




**Vorarlberg**  
unser Land



50♂/50♀

**Pressefoyer**

Dienstag, 13. August 2019

Landesrat Christian Bernhard

Landesrätin Katharina Wiesflecker

Tanja Kopf

(Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung)

Titelbild: ©Prostock-studio - stock.adobe.com

**Gemeinsam für Chancengleichheit der Geschlechter**

Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von  
Frauen und Männern in Vorarlberg 2019 – 2023

# Gemeinsam für Chancengleichheit der Geschlechter

## Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2019 – 2023

Obwohl die Gleichberechtigung von Mann und Frau in unserer Gesellschaft außer Frage steht, kann in vielen wesentlichen Bereichen – von der Erwerbstätigkeit bis zur sozialen Absicherung – längst nicht von Chancengleichheit gesprochen werden. Um hier Fortschritte zu erzielen, hat das Land Vorarlberg den Regionalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern (RAP) entwickelt, der als strategisches Instrument für eine koordinierende Genderpolitik dient und im Zusammenhang mit den regelmäßig aktualisierten 30 Gleichstellungsindikatoren konkrete Maßnahmen festlegt. Der RAP wurde in Zusammenarbeit mit Sozialpartnerschaft, Vereinen und Organisationen erstmals 2009 herausgegeben und 2013 überarbeitet. Nun legt der Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung des Landes Vorarlberg eine neue Ausgabe für die Periode 2019 – 2023 vor. Zusammen mit 18 wichtigen Systempartnern soll noch stärker als bisher betont werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe ist, die in allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern wahrgenommen werden muss, so Landesrat Christian Bernhard und Landesrätin Katharina Wiesflecker im Pressefoyer: „Politische Appelle reichen nicht. Um etwas zu bewirken, müssen alle – Wirtschaft, Bildungseinrichtungen, NGOs usw. – mit ins Boot geholt werden.“

Im Sinne einer gleichstellungsorientierten Politik konzentrieren sich die im RAP definierten Maßnahmen auf vier Handlungsfelder:

- Ausbildung
- Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Situation
- Politische Partizipation
- Hausarbeit und Kinderbetreuung

Die Neuauflage des RAP im Jahr 2019 fällt mit dem Jubiläum 100 Jahre Frauenwahlrecht zusammen. In dieser Zeit sind auf dem Weg in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern grundlegende Fortschritte gemacht worden. Trotzdem ist in wesentlichen Bereichen die Lage nach wie vor unbefriedigend. Das zeigt die jüngste Auswertung der 30 Gleichstellungsindikatoren im Jahr 2018.

### 1. Ausbildung

- Beim Bildungsniveau haben Frauen aufgeholt. In den höheren Schulen sind Mädchen in der Überzahl. In den letzten zehn Jahren ist ihr Anteil von 51,5 auf 58,1 Prozent gestiegen.
- Aber weit mehr als die Hälfte der Mädchen, die eine weiterführende Schule besuchen, wählen eine typisch weibliche Schulform. Ebenso entscheidet sich die Mehrheit der Burschen für eine typisch männliche Schulform.

- Allerdings hat sich der Anteil der Mädchen an den Höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten seit dem Jahr 2000 etwa verdoppelt. Er betrug zwischenzeitlich schon 32,9 Prozent, ist inzwischen aber wieder auf 29 Prozent zurückgegangen.

## 2. Erwerbsarbeit/Einkommen/soziale Situation

- Die Erwerbsquote der Frauen gilt als aussagekräftiger Indikator für das wirtschaftliche Entwicklungsniveau einer Region. Sie war in Vorarlberg bis 2004 unter dem Österreich-Durchschnitt, seither liegt sie ständig darüber. Derzeit beträgt sie bei den Frauen 70,4 Prozent (Österreich: 68,2 Prozent). Dieser Vergleich ist aber ambivalent, weil in Vorarlberg mehr Frauen in Teilzeit arbeiten – und das mit besonders geringem Stundenausmaß. Einerseits sind Vorarlbergerinnen offenbar eher berufstätig, gleichzeitig ist in keinem Bundesland die familiäre Arbeit in so geringem Maß partnerschaftlich aufgeteilt. Das zeigt sich an dem verschwindend geringen Prozentsatz von Vätern, die Kinder betreuen, und an dem besonders geringen Anteil von in Teilzeit arbeitenden Männern in Vorarlberg.
- Je höher die berufliche Hierarchieebene, desto höher ist der Männeranteil. Frauen stellen in Vorarlberg rund 63 Prozent der Hilfskräfte, Männer 70 Prozent der Führungskräfte.
- 51,3 Prozent der unselbständig tätigen Frauen arbeiten in Teilzeit, aber nur 7,7 Prozent der erwerbstätigen Männer.
- 38,5 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen Vorarlbergs arbeiten weniger als 20 Stunden in der Woche (Österreich: 30 Prozent).
- Das durchschnittliche Jahreseinkommen vollzeitbeschäftigter Frauen in Vorarlberg beträgt rund 20.000 Euro, Männer kommen auf rund 39.000 Euro (Quelle: Statistik Austria, 2018. Lohnsteuer- und HV Daten).

## 3. Politische Partizipation

Grundsätzlich hat die Zahl der Frauen in politischen Gremien seit dem Jahr 2000 zunächst zugenommen, ist aber zuletzt zumindest im Vorarlberger Landtag wieder gesunken. Der Anteil in den Gemeindevertretungen liegt bei 23,6 Prozent, im Vorarlberger Landtag bei 30,6 Prozent. Dies dürfte sich nach den anstehenden Wahlen weiter positiv zugunsten der Frauen entwickeln.

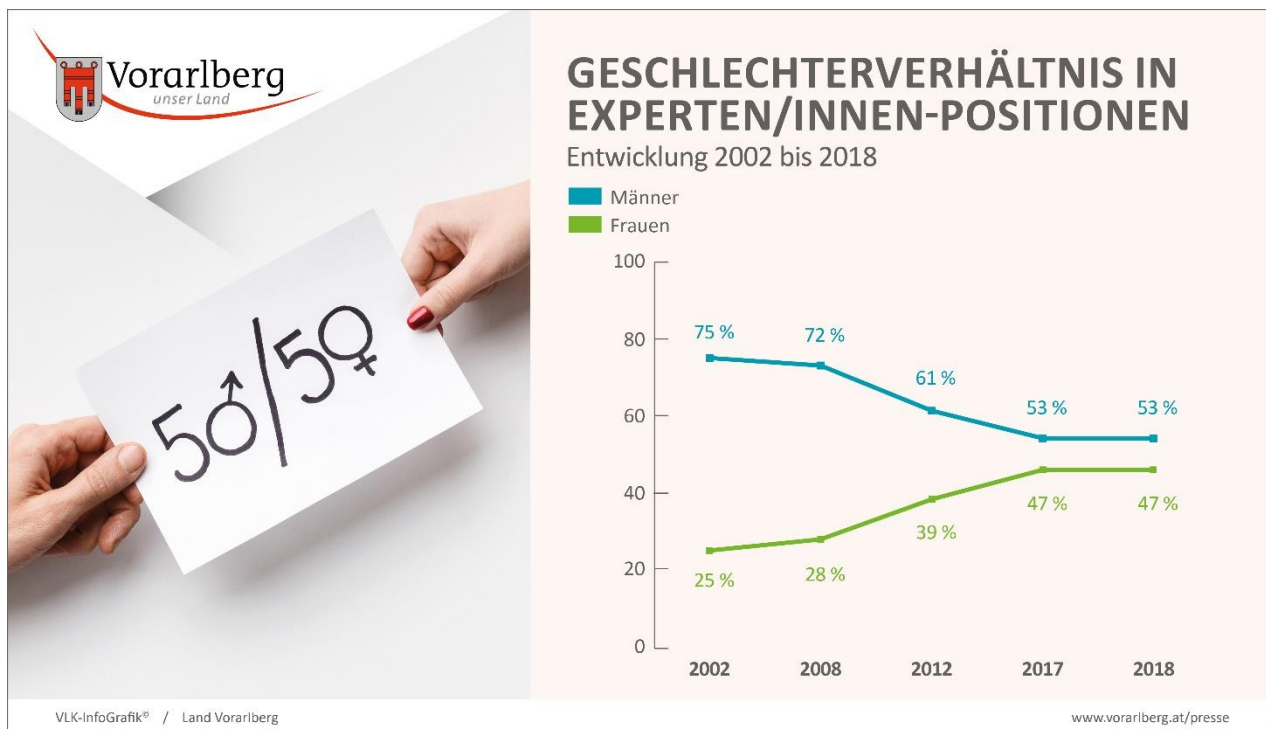
## 4. Hausarbeit/Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen

- Vorarlberg gehört zu den drei Bundesländern mit den höchsten Anteilen an erwerbstätigen Frauen, gleichzeitig ist aber die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen in Vorarlberg die geringste von allen Bundesländern. Wesentlicher Grund: Frauen leisten zwei Drittel der unbezahlten Arbeit.
- Vorarlberg ist das Land mit der geringsten Väterbeteiligung am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes. Im Dezember 2017 waren lediglich drei Prozent der Beziehenden von Kinderbetreuungsgeld Väter.
- Unmittelbaren Einfluss auf das Beschäftigungsausmaß von Frauen hat das Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen. Diesbezüglich hat Vorarlberg aufgeholt.

## Gleichstellung im Landesdienst

Das Land Vorarlberg als Arbeitgeber geht in Sachen Gleichstellung mit gutem Beispiel voran. Anbei einige markante Daten zur Entwicklung in der Landesverwaltung in den letzten Jahren:

- Mit Stichtag 31. Dezember 2018 waren insgesamt 1.837 Personen in der Vorarlberger Landesverwaltung tätig – 913 Männer und 924 Frauen, also ein Anteil weiblicher Bediensteter von 50,3 Prozent. Das heißt, dass erstmals mehr Frauen als Männer in der Landesverwaltung beschäftigt waren.
- Im Jahr 2002 waren vier Prozent der Führungskräfte im Landesdienst weiblich, 2018 sind es schon 17 Prozent. Der Anteil an den Expertinnen innerhalb der Landesverwaltung ist im gleichen Zeitraum von 25 auf 47 Prozent gestiegen, der Frauenanteil in Sachbearbeitungsfunktionen von 30 auf 49 Prozent.
- Seit 2010 wird in der Vorarlberger Landesverwaltung ein Mentoring-Programm angeboten (seit 2015 als Cross-Mentoring-Programm, an dem auch externe Unternehmen teilnehmen können), um die Auseinandersetzung mit dem Thema Führung zu unterstützen. 25 Prozent der weiblichen ehemaligen Mentees bekleiden in der Zwischenzeit eine Führungsfunktion.
- Im Zuge von Nach- und Neubesetzungen in Aufsichtsräten und Beiräten von Unternehmen, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, bemüht sich die Landesregierung, dass die freigewordenen Plätze mit Frauen besetzt werden. In einem Landtagsbeschluss im Jahr 2008 wurde ein Frauenanteil von 25 Prozent als vorläufiges Ziel definiert. Dieses Ziel wurde im Jahr 2018 mit 27,7 Prozent übertroffen. Bei den vom Land entsendeten Mitgliedern betrug der Frauenanteil sogar 37 Prozent. Die Neu- bzw. Nachbesetzungen durch das Land in diese Gremien waren 2018 zu 80 Prozent weiblich.
- Der Anteil der Frauen, die nach der Karenz in den Landesdienst zurückkehrten, ist von 52 Prozent im Jahr 2008 auf 85 Prozent im Jahr 2019 gestiegen.
- Die Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegenschaft und Personalabteilung vor und während der Elternkarenz sowie beim Wiedereinstieg wird sehr gut bewertet. 2018 gaben 89 Prozent der Befragten an, dass sie zufrieden bzw. sehr zufrieden waren.
- Von jenen 25 Landesbediensteten, die 2018 Vater wurden, gingen 28 Prozent in Elternkarenz und 36 Prozent in Väterfrühkarenz.



## Dranbleiben, nicht nachlassen

### 1. Handlungsfeld Ausbildung

Bei der Ausbildung- und Berufswahl führen gesellschaftliche Rollenklischees dazu, dass sich junge Frauen für „Frauenberufe“ und junge Männer für „Männerberufe“ entscheiden. Die Sensibilisierung von Jugendlichen muss weiterhin verstärkt werden, um die geschlechtstypische Berufswahl aufzubrechen.

Für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist nicht nur die erreichte Ausbildungsstufe, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung wichtig. Beispielsweise interessiert sich fast die Hälfte der weiblichen Lehrstellensuchenden für drei verschiedene Lehrberufe (Frisörin, Einzelhandel, Bürokauffrau), während bei Burschen eine breitere Streuung vorliegt.

Es gilt dazu weiterhin, dass Angebote auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und verschiedene Gruppen adressieren. So hat der Verein Amazone im vergangenen Jahr 320 Workshops (1.315 Stunden) durchgeführt und in diesen 5.748 Teilnehmende erreicht (inklusive Projekte). In Beratungen werden Mädchen und Frauen (und auch Männer) dahingehend sensibilisiert und bestärkt, ihren Wunschberuf – auch abseits von Rollenklischees “typisch männlich/weiblich” – zu finden bzw. zu ergreifen. Im Projekt “Ausbildungsbotschafter/innen” werden von Lehrlingen Lehrberufe in den Schulen vorgestellt, z.B. die Maurerin stellt ihren Lehrberuf vor. Ein sichtbarer Erfolg ist die Tatsache, dass sich heuer zehn Prozent mehr Mädchen für eine Lehrstelle in der

bisher männerdominierten Metallbranche beworben haben. 8 von 28 Maßnahmen zum Aufbrechen der Rollenklischees werden vom Verein Amazone durchgeführt.

Je früher man ansetzt, um Geschlechterstereotype zu hinterfragen, umso wirkungsvoller ist es. So werden zum Beispiel anlässlich des bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplans für elementare Bildungseinrichtungen für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren Mindeststandards zu Bildungsprinzipien definiert. Zwei von neun Bildungsprinzipien beschäftigen sich mit dem Themen Geschlechtersensibilität und Diversity. Geschlechtssensible Pädagogik wird so Teil der alltäglichen Beziehung zwischen der pädagogischen Fachkraft und den Kindern. Das BIFO berät Volksschulen in dieser Frage.

Im Schulbereich wurde im Jahre 2018 der Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ verlautbart. Der Grundsatzlerlass thematisiert die Geschlechtergleichstellung im Kontext des schulischen Lehrens und Lernens.

## **2. Handlungsfeld Erwerbsarbeit**

Wesentliche Ursachen für die Einkommensunterschiede sind – neben der traditionellen Berufswahl – der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen mit relativ geringer Wochenstundenanzahl sowie die familiär bedingten Berufsunterbrechungen von Frauen. Die strukturelle Unterbewertung von frauentypischer Arbeit hat historische Wurzeln, im männlichen Ernährermodell und dem Bild des „Zuverdienstes von Frauen“.

Und trotzdem – einer der auffallendsten und beständigsten Trends der letzten Jahrzehnte ist die kontinuierliche Zunahme an berufstätigen Frauen. Laut der Studie der Arbeiterkammer (vgl. Prekarität und Erwerbsarmut, 2018) lässt sich zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung folgendes aussagen:

- 70,4 % Frauenerwerbsquote
- 51,3 % Teilzeitquote
- 73,6 % der erwerbstätigen Mütter haben Kinder unter 15 Jahren
- 13,3 % der beschäftigten Frauen arbeiten geringfügig (dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren um 3,3 Prozentpunkte gesunken)

Die Teilzeitquoten bei Frauen nach Altersgruppen erschließen sich wie folgt:

- 25 bis 34 Jahre – leichter Rückgang von 36,8 auf 32,4 %.
- 35 bis 44 Jahre TZ von 59,8 auf 65,4 %
- 45 bis 54 Jahre TZ von 51,3 auf 60,3 % gestiegen

Teilzeitbeschäftigung ist eine frauentypische Beschäftigungsform, die zudem oft in Niedriglohnbranchen auftritt. Das führt besonders bei Alleinerzieherinnen dazu, dass die Armutsgefährdung steigt, besonders in Hinblick auf die Altersarmut.

Um es den Frauen bzw. Familien zu ermöglichen, eine höhere Anzahl an Stunden zu arbeiten, ist es unerlässlich, die Kinderbetreuungsangebote weiter auszubauen sowie angepasste Öffnungszeiten anzubieten. Hier konnte in den letzten Jahren viel erreicht werden, allerdings gibt es besonders bei den Öffnungszeiten noch Handlungsbedarf.

Ziel aller angeführten Maßnahmen und Projekte ist die Beschäftigungssituation und Arbeitsmarktperspektiven von Frauen zu verbessern. Das kann nur gelingen, wenn auch die sogenannte Care-Arbeit partnerschaftlich aufgeteilt wird und auch Männer verstärkt in Teilzeit gehen.

Das AMS bietet zahlreiche Aktionen an, um die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. In Zusammenarbeit mit femail gibt es bei AMS Kursen für Frauen direkt und unkompliziert Zugang zu Informationen und Beratungen ermöglichen. Die Gruppenkontakte sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: im Jahre 2015 – 714 Kontakte, 2016 – 951, 2017 – 1638, 2018 – 1518;

Das Förderprogramm FIT (Frauen in Handwerk und Technik) und FIA (Facharbeiterinnenintensivausbildungen), gemeinsam mit dem AMS hat landesweit für 2019 230 Plätze in den Modulen "Berufsorientierung" bzw. "technisch-handwerkliche Vorqualifizierung" vorgesehen. Im Anschluss an diese Module sollte ein Großteil der Teilnehmerinnen eine technisch-handwerkliche Ausbildung starten. Auch während dieser Ausbildung werden die Frauen mittels Einzelcoaching von den Trainerinnen des FAB (Träger dieses Projekts) unterstützt.

Gemeinsam mit den Sozialpartnern Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, AMS und ÖGB und dem Bereich Frauen und Gleichstellung im Land wird es im kommenden Jahr eine Veranstaltungsreihe unter dem Fokus „Fachkräftemangel – und welche Chancen gibt es dabei für Frauen“ organisiert.

### **3. Handlungsfeld Politische Partizipation:**

Zu Beginn des Frauenwahlrechtes – vor 100 Jahren – waren acht Frauen im Nationalrat vertreten. Heute sind 67 (oder 36,6 Prozent) der 183 Abgeordneten Frauen. Das ist erfreulich und der höchste Anteil in diesen 100 Jahren. Im Vorarlberger Landtag ist dieser Anteil geringer, er liegt bei 31 Prozent. Noch weniger Frauen wurden in die Vorarlberger Stadt- und Gemeindevertretungen gewählt. Dort beträgt der Anteil nur rund 23 Prozent. Es scheint so etwas wie eine gläserne Decke zu geben, was die Beteiligung von Frauen am demokratischen Prozess

betrifft. Doch Demokratie kann nur durch gemeinsame Beteiligung von Männern und Frauen gelebt werden.

Der Initiative „Mehr Frauen in die Gemeindepolitik“ des Frauennetzwerks Vorarlberg und dem Bereich Frauen und Gleichstellung der Vorarlberger Landesregierung ist es ein großes Anliegen diesen Anteil in den Gemeinden und Städten nach den Gemeindewahlen 2020 zu erhöhen. Nach dem Motto „**Red mit, mach mit, misch mit!**“ werden im Oktober und November 2019 die Regionen- und Frauensprecherinnen in den Gemeinden bei Veranstaltungen über die Gemeindepolitik informieren. Dabei berichten Gemeindevertreterinnen von ihren Erfahrungen.

Weiterhin wird das gezielte Arbeiten mit Mädchen im Fokus sein, um ihnen den Zugang zu Politik und Partizipation zu eröffnen. Die Verankerung von Politischer Bildung in der außerschulischen Jugendarbeit soll verstärkt werden. Und auch der bewährte Politiklehrgang für Frauen, der gemeinsam mit Liechtenstein durchgeführt wird, wird fortgesetzt.

#### **4. Handlungsfeld Hausarbeit und Kinderbetreuung:**

Unbezahlte Arbeit ist meist immer noch Frauensache. Die aktuellste Zeitverwendungsstudie aus dem Jahre 2008/09 besagt, dass Männer durchschnittlich 2,5 Stunden für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufwenden, bei Frauen sind es durchschnittlich ganze vier Stunden pro Tag. Es muss daher weiterhin erklärtes Ziel sein, dass Kindererziehung und Betreuung in der Pflege von Männer und Frauen gleichermaßen übernommen werden. Die Kinderbetreuung wird weiterhin flächendeckend ausgebaut. Hier liegt Vorarlberg hinter Wien und Burgenland bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren inzwischen an dritter Stelle. Vergleicht man den Ausbau österreichweit der letzten Jahre liegt Vorarlberg hier mit dem Wachstum bzw. Ausbau an erster Stelle.

Gemeinsam mit femail startet **ein Projekt mit dem Schwerpunkt der partnerschaftlichen Rollenaufteilung.**

Die Projektdauer ist auf die nächsten drei Jahre angelegt und soll zum Ziel haben, ein partnerschaftliches Rollenteilungsmodell zu positionieren.

Ein egalitär-partnerbezogenes Modell ermöglicht einen guten Ressourcenausgleich zwischen Erwerbs- und Familienbereich. Es trägt viel zur psychosozialen Gesundheit der Eltern – und indirekt auch der Kinder - bei.

Auch die Unternehmen profitieren davon, weil die im Familienbereich erworbenen Sozialkompetenzen am Arbeitsplatz eingebracht und genutzt werden können. Fakt ist, dass die Übernahme hierarchischer Verantwortung, also Führungsverantwortung, durch Teilzeitstellen vermindert wird.



Ziel ist es, dass dieses Modell als geschlechtergerechtes Modell realisierbar und wandlungsfähig ist. Als Voraussetzung für die bessere Akzeptanz und Verbreitung sind u. a. folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Vermitteln von Beispielen gelungener Arbeitsteilungen zuhanden junger Erwachsener
- Relativierung von männlichen und weiblichen Geschlechtsrollenstereotypen
- Vermehrte Schaffung von qualifizierter Teilzeitstellen zwischen 25 und 35 h , auch im Kader- und in männerdominierten Berufen
- Fortsetzung der Forschung über unterschiedliche Formen familiärer Rollenteilung

Bereits im Oktober startet dazu ein gemeinsamer Workshop mit der bekannten Professorin Jutta Allmedinger, Expertin zu den Themen Gleichstellung, Arbeit, Arbeitsmarkt und Bildung. Angesprochene Systempartnerinnen in den Bereichen Bildung, Unternehmen, Beratungsstellen und Politikerinnen und Politiker nehmen daran teil. Erste gemeinsame Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit, Rollenvielfalt, Arbeitsmarkt und betriebliche Umsetzung sollen diskutiert werden.

Im kommenden Jahr wird femail ein Projekt initiieren mit dem Fokus auf Übungsräume für Paare zu entwickeln. Mittelfristig soll dieses Modell wissenschaftlich begleitet werden, grenzüberschreitend. Vergleichende Rahmenbedingungen (gesellschaftliche und gesetzliche) sollen untersucht werden, Rückschlüsse daraus abzuleiten, und nächste Schritte für eine in Vorarlberg lebbare/akzeptierte partnerschaftliche Rollenaufteilung entwickelt werden.

"All diese Bereiche, wo Handlungsbedarf besteht, sind bekannt. Die regelmäßige Auswertung der Gleichstellungsindikatoren liefert uns die nötigen Anhaltspunkte, um gemeinsam mit den SystempartnerInnen bei den relevanten Themen anzusetzen und weitere Fortschritte erzielen zu können", betont Landesrätin Wiesflecker.