



Gleichstellungsindex

Literaturrecherche: State of the Art (Modul 1)

Christian Glantschnigg / Janine Heinz

Wien, April 2020

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
2	Themenbereiche des Gleichstellungsindex 2020	5
	2.1 Demographie	6
	2.2 Beruf	8
	2.3 Bildung	12
	2.4 Gesundheit	14
	2.5 Kinderbetreuung	16
	2.6 Repräsentation	18
3	Schwerpunktthemen Gleichstellungsindex 2020	21
	3.1 Gewaltschutz	21
	3.2 Pflege.....	24
4	Zusammenfassung.....	26
	Literaturverzeichnis.....	30
	Tabellenverzeichnis	36
	Abbildungsverzeichnis	37

Daten zur Untersuchung

Thema:	Darstellung des aktuellen theoretischen Stands über strukturelle Gleichberechtigung von Männern und Frauen
AuftraggeberIn:	Österreichischer Städtebund
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. Dr. Christian Glantschnigg
AutorInnen:	Mag. Dr. Christian Glantschnigg Janine Heinz MSc.

1 Einleitung

Die Biografien von Frauen unterscheiden sich noch immer deutlich von jenen der Männer. So ist bereits die Schul- und Ausbildungszeit oftmals von unterschiedlichen Verläufen geprägt. Dabei können Frauen ihre mittlerweile im Durchschnitt besseren schulischen Voraussetzungen seltener als Männer in entsprechende Erwerbskarrieren umsetzen. Spätestens mit der Familiengründung erleben viele Frauen einen Knick in ihrer Erwerbsbiografie, denn sie leisten immer noch einen Großteil der unbezahlten reproduktiven Arbeit (die sog. Sorgearbeit, die die Tätigkeiten der Hausarbeit und Betreuung von anderen Personen – Kindern oder Erwachsene, die betreut werden müssen – umfasst) und arbeiten deswegen in Teilzeit, oder verzichten dafür gänzlich auf Erwerbsarbeit. Das Ausüben einer Teilzeitbeschäftigung steht wiederum in vielen Fällen dem Erreichen einer Führungsposition entgegen, weshalb Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind.

Aber auch in Vollzeitbeschäftigung – oder allgemein bei ähnlichen Arbeitsverhältnissen wie Männer – erzielen Frauen im Durchschnitt deutlich geringere Gehälter als Männer. Die höhere Belastung von Frauen durch unbezahlte Sorgearbeit endet allerdings nicht mit der Volljährigkeit oder der Betreuung der eigenen Kinder. Auch die privat erbrachte Pflegearbeit, die für die ältere Generation geleistet wird, wird zu einem Großteil von Frauen erledigt. Die private unentgeltliche Arbeit, die für Angehörige geleistet wird, ist wohl auch mitverantwortlich dafür, dass sich Frauen im Durchschnitt seltener politisch engagieren (können), was sich in ihrer geringeren Repräsentation in Legislative und (meistens auch) Exekutive oder anderen politischen Institutionen und Interessenvertretungen zeigt.

Wir sehen also, dass für weibliche Lebenslagen und Arbeitsverhältnisse nicht *eine* zentrale Ursache verantwortlich ist, sondern eine *Vielzahl von Einflussfaktoren und Dimensionen*, die auch ineinandergreifen und sich gegenseitig beeinflussen und verstärken können. Oder anders ausgedrückt: Wo es nur ein geringes Angebot an Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen gibt, gibt es auch nur wenige Frauen, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben können und eine Führungsposition in Unternehmen einnehmen.

Diese Einflussfaktoren sind allerdings nicht gleichmäßig verteilt oder in jeder Gemeinde oder jeder Region gleich. Vielmehr bieten verschiedene Regionen auch unterschiedliche Chancen für ihre Bewohnerinnen – und damit auch ein regional unterschiedliches Ausmaß an Gleichstellung von Männern und Frauen.

Zu den verschiedenen Bereichen, in denen die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht gegeben ist, liegen in der internationalen wissenschaftlichen

Literatur sowie in Fachkreisen viele Erkenntnisse und Befunde vor. Auch entsprechende Daten sind in den meisten Fällen bereits vorhanden, allerdings nur in wenigen Fällen systematisch und auf Ebene der Gemeinden aufbereitet. Dieses Fachwissen soll nun in der Entwicklung des Gleichstellungsindex berücksichtigt werden, der in einem nächsten Schritt dieses Projekts auf Gemeindeebene erstellt werden soll. Das Ziel des Projekts ist, dass langfristig eine zentrale Wissensquelle zum Thema Gender und Regionen in Österreich etabliert wird, die ExpertInnen, Politik, Verwaltung, aber auch der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung steht und als Entscheidungsgrundlage dient.

Die Konstruktion des Index erfolgt entlang von sechs vorab ausgewählten Bereichen, die in diesem Bericht diskutiert werden. Dazu gehören die unterschiedliche **demographischen Struktur** von (jungen) Männern und Frauen, die Gleichstellung im **Berufs- und Arbeitsleben**, die Unterschiede von Männern und Frauen im **Bildungsbereich**, das Angebot, das Männer und Frauen im **Gesundheits- und Kinderbetreuungsbereich** vorfinden, und die **Repräsentation von Frauen** im politischen System und (in Spitzenpositionen) der Wirtschaft. Zusätzlich sollen in einem Schwerpunkt für das Jahr 2020 die Bereiche **Pflege** und **Gewaltschutz** untersucht und im Index berücksichtigt werden.

Dabei gilt es zunächst, die grundlegenden Unterschiede und Möglichkeiten von Männern und Frauen in diesen Bereichen herauszuarbeiten und, wo bereits möglich, einen Einblick in regionale Unterschiede zu geben. Dieser Bericht soll anschließend in die Erstellung eines Gleichstellungsindex für österreichische Gemeinden unter Verwendung konkreter und aussagekräftiger Indikatoren einfließen.

2 Themenbereiche des Gleichstellungsindex 2020

Welche Strukturen und Faktoren wirken nun in welcher Weise auf die Gleichstellung von Frauen und Männern? Und in welchen gesellschaftlichen Bereichen lassen sich diese verorten; welche Ungleichheiten und Unterschiede lassen sich konkret in den einzelnen Bereichen zwischen Männern und Frauen finden? Und warum bestehen diese Unterschiede von Männern und Frauen, die der gesellschaftlichen Gleichstellung noch immer entgegenstehen? Auf Basis einer intensiven Recherche bietet dieses Kapitel einen Überblick über die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse in den jeweiligen Bereichen.

2.1 Demographie

In Bezug auf Demographie und Unterschiede von Männern und Frauen in der Demographie ist es etwas irreführend von *Gleichstellung* zu sprechen. Vielmehr sollen *Unterschiede* in der demographischen Struktur von Männern und Frauen herausgearbeitet werden, konkret in der **Altersstruktur der 15 bis 34-jährigen BewohnerInnen Österreichs** und ihren Anteilen an der Gesamtbevölkerung. Diese „junge Generation“ ist vor allem in peripheren Gebieten als entscheidend für die Zukunft der Gemeinden und Regionen anzusehen – und in diesem Zusammenhang vor allem die jungen Frauen.

Weber und Fischer (2012, S.1f) fassen hinsichtlich der **Abwanderung junger Frauen aus den Regionen** in die Ballungsräume zusammen, was passiert, wenn eine geringe Anzahl an Geburten mit einem negativen Wanderungssaldo (d.h. mehr Weg- als Zuzüge) von vor allem jungen Frauen zusammenfällt: Nicht nur, dass die Bevölkerungszahl insgesamt schrumpft (weil die jungen Frauen aus der Region ihre Kinder in anderen Regionen, hauptsächlich städtischeren Gemeinden, bekommen und auch dort bleiben – diese Kinder fehlen in Folge der Heimatgemeinde ihrer Eltern bzw. ihrer Mutter), sondern auch die Bevölkerungsstruktur und das Verhältnis der Altersgruppen zueinander verschiebt sich¹.

Die Folge wird als „Überalterung“ oder „Unterjüngung“ einer Region beschrieben, die oftmals auch einhergeht mit einem „Männerüberschuss“ in besagter Altersgruppe. In einer negativen Entwicklungsspirale folgen ein Verlust der Kaufkraft privater Haushalte (weil die jungen Menschen mit verhältnismäßig viel verfügbarem Einkommen fehlen), die Ausdünnung der Nahversorgung und eine schlechte Auslastung der örtlichen Infrastruktur. Auch die Finanzkraft der öffentlichen Hand wird geringer, weshalb Investitionen nicht mehr im selben Ausmaß durchgeführt werden können. Das führt wiederum zu einem Rückbau an Infrastruktur. Dadurch sinkt die Attraktivität der betroffenen Region bzw. der Gemeinde und das örtliche Gemeinschaftsleben leidet ebenfalls unter den ausgedünnten lokalen Ressourcen. Dies kann ebenfalls einhergehen mit einem Verlust an politischem Einfluss, was zu negativer Stimmung in der Bevölkerung und weiter verstärkter Abwanderung führt. Dadurch dreht sich die Spirale weiter nach unten (vgl. Weber & Fischer, S.2).

Weiß und Petrick (2012, S.2) stellen die Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum auch in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, da durch diesen Prozess demographische Investitionen (von der Elterngeneration, aber auch von Seiten der öffentlichen Hand) in den städtischen Raum exportiert werden, da diese „mitwandern“ und daher dem

¹ Siehe dazu auch Weiß und Petrick (2012).

ländlichen Raum nicht mehr zur Verfügung stehen. Dabei geht es allerdings nicht nur um „Know-How“ und Ausbildungsinvestitionen, sondern auch um schlichte „(Wo)Man Power“, die in kommenden Jahren vor allem für die Erbringung privater Pflegearbeit fehlen wird (siehe dazu auch Abschnitt 3.2).

Bei diesem beschriebenen Prozess sind nach Weber und Fischer (2012, S.4) vor allem die Altersgruppen zwischen 20 und 29 Jahren entscheidend, da in dieser Lebensphase viele Entscheidungen von jungen Frauen (und auch jungen Männern) getroffen werden, die mit entsprechenden „Life-Events“ einhergehen: Ausbildungen werden abgeschlossen, worauf in den meisten Fällen der Einstieg in das Erwerbsleben folgt. Es findet eine Ablösung von der Herkunftsfamilie statt und ein eigener Haushalt wird gegründet. Dadurch wird auch der Wohnort (vorerst) festgelegt. Aber auch die persönlichen Werthaltungen sind nun ausgeprägt und festgelegt; ein/e PartnerIn wird gesucht und wenn die Suche erfolgreich ist, wird in vielen Fällen eine eigene Familie gegründet. Daher lohnt sich eine genauere Untersuchung dieser Altersgruppen, die sich gerade in der sog. „Rush Hour“ des Lebens befinden. Tabelle 1 zeigt die Anteile junger Männer und Frauen an der Gesamtbevölkerung nach groben Kategorien der Gemeindegrößenklassen. Für die Untersuchung im Gleichstellungsindex soll diese Auswertung auf Ebene der Gemeinden durchgeführt und das Ergebnis anschließend in der Berechnung des Gleichstellungsindex berücksichtigt werden.

**Tabelle 1: Anteile der 15 bis 34-Jährigen an Gesamtbevölkerung 2019
in Prozent**

		Altersstruktur 15 bis 34-Jährige		
		männlich	weiblich	Gesamt
Bis 2.000 Einwohner/- innen	15 bis 19 Jahre	5,1%	5,2%	5,1%
	20 bis 24 Jahre	6,3%	5,2%	5,7%
	25 bis 29 Jahre	6,2%	4,9%	5,6%
	30 bis 34 Jahre	5,5%	5,8%	5,7%
2.001 bis 5.000 Ein- wohner/- innen	15 bis 19 Jahre	5,3%	4,4%	4,8%
	20 bis 24 Jahre	5,1%	5,3%	5,2%
	25 bis 29 Jahre	6,0%	5,8%	5,9%
	30 bis 34 Jahre	6,2%	5,9%	6,1%
5.001 bis 20.000 Einwohner/- innen	15 bis 19 Jahre	5,2%	5,1%	5,1%
	20 bis 24 Jahre	5,9%	5,0%	5,5%
	25 bis 29 Jahre	6,2%	5,8%	6,0%
	30 bis 34 Jahre	6,7%	6,1%	6,4%
20.001 bis 50.000 Einwohner/- innen	15 bis 19 Jahre	5,5%	5,2%	5,4%
	20 bis 24 Jahre	6,1%	5,8%	6,0%
	25 bis 29 Jahre	6,5%	4,8%	5,6%
	30 bis 34 Jahre	6,5%	7,1%	6,8%
50.001 bis 300.000 Einwohner/- innen	15 bis 19 Jahre	4,5%	4,4%	4,5%
	20 bis 24 Jahre	6,8%	6,3%	6,6%
	25 bis 29 Jahre	9,1%	9,5%	9,3%
	30 bis 34 Jahre	8,8%	7,5%	8,2%
Wien	15 bis 19 Jahre	4,8%	4,4%	4,6%
	20 bis 24 Jahre	6,7%	6,5%	6,6%
	25 bis 29 Jahre	8,6%	8,2%	8,4%
	30 bis 34 Jahre	8,6%	8,1%	8,3%
Gesamt	15 bis 19 Jahre	5,1%	4,7%	4,9%
	20 bis 24 Jahre	6,1%	5,6%	5,8%
	25 bis 29 Jahre	7,0%	6,6%	6,8%
	30 bis 34 Jahre	7,0%	6,7%	6,8%

Quelle: Statistik Austria STATcube - Mikrozensus 2019 / SORA

2.2 Beruf

Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf kann durch verschiedene Maßzahlen erfasst und gemessen werden. Die bekannteste Maßzahl, die die Gleichstellung im Beruf beschreibt, ist der sog. **Gender Pay Gap**, also die Differenz der durchschnittlichen Erwerbseinkommen von Männer und Frauen, ausgedrückt in Prozent der Durchschnittseinkommen der Männer. Allerdings

kann der Gender Pay Gap je nach Berechnungsart und der darin verwendeten Datenbasis unterschiedlich hoch ausfallen².

In der vergleichenden Statistik von Eurostat werden die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen zur Ermittlung des Gender Pay Gaps herangezogen. Dies hat den Vorteil, dass alle Beschäftigungen – also sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitstellen – berücksichtigt werden können. Im europäischen Vergleich liegt Österreich mit einem Gender Pay Gap von 19,6% deutlich über dem Eurostat-Durchschnitt von 15,7% (vgl. Statistik Austria, 2020a).

Diese Zahlen berichten allerdings nur einen unbereinigten Gender Pay Gap, d.h. die Differenz der Einkommen von Männern und Frauen, die strukturelle Unterschiede (in Bezug auf Beschäftigungsbranche, Beruf, Art des Arbeitsvertrags, Bildung, Alter,...etc.) nicht berücksichtigt. Geisberger und Glaser (2017) zeigen in ihrer Untersuchung der Verdienststrukturerhebung 2014, dass die Unterschiede in den Erwerbseinkommen von Männern und Frauen überwiegend *nicht* durch strukturelle Unterschiede in der Beschäftigungsart erklärt werden können. Bei einem Gender Pay Gap von 22,2% können nur 8,6 Prozentpunkte durch strukturelle Faktoren erklärt werden. Der Rest von 13,6 Prozentpunkten kann hingegen nicht durch objektive Faktoren erklärt werden. Sie weisen demnach auf Defizite in der Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf hin, die außerhalb des Arbeitsmarktes und seiner Dynamik zu finden sind³.

Diese Ungleichheit der Einkommen von Männern und Frauen setzt sich natürlich auch dann fort, wenn man aus dem Beruf ausscheidet und eine Pension bezieht. Dies kann durch den **Gender Pension Gap** beschrieben werden, der in ähnlicher Form wie der Gender Pay Gap konstruiert ist und für das Jahr 2019 sogar rund 42% beträgt. Gut veranschaulicht wird diese Ungleichheit durch den Equal Pension Day, jenen Tag, an dem Pensionisten im Durchschnitt bereits so viel Pension erhalten haben wie die durchschnittliche Pensionistin. Im Jahr 2019 fiel dieser Tag österreichweit auf den 29. Juli 2019, wobei es auch hier deutliche regionale Unterschiede gibt (vgl. Österreichischer Städtebund, 2019).

² So lag 2018 der Gender Pay Gap der Bruttojahreseinkommen in Österreich bei 36,7% und jener der Nettojahreseinkommen (aufgrund der progressiven Besteuerung von Einkommen) bei 30%. Bei der Berücksichtigung von nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (und damit die hohe Teilzeitquote außer Acht lassend) beträgt der Gender Pay Gap in Österreich im Jahr 2018 immer noch 15,2% (vgl. Statistik Austria, 2020).

³ Hierbei handelt es sich jedoch um die Logik einer statistischen Berechnung; denn auch ein erklärter Anteil der unterschiedlichen Einkommen von Männern und Frauen steht der Gleichstellung der Geschlechter entgegen. Daher muss immer bedacht werden, dass die statistische „Erklärbarkeit“ nicht bedeutet, dass hier keine vorgelagerten Prozesse wirken würden, die der Gleichstellung entgegen stehen – erklärbar bedeutet in diesem Zusammenhang keinesfalls „fair“ oder „gerecht“.

Auch das Verhältnis von **Teilzeiterwerbsarbeit** und Vollzeiterwerbsarbeit ist zwischen den Geschlechtern deutlich ungleich verteilt: Eurostat berichtet für das Jahr 2018 in Österreich einen Teilzeitanteil von rund 10% unter erwerbstätigen Männern und einen Teilzeitanteil von rund 47% unter Frauen in Beschäftigung. Insgesamt befinden sich rund 27% aller Beschäftigten in einer Teilzeiterwerbstätigkeit (vgl. Eurostat, 2020).

Die Gründe für diese Differenz lassen sich wiederum u.a. in einem anderen Bereich finden, der daher eng mit der Gleichstellung im Beruf zusammenhängt und diese fördern – oder eben verhindern – kann: der Kinderbetreuung bzw. Betreuungsverpflichtungen allgemein. So berichten insgesamt rund 32% der Befragten des Mikrozensus 2019 (vgl. STATcube, 2020) in Teilzeitbeschäftigung, dass sie aufgrund einer Betreuungstätigkeit für Kinder oder Erwachsene nicht Vollzeit erwerbstätig sind⁴.

Allerdings gibt es bei dieser Begründung der Teilzeitarbeit deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Unter den Frauen trifft die Betreuungsverpflichtung auf insgesamt rund 38% der Befragten und somit die Mehrheit zu, unter Männern in Teilzeit nur auf rund 5%. Unter den teilzeitbeschäftigten Männern ist der meistgenannte Grund für eine Teilzeitbeschäftigung mit 24%, dass gar keine Vollzeitbeschäftigung gewünscht ist – was unter den befragten Frauen nur bei 21% der Fall ist⁵. Während die Teilzeitbeschäftigung unter Männern somit in den meisten Fällen eine freiwillige Entscheidung ist, ist sie unter Frauen in den meisten Fällen aufgrund von Betreuungsverpflichtungen eine Notwendigkeit⁶.

Auch in **Leitungsfunktionen** sind Frauen in Österreich unterrepräsentiert; die Gründe dafür können vielfältig sein und umfassen Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie durch/und Kinderbetreuungstätigkeit, den hohen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung bis hin zu Diskriminierung am Arbeitsmarkt oder bei Beförderungen (siehe dazu auch Abschnitt 2.6).

Bevor allerdings die Gleichstellung in Führungspositionen, Arbeitszeiten und Einkommen überhaupt relevant werden, muss zunächst die unterschiedliche Anbindung von Männern und Frauen an den Arbeitsmarkt untersucht werden: Wie hoch ist überhaupt der Anteil der jungen Männer und Frauen, die als Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen (d.h.

⁴ Zur Kinderbetreuung allgemein siehe auch Abschnitt 2.5.

⁵ Kinderbetreuung als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ist darüber hinaus auch regional sehr ungleich verteilt: Während das auf Befragte (gesamt) in Wien nur auf rund 22% zutrifft, beträgt dieser Anteil in Gemeinden zwischen 5.000 und 20.000 EinwohnerInnen mit 37% deutlich mehr.

⁶ Diejenigen, die Kinderbetreuung als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben, sind fast ausschließlich (d.h. zu ca. 97%) Frauen. Einerseits weil das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Teilzeitbeschäftigung ohnehin sehr ungleich verteilt ist, andererseits weil die Betreuung von Kindern offensichtlich immer noch als von Frauen zu leistende (und unbezahlte) Arbeit angesehen wird. Zur Kinderbetreuung siehe auch Abschnitt 2.5.

erwerbstätig oder arbeitssuchend sind)? Dies wird durch die **unterschiedliche Erwerbsquote** unter jungen Frauen und Männern dargestellt.

Tabelle 2: Erwerbsquote der 15 bis 34-Jährigen 2019

	ILO		
	Männer	Frauen	Gesamt
15 bis 24 Jahre	57,9%	52,5%	55,3%
25 bis 34 Jahre	91,7%	83,2%	87,5%
LUK			
15 bis 24 Jahre	52,9%	42,4%	47,8%
25 bis 34 Jahre	90,7%	71,4%	81,2%

Quelle: Statistik Austria STATcube - Mikrozensus 2019 / SORA

Je nach der verwendeten Definition von Erwerbstätigkeit⁷ gibt es hier unterschiedliche Anteile der Erwerbsquote von jungen Männern und Frauen. Unabhängig von Definition oder Altersgruppe sieht man jedoch immer, dass die Erwerbsquote unter Männern höher ist als unter Frauen. Dies gilt sowohl für die internationale Definition nach der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), als auch für die oftmals als nationale Definition bezeichnete Verwendung des Lebensunterhaltskonzepts (LUK).

Doch was machen die jungen Frauen, wenn sie nicht als Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen? Hier sieht man vor allem bei der Auswertung der Mikrozensusdaten der Statistik Austria 2019, die auf dem LUK basieren, dass bei den Anteilen der haushaltsführenden Personen und Personen in Elternkarenz (aber auch bei jenen in Ausbildung) deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Somit ist die Ausübung der unbezahlten reproduktiven Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kindererziehung (die Sorgearbeit) – ebenso wie eine lange Ausbildung – zu einem Großteil „Frauensache“ (vgl. STATcube, 2020).

Bei der **Arbeitslosenquote**, dem Verhältnis von Arbeitslosen zum Arbeitskräftepotential aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen, gibt es hingegen geringere Unterschiede zwischen jungen Männern und jungen Frauen in Österreich als

⁷ Der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) folgend sind all jene als erwerbstätig einzustufen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (auch geringfügig Beschäftigte), ein Gewerbe oder Landwirtschaft betreiben, oder mithelfende Familienangehörige sind. Beim Lebensunterhaltskonzept (LUK) liegt hingegen die Annahme zu Grunde, dass eine Erwerbstätigkeit den Lebensunterhalt sichern muss, um auch als solche zu gelten. Geringfügige Beschäftigungen fallen demnach in diese Definition nicht hinein (vgl. Biffi, 1999, S.7ff). Dadurch ist z.B. die Arbeitslosenquote nach Definition des LUK üblicherweise größer als nach der Definition der ILO.

bei der Erwerbsquote. Deutliche Unterschiede sind allerdings nach der Gemeindegröße der Befragten zu sehen: je größer die Gemeinde, desto höher auch die Arbeitslosenquote. Weiters ist in kleineren Gemeinden die Arbeitslosigkeit unter Frauen höher, während sie in größeren Gemeinden unter den Männern höher ist.

Tabelle 3: Arbeitslosenquote der 15 bis 34-Jährigen 2019

	ILO		
	Männer	Frauen	Gesamt
Bis 2.000 EW	2,0%	2,3%	2,2%
2.001 bis 5.000 EW	2,1%	2,7%	2,4%
5.001 bis 20.000 EW	3,5%	3,3%	3,4%
20.001 bis 50.000 EW n	4,5%	5,2%	4,9%
50.001 bis 300.000 EW	5,5%	4,9%	5,2%
Wien	10,1%	8,3%	9,3%
Gesamt	4,6%	4,3%	4,5%
	LUK		
	Männer	Frauen	Gesamt
Bis 2.000 EW	3,5%	4,4%	3,9%
2.001 bis 5.000 EW	3,8%	4,3%	4,0%
5.001 bis 20.000 EW	5,7%	5,2%	5,5%
20.001 bis 50.000 EW	8,2%	8,2%	8,2%
50.001 bis 300.000 EW	9,0%	8,2%	8,6%
Wien	14,0%	12,6%	13,4%
Gesamt	7,1%	6,9%	7,0%

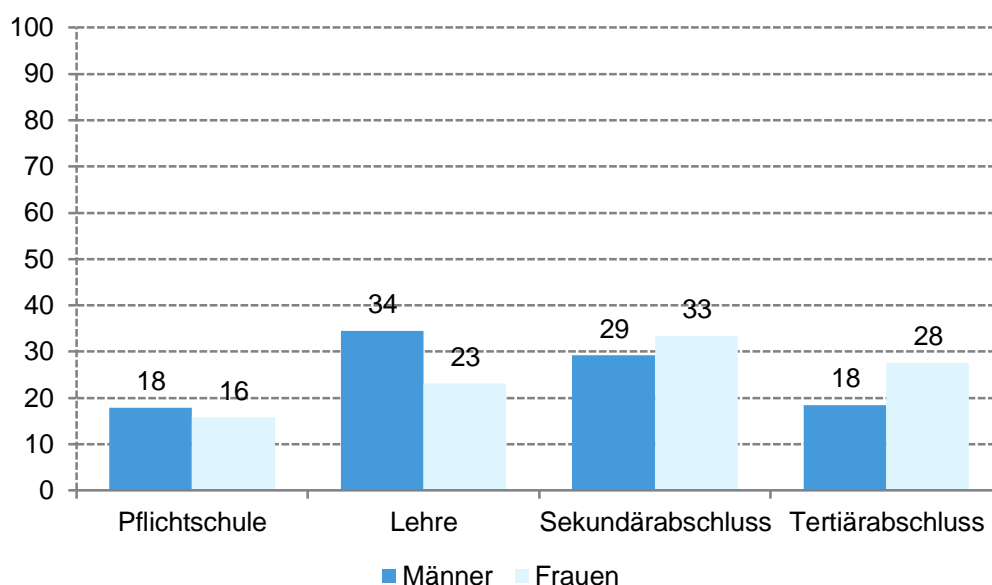
Quelle: Statistik Austria STATcube - Mikrozensus 2019 / SORA

2.3 Bildung

Betrachtet man den Bildungsbereich, scheint die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern auf den ersten Blick zu Ungunsten der Männer auszufallen: Mit 53% Frauenanteil ist der Großteil der **StudienanfängerInnen** weiblich, genauso wie die Mehrzahl aller Lehrkräfte (71%) (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2017, S.46). Das zeigt sich auch in den unterschiedlichen **Bildungsniveaus** von Männern und Frauen: 42% der Männer zwischen 25 und 64 Jahren haben einen Lehrabschluss, 16% einen tertiären Bildungsabschluss. Unter den Frauen verfügen nur 27% über eine Lehre als höchsten Bildungsabschluss, 20% über einen Hochschulabschluss

(vgl. Statistik Austria, 2020b)⁸. In der Bevölkerung der 25- bis 64-Jährigen sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sogar noch deutlicher ausgeprägt. Das mittlerweile höhere Bildungsniveau der Frauen bildet sich jedoch nicht am Arbeitsmarkt ab. Sowohl die Beschäftigungsquote, als auch der Verdienst von Frauen ist geringer als bei Männern (siehe Abschnitt 2.2; vgl. OECD, 2018, S.26)⁹.

**Abbildung 1: Bildungsstand der Bevölkerung 2017
im Alter von 25 bis 34 in Prozent**



Quelle: Statistik Austria – Bildungsstandregister 2017/ SORA

Hinsichtlich der **fachlichen Ausrichtung** der Berufswahl gibt es ebenfalls Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Frauen und Mädchen entscheiden sich seltener für technische Berufe und naturwissenschaftliche Studiengänge. Der Anteil der Mädchen an den gewerblichen, technischen u. kunstgewerblichen Schulen liegt bei 26% (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2017, S.12). Dies ist jedoch nicht auf ein geringeres Interesse von Mädchen an Naturwissenschaft zurückzuführen: Eine Untersuchung von Os-

⁸ Diese Entwicklung unterliegt einem Alterseffekt: insbesondere im Zuge der Bildungsexpansion in den 1960er und -70er Jahren stiegen die Bildungsniveaus in der weiblichen Bevölkerung Österreichs stark an (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2017, S. 16). Das Ausmaß dieses Effekts zeigt der Vergleich von Männern und Frauen mit einem Pflichtschulabschluss in unterschiedlichen Alterskohorten. In der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren haben 21% der Frauen und 15% der Männer höchstens einen Pflichtschulabschluss, während in der Alterskohorte 25 bis 34 nur noch 16% der Frauen und 18% der Männer maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (s. Abbildung 1).

⁹ Zudem ist eine höhere Bildung kein Garant dafür, dass Frauen weniger unbezahlte Sorgearbeit verrichten müssen: Erst bei Frauen mit Hochschulabschluss führt das Bildungsniveau zu einer leichten Abnahme der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit, da diese Arbeit an andere (Frauen, meistens mit Migrationshintergrund) ausgelagert werden kann (vgl. OECD, 2019, S. 20).

borne im Jahr 2003 hat gezeigt, dass die Jugend Naturwissenschaften im gleichen Ausmaß "sowohl für wichtig wie interessant hält" (Osborne, 2003, nach Faulstich-Wieland, 2009, S.42). Dennoch gaben die befragten jungen Frauen an, sich gegen eine naturwissenschaftliche (Aus-)Bildung zu entscheiden, weil sie ihre beruflichen Chancen als deutlich geringer einschätzten. Das kann einerseits auf die elterliche Förderung zurückgeführt werden, andererseits – und dieser Effekt ist stärker - auf die Unterstützung von LehrerInnen (vgl. Lazarides & Ittel, 2011, S.324). Insbesondere zeigen Mädchen dann ein höheres Interesse, wenn sie von Lehrkräften unterstützt werden (ebd.).

Diese Unterschiede spiegeln sich bereits im Volksschulalter in den **schulischen Leistungen** wider: Mädchen schneiden in den mathematischen Fächern schlechter ab, Buben in den „weiblich konnotierten Fächern wie Lesen“ (Schurt, Waburg & Herwartz-Emden, 2009, S.122). Betrachtet man jedoch die Schulleistungen insgesamt, so zeigt sich, dass „die Jungen insbesondere im Laufe der Sekundarstufe I den schulischen Anschluss an die Mädchen verlieren.“ (Bacher, Leitgöb & Lachmayr, 2011, S.154).

Worauf diese Entwicklung zurückzuführen ist, wird im wissenschaftlichen Diskurs häufig anhand der sogenannten „**Feminisierungsthese**“ geprüft. Diese besagt, dass Buben aufgrund des hohen Frauenanteils unter LehrerInnen systematisch benachteiligt würden. Diese These ist mittlerweile mehrfach widerlegt (vgl. Neugebauer, Helbig & Landmann, 2010; Becker & Müller 2011, S.59ff). Das Gegenteil ist der Fall, denn Buben profitieren eher von einer weiblichen Lehrkraft und schneiden schlechter bei Lehrern ab (vgl. Bacher, Leitgöb & Lachmayr, 2011, S.56; vgl. Baier & Pfeiffer, 2009, S.281). Bacher et. al belegten zudem, dass Buben vor allem deshalb seltener höhere Bildungsabschlüsse erzielen, weil sie eine geringere **Bildungsaspiration** aufweisen: Sowohl die Buben selbst, als auch ihre Eltern erheben seltener den Anspruch, die Hochschulreife zu erlangen (ebd, S.165).

Die **Freizeitgestaltung** wirkt sich ebenfalls auf die schulischen Leistungen von Jungen und Mädchen aus, sie ist den Noten jedoch vorgelagert: Buben konsumieren häufiger jugendgefährdende Inhalte und insbesondere das Fernsehen als passive Tätigkeit hat negative Folgen auf ihre schulischen Leistungen (vgl. Baier & Pfeiffer, 2009, S.282).

2.4 Gesundheit

Gleichstellung im Bereich der Gesundheit betrifft vor allem das Gesundheitssystem; konkret die **Verfügbarkeit von ÄrztInnen** für alle und den Zugang zu **gleichwertiger Behandlung für alle PatientInnen**. Hier zeigen sich einige interessante Prozesse: So ist der Beruf des Arztes bzw. der Ärztin vor allem in den älteren Jahrgängen noch immer männlich dominiert, während in den jün-

geren Jahrgängen mehr Ärztinnen als Ärzte nachrücken. Dieser Beruf wird somit im Allgemeinen (und d.h. ohne konkrete Fachrichtungen und das dort vorhandene Geschlechterverhältnis in Betracht zu ziehen) in Zukunft weiblich(er) werden (vgl. Österreichische Ärztekammer, 2019).

Dies ist insbesondere hinsichtlich der Betreuung von Patientinnen als eine positive Entwicklung anzusehen, da in Diagnostik, Behandlung und Kommunikation Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen PatientInnen bestehen¹⁰. Dies ist nicht nur bei der Verschreibung und Anwendung von Medikamenten relevant (z.B. wenn Medikamente hauptsächlich von und an Männern getestet werden), sondern auch bei vergleichsweise simplen Faktoren, wie der Zufriedenheit mit ärztlichen Beratungsgesprächen bzw. der Übereinstimmung von ÄrztInnen und PatientInnen bzgl. der notwendigen Therapie.

Schieber et al. (2014) zeigen, dass das Geschlecht bzw. die Geschlechterkonstellation von ÄrztInnen auf der einen und PatientInnen auf der anderen Seite mit der Zufriedenheit mit Beratungsgesprächen (zu den Themen Gewichtsreduktion, Ernährung oder Bewegung) zusammenhängt. Konkret stimmen Patientinnen bei Beratungsgesprächen zu den Themen Bewegung und Ernährung eher mit den von ihnen konsultierten Ärztinnen überein als mit den von ihnen aufgesuchten Ärzten. Diese Übereinstimmung ist somit sowohl themen- als auch geschlechtsabhängig. Mitunter aus diesem Grund – der Zufriedenheit der PatientInnen mit der ärztlichen Behandlung, die aus der Übereinstimmung bzgl. notwendiger Therapiemaßnahmen entstehen kann – ist eine gleichmäßige Versorgung mit sowohl Ärztinnen als auch Ärzten in den einzelnen Fachrichtungen wünschenswert hinsichtlich der Gleichstellung in der medizinischen Betreuung.

Dieser Anspruch auf gleichmäßige Versorgung mit ÄrztInnen beiderlei Geschlechts zur Erreichung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und ihrer Behandlungsqualität wurde in Österreich sogar vom Verfassungsgerichtshof bestätigt. Er gelangte in einem Erkenntnis zur Auffassung, dass die Bevorzugung von weiblichen FrauenärztInnen bei der Vertragsvergabe der Krankenkassen zulässig ist (vgl. Gregoritsch, 2015). Dies geschah vor dem Hintergrund, dass die flächendeckende Versorgung mit weiblichen FrauenärztInnen mit einem Kassenvertrag in vielen Fällen nicht gegeben ist (bzw. war) und Frauen deshalb oft (nämlich in zwei Drittel aller Wahlarzt abrechnungen der Frauenheilkunde) Wahlgynäkologinnen aufsuchen müssen bzw. wollen (vgl. ebd., S.102). Diesem Bedarf der Patientinnen nach weiblichen ÄrztInnen wurde demnach durch die Bevorzugung von Gynäkologinnen Rechnung getragen: Das Recht der Patientinnen auf Behandlung bei einer Gynäkologin

¹⁰ Siehe dazu auch zum Überblick Maschewsky-Schneider (2016).

wurde vom Verfassungsgerichtshof über die Antidiskriminierungsregeln bei der Verteilung öffentlicher Einkommensquellen gestellt.

2.5 Kinderbetreuung

Wie viele andere Tätigkeiten der „häuslichen Sphäre“ im Privaten wird auch die Betreuung von Kindern in einer traditionellen Rollenverteilung den Frauen zugeschrieben. Und zwar bereits von Anfang an: Im Jahr 2011 betrug der Männeranteil an allen Personen in Karenz rund 8%; die aber nur rund 4% aller Karenztage in Anspruch genommen haben (vgl. Reidl & Schiffbänker, 2013, S.8f). Diese **Ungleichverteilung der Kinderbetreuungsarbeit** zwischen Männern und Frauen setzt sich auch später (d.h. nach der Karenzzeit) fort (siehe auch Abschnitt 2.2), weshalb die Kinderbetreuung und deren Ausbau noch immer als Frauenthema bzw. Frauenpolitik behandelt werden. Daher soll auch die Kinderbetreuung im Gleichstellungsindex behandelt werden.

Um den Ausbau der Kinderbetreuung in der Europäischen Union voranzutreiben, hat die Europäische Kommission in den sogenannten Barcelona-Zielen Richtwerte für die EU-Mitgliedsstaaten festgelegt. Ziel ist es, dass im Jahr 2020 33% der unter Dreijährigen und 90% der Kinder über drei Jahre bis zum Schuleintritt zumindest in Teilzeit in einer Einrichtung betreut werden können (vgl. Bericht der Kommission über die Barcelona-Ziele, 2013, S.5). In Österreich befinden sich aktuell 20% der Kinder unter drei und 85% der Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Alter in formaler Kinderbetreuung (vgl. Rathgeb & Wiß, 2020, S.4). Insbesondere bei der Betreuung der Kleinsten weist Österreich Nachholbedarf auf: Der Großteil der Kinder unter drei Jahren wird in Teilzeit betreut, denn nur 7% von ihnen befindet sich in einer Vollzeitbetreuung – nur drei OECD-Länder liegen unter diesem Wert (vgl. ebd, S. 4). Das hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und auf die Gleichstellung der Geschlechter (siehe Abschnitt 2.2). Die Ausgestaltung der Kinderbetreuung leistet demzufolge einen wesentlichen Beitrag zum Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt, als auch zur Gleichstellung der Geschlechter (vgl. OECD, 2006; OECD, 2012c; Europäische Kommission, 2013; Friedrich Ebert-Stiftung, 2008, S.1).

Aus wissenschaftlicher Perspektive gibt es im Bereich der Kinderbetreuung mehrere Indikatoren, die Aufschluss über den Stand der Gleichstellung geben können: **finanzielle Impulse**, wie der BIP-Anteil an Ausgaben für die Kinderbetreuung oder sozialstaatliche Leistungen, die **Qualität der Kinderbetreuung**, aber auch das **Ausmaß der angebotenen Betreuung** – sowohl insgesamt als auch die Öffnungszeiten betreffen (vgl. Rathgeb & Wiß, 2020; Klamert et. al., 2013). Insbesondere die Qualität der Angebote weist einen

starken Zusammenhang mit der Erwerbsquote von Frauen auf (vgl. Grössenberger, Stöckl & Petrischor 2019, S.6).

In Hinblick auf finanzielle Impulse wird der **Anteil an Staatsausgaben** für Kinderbetreuung als Indikator dafür herangezogen, welchen Stellenwert Staaten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einräumen (vgl. OECD, 2006). Österreich gab im Jahr 2019 0,65% des Bruttoinlandsproduktes für Kinderbetreuung aus und liegt damit unter dem OECD-Durchschnitt von 0,94% (vgl. OECD, 2020). Auch die Ausgestaltung finanzieller Leistungen gilt als wesentlich für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern: Ein **hoher Anteil an Sachleistungen**, wie beispielsweise die öffentliche kostenfreie Kinderbetreuung statt an Geldleistungen, gilt als Merkmal für ein duales Erwerbsmodell, in dem die Frau nicht die Zuverdienerin ist (vgl. Rathgeb & Wiß 2020, S.3). Auch der **zeitliche Abstand** zwischen der Elternkarenz und einem garantierten Kinderbetreuungsplatz ist eine Maßzahl für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern – sie beträgt in Österreich 46 Monate. Nur sechs andere Länder in der EU weisen eine höhere Lücke auf (vgl. Koslowski et. al, 2019, S.46).

Die Qualität der Kinderbetreuung kann anhand mehrerer Aspekte beurteilt werden: Sowohl anhand des **Betreuungsschlüssels**, als auch der **Gruppengröße**, der **Qualifikation** und Fortbildung des Personals, aber auch der **Arbeitsbedingungen** und **Gehälter** sowie der **Diversität** des Personals (vgl. Klamert et. al., 2013, S.22ff.). Zudem spielten **einheitliche Standards**, wie ein Bildungsrahmenplan, eine wichtige Rolle. Die Verwendung einheitlicher Qualitätsstandards wird u.a. auch von der OECD empfohlen (vgl. Grössenberger, Stöckl, & Petrischor, 2019, S.22).

Da der Betreuungsschlüssel „über Häufigkeit, Intensität und Qualität der Interaktionen zwischen Betreuungspersonen und Kindern entscheidet“ (vgl. Klamert et. al., 2013, S.42), wird er als ausschlaggebendes Kriterium für die Qualität institutioneller Kinderbetreuung erachtet. Das Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Union (ECNC) empfiehlt beispielsweise für Kinder im Alter zwischen 12 und 23 Monaten einen **Betreuungsschlüssel** 1:6, um die Qualifikationsförderung der Kinder sicherzustellen (ebd.). Bei den **Gruppengrößen** bei den Drei- bis Sechsjährigen gibt es unterschiedliche Empfehlungen, sie liegen zwischen 20 (NAEYC¹¹) bis maximal 24 Kinder (UNICEF).

Das Betreuungspersonal sollte dabei über eine entsprechende **Qualifikation** verfügen, wie u.a. UNICEF fordert: Sie empfiehlt, dass 80% über eine Grundausbildung und zumindest 50% des Personals über eine elementarpädagogische Ausbildung auf tertiärem Niveau verfügen sollten (vgl.

¹¹ National Association for the Education of Young Children

UNICEF, 2008, S.26). Gute **Arbeitsbedingungen** und **Löhne nach Tarifvertrag** für Betreuungspersonen spielen eine wichtige Rolle in Hinblick auf eine positive Entwicklung der Kinder – insbesondere deshalb, weil schlechte Lohnbedingungen eine hohe Personalfuktuation begünstigen (vgl. Klamert et. al., 2013, S.22ff.). Auch die Zusammensetzung des Personals ist wesentlich, die OECD und das ECNC empfehlen **Diversität** in Bezug auf das Geschlecht und die Herkunft, um den Horizont von Ideen zu erweitern und den Austausch von Weltanschauungen zu fördern. Durch männliches Betreuungspersonal würden verfestigte Rollenbilder bereits im Kindesalter aufgebrochen (vgl. OECD, 2006a; OECD, 2012a).

In Hinblick auf das **Ausmaß der Kinderbetreuung** werden tägliche Öffnungszeiten von neun Stunden empfohlen, sowie eine maximale Schließzeit von fünf Wochen im Jahr (Grössenberger, Stöckl & Petrischor, 2019). Zum Ausmaß der **Kosten** für Kinderbetreuung gibt es weder eine einheitliche Empfehlung, noch eine eindeutige Kostenübersicht für Österreich. Jedoch ergab eine Umfrage der Arbeiterkammer, dass 47% der Eltern, die ihr Kind in einer Kinderkrippe betreuen lassen, monatlich mindestens 200€ dafür ausgeben. Die Kosten spielen aus Elternsicht jedoch eine ebenso wichtige Rolle wie die Qualität, wenn es um die Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten und damit um die Gleichstellung der Geschlechter geht: „Vor der Qualität, die von durchschnittlich 27% der Europäer als Problem genannt wird, rangieren nämlich noch die Kosten (59%), die Verfügbarkeit (58%) und die Erreichbarkeit, d.h. Entfernung oder Öffnungszeiten (41%)“ (vgl. Bericht der Europäischen Kommission, 2013, S.59).

2.6 Repräsentation

Der Frauenanteil im aktuellen XXVII. Nationalrat beträgt derzeit 39%, in der türkis-grünen Bundesregierung liegt er erstmals bei 50%. Aktuell gibt es mit Johanna Mikl-Leitner nur eine Landeshauptfrau in Österreich. Auf der niedrigsten politischen Ebene der Gemeinden beträgt der Anteil der Bürgermeisterinnen in Österreich rund 8% (vgl. Dörfler & Kaindl, 2019, S.54); und unter den Menschen, die sich in Österreich für eine politische Partei oder eine politische Gruppierung engagieren bzw. engagiert haben finden sich mehr als doppelt so viele Männer (7,4%) wie Frauen (3,4%) (vgl. ESS, 2018). Somit ist politisches Engagement und eine Karriere in der Politik sowie das Einnehmen einer politischen Spitzenfunktion noch immer überwiegend „Männersache“.

Dabei ist die **politische Repräsentation** von Frauen bzw. ihr politisches Engagement im Allgemeinen aus zweierlei Perspektiven besonders relevant: Einerseits aus einer normativen Sichtweise und der Forderung, dass die ge-

setzgebende Körperschaft (das Parlament) die Bevölkerung und ihre Zusammensetzung bestmöglich widerspiegeln soll und nicht nur gesellschaftliche Eliten vertreten sein sollen. Andererseits auch aus einer historisch-demokratiepolitischen Perspektive, nach der ehemals vom politischen System ausgeschlossene Gruppen, wie eben z.B. Frauen, durch ihre nunmehrige politische Repräsentation als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft und des politischen Systems angesehen werden müssen und sollen. Damit einhergehend muss natürlich auch abgeleitet werden, dass ihr früherer Ausschluss aus dem politischen System zu Unrecht erfolgte, und sie dieselben Fähigkeiten zur politischen Mitbestimmung und der politischen Führung haben wie andere nicht-marginalisierte Gruppen auch (siehe dazu auch Mansbridge, 1997).

Neben der Repräsentation von Frauen im politischen System ist auch ihre **Repräsentation in der Wirtschaft** relevant für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Seit der im Jahr 2018 beschlossenen Frauenquote für Aufsichtsräte steigt der Frauenanteil in diesem Gremium der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs, heuer beträgt der Wert erstmals 23% (vgl. Wieser & Werni, 2020, S.2). Aufholbedarf herrscht hingegen in den Geschäftsführungen: Nur 8% der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich werden von Frauen geführt (ebd.). Und auch in Spitzenpositionen des Öffentlichen Diensts sind Frauen unterrepräsentiert; der Anteil der Professorinnen an Universitäten wird mit nur 17% als ebenfalls sehr gering berichtet, und auch in der höchsten Verwaltungsebene wurden nur 19% Frauen beschäftigt (vgl. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt 2010, S.26).

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es drei Erklärungsansätze innerbetrieblicher Art, welche eine Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen erklären: Netzwerktheorien, allokativen und statistische Diskriminierung (vgl. Ochsenfeld, 2012, S.507). Betriebliche Gründe wie „Rekrutierungs- und Beförderungsmuster, Benachteiligung durch Vorgesetzte und die Beharrungstendenzen männlich dominierter Netzwerke“ (ebd., S. 508) sind auch unter dem Begriff der „gläsernen Decke“ bekannt. Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats und der gesellschaftlichen Strukturen müssen jedoch auch berücksichtigt werden, ebenso der Einfluss von Sozialisation (vgl. Ochsenfeld, 2012; Dörfler & Kaindl, 2019; Hobler et. al., 2020).

Diskriminierungstheorien nennen in erster Linie Gründe in **Einstellungsverfahren** für die Unterrepräsentation von Frauen. Dabei werden Frauen systematisch benachteiligt, weil sie aus Sicht von Vorgesetzten eine potenziell höhere Ausfallwahrscheinlichkeit aufgrund von Familiengründung oder Kinderbetreuung darstellen. Dies führe dazu, dass bei gleicher Qualifikation eher Männer bevorzugt würden (vgl. Castilla, 2008). Untersuchungen, die sich mit der Analyse von Netzwerken auseinandersetzen, sehen persönliche Bezie-

hungen als maßgeblichen Faktor für beruflichen Aufstieg (vgl. Granovetter, 1985). Durch männlich geprägte Netzwerke würden Frauen systematisch vom Informationsfluss ausgeschlossen. Auch eine geringere innerbetriebliche Förderung von Frauen in Hinblick auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erschwere den beruflichen Aufstieg für Frauen (vgl. Ochsenfeld, 2012, S.511, nach Achatz et. al., 2005).

Aus gesellschaftlicher Sicht wirken insbesondere **wohlfahrtsstaatliche Anreize**, lange aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, negativ auf die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen. Eine lange Karenzzeit verringert nicht nur das Einstiegsgehalt, sondern auch die Wahrscheinlichkeit auf die Aufnahme einer Vollzeitstelle (vgl. Ochsenfeld, 2012). Dies wiederum bewirkt eine geringere Wahrscheinlichkeit Führungspositionen zu bekleiden, denn nur 14% der Führungskräfte arbeiten in Deutschland in Teilzeit (vgl. Holst & Friedrich, 2017, S.4).

Die Familiengründung wirkt sich aber nur für Frauen negativ aus: „Elternschaft geht bei Frauen mit einer beinahe Halbierung einher, zehn Jahre nach dem Examen eine Managementposition zu besetzen. Für Männer hingegen ist Elternschaft nicht mit einem Karriereknick assoziiert“ (Ochsenfeld, 2012, S.528). Das zeigt sich auch in der politischen Partizipation, wie eine ländervergleichende Studie zwischen Polen, Spanien, Großbritannien und Österreich zeigt: „Österreich ist das einzige Land, in dem Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren signifikant öfter in Parteien und parteinahen Institutionen arbeiten als Mütter von Kleinkindern unter 6 Jahren“ (Dörfler & Kaindl, 2019, S.97). Interviews von Dörfler und Kaindl mit österreichischen Kommunalpolitikerinnen bestätigen das: Viele Befragte nannten die Betreuungspflichten sowie das Rollenbild als hemmenden Faktor für ihr politisches Engagement (ebd., S.131).

Daher stellt auch die **Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen** (vgl. Büchel & Spieß, 2002) einen wesentlichen Faktor für die Repräsentation von Frauen in der Gesellschaft dar, was die Analyse von Ochsenfeld aus dem Jahr 2012 unterstützt. In Ostdeutschland, wo die Kinderbetreuung aus historischen Gründen vergleichsweise gut ausgebaut ist, können Frauen Kinder und Karriere besser miteinander vereinbaren als in Westdeutschland (vgl. Ochsenfeld, 2012, S.528).

Neben betrieblichen und gesellschaftlichen Strukturen können auch die Entscheidungen in der **Karriereplanung** bewirken, dass Frauen weniger in der Gesellschaft repräsentiert sind. Demnach planen Frauen ihre Karriere bereits so, dass sie mit der Familienplanung in Einklang gebracht werden kann, Männer hingegen nicht. Dadurch ergibt sich ein Frauenanteil im öffentlichen Dienst (vgl. Ochsenfeld, 2012 zit. nach Leuze & Rusconi, 2009; Stier & Yaish, 2008). Zudem erhöht ein Studium in naturwissenschaftlichen Fächern die Wahr-

scheinlichkeit eine Führungsposition zu erlangen (vgl. Ochsenfeld, 2012, S.528).

In Hinblick auf die politische Repräsentation wird der **Einfluss der Sozialisation** besonders deutlich, denn eine männlich dominierte Parteipolitik bewirkt ein geringeres Interesse an Politik bei Mädchen und jungen Frauen (Kaindl & Dörfler, 2019, S.13 zit. nach Reinwald, Damyanovic & Weber, 2011, S.65). Auch die **unterschiedliche Verteilung von Interessen** spiegelt sich in der Repräsentation wider, Frauen engagieren sich zum einen eher in Bürgerbewegungen (vgl. Huke & Wöhl, 2018), andererseits bringen sie sich innerhalb von Parteien häufiger informell ein und beteiligen sich eher an organisatorischen als an repräsentativen Aufgaben (vgl. Hoecker, 2013).

Sowohl Hobler et. al (2020), als auch Kaindl und Dörfler (2019) konnten in ihren Untersuchungen über die genannten hinderlichen Strukturen hinaus Faktoren identifizieren, die sich positiv auf den Frauenanteil in Unternehmen und Politik auswirken: Frauen als Betriebsrätinnen erfüllen eine Vorbildwirkung und ermutigen andere Frauen (vgl. Hobler et. al., 2020). Die interviewten Politikerinnen nannten insbesondere eine positive Aufnahme im Kreis der Partei, flache Hierarchien, sowie das Gefühl, ernst genommen zu werden, als auch innerparteiliche Förderprogramme als Strukturen, welche sie in ihrer Karriere bestärkt haben (vgl. Dörfler & Kaindl, 2019, S.131).

3 Schwerpunktthemen Gleichstellungsindex 2020

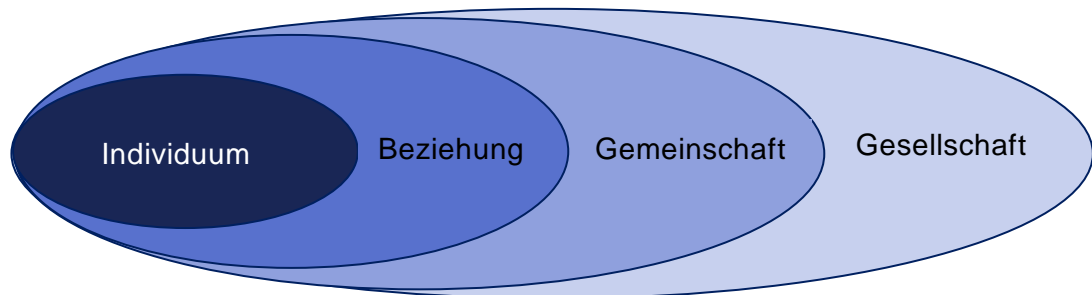
Nach den sechs allgemeinen Bereichen des Gleichstellungsindex werden nun die Schwerpunktthemen des Gleichstellungsindex 2020 herausgearbeitet. Dabei handelt es sich um zwei Bereiche, in denen Frauen besonders häufig Betroffene sind: Den **Gewaltschutz** bzw. das Erleben von Gewalt und die private **Pflege von Angehörigen**.

3.1 Gewaltschutz

In Österreich ist eine von fünf Frauen von häuslicher Gewalt betroffen (vgl. FRA-Studie, 2014). Besonders gefährdet sind Frauen, die in mehrerlei Hinsicht verletzlich sind: Ältere Frauen (vgl. Haller & Amesberger, 2010), Frauen mit Beeinträchtigungen (vgl. Helfferich & Kavemann, 2011), Frauen in Armut (vgl. Heindl-Kovac, 2016, S.56ff), oder Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung (ebd.). Diese Verschränkung von Diskriminierung und Gewalt existiert nicht als juristischer Tatbestand, wodurch die Erhebung durch offizielle Prävalenzstatistiken zusätzlich erschwert wird.

Zur Erklärung der Ursachen von Gewalt wird in der Regel das sogenannte ökologische Modell herangezogen (vgl. Egger & Schär Moser, 2008; Godenzi et. al., 2001). Es spiegelt die multikausalen Auslöser gewalttätiger Handlungen wider und zeigt zugleich das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen auf (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Ökologisches Erklärungsmodell zur Entstehung von Gewalt



Zu den Risikofaktoren auf individueller Ebene gehören vor allem **Gewalterfahrungen in der Kindheit** (vgl. Ohms, 2008), **Alkohol-/Drogenkonsum** und **antisoziales bzw. delinquentes Verhalten** (vgl. Egger & Schär Moser, 2008., S.17).

Wie Konflikte gelöst werden, wird anhand von sozialem Lernen in der Kindheit erfahren. Wird **Gewalt als Mittel zur Konfliktlösung** von den Eltern angewendet, kann sich gewalttätiges Handeln als Verhaltensmuster manifestieren (vgl. Müller & Schöttle, 2004; Ohms, 2008). Sowohl die Erfahrung von Gewalt durch die Eltern oder andere Bezugspersonen an der eigenen Person, als auch das Erleben von Gewalt als Zeugn begünstigen eine eigene Gewalttätigkeit im Erwachsenenalter – insbesondere dann, wenn die Gewalt vom Vater ausgeht (vgl. Egger & Schär Moser, 2008 zit. nach Straus & Smith, 1990b, S.256)¹².

Alkohol- und Drogenkonsum kann nicht als auslösender, sondern als begünstigender Faktor von Gewalt wirken (vgl. Egger & Schär Moser, 2008 zit. nach Godenzi et. al. 2001, Teil 4, S.13). Eine Untersuchung in der Schweiz hat gezeigt, dass „Frauen, deren Partner häufig mehr als drei Gläser Alkohol pro Tag trinkt, viermal häufiger von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen [sind], als solche, deren Partner weniger oder gar nicht trinken“ (vgl.

¹² Die Stärke dieses Einflusses ist jedoch umstritten, da nicht alle Menschen, denen Gewalt in der Kindheit widerfahren ist, selbst gewalttätig werden (vgl. Godenzi et. al., 2001, S.16). Dennoch weisen Frauen, deren Partner auch außerhalb der Beziehung Gewalt ausüben, ein 8,5-fach höheres Risiko auf, in ihrem Leben Gewalt durch den Partner zu erleiden (vgl. Egger & Schär Moser, 2008 zit. nach Killias et. al., 2005, S.79ff.).

Egger & Schär Moser, 2008, S.19 zit. nach Gillioz et. al., 1997, S.95). Alkoholkonsum spielt in mehrfacher Hinsicht eine Rolle: Bei betroffenen Frauen ist ein erhöhter Alkoholkonsum beobachtbar (vgl. Killias et. al., 2007, S.77), aber auch die gewalttätigen Übergriffe geschehen häufiger unter dem Einfluss von Alkohol (vgl. Müller & Schröttle, 2004, S.86).

Betrachtet man Faktoren **innerhalb der Beziehung**, welche Gewalt begünstigen, so kommt die Forschung zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen, insbesondere in Hinblick auf **Statusunterschiede**. Sowohl ein höherer sozialer Status der Frau als auch finanzielle Abhängigkeit vom Mann werden als begünstigende Faktoren identifiziert (vgl. Egger & Schär Moser, 2008, S.21f.). Inwiefern kontrollierendes und dominantes Verhalten Gewalt beeinflusst, ist auch nicht eindeutig belegt, jedoch weisen hohe Entscheidungsmacht, Kontrolle und Abwertung des Partners enge Zusammenhänge mit Gewalttätigkeit auf.

Ein Beenden der gewalttätigen Beziehung führt jedoch nicht automatisch zum Ende der Gewalt: In etwa 7% der Trennungen kommt es zu gewalttätigen Übergriffen (vgl. Walby, 2004). **Stresssituationen** wie Arbeitslosigkeit, geringes Einkommen, aber auch Trennung oder Schwangerschaften begünstigen Gewalt, insbesondere in Verschränkung mit den Risikofaktoren der Gewalterfahrung, Dominanz und eine „Gewalt bejahenden Einstellung“ (vgl. Egger & Schär Moser, 2008, S.24 zit. nach Godenzi et. al., 2001). Präventionsmaßnahmen zur und nach der Geburt kommt eine besondere Bedeutung zu, denn „bei 30% der Frauen geht das erstmalige Auftreten von Gewalt [...] mit Schwangerschaft und Geburt einher“ (vgl. Egger & Schär Moser, 2008, S.25). Darüber hinaus ist auch bekannt, dass an Feiertagen sowie zu besonderen Fußballspielen die partnerschaftliche Gewalt zunimmt (vgl. Card & Dahl, 2011).

Die Gemeinschaft beeinflusst vor allem aufgrund ihrer **Einstellungen gegenüber Gewalt** Übergriffe. Einerseits müssen gewalttätige Partner von ihrem Umfeld weniger negative soziale Konsequenzen fürchten, andererseits besteht wiederum ein enger Zusammenhang mit dem sozial erlernten Verhalten in der Kindheit (vgl. Egger & Schär Moser, 2008, S.27).

Die gesellschaftliche Gleichstellung wirkt auf zwei Weisen auf Gewalt in Beziehungen: Eine US-Amerikanische Erhebung hat gezeigt, dass sowohl in jenen Bundesstaaten, in denen es um Frauenrechte schlecht bestellt ist, als auch in jenen, in denen die Gleichstellung weit vorangeschritten ist, besonders häufig zu Gewalt kommt (Egger & Schär Moser, 2008 nach Yllo & Straus, 1990). Die Autorinnen führen letztere Entwicklung auf stärkere Widerstände gegenüber progressiven Rollenbildern zurück.

Zu den sozioökonomischen Bedingungen des Bildungsniveaus, des sozio-professionellen Status sowie des Alters liegen keine eindeutigen Erkenntnisse vor. Jedoch treten gewalttätige Vorfälle häufiger in Partnerschaften mit niedrigen Einkommen oder der Erwerbslosigkeit auf – was eher auf den bereits aufgezeigten Einfluss von Stressfaktoren in Beziehungen zurückzuführen ist, als auf eine generell höhere Gewaltbereitschaft in diesen Gruppen: „Paare mit einem höheren Einkommen [...] [haben mehr Möglichkeiten zur Verfügung], mit unglücklichen Beziehungssituationen umzugehen“ (vgl. Egger & Schär Moser, 2008 zit. nach Killias et. al. 2005, S.75f.).

Insgesamt scheinen gezielte Präventionsmaßnahmen häuslicher Gewalt entgegen zu wirken: Für die USA und Großbritannien liegen mittlerweile zahlreiche Studien vor (siehe z.B. Babcock et.al, 2007; Gondolf, 2002). Diese zeigen signifikante Effekte von Täterprogrammen auf den Schweregrad und die Häufigkeit von Gewalt. Ein Abschluss des Programmes reduzierte die Rückfallwahrscheinlichkeit um 44-46% (vgl. Gondolf, 2002). Die Programme fördern Einstellungsänderungen gegenüber Frauen und eine Problemeinsicht sowie Verantwortungsübernahme bei den Tätern (vgl. WIBIG, 2004; Liel, 2013).

3.2 Pflege

In Bezug auf privat erbrachte **Pflegearbeit** gilt es zunächst zwei Dinge festzuhalten: Zum einen kann Pflegearbeit nicht losgelöst von anderen Formen privat erbrachter sog. **Sorgearbeit** (auch oft als reproduktive Arbeit bezeichnet) betrachtet werden; dazu zählen u.a. auch die Hausarbeit, Kinderbetreuung (siehe Abschnitt 2.5), Bring- und Holwege für andere Haushaltsmitglieder, Organisation des Haushalts...usw.¹³.

Zum anderen ist die Pflegearbeit eben durch diese enge Verzahnung mit anderen Formen der unbezahlten Sorgearbeit auch sehr eng mit anderen Bereichen der Gleichstellung, wie z.B. Kinderbetreuung, aber auch Arbeitsmarkt und Beruf verbunden. Insbesondere Effekte der von Frauen erbrachten Sorgearbeit auf ihre Erwerbstätigkeit lassen sich hierbei finden. So zeigen Ferrant, Pesando und Nowacka (2014), dass die ungleiche Verteilung von

¹³ Obwohl nicht Gegenstand des Gleichstellungsindex muss an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass es in diesen Bereichen ebenfalls sehr große Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den von ihnen erbrachten Anteilen an diesen Tätigkeiten gibt. Konkret geben die von Statistik Austria durchgeführten Zeitverwendungserhebungen darüber Auskunft: Die letzte Zeitverwendungserhebung aus den Jahren 2008/2009 zeigt, dass zwar fast jede Frau Sorgearbeit verrichtet (92%), aber nur rund drei Viertel der Männer (74%). Allerdings ist auch der Zeitaufwand sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt: Während Frauen rund vier Stunden Sorgearbeit pro Tag verrichten, ist es unter den Männern fast nur die Hälfte dieser Zeit (2,5h) (Freudenschuß, 2018). Sorgearbeit, wie eben Hausarbeit in all ihren Formen, aber auch Betreuungsarbeit von Kindern oder pflegebedürftigen Menschen höheren Alters, wird somit überwiegend von Frauen geleistet, sowohl insgesamt als auch im Vergleich zu Männern.

Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen insgesamt, auf die von Frauen im Vergleich zu Männern am Arbeitsmarkt erzielten Gehälter und auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen hinsichtlich Stundenausmaß und Prekarisierung hat (siehe dazu auch Abschnitt 2.2).

Dabei kann das Ungleichgewicht der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern nur zu einem geringen Anteil durch „objektive“ soziodemographische Faktoren erklärt werden. Insgesamt ist nämlich mehr als die Hälfte der Unterschiede in der erbrachten Sorgearbeit nicht durch diese Faktoren zu erklären und daher als Diskriminierung anzusehen bzw. ist durch noch immer stark verankerte traditionelle Rollenbilder zu erklären: Die Erwerbsarbeit gegen Geld in der öffentlichen Sphäre ist nach wie vor den Männern zugeordnet, während die unbezahlte Arbeit im privaten Bereich von Frauen ausgeübt wird. Das gilt auch für Haushalte mit hoher formaler Bildung und einem hohen Wohlstandsniveau, in denen Frauen im Durchschnitt noch immer die Mehrheit der Sorgearbeit übernehmen (ebd.).

Allerdings besteht nicht nur auf die Sorgearbeit allgemein bezogen ein großes Ungleichgewicht bei der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, sondern auch konkret bei privat erbrachter Pflegearbeit. So berichten etwa im Städtebarometer 2018 etwas mehr als doppelt so viele in Gemeinden des Städtebunds lebende Frauen (16%) als Männer (7%), dass sie private Pflegearbeit verrichten (vgl. Mayerl & Glantschnigg, 2018, S.33). Der Anteil der pflegenden Angehörigen wird insgesamt mit rund 10% der österreichischen Wohnbevölkerung berichtet (vgl. Knopp & Seelhofer, 2019).

Betrachtet man das Ausmaß der Pflegearbeit an sich anstatt die Menschen, die diese Arbeit verrichten, so wird das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen noch deutlicher: Knapp drei Viertel der privaten Pflegeleistungen werden von Frauen erbracht, auf Männer entfällt demnach nur ein Viertel der geleisteten Pflegearbeit (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 2018, zit. nach IG-Pflege, o.J.). Für Wien wird ein Geschlechterverhältnis von einem Drittel pflegender Männer und rund zwei Drittel pflegender Frauen berichtet (vgl. Schneider et al., 2009, S.65). Die unentgeltlich erbrachten Leistungen von Frauen in der privaten Pflegearbeit sind daher essentiell für die Organisation der Pflege in Österreich.

Über das konkrete Ausmaß der in Österreich geleisteten privaten Pflegearbeit gibt es allerdings kaum offizielle Daten. Einzig die bereits erwähnten Zeitverwendungsstudien (zuletzt 2008/09 in Österreich von der Statistik Austria durchgeführt) geben dazu belastbar Auskunft: So zeigen die Ergebnisse, dass pflegende Frauen im Durchschnitt 1 Stunde und 18 Minuten Pflegearbeit pro Tag verrichten. Das Ausmaß der von Männern erbrachten Pflegearbeit wird

aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht separat ausgewiesen (Knopp & Seelhofer, 2019).

4 Zusammenfassung

Welche Unterschiede in der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sind nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand in den Bereichen Demographie, Beruf, Bildung, Gesundheit, Kinderbetreuung, Repräsentation, Gewaltschutz und Pflege feststellbar? Diese Frage beantwortet der vorliegende Bericht und versucht dabei – wo möglich – regionale Bedingungen und Unterschiede zu berücksichtigen. Dabei wird vor allem deutlich, dass diese gesellschaftlichen Sphären nicht getrennt voneinander beobachtet werden können. Vielmehr sind sie ineinander verzahnt und werden von Strukturen geprägt, welche eine traditionelle Rollenverteilung von Frauen als Versorgerinnen im privaten Raum und Männern als Ernährern begünstigen. Dies kann zum einen in konkreten Zahlen, wie dem Gender Pay Gap Abschnitt 2.2 ausgedrückt werden, zum anderen zeigen sich die Auswirkungen mangelnder Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in gesellschaftlichen Entwicklungen und Prozessen.

Letzteres wird besonders im Bereich der Demographie (s. Abschnitt 2.1) deutlich: Darin wird aufgezeigt, welche enorm wichtige Rolle den Regionen zukommt. Frauen tragen wesentlich zur Wahrnehmung und der Entwicklung einer Region bei und ihre Abwanderung in größere Gemeinden kann nachhaltige Folgen für Infrastruktur, Wirtschaft und die weitere demographische Entwicklung der Ursprungsregion haben. Daher ist es empfehlenswert, sich in der Untersuchung struktureller Bedingungen insbesondere jungen Frauen zu widmen, da ihre Lebensentscheidungen nicht nur für sie selbst weitreichende Folgen haben, sondern auch eine ganze Region prägen können – sei es, dass die geleistete Pflegearbeit, Arbeitskraft oder die Kaufkraft fehlt, welche wiederum Investitionen und damit auch Infrastruktur bedingt.

In beruflicher Hinsicht drückt der Gender Pay Gap aus, wie groß die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind. Betrachtet man die Bruttostundenverdienste, liegt er in Österreich bei 19,6%. Der Gender Pension Gap der SeniorInnen ist sogar noch größer. Darüber hinaus bringt auch die Teilzeitquote die enge Verbindung zu Kinderbetreuung und damit zu regionalen Gestaltungsmöglichkeiten zum Ausdruck, denn 38% der teilzeiterwerbstätigen Frauen können aufgrund von Kinderbetreuungspflichten keiner Tätigkeit in Vollzeit nachgehen.

Diese unbezahlte und für die Familie geleistete Sorgearbeit wirkt sich auch wesentlich auf den Arbeitsmarkt aus – und zwar zum Nachteil der Frauen. Sie

bewirkt, dass Frauen zum Teil später und in geringerem Ausmaß erwerbstätig werden als Männer. Die Verbindung von Regionen und Gleichstellung spiegelt sich auch in der Arbeitslosigkeit wider: Frauen sind in kleineren Gemeinden stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, welche wiederum in größeren Gemeinden ein höheres Ausmaß an Arbeitslosigkeit aufweisen.

Diese Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind nicht auf eine niedrigere Bildung von Frauen zurückzuführen, wie Abschnitt 2.3. aufzeigt. Frauen weisen im Vergleich höhere Schulabschlüsse und – in den weiblich konnotierten Fächern wie Deutsch – auch bessere schulische Leistungen auf. Sie entscheiden sich jedoch seltener für naturwissenschaftliche oder technische Berufs- und Ausbildungszweige. Burschen hingegen erreichen häufiger einen Lehrabschluss oder einen Pflichtschulabschluss, was zum einen auf eine geringere Bildungsaspiration, zum anderen auf unterschiedliches Freizeitverhalten zurückzuführen ist – nicht jedoch darauf, dass weibliche Lehrkräfte Buben negativer bewerten würden als Mädchen. Gesellschaftlich verankerte Rollenbilder spielen daher sowohl in der Förderung von Frauen als auch in dem angestrebten Schul- und Berufsabschluss von Burschen und jungen Männern eine wesentliche Rolle und wirken auf beide Geschlechter.

Im Bereich der Gesundheit hingegen ist eine positive Entwicklung beobachtbar, wie Abschnitt 2.4 aufzeigt: Während in der älteren Generation vorwiegend Männer unter den ÄrztInnen zu finden sind, rücken in der jüngeren Generation Frauen nach. Dies wirkt sich sowohl auf die Diagnostik als auch die Kommunikation – und damit die positive Beziehung zwischen ÄrztInnen und PatientInnen – aus. Die Bedeutung von Ärztinnen für die Gleichstellung wird besonders deutlich anhand eines Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) zur Vergabe von Kassenverträgen bei GynäkologInnen: Stehen Frauen zu wenig Gynäkologinnen mit Kassenvertrag zur Verfügung, suchen sie Wahlärztinnen auf. Die bevorzugte Vergabe von Kassenverträgen an Ärztinnen wurde daher vom VfGH für zulässig erklärt, um die Versorgungsgleichheit der Patientinnen sicherzustellen.

Die Bedeutung der häuslichen Sphäre sowie die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit wird in Zusammenhang mit Kinderbetreuung in Abschnitt 2.5 deutlich. Sowohl die Karenzzahlen als auch die Kinderbetreuungsquoten zeigen, dass Kinderbetreuung vorrangig Frauensache ist. Österreich weist insbesondere bei der Betreuung der unter Dreijährigen Nachholbedarf auf und bleibt hinter den von der EU-Kommission formulierten Barcelona-Zielen zurück. Diese Angebote sind jedoch besonders relevant für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. Zudem setzt Österreich bei seinen wohlfahrtsstaatlichen Leistungen vorrangig auf Geld- statt auf Sachleistungen, was die weibliche Rolle der Zuverdienerin fördert. Im Handlungsspielraum der Regionen sind insbesondere die Kosten, die Verfügbarkeit sowie die Erreichbarkeit

von Kinderbetreuungseinrichtungen angesiedelt, welche aus Elternsicht die wichtigsten Eigenschaften in diesem Bereich darstellen.

Dass die Kinderbetreuung und die damit verbundenen Rollenbilder auch mit der Repräsentation von Frauen in der Gesellschaft in Verbindung stehen, wird in Abschnitt 2.6 aufgezeigt. Während die Elternschaft für Männer im beruflichen Umfeld keine bzw. kaum Auswirkungen hat, ist es für Frauen oft mit einem Karriereknick verbunden, wodurch Aufstiegschancen gemindert werden. Obwohl die im Jahr 2018 beschlossene Frauenquote in Aufsichtsräten wirkt, herrscht insbesondere in den Geschäftsführungen noch Aufholbedarf. Zudem werden auch politische Spitzenpositionen überwiegend von Männern eingenommen. Daraus ergeben sich demokratiepolitische Überlegungen zur realitätsgemäßen Abbildung der gesellschaftlichen Verhältnisse in politischen Institutionen.

Dass die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen nicht monokausal erklärbar ist, zeigt Abschnitt 3.1 zum Thema Gewaltschutz. Um die Ursachen dafür zu untersuchen, dass in Österreich eine von fünf Frauen von häuslicher Gewalt betroffen ist, werden vier Ebenen voneinander unterschieden: die des Individuums, der Beziehung, der Rolle der Gemeinschaft und der Gesellschaft.

Insbesondere die letzte Ebene zeigt die Bedeutung regionaler Strukturen auf: Präventionsmaßnahmen sind bedeutend für die Täterarbeit und der Vorbeugung häuslicher Gewalt – nicht zuletzt, weil Gewalterfahrungen in der Kindheit gewalttätiges Handeln im Erwachsenenalter fördern. Auch andere strukturelle Bedingungen wie Rollenbilder, die Legitimität von Gewalt als Methode zur Konfliktlösung oder sozioökonomische Bedingungen fördern Gewalt in der Beziehung.

Im letzten Abschnitt zum Bereich der Pflege wird noch einmal die Bedeutung der unbezahlten Sorgearbeit für die Gleichstellung von Männern und Frauen deutlich: Rund drei Viertel der privaten Pflegeleistungen wird von Frauen erbracht, auf Männer entfällt demnach nur ein Viertel der geleisteten Pflegearbeit. Dies wirkt sich zum einen auf die berufliche Laufbahn von Frauen aus, zum anderen auch auf die gesellschaftliche Wahrnehmung von Rollenbildern. Denn nicht nur die Pflege, auch andere unbezahlte Sorgearbeit wird zum Großteil von Frauen geleistet. Die Daten zur Zeitverwendung von Frauen und Männern liefern darüber wichtige Aufschlüsse, sind jedoch für Österreich nicht mehr auf dem aktuellen Stand.

Ziel des Gleichstellungsindex ist es daher, eine Kennzahl zu schaffen, in der einerseits der Stand der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern gemessen werden kann und die andererseits Möglichkeiten bietet, Chancen für die regionale Entwicklung aufzuzeigen. Während eine Vielzahl an Dimensionen

und Ursachen für die Untersuchung der Gleichstellung herangezogen werden kann, ist dennoch deutlich, dass den Gemeinden und Regionen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung zukommt.

Literaturverzeichnis

- Babcock, J. C., Brittany, E., Graham, K. & Schart, L. (2007). The Evolution of Battering Interventions: From the Dark Ages Into the Scientific Age. In J. Hame & T. Nicholls (Hrsg.), *Family Interventions in Domestic Violence: A Handbook of Gender-Inclusive Theory and Treatment* (S. 215-244). New York: Springer Publishing Company.
- Bacher, J., Leitgöb H., Lachmayr N. (2011). Ursachen der geschlechtsspezifischen Benachteiligung von Jungen im österreichischen Schulsystem. In A. Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten* (S. 149-177). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Baier, D. & Pfeiffer, C. (2011). Mediennutzung als Ursache der schlechteren Schulleistungen von Jungen. In A. Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten* (S. 261-285). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, R. & Müller, W. (2011). Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft im Wandel. In A. Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten* (S. 55-77). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berzlanovich, A., Brinek, G., & Rösslhumer, M. (2016). *Eine von fünf. Gewaltschutz für Frauen in allen Lebenslagen. Eine Publikation der Volksanwaltschaft*. Wien: Edition Ausblick.
- Biffl, G. (1999). *Arbeitsmarktindikatoren. Definition und Erhebung nach nationaler und EU-Methode*. AMS Report 12. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSReport12.pdf>.
- Brandstetter M. (2009). Gewalt im sozialen Nahraum – Begriffliche Bestimmungen. In: M. Brandstetter (Hrsg.), *Gewalt im sozialen Nahraum* (S.19-53). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, (2017). *Zahlen-spiegel 2017. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich*.
- Bundesministerium für Finanzen (2019). *Bundesfinanzgesetz 2019*. https://service.bmf.gv.at/BUDGET/Budgets/2018_2019/bfg2019/Bundesfinanzgesetz_2019.pdf .
- Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt (2010). *Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt*.

- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, (2017). *Gleichstellung in Zahlen Gender Index 2017. Eine Zusammenstellung wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken.*
- Card, D. & Dahl B. G. (2011). Family Violence and Football: The Effect of Unexpected Emotional Cues on Violent Behavior. *Quarterly Journal of Economics* 126(1), 103-143.
- Castilla, E. J. (2008). Gender, race, und meritocracy in organizational careers. *The American Journal of Sociology* 113(6). 479–526.
- Döge, P. (2011). *Männer – die ewigen Gewalttäter? Gewalt von und gegen Männer in Deutschland.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dörfler, S. & Kaindl, Markus (2019). *Gender-Gap in der politischen Partizipation und Repräsentation. Ein internationaler Vergleich und die Situation von Frauen in der österreichischen Kommunalpolitik.* Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Egger, T. & Schär Moser, M. (2008). *Gewalt in Paarbeziehungen: Ursachen und in der Schweiz getroffene Maßnahmen.* Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG; Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. Abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350296>.
- ESS (2018). *European Social Survey – Austria (Round 9).*
- Europäische Kommission (2013). *Barcelona-Ziele. Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums.* Abrufbar unter <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a/language-de#>.
- Eurostat (2020). *Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%).* Abrufbar in der Datenbank "Arbeitsmarkt" unter <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Faulstich-Wieland, H. (2009). Gender und Naturwissenschaften – Geschlechtergerechter naturwissenschaftlicher Unterricht in der Schule. In T. Schweiger & T. Hascher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Kunst* (S. 41-60). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ferrant G., Pesando, L.M. & Nowacka K. (2014). *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes.* OECD Issues Paper.
- FRA European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violence against women: an EU-wide survey. Main results.* (Forschungsbericht).
- Freudenschuß, I. (2018). *Hausarbeit ist unsichtbar – und das soll so bleiben.* Abrufbar unter <https://awblog.at/hausarbeit-ist-und-bleibt-unsichtbar/>.

- Friedrich Ebert Stiftung (2008). *Neue europapolitische Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (Hintergrundpapier).
- Geisberger, T. & Glaser, T. (2017). Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In *Statistische Nachrichten* (6). 460-471.
- Godenzi A., Mueller, G., Christen, C., Dekeseredy, W. S., De Puy J., Desmond E., Neuhasu, M., Schwarz M., Stadler, R. & Winter, P. (2001). *Bedingungen gewaltlosen Handelns im sozialen Nahraum* (Schlussbericht).
- Gondolf, E. W. (2002). *Batterer Intervention Systems. Issues, Outcomes and Recommendations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure. The problem of embeddedness. *The American Journal of Sociology* 91(3). 481–510.
- Gregoritsch, J. (2015). Frauenärztinnen bevorzugt - Warum? Ein etwas anderer Kommentar zum Erkenntnis des VfGH. *Soziale Sicherheit* (3). 100-105.
- Größenberger, I., Stöckl, E. & Petrischor, L. (2019). *Elementare Kinderbildung und –betreuung im Bundesland Salzburg 2018/2019*. Salzburg: Arbeiterkammer Salzburg. Abrufbar unter https://sbg.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Studie_Kinderbetreuung_Wahlfreiheit_bleibt_ein_Fremdwort.html.
- Hagemann-White, C. & Kavemann, B. (2004). *Täterarbeit im Kontext von Interventionsprojekten gegen häusliche Gewalt. Wissenschaftliche Begleitung der Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt (WiBIG)*. Osnabrück: Universität Osnabrück.
- Haller, B. & Amesberger, H. (2010). *Partnergewalt gegen ältere Frauen. Länderbericht Österreich*. Wien: Institut für Konfliktforschung.
- Helfferich, C. & Kavemann, B. (2011). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Hobler, D., Lott, Y., Pfahl, S. & Schulze Bushoff, K. (2020). *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland*. WSI-Report Nr. 56, Februar 2020. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung
- Hoecker, B. (2009). *Frauen in der Politik. Bundeszentrale für politische Bildung*, abrufbar unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49362/frauen-in-der-politik>.
- Hoecker, B. (2013). *Frauen und das institutionelle Europa. Politische Repräsentation im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Holst, E.& Friedrich, M. (2017). *Führungskräftemonitor 1995–2015*. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 121.
- IG Pflege (o.J.). *Daten und Fakten*. <https://www.ig-pflege.at/hintergrund/datenundfakten.php>.
- Klamert, S., Hackl, M., Hannes, C. & Moser, W. (2013). *Rechtliche Rahmenbedingungen für elementarpädagogische Einrichtungen im internationalen Vergleich*. Wien: Institut für Kinderrechte und Elternbildung.
- Knoop, S. & Seelhofer, U. (2019). *Problemfall Pflege: Zahlen, Daten, Fakten*. Abrufbar unter <https://www.arbeit-wirtschaft.at/problemfall-pflege-zahlen-daten-fakten/>.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I. & Moss, P. (2019). *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019*. Abrufbar unter https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2_2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf.
- Lazarides, R. & Ittel A. (2011). Soziale und individuelle Bedeutungsfaktoren für mathematisches Fachinteresse und geschlechtsspezifische Varianzen Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheit. In A. Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten* (S. 309-333). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liel, C. (2013). *Rückfallrisiken von Partnerschaftsgewalttätern. Pilotstudie zur Testung eines Evaluationsinstrumentariums für Täterprogramme*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Mansbridge, J. (1997) Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent "Yes". *The Journal of Politics* 61 (3). 628-657.
- Maschewsky-Schneider, U. (2016). Frauen- und Geschlechterforschung in Public Health ist nicht Gendermedizin. Ein historischer Rückblick und eine disziplinäre Standortbestimmung. In: Hornberg, Pauli & Wrede (Hrsg.), *Medizin – Gesundheit – Geschlecht. Eine gesundheitswissenschaftliche Perspektive* (S.25-50). Wiesbaden: Springer VS.
- Mayerl, C. & Glantschnigg, C. (2018). *Städtebarometer 2018. Endbericht*.
- Neugebauer, M., Helbig, M. & Landmann, A. (2011). Unmasking the Myth of the Same-Sex Teacher Advantage. *European Sociological Review*. 27(5), 669-689.
- Ochsenfeld, F. (2012). Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(3), 507-534.

OECD, (2006b). *Ein guter Start ins Leben II: Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung. Zusammenfassung in Deutsch*. Abrufbar unter: <http://www.oecd.org/edu/school/37519496.pdf>.

OECD, (2012c). *Research Brief: Quality Goals Matter. ECEC Quality Goals Matter*. Abrufbar unter: <http://www.oecd.org/edu/school/49360345.pdf>.

OECD, (2018). *Bildung auf einen Blick 2018 OECD-Indikatoren*.

OECD, (2019). *Enabling Women's economic Empowerment*.

OECD, (2020). *Education spending*. Abrufbar unter: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-spending/indicator/english_ca274bac-en.

Österreichische Ärztekammer (2019). *Ärztestatistik für Österreich 2018*.

Österreichischer Städtebund (2019). *Equal Pension Day 2019: Leichte Verbesserung gegenüber Vorjahr*. Abrufbar unter https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190729_OTS0023/equal-pension-day-2019-leichte-verbesserung-gegenueber-vorjahr.

Ohms, C. (2008). *Das Fremde in mir. Gewaltdynamiken in Liebesbeziehungen zwischen Frauen: soziologische Perspektiven auf ein Tabuthema*. Bielefeld: Transcript Verlag.

Rainer, H., Bauernschuster, S., Auer, W., Danzer, N., Hancioglu, M., Hartmann, B., Hener, T., Holzner, C., Ott, N., Reinkowski, J. & Werding, M. (2013). *Kinderbetreuung, ifo Forschungsberichte*. München: Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. Abrufbar unter: <http://hdl.handle.net/10419/167420>.

Reidl, S. & Schiffbänker, H. (2013). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger*. Wien: Joanneum Research. Abrufbar unter https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/imported/content_uploads/Vaeterkarenz_in_Zahlen_11.pdf.

Schieber, A.-C., Delpierre, C., Lepage, B., Afrite, A., Pascal, J., Cases, C., Lombrail, P., Lang, T. & Kelly-Irving, M. (2014). Do gender differences affect the doctor–patient interaction during consultations in general practice? Results from the INTERMEDE study. *Family Practice* 31(6). 706-713.

Schneider, U., Trukeschitz, B., Mühlman, R., Jung, R., Ponocny, I., Katzlinger, M., & Österle, A. (2009). *Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 (Vienna Informal Carer Study - VIC2008). Studiendesign und deskriptive Ergebnisse*. Wien: Forschungsinstitut für Altersökonomie.

Schurt, V., Waburg W., Harwartz-Emden L. (2009). Ärztin, Informatikerin oder Hausfrau? Eine empirische Untersuchung zum Einfluss des Besuchs einer Mädchenschule auf die Zukunftsvorstellungen von Gymnasiastinnen. In T.

Schweiger & T. Hascher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Kunst* (S. 121-155). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

STATcube (2020). *Datenbank Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2019*. Abrufbar unter

https://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html.

Statistik Austria (2020a). *Einkommen*. Abrufbar unter

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziale_s/gender-statistik/einkommen/index.html.

Statistik Austria (2020b). *Bildungsstand der Bevölkerung*. Abrufbar unter

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html.

UNICEF, (2008). *The child care transition. A league table of early childhood education and care in economically advanced countries*.

Walby, S. & Allen, J. (2004). *Domestic violence, sexual assault and stalking: Findings from the British Crime Survey*.

Weber, G. & Fischer, T. (2012). Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen. In *Ländlicher Raum. Online-Fachzeitschrift des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft* (04). 1-13.

Weiß, W. & Petrick, M. (2011). Was anderen noch bevorsteht: Ländliche Regionen in Ostdeutschland als Beobachtungslabor für den demographischen Wandel. IAMO Policy Brief No. 4. Halle (Saale): Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa.

Wieser, C. & Werni, J. (2020). *Frauen. Management. Report. 2020. Die Aufsichtsratsquote wirkt – was jetzt?* Wien: Arbeiterkammer Wien. Abrufbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK_Frauen.Management.Report.2020.pdf.

Wiß, T. & Greve, B. (2019). A comparison of the interplay of public and occupational work-family policies in Austria, Denmark, Italy and the United Kingdom. *Journal of Comparative Policy Analysis*. Abrufbar unter: <https://doi.org/10.1080/13876988.2019.1582151>.

Wiß, T. & Rathgeb, P. (2020). *Österreichische Familienpolitik verstärkt Geschlechterungleichheit*. Wien: Momentum-Institut. Abrufbar unter https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/120/News_Events/Downloads/Moment_policy_brief_Familienpolitik.pdf.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteile der 15 bis 34-Jährigen an Gesamtbevölkerung 2019 in Prozent	8
Tabelle 2: Erwerbsquote der 15 bis 34-Jährigen 2019	11
Tabelle 3: Arbeitslosenquote der 15 bis 34-Jährigen 2019	12

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bildungsstand der Bevölkerung 2017 im Alter von 25 bis 34 in Prozent¹³

Abbildung 2: Ökologisches Erklärungsmodell zur Entstehung von Gewalt 22