Landespressestelle Vorarlberg
informiert

Pressefoyer – Dienstag, 12. Juni 2012

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Forschungs- und Entwicklungsprojekt

mit

Landesstatthalter Mag. Karlheinz Rüdisser
Landesrätin Dr. Greti Schmid
(Frauenreferentin der Vorarlberger Landesregierung)
Mag. Monika Lindermayr
(Leiterin des Frauenreferates im Amt der Landesregierung)

Amt der Vorarlberger Landesregierung Landespressestelle Landhaus A-6901 Bregenz
Tel: +43(0)5574/511-20135 Fax: +43(0)5574/511-20190 DVR 0058751
E-Mail: presse@vorarlberg.at www.vorarlberg.at Hotline: +43(0)664/6255668 oder +43(0)664/6255667

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Pressekonferenz, 12. Juni 2012

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist nicht nur eine Frage der Gesellschaftsordnung. Vielmehr ist es auch für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes wichtig, dass sowohl Männer als auch Frauen ihre Potenziale einbringen können. Deshalb hat das Land Vorarlberg ein überaus umfangreiches Forschungs- und Entwicklungsprojekt initiiert, um in den nächsten zweieinhalb Jahren zusätzliche Impulse in Richtung Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben zu setzen.

Sowohl Landesstatthalter Karlheinz Rüdisser als auch Landesrätin Greti Schmid sehen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in der Chancengleichheit im Erwerbsleben für Frauen und Männer wesentliche Faktoren für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg unserer Region. "Es zahlt sich für alle – für den Arbeitgeber und für die Beschäftigten – aus, wenn Job und Familienleben gut in Einklang gebracht werden können", so Rüdisser. Es ist für ihn ein erfreuliches Signal, dass sich immer mehr Vorarlberger Betriebe die Vorteile einer familienfreundlichen Unternehmenskultur erkennen und dafür auch konkrete Schritte setzen. Ein eindrucksvoller Beleg dafür wurde heuer beim Bewerb um den Staatspreis "Familienfreundlichster Betrieb" geliefert: In drei von fünf Kategorien ging die Auszeichnung an Vorarlberger Unternehmen bzw. Organisationen. Die preisgekrönten Betriebe glänzen mit flexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, Karenz- und Wiedereinstiegsmodellen, Angeboten in der Weiterbildung, familienunterstützenden Serviceleistungen und Unternehmenskultur.

Landesstatthalter Rüdisser: "Wir werden weiter alle Bemühungen unterstützen, um möglichst gleiche Rahmenbedingungen für Männer und Frauen zu erzielen, damit sie zu gleichen Bedingungen am Erwerbsleben teilnehmen können – im Interesse der Lebensqualität als auch der wirtschaftlichen Stärke Vorarlbergs."

In den letzten Jahren ist es mit engagierten Programmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern gelungen, die Rahmenbedingungen und die Aufstiegschancen für Frauen im Erwerbsleben zu verbessern. "Trotzdem bleibt nach wie vor viel zu tun", so Landesrätin Schmid.

- Zwar ist im Zeitraum 1970 bis 2010 der Mädchenanteil in den Maturaklassen von 29 auf 58,4 Prozent gestiegen, sodass innerhalb

der jüngeren Generation das Bildungsniveau der Frauen höher als jenes der gleichaltrigen Männer ist. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede in der Verteilung auf Branchen und Berufe.

- Der Anteil erwerbstätiger Frauen nimmt kontinuierlich zu – einer der markantesten Trends in den letzten Jahrzehnten. Heute gehen schon mehr als zwei Drittel der Frauen arbeiten, oft in Teilzeit. Die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten steigt überproportional. Nur ein knappes Drittel der Vollzeitbeschäftigten sind Frauen, aber über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten bzw. drei Viertel der geringfügig Beschäftigten.
- Kinder und Pflege von älteren Familienmitgliedern wirken sich bei Frauen – im Gegensatz zu Männern – unmittelbar auf die Beteiligung am Erwerbsleben aus. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ist die Beschäftigungsquote der Männer nur um zwei Prozent höher als die der Frauen. In der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen macht der Unterschied aber zehn Prozent aus. Die Dauer der Erwerbstätigkeit über das gesamte Arbeitsleben differiert sehr stark zwischen Männern und Frauen.

All das kann zu großen Unterschieden im Stundenlohn für vergleichbare Arbeit, im Jahreseinkommen und vor allem in der Pension führen.

Für Landesrätin Schmid ist klar, was für Schritte es zu setzen gilt: Die Einkommensschere von Frauen und Männern schließen, die Erziehungszeiten stärker bzw. als Vordienstzeiten anrechnen, ein verpflichtendes Pensionssplitting einführen und die Familienarbeit höher bewerten. "Besonders wichtig ist es darüber hinaus, jungen Mädchen bestmögliche Bildungschancen sowie die Motivation zu vermitteln, sich verstärkt auch in traditionell männlich dominierten Berufen zu versuchen. Darüber hinaus gilt es weiterhin engagiert die Kinderbetreuung auszubauen und gemeinsam mit Betrieben die Möglichkeit und den Nutzen einer familienfreundlichen Arbeitswelt aufzuzeigen", so Schmid.

Diese und viele weitere Ansätze sind im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes "Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben" berücksichtigt. Das Projekt wird im Zeitraum April 2012 bis Dezember 2014 umgesetzt und aus dem Europäischen Fonds für Regionalentwicklung gefördert. Die Federführung liegt beim Referat für Frauen und Gleichstellung, an der Umsetzung sind weiters die Sozialpartner, das Fraueninformationszentrum FEMAIL, das Mädchenzentrum Amazone sowie zahlreiche weitere Institutionen und Unternehmen beteiligt. Die Universität Innsbruck sorgt für die wissenschaftliche Begleitung.

Ergebnis des Projektes sollen sowohl Maßnahmen zur Sensibilisierung als auch konkrete Unterstützungsleistungen sein. Es umfasst vier Forschungs- und Handlungsfelder:

- Unternehmen und erwerbstätige Frauen
- Informationsmanagement
- Berufswahlprozesse
- Grundlagenforschung

1) Unternehmen und erwerbstätige Frauen

Familienfreundliche Personalpolitik

Angeboten werden Betriebsberatungen für eine familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenskultur sowie Workshops zu spezifischen, bedarfsorientierten Schwerpunktsthemen, wie z.B. flexible Arbeitszeitlösungen, Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliches Karenzmanagement, Väterförderung, Vereinbarkeit und Pflege usw. Vorträge und Vernetzungsplattformen werden organisiert, um die Implementierung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu begleiten.

Spezifische Beratungsangebote für erwerbstätige Frauen

Entwicklung und Erprobung von spezifischen ganzheitlichen Beratungen und Coachings für erwerbstätige Frauen, Wiedereinsteigerinnen und arbeitsuchende Frauen.

2) Informationsmanagement

Entwicklung von Informationsmaterialien

Entwicklung eines digitalisierten Informationssystems "Informationen von A-Z". Dieses Informationspaket soll Lebensbereiche und Themen behandeln, die für Frauen und Mädchen relevant sind. Der Bereich Erwerbsarbeit soll besonders behandelt werden. Die Informationen werden in Art eines Lexikons nach Stichwörtern von A bis Z geordnet.

Informationskampagne

Eine Informationskampagne zum Schwerpunkt Erwerbsarbeit soll entwickelt und durchgeführt werden.

3) Berufswahlprozesse

Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Mädchen und Burschen
Die vielen in Vorarlberg durchgeführten Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums (zB Girls Day, Boys Day, Schaffar Tag, Techniktage etc.) werden aufeinander abgestimmt, Synergien geschaffen und ein gendersensibles Gesamtkonzept zur Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Mädchen und Burschen entwickelt.

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen
Geschlechterstereotype Rollenbilder werden hinterfragt und das Berufswahlspektrum von Mädchen wird erweitert durch Werkstatt-Workshops, durch Berufsorientierungstage und durch die Begleitung der Mädchen. In Fortbildungsseminaren sollen praxisorientierte Methoden zum Hinterfragen der geschlechterstereotypen Rollenbilder an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vermittelt werden.

4. Grundlagenforschung

Gleichstellungsindikatoren und Vorarlberger Gleichstellungsbericht
Mit der Aktualisierung der 30 im Jahr 2008 erstellten Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg werden die ergänzenden Daten im Bereich Erwerbsarbeit erweitert. Die aktualisierten Gleichstellungsindikatoren sollen Basis sein für die Erstellung eines Berichtes über die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg. Dieser Gleichstellungsbericht soll was die inhaltliche Struktur und das Aufzeigen von Entwicklungen betrifft an die vier im Auftrag des Landes Vorarlberg, des ÖGB und der Arbeiterkammer erstellten Frauensituationsberichte anknüpfen.

Gleichstellungsbarometer Vereinbarkeit Familie und Beruf
Ergänzend dazu wird ein sogenannter Gleichstellungsbarometer entwickelt und eine Befragung zu den Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, durchgeführt.

Studie und Maßnahmenkatalog zu Berufswahlprozesse
Während Berufswahlprozesse von Jugendlichen bereits gut erforscht sind, haben die Berufsinteressen, -wünsche und -vorstellungen von Mädchen und Jungen zwischen 4 und 10 Jahren bislang weniger Aufmerksamkeit erfahren. Der Blick richtet sich daher auf relevante Sozialisationsinstanzen dieses Lebensabschnittes, nämlich Elternhaus (Familie), Kindergarten und Volksschule.

Zahlen und Fakten:

- Forschungs- und Entwicklungsprojekt "Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männer im Erwerbsleben" (Gefördert durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung)
- Start April 2012, voraussichtlicher Abschluss Dezember 2014
- Vier Forschungs- und Handlungsfeldern:
  - Unternehmen und erwerbstätige Frauen
  - Informationsmanagement
  - Berufswahlprozesse
  - Grundlagenforschung

(chancengleich.pku)