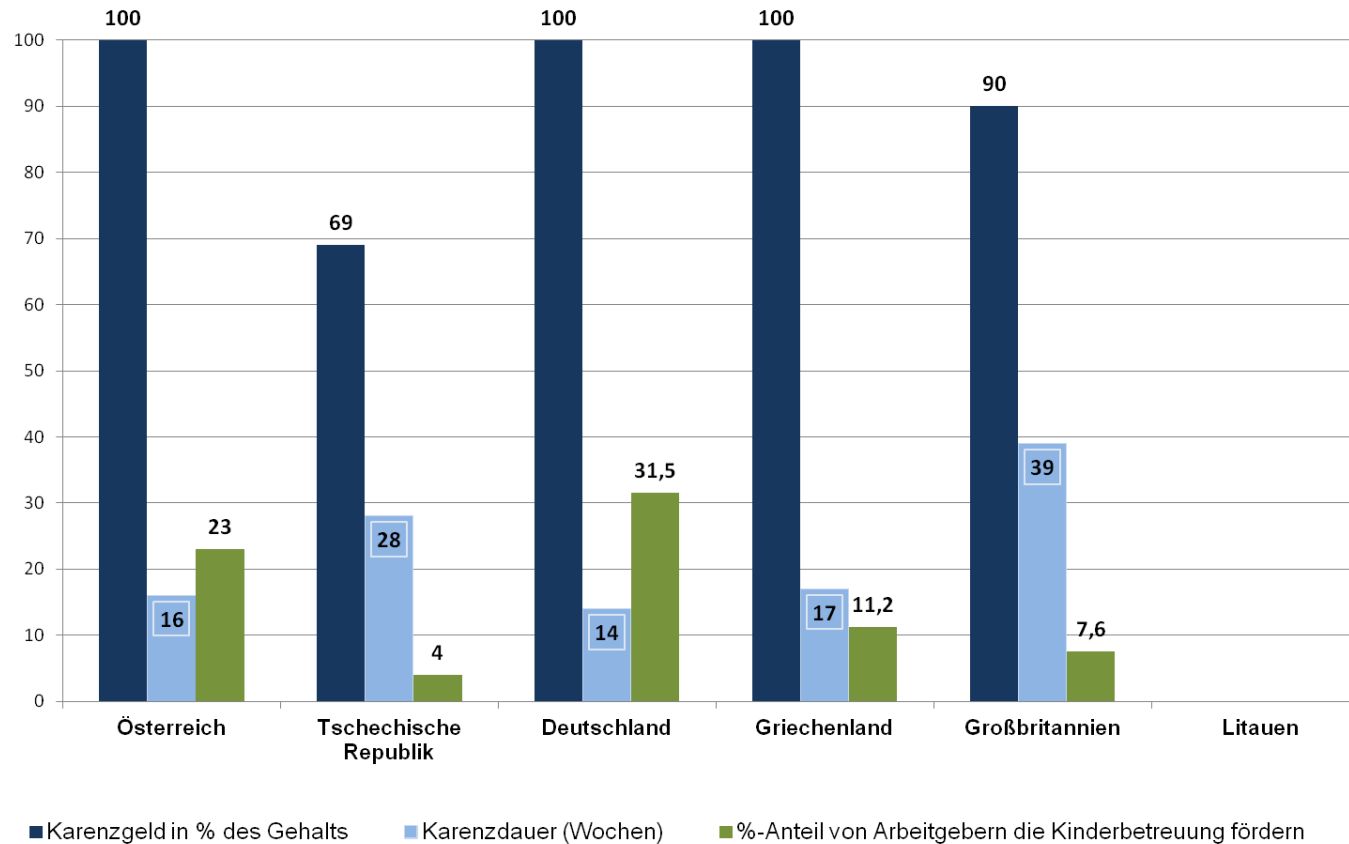
Eurostat (2010): Internetpräsenz - Informationen zu Erwerbstätigen und Arbeitslosen nach Ländern (LSF basiert), Gender pay gap, Fertilitätsrate, Kinderbetreuung
 European Commission (2010a): Business and finance - Largest quoted companies. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPagelId=675>
 European Commission (2010b): Business and finance - Leaders of businesses. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPagelId=680>

EU Vergleich

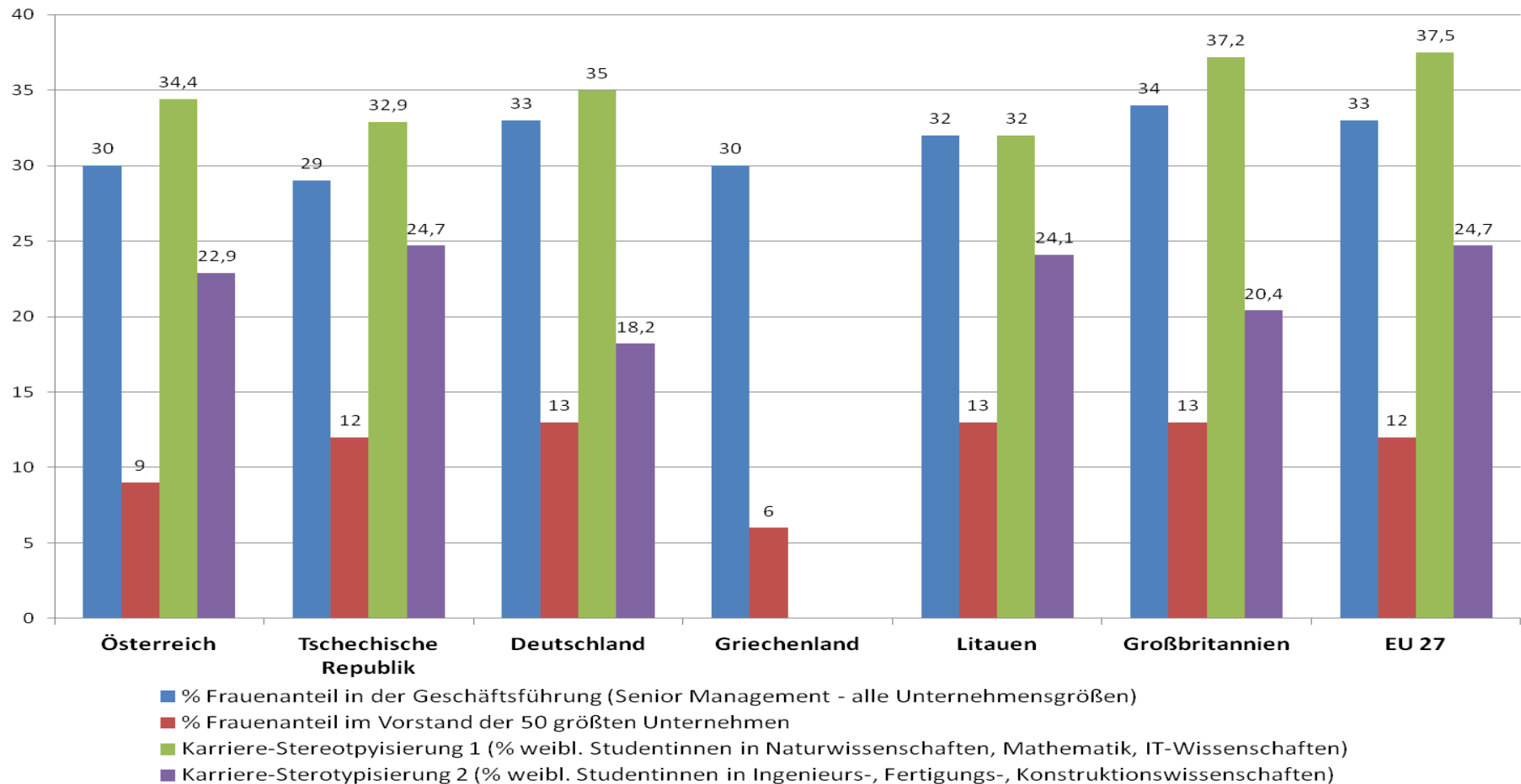
Der Anteil an arbeitenden Männern ohne Teilzeitverträge im Vergleich zu den Frauen ist weit höher als in anderen Ländern



In manchen GenCo Ländern wird die Vereinbarkeit durch bezahlte Elternzeit und betriebliche Betreuungsangebote unterstützt



Frauen sind in wichtigen Gremien aller GenCo Länder stark unterrepräsentiert - und wählen oftmals stereotype Ausbildungswege



EU-27 Vergleich

Das Bildungsniveau in Österreich ist hoch; Ungleichheit herrscht bei der Studienfachwahl und Professurbesetzung



Indikatoren	Österreich			EU 27		
	Frauen	Männer	Diff.	Frauen	Männer	Diff.
Bildung						
Bildungsabschluss (Alter: 15 -24; ISCED Stufe 3-4) ^A	50,1	47,4	2,7	45,3	43,5	1,8
Bildungsabschluss (Alter: 25-64; ISCED Stufe 3-4) ^A	59,5	66,2	6,7	45,1	48,7	3,6
Bildungsabschluss (Alter: 25-64; ISCED Stufe 5-6) ^A	16,9	21,2	4,3	25,9	24,4	1,5
Studierende und DoktorandInnen ^D	53,7	46,3		55,2	44,8	
Anteil der Studierenden in den Fächern Naturwissenschaft, Mathematik, IT ^D	34,4	65,6		37,5	62,5	
Anteil der Studierenden in den Fächern Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen ^D	22,9	77,1		24,7	75,3	
Volle Professuren (in %) ^E	14,0	86,0		19,0	81,0	
Außerordentliche Professur (in %) ^E	19,0	81,0		36,0	64,0	
DozentInnen und DoktorInnen (in %) ^{E, W}	16,5	59,0		27,5	72,5	

^A Eurostat (2010)

^D European Commission (2010c)

^E She Figures (2009)

^W nicht gewichteter Durchschnitt

Eurostat (2010): Internetpräsenz - Informationen zum Bildungsabschluss nach ISCED

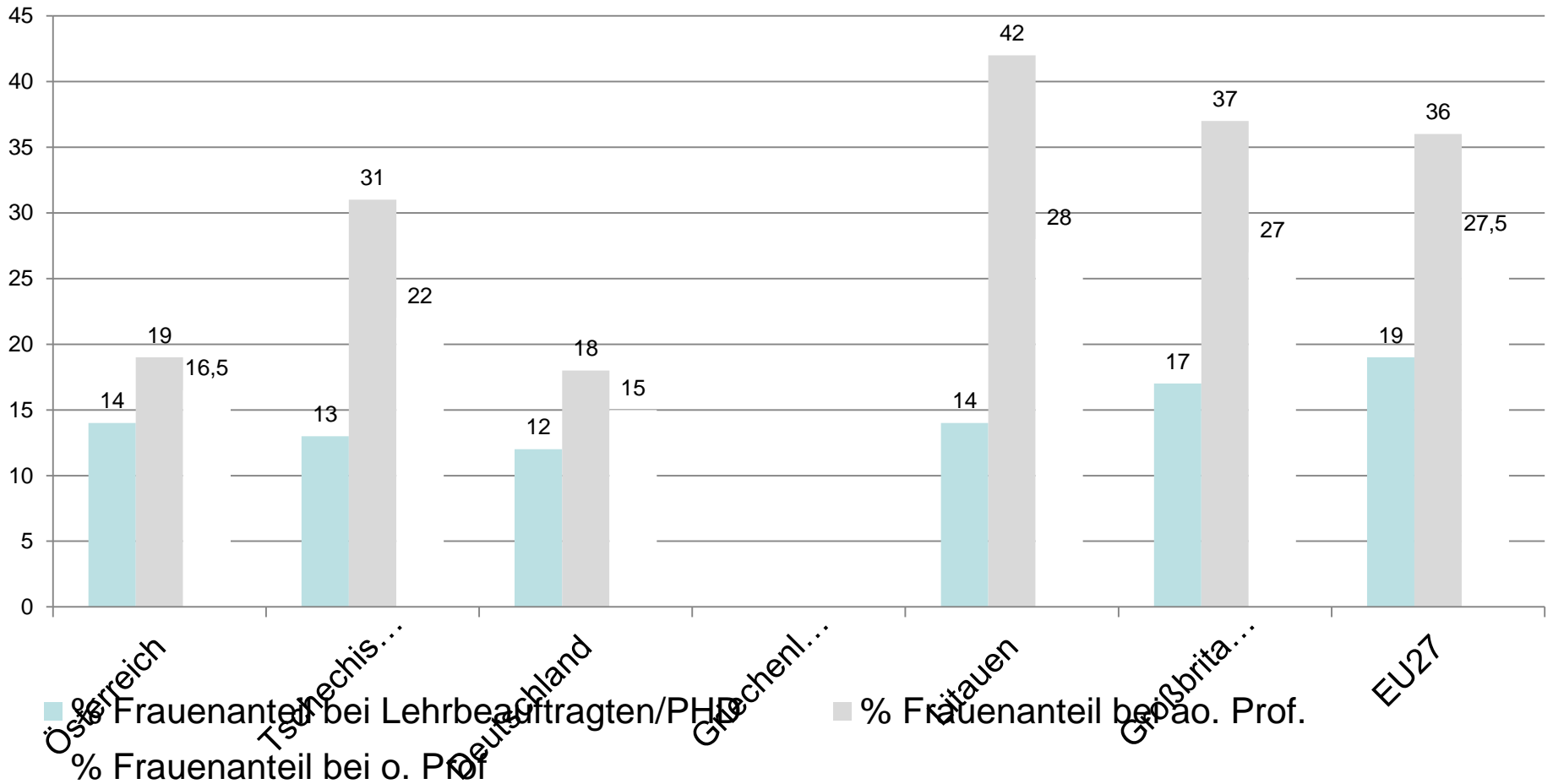
European Commission (2010c): EUROPE 2020 - A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL:

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_en.pdf

European Commission (2009): She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Directorate-General for Research Capacities Specific Programme. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009

- Das Bildungsniveau in Österreich ist vergleichsweise hoch
- Stärker geschlechtsspezifisch als auf EU-Ebene ist in Österreich die Studienfachwahl (Studiengänge in Naturwissenschaft und Technik) und die männerdominierte Professurvergabe

In der Lehre sind Frauen in den GenCo Ländern ebenso weit weniger präsent als Männer. Vergleichsweise gleichberechtigt ist die Lehre in Litauen.



Die aktuelle Gesetzeslage fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben



- **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), GBK/GAW-Gesetz (Privatwirtschaft)**
 - Letzte Änderung ebenfalls 2011 - Betriebe müssen sich verpflichtend mit den Einkommensunterschieden zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen und Einkommensberichte erstellen.
 - Stufenplan:
 - ab 2011 Unternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
 - ab 2012 Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
 - ab 2013 Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und
 - ab 2014 Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
 - Frauen können leichter bei Diskriminierung Klage einbringen.
 - Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitsvermittlerinnen bzw. Arbeitsvermittler werden verpflichtet, bei Stellenausschreibungen anzugeben, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und gegebenenfalls auf die Möglichkeit der Überzahlung hinzuweisen.
- **Elterngeld und Elternzeit** - seit 1.1.2010 kann aus 5 Kinderbetreuungsgeldmodellen gewählt werden - dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und vier Pauschalmodellen. → Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf gewinnt an gesellschaftlicher Aktualität



- **„Papamonat“**

Bundesbedienstete sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, bis zu einem Monat nach der Geburt ihres Kindes zu Hause zu bleiben. Einzelne Unternehmen bieten die Freistellung der Väter für ein paar Wochen nach der Geburt bereits an.

- **Fachkräftemangel**

Initiativen und Förderungen der Bundesministerien, Interessensvertretungen und Universitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in NAWITECH-Studiengängen und -Berufen, um den Fachkräftemangel im NAWITECH Bereich zu bekämpfen

- **Kinderbetreuung**

Durch die von der Familie & Beruf Management GmbH zur Verfügung gestellten Bundesmittel, können jährlich ca. 30 Kinderbetreuungseinrichtungen mit 1.000 zusätzlichen Kinderbetreuungsplätzen in ganz Österreich geschaffen werden.

- **Forschungsgelder**

Gleichstellung in wissenschaftlichen Teams und die Genderdimension bei Forschungsprojekten ist ein entscheidender Faktor für den Erhalt von Fördergeldern der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)

Nicht-gesetzliche, unternehmensbezogene Aktivitäten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf



■ Auszeichnungen und Audits (Beispiele)

- Landes- und Bundeswettbewerb familienfreundlicher Betrieb
- amaZone: Auszeichnung für Unternehmen, die junge Frauen in technischen Berufen ausbilden.
- Trigos Award: Auszeichnung von Unternehmen für Maßnahmen zur Chancengleichheit (eine Kategorie)
- Audit Beruf und Familie – Audit Hochschule und Familie

■ Initiativen (Beispiele)

- FEMtech Expertin des Monats und Expertinnendatenbank – Auszeichnung und Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie
- W-fforte – Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie
- Initiative Zukunft Frauen inkl. Aufsichtsrätinnendatenbank: Führungsprogramm für Frauen
- Girlsday/Wiener Töchterttag
- Equal Pay Day

- Vielen Unternehmen und Wissenschaftsbetrieben (Universitäten, Forschungseinrichtungen) wird zunehmend bewusst, dass Gleichstellung ein Schlüsselfaktor in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.
- Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass Organisationen häufig notwendige Informationen und Ressourcen fehlen, um Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.
- **Ziel des GeCo-Projektes ist eine europaweite Verbesserung von Gleichstellungskompetenzen durch**
 - Ein innovatives e-Toolkit mit Praxisbeispielen – als Online-Selbstlerninstrument: In dem Toolkit werden die in verschiedenen Organisationen erfolgreich implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung detailliert und konkret beschrieben.
Ziel: Entscheidungsträger/-innen motivieren, auch in ihren Organisationen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern.
 - Nationale Netzwerktreffen zum Thema zum verstärkten Austausch zwischen (Personal-)Verantwortlichen.

Die Projektpartner

- Die Partner sind – mit Ausnahme des SIF (Litauen) – Institutionen, die Prädikate zur Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt haben und/oder verleihen.
- Sie prämiieren Organisationen, die nachhaltige Ansätze zur Berücksichtigung der Gleichstellung bieten und die Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen und Männern stärken.
- Durch ihre langjährigen Erfahrungen können die Projektpartner auf einen großen Pool an Good Practices zurückgreifen und effektive Wege zur Gleichstellung aufzeigen.
- Diese Beispiele werden Personalverantwortlichen über die e-Toolbox in einer einfachen, verständlichen Art verfügbar gemacht.



tu technische universität dortmund



Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik



Zentrale Projektergebnisse (1)

- **"State-of-the-Art" Bericht und Präsentation des nationalen Berichtsteils**
 - Der vollständige Bericht über den Status Quo der Gleichstellung von Männern und Frauen zum gesetzlichen Rahmen und politischen Maßnahmen, zu aktuellen und zukünftigen Themen und zu betrieblichen, industrie- und öffentlich getriebenen Initiativen für mehr Gleichstellung ist online verfügbar.
 - Der Bericht enthält Informationen über die Situation in den sechs partizipierenden Ländern Deutschland, Österreich, Griechenland, Litauen, Großbritannien und Tschechien.
 - Die (vorliegende) Präsentation des nationalen Berichtsteils zeigt die österreichische Situation.
- **Befragung von Organisationen, die in der Vergangenheit sehr aktiv in der Förderung von Gleichstellung waren oder sich um ein Prädikat beworben haben.** Fragen wurden u.a.
 - Zu Erfahrungen mit Gleichstellungsthemen und
 - Zum Informationsbedarf zwecks Implementierung von Maßnahmen gestellt.

Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um hilfreiche Informationen und Tools für (HR-) Verantwortliche zu erarbeiten. Sie sind eine Grundlage des e-Toolkits. Die Ergebnisse sind online verfügbar.

Zentrale Projektergebnisse (2)

- **E-Toolkit**
 - Good Practice Beispiele von Gleichstellungsmaßnahmen aus den Partnerländern
 - Innovatives Selbstlerninstrument
 - Darstellung bereits erfolgreich implementierter Maßnahmen
 - Aufzeigen zentraler Aspekte des Wandlungsprozesses
 - Bereitstellung der Toolbox: Anfang 2012

- **Nationale Netzwerktreffen**
 - Erfahrungsaustausch zwischen den Personalverantwortlichen und anderen Entscheidungsträger/-innen
 - Diskussion von Aktionsfeldern und Strategien/Barrieren hinsichtlich der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen
 - Durchführung der nationalen Netzwerktreffen: 2012

Die Projektpartner und Beiratsmitglieder verfügen über breit gefächerte Kompetenzen



Projektpartner

- TU Dortmund, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Deutschland (Projektleitung)
- TU Berlin, Institut für Werkzeugbau und Maschinentechnik, Fachgebiet Gender und
- Diversity in Organisationen, Deutschland
- ALBA Graduate Business School, Griechenland
- Gender Studies, Tschechien
- ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, Österreich
- UKRC – The UK Resource Centre for Women in SET, Bradford College, Großbritannien
- SIF – Social Innovation Fund, Litauen

GeCo Beirat

- Anita Sares, Kommission für Gleichstellung im Bereich Arbeit und Beschäftigung (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE), Portugal
- Anne-Marie Theisen, ACORD International A.G., Luxemburg
- Claire Pickerden, CP Associates, Großbritannien
- Zita Küng, Europäische Wirtschafts- und Interessenvereinigung, gendermainstreaming-ewiv, Österreich
- Véronique Goy Veenhuys, Zertifizierung equal salary, Schweiz
- Valter Fissamper, Vorstandsvorsitzender des Nat. Zentrums für Berufsorientierung E.K.E.P., Griechenland

www.gender-competence.eu



Beatrix Hausner
Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Bei Interesse an einer Teilnahme am österreichischen Netzwerktreffen
kontaktieren Sie bitte Beatrix Hausner: beatrix.hausner@oegut.at