

KLARAs EQUAL PAY - FORUM

Juli 2005 bis Juni 2007

ERGEBNISSE von Fokusgruppen und Interviews

Marion Breiter

Im Rahmen der EQUAL- Entwicklungspartnerschaft

KLARA!
Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt

Koordination

Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen



KooperationspartnerInnen:

- AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Bundesarbeitskammer
- Wirtschaftskammer Österreich
- BMGF (nunmehr Bundeskanzleramt:Frauen) - Abt. II/3 Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst
- Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien
- Verein Orient Express - Beratungs-, Bildungs- und Kulturinitiative für Frauen
- Verein Frauenservice Graz
- Verein Cassandra - Frauenberatungsstelle
- SOFIA- Institut für ganzheitliche Sozialforschung und ihre Anwendung



Gefördert aus Mitteln des BMWA und des Europäischen Sozialfonds

INHALTSVERZEICHNIS

1	ZUSAMMENFASSUNG	3
2	ZIELE DES EQUAL PAY FORUMS	5
3	AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE	5
3.1	FOKUSGRUPPEN	5
3.1.1	Teilnehmerinnen	5
3.1.2	Ergebnisse	5
3.1.3	Bewertung durch die Teilnehmerinnen	6
3.1.4	Indikatoren für Equal-Pay-Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen	7
3.2	INTERVIEWS	10
3.2.1	InterviewpartnerInnen	10
3.2.2	Ergebnisse der Interviews (qualitativ)	10
3.2.2.1	Hindernisse für Equal Pay	11
3.2.2.2	Politische Gleichstellungsmaßnahmen mit positiver Equal-Pay-Wirkung	12
3.2.2.3	Strategien für Einkommensgerechtigkeit	13
3.2.2.4	Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen in der IT-Branche	16
3.2.2.5	Bedeutung der Vernetzung von Equal-Pay-Akteurinnen	17
3.2.2.6	Berichte aus den Institutionen der InterviewpartnerInnen	17
3.2.2.7	Positives Beispiel: Förderung von Chancengleichheit in einer Bank	17
3.2.2.8	Regionale Besonderheiten	18
3.2.3	Ergebnisse der Interviews (quantitativ)	20
3.2.3.1	Gesamt-Bewertung von Hindernissen für Equal Pay	21
3.2.3.2	Gesamt-Bewertung von Strategien für Equal Pay	22
3.2.3.3	Bewertung von Hindernissen und Strategien - differenziert nach Geschlecht	24
3.2.3.4	Bewertung von Hindernissen und Strategien - differenziert nach Institutionen	25
3.3	TRANSNATIONALER AUSTAUSCH	26
4	ANHANG	27
	Tabellen - Bewertung von Hindernissen und Strategien für Equal Pay - differenziert nach Geschlecht und Institutionen	27
	Darstellung der Indikatoren für Gendersensibilität in Unternehmen. Ergebnisse der slowenischen PartnerInnenorganisation „With Excellence to Equality among Sexes“	32

1 ZUSAMMENFASSUNG

Österreich gehört EU-weit zu den Staaten mit den größten Einkommensunterschieden, Frauen verdienen durchschnittlich um bis zu 40% weniger als Männer. Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit, haben schlechtere Berufschancen, weniger Einkommen und ein höheres Armutsrisiko. Trotz Gleichbehandlungsgesetz ist demnach in Österreich Equal Pay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer auf der Basis des Prinzips „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ noch nicht realisiert.

Ziel dieses Teilprojekts von KLARA! war es, durch Vernetzung und Sensibilisierung von Gleichstellungs-Expertinnen und Personen, die in ihrer beruflichen Arbeit mit dem Thema Einkommensgerechtigkeit konfrontiert sind, diesem Umstand entgegenzuwirken.

FOKUSGRUPPEN

Zu diesem Zweck wurden einerseits in Graz, Innsbruck und Wien regionale Fokusgruppen gebildet, in denen Erfahrungen und Informationen zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“ ausgetauscht bzw. erarbeitet wurden. An den Fokusgruppen beteiligten sich engagierte Expertinnen im Bereich Gendergleichstellung, wie z. B. Gleichbehandlungsanwältinnen, Gender Mainstreaming- bzw. Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenreferentinnen aus Behörden (Länder, Gemeinden), Betrieben, Gewerkschaften, öffentlichen Einrichtungen und NGOs (z.B. Bildungs- oder Frauenberatungseinrichtungen). Männer haben sich an diesem Projektteil nicht beteiligt.

Im Rahmen der Fokusgruppen wurden ein Katalog von Hindernissen und Strategien für Equal Pay erarbeitet sowie ein Interviewleitfaden zum Thema Equal Pay.

Ein weiteres Ergebnis ist eine detaillierte Auflistung von Indikatoren für Equal-Pay-Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen. An jede gleichstellungspolitische Maßnahme (z.B. Kindergeld oder Elternteilzeitregelung) sollte die Frage gestellt werden, ob sie diesen Zielen entspricht und ob die Entwicklung der Indikatoren zeigt, dass sie tatsächlich Auswirkungen hat in Richtung Equal Pay und Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

Die grundlegenden Fragen lauten:

- Verbessert die Maßnahme die strukturellen Rahmenbedingungen für die derzeit von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit?
- Führt die Maßnahme zur Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?
- Führt die Maßnahme zur Gleichverteilung von bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?

Die Fokusgruppen wurden von den Teilnehmerinnen insgesamt sehr positiv bewertet, vor allem hinsichtlich Koordination, Informationswert, Arbeitsklima, Empowerment und Sensibilisierung für das Thema sowie für die Aufdeckung subtiler Diskriminierungsformen. Prozess, Ergebnisse und Effekte der Fokusgruppen haben die ursprünglich in das Projekt gesetzten Erwartungen der Teilnehmerinnen weit übertroffen. Ihren Wissensstand zum Thema Equal Pay schätzten die Teilnehmerinnen 2007 wesentlich höher ein als zu Beginn des Projektes 2005.

INTERVIEWS

In der zweiten Hälfte des Projektzeitraums wurden strukturierte Interviews zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“ durchgeführt. InterviewpartnerInnen waren 30 Personen aus ArbeitnehmerInnenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsreferaten, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien, die im Rahmen ihrer beruflichen Arbeit direkt oder indirekt mit dem Thema (Un)Equal Pay konfrontiert sind. Die InterviewpartnerInnen kamen in annähernd gleichem Ausmaß aus ArbeitnehmerInnenvertretungen, aus Frauen- und Gleichbehandlungsinstitutionen sowie aus den Bereichen Wissenschaft/ Bildung/ Medien und Wirtschaft/ Verwaltung.

In den Interviews wurden zunächst offene Fragen nach den wichtigsten Hindernisse und Strategien gestellt. Anschließend wurden die InterviewpartnerInnen gebeten, die Items des Katalogs zu bewerten, der in den Fokusgruppen erarbeitet wurde.

Das Gesamt-Ranking ergab, dass alle 37 Strategien, die in den Fokusgruppen erarbeitet wurden und

fast alle der 33 Faktoren zur Behinderung von Equal Pay von den InterviewpartnerInnen grundsätzlich für wichtig gehalten werden. Lediglich 2 Hindernisse wurden von den InterviewpartnerInnen als nicht relevant eingestuft.

Die in den Fokusgruppen zusammengestellten Hindernisse und Strategien für Equal Pay werden demnach auch von VertreterInnen der Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft und Medien, die in den Gruppen nicht vertreten waren, grundsätzlich als relevant erachtet. Daraus kann geschlossen werden, dass der in den Fokusgruppen erarbeitete Katalog auch außerhalb von Gleichstellungsinstitutionen auf Zustimmung stößt.

Auf die Frage nach bestehenden politischen Gleichstellungsmaßnahmen mit positiven Wirkungen für Equal Pay wurden von den meisten InterviewpartnerInnen vor allem Gleichbehandlungsgesetz, Gleichbehandlungskommission, Frauenabteilungen und Frauenbeauftragte im öffentlichen Dienst, Frauenförderpläne in Unternehmen, Gendering von Kollektivverträgen, Projekte für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums genannt sowie Thematisieren und Sichtbarmachen der bestehenden Einkommensdifferenz, Informationsarbeit und Sensibilisierung für die Problematik der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Einige dieser sehr positiv bewerteten Maßnahmen kommen jedoch nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen nicht zum Tragen, da sie nur ansatzweise verwirklicht wurden.

HINDERNISSE UND STRATEGIEN FÜR EQUAL PAY

Die wesentlichsten Hindernisse für Equal Pay

- Rollenklischees führen zu ungleicher Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen.
- Es gibt zu wenig gute und leistbare Betreuungseinrichtungen für Kinder, Kranke und Alte.
- Typische Frauen-Tätigkeiten und Frauen-Berufen werden schlechter bewertet und bezahlt.
- Der Aufstieg in gut bezahlte und einflussreiche berufliche Positionen wird Frauen schwer gemacht.
- Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer und werden häufig bei der Anrechnung von Vordienstzeiten benachteiligt.
- In Branchen mit Kollektivvertrag erhalten Frauen im Gegensatz zu Männern selten mehr als den Mindestlohn.
- Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert prekäre und schlecht bezahlte Arbeitsplätze - besonders für Frauen.
- Männer haben bessere Netzwerke und dominieren wichtige Gremien.
- Die Gleichbehandlungsgesetze enthalten keine aktiven Gleichstellungsmaßnahmen.

Wirksame Maßnahmen und Strategien für Equal Pay und Einkommensgerechtigkeit

- Aufwertung von Frauenarbeit
- Frauenzentrierte Gewerkschaftsarbeit
- Gender-Controlling von Kollektivverträgen
- Anreize zur Angleichung von bezahlter Berufs-Arbeit und unbezahlter Sorge-Arbeit bei Frauen und Männern
- Ausbau von öffentlicher Infrastruktur, z.B. Betreuungseinrichtungen
- Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling dieser Maßnahmen
- Bessere Durchsetzung von Gleichbehandlungsgesetzen
- Maßnahmen zur Herstellung von Einkommenstransparenz
- Spezielle Förderung von Frauen und Mädchen
- Weiterentwicklung von beruflichen Frauennetzwerken
- Sensibilisierungskampagnen und -maßnahmen

2 ZIELE DES EQUAL PAY FORUMS

- Vernetzung von ExpertInnen, die Gleichstellungsmaßnahmen und (arbeitsmarkt)politische Entwicklungen in Hinblick auf deren Auswirkungen auf Equal Pay untersuchen und bewerten
- Beteiligung von ExpertInnen aus verschiedenen Regionen und Arbeitsfeldern zur Gewährleistung eines umfassenden Problemlösungsansatzes
- Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den transnationalen PartnerInnen von ARIADNA (Spanien), die eine Untersuchung auf diesem Gebiet durchführen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für bestehende geschlechtsspezifische Disparitäten im Zusammenhang mit Equal Pay durch Verbreitung der Ergebnisse der Fokusgruppen in den Organisationen der TeilnehmerInnen sowie der EP-PartnerInnen
- Erarbeitung von sinnvollen Strategien für Equal Pay
- Gründung einer österreichweiten Plattform für Equal Pay, welche auch nach der EP KLARA! weiterwirkt und als Motor für Equal-Pay-Maßnahmen fungiert

3 AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE

3.1 FOKUSGRUPPEN

In Graz, Innsbruck und Wien wurden drei regionale Fokusgruppen gebildet, die zunächst eine Einführung in die Methodik der Fokusgruppenarbeit und in die Handhabung eines Internet-Forums erhielten. In den Gruppen wurden Erfahrungen und Informationen zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“ ausgetauscht bzw. neue Ansätze und Perspektiven erarbeitet. Dabei wurden auch regionale Besonderheiten und nationale Gemeinsamkeiten thematisiert. In Graz und Innsbruck fanden insgesamt je drei Treffen statt, in Wien sechs. *Vega Rodriguez*, die Leiterin des spanischen PartnerInnenprojekts ARIADNA führte in die Methodik der Fokusgruppenarbeit ein.

3.1.1 Teilnehmerinnen

An den Fokusgruppen beteiligten sich engagierte Expertinnen aus dem Bereich Gender Gleichstellung, wie z. B. Gleichbehandlungsanwältinnen, Gender Mainstreaming- bzw. Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenreferentinnen aus Behörden (Länder, Gemeinden), Betrieben, Gewerkschaften, öffentlichen Einrichtungen und NGOs (z. B. Bildungs- oder Frauenberatungseinrichtungen). Männer haben sich an diesem Projekt-Teil nicht beteiligt.

Teilnehmerinnen	Graz	Innsbruck	Wien	Gesamt
ArbeitnehmerInnenvertretungen	2	3	4	9
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	3	3	4	10
Bildungs- und Frauenberatungseinrichtungen	4	4		8
Gesamt	9	10	8	27

Zusätzlich gab es in Wien 4 „stille“ Fokusgruppen-Teilnehmerinnen, die regelmäßig Informationen und Protokolle erhielten, jedoch bei den Sitzungen nicht anwesend sein konnten.

3.1.2 Ergebnisse

- Vernetzung und Fokussierung der Teilnehmerinnen auf das Thema Equal Pay
- Informations- und Erfahrungsaustausch, Verbreitung von guten und schlechten Praxis-Beispielen
- Erarbeitung eines Katalogs von Hindernissen und Strategien für Equal Pay und Entwicklung eines Fragebogens als Tool zur Sensibilisierung für Equal Pay (Download: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara)
- Erarbeitung von Indikatoren zur Equal-Pay-Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen (siehe Kap. 3.1.4)

- Sensibilisierung für bestehende geschlechtsspezifische Disparitäten im Zusammenhang mit Equal Pay durch Verbreitung der Ergebnisse in den Organisationen der TeilnehmerInnen sowie der EP-PartnerInnen
- Vermittlung von Ergebnissen einschlägiger Studien und Projekten der transnationalen Partnerinnen
Erstellung eines Folders mit den wichtigsten Hindernissen und Strategien für Equal Pay (Download: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara)
- Einrichtung eines Jour fixe für Equal-Pay-AkteurInnen ab Herbst 2007

3.1.3 Bewertung durch die Teilnehmerinnen

Im Rahmen des ersten Fokusgruppentreffens 2005 und des letzten 2007 wurde von den Teilnehmerinnen jeweils ein Evaluations-Fragebogen ausgefüllt, der ihre Erwartungen und Einschätzungen bzgl. der Ergebnisse mittels eines 10-stufigen Antwortformats erfasste, wobei 1 eine sehr schlechte und 10 eine sehr gute Bewertung bedeutet.

Im Rahmen der letzten Sitzung 2007 wurden die Fokusgruppen von den Teilnehmerinnen insgesamt sehr positiv bewertet, vor allem hinsichtlich Koordination, Informationswert, Arbeitsklima, Empowerment und Sensibilisierung für das Thema sowie für die Aufdeckung subtiler Diskriminierungsformen. Prozess, Ergebnisse und Effekte der Fokusgruppen haben offenbar die Erwartungen der Teilnehmerinnen weit übertroffen. Auch die Produkte der EP KLARA! wurden sehr positiv erwähnt und werden von einigen Teilnehmerinnen erfolgreich in ihrem Arbeitsbereich eingesetzt.

Vor allem die Teilnehmerinnen der Wiener Fokusgruppe fanden es schade, dass aus Termingründen nicht immer alle Frauen an den Gruppentreffen teilnehmen konnten. Allerdings waren die Gruppentreffen offenbar auch für diejenigen wichtig, die nicht immer dabei sein konnten bzw. ebenso für jene Frauen, die als „stille“ Teilnehmerinnen bei den Gruppentreffen nie real präsent waren. Sie bekamen regelmäßig Protokolle und Informationen über Studien und Projektergebnisse zugesandt. Zu kurz kam für eine Teilnehmerin das Thema „Steuern als Strategie für Equal Pay“.

Erwartungen und Bewertung der Fokusgruppenarbeit (1=sehr schlecht, sehr niedrig bis 10=sehr gut, sehr hoch)

Bewertungsinhalte	Bewertung 2007	Bewertung 2005
Koordination	9,7	-
Arbeitsklima in der Gruppe	9,4	-
Informationswert	9	-
Empowerment durch Vernetzung mit anderen ExpertInnen	8,9	4,5
praktischer Nutzen für meine berufliche Arbeit	8,7	3,8
verstärkte Sensibilisierung für Equal Pay	8,7	-
Wissenszuwachs zum Thema Equal Pay	8,5	3,8
Inspiration für neue Initiativen	8,3	3,75

Ihren Wissensstand zum Thema Equal Pay schätzen die Teilnehmerinnen 2007 wesentlich höher ein als zu Beginn des Projektes 2005.

Einschätzung des persönlichen Wissensstands zu folgenden Schwerpunkten (1=sehr schlecht bis 10=sehr gut)

Bewertungsinhalte	Bewertung 2007	Bewertung 2005
Wichtige Maßnahmen und positive Bsp. zur Förderung von Equal Pay	9	8,1
Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung	8,7	7,9
Indikatoren für die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen in Bezug auf Equal Pay	8,7	-
Geschlechtergerechte Arbeitsbewertung	8,5	7

3.1.4 Indikatoren für Equal-Pay-Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen

Maßnahmen fördern dann Equal Pay dann, wenn sie die im folgenden beschriebenen Zielrichtungen bzw. Auswirkungen aufweisen, welche an bestimmten Indikatoren (Prozentanteilen, zahlenmäßige Entwicklung) abgelesen und bewertet werden können.

Zielrichtung von Maßnahmen	Indikatoren für Equal-Pay-Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen
Umverteilung und Angleichung des Ausmaßes bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, überprüft durch regelmäßige Zeitbudget-Studien	Entwicklung des Prozentanteils an unbezahlter und bezahlter Arbeit bei Frauen und Männern
Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und der Infrastruktur für Versorgungsarbeit innerhalb einer definierten Region, z. B. Einrichtungen für Kinderbetreuung sowie Alten- und Krankenpflege, öffentliche Verkehrsmittel etc.	<p>Kinderbetreuung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen pro Region, für unter 3jährige/ für 3-6jährige/ für 6-14jährige • Öffnungszeiten - Stundenausmaß pro Woche • Kosten - durchschnittliche Kosten, soziale Staffelung • Anzahl der Kinder pro Kindergärtnerin • Anzahl der Kindergärtner • Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Einzugsgebiet • Ausmaß der Förderung von Betriebskindergärten und Betreuungsmaßnahmen <p>Alten/Kranken-Betreuung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Altenpflege-Plätze pro Region • Anzahl der betreuten Wohneinrichtungen • Anzahl sozialer Dienste • Durchschnittliche Kosten für soziale Dienste bzw. Betreuungsplätze • Anzahl der Tage der Verweildauer in Kliniken <p>Öffentliche Verkehrsmittel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Personen, die innerhalb von 15 Gehminuten ein öffentliches Verkehrsmittel erreichen • Frequenz öffentlicher Verkehrsmittel
Anreize für Männer zur Übernahme von Sorge-Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil der Männer, die Elternkarenz, Hospizkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen • Prozentanteil der Männer, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen • Ausmaß der real gearbeiteten Wochenstunden der gesetzlichen Normalarbeitszeit bei Frauen und Männern
Änderung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenbilder	<ul style="list-style-type: none"> • Ausmaß von Pflichtveranstaltungen zu gendersensibler Pädagogik im Rahmen von pädagogischen Ausbildungen (für LehrerInnen, KindergärtnerInnen etc.) • Ausmaß von gendersensiblen Unterrichtsmaterialien • Ausmaß des Einstiegs von Frauen in nicht traditionelle Ausbildungen und Berufe
Anreize für Frauen zur Verkürzung von Berufsunterbrechungen und zur Annahme eines Vollzeitarbeitsplatzes	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil von Frauen und Männern bei Teilzeitarbeit • Ausmaß der real gearbeiteten Wochenstunden der gesetzlichen Normalarbeitszeit • Veränderung der Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen mit Nachmittagsbetreuung - auch für Schulkinder
Eigenständige Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit bzw. Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pension etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliches Einkommen von Frauen und Männern - bei Erwerbsarbeit/ Arbeitslosenunterstützung/ Notstandshilfe/ Pension • Anteil von Männern und Frauen, die weniger als das Existenzminimum für sich selbst zur Verfügung haben - nach Altersgruppen differenziert • Anzahl und geschlechtsspezifische Anteile von Sozialhilfe-Ansuchen

Anreize für Unternehmen, Organisationen und Behörden zur Aufstiegsförderung von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil von Frauen und Männern in Führungspositionen und Projektleitungen • Anzahl der Plätze und Ausmaß der Öffnungszeiten in Betriebskindergärten bzw. von anderen Kindergartenplätzen, die von Betrieben für Kinder von MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden • Anzahl der Betriebe mit Unterstützungsmodellen in Bezug auf Kinderbetreuung der MitarbeiterInnen • Anzahl der Unternehmen, die Gleichstellungsberatung in Anspruch nehmen
Anreize für Unternehmen, Organisationen und Behörden zur Förderung der Lohn-Transparenz und zur Veröffentlichung der internen Gender-Einkommensstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Unternehmen, die geschlechtsspezifische Lohnaufzeichnungen führen - für Grundlohn, Prämien, Zulagen, Überstundenzahlungen und ähnliche Entgeltbestandteile
Anreize für Unternehmen zur Verstärkung der betrieblichen Mitbestimmung von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil der weiblichen und männlichen Betriebsräte und Ausmaß ihrer Freistellung für Betriebsratstätigkeit • Prozentanteil von Frauen und Männern in Aufsichtsräten
Anreize für Unternehmen zur Angleichung der Gender-Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Plätze und Ausmaß der Öffnungszeiten in Betriebskindergärten bzw. von anderen Kindergartenplätzen, die von Betrieben für Kinder von MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden • Anzahl der Unternehmen, die geschlechtsspezifische Lohnaufzeichnungen führen - für Grundlohn, Prämien, Zulagen und Überstundenzahlungen • Prozentanteil der weiblichen und männlichen Betriebsräte und Ausmaß ihrer Freistellung für Betriebsratstätigkeit • Prozentanteil von Frauen und Männern in Aufsichtsräten • Prozentanteil von Frauen und Männern in Führungspositionen und Projektleitungen • Anzahl der Unternehmen mit Frauen-Förderplänen • Anzahl der Unternehmen mit „Codes of conduct“ - Erklärungen der Unternehmensleitung zum Thema sexuelle Belästigung, Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Maßnahmen zur Veränderung von Lohnstrukturen in Kollektivverträgen	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil von Frauen und Männern bei Kollektivvertragsverhandlungen • Ausmaß der Umsetzung von „gegenderten“ KV's
Verbesserung effektiver Möglichkeiten und Wirksamkeit der Einklagbarkeit von Gleichbehandlungsgesetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der eingebrachten Klagen • Anzahl der Gerichtsentscheidungen • Prozentanteil der Umsetzung von Vorschlägen der Gleichbehandlungskommission zur Verwirklichung von Gleichbehandlung laut §12, Abs. 3 des GBK/GAW-Gesetzes durch Unternehmen • Prozentanteil der veröffentlichten Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission • Ausmaß der Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gleichbehandlungskommission
Steigerung des Anteils von Frauen in Gremien und Positionen mit Entscheidungsfunktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentanteil der weiblichen und männlichen Betriebsräte und Ausmaß ihrer Freistellung für Betriebsratstätigkeit • Prozentanteil von Frauen und Männern in Aufsichtsräten • Prozentanteil von Frauen und Männern in Entscheidungsfunktionen der Sozialpartnerschafts-Organisationen
Angebote für ausgleichende nicht traditionelle Qualifikationen für Frauen und Männer	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Frauen und Männern in Ausbildungen für traditionell geschlechtsdominierte Berufsfelder • Anzahl und finanzielle Ressourcen von Frauen- und Mädchenorganisationen mit Projekten zur Unterstützung nicht traditioneller Berufsinteressen
Verringerung von Armut	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Prozentanteil von Frauen und Männern unter der Armutsgrenze
Bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben	<p>Indikatoren siehe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitbudget • Infrastruktur • Anreize für Unternehmen

An jede gleichstellungspolitische Maßnahme (z. B. Kindergeld oder Elternteilzeitregelung) soll die Frage gestellt werden, ob sie diesen Zielen entspricht und ob die Entwicklung der Indikatoren zeigt, dass sie tatsächlich Auswirkungen in Richtung Equal Pay und Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern hat.

Die grundlegenden Fragen lauten:

- Verbessert die Maßnahme die strukturellen Rahmenbedingungen für die derzeit von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit?
- Führt die Maßnahme zur Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?
- Führt die Maßnahme zur Gleichverteilung von bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?

In der transnationalen slowenischen Partnerorganisation „With excellence to equality among sexes“ wurden zusätzlich folgende Indikatoren für Gendersensibilität in Unternehmen erarbeitet:

Indikatoren für Gendersensibilität in Unternehmen - nach Qualität und Quantität¹

Quantitative Indikatoren

- Frauenanteil in einem Unternehmen
- Anteil von Frauen/ Männern in leitenden Positionen (Geschäftsführung und Aufsichtsrat)
- Anteil von Frauen/ Männern an Bildung und Ausbildung
- Anteil Mutterkarenz/ Vaterkarenz
- Anteil von Frauen/ Männern an Karenz zur Betreuung von Kindern/ anderen Angehörigen
- Anteil von Frauen/ Männern an Fluktuation
- Anteil von Frauen/ Männern bei PendlerInnen
- Anteil an jährlich verbrauchter Karenzzeit bei Frauen/ Männern
- Anteil an geschäftlichen Verpflichtungen am Nachmittag
- Anteil an Teilzeitbeschäftigten sowie Anteil von Frauen/ Männern an Teilzeitbeschäftigten

Qualitative Indikatoren

- Durchschnittliches Gehalt in einem Unternehmen
- Durchschnittliches Gehalt - Position im Unternehmen
- Vertretungssystem
- Gesetzliche Regelungen für Frauen in Unternehmen
- Anteil an Kompetenz - Merkmalen von Frauen
- Anzahl der Karrierepläne für Frauen
- Durchschnittlicher Bildungsgrad - Vergleich Frauen/ Männer
- Beförderungen - Altersstruktur
- Beförderungen - Dienstalder
- Flexibilität der Arbeitszeit
- Heimarbeit und Telearbeit
- Vergütungs- und Zulagensystem - soziale Kompetenz
- Vergütungen und Zulagen im Vergleich - Frauen/ Männer
- Tagesbetreuung für Kinder in Unternehmen
- Vergütungssystem nach Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit
- Evaluierung von Heimarbeit
- MentorInnensystem
- Genderstruktur
- MediatorIn für familiäre Beziehungen

¹ Erarbeitet von der transnationalen Partnerorganisation „With excellence to equality among sexes“. Ausführliche Darstellung und Erklärung siehe Anhang.

3.2 INTERVIEWS

In der zweiten Hälfte des Projektzeitraums wurden strukturierte Interviews zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“ konzipiert und durchgeführt. InterviewpartnerInnen waren insgesamt 30 Personen aus ArbeitnehmerInnenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsinstitutionen, Wirtschaft und Verwaltung, Wissenschaft, Bildung und Medien, die im Rahmen ihrer beruflichen Arbeit direkt oder indirekt mit (Un)Equal Pay konfrontiert sind. Für die Interviews konnten auch einige Männer, vor allem in ihrer Eigenschaft als Personalisten von großen Wirtschafts-Unternehmen, gewonnen werden.

3.2.1 InterviewpartnerInnen

Die InterviewpartnerInnen kamen in einem anzahlmäßig annähernd gleichen Verhältnis aus ArbeitnehmerInnen-Vertretungen, aus Frauen- und Gleichbehandlungsinstitutionen sowie aus den Bereichen Wissenschaft/ Bildung/ Medien und Wirtschaft/ Verwaltung.

Institutionen der InterviewpartnerInnen	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeitnehmerInnenvertretungen	6	1	7
Wirtschaft und Verwaltung	3	5	8
Frauen- und Gleichstellungsinstitutionen	7	0	7
Wissenschaft, Bildung und Medien	6	2	8
Gesamt	22	8	30

Es wurden Personen aus den Bundesländern Wien, Tirol, Steiermark, Salzburg und Niederösterreich interviewt.

Arbeitsort der InterviewpartnerInnen	Gesamt
Niederösterreich	3
Salzburg	1
Steiermark	2
Tirol	7
Wien	17
Gesamt	30

3.2.2 Ergebnisse der Interviews (qualitativ)

In den Interviews wurden zunächst offene Fragen nach den wichtigsten Hindernisse und Strategien gestellt. Anschließend wurden die InterviewpartnerInnen gebeten, die Items des Katalogs, der in den Fokusgruppen erarbeitet worden war, zu bewerten,

Im folgenden werden jene Punkte angeführt, die in den Antworten auf die offenen Fragen am häufigsten genannt wurden.

3.2.2.1 Hindernisse für Equal Pay

- Unterschiedliche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern
- Zuständigkeit von Frauen für Familien- und Hausarbeit
- Konservatives Mutterbild
- Teilzeitarbeit - bedeutet meist niedriger qualifizierte Arbeit, weniger Fortbildung, keine Zulagen, erst seit kurzem 25% Zuschlag bei Mehrarbeit (Überstunden bei Vollzeitjobs werden hingegen mit 50% Zuschlag honoriert)
- Karenzzeit - dadurch gehen Frauen wichtige Jahre der Karriere- und Gehaltsentwicklung verloren
- Elternteilzeit erweist sich oft aufgrund fehlender Rahmenbedingungen (z. B. fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen) als kontraproduktiv und kann dazu führen, dass Männer bevorzugt eingestellt werden
- Es gibt zu wenig gute, leistbare und ganztägige geöffnete Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem am Land
- Frauenarbeit wird niedriger bewertet und bezahlt
- Die Berufswahl von Mädchen wird von traditionellen Rollenbildern beeinflusst
- Frauen wollen nicht in einem männerdominierten Bereich arbeiten, frauendominierte Bereiche werden jedoch schlechter bezahlt
- Frauen haben weniger Selbstbewusstsein als Männer und haben oft nicht gelernt, gewinnbringend zu verhandeln
- Leistungslohn und Zulagen sind wegen des Fehlens objektiver Kriterien sehr anfällig für Diskriminierung
- Männer sind erwerbsorientierter als Frauen
- Männer haben bessere Netzwerke und Seilschaften
- Frauen werden am beruflichen Aufstieg gehindert
- Frauen werden gewerkschaftlich nicht so gut vertreten wie Männer
- Auch in Branchen mit Kollektivvertrag bekommen Frauen meist nur den Mindestlohn, Männer hingegen häufig Überzahlungen
- Einkommen sind intransparent
- Problem Parität: Frauen sind zu wenig in wichtigen Gremien vertreten

Dazu einige besonders pointierte Zitate

„In unserem Betrieb ist es so, dass Frauen für die gleiche Arbeit gleich bezahlt werden wie Männer - aber die Auswahl für bestimmte Positionen ist der springende Punkt, der Aufstieg in besser bezahlte Positionen ist das Problem. Da gibt es keine objektivierbaren Auswahlkriterien sondern Abmachungen bei einem Glas Rotwein ...“

„Personen, die das Gehalt festlegen, haben oft zu wenig Bewusstsein über Fairness und Gleichbehandlung, sondern nehmen aus Kostenbewusstsein die Möglichkeit wahr, günstigere Arbeitnehmerinnen zu bekommen.“

„Im öffentlichen Dienst gibt es ein Gehaltsschema, das relativ diskriminierungsfrei ist. Außerordentliche Vorrückungen gibt es aber. Das ist dann eher sympathiebezogen und kommt eher Männern zugute. Die, die es entscheiden, sind Männer.“

„Es gibt eine gewisse Freiheit, bei neuen Angestellten Ausbildungs- und Vordienstzeiten anzurechnen oder nicht. Ich kann mir vorstellen, dass das von Personalisten ausgenutzt wird und dass Frauen schlechter eingestuft werden.“

„Oft ist aber auf Unternehmensebene der Gedanke nicht vorhanden, dass es kompetente Frauen gibt - die könnte ja schwanger werden oder ist mit Kindern beschäftigt - daher werden gerade topqualifizierte Frauen oft gar nicht für bestimmte Positionen in Betracht gezogen. Dabei bekommen Frauen oft erst später Kinder oder wollen gar keine Kinder - trotzdem werden die Frauen zwischen 30 und 40 beruflich gebremst. Die Entscheidungsträger sind Männer ab 50, die haben keine Ahnung, wie Frauen heutzutage eingestellt sind. Es ist nicht in ihren Köpfen drinnen, das ist auch sozialisationsbedingt, nicht unbedingt böser Wille, es ist einfach für sie kein Thema oder sie wissen es nicht.“

„Auch der Faktor „ungestörte Männer-Seilschaft erhalten wollen“ spielt eine Rolle - vor allem im

öffentlichen Dienst. Frau spricht eine andere Sprache, kann am Abend nicht immer auf ein Bier mitgehen, ist an anderen Dingen interessiert, das ist mühsam ... In manche Seilschaften kommen Frauen gar nicht rein - CV, Service-Clubs und Round Table der Lions etc.“

„Frauennetzwerke sind zwar wichtig, aber ohne Männer kommen Frauen trotzdem nicht weiter. Männer untereinander rufen an, und sagen, ich könnte was präsentieren, und das funktioniert. Aber wenn ich das als Frau mache, bekomme ich dann halb-private Angebote, „gehen wir halt auf einen Kaffee“, an der Grenze zur Anmache. Dadurch komme ich über die erste Hürde des Kontakts nicht drüber. Dann kommt auch der Punkt dass ich überlege „was mach ich falsch“, Selbst-Vorwürfe ... In Wirklichkeit ist es aber so, dass Frauen weniger Informationen bekommen, weniger offizielle seriöse Einladungen ...“

„Frauen haben immer noch die Rolle der Familienversorgerin. Dadurch finden sich die Frauen zu Hause oder in Teilzeitbeschäftigungen wieder, weil es nur so möglich ist, Familie und Beruf zu verbinden. Oft Bemerkung - ich wollte ja Kinder haben - unterschwellig heißt das, wenn ich arbeiten gehe, bin ich eine schlechte Mutter. Ganztagsbeschäftigung von Frauen wird gesellschaftlich nur dann akzeptiert, wenn die Position sehr hoch ist (da geht es nicht anders, auch kann man sich's da besser einteilen) oder wenn sie sehr weit unten ist, „die arme Alleinerzieherin“, die muss halt arbeiten. Aber die Hauptlösung ist Teilzeit. Da bin ich dann schon in einer Schiene drinnen, gewisse Arbeiten sind nicht Teilzeit möglich, in gewisse Geschäftsfelder kann man dann nicht aufsteigen.“

„Die Diskussion über die Ganztagschule ist eine Farce. Ich wäre schon froh, wenn es eine Halbtagschule gäbe. Meine Tochter kommt meist schon um 11h nach Hause.“

„Männer sind in Machtpositionen und verteilen den Kuchen.“

„Es geht um die Verteilung von Macht und Geld. Das verschaffen sich Männer gerne gegenseitig. Sie haben die Tendenz, andere Männer in Managementpositionen zu hieven, und weniger den ‚Fremdkörper‘ Frau.“

„Frauen neigen dazu, viel unbezahlte Arbeit zu leisten - egal auf welcher Stufe der Lohnskala sie sich befinden. Sie machen mehr ‚extra‘ als Männer - das wird selten belohnt und gilt nur als löblicher Nachweis für soziale Kompetenz, die aber dann keine finanziellen Auswirkungen hat.“

„Frauen machen Mehrleistungen, Männer machen Überstunden.“

„In Frauenbranchen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad geringer, das kommt aber nicht von ungefähr. Gewerkschaften sind sehr männerbündisch organisiert. Da hat sich wenig verändert. Die Atypisierung von Beschäftigung findet in großem Ausmaß statt, aber da tut die Gewerkschaft sehr wenig. Es wird hauptsächlich wert darauf gelegt, Betriebsräte zu gründen. Das bringt aber im atypischen Bereich nichts. Man hat sich auf die neuen Verhältnisse noch nicht eingestellt - das hat damit zu tun, dass dies hauptsächlich Frauen trifft.“

„Frauen sind nicht in den Gremien und ‚Kasten‘ drinnen, in denen die wesentlichen Entscheidungen fallen. Sie sind auch in Interessensverbänden, wie Gewerkschaft und in deren Hierarchien, weniger vertreten.“

3.2.2.2 Politische Gleichstellungsmaßnahmen mit positiver Equal-Pay-Wirkung

Auf die Frage nach bestehenden politischen Gleichstellungsmaßnahmen mit positiven Wirkungen für Equal Pay wurden von den meisten InterviewpartnerInnen vor allem Gleichbehandlungsgesetz, Gleichbehandlungskommission, Frauenabteilungen und Frauenbeauftragte im öffentlichen Dienst, Frauenförderpläne in Unternehmen, Gendering von Kollektivverträgen, Projekte für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums genannt sowie Thematisieren und Sichtbar-machen der bestehenden Einkommensdifferenz, Informationsarbeit und Sensibilisierung für die Problematik der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Positiv erwähnt wurden auch Umsetzungs-Beispiele wie etwa der „girls day“ oder der „Töchertag“.

Durch geschlechtsneutrale Ausschreibungen und Gleichbehandlung in Interviews hat sich in einigen

Organisationen etwas verändert: Frauen fühlen sich durch diese Art der Ausschreibung eher angesprochen und werden dann auch häufiger zu Bewerbungen eingeladen.

Einige InterviewpartnerInnen beschreiben die engagierte Arbeit von BetriebsrätInnen, denen es gelungen ist, etwa durch genaue Beschreibung von Hilfstätigkeiten, eine höhere Einstufung von Frauenarbeiten zu erreichen.

Jene Personen, die erst 2007 interviewt wurden, führten als positive Maßnahme auch die Reform des Kinderbetreuungsgeldes an - die Möglichkeit einer kürzeren Karenzzeit mit höherem Bezug.

Ambivalent wird hingegen die Elternteilzeit gesehen. Einige InterviewpartnerInnen schätzen diese grundsätzlich positive Maßnahme als kontraproduktiv ein, da sie unter den derzeitigen Rahmenbedingungen und den nicht ausreichenden Kinderbetreuungsangeboten dazu führen wird, dass sie vor allem von Frauen in Anspruch genommen wird. Das könnte für Unternehmen als Grund gelten, junge Frauen nicht einzustellen.

Einige sehr positiv bewertete Maßnahmen kommen, nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen, nicht zum Tragen, da sie nur ansatzweise verwirklicht wurden:

- Gendering von Kollektivverträgen: wird zwar grundsätzlich positiv gesehen, problematisch ist jedoch, dass diese KVs bisher offenbar noch nicht real umgesetzt werden
 - Engagierte Arbeit von BetriebsrätInnen, denen es gelungen ist, etwa durch genaue Beschreibung von Hilfstätigkeiten, eine höhere Einstufung von Frauenarbeiten zu erreichen
- Projekte, die das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen erweitern: sind grundsätzlich sehr positiv und außerordentlich wichtig. Aufgrund fehlender Finanzierungen sowie mangelnder Priorität können sie jedoch weder flächendeckend noch kontinuierlich angeboten werden

Die Bildungsoffensive der letzten Jahrzehnte und das hohe Ausbildungsniveau von Frauen sollten eigentlich eine positive Wirkung auf die Einkommenssituation von Frauen haben. Dass dies jedoch nur in eingeschränktem Maße der Fall ist, lässt auf eine latente Diskriminierung schließen.

Folgende Zitate sind typisch für die Antworten der InterviewpartnerInnen

„Ich sehe da nicht die großen Würfe, und ich sehe es auch in der Statistik nicht - denn die Einkommensschere geht weiter auseinander!“

„Das Gleichbehandlungsgesetz ist bewusstseinsbildend. Es ist eine Unterstützung für Engagierte, auch für Mitarbeiterinnen in Betrieben - damit die etwas in der Hand haben - eine Berechtigung und ein Instrument für ihr Engagement.“

„Ich kenne keine wirkungsvollen politischen Maßnahmen in Österreich - denn meistens liegt es nicht daran, dass man für den gleichen Job weniger bekommt, sondern Frauen bekommen andere Jobs, die prinzipiell schlechter bezahlt sind. Wenn man sich ansieht, was z. B. eine Kindergärtnerin verdient, dann braucht man sich über die Einkommensdifferenz nicht wundern ...“

3.2.2.3 Strategien für Einkommensgerechtigkeit

Nach Ansicht der Interviewpartnerinnen sollten vor allem Maßnahmen auf folgenden 4 Ebenen weiterentwickelt werden:

- klare gesetzliche Bestimmungen, die auch positive Aktionen beinhalten
- Frauenförderpläne in Unternehmen, Controlling und Sanktionen bei Nichterfüllung sowie Richtlinien bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen
- Selbstbewusstseins- und Verhandlungstraining für Frauen- und Mädchen und Förderung von Projekten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen

Folgende Strategien wurden im einzelnen genannt

- Transparenz im Lohnsystem - auch Zulagen sichtbar machen
- Frauenförderpläne in Unternehmen mit Controlling und Sanktionen bei Nichterfüllung verbinden
- Frauenförderungs-Richtlinien für Firmen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen
- Genderquoten bei Führungspositionen im öffentlichen Bereich
- Änderungen im Pensionssystem, denn die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums auf die gesamte Lebenszeit diskriminiert Frauen
- Steuerliche Maßnahmen
- Splitting der Pensionsversicherung bei Ehepaaren
- Teilzeit in qualifizierten Bereichen - bis zur CheffInnenetage
- Überstunden von Teilzeitkräften genauso bezahlen wie die von Vollzeitkräften
- Arbeitslosengeld und Sozialversicherung auch für geringfügig Beschäftigte und freie DienstnehmerInnen
- Tele-Arbeitsplätze
- Individualprinzip bei der Notstandshilfe
- Gender Budgeting
- Stärkerer Einsatz der Gewerkschaften für Frauen
- Umsetzen von gegenderten Kollektivverträgen
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung
- Aufwertung von frauendominierten Branchen
- Gemeinsamer Mindestlohn für alle Branchen und Kollektivverträge
- Förderung von Frauen als Betriebsrätinnen
- Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern
- Gesetzliche Verpflichtung für Männerkarenz
- Förderung von beruflichem Wiedereinstieg
- Mentoring
- Mehr, bessere und kostenlose ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen
- Kindergärten als Bildungseinrichtungen wahrnehmen
- Ausbau von Ganztags- und Gesamtschulen
- Unterstützung von Mädchen bei der Berufsorientierung
- Projekte zur Erweiterung des Berufswahl-Spektrums
- Selbstbewusstsein von Frauen und Mädchen stärken
- Verhandlungstraining für Frauen anbieten - z. B. um indirekte Zulagen verhandeln - Diensthandy, Laptop, zusätzliche Urlaubstage, Dienstauto, Parkplatz, Ausbildungen etc.
- Positive weibliche Rollenvorbilder
- Frauennetzwerke fördern
- Bildungsmaßnahmen
- Gleichstellungsfördernde Diskussionen und Aktionen (?) in Schulen
- Eingetragene PartnerInnenenschaften, da Frauen in Lebensgemeinschaften finanziell überhaupt nicht abgesichert sind
- Einbezug von Equal Pay in bisherige Audits, z. B. in den Equality-Check und Vereinbarung von Beruf und Familie in der Steiermark

Zur Illustration ausgesuchte Zitate der InterviewpartnerInnen

„Gesetzliche Maßnahmen sind wichtig, da gibt es auch international positive Beispiele - z. B. das norwegische Modell einer Frauenquote in wichtigen Gremien, wie etwa Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen.“

„Ein Beispiel für die Wirkung von gesetzlichen Maßnahmen: als es in Österreich noch die Regelung gab, dass die Gemeinden bei Sondernotstandshilfebezieherinnen 1/3 des Betrages mitzahlen mussten, wenn es in der Gemeinde keinen Kindergarten gab, haben die Gemeinden plötzlich Kindergruppen gefördert.“

„Bei öffentlichen Bestellungen würde ich Frauenquoten einführen und es als Kriterium vorschreiben, dass man sagt - es wird bewusst mit Frauen besetzt - um die Hierarchienachteile von Frauen auszugleichen.“

„Wenn Männer mehr Kinderbetreuung und Pflegetätigkeiten übernehmen würden, dann würde sich das statistisch sofort angleichen, dann gingen mehr Männer in Karenz. Ich persönlich glaube, dass das nur über Verpflichtung geht, nicht durch Freiwilligkeit. Dann würden auch die Männer, die

zu Hause bleiben, nicht komisch angeschaut werden.“

„Alle Maßnahmen, die Männer zwingen, innerhalb der Familie dieselben Aufgaben zu übernehmen wie Frauen.“ (Aussage eines männlichen Interviewpartners!)

„Gesetzliche Verpflichtung für Männer-Karenz - das würde das Image der Raben-Eltern schnell relativieren. Denn Eltern, die ihre Kinder schon mit einem Jahr in eine Krippe geben, sind keine Rabeneltern, sondern wollen ein vollwertiges Leben, was auch ihren Kindern zugute kommt.“

„Man sollte Anreizsysteme schaffen für Männer, damit sie Betreuungsdienste übernehmen - nicht nur Karenzmodelle für Frauen entwickeln. Wir brauchen Modelle, damit das auch Männer tatsächlich übernehmen. Verpflichtend sollte das nicht sein, ein finanzielles Anreizsystem wäre besser - bessere Bezahlung, Anrechnung für Pension etc. Es muss in die Köpfe hinein, dass es wertvoll ist, mit Kindern Zeit zu verbringen und sich aus dem Berufsleben auszuklinken. Das sollte man forcieren.“

„Für Ehepaare sollte die Sozialversicherung gesplittet werden. Die Gehälter müssten Halbe-Halbe auf die Konten verteilt werden. Frauen müssen eine eigene Pension und keine Witwenpension haben, sollen nicht mit versichert, sondern selbst versichert sein.“

„Kinderbetreuungseinrichtungen neu strukturieren und überdenken - Öffnungszeiten rund um die Uhr sind notwendig, weil unsere Gesellschaft so komplex geworden ist. Diese Betreuung müsste dann auch leistbar sein.“

„Kinderbetreuungseinrichtungen sind Bildungseinrichtungen, das sollte auch so dargestellt und bewertet werden- sie lernen sich in einer Gruppe zu bewegen, Spiele fördern ihre Wahrnehmung und Intelligenz.“

„Es würde sich was bewegen, wenn es nicht mehr die klassischen Frauen- und Männer-Tätigkeiten gibt. Da müsste es aber viel mehr solche Projekte und Initiativen geben.“

„Allein durch die genaue Beschreibung der Hilfstätigkeiten in KVs kann eine Höherwertigkeit und höhere Einstufung von Frauenarbeiten erreicht werden. Wie werden leichte und Hilfstätigkeiten beschrieben? Z. B. Ausbildungen, die Voraussetzung für den Job sind, werden bei Männern oft angerechnet, bei Frauen dagegen nicht.“

„Zeiterfassung wäre besonders für kleine Betriebe wichtig - mit Stechuhren - denn gerade Frauen werden oft ausgebeutet und putzen noch nach Dienstschluss in der Filiale.“

„Mentoring und bewusstseinsbildende Maßnahmen im Unternehmen sind wichtig - nicht jede Frau wird schwanger, und nicht jede Frau unterbricht deswegen für längere Zeit ihren Beruf.“

„Selbstbewusstsein stärken. Solange die Frauen sich's selber nicht zutrauen, wird's ihnen niemand zutrauen. Auch Aufklärung über die Wichtigkeit von Netzwerkarbeit ist wichtig, damit Frauen sich gegenseitig stärken.“

„Mädchen sollten dazu erzogen werden, sich mehr zuzutrauen, und zu sagen: das bin ich mir wert, das möchte ich bezahlt bekommen.“

„Wiedereinführung der Selbstbewusstseins-Kurse, die damals Johanna Dohnal eingeführt hat, damit Frauen bewusst wird, was sie können und was sie leisten - dann können sie ihre Leistungen auch besser verkaufen.“

„Frauen müssen ihre Rechte kennen.“

„Verhandlungstraining für Frauen: Frauen sollten öfter um indirekte Zulagen verhandeln - Dienstwagen, zusätzliche Pensionsvorsorge, Parkplatz, Diensthandy, Ausbildung in der Dienstzeit. Da können wir von den Jungs lernen. Da ist viel mehr verhandelbar, als Frauen oft meinen. Das macht dann insgesamt viel aus.“

„Maßnahmen, die den beruflichen Ausstieg von Frauen fördern, sind grundsätzlich abzulehnen. Das Kinderbetreuungsgeld z. B. wirkt ausstiegsfördernd und nicht gleichstellungsfördernd, denn die Bezugsdauer ist zu lange.“

„Kindergeld und Elternteilzeit sollten so verändert werden, dass es besser auf beide Geschlechter aufgeteilt ist, damit auch Männer Karenz und Teilzeitbeschäftigung machen.“

„Teilzeitjobs nur als „frauenfreundliche“ Alternative auf unteren Lohnstufen darzustellen, ist eine gefährliche Falle für Frauen.“

„Wie beweist ein Betrieb, dass er gleichstellungsorientiert ist? Dafür gibt es wichtige Kriterien:

- Frauen als Führungskräfte
- Förderung von weiblichem Führungskräftenachwuchs
- Gender-Parität bei der Neuaufnahme von Arbeitskräften
- Personalentwicklung - Genderparität bei Vernetzung und Weiterbildung
- Equal Pay für Frauen und Männer
- Vereinbarung von Beruf und Familie (Betriebskindergarten, Väternkarenz etc.)
- Analyse und Entwicklungsplan für die nächsten 3 Jahre, mit Kontrolle.“

3.2.2.4 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen in der IT-Branche

Nach Ansicht der Interviewpartnerinnen haben sich die Hoffnungen in die IT-Branche nicht erfüllt. IT wurde vor einigen Jahren überdurchschnittlich gefördert, ein hoher Bedarf an Fachkräften vorausgesetzt, der jedoch bereits nach einigen Jahren nach unten hin revidiert werden musste.

Einige Interviewpartnerinnen meinten, dass sie vor einigen Jahren noch gehofft hatten, dass die IT-Branche mehr Chancen auf bessere Gehälter und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bietet, denn in diesem Bereich ist Denkleistung, keine Körperkraft, Platzunabhängigkeit, Genauigkeit und Konzentration erforderlich. Diese Hoffnung hat sich jedoch nicht bewahrheitet, denn die IT-Branche wird heute ganz klar von Männern dominiert. Auch in diesem Bereich haben sich ähnliche Muster zu Ungunsten von Frauen, wie in anderen Bereichen, festgesetzt: unterschiedliche Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern, unterschiedliche Arbeitsverhältnisse.

Die meisten InterviewpartnerInnen waren der Meinung, dass sich die IT-Branche hinsichtlich Einkommensdifferenzen nicht von anderen Branchen unterscheidet. Sie vermuten, dass auch hier Männer mehr verdienen. Folgende Argumente wurden dafür angeführt:

- Auch hier passiert dasselbe wie in anderen Bereichen: Bestimmte Positionen und Tätigkeiten, z. B. Programmieren, werden von Männern dominiert und sind sehr gut bezahlt, die frauendominierten Tätigkeiten hingegen, wie z. B. Webdesign, sind im Vergleich dazu wesentlich schlechter bezahlt
- Die IT-Branche ist sehr unreguliert, und unregulierte Branchen sind für Equal Pay grundsätzlich nicht förderlich
- Es gibt in dieser Branche außerordentlich viele atypische Beschäftigungsverhältnisse, die besonders intransparent sind, darüber hinaus auch keine Studien und Statistiken, die eine gewisse Transparenz gewährleisten könnten. Als Beispiel werden etwa besonders niedrig entlohnte Positionen von Frauen im Internet-Journalismus genannt
- Verlangt wird eine hohe Flexibilität - das schließt Frauen mit Kindern aus

Andererseits wurde als Problem angeführt, dass sich in technischen und IT-Lehrgängen weiterhin kaum Frauen als Studierende bewerben. Dabei gibt es interessante Ausnahmen: so hat etwa die Umbenennung eines Studienganges in Industriedesign bewirkt, dass sich auch junge Frauen dafür interessiert haben, obwohl das eigentlich eine Art von Programmierfähigkeit und Bearbeitung von Kunststoffen darstellt.

Im schlechter bezahlten Gesundheitsbereich hingegen gibt es 70% Frauen. Männer, die in diesem Bereich arbeiten, kommen allerdings ganz schnell in Führungspositionen - im Gegensatz zu Frauen in der IT-Branche.

3.2.2.5 Bedeutung der Vernetzung von Equal-Pay-Akteurinnen

Vernetzung wird von den meisten Interviewpartnerinnen als sinnvolle Strategie bezeichnet. Gleichstellungs- und Equal-Pay-ExpertInnen aus SozialpartnerInnenschaft, Unternehmensbereich, Ministerien und NGOs sollten sich regelmäßig treffen und Informationen und Erfahrungen austauschen. Die positiven Vernetzungs-Effekte der Equal-Projekte der letzten Jahre wurden in dieser Hinsicht von vielen sehr betont. Für einige InterviewpartnerInnen ist die Entwicklung von beruflichen und politischen Frauennetzwerken wichtig, andere wünschen sich mehr gemischte Netzwerke. Netzwerke brauchen „Lokomotiven“ und Ressourcen, um interessant gestaltet werden zu können:

„Vernetzung ist wichtig als gegenseitige Motivation und Stärkung, als Wissensaustausch von engagierten Frauen und Männern.“

3.2.2.6 Berichte aus den Institutionen der InterviewpartnerInnen

Probleme

- Keinerlei Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung bei gleichzeitig eindeutiger Schieflage bei Einkommen und Führungspositionen zugunsten von Männern (in 4 Organisationen)
- In einem Unternehmen wird das Gleichbehandlungsgesetz nicht einmal hinsichtlich geschlechtsneutraler Ausschreibungen berücksichtigt. In dieser Organisation gibt es auch keine BetriebsrätInnen, die sich für Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren

Beispiele für Gleichstellungsmaßnahmen

- Frauen- bzw. Gleichstellungsförderungsprogramme: (in 8 Organisationen)
 - In einem Unternehmen werden für Frauenförderung Bonuspunkte für die entsprechenden BereichsleiterInnen (?) vergeben - dadurch hat sich der Anteil an weiblichen Führungskräften in wenigen Jahren verdoppelt
 - Auch in einer Landesverwaltung gibt es Bonuspunkte für Frauenförderungsmaßnahmen in den Abteilungen
 - In mehreren Organisationen existieren Frauenförderungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung: Förderung weiblicher Nachwuchs-Führungskräfte, Mentoring-Programme, Coaching, Weiterbildung
 - In einer Organisation gibt es allerdings trotz Frauenförderprogramm seit Jahren keine Abteilungsleiterin. Ohne Controlling und Sanktionen ist ein Frauenförderprogramm demnach nicht unbedingt wirksam
- Gleichbehandlungsbeauftragte oder -kommission in der Firma (in 4 Organisationen)
- Freiwillige Selbstverpflichtung zu Frauenquote für Führungspositionen (in 3 Organisationen)
- Vielfältige Arbeitszeitmodelle, Teilzeit auch für Führungskräfte, Sabbaticals, Ermutigung von Männern zur Karenz (in 3 Organisationen)
- Positiver Effekt durch Frauen in Top-Positionen als Rollenvorbilder und Förderinnen von Gleichstellungsmaßnahmen (in 2 Organisationen)
- Betriebskindergarten oder Zuschüsse für Kinderbetreuungsplätze der MitarbeiterInnen (in 3 Organisationen)
- Schulungen zum Thema Gender und Diversity - für TrainerInnen und MitarbeiterInnen (in 2 Organisationen)

3.2.2.7 Positives Beispiel: Förderung von Chancengleichheit in einer Bank

Die Strategie „Förderung von Chancengleichheit“ wird in dieser Bank, nach Ansicht des Interviewpartners besser angenommen als die der „Frauenförderung“. In der Bank gibt es nun es eine Vielzahl an Gleichstellungsmaßnahmen, die im Zuge eines Equal-Projektes zwischen 2002 und 2005 erarbeitet wurden und durch die sehr viel in Bewegung gesetzt werden konnte.

Es wurden daraus 3 Schwerpunkte mit verschiedenen Aktivitäten entwickelt (Zitat des Interviewpartners):

- | | |
|---|--|
| „Balance - Beruf- Familie- privat“ | <ul style="list-style-type: none">• Kinderbetreuung• Sonderbudget bei Belastungen• Aus- und Weiterbildung |
| „Partnerschaftliches Verhalten“ | <ul style="list-style-type: none">• Leitfaden für sprachliche Gleichbehandlung• Diskriminierung am Arbeitsplatz• Mobbing• Regelwerk bei sexueller Belästigung |
| „Chancengleichheit“ | <ul style="list-style-type: none">• Stellenausschreibungen• Arbeitszeit• Gehaltsentwicklung |
-
- **Weitere Maßnahmen**
 - Gehaltserhebung für männliche und weibliche MitarbeiterInnen zum Aufzeigen von Differenzen
 - Gehaltsbandbreiten-Modell mit Offenlegung für alle Führungskräfte, bei Nachfrage für alle MitarbeiterInnen. Ziel: Gehaltsbandbreiten im Intranet einsehbar für alle MitarbeiterInnen
 - Variable Lebens-Arbeitszeitmodelle- Betriebsvereinbarung- mit allen Varianten von Teilzeit bis Job Sharing, auch Führungskräfte auf Teilzeitbasis (bisher eine Frau und ein Mann)
 - Kinderbetreuungsplätze werden zur Verfügung gestellt - von Krabbelstuben bis SchülerInnen, die Plätze werden in bestimmten Einrichtungen reserviert. Je nach Verdienst müssen MitarbeiterInnen einen Beitrag dafür zahlen
 - Gehaltserhöhungen werden gemeinsam mit dem Betriebsrat auf Chancengleichheit überprüft
 - Bei gleich qualifizierten BewerberInnen werden Frauen als Führungskräfte bevorzugt.
 - Bei Hearings von BewerberInnen ist seit einiger Zeit ständig mindestens eine Frau mit dabei
 - MitarbeiterInnen-Charta: die Firma bekennt sich im Leitbild zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie sowie zur geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit bei Führungskräften
 - 3 Gender-Mainstreaming-Beauftragte
 - Eigenes Portal zur Chancengleichheit im Intranet - mit einer Vielzahl von Informationen über Beratungsstellen. Beratungskosten werden von der Firma übernommen, wenn Bedarf besteht. Auch Beratungskosten für Lebens- und Familienberatung werden vom Betrieb bei Bedarf übernommen, anonymisiert über die Firma *employee*
 - Weiters geplant:
 - Sensibilisierungs-Workshops für MitarbeiterInnen und Führungskräfte
 - 2 Jahre nach Karenzzeit sollten Frauen wieder genauso viel verdienen, wie sie bei durchgehender Erwerbsarbeit verdient hätten. Wenn dies nur einzelne Firmen machen, könnte es allerdings ein Wettbewerbsnachteil sein - daher sollte dies für alle Betriebe ab einer bestimmten Größe gesetzlich geregelt werden.“ (Zitatende)

3.2.2.8 Regionale Besonderheiten

Tirol

Die Ausdehnung der Öffnungszeiten im Handel zwingt die Frauen in den ländlichen Regionen dazu, ein eigenes Auto an zu schaffen, da die Infrastruktur dafür nicht ausgerichtet ist - es gibt weder ausreichende öffentliche Verkehrsmittel noch entsprechende Kinder-, Kranken- und Altenbetreuungseinrichtungen. Vor allem in den Seitentälern besteht keinerlei Möglichkeit zu einer Kinderbetreuung am Nachmittag.

Es gibt auch zu wenige höhere Schulen, viele Kinder bekommen deshalb keinen entsprechenden Schulplatz.

Ein großes Problem ist die Tatsache, dass es im ländlichen Bereich keine Pflegedienste gibt. Frauen sind demnach mehrfach belastet: Haushalt, Kinder, Angehörigen und Pflege älterer Familienmit-

glieder, ...

Ein weiteres Problem besteht darin, dass viele Betriebe nicht bereit sind, Lehrlinge auszubilden - dadurch gibt es für Jugendliche wenige Perspektiven, besonders für Mädchen. Ein Ausweg wäre der Aufbau von Lehrwerkstätten.

Steiermark

Auch in der Steiermark zeigt sich es ein deutliches Gefälle zwischen Graz und den Gemeinden. In den ehemaligen Industriegebieten gab es eher Männerjobs. Die Nachwirkungen dieser Zeit sind bis heute durch große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar.

Graz und Umgebung ist geprägt vom Automobil-Cluster und deren Zulieferbetrieben. Auch von der Metallindustrie, die einen der besten Kollektivverträge überhaupt hat, von dem jedoch hauptsächlich Männer profitieren, da sie in diesen Betrieben arbeiten. Es wäre wichtig, diesen Sektor, weil er attraktiv in punkto Entlohnung ist, für Frauen zu öffnen. Daher ist in dieser Region die Erweiterung des Berufswahlspektrums besonders wichtig.

Andererseits ist es ein Industriebereich, der Gefahr läuft, jeder Zeit abgesiedelt zu werden, wenn die Arbeitskräfte zu teuer werden und deshalb ist dieser Arbeitsbereich mit einem gewissen Unsicherheitsfaktor verbunden.

Auf eine Flaute in den verschiedenen Regionen mit Industriebereichen und den Rückgang an Aufträgen wird teils mit einer Reduktion der öffentlichen Verkehrsmittel reagiert - dadurch werden Frauen automatisch ausgeschlossen und bekommen schlechtere oder keine Jobs, denn mit dem Auto fahren meist die Männer zur Arbeit.

Niederösterreich

Niederösterreich hat eine sehr heterogene Struktur mit sehr unterschiedlichen Regionen. Das Waldviertel und das Marchfeld etwa sind geprägt von hoher Arbeitslosigkeit, schlechter Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen. Beide Gegenden weisen eine hohe Anzahl an PendlerInnen auf sowie eine als mangelhaft zu bezeichnende Infrastruktur, wenigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und wenigen öffentlichen Verkehrsmitteln. Vor allem Frauen haben infolge dieser Mobilitätseinschränkungen große Nachteile, da das Familienauto meist vom Mann benützt wird. Männer sind eher in der Lage, die problematische Erwerbsituation dieser Regionen durch Pendeln auszugleichen. Frauen sind durch das Pendeln ihrer Männer noch mehr ans Haus gebunden. Viele Frauen sind Nebenerwerbsbäuerinnen, viele haben mehrere Teilzeitjobs. Und viele Frauen haben massive existentielle Probleme.

In der Regionalentwicklung müsste nach Ansicht mehrerer InterviewpartnerInnen vieles getan werden, um die Chancen von Frauen auf eine adäquate und existenzsichernde Erwerbsarbeit zu erhöhen. Das kann z. B. durch Ausbau und Verbesserung öffentlicher Verkehrsmittel, Einrichtungen für Kinderbetreuung, Altenpflege und Gesundheitsversorgung erreicht werden. Wenn es beispielsweise in einer Region zu wenige ÄrztInnen gibt, die noch dazu weit entfernt und somit schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind, haben Frauen als logische Konsequenz häufiger Fehlzeiten, wenn sie etwa mit ihren Kindern zu einer Ärztin/ einem Arzt fahren.

Vor allem für Frauen ab 45 wäre es sehr wichtig, Möglichkeiten für einen kostenlosen Internet-Zugang in Gemeindezentren und Cafés zu schaffen sowie niederschwellige Angebote für EDV-Kurse, da dadurch die Nutzung eines PCs und des Internets in vielen Fällen überhaupt erst möglich wird.

Wien

In Großstädten - besonders im Großraum Wien - gibt es für Frauen generell bessere Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten.

In Wien besteht darüber hinaus ein gutes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie an Ausbildungsmöglichkeiten.

3.2.3 Ergebnisse der Interviews (quantitativ)

Das Gesamt-Ranking ergab, dass alle 37 Strategien, die in den Fokusgruppen erarbeitet wurden und fast alle der 40 Faktoren zur Behinderung von Equal Pay von den InterviewpartnerInnen grundsätzlich für wichtig erachtet werden. Sie wurden mit 6-10 Punkten bewertet. Lediglich 2 Hindernisse wurden von den InterviewpartnerInnen als nicht relevant eingestuft und erhielten weniger als 6 Punkte - „EinzelkämpferInnentum und Umgehung der Gewerkschaften“ sowie „Verschiebung der Verantwortung auf die Sozialpartner“. Diese beiden Items sind daher nicht in den unten angeführten Tabellen enthalten.

Die in den Fokusgruppen erarbeiteten Hindernisse und Strategien für Equal Pay werden demnach von den VertreterInnen der Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Medien, die in den Gruppen nicht vertreten waren, grundsätzlich als relevant erachtet. Daraus kann geschlossen werden, dass der in den Fokusgruppen erarbeitete Katalog auch außerhalb von Gleichstellungsinstitutionen auf Zustimmung stößt.

Im folgenden ist das Gesamt-Ranking, das sich aus der Auswertung aller Interviews ergibt, dargestellt. (die Tabelle mit den nach Geschlecht und Institutionen gesplitteten Daten kann im Anhang nachgelesen werden):

3.2.3.1 Gesamt-Bewertung von Hindernissen für Equal Pay

BEWERTUNG von Hindernissen (1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig)	Punkte
SOZIALISATION UND PSYCHOLOGISCHE FAKTOREN	
Rollenklischee: Der Mann ist Familienerhalter, die Frau nur Zuverdienerin.	9,0
Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen.	8,5
Hauptverantwortung von Frauen für Sorge-Arbeit: diese führt zu Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit etc.	8,5
Zu wenig qualitativ hochwertige, flexible und leistbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders für Schulkinder und für Kinder unter 3 Jahren.	8,2
Verbindung der Diskriminierung von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten (keine Zulagen, keine Überstunden, wenig interne Weiterbildungsangebote, geringe Aufstiegschancen etc.).	8,2
Mutterbild in Österreich: Eine Mutter sollte nicht Vollzeit arbeiten und besonders während der ersten Lebensjahre des Kindes zu Hause sein.	7,6
Weibliche Sozialisation - Bescheidenheit, wenig Selbstvertrauen, Zufriedenheit trotz schlechter Arbeitsbedingungen etc.	7,4
Frauen kämpfen zu wenig um höhere Einkommen.	7,3
Diskriminierung ist ein Mittel zum Machterhalt.	7,0
Illusionen bezüglich Fairness der ArbeitgeberInnen	6,7
Es ist in Österreich nicht üblich, über Einkommen zu sprechen.	6,7
Rollenklischee: Eine Frau darf nicht mehr verdienen als ein Mann.	6,2
Frauen treffen ihre Berufswahl u.a. aufgrund von Illusionen über die Familienfreundlichkeit typischer Frauenberufe.	5,9
DISKRIMINIERUNG DURCH ARBEITGEBERINNEN	
Schlechte Bezahlung frauendominierter Branchen	8,8
Besondere Intransparenz der Einkommen bei freien DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, neuen Selbständigen.	8,4
Aufstiegsdiskriminierung.	8,0
Schlechte Bezahlung frauendominierter Tätigkeiten in allen Branchen.	7,7
Nur Mindestentlohnung: Falls ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung existiert, bekommen Frauen meist nur die Mindestentlohnung der Gruppe, in der sie eingestuft sind, Männer dagegen häufig mehr („Überzahlung“).	7,4
Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer.	7,2
Diskriminierung beginnt schon beim Berufseinstieg.	7,1
Das Vergleichen von Einkommen zwischen KollegInnen ist tabuisiert, mitunter sogar vertraglich verboten.	6,6
Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu betriebsinterner Weiterbildung.	6,2
Frauen werden beim Job-Einstieg häufig weniger Vordienst- und Ausbildungszeiten angerechnet als Männern.	6,0
ARBEITSMARKT- UND WIRTSCHAFTSPOLITIK	
Männer haben bessere und institutionalisiertere Netzwerke.	8,5
Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse - besonders für Frauen.	8,4
Diskriminierende Arbeitsbewertung: Frauenarbeit wird schlechter bewertet und bezahlt.	8,3
Zu wenige Frauen in Entscheidungspositionen und Gremien.	7,9
Männer fördern eher Männer.	7,8
Die Reduzierung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst trägt zur Erhöhung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei, da im öffentlichen Dienst Gleichbehandlung eher verwirklicht wird als in der Privatwirtschaft.	7,4
Geschlechtsrollenklischees in Bildung und Ausbildung.	7,4
Einschnitte im Gesundheitssystem (z.B. Sparmaßnahmen in kommunalen Pflegediensten, Schließung von Krankenhäusern, Verkürzung der Verweildauer im Krankenhaus u.ä.) führen meist zu mehr unbezahlter Sorge-Arbeit von Frauen und vergrößern die Einkommensdifferenz.	6,8
Der gegenderte Musterkollektivvertrag ist zu wenig bekannt und wird zu wenig umgesetzt.	6,5
Betriebsräte engagieren sich oft zu wenig für die Interessen von Frauen und für faire Frauen-Einkommen.	6,3

GESETZGEBUNG	
Anrechnung des Partnereinkommens bei Notstandshilfe kann zum Verlust der Notstandshilfe führen - diese Benachteiligung betrifft zu 86% Frauen.	8,3
Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pensionen, ...) verstärkt die Einkommensdifferenz, da es keinen Mindestsockel gibt und ein geringes Arbeitseinkommen daher zu noch geringeren Transferleistungen führt.	8,0
Individuelle Klagen gegen ArbeitgeberInnen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bedeuten für Frauen eine zu große psychische Belastung und häufig den Verlust des Arbeitsplatzes.	7,6
Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht verstanden bzw. nicht umgesetzt.	7,5
Gleichbehandlungsgesetze sind „zahnlos“, beinhalten keine schmerzhaften Sanktionen.	7,1
Die bestehenden Statistiken zur Einkommensdifferenz sind nicht ausreichend.	6,0
Die Sozialversicherung belastet niedrige Einkommen überproportional, weil sie im Gegensatz zu Lohnsteuer und Einkommenssteuer nicht progressiv ist.	6,0

3.2.3.2 Gesamt-Bewertung von Strategien für Equal Pay

BEWERTUNG von Strategien (1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig)	Punkte
PSYCHOSOZIALE MASSNAHMEN	
Leistungen vergleichen, bewerten, auflisten- um herauszufinden, was Frauen wirklich tun.	8,5
Frauenetzwerke weiterentwickeln.	8,3
Förderung von Selbstbewusstsein bei Frauen.	7,8
Argumentations- und Verhandlungstraining für Frauen.	7,7
Frauen dazu motivieren, Frauen zu fördern.	7,7
MAßNAHMEN IM BEREICH ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK	
Ausbau von Kinderbetreuung mit öffentlichen Geldern: qualitätvolle, leistbare und ganztägig verfügbare Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, Dorfhelferinnen und Betriebshilfen für Bäuerinnen und Selbständige mit Kleinkindern etc.	9,2
Anreize zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.	8,8
Gewerkschaftliche Maßnahmen, z.B. Gendering von Kollektivverträgen, Schulung von BetriebsrätInnen.	8,7
Unterstützung von Männern, wenn sie ihre Kinder selbst versorgen wollen, z.B. durch Förderung von Teilzeitarbeit für Männer.	8,4
Verwendung von nicht diskriminierenden Arbeitsbewertungsverfahren (z.B. Einbeziehen von psychosozialen Voraussetzungen und Belastungen).	8,3
Individuell existenzsichernde Grundsicherung durch Mindeststandards bei sozialen Transferleistungen (Arbeitslosenbezug, Notstandshilfe, Pension, ...)	8,3
Vernetzung von Equal Pay-ExpertInnen.	7,9
Höhere Bewertung sozialer Kompetenzen.	7,8
Einheitlicher kollektivvertraglicher Mindestlohn.	7,8
Aussagekräftigere und verpflichtende geschlechtsspezifische Statistiken.	7,6
Regelmäßige Erstellung von Zeitbudget-Analysen, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern zu erheben und sichtbar zu machen.	7,1
Allgemeine Arbeitszeitverkürzung.	7,0
INNERBETRIEBLICHE MAßNAHMEN	
Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling.	8,9
Sensibilisierung von Führungskräften.	8,4
Maßnahmen für Einkommenstransparenz.	8,2
Förderung des Zugangs von Frauen zu betriebsinterner und externer Weiterbildung.	8,1
Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung von Frauen.	7,7
Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen.	7,5
Mentoringprogramme für Frauen.	7,1
GESETZLICHE MAßNAHMEN	
Gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von Lohnstrukturen innerhalb eines Unternehmens, mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten (Bsp. Schweden).	8,2

Mehr Ressourcen und Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft.	8,0
Möglichkeit von Verbandsklagen bei Diskriminierung.	7,7
Stärkere Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsgesetze	7,7
Frauenquote in wichtigen Gremien und Sanktionen bei Nichteinhaltung (Bsp. Norwegen - Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen).	7,6
Gesetzliche Verpflichtung zu positiven Aktionen und Gleichstellungsmaßnahmen	7,3
Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenbezug, Notstandshilfe, Pension, ...) sollte so verändert werden, dass eine Reduzierung der Einkommensdifferenz stattfindet, z.B. durch Einführung des Individualprinzips bei der Notstandshilfe.	7,1
Beiträge zur Krankenversicherung sollten wie Lohnsteuer progressiv gestaltet werden, um niedrigere Einkommen zu entlasten und Einkommensdifferenzen dadurch zu reduzieren.	6,2
PR-MAßNAHMEN	
Einbeziehen von Lohnstrukturen in die Bewertung von frauen- und familienfreundlichen Betrieben	8,2
Sensibilisierungskampagnen	8,1
Verknüpfung von Frauenförderung und Gendergleichstellung in Betrieben mit der Möglichkeit öffentlicher Aufträge.	7,5
Unternehmen für Equal Pay motivieren, z.B. durch Prämien oder zeitlich befristete Förderungen.	7,2
Pay Audits nach dem Vorbild von Familienfreundlichkeit-Audits	6,8

3.2.3.3 Bewertung von Hindernissen und Strategien - differenziert nach Geschlecht

Beim Vergleich der Bewertung nach dem Geschlecht gibt es einige auffällige Unterschiede, die aufgrund der geringen Anzahl an quantitativen Daten, welche aus den 30 Interviews gewonnen wurden zwar nicht signifikant sind, jedoch ein interessantes Stimmungsbild ergeben.

Hindernisse

So bewerten die Frauen insgesamt beinahe alle Hindernisse und Strategien durchschnittlich um etwa 0,5 bis 2 Punkte höher als die Männer, mit wenigen Ausnahmen:

- Nur 2 Hindernisse werden durch die Männer geringfügig höher bewertet als durch die Frauen:
 - Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse - besonders für Frauen
 - Diskriminierende Arbeitsbewertung: Frauenarbeit wird schlechter bewertet und bezahlt

Folgende Hindernisse werden hingegen von den Frauen wesentlich massiver eingestuft als von den Männern - mit mehr als 2 Punkten Unterschied:

- Das Rollenklischee „Eine Frau darf nicht mehr verdienen als ein Mann“
- Es ist nicht üblich, über Einkommen zu sprechen
- Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer
- Der gegenderte Musterkollektiv-Vertrag wird zu wenig umgesetzt
- Die bestehenden Statistiken zur Einkommensdifferenz sind nicht ausreichend
- Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht verstanden bzw. nicht umgesetzt
- Das Vergleichen von Einkommen zwischen KollegInnen ist tabuisiert, mitunter sogar vertraglich verboten

Strategien

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Strategien für Equal Pay: Auch hier bewerten die Frauen fast alle vorgeschlagenen Maßnahmen höher als die Männer. Letztere geben folgenden Strategien eine höhere Bewertung:

- Förderung von Selbstbewusstsein bei Frauen
- Stärkere Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsgesetze
- Gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von Lohnstrukturen innerhalb eines Unternehmens, mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten (nach schwedischem Beispiel)

Unten angeführte Strategien werden hingegen von den Frauen wesentlich wichtiger eingeschätzt als von den Männern - mit mehr als 2 Punkten Unterschied:

- Regelmäßige Erstellung von Zeitbudget-Analysen, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern zu erheben und sichtbar zu machen
- Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen in Betrieben
- Maßnahmen für Einkommenstransparenz
- Sensibilisierungskampagnen

3.2.3.4 Bewertung von Hindernissen und Strategien - differenziert nach Institutionen

Beim Vergleich der Bewertung durch VertreterInnen der verschiedenen Institutionen - ArbeitnehmerInnenorganisationen, Wirtschaft und Verwaltung, Frauen- und Gleichstellungsorganisationen sowie Bildung, Wissenschaft und Medien - fällt auf, dass die InterviewpartnerInnen aus dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung beinahe alle Items mit niedrigeren Punktezahlen bewertet haben. Das kann jedoch damit zusammenhängen, dass in diesem Bereich die männlichen InterviewpartnerInnen überwiegen - die insgesamt im Durchschnitt niedrigere Bewertungen abgegeben haben als die Frauen.

Hindernisse

Unterschiede bei der Bewertung von Hindernissen: am höchsten bewerteten InterviewpartnerInnen aus ...

- ArbeitnehmerInnenorganisationen die Relevanz von Hindernissen im Bereich „Gesetzgebung“
- Wirtschaft und Verwaltung sowie aus den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Medien die Wirksamkeit von „Diskriminierung durch Arbeitgeber“
- Frauen- und Gleichstellungsorganisationen die Bedeutung von Hindernissen aufgrund von „Sozialisation“

Strategien

Unterschiede bei der Bewertung von Strategien: am höchsten bewerteten InterviewpartnerInnen aus ...

- ArbeitnehmerInnenorganisationen die Notwendigkeit von „Innerbetrieblichen Maßnahmen“
- Wirtschaft und Verwaltung die Bedeutung von „psychosozialen Maßnahmen für Frauen“
- Bildung, Wissenschaft und Medien sowie aus Frauen- und Gleichstellungsorganisationen die wichtige Rolle von „Maßnahmen im Bereich von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“

Tabelle: Gesamtbewertung von Hindernissen und Strategien nach Institutionen

A = ArbeitnehmerInnenvertretung 6 Frauen / 1 Mann
W = Wirtschaft und Verwaltung 3 Frauen / 5 Männer
F = Frauen- und Gleichstellungsorganisationen 7 Frauen
B = Bildung, Wissenschaft und Medien 6 Frauen / 2 Männer

Bewertung: 1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig

HINDERNISSE	Bewertung			
	A	W	F	B
Durchschnittliche Gesamtbewertung von ...				
Sozialisation und psychologische Faktoren	8,06	6,25	7,88	7,63
Diskriminierung durch Arbeitgeber	7,84	6,29	7,71	8,27
Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	7,67	5,99	7,69	7,60
Gesetzgebung	8,49	5,70	7,44	7,62

STRATEGIEN für Equal Pay	Bewertung			
	A	W	F	B
Durchschnittliche Gesamtbewertung von ...				
Psychosoziale Maßnahmen für Frauen	8,71	7,45	7,48	8,35
Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	8,98	6,48	8,63	8,52
Innerbetriebliche Maßnahmen	9,10	7,16	8,02	7,98
Durchschnittliche Gesamtbewertung des Punktes	8,63	5,88	8,48	7,96
PR-Maßnahmen	8,67	6,65	8,06	8,04

3.3 TRANSNATIONALER AUSTAUSCH

Im Rahmen des Projektes fand ein sehr inspirierender Informations-Austausch mit den transnationalen PartnerInnen mit folgenden Aktivitäten und Schwerpunkten statt:

- Einführung in die Methodik der Fokusgruppen-Arbeit durch *Vega Rodriguez* aus der spanischen Partnerorganisation ARIADNA
- Information über Ergebnisse der Studien, welche im Rahmen von ARIADNA auf den Kanarischen Inseln durchgeführt wurden
- Austausch der erarbeiteten Indikatoren für equal-pay-fördernde Maßnahmen und für gendergerechte Unternehmen mit der slowenischen Partnerorganisation „With excellence to equality among sexes“
- Verbreitung der Ergebnisse der österreichischen Fokusgruppen im Rahmen der transnationalen Konferenzen
 - ⇒ 2005 in Innsbruck
 - ⇒ 2006 in Zagorje (Slowenien)
 - ⇒ 2007 in Teneriffa (Spanien) und in Triest (Italien)

4 ANHANG

Tabellen - Bewertung von Hindernissen und Strategien für Equal Pay - differenziert nach Geschlecht und Institutionen

DIFFERENZIERUNG NACH DEM GESCHLECHT

Bewertung: 1=spielt keine Rolle, 10=spielt eine sehr wichtige Rolle

Nr.	HINDERNISSE	Bewertung	
		F	M
	Sozialisation und psychologische Faktoren		
1	Rollenklischee: Mann ist Familienerhalter, Frau nur Zuverdienerin	8,32	7,13
2	Rollenklischee: Eine Frau darf nicht mehr verdienen als ein Mann.	7,33	4,43
3	Diskriminierung dient als Mittel zum Machterhalt.	7,18	6,63
4	Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen	8,55	8,50
5	Weibliche Sozialisation - Bescheidenheit, wenig Selbstvertrauen, Zufriedenheit trotz schlechter Arbeitsbedingungen etc.	7,55	7,00
6	Mutterbild in Österreich: eine Mutter sollte nicht Vollzeit arbeiten, sollte besonders während der ersten Lebensjahre des Kindes zu Hause sein ...	8,14	6,25
7	Hauptverantwortung von Frauen für Sorge-Arbeit: diese führt zu Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit etc.	8,73	7,75
8	Zu wenig qualitativ hochwertige, flexible und leistbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders auch für Schulkinder und für Kinder unter 3 Jahren	8,41	7,75
9	Verbindung der Diskriminierung von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten (keine Zulagen, keine Überstunden, wenig interne Weiterbildungsangebote, geringe Aufstiegschancen etc.)	8,27	8,00
10	Frauen treffen ihre Berufswahl u. a. aufgrund von Illusionen über die Familienfreundlichkeit typischer Frauenberufe.	6,00	5,67
11	Frauen kämpfen zu wenig um höhere Einkommen	7,64	6,50
12	Illusionen bezüglich Fairness der Arbeitgeber	7,27	5,13
13	Es ist nicht üblich, über Einkommen zu sprechen.	7,41	4,75
	Diskriminierung durch Arbeitgeber	F	M
14	Diskriminierung und schlechtere Bezahlung schon beim Berufseinstieg	6,95	7,57
15	Aufstiegsdiskriminierung	8,09	7,88
16	Schlechte Bezahlung frauendominierter Branchen	8,91	8,63
17	Schlechte Bezahlung frauendominierter Tätigkeiten in allen Branchen	8,23	6,25
18	Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer.	7,64	5,17
19	Das Vergleichen von Einkommen zwischen KollegInnen ist tabuisiert, mitunter sogar vertraglich verboten.	7,57	5,57
20	Besondere Intransparenz der Einkommen herrscht bei freien DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, neuen Selbständigen	8,45	7,25
21	Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu betriebsinterner Weiterbildung	6,14	5,86
	Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	F	M
22	Geschlechtsrollenklischees in Bildung und Ausbildung	7,64	6,63
23	Zu wenig Frauen in Entscheidungspositionen u. Gremien	8,32	8,25
24	Männer fördern eher Männer	8,23	6,29
25	Männer haben bessere und institutionalisiertere Netzwerke	8,64	8,25
26	Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse - besonders für Frauen	8,36	8,43
27	Die Reduzierung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst trägt zur Erhöhung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei, da im öffentlichen Dienst Gleichbehandlung eher verwirklicht wird als in der Privatwirtschaft.	7,41	7,13
28	Einschnitte im Gesundheitssystem (z.B. Sparmaßnahmen in kommunalen Pflegediensten, Schließung von Krankenhäusern, Verkürzung der Verweildauer im Krankenhaus u. ä.) führen meist zu mehr unbezahlter Sorge-Arbeit von Frauen und vergrößern dadurch die Einkommensdifferenz.	7,32	6,00
29	Diskriminierende Arbeitsbewertung: Frauenarbeit wird schlechter bewertet und bezahlt.	7,77	8,63
30	Betriebsräte engagieren sich oft zu wenig für die Interessen von Frauen und für faire Frauen-Einkommen.	6,86	5,86
31	Der gegenderte Muster-Kollektivvertrag wird zu wenig umgesetzt.	6,95	3,00

	Gesetzgebung	F	M
32	Die bestehenden Statistiken zur Einkommensdifferenz sind nicht ausreichend.	6,45	4,38
33	Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht verstanden bzw. nicht umgesetzt.	8,00	6,00
34	Individuelle Klagen gegen ArbeitgeberInnen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bedeuten für Frauen eine zu große psychische Belastung und häufig den Verlust des Arbeitsplatzes.	8,05	6,25
35	Gleichbehandlungsgesetze sind „zahnlos“, beinhalten keine schmerzhaften Sanktionen.	7,24	7,13
36	Sozialversicherungsbeiträge belasten niedrige Einkommen überproportional, weil sie im Gegensatz zu Lohnsteuer und Einkommenssteuer nicht progressiv ansteigen.	7,30	4,25
37	Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pensionen) verstärkt die Einkommensdifferenz, da es keinen Mindestsockel gibt und ein geringes Arbeitseinkommen daher zu noch geringeren Transferleistungen führt.	8,27	7,14
38	Anrechnung des Partnereinkommens bei Notstandshilfe kann zum Verlust der Notstandshilfe führen, das betrifft zu 86% Frauen.	8,57	7,86

Bewertung: 1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig

Nr.	STRATEGIEN für Equal Pay	Bewertung	
	Psychosoziale Maßnahmen für Frauen	F	M
1	Förderung von Selbstbewusstsein	7,59	8,38
2	Argumentations- und Verhandlungstraining für Frauen	7,82	7,38
3	Leistungen vergleichen, bewerten, auflisten- um herauszufinden, was Frauen wirklich tun.	8,45	8,50
4	Frauennetzwerke weiterentwickeln	8,45	8,00
5	Frauen dazu motivieren, Frauen zu fördern.	8,14	6,38
	Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	F	M
6	Aussagekräftigere und verpflichtende geschlechtsspezifische Statistiken	8,14	6,25
7	Regelmäßige Erstellung von Zeitbudget-Analysen, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern zu erheben und sichtbar zu machen.	7,77	5,25
8	Gewerkschaftliche Maßnahmen, z.B. Gendering von Kollektivverträgen, Schulung von BetriebsrätInnen	9,09	7,50
9	Einheitlicher kollektivvertraglicher Mindestlohn	8,09	7,00
10	Verwendung von nicht diskriminierenden Arbeitsbewertungsverfahren (z.B. Einbeziehen von psychosozialen Voraussetzungen und Belastungen)	8,82	7,00
11	Vernetzung von Equal Pay- und Gleichstellungs-ExpertInnen	8,23	6,88
12	Höhere Bewertung sozialer Kompetenzen	8,27	7,14
13	Allgemeine Arbeitszeitverkürzung	7,77	5,38
14	Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit öffentlichen Geldern: qualitätvolle, leistbare und ganztägig verfügbare Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, Dorfhelferinnen und Betriebshilfen für Bäuerinnen und Selbständige mit Kleinkindern etc.	9,14	8,88
15	Individuell existenzsichernde Grundsicherung durch Mindeststandards bei sozialen Transferleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pension ...)	8,73	7,13
16	Anreize zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern	9,27	7,13
17	Unterstützung von Männern, wenn sie ihre Kinder selbst versorgen wollen - z.B. durch Förderung von Karenz und Teilzeitarbeit für Männer	9,10	7,43
	Innerbetriebliche Maßnahmen	F	M
18	Sensibilisierung von Führungskräften	8,50	8,25
19	Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen	8,45	5,38
20	Maßnahmen für Einkommenstransparenz	8,82	6,63
21	Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling dieser Ziele	9,14	7,88
22	Mentoringprogramme für Frauen	7,36	7,38
23	Förderung des Zugangs von Frauen zu betriebsinterner und externer Weiterbildung	8,09	7,63
24	Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung von Frauen	7,82	7,75
	Gesetzliche Maßnahmen	F	M
25	Stärkere Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsgesetze	7,50	8,38
26	Gesetzliche Verpflichtung zu positiven Aktionen und Gleichstellungsmaßnahmen	7,57	7,38

27	Gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von Lohnstrukturen innerhalb eines Unternehmens, mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten (Bsp. Schweden)	8,14	8,50
28	Möglichkeit von Verbandsklagen bei Diskriminierung	8,29	7,25
29	Frauenquote in wichtigen Gremien und Sanktionen bei Nichteinhaltung (Bsp. Norwegen-Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen)	8,33	6,63
30	Mehr Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft	7,95	6,75
31	Beiträge zur Sozialversicherung sollten wie Lohnsteuer progressiv gestaltet werden, um niedrigere Einkommen zu entlasten und Einkommensdifferenzen zu reduzieren.	7,20	5,86
32	Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pension) sollte so verändert werden, dass eine Reduzierung der Einkommensdifferenz stattfindet, z.B. durch Einführung des Individualprinzips bei der Notstandshilfe	8,05	6,25
	PR-Maßnahmen	F	M
33	Unternehmen für Equal Pay motivieren, z.B. durch Prämien oder zeitlich befristete Förderungen	7,43	7,38
34	Verknüpfung von Frauenförderung und Gendergleichstellung in Betrieben mit der Möglichkeit öffentlicher Aufträge	8,95	6,88
35	Pay Audits nach dem Vorbild von Familienfreundlichkeit-Audits	7,18	5,88
36	Einbeziehen von Lohnstrukturen in die Bewertung von frauen- und familienfreundlichen Betrieben	8,73	6,88
37	Sensibilisierungskampagnen	8,95	6,75

DIFFERENZIERUNG NACH DEN INSTITUTIONEN

A = ArbeitnehmerInnenvertretung (6 Frauen, 1 Mann)

W = Wirtschaft und Verwaltung (3 Frauen, 5 Männer)

F = Frauen- und Gleichstellungsorganisationen (7 Frauen)

B = Bildung, Wissenschaft und Medien (6 Frauen, 2 Männer)

Bewertung: 1=spielt keine Rolle, 10=spielt eine sehr wichtige Rolle

Nr.	HINDERNISSE	Bewertung			
		A	W	F	B
	Sozialisation und psychologische Faktoren				
1	Rollenklischee: Mann ist Familienerhalter, Frau nur Zuverdienerin	8,29	7,25	8,14	8,38
2	Rollenklischee: Eine Frau darf nicht mehr verdienen als ein Mann.	6,86	4,57	7,83	7,25
3	Diskriminierung dient als Mittel zum Machterhalt.	8,14	6,00	6,86	7,25
4	Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen	9,29	7,38	8,29	8,25
5	Weibliche Sozialisation - Bescheidenheit, wenig Selbstvertrauen, Zufriedenheit trotz schlechter Arbeitsbedingungen etc.	7,43	7,13	7,57	7,50
6	Mutterbild in Österreich: eine Mutter sollte nicht Vollzeit arbeiten, sollte besonders während der ersten Lebensjahre des Kindes zu Hause sein.	8,14	5,75	8,57	8,25
7	Hauptverantwortung von Frauen für Sorge-Arbeit: diese führt zu Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit etc.	9,14	7,38	9,14	8,38
8	Zu wenig qualitativ hochwertige, flexible und leistbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders auch für Schulkinder und für Kinder unter 3 Jahren	9,00	7,25	8,00	8,75
9	Verbindung der Diskriminierung von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten (keine Zulagen, keine Überstunden, wenig interne Weiterbildungsangebote, geringe Aufstiegschancen etc.)	8,57	7,13	8,57	8,63
10	Frauen treffen ihre Berufswahl u. a. aufgrund von Illusionen über die Familienfreundlichkeit typischer Frauenberufe.	5,43	5,17	7,29	5,75
11	Frauen kämpfen zu wenig um höhere Einkommen	8,29	6,25	7,86	7,13
12	Illusionen bezüglich Fairness der Arbeitgeber	7,86	5,13	7,00	7,00
13	Es ist nicht üblich, über Einkommen zu sprechen.	8,29	4,88	7,29	6,63
	Diskriminierung durch Arbeitgeber	A	W	F	B
14	Diskriminierung und schlechtere Bezahlung schon beim Berufseinstieg	7,29	6,57	6,57	7,88
15	Aufstiegsdiskriminierung	8,00	7,50	8,14	8,50
16	Schlechte Bezahlung frauendominierter Branchen	8,86	8,25	8,71	9,50
17	Schlechte Bezahlung frauendominierter Tätigkeiten in allen Branchen	8,00	5,75	8,57	8,63
18	Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer.	7,17	4,71	7,86	8,50

19	Das Vergleichen von Einkommen zwischen KollegInnen ist tabuisiert, mitunter sogar vertraglich verboten.	8,50	5,88	7,83	6,63
20	Besondere Intransparenz der Einkommen herrscht bei freien DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, neuen Selbständigen	7,86	7,13	8,43	9,13
21	Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu betriebsinterner Weiterbildung	7,00	4,50	5,57	7,38
	Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	A	W	F	B
22	Geschlechtsrollenklischees in Bildung und Ausbildung	7,71	6,63	7,71	7,50
23	Zu wenig Frauen in Entscheidungspositionen u. Gremien	8,14	8,50	7,71	8,75
24	Männer fördern eher Männer	8,71	6,43	7,71	8,13
25	Männer haben bessere und institutionalisiertere Netzwerke	9,00	8,38	8,29	8,50
26	Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse - besonders für Frauen	8,86	7,43	7,86	9,25
27	Die Reduzierung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst trägt zur Erhöhung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei, da im öffentlichen Dienst Gleichbehandlung eher verwirklicht wird als in der Privatwirtschaft.	8,00	5,13	7,57	8,75
28	Einschnitte im Gesundheitssystem (z.B. Sparmaßnahmen in kommunalen Pflegediensten, Schließung von Krankenhäusern, Verkürzung der Verweildauer im Krankenhaus u. ä.) führen meist zu mehr unbezahlter Sorge-Arbeit von Frauen und vergrößern dadurch die Einkommensdifferenz.	7,86	4,86	7,57	7,63
29	Diskriminierende Arbeitsbewertung: Frauenarbeit wird schlechter bewertet und bezahlt.	8,71	7,75	8,00	7,63
30	Betriebsräte engagieren sich oft zu wenig für die Interessen von Frauen und für faire Frauen-Einkommen.	6,43	5,29	7,71	7,00
31	Der gegenderte Muster-Kollektivvertrag wird zu wenig umgesetzt.	6,29	4,00	7,80	6,29
	Gesetzgebung	A	W	F	B
32	Die bestehenden Statistiken zur Einkommensdifferenz sind nicht ausreichend.	7,57	5,00	6,43	4,88
33	Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht verstanden bzw. nicht umgesetzt.	8,86	5,00	7,86	8,25
34	Individuelle Klagen gegen ArbeitgeberInnen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bedeuten für Frauen eine zu große psychische Belastung und häufig den Verlust des Arbeitsplatzes.	8,00	6,75	7,71	7,88
35	Gleichbehandlungsgesetze sind „zahnlos“, beinhalten keine schmerzhaften Sanktionen.	9,00	6,38	7,00	6,57
36	Sozialversicherungsbeiträge belasten niedrige Einkommen überproportional, weil sie im Gegensatz zu Lohnsteuer und Einkommenssteuer nicht progressiv ansteigen.	7,17	3,75	6,50	8,50
37	Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pensionen) verstärkt die Einkommensdifferenz, da es keinen Mindestsockel gibt und ein geringes Arbeitseinkommen daher zu noch geringeren Transferleistungen führt.	9,14	6,29	8,29	8,25
38	Anrechnung des Partnereinkommens bei Notstandshilfe kann zum Verlust der Notstandshilfe führen, das betrifft zu 86% Frauen.	9,67	6,71	8,29	9,00

Bewertung: 1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig

Nr.	STRATEGIEN für Equal Pay	Bewertung			
		A	W	F	B
	Psychosoziale Maßnahmen für Frauen				
1	Förderung von Selbstbewusstsein	8,57	7,63	7,00	8,00
2	Argumentations- und Verhandlungstraining für Frauen	8,86	7,00	6,71	8,25
3	Leistungen vergleichen, bewerten, auflisten- um herauszufinden, was Frauen wirklich tun.	8,43	8,38	7,71	9,25
4	Frauennetzwerke weiterentwickeln	8,71	7,50	7,86	9,25
5	Frauen dazu motivieren, Frauen zu fördern.	9,00	6,75	8,14	7,00
	Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	A	W	F	B
6	Aussagekräftigere und verpflichtende geschlechtsspezifische Statistiken	9,29	6,25	8,14	7,13
7	Regelmäßige Erstellung von Zeitbudget-Analysen, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern zu erheben und sichtbar zu machen.	8,86	5,00	7,00	7,75

8	Gewerkschaftliche Maßnahmen, z.B. Gendering von Kollektivverträgen, Schulung von BetriebsrätInnen	9,57	7,38	9,29	8,63
9	Einheitlicher kollektivvertraglicher Mindestlohn	8,29	6,88	7,71	8,38
10	Verwendung von nicht diskriminierenden Arbeitsbewertungsverfahren (z.B. Einbeziehen von psychosozialen Voraussetzungen und Belastungen)	8,71	6,75	9,14	8,88
11	Vernetzung von Equal Pay- und Gleichstellungs-ExpertInnen	8,71	6,13	8,14	8,63
12	Höhere Bewertung sozialer Kompetenzen	8,43	7,00	8,57	8,00
13	Allgemeine Arbeitszeitverkürzung	8,71	3,88	8,43	7,88
14	Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit öffentlichen Geldern: qualitätvolle, leistbare und ganztägig verfügbare Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, Dorfhelferinnen und Betriebshilfen für Bäuerinnen und Selbständige mit Kleinkindern etc.	9,57	8,00	9,00	9,75
15	Individuell existenzsichernde Grundsicherung durch Mindeststandards bei sozialen Transferleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pension ...)	8,43	6,63	9,71	8,63
16	Anreize zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern	9,57	6,75	9,57	9,13
17	Unterstützung von Männern, wenn sie ihre Kinder selbst versorgen wollen- z.B. durch Förderung von Karenz und Teilzeitarbeit für Männer	9,67	7,13	8,86	9,43
	Innerbetriebliche Maßnahmen	A	W	F	B
18	Sensibilisierung von Führungskräften	9,43	8,38	8,43	7,63
19	Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen	8,00	6,38	8,29	8,00
20	Maßnahmen für Einkommenstransparenz	9,71	7,00	8,43	8,00
21	Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling dieser Ziele	9,71	7,75	9,43	8,50
22	Mentoringprogramme für Frauen	8,57	6,50	6,71	7,75
23	Förderung des Zugangs von Frauen zu betriebsinterner und externer Weiterbildung	9,43	7,00	7,29	8,25
24	Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung von Frauen	8,86	7,13	7,57	7,75
	Gesetzliche Maßnahmen	A	W	F	B
25	Stärkere Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsgesetze	8,71	6,63	8,57	7,25
26	Gesetzliche Verpflichtung zu positiven Aktionen und Gleichstellungsmaßnahmen	8,29	5,88	8,14	8,00
27	Gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von Lohnstrukturen innerhalb eines Unternehmens, mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten (Bsp. Schweden)	9,14	7,00	9,00	8,00
28	Möglichkeit von Verbandsklagen bei Diskriminierung	8,57	6,75	9,00	7,86
29	Frauenquote in wichtigen Gremien und Sanktionen bei Nichteinhaltung (Bsp. Norwegen- Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen)	8,86	6,00	9,14	7,71
30	Mehr Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft	8,57	5,75	8,57	7,88
31	Beiträge zur Sozialversicherung sollten wie Lohnsteuer progressiv gestaltet werden, um niedrigere Einkommen zu entlasten und Einkommensdifferenzen zu reduzieren.	8,43	3,86	7,57	7,67
32	Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pension) sollte so verändert werden, dass eine Reduzierung der Einkommensdifferenz stattfindet, z.B. durch Einführung des Individualprinzips bei der Notstandshilfe	8,43	5,13	7,86	9,33
	PR-Maßnahmen	A	W	F	B
33	Unternehmen für Equal Pay motivieren, z.B. durch Prämien oder zeitlich befristete Förderungen	7,57	6,71	7,86	7,50
34	Verknüpfung von Frauenförderung und Gendergleichstellung in Betrieben mit der Möglichkeit öffentlicher Aufträge	9,50	6,14	9,14	8,71
35	Pay Audits nach dem Vorbild von Familienfreundlichkeit-Audits	7,43	5,38	6,86	7,75
36	Einbeziehen von Lohnstrukturen in die Bewertung von frauen- und familienfreundlichen Betrieben	9,71	7,13	8,29	8,00
37	Sensibilisierungskampagnen	9,14	7,88	8,17	8,25

Darstellung der Indikatoren für Gendersensibilität in Unternehmen der slowenischen PartnerInnenorganisation „With Excellence to Equality among Sexes“

Autorin: Neva Marn, Oria Computers d.o.o.
Mिताutorinnen: Urška Guna, Oria Computers d.o.o.
Vahida Dedić, Regional Development Centre d.o.o.

Für die Entwicklungspartnerschaft
„WITH EXCELLENCE TO EQUALITY AMONG SEXES“
und die
TRANSNATIONALE PARTNERSCHAFT WEGA
Zagorje ob Savi, 2007

Eines der Hauptziele des Projekts, das von der Entwicklungspartnerschaft „With Excellence to Equality among Sexes“ durchgeführt wurde, ist es, Chancengleichheit und Bedingungen für gleichberechtigte Entwicklung von MitarbeiterInnen hinsichtlich Erfahrung, Wissen, Bildung, aber auch ihrer persönlichen Kompetenzen und ihrer Karriereentwicklung zu schaffen. Gerechte und gleiche Rahmenbedingungen für Arbeit und Entwicklung aller MitarbeiterInnen zu schaffen, muss Zielsetzung jedes Unternehmens werden. Es sollten daher Indikatoren und Kriterien entwickelt werden, die uns als Bewertungsinstrument dafür dienen, ob ein Unternehmen seinen MitarbeiterInnen gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Bei der Erstellung dieser Kriterien muss in Betracht gezogen werden, welche Einschränkungen eine gleichberechtigte Karriereentwicklung von Männern und Frauen verunmöglichen. Diese Einschränkungen können durch menschliche Faktoren bedingt sein (z. B. mangelnde Bereitschaft oder Angst, Verpflichtungen einzugehen, was Beförderungen in Leitungspositionen unmöglich macht), sie können Teil der formalrechtlichen Struktur des Unternehmens sein (Stellenstruktur, Bewertungs- und Vergütungssystem/Lohnsystem, andere personalwirtschaftliche Bestimmungen des Unternehmens), oder sie können durch Einschränkungen im gesellschaftlichen Umfeld bedingt sein (Stereotype, Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen und somit das Problem der Kinderbetreuung, wodurch Frauen daran gehindert werden, Vollzeit zu arbeiten bzw. Überstunden zu machen).

Alle diese Einschränkungen dienen als Ausgangspunkt für die Erstellung der Indikatoren zur Gewichtung verschiedener Faktoren im Bereich von Beschäftigung, Beförderung und Personalmanagement sowohl bei bereits im Unternehmen Beschäftigten als auch bei StellenbewerberInnen. Diese Indikatoren zeigen auch das Ausmaß der Diskriminierung in diesen Bereichen. Anhand der Indikatoren können wir daher die Einschränkungen sichtbar machen, die ein Hindernis für die Chancengleichheit bei der Karriereentwicklung von Männern und Frauen im Unternehmen, aber auch in der Wirtschaft darstellen. Das Unternehmen kann seine Schwächen und Stärken feststellen und ausgehend davon daran arbeiten, seine Schwächen zu korrigieren oder zu verändern und seine Stärken beizubehalten. Das Unternehmen sollte bemüht sein, so viele Kriterien wie möglich zu erfüllen, um gegenüber seinen MitarbeiterInnen eine nichtdiskriminierende Haltung beizubehalten oder zu entwickeln.

GLIEDERUNG DER INDIKATOREN NACH BEREICHEN

Die folgenden Abschnitte beinhalten die erstellten Indikatoren sowie die erforderlichen Erklärungen. Sie werden nach den Bereichen, zu denen sie gehören, in Gruppen unterteilt.

FORMALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN

Gesetzliche Bestimmungen, die die Stellung von Frauen regeln

In jedem Unternehmen gibt es eine Reihe von Bestimmungen und Regelungen, die die Grundlage für verschiedene Regeln, Normen und Standards für Verhalten und Interaktion innerhalb des Unternehmens bilden. Diese Bestimmungen sollten auch Regelungen enthalten, wonach alle Tätigkeiten im Bereich der Beschäftigung, Einführung in Arbeitsprozesse und -umfeld, Beförderung und des täglichen Umgangs mit MitarbeiterInnen frei von Diskriminierung sein müssen und alle beteiligten Personen nach ihren Kenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Erfolgen behandelt werden sollen, ungeachtet ihres Geschlechts, sozialen Status, ihrer ethnischen Herkunft oder Religion.

Es sollte auch Verfügungen für den Fall von Dienstverhinderungen wie z. B. Krankenstand oder Mutter-/Vaterkarenz geben. Unternehmen sollten daher festlegen, wie in solchen Fällen zu verfahren ist, insbesondere in Hinblick auf ein Vertretungssystem. Wichtig ist, dass diese Verfügungen für alle MitarbeiterInnen, also für Männer UND Frauen, konzipiert sind.

Zur Lösung von Fragen bezüglich Mutter-/Vaterkarenz ist es wichtig, dass Unternehmen begreifen, dass Karenzurlaub nicht mehr ausschließlich Frauensache ist; es ist daher wichtig, dass Unternehmen auch den Vätern ermöglichen, Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen. Wenn das Unternehmen ihnen diese Entscheidung freistellt, haben beide PartnerInnen die Möglichkeit, gleichberechtigt darüber zu entscheiden, wer in Karenz geht.

Bei diesem Indikator ist es sinnvoll zu untersuchen, wie diese Verfügungen - wenn überhaupt - innerhalb des Unternehmens geregelt sind (ob sie z. B. in gendersensibler Sprache formuliert sind). Ebenfalls wichtig ist ein seitens des Unternehmens genau festgelegtes System von Garantien, dass MitarbeiterInnen nach dem Ende der Mutter- oder Vaterkarenz an denselben Arbeitsplatz / dieselbe Position zurückkehren können.

In Unternehmen mit hohem Bewusstsein für die Notwendigkeit solcher Strukturen und Bestimmungen gibt es wahrscheinlich zahlreiche Bestimmungen, die die Position diskriminierter Personen - in unserem Fall Frauen - betreffen. Es ist zu betonen, dass das Vorliegen einer Reihe solcher Bestimmungen nur einer der Schritte und grundlegenden Indikatoren für so ein Bewusstsein ist. Unternehmen, in denen diese Bestimmungen bestehen, aber nicht umgesetzt werden, sind nur einen Schritt weiter als die anderen; es ist daher äußerst wichtig, dass Unternehmen diese Bestimmungen beachten und auch umsetzen.

Anzahl der Karrierepläne für Frauen

Karrierepläne bestimmen die MitarbeiterInnenentwicklung in bestimmten Bereichen oder Positionen im Unternehmen. Anhand der Anzahl schriftlich festgelegter Karrierepläne für Frauen können wir beurteilen, welche Bedeutung der Beförderung von Frauen zugeschrieben wird. Es ist daher wichtig, dass diese Karrierepläne nicht für alle MitarbeiterInnen formuliert werden, sondern für Männer und Frauen getrennt, um den Differenzen und Eigenheiten bei den Arbeitsanforderungen, aber auch den genderbedingten Besonderheiten gerecht zu werden. Es ist erforderlich, in Unternehmen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Frauen einen anderen Karriereverlauf haben als Männer. Es muss berücksichtigt werden, dass Frauen Kinder haben und sich daher Zeit zur Kinderbetreuung nehmen müssen, in dieser Zeit kaum Überstunden machen können und flexiblere und der Situation angepasste Arbeitszeiten brauchen. Es ist erforderlich, diese Rolle der Frau anzuerkennen und nicht negativ zu bewerten. Unternehmen sollten sich der unterschiedlichen Karriereverläufe von Männern und Frauen bewusst sein und dies bei der Erstellung von Karriereplänen berücksichtigen. Auf diese Weise zeigen sie ihr Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter und ihre Unterstützung dafür bei der Erstellung von Karriereplänen, die einen gerechteren Umgang mit Männern und Frauen ermöglichen.

Anzahl der „klassisch weiblichen“ Kompetenzen

Unternehmen sollten definieren, welche Fähigkeiten und Kenntnisse für eine bestimmte Stelle gefragt und notwendig sind. Mit diesem Indikator wollen wir analysieren, bei welchen Stellen die geforderten Kompetenzen „klassisch weibliche“ Fähigkeiten beinhalten, und welches diese Kompetenzen sind. Zu den „klassisch weiblichen“ Merkmalen gehört es, auf die Zusammenarbeit unter KollegInnen zu achten, Untergebene zu unterstützen und Familienverhältnisse im Arbeitszusammenhang zu berücksichtigen. „Klassisch weibliche“ Fähigkeiten umfassen u. a. auch eine größere Leichtigkeit im Ausdrücken von Gefühlen, mehr Hilfsbereitschaft, höhere soziale Kompetenzen, höhere Teamfähigkeit, Fähigkeit zum „Multitasking“ und besseres Merkvermögen für bestimmte Angelegenheiten. Weiblich konnotierte Kompetenzen sind vor allem soziale und kommunikative Kompetenzen im Umgang mit Menschen, Respekt für die Bedürfnisse anderer, aufmerksames Zuhören, zwischenmenschliches Verständnis, Anregung zu partizipativem Vorgehen und kooperative Teamkultur. Daraus können wir schließen, dass eine Stelle umso geeigneter für eine Frau ist, je höher die Anzahl der klassisch „weiblichen“ Kompetenzen ist. Anhand dieses Indikators können wir daher feststellen, welches diese Stellen im Unternehmen sind und wer sie innehat - Männer oder Frauen.

UNTERNEHMENSORGANISATION UND STELLENSTRUKTUR

Frauenanteil in einem Unternehmen

D. h. der Anteil von in einem Unternehmen beschäftigten Frauen. Es ist anzunehmen, dass ein Unternehmen mit hohem Frauenanteil mit höherer Wahrscheinlichkeit Frauen einstellt und bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen Frauen nicht diskriminiert. Der Frauenanteil hängt aber auch vom Geschäftsfeld des Unternehmens ab. Klarerweise ist er in Unternehmen, die in Bereichen tätig sind, in denen traditionellerweise Frauen beschäftigt sind, höher. Dennoch ist es immer noch notwendig, den Frauen- und Männeranteil bei den Beschäftigten in einem Unternehmen zu vergleichen, ebenso wie den Frauen- und Männeranteil in entscheidenden und fachlich qualifizierten Positionen.

Genderstruktur bei Stellen

In diesem Fall sind wir an der Arbeitsteilung innerhalb von Unternehmen interessiert: Welche Stellen werden mit Männern und welche mit Frauen besetzt? Die daraus resultierende Frage ist: Sind Frauen hauptsächlich als Sekretärinnen und Sachbearbeiterinnen und Männer vorwiegend in Entscheidungspositionen tätig, oder ist das nicht der Fall?

Frauenanteil in leitenden Positionen (Geschäftsführung und Aufsichtsrat)

Entscheidungspositionen in Unternehmen sind immer noch eine Männerdomäne, die meisten Vorstandsmitglieder immer noch Männer. Uns interessiert daher an diesem Punkt, wer diese Positionen in Unternehmen inne hat und wie die Genderstruktur bei diesen Positionen ist.

Heimarbeit und Telearbeit

Bei diesem Indikator wird gefragt, ob, auf welche Weise und in welchem Ausmaß in einem Unternehmen Telearbeit möglich ist. Ein Unternehmen kann seinen MitarbeiterInnen ermöglichen, einen bestimmten Anteil einer bestimmten Art von Arbeit von zu Hause aus zu erledigen und nur in den Betrieb zu kommen, um an Meetings teilzunehmen oder die Arbeit zu tun, die nicht von zu Hause aus zu erledigen ist. Mütter und jene, die alte Menschen versorgen, können auf diese Weise zu Hause arbeiten, ohne am Arbeitsplatz anwesend zu sein; dasselbe gilt für die Elternkarenz.

Evaluierung von Heimarbeit

Dieser Indikator zeigt, wie Arbeit, die von den MitarbeiterInnen im Auftrag des Unternehmens zu Hause geleistet wird, evaluiert wird. Dabei gewinnen wir auch Einblick in die Einstellung des Unternehmens zu flexibler Arbeitszeitregelung und der Möglichkeit, dass MitarbeiterInnen einen Teil der Arbeit am Arbeitsplatz und einen Teil zu Hause erledigen. Uns interessiert auch, ob die Arbeit, die eine Mutter mit nach Hause nimmt und am Abend oder am Wochenende leistet, nachdem sie die Kinder versorgt hat, korrekt evaluiert wird. Besonders diese Art von Arbeit sollte auf dieselbe Weise bewertet werden wie am Arbeitsplatz geleistete Arbeit. In einem Unternehmen, in dem die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Zeit für Privatleben/Familie so gehandhabt wird, dass MitarbeiterInnen die Arbeit, die nicht am Arbeitsplatz erledigt wurde, nach Hause nehmen können, ist ein höherer Anteil von Frauen und Männern mit größeren familiären und anderen außerbetrieblichen Verpflichtungen zu erwarten; vermutlich ist auch die Fluktuation geringer und die MitarbeiterInnenzufriedenheit höher. Die zu Hause geleistete Arbeit hat daher denselben Wert wie die

am Arbeitsplatz erledigte. (Es ist hervorzuheben, dass nicht jede Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausgeführt werden kann, aber dort, wo es möglich ist, muss sie auf dieselbe Weise bewertet werden)

Fluktuation bei Männern und Frauen

Dieser Indikator zeigt, wie häufig und nach welcher Zeit Männer und Frauen aus einem Unternehmen ausscheiden. Frauen tendieren oft dazu, in einem Arbeitsverhältnis zu bleiben, wenn ihre Arbeit klar definiert ist, um 8 Uhr beginnt, um 16 Uhr endet und keine Überstunden erfordert. Daraus kann sich für Frauen eine im Vergleich zu Männern geringere Fluktuation ergeben. In Unternehmen, in denen Frauen und Männer Überstunden machen müssen, keine flexiblen Arbeitszeiten haben und die Verantwortung von Frauen für Familie und Kinder nicht berücksichtigt wird, kann die Fluktuation bei Frauen wesentlich höher sein.

MITARBEITERINNENENTWICKLUNG

Altersstruktur bei Beförderungen

Ein Vergleich der Alters- und Genderstruktur bei Beförderungen in einem Unternehmen zeigt, in welchem Alter Männer in bestimmten Positionen befördert werden, und in welchem Alter das bei Frauen der Fall ist. Werden Männer jünger und in höhere Positionen befördert als Frauen? Wenn ja, warum werden sie schneller befördert? Die Unterschiede im Karriereverlauf von Männern und Frauen zeigen uns, dass sich Männer ausschließlich auf ihre Karriere konzentrieren können, während Frauen auch viel Arbeit für familiäre Verpflichtungen und Mutterschaft aufwenden müssen. Wenn ein Unternehmen darauf keine Rücksicht nimmt, die Karriereentwicklung von Frauen in dieser Zeit nicht ermöglicht und fördert und die Arbeitsleistung nach den am Arbeitsplatz verbrachten Stunden und nicht nach Umfang und Qualität der geleisteten Arbeit bewertet, können daraus Ungleichheiten in der Gender- und Altersstruktur bei Beförderungen resultieren. Das Alter der betreffenden Frauen ist daher höher als das Alter der Männer; dasselbe gilt für das Dienstalter. Bei diesem Indikator ist es sehr wichtig, auch zu berücksichtigen, in welchem Alter Männer und Frauen das erste Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind. Frauen, die später in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten, werden bei der Beförderung entsprechend älter sein als Männer. Bei einer Beförderung im selben Alter kann man in diesem Fall also sagen, dass eine Frau früher als ein Mann befördert wurde.

Beförderungen - Dienstalter

Bei diesem Indikator ist das Hauptkriterium für eine Beförderung das Dienstalter. Uns interessiert hier, nach wie vielen Dienstjahren Männer im Vergleich zu Frauen in eine andere, höhere Position befördert werden. Ist die Anzahl der Dienstjahre in diesem Fall bei Männern höher oder niedriger als bei Frauen oder gleich hoch? Die Beförderungsstruktur in Relation zum Dienstalter ist ein besserer Indikator als in Relation zum Alter, da es bei Letzterem erforderlich ist, zu berücksichtigen, in welchem Alter eine Person zu arbeiten begonnen hat, um Vergleiche anstellen zu können. Das muss beim Dienstalter nicht notwendigerweise berücksichtigt werden, wenngleich es wichtig ist, die Mutterschaft und den damit verbundenen Zeitaufwand einzubeziehen. Mutterschaft hat nur einen Einfluss auf die Beförderungsstruktur von Frauen. Bei der Planung von Karriere und Beförderung von Frauen ist es wichtig zu bedenken, dass die Beförderungsstruktur in zeitlicher Hinsicht bei Frauen und Männern unterschiedlich ist, und zwar deshalb, weil Frauen oft beschließen, sich zuerst um ihr Privat- und Familienleben zu kümmern und dann ihre Karriere weiterzuerfolgen, oder aber zuerst Karriere machen und erst dann Kinder planen, wenn die Karriere gesichert ist. Einige Frauen widmen ihr ganzes Leben dem Beruf und haben überhaupt keine Kinder.

Mentoring-System

Ein unternehmensinternes Mentoring-System ist ein System des Wissenstransfers unter den MitarbeiterInnen, üblicherweise von einer Person, die über bestimmte Kenntnisse verfügt, zu einer anderen, die diese Kenntnisse benötigt. Ein funktionierendes System dieser Art ist für ein Unternehmen wichtig. Ein gut eingerichtetes Mentoring-System ermöglicht rasche und qualitativ fundierte Wissensweitergabe und bewirkt damit indirekt hohe MitarbeiterInnenzufriedenheit.

Durchschnittliches Bildungsniveau

Hier interessiert uns das durchschnittliche Bildungsniveau von Männern und Frauen sowohl unternehmensweit als auch in bestimmten Positionen. Allgemein wird angenommen, dass Frauen in einer bestimmten Position ein höheres Bildungsniveau haben als Männer in derselben Position, woraus zu schließen wäre, dass Frauen im Unternehmensdurchschnitt eine im Vergleich zu Männern

höhere Bildung haben. Dieser Indikator zeigt außerdem, wie hoch von Frauen geleistete Arbeit geschätzt wird, aber auch, ob es ausreichend Fördermaßnahmen speziell für Frauen wie z. B. Mentoring-Netzwerke, Karrierepläne gibt oder nicht.

Der Indikator zeigt möglicherweise auch, dass manche Frauen mit höherer Bildung bereit sind, in Positionen zu arbeiten, die ein niedrigeres Bildungsniveau erfordern, was sich in niedrigerem Lohn niederschlägt, aber mehr freie Zeit und Flexibilität ermöglicht und Privatleben und Arbeit besser vereinbar macht. Bei diesem Indikator interessiert uns auch der Vergleich zwischen den Löhnen von Männern und Frauen in Verhältnis zum Bildungsniveau. Uns interessiert, ob eine Frau in derselben Stellung wie ein Mann denselben Lohn wie dieser bekommt oder einen höheren oder niedrigeren Lohn als ein Mann in derselben Position.

Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen

Dieser Indikator zeigt den Frauen- und Männeranteil bei Fortbildungen und Schulungen in einem Unternehmen. Wer nimmt an mehr Fortbildungen und Schulungen teil, Männer oder Frauen? Fortbildung und Schulung, ob formell oder informell, ist nämlich von großer Bedeutung für die MitarbeiterInnenentwicklung.

Anteil an beruflichen Verpflichtungen am Nachmittag

Hier geht es um Fortbildungen, Meetings, Geschäftsreisen oder andere Tätigkeiten, die für die Nachmittagsstunden angesetzt sind und sehr wichtig dafür sind, bestimmten beruflichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Für Frauen ist es schwierig, Verpflichtungen außerhalb ihrer Arbeitszeit nachzukommen, wenn sie neben der Erwerbsarbeit für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig sind. Das versetzt sie in eine im Vergleich zu Männern schlechtere Ausgangslage. Wenn sich eine Frau um eine Stelle bewirbt, ist es wahrscheinlicher, dass ein Mann diese Stelle bekommt; dasselbe gilt für Beförderungen. Für eine Frau, die bereits eine Stelle hat, kann die Vereinbarkeit so schwierig werden, dass sie die Stelle aufgibt, das Unternehmen verlässt und eine andere Stelle annimmt, die keine derartigen Verpflichtungen erfordert.

BEZAHLUNG, VERGÜTUNG UND EVALUIERUNG DER MITARBEITERINNEN

Durchschnittliche Bezahlung in einem Unternehmen

Dieser Indikator zeigt die Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern. Aus der Bezahlung können wir darauf schließen, wer Entscheidungspositionen innehat. Üblicherweise liegt das Durchschnittsgehalt von Männern über dem von Frauen.

Durchschnittliches Gehalt im Verhältnis zur Position im Unternehmen

Die Höhe des Gehalts für eine bestimmte Stelle muss unabhängig vom Geschlecht der Person, die die Arbeit ausübt, dieselbe sein. Wenn zwei Personen, die dieselbe Arbeit leisten, nicht gleich bezahlt werden, liegt möglicherweise ein Fall von Diskriminierung bei der Bewertung der geleisteten Arbeit vor. Untersuchungen zeigen, dass in vielen Fällen Frauen für dieselbe Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer; hier liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

Vergütungssystem - soziale Kompetenz

Das Vergütungssystem in einem Unternehmen sollte so konzipiert sein, dass es auch soziale Kompetenzen berücksichtigt, die üblicherweise eher kennzeichnend für Frauen sind. Zu diesen Kompetenzen zählen u. a. Empathie, die Fähigkeit, eine Angelegenheit in einer umfassenderen Perspektive zu sehen, Teamarbeit, Hilfsbereitschaft und personenorientierte Beziehungen zu anderen. Dieser Indikator zeigt daher, ob ein Unternehmen diese Kompetenzen berücksichtigt und somit gleichwertige Vergütungsmaßnahmen ermöglicht.

Vergütungen im Vergleich - Frauen/Männer

Dieser Indikator zeigt das Verhältnis zwischen den Vergütungen von Männern und Frauen in einem Unternehmen. Sind die Vergütungen von Männern höher als jene von Frauen, oder sind sie gleich hoch?

Bewertung nach Effizienz

Der Faktor, an dem der Arbeitserfolg gemessen wird, sollte die Qualität und nicht die Quantität der geleisteten Arbeit sein. Eine Frau, die auch Mutter ist und einen alten Menschen betreut, kann in ihrer Arbeit effizienter sein als andere MitarbeiterInnen, weil sie motiviert ist, ihre Arbeit in acht Stunden zu

erledigen. Daher kann die Anzahl der am Arbeitsplatz verbrachten Stunden nicht der einzige Bewertungsmaßstab für die MitarbeiterInnenleistung sein. Der geeignete Maßstab ist daher die Qualität sowie die Quantität der geleisteten Arbeit.

Flexibilität der Arbeitszeit

Dieser Indikator zeigt, wie flexibel ein Unternehmen bei der Strukturierung der Arbeitszeiten ist. Können MitarbeiterInnen z. B. selbst entscheiden, wann sie zur Arbeit kommen und wann sie weggehen; ist es möglich, Arbeit zu Hause zu erledigen? Flexible Arbeitszeiten können eine große Hilfe für jene sein, die z. B. auch unbezahlte Arbeit in Form von Kinder- oder Altenbetreuung leisten.

Anteil an verbrauchtem Jahresurlaub*

Dieser Indikator zeigt den Anteil an verbrauchtem Jahresurlaub nach Geschlechtern in Unternehmen. Frauen nehmen sich häufiger bei Erkrankung ihrer Kinder frei und gehen seltener in Krankenstand. Auf diese Weise nehmen sie mehr Urlaub in Anspruch als Männer. Es ist bei Frauen auch üblich, ihren Urlaub während der Schulferien zu nehmen, damit sie mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können. Uns interessiert auch der Anteil an verbrauchtem unbezahltem Urlaub.

Anteil Mutterkarenz/Vaterkarenz

In unserer Gesellschaft gehen traditionellerweise Frauen in Mutterkarenz. Männer beanspruchen sehr selten Vaterkarenz. Die Frage ist daher, ob ein Unternehmen Männern ermöglicht, in Vaterkarenz zu gehen. Wenn in einem Unternehmen auch Männer in Karenz gehen, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen eine frauen- und familienfreundliche Einstellung hat.

Anteil an Pflegefreistellungen zur Betreuung von Kindern/anderen Angehörigen

Dieser Indikator zeigt den Anteil von Männern im Vergleich zu Frauen, die bei Erkrankung ihrer Kinder Urlaub in Anspruch nehmen. Untersuchungen zeigen, dass Frauen diejenigen sind, die ihre Kinder oder alte Angehörige betreuen und auch ihren Urlaub dafür in Anspruch nehmen.

Vertretungssystem

Ein Vertretungssystem für MitarbeiterInnen, die aufgrund von Krankheit, Elternkarenz oder aus anderen Gründen dienstverhindert sind, ist für einen ungestörten Arbeitsablauf sehr wichtig. Kein solches System zu haben, kann für das Unternehmen große Verluste bedeuten. Bei diesem Indikator interessiert uns, ob ein Unternehmen in solchen Fällen neue MitarbeiterInnen einstellt oder ob MitarbeiterInnen, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind, die Arbeit übernehmen. Es ist auch sehr wichtig, dass Frauen bzw. Männer nach Ende der Elternkarenz wieder an dieselbe Position zurückkehren.

Anteil befristeter Verträge

Einen weiteren Indikator bietet der Vergleich zwischen dem Anteil von Frauen und Männern, die auf der Basis befristeter Verträge beschäftigt sind, und jenen, die unbefristete Verträge haben. Oft bekommen junge Frauen keine unbefristeten Verträge, was zur Ungewissheit führt, ob sie die Stelle behalten können, wenn sie in dieser Zeit in Mutterkarenz gehen. Es ist auch sinnvoll, die Altersstruktur von MitarbeiterInnen mit befristeten und unbefristeten Verträgen miteinander zu vergleichen.

Anteil an Teilzeitbeschäftigten

Bei diesem Indikator interessiert uns der Vergleich zwischen dem Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen. Personen mit höheren familiären Verpflichtungen sind öfter teilzeitbeschäftigt; oft steigt ein Elternteil (in den meisten Fällen die Frau/Mutter) nach der Geburt von Kindern auf Teilzeit um.

Anteil der PendlerInnen

Hier geht es um Migration oder Anreise vom Wohnort zum weiter entfernten Arbeitsort. Manche MitarbeiterInnen sind bereit, täglich von und zur Arbeit zu pendeln. Das ist üblicherweise der Fall, wenn MitarbeiterInnen mit Arbeit und Arbeitsbedingungen zufrieden sind, und auch, wenn Flexibilität möglich ist und gefördert wird. Der PendlerInnenanteil ist ein Indikator für die MitarbeiterInnenzufriedenheit in einem Unternehmen. Uns interessiert auch das Verhältnis von männlichen zu weiblichen PendlerInnen: Wie viele Frauen sind bereit, zur Arbeit zu pendeln, und welche Strecke sind Männer täglich zurückzulegen bereit.

FAMILIENBEDINGTE FAKTOREN

Kinderbetreuung im Unternehmen

Die Einrichtung einer unternehmenseigenen Betreuungsstruktur für die Kinder von MitarbeiterInnen folgt einem steigenden Trend. In diesem Fall können die Eltern in Pausen nach den Kindern sehen und verbringen vor und nach der Arbeit nicht viel Zeit mit der Fahrt zum Kindergarten. Der Kindergarten kann seine Öffnungszeiten nach den Erfordernissen des Unternehmens richten, was eine befriedigendere Vereinbarung von Privat- und Berufsleben ermöglicht, weil die Eltern sich keine Sorgen darum machen müssen, wer die Kinder betreut, falls sie Überstunden machen.

MediatorIn für familiäre Angelegenheiten

Dieser Indikator zeigt, ob es im Unternehmen eine Person gibt, die auf Nichtdiskriminierung bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen, aber auch bei Beförderungen und im täglichen Arbeitsprozess achtet. Diese Mediatorin/dieser Mediator ist auch dafür zuständig, MitarbeiterInnen bei der Vereinbarung von Privat- und Berufsleben zur Seite zu stehen.