

Mitglieder des Begleitausschusses zur Studie „Salzburger Leitbild für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“

Mag ^a Angelina Berndorfer	(Arbeitsmarktservice Salzburg)
Dr. Wilfried Bischofer	(Arbeiterkammer Salzburg)
Dr ⁱⁿ Birgit Buchinger	(Solution, Sozialforschung & Entwicklung)
Dr. Roland Ellmer	(Abteilung 3, Land Salzburg)
Mag ^a Karoline Gindl	(Koordinationsstelle, TEP Salzburg)
Dr. Peter Huber	(WIFO)
Mag ^a Hedwig Lutz	(WIFO)
Mag ^a Christine Mayrhuber	(WIFO)
Dr ⁱⁿ Liane Pluntz	(Arbeiterkammer Salzburg)
Mag ^a Romana Rotschopf MBA	(Stabsstelle für Frauenfragen und Chancengleichheit, Land Salzburg)
DDr. Richard Schmidjell	(WKS)
Dr ⁱⁿ Margit Schratzenstaller	(WIFO, Wien)
Mag ^a Tanja Tobanelli	(Abteilung 15, Land Salzburg)



Grundlagenpapier zum Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern

Inhalt

1	Grundlagen	2
1.1	Hintergrund der Studie	2
1.2	Die Projektziele im Überblick	3
1.3	Leistungsbeschreibung und methodische Herangehensweise	3
1.3.1	Erste Projektphase	3
1.3.2	Zweite Projektphase	4
1.4	Theoretische Einbettung	9
1.4.1	Geschlechtertheoretische Zugänge	9
1.4.2	Gleichstellungsziele	11
2	Analyseergebnisse	19
2.1	Chancengleichheit in Leitbildern, Leitlinien, Planungsdokumenten und Programmen	19
2.1.1	Wirtschaftsleitbild des Landes Salzburg	22
2.1.2	Salzburger Landesentwicklungsprogramm	24
2.1.3	Salzburger Landesmobilitätskonzept 2006-2015	27
2.1.4	Mittelfristiges Wohnbau-Programm	29
2.1.5	Operationelles Programm 2007-2013 „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Region Salzburg“	31
2.1.6	Sozialleitbild	33
2.1.7	Strategieplan Tourismus Salzburg	35
2.1.8	Territorialer Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“ (TEP)	36
2.1.9	Zusammenfassung	39
2.2	Zur Lebens- und Arbeitssituation aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit anhand verfügbarer zentraler Kennzahlen	40
2.2.1	Einleitung	40
2.2.2	Datenanalyse	44
2.3	Frauen in Entscheidungsfunktionen	62
2.3.1	Politische Partizipation von Frauen im Bundesland Salzburg	62
2.3.2	Frauenbeteiligung in ausgewählten Institutionen der SozialpartnerInnen	65
2.3.3	EntscheidungsträgerInnen im Salzburger Arbeitsmarktservice)	66
2.3.4	Frauenanteil in Führungsfunktionen in Körperschaften und Institutionen im Bundesland Salzburg	66
2.3.5	Schlussfolgerung	68

2.4	Ungenutzte Humanressourcen am Salzburger Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und Über- und Unterqualifikation.	69
2.4.1	Einleitung.	69
2.4.2	Ungenutztes Erwerbspotential im Bundesland Salzburg.	71
2.4.3	Über- und Unterqualifizierung von Erwerbstätigen	79
2.4.4	Zusammenfassung	84
2.4.5	Exkurs: Weiterbildungsbeteiligung	85
2.5	Gender Budgeting.	89
2.5.1	Zentrale Grundlagen.	89
2.5.2	Ist-Analyse: Kinderbetreuungseinrichtungen im Land Salzburg	92
2.5.3	Handlungsempfehlungen	109
2.6	Überlegungen zu einer Analyse der ökonomischen Wirkungszusammenhänge.	110
2.6.1	Makroökonomische Wirkungen einer höheren Frauenbeschäftigung.	111
Simulationsdesign		112
2.6.2	Wettbewerbsvorteile bei Nicht-Diskriminierung	113
2.6.3	Frauenerwerbstätigkeit und Demographie	113
3	Ausblick	116
4	Zusammenfassung	117
Literaturhinweise		120
Anhang		123
Checkliste für die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung von Leitbildern und Programmen		123

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Exemplarische Gleichstellungsziele und Indikatoren	44
Übersicht 2:	Unselbständige Beschäftigung von Frauen und Männern nach Sektoren	45
Übersicht 3:	Beschäftigungsänderung in den Wirtschaftssektoren	45
Übersicht 4:	Verteilung der unselbständigen Beschäftigung über die Wirtschaftsklassen (ÖNACE)	46
Übersicht 5:	Geringfügige Beschäftigung in Salzburg, 1998 bis 2007	47
Übersicht 6:	Freie Dienstverträge gemäß § 4 Abs 4 ASVG in Salzburg, 1998 bis 2008	47
Übersicht 7:	Dauer der Beschäftigung an derselben Arbeitsstätte nach Geschlecht.	48
Übersicht 8:	Arbeitszeitformen und durchschnittliche Arbeitszeit unselbständig Beschäftigter nach Geschlecht	49
Übersicht 9:	Erwerbsquote nach Geschlecht	49
Übersicht 10:	Veränderung der Beschäftigung nach politischen Bezirken Salzburgs	50
Übersicht 11:	Arbeitslosigkeit in Salzburg nach Ausbildung und Geschlecht	51
Übersicht 12:	Arbeitslosigkeit in Salzburg nach Alter und Geschlecht	52
Übersicht 13:	Entwicklung der Zahl der EinzelunternehmerInnen nach Geschlecht in Salzburg	54
Übersicht 14:	Anteil der Frauen an allen EinzelunternehmerInnen in Salzburg	55
Übersicht 15:	Gender Pay Gap in Salzburg, 1997 bis 2007.	57
Übersicht 16:	Erwerbseinkommensänderung in Salzburg, 1997 bis 2007	58
Übersicht 17:	Erwerbseinkommensänderung in Salzburg nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, 1995 bis 2007.	59
Übersicht 18:	Sozialhilfebezieher und Sozialhilfebezieherinnen in Privathaushalten 2006 . . .	60
Übersicht 19:	Frauen und Männer absolut in den Ausschüssen der Stadt Salzburg und Frauenanteil	64
Übersicht 20:	Frauen und Männer nach verschiedenen Funktionen in 27 Pinzgauer Gemeinden und Frauenanteil	64
Übersicht 21:	MitarbeiterInnen der Salzburger Landesverwaltung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppe und Geschlecht	67
Übersicht 22:	Qualifikationsstruktur in Salzburg im Vergleich	70
Übersicht 23:	Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre)	72
Übersicht 24:	Teilgruppen der arbeitslosen 15-64-Jährigen	73
Übersicht 25:	Teilgruppen der 15-64-jährigen Nicht-Erwerbspersonen	76

Übersicht 26: Unter- bzw. Überqualifizierung der im Bundesland Salzburg lebenden Erwerbstätigen nach Geschlecht und Bildungsniveau	81
Übersicht 27: Unter- bzw. Überqualifizierung der in Österreich lebenden Erwerbstätigen nach Geschlecht und Bildungsniveau	82
Übersicht 28: Weiterbildungsbeteiligungsquoten nach Geschlecht.	86
Übersicht 29: Zeitform der Ausbildung berufsbezogener Weiterbildung	87
Übersicht 30: Beteiligungsquoten an berufsbezogener Weiterbildung nach ausgewählten demographischen Merkmalen.	88
Übersicht 31: Allgemeine Untersuchungsaspekte beim Gender Budgeting	91
Übersicht 32: Bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit	94
Übersicht 33: Arbeitszeit für Kinderbetreuung nach Altersgruppen und Geschlecht	95
Übersicht 34: Anzahl institutioneller Betreuungseinrichtungen und verfügbarer Betreuungsplätze	96
Übersicht 35: Regionale Verteilung der institutionellen Betreuungseinrichtungen	96
Übersicht 36: Betreute Kinder nach Altersgruppen und Betreuungsform	97
Übersicht 37: Betreuungsquoten nach Alter und Betreuungsform in %	98
Übersicht 38: Betreuungsquoten nach Bezirken (Stichprobe).	99
Übersicht 39: Betreute Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen.	100
Übersicht 40: Anzahl Ganztageseinrichtungen, Ganztagesplätze und durchschnittliche Öffnungszeiten	100
Übersicht 41: Kinderbetreuungseinrichtungen nach Betriebszeiten	102
Übersicht 42: Personal in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Verwendung, Geschlecht und Betreuungsform	104
Übersicht 43: Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß (Fachpersonal) in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Altersgruppe, Geschlecht und Betreuungsform	105
Übersicht 44: Anzahl betreuter Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Erwerbstätigkeit der Mutter und Betreuungsform	107
Übersicht 45: Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen mit alleinerziehender Mutter	108
Übersicht 46: Bevölkerungsprognose – Entwicklung und Struktur nach breiten Altersgruppen	115

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Bildungsstruktur verschiedener Teilgruppen der arbeitslosen 15-64-Jährigen in Salzburg	74
Abbildung 2:	Bildungsstruktur verschiedener Teilgruppen der 15-64-jährigen Nicht-Erwerbspersonen in Salzburg.	78
Abbildung 3:	Stille Arbeitsmarktreserve in Salzburg nach Grund für die Nicht-Suche nach Arbeit	79



Vorbemerkung zum Grundlagenpapier

Primäres Ziel des vorliegenden Berichts ist es, eine Grundlage für die Erstellung eines Leitbilds zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesland Salzburg zu schaffen. Er enthält Analysen und Überlegungen, die zur Vorbereitung des Erstellungsprozesses des Leitbilds angestellt wurden. Daher ist er nicht als eine in sich geschlossene, strukturierte Forschungsarbeit zu sehen, sondern als Kompendium von Analysen, Hinweisen und Anhaltspunkten für mögliche Ansätze zur weiteren Konkretisierung des Leitbilds. Die Funktion dieses Berichts soll sich jedoch keineswegs nur darauf beschränken, den Arbeitsprozess im Vorfeld des Leitbildentwurfs transparent zu machen und zu legitimieren. Vielmehr liefert er auch Informationen, Argumente und Beispiele für die Umsetzungsphase des Leitbilds und kann auf diese Weise als Nachschlagewerk gute Dienste leisten.

1 Grundlagen

1.1 Hintergrund der Studie

Die Orientierung politischer Arbeit an Leitbildern hat im Bundesland Salzburg eine fast fünfzehnjährige Geschichte. Der Erstellung des Wirtschaftsleitbilds in einem zweijährigen Prozess (1995-1997) folgten ein Wissenschafts- und Forschungsleitbild (2001) und ein Sozialleitbild (2006). In engem Zusammenhang mit dem Wirtschaftsleitbild – es wurde zwischenzeitlich bereits einmal einer umfangreichen Revision unterzogen – sind eine Reihe von Programmen und umfassenden strategischen Konzepten zu sehen, die aufgrund EU-rechtlicher und landesgesetzlicher Bestimmungen erstellt wurden und die strategischen Ziele der bestehenden Leitbilder ergänzen und verdichten.

Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit von Frauen und Männern ist auch für das Bundesland Salzburg als europäisches und nationales Politikziel bindend. Zu ihrer Umsetzung hat die Landesgesetzgebung seit 1999 eine Reihe von Bestimmungen verabschiedet ¹⁾.

Als Querschnittsmaterie sollte Geschlechtergerechtigkeit in sämtlichen Politikbereichen nicht nur „berücksichtigt“ werden, sondern sie durchziehen. Mitunter dauert es eine gewisse Zeit, bis das Mitschwingen von Grundsatzthemen selbstverständlich wird, wie etwa das Beispiel des Umweltschutzgedankens zeigt, dessen Berücksichtigung in sämtlichen Bereichen der Landespolitik ein ähnlicher Prozess voranging. Das Mitdenken von Geschlechtergerechtigkeit wird, wie wir erkennen konnten ²⁾, zwar meist als Auftrag übernommen, in der praktischen Umsetzung gibt es jedoch neben sehr guten Beispielen auch eher unbeholfene Versuche. Vor allem aber wohnt dem Querschnittscharakter inne, dass isolierte Maßnahmen in einzelnen Materien für sich möglicherweise „gute Politik“ darstellen, jedoch aufgrund der fehlenden Verschränkung mit anderen Politikfeldern sowohl in volkswirtschaftlicher Hinsicht als auch in Hinblick auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit derzeit noch suboptimale Wirkungen entfalten.

Der Territoriale Beschäftigungspakt für das Land Salzburg (TEP) erhielt als Partner des EU-Projekts „Salzburg goes Equal“ von diesem die Empfehlung, die durchgängige Umsetzung von Chancengleichheit von Männern und Frauen im Bundesland mithilfe eines Leitbilds zu unterstützen. Folgerichtig beschloss der TEP in seinem Arbeitsprogramm 2007 ein mehrstufiges Projekt, das zu dem Ergebnis eines Leitbilds/Masterplans für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesland Salzburg führen soll.

1) Vgl. Kap. 1.5.

2) Vgl. Kap. 2.3.

1.2 Die Projektziele im Überblick

Der Beschluss des TEP-Salzburg, ein Salzburger „Chancengleichheitsleitbild als bindendes und handlungsanleitendes Planungsdokument für alle wesentlichen Politikbereiche – von Wirtschaft, Bildung und Soziales über Regionalentwicklung bis hin zu Partizipation und Arbeitsmarkt“³⁾ – zu entwickeln, enthält folgende zentrale Anforderung: Sichtbar gemachte volkswirtschaftliche Effekte der Beteiligung oder Nichtbeteiligung von Frauen an Bildung, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, sozialer Absicherung sowie am öffentlichen Leben im Land Salzburg sollen als Basis für die Entwicklung eines Leitbilds dienen, das auch konkrete Maßnahmenempfehlungen zur Umsetzung enthalten soll. Ziel der Umsetzung, die als Top Down-Strategie festgelegt wird, ist die Implementierung der Inhalte des Chancengleichheitsleitbilds in die vorhandenen Programme und Leitbilder des Bundeslandes⁴⁾.

Entsprechend den Vorgaben des TEP wird das Leitbild für Chancengleichheit prozessorientiert und mehrstufig entwickelt. In drei Phasen werden folgende Ziele verfolgt:

- **Phase 1:** Erarbeitung von Grundlagen zur Entwicklung eines „Leitbildes für Chancengleichheit“ für die Salzburger Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik
- **Phase 2:** Handlungsorientierte Entwicklung „Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern“ für das Bundesland Salzburg unter breiter Einbeziehung relevanter AkteurlInnen
- **Phase 3:** Implementierung des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit in alle Politikbereiche des Bundeslandes Salzburg

Im Rahmen dieser Studie ging es um die beiden ersten Phasen.

1.3 Leistungsbeschreibung und methodische Herangehensweise

1.3.1 Erste Projektphase

In der ersten Phase dieses Forschungsprojektes (Juli 2008 bis Jänner 2009) stand entsprechend der Ausschreibungsunterlagen zur Studie die Erarbeitung von Grundlagen für den Entwicklungsprozess eines Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Salzburger Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik im Mittelpunkt. Diese Themenkomplexe und ihre daraus abgeleiteten Fragestellungen werden behandelt:

1. Die konkrete Lebens- und Arbeitssituation von Frauen im Land Salzburg: Wie sieht der Status quo in Bezug auf die wesentlichen Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern aus? Können bestimmte Einflussfaktoren unter ökonomischen Gesichtspunkten bewertet werden? Welche Datenlücken gibt es? Welche Verbesserungspotentiale sind auf den ersten Blick erkennbar?

3) Arbeit für Salzburg 2007, S. 15.

4) Vgl. ebenda.

2. Der ökonomische und soziale Nutzen von Gleichstellung bzw. Chancengleichheit: Welche Effekte hat Geschlechtergerechtigkeit in ökonomischer und sozialer Hinsicht? Welche volkswirtschaftlichen Folgen haben einzelne politische Maßnahmen, die Geschlechtergerechtigkeit verwirklichen wollen? Wie lässt sich Chancengleichheit – über normativ basierte Gleichstellungsmotive hinaus – auch aus wirtschaftlichen Gründen als erstrebenswert argumentieren?
3. Frauen als Entscheidungsträgerinnen: Wie ist der Status quo der Partizipationsstruktur in Körperschaften, öffentlichen Institutionen und Gremien?
4. Die Rolle der Politik: Wie ist die Querschnittsmaterie Geschlechtergerechtigkeit bisher in programmatischen Äußerungen, Leitbildern, Konzepten und Plänen verankert? Wo sind Verbesserungen angebracht? Welches Potential hat Gender Budgeting als Instrument zur Verbesserung von Chancengleichheit von Frauen und Männern prinzipiell und anhand konkreter Beispiele?

Die Bearbeitung dieser Themenkomplexe erforderte einen Mix an quantitativen und qualitativen Methoden. Wie jeweils konkret methodisch vorgegangen worden ist, wird in den jeweiligen Kapiteln ausgeführt.

1.3.2 Zweite Projektphase

Auf Grundlage der Ergebnisse von Phase 1 wurde in Phase 2 dieses Forschungsprojektes (Februar 2009 bis Oktober 2009) – gleichsam als Kernstück dieses Projektes – das „Salzburger Leitbild für Chancengleichheit“ entwickelt. In dieser Projektphase wurde – entgegen der ursprünglichen Planung – ein deutlich abgewandeltes methodisches Vorgehen gewählt. Im Folgenden wird zunächst der ursprünglich geplante Prozess dargestellt, in Anschluss daran folgt die Beschreibung der realen Entwicklung des Leitbildes, wobei die Begründung für dieses veränderte Vorgehen am Beginn erläutert wird.

1.3.2.1 Zum ursprünglich geplanten Entwicklungsprozess des Leitbildes

Allgemeines

Zur Gewährleistung maximaler Akzeptanz der Inhalte und Ergebnisse des Chancengleichheitsleitbildes in einer späteren Umsetzung sollte ein partizipativer Prozess unter Einbindung aller relevanten AkteurInnen im Bundesland Salzburg organisiert werden. Damit sollten bestmögliche und prozessgesicherte Ergebnisse für die Implementierung des Leitbildes erzielt werden.

Schließlich sollten bei der Entwicklung dieses Leitbildes die Übertragbarkeit der Leitsätze und Ziele auf andere gesellschaftliche Zielgruppen nach den unterschiedlichen Gleichstellungsdimensionen – Alter, Behinderungen sowie ethnische Herkunft – gewährleistet sein. Der Zweck dieser Differenzierung lag darin, der Heterogenität der Gruppen „Frauen“ und „Männer“ unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Zielgruppen (unterschiedliche soziale Lebensformen, Lebensphasen, räumliche Verortungen etc.) zu entsprechen.

Weiters war geplant, neben der Entwicklung des Leitbilds für Chancengleichheit selbst in Form von Empfehlungen, Strategien zur Umsetzung und Integration in bestehende Leitbilder und Politiken des Landes zu entwickeln, um eine einfache Einbindung des „Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit“ in diese vorzubereiten.

Methodisch war die partizipative Entwicklung des Leitbilds für Chancengleichheit in Fokusgruppen mit allen relevanten regionalen AkteurInnen – also den politischen und administrativen EntscheidungsträgerInnen und den entsprechenden FachexpertInnen - und kontinuierlichen Rückkopplungsschleifen mit dem Begleitausschuss vorgesehen.

Geplante thematische Schwerpunkte

Festlegung auf verbindliche allgemeine Gleichstellungsziele

Mehrfach wird in diesem Bericht festgestellt, dass verbindliche allgemeine politische Gleichstellungsziele im Bundesland Salzburg fehlen. Gleichstellungsziele in Zusammenhang mit der Veränderung von Werten, Geschlechterbildern, Bewusstseinsprozessen und subjektiven Wahrnehmungen sind genauso unverzichtbar wie etwa das Ziel gleicher Verteilung von unbezahlter Arbeit, um eine Orientierung für die künftige strategische Politikausrichtung zu geben. Daher wurde die partizipative Entwicklung verbindlicher Gleichstellungsziele als erster wesentlicher Schritt der thematischen Entwicklungsarbeit in dieser Phase definiert.

Geplante Themenschwerpunkte

Auf Basis der Ergebnisse der Phase 1 hatten sich folgende fünf thematische Schwerpunkte herauskristallisiert, die im Rahmen des Entwicklungsprozesses des Leitbilds für Geschlechtergerechtigkeit im Bundesland Salzburg im Fokus der inhaltlichen Auseinandersetzung stehen sollten:

- Bildung, Weiterbildung
- Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt
- Finanzen (Gender Budgeting)
- Macht- und Entscheidungsstrukturen
- Wirtschaft (Standortpolitik)

Geplantes methodisches Vorgehen

Entwicklungsprozess der Gleichstellungsziele

Als Basis für die Arbeit zu den thematischen Schwerpunkten sollten in einem partizipativen Prozess – unter Begleitung durch das Forschungsteam – alle wesentlichen EntscheidungsträgerInnen im Bundesland Salzburg eine Vereinbarung zu allgemein verbindlichen Gleichstellungszielen treffen.

Diskussion und Beschluss von mit den Gleichstellungszielen korrespondierenden Indikatoren

In einer Fokusgruppe mit ExpertInnen sollte in Anschluss daran ein verbindlicher Indikatorenkatalog erarbeitet werden, der im Rahmen der anfänglichen Umsetzung des Leitbilds zur Überprüfung der Zielerreichung bzw. zur Überprüfung veränderter Wirkungszusammenhänge zum Einsatz kommen sollte und in weiterer Folge auf seine Vollständigkeit und Aussagekraft hin zu überprüfen wäre.

Entwicklungsprozess des Leitbildes

Zu den oben angeführten thematischen Schwerpunkten sollten insgesamt fünf Fokusgruppen einberufen werden. Für die Auswahl der Fokusgruppenteilnehmenden wurden folgende Kriterien vorgeschlagen:

- Politische Verantwortung (Ressortverantwortlichkeit)
- Administrative Verantwortung (Abteilungsleitungen)
- Fachexpertise (u. a. Mitarbeit an bisherigen Leitbild- und Programmentwicklungsprozessen)
- Gender Expertise (NGOs und Verwaltung)
- Expertise zu sozialem Alter/zu Menschen mit Behinderungen/zu Migration
- TEP-PartnerInnen

Die moderierten Fokusgruppen (rund vierstündig) sollten auf Basis eines inhaltlichen Inputs durch das Forschungsteam zu ausgewählten Fragestellungen im Zusammenhang mit den oben genannten thematischen Schwerpunkten arbeiten. Einen Teil dieses Inputs sollten ökonomische Beispiele zum jeweiligen Themenschwerpunkt bilden.

Zum geplanten Ablauf der Fokusgruppen zu den thematischen Schwerpunkten

Im Rahmen dieser fünf Fokusgruppen sollte – nach dem jeweiligen themenspezifischen Input – auf Basis der allgemeinen, verbindlichen Gleichstellungsziele eine Auseinandersetzung über deren Bedeutung und Relevanz für den jeweiligen Themenbereich stattfinden. Das Ziel war, für jeden dieser fünf Themenbereiche konkrete (fachspezifische) Gleichstellungsziele zu erarbeiten und diese operationalisierbar zu machen. Die Diskussion war entlang folgender Fragestellungen konzipiert:

- Wie relevant sind die allgemeinen Gleichstellungsziele für die einzelnen Themenschwerpunkte?
- Wie können diese Ziele für den jeweiligen Themenbereich konkretisiert werden?
- Wie kann die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in den fünf thematischen Schwerpunkten sowie in den existierenden Leitbildern und Programmatiken operationalisiert werden (Skizzieren von Teilschritten zur weiteren Umsetzung)?

Zusammenfassung der Ergebnisse – Leitbildentwurf

Die Ergebnisse dieser Diskussionen sollten vom Forschungsteam gesammelt und in einem gemeinsamen Dokument – „Entwurf Leitbild Chancengleichheit im Bundesland Salzburg“ – zusammengefasst werden.

Abschlussdiskussion und Fertigstellung des Leitbilds für Chancengleichheit

Nach einer Diskussion dieses Leitbildentwurfs mit dem Begleitausschuss und einer allenfalls nötigen Überarbeitung sollte dieses Papier an ausgewählte VertreterInnen der fünf Fokusgruppen (im Besonderen politische und administrative EntscheidungsträgerInnen und Gender ExpertInnen) versendet werden. Schließlich hätte das Leitbild in einer gemeinsamen Abschlussdiskussion dieser beiden Zielgruppen (Begleitausschuss und FokusgruppenvertreterInnen) fertig gestellt werden sollen.

Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Implementierung

Annex des Entwurfs eines Leitbildes für Chancengleichheit wären Empfehlungen des Forschungsteams zur nachhaltigen Implementierung des Leitbilds gewesen. Diese Empfehlungen hätten sich geplanter Weise sowohl auf „harte“ Maßnahmen, wie etwa eine rechtlich bindende Vorgangsweise, als auch auf „weiche“ Maßnahmen, wie etwa Unterstützung bei der Identifikation mit längerfristigen Bewusstseinsprozessen, bezogen.

1.3.2.2 Zum tatsächlich durchgeführten Entwicklungsprozess des Leitbildes

Das oben beschriebene geplante Vorgehen zur Entwicklung des Leitbildes wurde in der Begleitausschusssitzung vom 16. Februar 2009 eingehend diskutiert. Schließlich wurden im Rahmen dieser Sitzung folgende Veränderungen zum Entwicklungsprozess des Leitbildes beschlossen:

Veränderungen bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele und der Zielgrößen

Da – so die Mitglieder des Begleitausschusses - im Regierungsprogramm bereits Gleichstellungsziele formuliert sind, die auch Inhalt der Landesverfassung sind, erschien es dem Begleitausschuss nicht adäquat, einen partizipativen Zieleprozess im Rahmen der Phase 2 zu initiieren.

Veränderungen bei den Themenschwerpunkten

Während die Schwerpunkte Bildung/ Weiterbildung, Erwerbstätigkeit/ Arbeitsmarkt sowie Finanzen (Gender Budgeting) auf einhellige Zustimmung des Begleitausschusses stießen, wurde darauf hingewiesen, dass im Bereich Wirtschaftspolitik die Einschränkung auf Standortpolitik zu eng sei. Weiters wurde festgestellt, dass der Bereich Soziales völlig fehle, und damit auch der Bereich der Transfers. Der Themenschwerpunkt Macht und Entscheidungsstrukturen sei an sich zu unkonkret und ohnedies als Querschnittsmaterie zu verstehen. Deshalb wurde schließlich beschlossen, diesen Schwerpunkt durch den Themenschwerpunkt Soziales zu ersetzen, wobei – wie der Vertreter des Landes in diesem Zusammenhang anmerkte - genauer hinterfragt werden müsse, was damit umfasst sein sollte.

Themenschwerpunkte neu:

- Bildung, Weiterbildung
- Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt
- Finanzen (Gender Budgeting)
- Soziales
- Wirtschaftspolitik

Veränderungen beim methodischen Vorgehen

Schließlich wurde im Rahmen dieser Sitzung beschlossen, auf Fokusgruppendifkussionen, wie sie bisher geplant gewesen waren, zu verzichten. Die Fokusgruppenarbeit sollte sich – so der Beschluss des Begleitausschusses - in Phase 2 nunmehr auf den Begleitausschuss und beigezogene ExpertInnen beziehen. Das Forschungsteam sollte dafür eine Diskussionsgrundlage zum Leitbild erstellen, die im Rahmen einer Sitzung dieses Gremiums diskutiert und abgenommen werden sollte.⁵⁾

Schließlich sollten Implementierungsvorschläge zur Integration der Inhalte des Chancengleichheitsleitbildes in bestehende Leitbilder für die Phase 3 formuliert werden. In der Begleitausschusssitzung vom 8. Oktober 2009 wurde der im Rahmen dieser Sitzung vorgestellte Vorschlag für den Implementierungsprozess diskutiert. Schließlich wurde in dieser Sitzung beschlossen, dass das Forschungsteam im Grundlagenpapier nur die Ziele formuliert, die mit dem Leitbild erreicht werden sollen, jedoch keinen Vorschlag für die Implementierung desselben macht.⁶⁾

Die Funktion des in Phase 1 erstellten Grundlagenpapiers wäre es – so ein weiterer Beschluss des Begleitausschusses –, die Rolle eines Begleittextes zum Chancengleichheitsleitbild einzunehmen.

Abschluss

Beide Texte – der Leitbildentwurf und das Grundlagenpapier zum Leitbild – wurden im Laufe des Sommers 2009 an den Begleitausschuss verschickt. Im Rahmen der Begleitausschusssitzung vom 8. Oktober 2009 wurden beide Texte abgenommen und eine Veröffentlichung derselben beschlossen.

5) Zu klären werde, so der Vertreter des Landes Salzburg, Folgendes sein: Geht es um Sozialleistungen aus dem „Ersten Sozialen Netz“ (Sozialversicherungsleistungen wie z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Pensionen bzw. allgemeine Transferleistungen wie z. B. Kindergeld oder Familienbeihilfe), sei dies im gegebenen Zusammenhang sicher von Interesse; eine Gender-Analyse des „Zweiten Sozialen Netzes“ (Sozialhilfe, Behindertenhilfe, Jugendwohlfahrt) würde hingegen den vorgegebenen Rahmen eindeutig sprengen.

6) Siehe Kapitel 3 dieser Publikation.

1.4 Theoretische Einbettung

Es gibt keinen „neutralen“ Fokus auf die Geschlechtersituation und deren Analyse. Ebenso wenig gibt es nur einen einzigen Zugang zur Veränderung von Ungleichheiten. Wenn wir die Fragestellungen bearbeiten, die als Grundlage für ein Chancengleichheitsleitbild dienen sollen, liegt bereits der Auswahl der Fragestellungen ein Gleichstellungskonzept zugrunde, über das ein Konsens zu erzielen ist. Dieser Konsens ist ein Konsens über einen theoretischen Zugang zur Geschlechterfrage und er ist zugleich auch ein politischer Konsens. Dieser ist Voraussetzung für die Ableitung politischer Grundsätze und Gleichstellungsziele, die zum Fundament des Leitbildes für Chancengleichheit werden sollen. Dabei ist zwischen strategischen und operativen Zielen zu unterscheiden. Während strategische Gleichstellungsziele eine grobe Orientierung dafür bieten, was in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung im Bundesland Salzburg erreicht werden soll, gilt es dann in den jeweiligen Politikbereichen – etwa Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- oder Regionalpolitik – operative Ziele zu formulieren, die zum einen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen und zum anderen die Basis für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bilden. Diese operativen Ziele müssen mess- und überprüfbar sein, um einerseits die Zielerreichung überprüfen zu können und andererseits gegebenenfalls in einen Reformulierungsprozess von Zielen oder Umsetzungsmaßnahmen einsteigen zu können.

1.4.1 Geschlechtertheoretische Zugänge

Geschlechtertheoretisch lassen sich – historisch betrachtet – drei verschiedene konzeptionelle Perspektiven unterscheiden: die Gleichheitsperspektive, die Differenzperspektive sowie die Transformationsperspektive⁷⁾.

Bei der **Gleichheitsperspektive** steht die rechtliche Gleichstellung sowie die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zentrum der politischen Orientierung. Es wird von einer so genannten „Geschlechterneutralität“ ausgegangen. Männlich normierte Vorstellungen von Lebenschancen und Lebensräumen werden demnach nicht als solche identifiziert und auch nicht hinterfragt.

Die **Differenzperspektive** setzt sich demgegenüber mit Unterschieden zwischen Frauen und Männern auseinander. Die Grundannahme hier lautet, dass das „Weibliche“ etwas gänzlich anderes als das „Männliche“ sei, es also etwas wie ein „spezifisch weibliches Arbeitsvermögen“ oder „weibliche Führungsqualitäten“ gäbe. VertreterInnen der Differenzperspektive kritisieren die Gleichheitsperspektive in wesentlichen Grundsätzen: „Androzentristische, geschlechtsblinde Verhältnisse würden dadurch insofern fortgeschrieben, dass nicht Gleichberechtigung, sondern vielmehr eine Angleichung und Anpassung an die männliche Norm daraus resultiere, wodurch bestehende gesellschaftliche Verhältnisse aufrechterhalten werden“⁸⁾. Vielmehr geht es – so das Differenzparadigma – wesentlich um die Anerkennung der grundsätzlichen Differenzen zwischen Frauen und Männern,

7) Bendl et al., 2007, S. 34ff.

8) Bendl et al., 2007, S. 39.

wobei – diese Differenzen berücksichtigend – Frauen und Männer mit gleichen Rechten und Ressourcen ausgestattet werden müssten: „Zentrale politische Forderungen konzentrieren sich auf die Förderung, Anerkennung und gesellschaftlich bessere Verankerung von Frauen, Frauenqualifikationen, Frauenansprüchen, Frauenvernetzungen, dem „typisch Weiblichen“ ganz allgemein“).

Die **Transformationsperspektive** – als dritte Geschlechtertheorie – wiederum geht von sozial konstruierten Geschlechterverhältnissen aus. Eine Zweigeschlechtlichkeit an und für sich existiert in diesem geschlechtertheoretischen Paradigma nicht ¹⁰). In alltäglichen Praxen des „Doing Gender“ würden „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ im traditionellen Sinn immer wieder aufs Neue hergestellt, wobei dies in einem hierarchisierenden Verhältnis zueinander passiere. Diese tradierten Normierungen zu durchbrechen ist Ziel des Undoing Gender Ansatzes: Anstelle der Zweigeschlechtlichkeit – mit allen damit einhergehenden politischen und sozialen Konsequenzen – sollen Vielfalt und neue Geschlechterordnungen jenseits traditioneller Macht- und Herrschaftsstrukturen treten.

Unser Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit basiert auf einem Mix der beschriebenen geschlechtertheoretischen Zugänge: Zum einen messen wir allen Etappen der rechtlichen Gleichstellung eine große Bedeutung bei. Sie sind die *conditio sine qua non* für die faktische, materielle Gleichstellung. Andererseits bildet die Transformationsperspektive unseres Erachtens die gesellschaftliche Realität am kompromisslosesten ab, ist nicht hermetisch und formuliert den theoretisch zwingenden Anspruch, jenseits von Dualitäten und Dichotomien der Vielfalt Raum zu schaffen.

Wir gehen weiters davon aus, dass das Ziel der Gleichstellung jenes der Gleichbehandlung abgelöst hat, da Gleichbehandlung Ungleicher nicht unbedingt zu Gleichstellung führt ¹¹).

Die **Europäische Kommission** (1998) definiert Gleichstellung wie folgt: „Alle Menschen können ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen, ohne durch geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden.“

Gemäß der Definition des Europarates bezieht sich Gleichstellung auf „equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of public and private life. Gender equality is the opposite of gender inequality, not of gender difference, and aims to promote the full participation of women and men in society. [...] Gender equality is not synonymous with sameness, with establishing men, their life style and conditions as the norm“ ¹²).

Diese Definition von Gleichstellung von Männern und Frauen, die eine faktische/materielle und nicht nur eine formale/juristische Gleichstellung meint, wird in dieser Studie zugrunde gelegt ¹³). Der erste Schritt zur Umsetzung der in dieser Definition sehr allgemein und abstrakt definierten

9) Aufhauser et al., 2003, 4.

10) Vgl. ebenda.

11) Frauenbüro Wien (Hrsg.), 2003

12) Council of Europe, 1998, S. 7.

13) Zur Problematik der Geschlechterkonzeption in Definitionen von Gender Mainstreaming und Gleichstellung durch die Europäische Kommission und den Europarat vgl. Michalitsch (2005C).

Gleichstellung besteht in der Festlegung konkreter Gleichstellungsziele als normatives Referenzsystem, an dem der bestehende bzw. der gewünschte Zustand bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern gemessen werden kann.

1.4.2 Gleichstellungsziele

Im Folgenden werden – unter Verwendung bereits existierender Zielkataloge – Gleichstellungsziele vorgestellt, die versuchen, Gleichstellung in den Bereichen Politik, Gesellschaft/Soziales und Wirtschaft möglichst weit abzudecken. Diese Gleichstellungsziele sind als Vorschlag zu verstehen: Es bleibt Aufgabe der Politik, die konkret zu verfolgenden Gleichstellungsziele auszuwählen bzw. Prioritäten zu setzen. Alle Ziele müssen jedoch mit jenen allgemeinen Gleichstellungszielen vereinbar sein, die den europarechtlichen und nationalrechtlichen Grundkonsens bilden. Je niedriger die Regulierungsebene auf der Stufenordnung der rechtlichen Grundlagen, umso höher ist der Konkretisierungsgrad der Gleichstellungsziele. Die Konkretisierung wiederum ist die Voraussetzung für die Evaluierung eines Istzustandes bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie – vom identifizierten Ist-Zustand ausgehend – für die Erarbeitung von überprüfbaren Zielsetzungen.

1.4.2.1 Übergeordnete gesetzliche Grundlagen

Als Orientierung und Ausgangspunkt für politikbereichsbezogene Gleichstellungsziele gelten jene, die auf supranationalem Konsens beruhen und damit als nationaler Rechtsbestand gelten oder als solcher zu übernehmen waren. Sie stellen also bereits gesamtgesellschaftliche Übereinkünfte dar, wenngleich sich die politische Umsetzung in vielen Bereichen erst in den Anfängen befindet.

Gleichstellungsziele leiten sich grundsätzlich aus bürgerlichen, politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Menschenrechten ab, auf die hier nicht näher eingegangen werden muss.

Eine erste Grundlage im engeren Sinn auf internationaler Ebene ist die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die Österreich 1982 ratifiziert hat, wonach „die Vertragsstaaten der Internationalen Menschenrechtspakte verpflichtet sind, die Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung aller wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen und politischen Rechte zu gewährleisten.“

Die politische Strategie des Gender Mainstreaming wurde 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi präsentiert. Vom Europarat wurde das Konzept 1994 durch die Einsetzung eines Lenkungsausschusses für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aufgegriffen. 1995 wurde das Gender Mainstreamingprinzip auf der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking in der verabschiedeten Aktionsplattform verankert; die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, in ihren nationalen Strategien zur Umsetzung der Vierten Weltfrauenkonferenz ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln. So heißt es in der Verpflichtung in der Aktionsplattform: „Frauenförderung und das Erzielen der Gleichstellung der Geschlechter sind eine Frage

der Menschenrechte und eine Bedingung für soziale Gerechtigkeit und sollten somit nicht isoliert als Frauenfrage betrachtet werden. Sie sind die einzige Möglichkeit für den Aufbau einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten, gerechten und entwickelten Gesellschaft. Die Ermächtigung (Empowerment) der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter sind Voraussetzungen für das Erreichen politischer, sozialer, wirtschaftlicher, kultureller und umweltbezogener Sicherheit für alle Völker.“

Die Europäische Union verpflichtete sich 1995 dem Grundsatz von Gender Mainstreaming (**Europäischer Rat**, 1995). Dieser wurde 1999 im EU-Vertrag (Fassung von Amsterdam) festgeschrieben. Art. 2 des Amsterdamer Vertrages lautet: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie die durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern.“ Art. 3 des Amsterdamer Vertrages besagt: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeit wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Im Rahmen von auf dem EU-Vertrag basierender sekundärer Gesetzgebung wird auf europäischer Ebene die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt. Die Rahmenstrategie der Europäischen Union zur Verbesserung der Gleichstellung (2001 bis 2005) umfasst die Bereiche Wirtschaft, gleichmäßige Partizipation und Repräsentation, Geschlechterrollen und –stereotypen, gleichmäßiger Zugang zu und voller Genuss von sozialen und Bürgerrechten (**European Commission**, 2004).

In Österreich ist die verfassungsmäßige Grundlage für die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen Art. 7 (2) des Bundes-Verfassungsgesetzes (BVG): „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig“ (Bundesverfassung, Art. 7, Abs.2, 1998). Des Weiteren beinhalten die Verfassungsbestimmungen der Haushaltsrechtsreform, die mit dem Jahr 2009 in Kraft getreten ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Zieldimension: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ (Haushaltsrechtsreform – Bundesverfassungsgesetz BGBl I Nr. 1/2008, Art. 13 Abs. 3 B-VG).

Im Bundesland Salzburg¹⁴⁾ existieren verschiedene rechtliche Grundlagen zur Förderung der Gleichstellung. So definiert Artikel 9 Landes-Verfassungsgesetz 1999 „die Schaffung von Chancengleichheit für alle Landesbürgerinnen und Landesbürger, insbesondere für Frauen“ als Aufgabe und Zielsetzung des staatlichen Handelns. Weiters ist das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (kurz: S.GBG, in Kraft seit 1. Mai 2006) eine wesentliche rechtliche Grundlage, wobei hier – neben dem Geschlecht – Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung als Gleichbehandlungsdimensionen definiert sind.

14) Bei den Ausführungen zum Bundesland Salzburg wurde auf folgende Quellen zurückgegriffen: www.salzburg.gv.at sowie www.imag-gendermainstreaming.at (Zugriff: 10.01.2009).

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bundesland Salzburg basiert auf der Entschließung des Salzburger Landtages vom 6.3.2002 (Nr. 539 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages, 4. Session der 12. Gesetzgebungsperiode), in der die Landesregierung er- sucht wurde, bei allen Landesgesetzen, die als Regierungsvorlage an den Landtag gelangen, den Ge- sichtspunkt des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Schließlich hat die Salzburger Landes- regierung am 10.4.2003 (Zahl 20091-1660/62-2003) die Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesver- waltung sowie die Einsetzung einer ständigen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Landes- dienst beschlossen. Die Aufgaben dieser Arbeitsgruppe reichen von der Koordination der zentralen Öffentlichkeitsarbeit über jährliche Berichtlegung an die Landesregierung bis hin zur Erarbeitung strategischer Zielvorgaben und konkreter Vorschläge zur weiteren Umsetzung im Landesdienst.

Im Amtsvortrag zu diesem Regierungsbeschluss wird Gender Mainstreaming als top-down-Strategie definiert, wodurch die Verantwortung für die Umsetzung und die Schaffung geeigneter Rahmenbe- dingungen eindeutig der Leitungsebene des Landes zugeschrieben wird. Weiters wird hier Gender Mainstreaming als eine politische Querschnittsaufgabe dargestellt: „Daher ist sie ein vollwertiger Teil der Grundsatzpolitik des Landes und wird als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesverwaltung verankert.“ (www.imag-gendermainstreaming.at, Zugriff 10.1.2009).

Gleichstellung von Frauen und Männern als gesetzlicher Auftrag und Ziel – internationale und nationale Verpflichtungen

Vereinte Nationen	1979 CEDAW: Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
Europäische Union	1995 Verpflichtung zum Grundsatz von Gender Mainstreaming 1999 Vertrag von Amsterdam: Art. 2: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern.“ Art. 3: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006 bis 2010): Schwerpunkte wirtschaftliche Unabhängigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen, Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt, Beseitigung von Geschlechterstereotypen, Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik
Österreich	Art. 7 (2) B-VG: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ Art. 13 (3) B-VG: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“
Bundesland Salzburg	1999 Art. 9 Landesverfassungsgesetz: „... Schaffung von Chancengleichheit für alle Landesbürgerinnen und Landesbürger, insbesondere für Frauen...“ 2002 EntschlieÙung Salzburger Landtag zum Gender Mainstreaming in allen Landesgesetzen, die als Regierungsvorlage an Landtag gelangen 2003 Regierungsbeschluss zu Verankerung der Gender Mainstreaming-Strategie als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und –verwaltung sowie Einsetzung einer ständigen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Landesdienst 2006 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz: Gleichbehandlungsdimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung

1.4.2.2 Allgemeine Gleichstellungsziele

Die im vorhergehenden Abschnitt skizzierten übergeordneten gesetzlichen Grundlagen sind das Fundament, auf dem die allgemeinen Gleichstellungsziele aufbauen, die für den weiteren Leitbildentwicklungsprozess für das Land Salzburg in Anlehnung an Klatzer (**2005A und 2005B**) und Mayr-

huber et al. (2006) vom Projektteam vorgeschlagen werden. Diese allgemeinen Gleichstellungsziele beziehen sich auf politikfeldunabhängige Dimensionen der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Allgemeine Gleichstellungsziele

Selbstbestimmte Lebensgestaltung für Frauen und Männer.

Leben frei von jeder Form von Gewalt für Frauen und Männer.

Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zur Entwicklung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Potenziale.

Gleiche Teilhabemöglichkeiten (ökonomische, gesellschaftliche und politische Partizipation) für Frauen und Männer.

Gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern hinsichtlich politischer und ökonomischer Entscheidungen und Prozesse.

Eigenständiger und gleicher Zugang zu den Sozialleistungen des Landes in allen Lebensphasen (insbesondere auch Elternschaft, Kinderbetreuung und –erziehung, Bildung, Arbeitslosigkeit, Pflege, Krankheit, Alter) für Frauen und Männer.

Gleicher Zugang zu öffentlichen Leistungen für Frauen und Männer.

Autonomie über die eigene Lebensgestaltung und Zeitverwendung für Frauen und Männer.

Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit.

Q: Klatzer (2005A, 2005B), Mayrhuber et al. (2006).

Die angeführten allgemeinen Gleichstellungsziele leiten sich von Konzepten und Vorschlägen internationaler Organisationen und Institutionen ab, die umreißen, auf welche Bereiche sich die Gleichstellung von Männern und Frauen beziehen sollte. Gemeinsam ist den international definierten Zielsetzungen, dass sie im Prinzip die drei Bereiche Politik, Gesellschaft/Soziales und Wirtschaft abdecken. Dies entspricht auch den zentralen Bereichen, die die Europäische Kommission für die Verwirklichung von Gleichstellung in sämtlichen Politiken der Europäischen Gemeinschaft festlegt ¹⁵⁾: Sie umfassen

- die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt
- die Beseitigung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede
- die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben
- die Gleichstellung bezüglich Bildung und Ausbildung sowie Wissenschaft

¹⁵⁾ http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html.

- die Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der politischen Entscheidungsfindung,
- die Gleichstellung bezüglich sozialer Inklusion und Sozialschutz
- die Eliminierung von geschlechterbezogener Gewalt und von Frauenhandel.

Ähnlich sind die Politikbereiche, die das World Economic Forum (2005) in seiner Studie zur Messung des „global gender gap“ untersucht und die die Bereiche ökonomische Partizipation und Integration, politische Ermächtigung, Bildung sowie Gesundheit und Wohlfahrt einschließen.

Auf Basis dieses Katalogs an allgemeinen strategischen Gleichstellungszielen können im weiteren Prozess der Entwicklung des Leitbilds für Chancengleichheit für die einzelnen Politikbereiche politikfeld- bzw. bereichsspezifische Gleichstellungsziele definiert werden.

1.4.2.3 Politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele

An dieser Stelle werden politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in den beiden Bereichen ausgewiesen, die aufgrund des spezifischen Fokus des Leitbilds (Beauftragung durch den Territorialen Beschäftigungspakt Salzburg für das Bundesland Salzburg) von besonderer Bedeutung sind: Regionalentwicklung sowie Arbeit und Einkommen. Dabei konzentriert sich die Darstellung auf die in anderen österreichischen Studien erarbeiteten vorgeschlagenen Zielkataloge.

Gleichstellungsgrundsätze in Bezug auf Regionalentwicklung

Für den Bereich der Regionalentwicklung haben u. a. Aufhauser et al. (2003) Gleichstellungsgrundsätze formuliert, die zur Förderung der Demokratie in der Regionalpolitik und in der regionalen Entwicklung beitragen sollen. Diese Gleichstellungsgrundsätze konkretisieren aus einer Regionalentwicklungsperspektive bereits in verschiedenen Bereichen die, politikfeldübergreifenden Gleichstellungsziele allgemeiner Art und können als konkrete Ausgangsbasis für die Formulierung operationalisierbarer und spezifischer Gleichstellungsziele für dieses Politikfeld verstanden werden.

Gleichstellungsgrundsätze für die Regionalentwicklung

Ermöglichung von selbstbestimmten Lebensentwürfen von Männern und Frauen

Dekonstruktion von einseitigen, binären Geschlechterbildern

Förderung einer Vielfalt an Lebensformen von Frauen und Männern

Berücksichtigung regionaler Ungleichheitsstrukturen bei der Politikgestaltung

Alltagsgerechtigkeit im Mittelpunkt regionalpolitischer Strategien und Maßnahmen

Integrative Sichtweise und Erhöhung der Aufenthaltsqualität in der Region für Frauen und Männer in allen Lebensphasen

Hinarbeiten auf eine sozioökonomische Umstrukturierung der Gesellschaft unter Einbeziehung von Aspekten der Nachhaltigkeit und des vorsorgenden Wirtschaftens

Bewusstseinsbildung für Geschlechterfragen und die Gleichstellungsrelevanz von Regionalentwicklung

Schaffung eigener Frauenräume

Förderung von Frauen als Meinungsbildnerinnen im regionalen Entwicklungsprozess

Förderung eines geschlechterdemokratischen Dialogs im regionalen Kontext

Anwendung bewährter Frauenförderungsinstrumente sowie neuer Strategien wie etwa Gender Mainstreaming

Q: Aufhauser et al. (2003).

Politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen

Aus den allgemeinen Gleichstellungszielen lassen sich politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen ableiten. Dabei wird ein umfassender Arbeitsbegriff zugrunde gelegt: Danach beinhaltet Arbeit nicht nur bezahlte Erwerbsarbeit (unabhängig von der Form der Erwerbstätigkeit, d. h. unabhängig davon, ob sie selbstständig oder unselbstständig ausgeübt wird), sondern auch unbezahlte Arbeit im eigenen Haushalt oder im Rahmen von Nachbarschaftshilfe, ehrenamtliches Engagement sowie inoffizielle Arbeit (Schwarzarbeit)¹⁶⁾.

16) Die Rechtsgrundlagen dafür sind die Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen, Art. 14¹ (Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich Beschäftigung und Berufsausübung) und Art. 13 des EU-Vertrags (Diskriminierung bezüglich des Geschlechts inner- und außerhalb des Arbeitsplatzes) und eine Reihe von Richtlinien, die die Regelungen des EU-Vertrags konkretisieren. vgl. http://www.bmgf.gv.at/cm/site/detail.hatm?the_ma=CH292&doc=CMS1083829079733.

Politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen

Gleicher Zugang zur und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer (auch hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbstätigkeit).

Gleiche Einkommensmöglichkeiten und Einkommensgerechtigkeit für Frauen und Männer.

Gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer.

Gleiche Verteilung von Führungspositionen zwischen Frauen und Männern.

Gleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Frauen und Männer.

Gleichwertige Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie in männer- und frauendominierten Sektoren und Branchen.

Gleiche Verteilung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit von Männern und Frauen.

Gleiche Verteilung und Anerkennung unbezahlter Arbeit von Männern und Frauen.

Formalisierung der informellen Arbeit (Schattenwirtschaft) für Frauen und Männer.

Q: Mayrhuber et al. (2006).

2 Analyseergebnisse

In Kapitel 2 geht es darum, konkrete Daten- und Argumentationsgrundlagen für den Leitbildprozess zu erarbeiten. Am Anfang steht die Analyse des Materials, das sich in bereits bestehenden Leitbildern, Programmen und Konzepten findet. Daran schließt sich eine kurze, exemplarische Datenanalyse zur Lebens- und Arbeitssituation von Männern und Frauen im Bundesland Salzburg an, die beispielhaft für einen zukünftigen geschlechtersensiblen Umgang mit den Daten zu Arbeit und Wirtschaft stehen sollen. Ebenfalls exemplarisch soll das Ergebnis der Erhebung der geschlechtsspezifischen Besetzung von Positionen in Politik, Verwaltung und Sozialpartnerschaft zeigen, wie derzeit die Macht der Entscheidung zwischen Männern und Frauen verteilt ist.

Die sich an diese Abschnitte anschließenden Analysen haben die Aufgabe, neben den bereits aufgezeigten Disparitäten zu speziell ausgewählten Themenbereichen die volkswirtschaftlichen Wirkungen von fehlender Geschlechtergerechtigkeit zu untersuchen. Am Beispiel des gesellschaftlichen Umgangs mit Humanressourcen kann gezeigt werden, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt bestehen und welche Wirkungen dies zur Folge haben kann. Eine exemplarische Gender Budgeting Studie am Beispiel der Kinderbetreuung im Bundesland Salzburg zeigt eine Reihe gesellschaftlicher und ökonomischer Folgewirkungen von Kinderbetreuung auf. Diesen Teil rundet schließlich eine Diskussionsgrundlage zum Nutzen von Gleichstellung im Rahmen einer ökonomischen Wirkungsanalyse ab.

Zum Abschluss erfolgt eine resümierende Zusammenfassung und Bewertung der Analyseergebnisse in Hinblick auf deren Aussagefähigkeit bezüglich der Entwicklungs- und Gestaltungsnotwendigkeiten in den verschiedenen Politikbereichen, um dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur näher zu kommen, sondern den Weg dorthin klar abzustecken.

2.1 Chancengleichheit in Leitbildern, Leitlinien, Planungsdokumenten und Programmen

Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsmaterie. Im Sinne der internationalen, europaweiten und nationalen Beschlusslagen und gesetzlichen Grundlagen sollten Gleichstellungsziele ein integrierender Bestandteil aller Politikbereiche sein, die das Leben von Frauen und Männern berühren bzw. bestimmen können ¹⁷⁾.

Bei der Recherche zu den Voraussetzungen für die Erstellung eines Chancengleichheitsleitbilds lag es deshalb auf der Hand, nicht nur die Ebene der strukturellen geschlechtsrelevanten Unterschiede, sondern auch die Ebene der Repräsentanz des Themas Gleichstellung im Bereich der politischen Vereinbarungen, Planungen und Programmatiken zu berücksichtigen.

Wir gingen dabei von der Überlegung aus, dass die Analyse bestehender, vom Salzburger Landtag politisch beschlossener Dokumente, mit denen grundsätzliche Leitlinien, Leitbilder oder -sätze,

¹⁷⁾ vgl. Kap. 1.5.2.1.

langfristig wirksame Programme und Konzepte als gemeinsame Ziele außer Streit gestellt wurden, mehrere Vorteile haben könnte:

Einerseits könnte man über sie den „state of the art“ in Bezug auf gendersensible Vorgangsweisen in der Analyse von Problemlagen im Land kennen lernen. Andererseits könnten genderunsensible Konzepte zeigen, wo anzusetzen wäre, wenn es um Geschlechtergerechtigkeit geht.

Wie Gleichstellungspolitik in der Regionalpolitik allgemein wirksam werden kann und wie in einzelnen regionalen Politikbereichen eine geschlechtersensible Planung und Umsetzung von Maßnahmen aussehen kann, ist mittlerweile in zahlreichen Publikationen grundsätzlich und beispielhaft beschrieben, analysiert und vorgeschlagen worden¹⁸⁾. Ebenfalls umfangreiche konzeptuelle Vorschläge liegen für überregionale, nicht im ausschließlichen Zuständigkeitsbereich von Ländern und Kommunen gelegene Politikbereiche, wie etwa die Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, und Sozialpolitik, vor¹⁹⁾.

Vielfach wird die Prüfung der Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in Form einer Prüfung nach bestimmten Indikatoren vorgeschlagen²⁰⁾. Der sehr heterogene Charakter von politischen Dokumenten, mit denen sich der Salzburger Landtag für die nächsten Jahre auf Grundsätze verständigt hat – diese reichen von Konzepten, über Strategiepläne bis zu Leitsätzen und „klassischen“ Leitbildern –, ließ eine Prüfung nach Indikatoren allerdings wenig sinnvoll erscheinen. Wir haben uns deshalb für eine Zweiteilung der Recherche entschieden.

Erstens interessierte uns das „Setting“ im Entstehungsprozess: War Kompetenz in Fragen von Chancengleichheit ein Kriterium für die Auswahl von Personen zur Erstellung der Leitbilder und Planungsdokumente? Waren Gleichstellungsbeauftragte, VertreterInnen unterschiedlicher Gruppen, die geschlechtsspezifische Interessen repräsentieren konnten, ExpertInnen zu Gleichstellungsfragen beteiligt? Hatten jene, die leitende Funktionen innehatten, ausreichende Gender Kompetenzen? Gab es BeraterInnengremien, und wenn ja, wie waren sie zusammengesetzt? Waren die Geschlechter ausreichend repräsentiert?

Zweitens wurde der Fokus auf Form und Inhalt der Dokumente gelegt: Ist die Sprache geschlechtersensibel? Sind in den Statistiken und Datenanalysen beide Geschlechter ausreichend repräsentiert? Wird bei den beabsichtigten Wirkungen, Strategien und Zielen geprüft, ob es unterschiedliche Effekte auf Männer und Frauen und andere Bevölkerungsgruppen gibt? Gibt es eigene gleichstellungsbezogene Ziele und Strategien?

Zum Entstehungsprozess bzw. zum Setting im Prozess wurden die zuständigen Abteilungsleiter bzw. FachreferentInnen per Email befragt. Ihre Antworten wurden ausgewertet bzw. zusammengefasst wiedergegeben. Die Inhaltsanalyse bestand in der hermeneutischen Erfassung von Inhalten, die diesen Fragestellungen entsprachen. Diese wurden mit den Kategorien ja/nein/teilweise codiert. Einzelne, besonders hervorstechende Aussagen wurden herausgegriffen und gesondert zitiert. Die vorgefundenen Ansatzpunkte oder Lücken werden in kurzen Zusammenfassungen besprochen.

18) Pimminger (2001), Aufhauser et al. (2003), Leitner et al. (2007): Band 5: Indikatoren.

19) Bergmann - Sorger (2007), EU-Kommission (2007).

20) Leitner et al. (2007): mit einer kritischen Würdigung unterschiedlicher Systeme von Indikatoren.

Bezogen auf den Entstehungs- und Produktionsprozess wurden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?
- Wurde auf eine gleiche Beteiligung geachtet – war das ein Thema?
- Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?
- Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren?
- War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?

Bezogen auf die Inhalte des Leitbilds oder Programms lag der Fokus auf folgenden Themenbereichen:

- Ist die Sprache geschlechtergerecht? ²¹⁾
- Wird Chancengleichheit/Geschlechtergerechtigkeit erwähnt? Wird Chancengleichheit als Leitbild- und/oder Programmenthema als Ziel formuliert?
- Wird Chancengleichheit als eines von vielen Zielen konkretisiert?
- Wird auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich eingegangen?
- Wird die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge nach Geschlecht von Maßnahmen grundsätzlich angesprochen?
- Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?
- Wird überprüft, welche Auswirkungen geplante Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis bzw. welchen Beitrag sie zur Förderung der Chancengleichheit haben?
- Werden Ziele explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert?

Folgende Dokumente wurden analysiert:

- Wirtschaftsleitbild des Landes Salzburg
- Salzburger Landesentwicklungsprogramm,
- Salzburger Landesmobilitätskonzept
- Mittelfristiges Wohnbau-Programm
- Operationelles Programm 2007-2013

²¹) Wenn im Folgenden bei der Analyse der verschiedenen Leitbilder die männliche Sprache verwendet wird, werden die Bezeichnungen der Leitbilder übernommen.

- Sozialleitbild und Strategieplan Tourismus Salzburg
- Territorialer Beschäftigungspakt 2007/2008.

Das Salzburger Wissenschaftsleitbild, das ein wichtiger Teil dieser Analyse sein sollte, befand sich während der Erarbeitung dieses Grundlagenpapiers in Überarbeitung und konnte nicht mehr einbezogen werden.

2.1.1 *Wirtschaftsleitbild des Landes Salzburg*

Das Wirtschaftsleitbild²²⁾ ist das Programmdokument, auf dem die meisten anderen Leitbilder bzw. Planungsdokumente aufbauen oder auf das sie sich beziehen. Die Version von 1997 wurde in einem umfangreichen Prozess 2002/2003 überarbeitet und 2004 publiziert. Das Wirtschaftsleitbild hat die Funktion, die Salzburger Landesregierung zu beraten. Seine Umsetzung wurde per Regierungsbeschluss genehmigt. Seine Ziele: Arbeit sichern und schaffen, Erhalten und Steigern der Wirtschaftskraft, Verbessern der wirtschaftlichen Situation strukturschwacher Gebiete.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?	(lt. Angaben in der Publikation) 4 Frauen 30 Männer	Angaben in der Publikation: Kernteam: 1 Frau, 3 Männer Projektteam: (Interessenvertretungen, AMS, Landesstatistik): 6 Männer Bedarfsbezogene „Projektmitarbeiter“/„Experten“: 21 Männer, 3 Frauen; e-mail-Angaben des zuständigen Abteilungsleiters: „Die genaue Zahl lässt sich nicht mehr recherchieren. Es wird von einem Verhältnis von ca. 1 zu 2 ausgegangen“ (DDr. Sebastian Huber).
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	„grundsätzlich ja“ (DDr. Huber)	Angaben in der Publikation: „Zusammensetzung der Arbeitsgruppen bzw. Workshops erfolgte zum einen durch Nominierungen der Interessensvertreter, zum anderen wurden die Teilnehmer nach bestimmten Kriterien ausgesucht (Experten, regionale Streuung, sektorale Ausgewogenheit)“
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	nein	„Teilweise bzw. bedarfsbezogen“ (DDr. Huber)
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren	nein	„Teilweise bzw. bedarfsbezogen“ (DDr. Huber)
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	nein	„Teilweise bzw. bedarfsbezogen“ (DDr. Huber)

22) Wirtschaftsleitbild, Langfassung, Hg. DDr. Sebastian Huber, Salzburg 2004.

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw.	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	nein	„...soweit im gegenständlichen Konzept personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, diese sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise beziehen“ (S. 5)
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	teilweise	*)
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	teilweise	Ohne Integration in konkrete Themen findet sich ff. Formulierung:**)
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	teilweise	z. B: im Ziel „Förderung der Entwicklung der Regionen: Verbesserung von Chancengleichheit zur Verhinderung der Abwanderung“ (S 167)
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	teilweise (Einkommen, Beschäftigung) aber sehr rudimentär	Bei Lehre explizit: Frauen Zugang zu innovativen Berufsfeldern erleichtern Schüler bei Berufswahl besser beraten zum Abbau geschlechtsspezifische Hemmnisse
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	nein	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	nein	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf		
- das Geschlechterverhältnis	nein	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	nein	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	nein	Zentral: Innovation + Beschäftigung + Wettbewerbsfähigkeit
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	Überprüfbare Wirkungen: Arbeitslosenquote, BRP, Schaffung von Ganzjahresarbeitsplätzen im Tourismus;

*) Im Kapitel 8.3. Wirtschaftliche Entwicklungstendenzen und Trends findet sich folgender Satz: „Wichtige soziologische Einflussfaktoren, deren Auswirkungen im Wirtschaftsbereich verstärkt sichtbar werden, sind die „globale Migration“, die zunehmende Überalterung der Gesellschaft und das Erfordernis des „Gender Mainstreaming“. – **) Bereits bei der Formulierung der Zielsetzungen (Beschränkungen auf 3) wird im Schlussabsatz noch angefügt: „Ein weiterer Teil des Bedingungsrahmens für die Realisierung der drei oben angeführten wirtschaftspolitischen Ziele besteht im „Gender Mainstreaming“. Dazu hat in den vergangenen Jahren der europäische Rat mehrfach Beschlüsse gefasst, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine der grundlegenden Aufgaben für die EU und die Mitgliedsstaaten ist. Eine Zielsetzung des Wirtschaftsleitbildes ist daher, einen Beitrag zur Verbesserung bzw. Sicherung der Chancengleichheit bzw. dem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu leisten. Chancengleichheit bezieht sich dabei vor allem auf das Unternehmertum der Frauen, den Zugang zum und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, die allgemeine und berufliche Bildung und die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Bei der Beurteilung der Chancengleichheit sollen die charakteristischen Zwänge, denen Frauen und Männer unterworfen sind, berücksichtigt werden.“ (S. 123).

Gesamtbeurteilung

Das Wirtschaftsleitbild ist eines der ambitioniertesten Projekte des Landes Salzburg auf dem Planungs- und Leitbildsektor. Bei der Erstellung waren 11,7% der beteiligten ExpertInnen, UnternehmerInnen etc. Frauen. Es ist in sich sehr inhomogen: Das Leitbild hat einen grundsätzlich ausgezeichneten Teil, in dem Stärke-Schwächen-Analysen mit umfangreichem aktuellen Datenmaterial unterlegt sind. Die Statistiken sind nicht gendersensibel. Frauen werden zweimal gesondert ausgewiesen: in der Beschreibung der Entwicklung des Arbeitsmarkts und beim Einkommen. Ältere erwerbsfähige Personen finden hier ebenfalls Erwähnung, ältere nichterwerbsfähige Personen werden im Bereich „Soziales“ erwähnt.

Bei den beiden vorkommenden Formulierungen zum Thema Gender Mainstreaming (siehe die Fußnoten zu obiger Übersicht) handelt es sich um Schablonen; sie entsprechen den gesetzlichen Grundlagen auf Landesebene, wie z. B. dem Regierungsbeschluss vom 10.4.2003.

Die Ziele und Strategien sind vom Ansatz her sehr ambitioniert:

- trotz guter wirtschaftlicher Gesamtsituation: Steigerung in allen Bereichen
- Fokussierung auf Bildungsmaßnahmen und Durchgängigkeit von Bildung und Praxis;

Das gravierendste Manko aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit ist die starke Technikorientierung der Strategiefelder, ohne dabei die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten der Geschlechter zu berücksichtigen bzw. die daraus resultierenden möglichen geschlechtsspezifischen Konsequenzen zumindest zu erwähnen.

Es finden sich auch etwas seltsame Formulierungen. Eine der vorgeschlagenen Maßnahmen für den Arbeitsmarkt wird folgendermaßen beschrieben: Zur Sicherstellung des erforderlichen Arbeitskräftepotentials bei Knappheit bestehe „die Möglichkeit einer Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte, Frauen (insbesondere nach einer Familienpause), Angehörigen ausländischer Arbeitskräfte, welche sich bereits in Salzburg aufhalten, und langzeitarbeitslosen Personen und Menschen mit Behinderungen.“

2.1.2 Salzburger Landesentwicklungsprogramm

Das Salzburger Landesentwicklungsprogramm ²³⁾ ist ein Instrument, um die Ziele des Salzburger Raumordnungsgesetzes 1992 umzusetzen. Es legt die Leitlinien zur Landesentwicklung fest und hat Verordnungscharakter. Die Leitlinien oder „Leitbilder“ sind folgenden Themenbereichen gewidmet:

- flächensparende und nachhaltige Raumnutzung
- am öffentlichen Verkehr orientierte Siedlungsentwicklung in den dichter besiedelten Gebieten des Landes
- dezentrale Konzentration
- Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Funktionsvielfalt
- Erhalt und gezielte Steigerung der Wirtschaftskraft

²³⁾ Salzburger Landesentwicklungsprogramm, Gesamtüberarbeitung 2003. Hg. Friedrich Mair, Amt der Salzburger Landesregierung.

- multifunktionale und nachhaltige Land- und Forstwirtschaft
- nachhaltige und zeitgemäße Berücksichtigung des Umwelt- und Naturschutzes
- Schutz und Pflege von Kulturgut bzw. Baukultur
- Erhalt und Entwicklung einer regionalen Identität und Zusammenarbeit.

„Das LEP Salzburg wurde 1994 auf Grundlage des am 1. März 1993 in Kraft getretenen Raumordnungsgesetzes 1992 von der Landesregierung erarbeitet. Den Auftrag zur Ausarbeitung erteilte der Salzburger Landtag am 21.10.1992, indem er die Landesregierung aufforderte, unverzüglich ein Landesentwicklungsprogramm nach dem neuen Gesetz auszuarbeiten. Die Gesamtüberarbeitung 2003 erfolgte auf Grund des Arbeitsübereinkommens der Landesregierung für die Legislaturperiode 1999 bis 2004. Auf Grundlage dieses Arbeitsübereinkommens leitete die Abteilung 7 nach Genehmigung durch das damals zuständige Regierungsmitglied, Herrn Landeshauptmann-Stellvertreter Wolfgang Eisl, am 10. Mai 2001 das Verfahren zur Überarbeitung des Landesentwicklungsprogramms ein“²⁴⁾.

Bei der Erstellung des Landesentwicklungsprogramms ging es vor allem darum, wie der projektverantwortliche Beamte der Landesregierung mitteilte, Programme zu vereinfachen.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?	Projektgruppe: 4 Frauen, 7 Männer	„Diese Frage kann nicht seriös beantwortet werden, weil es nicht möglich ist, festzustellen, welche Planungsbeteiligten welche Personen und in welchem Umfang eingebunden hatten. Dies wird sehr unterschiedlich gewesen sein.“ (Univ.Doiz.Dr. Dollinger)
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen RepräsentantInnen diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	nein	„...Nein, wie hätte das auch erfolgen sollen? Die Landesregierung kann nicht in der Hand haben, wie die Planungsbeteiligten damit umgehen.“ (Univ.Doiz.Dr. Dollinger) ad) RepräsentantInnen div. Lebenssituationen: „Nein. Das wäre auf Grund der Aufgabenstellung, die das LEP umzusetzen hat, auch kaum zweckmäßig gewesen.“
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	nein	
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren	teilweise	„Es gab keinen Beirat, allerdings war das Frauenbüro im Zuge der Ausarbeitung beteiligt und hat auch entsprechende Stellungnahmen abgegeben, die soweit es möglich war, berücksichtigt werden konnten.“
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbilder- oder Programmerstellung?	nein	„Der Auftrag der Landesregierung lautete schlicht und einfach: „Textliche Überarbeitung der Programme (LEP, Sachprogramme, regionale Entwicklungsprogramme) mit dem Ziel ihrer Vereinfachung“.

24) So der verantwortliche Leiter des VerfasserInnenteams, Univ. Doz. Dr. Dollinger.

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw.	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	nein	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	Ja	1x unter Hinweis, auf die Verpflichtung durch einen Landtagsbeschluss (20.3.2002)
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	Ja	"Diese Leitbilder werden unter Bezug auf die Strategie des Gender Mainstreaming mit der allgemeinen Zielsetzung zur Erreichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ergänzt"
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	nein	Am Ende der Erläuterungen findet sich noch einmal der Hinweis, dass Herstellung von Chancengleichheit eine Zielsetzung sei, um die die festgelegten Leitlinien zu ergänzen seien*)
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen?	nein	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	nein	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	nein	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf		
- das Geschlechterverhältnis	nein	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	nein	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	nein	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	

*) „Diese Leitbilder werden unter Bezug auf den Landtagsbeschluss vom 20.3.2002, in welchem die Landesregierung verpflichtet wird, bei der Erlassung von Verordnungen den Gesichtspunkt des „Gender Mainstreaming“ zu berücksichtigen, durch die Zielsetzung zur Herstellung von Chancengleichheit unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Lebenssituationen von gesellschaftlichen Gruppen ergänzt. Dabei soll in Anlehnung an die Feststellungen im Europäischen Raumentwicklungskonzept 1999 und im Österreichischen Raumentwicklungskonzept 2001 eine sozial ausgewogene und geschlechtsspezifisch differenzierte Landesentwicklung im Sinn der Chancengleichheit von Regionen und gesellschaftlichen Gruppen ermöglicht werden. Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, innerhalb denen Männer und Frauen in den Regionen des Landes die Möglichkeit haben:

- a) zu Erwerbstätigkeit, die ihre ökonomische Unabhängigkeit sichert
- b) zur Betreuung von Kindern und des Haushalts
- c) zur Teilnahme an politischen, gesellschaftlichen und sozialen Aktivitäten“ S. 62.

Gender Mainstreaming blieb – auch wenn es im Landesentwicklungsprogramm nicht auftaucht – aber als Thema nicht folgenlos, wie mitgeteilt wurde: „Allerdings sei abschließend festgestellt, dass auf Grund der umfassenden Diskussion um Berücksichtigung eines eigenen Leitbilds zum Gender Mainstreaming, das im Auftrag des zuständigen Regierungsmitglieds zu einer Ergänzung im Ab-

satz 2 abgeschwächt werden musste, zur Beteiligung der Abteilung im Interreg IIIC Projekt „Gender Alp!“ führte. Bei der Überarbeitung des als Ergänzung des LEP geltenden Sachprogramms Siedlungsentwicklung und Betriebsstandorte im Salzburger Zentralraum wurden die Auswirkungen der Festlegungen auf Frauen und Männer konkret geprüft (durch Frau Prof. Barbara Zibell). Das Ergebnis der Beteiligung ist als Band 20 unserer Materialien zur Raumplanung unter dem Titel „Bedarfsge-rechte Raumplanung. Gender Practise und Kriterien in der Raumplanung. Endbericht Langfassung“ veröffentlicht worden. Dieser Band bildet seitdem den Maßstab der Abteilung 7 zur Berücksichtigung der Interessen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen in Planungsprozessen. Dessen Berücksichtigung wird seitdem im Rahmen konkreter Projektausarbeitungen eingefordert.“ (Univ. Doz. Dollinger).

Gesamtbeurteilung

Das Landesentwicklungsprogramm ist die Grundlage für die Nutzung von Raum und Boden – einem der knappsten Güter in einem gebirgigen Bundesland mit geringer Nutzfläche. Es stellt die Weichen für Betriebsstandorte, Wohn- und Siedlungsflächen und Verkehrsnetze, die Entstehung, die Erhaltung und die Qualität von Arbeitsplätzen und sozialer und kultureller Infrastruktur. Der Umgang mit dem Thema Chancengleichheit verharrt in formelhafter Pflichterfüllung.

Es findet sich keine Bewertung räumlicher Strukturen danach, inwieweit sie den Alltag von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen beeinflussen. Es hält starr an bestehenden Strukturen fest und lässt Veränderungen im Wesentlichen dann zu, wenn dies aus Standortgründen aufgrund der Planung nötig scheint. Veränderungen räumlicher Strukturen zugunsten von spezifischen Lebensverhältnissen von Frauen und Männern werden nicht ins Kalkül gezogen. Implizit allerdings werden bestimmte Maßnahmen vorgeschlagen, welche die Erreichbarkeit verbessern sowie die Wege von Männern und Frauen verkürzen. Ebenso wird in den vorgeschlagenen standortbezogenen Maßnahmen darauf Bezug genommen, dass diese auch den Zweck haben, die Abwanderung aus den Regionen zu verhindern.

2.1.3 Salzburger Landesmobilitätskonzept 2006-2015

Im Landesmobilitätskonzept sind die Weichenstellungen der (räumlichen) Mobilitätspolitik bis 2015 festgehalten. Die Maßnahmen im Verkehrsbereich sollen dabei vor dem Hintergrund eines breiten Zielkatalogs den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Effektivität und Effizienz folgen, Besonderes Gewicht wird – entsprechend des Textes – auf die Erreichbarkeit und gesellschaftliche Akzeptanz gelegt.

Die Ausarbeitung erfolgte unter breiter Partizipation der zuständigen Fachdienststellen des Landes, von Vertretern von Gemeinden und des bayerischen Raums.

Zum Prozess gibt es keine detaillierten Auskünfte. Auch der Publikation ist nur zu entnehmen, dass an der Erstellung in unterschiedlichen Rollen jedenfalls fünf Männer und eine Frau beteiligt waren.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?	k. A.	Projektleitung: 3 Männer
Auftragnehmer: 2 Männer, 1 Frau		
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	k. A.	
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	k.A	
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren	k. A.	
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	k. A.	

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw..	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	nein	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	nein	
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	nein	Implizite Erwähnung: „Chancengleichheit durch v.w. Kostenentlastung für Schiene und Straße“ (S 10)
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	nein	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	nein	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	teilweise	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	nein	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf	nein	
- das Geschlechterverhältnis	nein	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	nein	
Ziele werden explizit oder implizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	nein	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	

Gesamtbeurteilung

In der Analyse der Ausgangslage werden die unterschiedlichen Aspekte der Verkehrsmobilität ausführlich beschrieben. Regionale Unterschiede und Unterschiede nach NutzerInnengruppen werden prinzipiell berücksichtigt. Frauen werden explizit allerdings nur im Zusammenhang mit der Wegehäufigkeit erwähnt. Keine Informationen erhält man auf eventuell geschlechtsspezifisch unter-

schiedliches NutzerInnenverhalten hinsichtlich der Wegzwecke, der Dauer, der Verkehrsmittelwahl oder Verkehrssicherheit.

In der Strategieplanung wird allerdings die „Chancengleichheit für periphere Gebiete“ als eines der strategischen Ziele ausgewiesen. Im Hinblick auf betriebliches Mobilitätsmanagement wird eine Vielfalt von Maßnahmen vorgeschlagen, die allerdings unterschiedliche Bedarfe nach Geschlecht nicht berücksichtigen.

Als Prüfkriterien für erwartete Wirkungen werden Lebensqualität und Mobilität, Chancengleichheit für periphere Gebiete, Abstimmung Raumordnung, Wettbewerbsfähigkeit, Umweltschutz und Verkehrssicherheit genannt.

Bei den Indikatoren zum Mobilitätscontrolling bestünde noch die Chance, in die statistischen Dauerhebungen auch die Kategorie Geschlecht einzuführen.

2.1.4 Mittelfristiges Wohnbau-Programm

Gemäß § 4 des Salzburger Wohnbauförderungsgesetzes 1990 hat die Salzburger Landesregierung unter Bedachtnahme auf den Wohnungsbedarf und die vorgesehenen Förderungsmittel ein mittelfristiges Wohnbau-Förderungsprogramm zu erstellen. Diese Bestimmung konkretisiert auch, dass das Programm ²⁵⁾ unter Beachtung der Ziele der Landesplanung (s. o. Landesentwicklungsprogramm) regionale, wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Erfordernisse zu berücksichtigen und einen Finanzplan zu enthalten hat.

Das Wohnbau-Programm ist also ein Planungsdokument, das von den Zielen des Gesetzes geleitet wird; es enthält darüber hinaus keinerlei weiteren spezifischen. Die Beschlussfassung erfolgt in einem Beirat, in dem Repräsentanten von Städte- und Gemeindebund, Beamte von Abteilungen der Landesregierungen aus dem Bereich Raumplanung, Wohnbauförderung und der zuständigen politischen Ressortleitung stimmberechtigt sind. Weiters sind in diesem Beirat noch ExpertInnen der Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, Wohnbaugenossenschaften, Wirtschaftskammer, Innung der Immobilientreuhänder/Bauträger/Makler und des Salzburger Instituts für Raumordnung) vertreten.

25) Die Angaben zum Wohnbau-Programm stammen aus einem Schreiben der zuständigen Referatsleiterin Maga Michaela Sandri.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Beschlussfassung des Programms beteiligt?	Landesregierung	Beirat: 8 Männer, 2 Frauen
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	nein	
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	nein	
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren	nein	
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	implizit (in Form des Landesregierungsbeschlusses vom 20.3.2002)	
Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw.	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	nein	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	nein	*)
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	nein	
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	nein	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	nein	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	nein	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	nein	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf	nein	
- das Geschlechterverhältnis	nein	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	nein	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	nein	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	

*) In Bezug auf geschlechtsspezifische Auswertungen merkt die zuständige Fachabteilungsleiterin Folgendes an: „Geschlechtsspezifische Auswertungen über die Salzburger Wohnbauförderungen liegen bis dato keine vor und müssten aus der Wohnbauförderungsdatenbank mit nicht unerheblichem Aufwand eigens programmiert werden. Sie hätten aber kaum Aussagekraft, weil beispielsweise bei Ehegattenwohnungseigentum immer diejenige Person als „Wohnungswerber“ in der Datenbank erfasst wird, welche als erste Person auf dem Antragsformular aufscheint (erfahrungsgemäß wird das in der Mehrzahl der Fälle der Mann sein). Der/die zweite Wohnungseigentümer/in wird unter „Angehörige“ in die Datenbank aufgenommen, verfügt allerdings über gleiche Rechte und Pflichten.“

Gesamtbeurteilung

Das Wohnbauförderungsprogramm hätte in inhaltlicher Hinsicht das Potential, deutlich mehr zu planen, als die Menge geförderten Wohnraums und die Höhe und Verteilung des Fördermitteleinsatzes. Zibell Drahms Karacsony (2005)²⁶⁾ schlagen beispielsweise vor, gendergerechte Qualitätsanforderungen und Standortkriterien einzuführen, sowie den Wohnbauförderungsbeirat „im Hinblick auf die paritätische Vertretung von Frauen und Männern, zum anderen auf den Einbezug fachlicher Kompetenz, ggf. auch von Basiswissen (Bewohnerinnen als Expertinnen für Wohnung und Wohnumfeld) neu zu konzipieren.

2.1.5 Operationelles Programm 2007-2013 „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Region Salzburg“

Dieses Programm legt die Strategien Salzburgs in Bezug auf das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“ der EU für die Förderungsperiode 2007-2013 fest. Es ist die regionale Ausprägung des Strategischen Rahmenplans (STRAT.AT), geht wie dieser auf den Lissabon-Prozess zurück und setzt auf regionaler Ebene die VO (EG) 1083/2006 des Rates, welche die allgemeinen Bestimmungen zu den Strukturfonds 2007-2013 enthält, um. Der programmatische regionale Bezugsrahmen erstreckt sich vom Landesentwicklungsprogramm (s. o.) über das Wirtschaftsleitbild (s. o.), das Mobilitätskonzept (s. o.) und das Wissenschaftsleitbild.

Die Beschlussgrundlage für die Erstellung des Programms ist ein Beschluss der Landeshauptleute-Konferenz und ist ein internes, nicht zur Veröffentlichung bestimmtes Dokument. Das Programm selbst wurde von der Salzburger Landesregierung beschlossen.

Die Informationen auf unsere Fragen zur Entstehung und dem Kontext in gleichstellungsbezogener Hinsicht wurden uns freundlicherweise von Mag. Dr. MBA Christian Salletmaier vom Amt der Salzburger Landesregierung erteilt.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten/Zitate bzw. Informationen
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?	-----	„Mehrere Frauen und Männer in jeweils unterschiedlichen Rollen“ (Mag. Dr. Salletmaier)
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema? (Mag. Dr. Salletmaier)	nein	„Nein, war kein Thema“
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	ja	
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren?	ja	
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	implizit ja	

²⁶⁾ Drahms - Karacsony (2005), S. 49.

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw..	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	ja	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	ja	
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mittel formuliert	ja	
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	ja	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	ja	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	ja	Es ist ein Grundprinzip: „Geschlechtsspezifische Wirkungen werden in der Projektentwicklung berücksichtigt, wo immer dies möglich ist.“ (35)
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	teilweise	„Auch sollen die Potentiale von Männern und Frauen gleichsam erschlossen werden und Vorteile aus der Diversität unterschiedlicher Zugänge und Sichtweisen für betriebliche Innovationen gewonnen werden.“ (37)(ad)Stärkung betrieblicher Innovationskraft
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf		
- das Geschlechterverhältnis	teilweise	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	teilweise	Regionale und geschlechtsspezifische Differenzierung der Förderung wird vorgeschlagen.
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	ja	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	ja	

Gesamtbeurteilung

Das operationelle Programm besteht aus einer pointierten SWOT-Analyse ²⁷⁾, die sowohl datenför-mig als auch problemorientiert auf unterschiedliche Lebens- und Arbeitssituationen von Gruppen, insbesondere aber von Männern und Frauen, eingeht. Bei der Formulierung der Programmziele wird Chancengleichheit eine gleichwertige Position zu anderen Zielen eingeräumt. Ebenso ist Chancen-gleichheit im Bereich der Strategieentwicklung als explizit zu verfolgende Strategie vorhanden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen denken Frauen als potentielle Zielgruppe oder als von Wirkungen Betroffene mit. Das Programm entwickelt themenorientierte Schwerpunkte, die u. a. auch als Anknüpfungspunkte für unterschiedliche Stärken von Männern und Frauen dargestellt werden. (s. o.) Im Gegensatz zu früheren Strategien in Umsetzung des Wirtschaftsleitbilds wird die Fixierung auf die Sachgüterproduktion und die Ansiedlung produzierender Betriebe aufgegeben und eine Inno-vations- und dienstleistungsorientierte Strategie vorgeschlagen. Diese „eröffnet Frauen größere Zu-gangschancen, als dies bei einem stark auf technologische Innovationen ausgerichteten Programm

27) SWOT-Analyse: SWOT steht für **S**trengths (Stärken), **W**eaknesses (Schwächen), **O**pportunities (Chancen) und **T**hreats (Gefahren))

der Fall wäre, da der Beteiligungsgrad von Frauen bei Dienstleistungen generell höher liegt. Dies gilt z. B. für die Themenbereiche Gesundheit und Creative Industries“.

Auch die Indikatorenentwicklung für die Evaluierung berücksichtigt Chancengleichheit als selbständigen Prüfungsaspekt.

Das operationelle Programm hält sich auch durchgängig an eine beide Geschlechter berücksichtigende Sprache.

2.1.6 Sozialleitbild

Das Sozialleitbild hat den Charakter von Leitsätzen und ist ein – vergleichsweise – extrem kurzes, konzentriertes und prägnantes Dokument. Die Entscheidung für diese Erscheinungsform wird vom zuständigen Projektleiter schriftlich folgendermaßen begründet:

„Hintergrund ist die in Salzburg bestehende lange Planungstradition im Bereich des 2. Sozialen Netzes auf Landesebene (Sozialhilfe, Pflege, Behindertenhilfe, Jugendwohlfahrt); der gesamte Bereich ist durch „Bedarfs- und Entwicklungspläne“ erfasst, deren Inhalte den Details der „Leitbilder“ anderer Fachbereiche entsprechen. Im Sozialbereich wurde die Entwicklung eines „Leitbildes“ daher bewusst auf die prägnante Formulierung der gemeinsamen Sichtweise aller Beteiligten in Form von Leitsätzen (im Sinne eines „ideologischen Überbaus“ zu den bereits bestehenden konkreten Planungen) konzentriert.“

Prozesskriterien	Ja/Nein/ tw./ Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?	1/1 bzw. 41/42;	„Die Gesamtkoordination oblag 2 MitarbeiterInnen der Sozialplanung (1 Frau, 1 Mann); in der „Leitbildkonferenz“ (Delegierte aller Sozialorganisationen und Interessenvertretungen) waren 41 Männer und 42 Frauen vertreten; im „Redaktionsteam“ 4 Männer und 2 Frauen“ (Dr. Ellmer)
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	ja	„Gleiche Beteiligung war in der Gesamtkoordination ein explizites Thema (daher bewusst 1 Frau/1 Mann); die VertreterInnen in der Leitbildkonferenz waren von ihren Organisationen „entsandt“, jene im Redaktionsteam aus der Leitbildkonferenz „delegiert“ (daher nicht direkt im Sinne eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses steuerbar – wobei aber ein solches angestrebt und die Entscheidungsberechtigten um entsprechende Beachtung ersucht wurden.)“ (Dr. Ellmer)
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	ja	Eine Gender Expertin war eine der beiden Gesamtkoordinatorinnen.
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren?	ja	„In der Leitbildkonferenz waren mehrere von Ihren jeweiligen Organisationen entsandte Chancengleichheitsexpertinnen vertreten“. (Dr. Ellmer)
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?		„Chancengleichheit war implizit durchgängig Thema bzw. Teil des Auftrages; ausdrücklich wird sie in mehreren Leitsätzen (1, 2 und 4) angesprochen.“ (Dr. Ellmer)

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw..	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	ja	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	ja	
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mittel formuliert	ja	
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	ja	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	ja	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	ja	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	ja, implizit	„Diese Überlegung spielt in allen Bedarfs- und Entwicklungsplänen eine zentrale Rolle bzw. erfolgen Planungen in einigen Bereichen (v. a. Pflege) aufgrund des deutlich höheren Frauenanteils bei den KundInnen (z. B. in der Pflege deutlich über 70 %) von vornherein primär „aus der weiblichen Perspektive“ (dh die Kundin ist der „Normalfall“, der Kunde die „Ausnahme“).“ (Dr. Ellmer)
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf	teilweise implizit	Werden explizit nicht entwickelt
- das Geschlechterverhältnis	teilweise implizit	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	teilweise implizit	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert		Es werden nur Leitsätze/keine Ziele formuliert
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	

Diese lange Planungstradition ist auch der Grund, warum keine gesonderten Datenanalysen und -Diskussionen vor Erstellung des Leitbilds als notwendig erachtet wurden.

Die Leitbilderstellung erfolgte prozesshaft und partizipativ. Nicht nur AnbieterInnen sozialer Dienstleistungen, sondern auch VertreterInnen der KonsumentInnen dieser Dienstleistungen wurden im Rahmen von Gruppengesprächen eingebunden. Besonders hervorhebenswert ist, dass interessierte Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit erhielten, über Internetforen Vorstellungen und Wünsche einzubringen.

Gesamtbeurteilung

Das Sozialleitbild ist in einem partizipativen Prozess entstanden und stellt eine Art vertraglicher Vereinbarung in Form von Leitsätzen, die das politische Handeln und jenes der Verwaltung leiten sollen, dar. Es hat damit einen völlig anderen Charakter als die anderen Leitbilder, die auf Landesebene in den vergangenen Jahren vereinbart wurden. Gleichstellung war ein durchgängiges Prinzip

während der Leitbilderstellung. In inhaltlicher Hinsicht ist – trotz aller Knappheit – in den Leitsätzen selbst und ihren jeweils angeschlossenen Erläuterungen ein barrierefreier Zugang für alle Bevölkerungsgruppen ohne Ansehen von Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft vorgesehen. Bedarfsorientierung, regionale Ausgewogenheit und geschlechtergerechte Angebote sind als Ziele im Bereich Versorgungssicherheit explizit formuliert.

2.1.7 Strategieplan Tourismus Salzburg

Als Umsetzung des Regierungsübereinkommens der 13. Legislaturperiode der Landesregierung wurde ein Strategieprozess für einen der wichtigsten Wirtschaftszweige des Bundeslands in Gang gesetzt. Ausgehend vom Wirtschaftsleitbild erfolgt darin eine Konkretisierung der Tourismusstrategie bis 2015 mit dem Ziel, Salzburgs Position im internationalen Wettbewerb zu festigen.

Gesamtbeurteilung

Der Strategieplan Tourismus ist in Zusammenhang mit dem Wirtschaftsleitbild, dem Landesentwicklungsprogramm und dem Mobilitätskonzept zu betrachten – alle Dokumente sind gemeinsam ein Teil der Basis des operationellen Programms 2007-2013.

Die Daten und Fakten aus der Tourismusstatistik, die der Planung zugrundegelegt werden, differenzieren nicht nach Geschlecht – weder bei den Gästen, noch bei den AkteurInnen, die touristische Dienstleistungen erbringen.

Frauen kommen explizit ein einziges Mal – in der Trendanalyse – vor: „Zeit der Frauen – Die Emanzipation der Frauen von ihrer traditionellen Rolle als Ehefrau und Mutter Mitte des vorigen Jahrhunderts ist in eine neue Phase getreten. Dass Frauen immer mehr einst männliche Domänen erobern, macht sie nicht nur selbstbewusster, sondern führt auch zu enormen gesellschaftlichen Veränderungen. Immer mehr Frauen sind berufstätig, verfügen über ein eigenes Einkommen und sind als eigene Zielgruppe für touristische Angebote ansprechbar“²⁸⁾.

In der näheren Analyse der Gästestruktur kommen Frauen nicht mehr vor. Stärker Bezug genommen wird auf ältere Gäste, ihre Bedürfnisse und die möglichen strategischen Ansätze, um für diese Gruppe als Tourismus-Region attraktiver zu werden.

Der Tourismus ist vor allem in den ländlichen Regionen einer der Hauptarbeitgeber. 62% der Beschäftigten sind Frauen. Bei der Analyse der derzeitigen Arbeitskräfte-Situation und der Vision und den Umsetzungsplänen wird auf die spezifischen Bedarfssituationen von Frauen – weder im Hinblick auf Arbeitszeiten, Arbeitsplatzqualität, Mobilität oder Versorgungssituationen – nicht eingegangen.

²⁸⁾ Lebitsch-Buchsteiner (2007) S. 22.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Leitbilderstellung beteiligt?		Projektgruppe: 1 Frau, 11 Männer; Arbeitskreise: Leitung: 4 Männer, 1 Frau
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	ja	Grundsätzlich Ja (DDr. Sebastian Huber)
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	nein	„Teilweise und bedarfsbezogen“ (DDr. Sebastian Huber)
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren	nein	„Teilweise und bedarfsbezogen“ (DDr. Sebastian Huber)
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	nein	„Teilweise und bedarfsbezogen“ (DDr. Sebastian Huber)

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw..	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	nein	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	nein	
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	nein	
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	nein	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	nein	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	nein	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	nein	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf		
- das Geschlechterverhältnis	nein	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	nein	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	nein	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	nein	

2.1.8 Territorialer Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“ (TEP)

Der Territoriale Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“ ist ein Zusammenschluss von Paktpartnern aus verschiedenen Sektoren und Verantwortungsbereichen im Land Salzburg, mit dem Ziel, die aktive Arbeitsmarktpolitik durch ein planvolles Zusammenwirken Ihrer AkteurInnen effizienter und effektiver zu gestalten und so

- Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen,
- Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt diesen zu erleichtern
- zu einer Hebung des Qualifikationsniveaus der Salzburger ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Zahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren an der Erstellung beteiligt?		Mit beschließender Stimme: 9 Männer, 1 Frau; beratend 5 Frauen;
Wurde auf eine gleiche Beteiligung von Männern und Frauen bzw. anderen Repräsentanten diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	nein/tw.	„Dies ist aufgrund der festgelegten Zusammensetzung des Strategieteams – also der aus den beteiligten Partnerorganisationen entsendeten Vertretungen – nicht möglich. Thema ist die Zusammensetzung immer wieder, jedoch macht es nicht unbedingt Sinn, zur Erfüllung der Quote Männer gegen Frauen auszutauschen, die aufgrund ihrer Position in das Strategieteam entsendet wurden. Die Frage wird aber von der GM-Beauftragten immer wieder aufgeworfen.“ (BAB) ²⁹⁾
Wurde auf eine gleiche Beteiligung anderer RepräsentantInnen diverser Lebenssituationen geachtet – war das ein Thema?	teilweise	„Nein, da die Einbindung neuer Personen in eine bestehende und sehr komplexe Struktur nur für die Erstellung des AP nicht sinnvoll wäre. Diesen Personen würde der Gesamtzusammenhang und das Wissen über die Möglichkeiten des TEP fehlen. Gleichwohl wurde erst im September d.J. diskutiert, ob die Zusammensetzung des TEP in dieser Form passend und ausreichend ist. Auch wird immer wieder die Einbindung von NGOs diskutiert. Beschlossen wurde, dass bei Bedarf ExpertInnen hinzugezogen werden können. Dies erschiene für die Erstellung des AP (noch) nicht notwendig.“ (BAB)
Waren Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?	ja	„Ja, diese sind fixes Mitglied in den TEP-Gremien.“ (BAB)
Gab es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren		„Wenn man so will, könnte die Vollversammlung als Beirat angesehen werden. Hier wird der im Strategieteam erstellte Entwurf des AP vorgestellt, diskutiert und ggf. noch Änderungen und Ergänzungen beschlossen. D. h., die endgültige Freigabe erfolgt durch die VV. Wie bereits oben erwähnt, ist auch hier die GM-Beauftragte, die Vertreterin des BFF ³⁰⁾ , beratendes Mitglied.“ (BAB)
War die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?	ja	„Ja, siehe alle APs. Seit 2007 enthält das AP zusätzlich zu GM auch ein eigenes Kapitel zur erweiterten Gleichbehandlung. Außerdem sind Frauen und Mädchen explizite Zielgruppe der Maßnahmen des TEP.“ (BAB)

29) Die BAB GmbH. ist mit der Koordination des Territorialen Beschäftigungspaktes Salzburg beauftragt.

30) BFF: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw..	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Geschlechtergerechte Sprache	ja	
Erwähnung von Chancengleichheit/Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Text	ja	
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert	ja	
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert?	ja	
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen	Teilweise	
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen	ja	
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?	ja	
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf	ja	
- das Geschlechterverhältnis	ja	
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit	ja	
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert	ja	
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen	ja	

Es existieren bereits drei beschlossene Arbeitsprogramme. Eines ist für 2009/2010 bereits beschlussreif.

Es wird in einer „Vollversammlung“ aller PartnerInnen beschlossen. Der hier analysierte Pakt bezieht sich auf die Jahre 2007-2008 ³¹⁾.

Gesamtbeurteilung

Schon in der Geschäftsordnung des TEP ist festgelegt, dass die Gender Expertise und die regionale Perspektive jeweils durch eine eigens in das Strategieteam kooptierte Person vertreten sein sollen. Die anderen Mitglieder vertreten Interessen, Politik und Verwaltung und soziale Aufgaben. Es wird auf die Gleichstellungsziele der PartnerInnen eingegangen und diese werden auch ausdrücklich zitiert. Beispielsweise wird erwähnt, dass im AMS ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechtersensible Statistik gelegt wird.

Die Programmerstellung wird mit allen relevanten gesetzlichen Bestimmungen fundiert, wobei ein ausdrücklicher Bezug auf die Querschnittsmaterie Chancengleichheit von Anfang an eine prominente Rolle spielt. Die meisten Projekte, die vom TEP Salzburg finanziert werden, sind dadurch gekennzeichnet, dass ihnen erkennbare Überlegungen über die Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen auf beide Geschlechter vorausgegangen sind.

Anders als alle anderen Programme setzt sich das TEP-Arbeitsprogramm schon in der Analyse der Grundlagen für die Planungen mit der Datensituation bzw. mit der Datenbasis auseinander. In

³¹⁾ Arbeit für Salzburg (2007).

der Datenanalyse zur Situation in Wirtschaft und Arbeitsmarkt wird – sofern vorhanden – auf geschlechtersensible Daten zurückgegriffen. Lücken werden thematisiert.

Bereits in der Einleitung wird darauf hingewiesen, dass dieses Problem von den TEP-Mitgliedern behoben werden soll: „Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Mitglieder des Strategieteam des Pakt Salzburg beschlossen haben, ab sofort alle Daten geschlechtsspezifisch aufzubereiten und darzustellen um die zukünftigen Projekte und Maßnahmen noch zielgerichteter und effektiver zu planen und durchzuführen. Auf diese Weise meinen wir, dass dem EU Ziel der Nachhaltigkeit besser entsprochen werden kann.“

Insgesamt ist das TEP-Programm aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit durchdacht.

2.1.9 Zusammenfassung

„Gleichstellung“ sollte, wenn man den Landtagsbeschluss vom 20.3.2002 ernst nimmt, ein durchgängiges Prinzip in allen Programmplanungen, Leitbildern und Masterplänen sein.

Regionale Wirtschafts-, Verkehrs-, Raumordnungs- oder Wohnungspolitik – um nur einige zu nennen – sind Materien, die auf den ersten Blick vermuten lassen, ihre Effekte könnten überwiegend nur mittelbar zur Verwirklichung eines Querschnittziels wie Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Das scheint – bei Durchsicht der Programme – auch die überwiegende Ansicht der ErstellerInnen gewesen zu sein. „Wenn man Entscheidungsprozesse ... mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten: Der fertige Zopf wurde also am Ende noch mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man in diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt“ ³²⁾.

Auffällig ist, dass im Rückblick der befragten Abteilungsleiter der Erstellungsprozess zwischen den Geschlechtern ausgeglichener erscheint, als er tatsächlich war. Aus anderen Antworten wiederum wird klar, wie wichtig es sein wird, im Entwicklungsprozess des Leitbilds für Chancengleichheit alle verantwortlichen Abteilungsleiter noch einmal in einen Nachdenkprozess zum Thema zu integrieren.

Mit Ausnahme des Sozialleitbilds – das in seinem Charakter allerdings von den anderen Leitbildern und Programmen abweicht –, des Operationellen Programms und des TEP-Programms, das wiederum als eines seiner Projekte die hier stattfindende Leitbildentwicklung initiiert hat, ist Chancengleichheit implizit sehr selten und explizit lediglich als „Pflichterwähnung“ ein Thema. Die Daten und Grundlagen, die als Basis für die geplanten Maßnahmen dienen, sind vergleichsweise selten geschlechtsspezifisch differenziert. Nur in einem Fall wird der Bedarf für eine geschlechtersensible Statistik explizit zum Thema gemacht. Eine qualitativ an eventuell unterschiedlichen Lebenslagen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen orientierte Ausgangsanalyse findet sich ebenfalls selten.

32) Stiegler (2002) S. 5; zit. nach Land Salzburg (2005), S. 47.

Diese Ergebnisse könnten als impliziter Beleg für die Notwendigkeit eines Chancengleichheitsleitbilds gewertet werden.

Prinzipiell ist abschließend aber auch darauf zu verweisen, dass – sofern Leitbilder als Handlungsanleitung für programmatische und praktische Landespolitik betrachtet werden können – die fehlende Berücksichtigung des Ziels Geschlechtergerechtigkeit sich auf alle Umsetzungsmaßnahmen auswirken wird. Es entsprach hier weder der Aufgabenstellung, die bestehenden Leitbilder und Programme „geschlechtergerecht“ zu adaptieren, noch im Einzelnen potentielle negative Wirkungen einer versäumten Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in Leitbildern zu untersuchen, es dürfte aber einleuchten, dass es kaum eine Maßnahme, die strategische Ziele in der Landespolitik umsetzen soll, gibt, die nicht unterschiedliche Wirkungen auf die Geschlechter entfaltet.

Die Fragen, die der Analyse der Leitbilder und Programme zugrunde lagen, sind grundsätzlich als Raster auch für die Zukunft geeignet, wenn es gilt, die programmatischen Arbeiten der Landesregierung in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu evaluieren³³⁾. Empfehlenswert wäre aber im konkreten Fall eine Vorgangsweise, die die Fachabteilungen inhaltlich integriert und mit ihnen gemeinsam die allgemeine Standards an den inhaltlichen Bedarf einer gleichstellungsorientierten Vorgangsweise adaptiert.

2.2 Zur Lebens- und Arbeitssituation aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit anhand verfügbarer zentraler Kennzahlen

2.2.1 Einleitung

Im Mittelpunkt dieses Abschnitts steht ein kurzer und möglichst prägnanter Datenüberblick über einen Ausschnitt der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen und Männern in Salzburg auf Basis vorhandener aufbereiteter Daten. Die Auswahl der Daten orientierte sich an ihrer ursprünglich geplanten Funktion: Sie sollten in Phase 2 des Projekts – dem konkreten Leitbilderstellungsprozess – ein Element von mehreren sein, mit deren Hilfe den politischen AkteurInnen und ExpertInnen des Landes der inhaltliche Einstieg in den Leitbildprozess erleichtert werden sollte. Zudem sind sie die empirische Grundlage für die Identifikation von Bereichen, in denen Gleichstellungsdefizite bestehen und damit entsprechender Handlungsbedarf gegeben ist.

Ihre Auswahl sollte darüber hinaus auch in exemplarischer Weise einem geschlechtertheoretischen Anspruch und den daraus abgeleiteten Gleichstellungszielen entsprechen. Weiters sollten die Daten einer „Konstruktionsform“ zugänglich sein, mit der komplexe Zusammenhänge komprimiert als Kennzahl oder Indikator wiedergegeben werden können.

2.2.1.1 Datensituation

In der Planung dieses Abschnitts gingen wir davon aus, dass sich in den Salzburger Leitbildern und sonstigen Planungsdokumenten ausreichend Datenmaterial und sozioökonomische Kennzahlen zur Analyse von Geschlechtergerechtigkeit finden würden. Das war jedoch – mit wenigen Ausnahmen – nicht der Fall³⁴⁾.

33) Im Anhang findet sich eine Checkliste für die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung von Leitbildern und Programmen.

34) Vgl. dazu Kap. 2.1.

Schwierig ist an der derzeitigen Datensituation nicht, dass es in quantitativer Hinsicht zu wenig Datenmaterial gäbe. Schwierig ist vielmehr, dass in den meisten Fällen erst eine geschlechtsspezifische Auswertung der vorhandenen Datenfülle erfolgen muss, weil der Ansatz in den meisten Institutionen, die Daten erheben und verwalten, noch nicht geschlechtersensibel ist. Schwierig ist auch, dass die Informationen, die für eine gendersensible Datenanalyse zur Lebens- und Arbeitssituation nötig sind, auf viele Institutionen verstreut und nicht aufeinander abgestimmt sind ³⁵⁾. Dazu kommt, dass viele der Daten erst bearbeitet werden müssten, um „kennzahlenfähig“ zu werden. Eine unserer Maßnahmenempfehlungen wird deshalb sein, Vorschläge zur Datenharmonisierung und -konzentration zum Thema zu machen. Eine weitere Anregung wird sein, dass es auf Landesebene eine Grundsatzentscheidung für Indikatoren, die Geschlechtergerechtigkeit messen sollen, geben sollte, um Klarheit darüber zu schaffen, welche Daten konzentriert und in bestimmten Abständen geprüft werden sollen.

Diese Ausgangslage bewirkte nicht nur einen erhöhten Aufwand für die Datenrecherche, sondern sie erforderte auch eine Konzentration auf einige wenige Teilbereiche und führte vor allem auch dazu, dass wir uns vorab prinzipiell mit der Frage der Evaluierungsfähigkeit des Vorhabens „Leitbild Chancengleichheit“ auseinandersetzten. Dabei haben wir jeweils auch Datenlücken benannt und begründet, warum diese für die Evaluierung der Umsetzung von Gleichstellungszielen nötig wären.

2.2.1.2 Gleichstellungsziele – Indikatoren

Im Sinne der in Kapitel 1 angesprochenen geschlechtertheoretischen Grundlagen sollte die Datenanalyse auch die Eigenschaft aufweisen, ein möglichst hohes Niveau an „Einbettung“ in ein theoretisches Geschlechterkonzept und daraus resultierende Gleichstellungsziele zu erreichen. In der Geschlechterforschung ist unstrittig, dass Daten zwar Träger von Informationen sind, aber nicht ausreichen, um Unterschiede, strukturelle Ungleichheiten oder andere Auffälligkeiten in den Lebenslagen von Frauen und Männern erklären zu können ³⁶⁾. Nicht nur die Auswahl, sondern auch die Zusammenhänge, die zwischen datenförmigen Informationen hergestellt werden, sind mit dem zugrunde liegenden Geschlechterkonzept und seinen Zielen verwoben. Der Erkenntnisprozess selbst, der mit derartigen Datenanalysen einhergeht, sollte außerdem in bestimmten Zeitabständen wiederholbar sein, um Veränderungen in Lebenslagen unter gleichen Bedingungen erkennen zu können. Zielen müssen deshalb Kennzahlen bzw. Indikatoren zuordenbar sein.

Prinzipiell hat die Verwendung von Indikatoren mehrere Vorteile: Einerseits sind sie ein anerkanntes Mittel, um straffe, präzise und prägnante Ausgangsanalysen für längerfristige Prozesse anzufertigen, und andererseits stellen sie gleichzeitig die Referenzgrößen für die Evaluierung derartiger Prozesse dar. Als solche müssen sie von den AkteurInnen im Feld auch anerkannt sein. Der Auswahl der Indikatoren kommt deshalb eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

³⁵⁾ Ausdrücklich noch einmal zu danken ist an dieser Stelle Mag. Josef Raos vom Landesstatistischen Dienst und Mag. Florian Preisig von der Arbeiterkammer, die unseren Datenwünschen mehrfach mit großer Geduld nachgekommen sind.

³⁶⁾ Leitner et al. (2007), S. 14ff.

In der Literatur finden sich mittlerweile viele Vorschläge für gendersensibles Messen, Überprüfen und Evaluieren ³⁷⁾. Beispielsweise vergleichen Leitner et al. (2007) bereits etablierte Indikatorensysteme zu einer geschlechtersensiblen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistik und unterziehen sie einer kritischen Würdigung. Eine der AuftraggeberInnen dieser Arbeit, das Land Salzburg, hat sich als Partner des EU-geförderten Projekts GenderAlp! selbst bei der Fundierung einer geschlechtergerechten Regionalentwicklung stark engagiert. Teil eines dieser Projekte war die Erstellung einer bereits an den spezifischen Besonderheiten des Bundeslands (z. B. hoher Tourismusanteil) orientierten Indikatorenliste für die Evaluierung von Regionalpolitik ³⁸⁾. Derzeit wäre es ohne theoretische Vorarbeiten und eigens entwickelte empirische Erhebungen nicht möglich, den Anforderungen der meisten vorgeschlagenen Indikatorensysteme gerecht zu werden. So müsste beispielsweise geklärt werden, nach welchen Messmethoden der Wandel subjektiver Befindlichkeiten (z. B. Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit, der Wohnsituation, usw.) beobachtet werden soll oder in welchen Abständen diese erhoben werden sollten und ähnliches mehr ³⁹⁾.

Eines der Probleme, das wir in der Vielzahl unterschiedlicher Indikatorensysteme sehen, ist die Tatsache, dass ihre datenmäßige „Befüllung“ nach „weichen“ und „harten“ Fakten, quantitativen und qualitativen Daten verlangt. Einigte man sich im Bundesland Salzburg auf Gleichstellungsziele, wie die Veränderung von Werten, Geschlechterbildern, Bewusstseinsprozessen und subjektiven Wahrnehmungen, die genauso unverzichtbar wie etwa das Ziel gleicher Verteilung von unbezahlter Arbeit sind, so zöge das eine Einigung auf Indikatoren und dafür geeignete, sozialwissenschaftlich anerkannte Messmethoden nach sich. Nur so kann auch periodisch der Grad der Zielerreichung festgestellt werden.

Im Rahmen des Implementierungsprozesses des Leitbildes in Phase 3 sollte es auf ExpertInnenebene deshalb eigene Prozesse geben, in denen fachbereichsspezifische Gleichstellungsziele und Indikatoren sowie Messmethoden zur Überprüfung vereinbart werden.

37) Vgl. dazu als einige von vielen Pimminger (2001), Aufhauser et al. (2003) Leitner et al. (2007), Bergmann - Sorger (2007), EU-Kommission (2007).

38) Sozialwissenschaftliches Institut München (2007).

39) Bruggemann - Groskurth - Julich (1975), Prott (2001), S. 28ff, Voges et al. (2003).

2.2.1.3 Aufbau

Ohne jede präjudizielle Absicht haben wir für die nachstehende Datenanalyse den vorgeschlagenen Gleichstellungszielen in Kapitel 1.4.2 (*Politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen*) Indikatoren zugeordnet.

Wie bereits dort erwähnt, ist nochmals klar zu stellen, dass Geschlechterkonzepte und Gleichstellungsziele politische Entscheidungen darstellen, die in unserem Fall abschließend erst in Phase 3 des Leitbildprozesses getroffen werden. Dort werden auch die Entscheidungen für die Messkriterien, die künftig im Bundesland die Grundlage für die Beobachtung und Evaluierung der Situation der Geschlechtergerechtigkeit sein werden, zu treffen sein.

Die nachstehende Datenanalyse, ihre Struktur und ihre Indikatoren sind deshalb als vorläufig und exemplarisch zu werten.

Vorab werden in einer tabellarischen Übersicht Gleichstellungszielen, die sich auf die Arbeitssituation von Frauen und Männern beziehen, Indikatoren zugeordnet. Wir haben diese Gleichstellungsziele in 5 Abschnitte gegliedert:

1. Arbeit und Wirtschaft
2. Arbeit und Karrierechancen
3. Arbeit und Bildung
4. Arbeit und Einkommen
5. Verteilung bezahlte und unbezahlte Arbeit

Die Abschnitte 1, 2 und 4 werden in den anschließenden Analysen behandelt, zu den Abschnitten 3 und 5 werden in diesem Kapitel keine Datenanalysen durchgeführt. Dies würde mehrfach Redundanzen nach sich ziehen, da ein Großteil des dafür zu verwendenden Datenmaterials als Grundlage für die ökonomischen Analysen in Kapitel 2.5 und 2.6 dient und dort auch erläutert wird.

Die drei behandelten Abschnitte gliedern sich jeweils in einen Datenüberblick, der am Anfang steht und lediglich anhand tabellarischer Übersichten Informationen über die jeweilige Situation von Frauen und Männern gewährt. Daran anschließend wird die Bedeutung dieser Daten analysiert.

Zusätzlich wird jeweils ein kurzes exemplarisches Statement darüber abgegeben, welche Bedeutung diese Analyse für jene bestehenden Leitbilder, Programme und Konzepte haben könnte, die im vorangegangenen Kapitel untersucht wurden. Am Ende der Datenanalyse befindet sich jeweils ein Hinweis darauf, ob es Datenlücken oder Erhebungsbedarfe gibt, um die Umsetzung von Gleichstellungszielen auch sinnvoll evaluieren zu können.

2.2.2 Datenanalyse

2.2.2.1 Verwendete Gleichstellungsziele und Indikatoren

Übersicht 1: Exemplarische Gleichstellungsziele und Indikatoren

Bereich	Indikator
Arbeit und Wirtschaft • Gleicher Zugang zur und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer (auch hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbstätigkeit) • Gleichwertige Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in Vollzeit- und Teilzeitschäftigung sowie in männer- und frauendominierten Sektoren und Branchen	Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht nach Sektoren und Wirtschaftsklassen Erwerbsquote nach Geschlecht Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht nach Art, Arbeitszeit, Rechtsform Arbeitslosenquote nach Geschlecht
Arbeit und Karrierechancen • Gleiche Verteilung von Führungspositionen für Frauen und Männer • Gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer	Gründungsintensität nach Geschlecht Anzahl der Unternehmen in Besitz und unter Führung von Frauen und Männern nach Wirtschaftsbereichen/Branchen und Größe der Betriebe (InhaberInnen, GeschäftsführerInnen und Vorstände) Frauen in Führungspositionen (öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft)
Arbeit und Bildung ¹⁾ • Gleicher Zugang und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer • Gleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Frauen und Männer	Qualifikationsstruktur (höchste abgeschlossene Ausbildung) Lebenslanges Lernen Inadäquate Beschäftigung
Arbeit und Einkommen • Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer	Mittleres Einkommen (Median nach Wirtschaftsklassen und beruflichem Status) Gender Pay Gap Sozialhilfebezug Nettoäquivalenzeinkommen pro Kopf (60% des Median, alte und neue OECD-Skala)
Verteilung bezahlte und unbezahlte Arbeit ¹⁾ (Care economy) • Gleiche Verteilung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit von Männern und Frauen • Gleiche Verteilung und Anerkennung unbezahlter Arbeit von Männern und Frauen • Formalisierung inoffizieller Arbeit für Frauen und Männer	Kinderbetreuungsangebote (Versorgungsgrad und Leistbarkeit) Familien- und Erwerbskonstellationen Teilzeitarbeit – freiwillig und unfreiwillig – nach Geschlecht und Familienstand/Anzahl bzw. Alter der Kinder Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld nach Geschlecht und Dauer sowie der Unterbrechung von Erwerbstätigkeit bzw. Teilzeit (von unselbständig und selbständig Erwerbstätigen) Versorgung von kranken, alten oder behinderten Personen: Bedarf - Angebot - Versorgungsgrad, Zugänglichkeit und Leistbarkeit, bezahlte Arbeit nach Qualität, Arbeitsbedingungen und unbezahlte Arbeit

Q: Eigene Zusammenstellung – 1) Bereich wird in der nachstehenden Datenanalyse nicht behandelt. Ein Großteil der Indikatoren wird in den Folgekapiteln mit behandelt oder angesprochen.

2.2.2.2 Arbeit und Wirtschaft

Überblick zu zentralen Kennzahlen

Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftsbereichen

Der sektorale Wandel der Salzburger Wirtschaft hat sich in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich fortgesetzt. 73% der Salzburger unselbständig Erwerbstätigen waren 2007 im Dienstleistungssektor beschäftigt (inkl. öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheit und Soziales). 26% arbeiteten im Bereich Industrie und Gewerbe und rund 1% im primären Sektor.

Übersicht 2: Unselbständige Beschäftigung von Frauen und Männern nach Sektoren Salzburg, Anteile in %

	1997		2007	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
Primär	1	1	0	1
Sekundär	16	40	13	38
Tertiär	83	59	87	61
Gesamt	100	100	100	100

Q: Landesstatistik Salzburg, AK-Salzburg: Regionalstatistik, eigene Berechnungen.

Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, dass der Trend zur Tertiarisierung bei den weiblichen Beschäftigten extrem stark ist.

Übersicht 3: Beschäftigungsänderung in den Wirtschaftssektoren

	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Primär	+ 2,6	+10,4	-0,3
Sekundär	- 2,2	- 6,4	-1,2
Tertiär	+15,5	+21,0	+9,7
Insgesamt	+10,0	+16,6	+5,2

Q: Landesstatistik Salzburg, AK-Salzburg: Regionalstatistik, eigene Berechnungen.

Das Beschäftigungswachstum der vergangenen 10 Jahre beträgt 10%. Es geht fast zur Gänze auf den Dienstleistungsbereich zurück. Die Beschäftigung von Frauen ist insgesamt viel stärker gestiegen als die von Männern. Dies ging mit einer sinkenden relativen Bedeutung des Sekundärsektors an der Frauenbeschäftigung einher und einem markanten Anstieg im Dienstleistungssektor.

Innerhalb des Dienstleistungsbereichs erwies sich der Bereich „unternehmensnahe Dienstleistungen“ als besonders expansiv: Die Beschäftigung von Männern stieg hier in den 10 Jahren zwischen 2007 und 1997 um 86%, jene der Frauen um 47%. Ein ähnlich intensives Wachstum ist aber auch im Gesundheits-, Sozial-, und Veterinärwesen zu verzeichnen: Hier sind etwa ein Viertel der Beschäftigten Männer und drei Viertel Frauen, wobei die Männerbeschäftigung um 45% gestiegen ist, die Frauenbeschäftigung um 30%. Im Gegensatz zu den beiden vorigen Branchen gewann die Wirtschaftsklasse „Handel, Reparatur von KFZ- und Gebrauchsgegenständen“ für Frauen in den letzten 10 Jahren stärker als Arbeitgeber an Bedeutung als für Männer: Frauen +30%; Männer +10%.

Unselbständige Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen

Nach wie vor konzentrieren sich zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten auf die Bereiche Handel/ Großhandel, Fremdenverkehr, öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen und Erbringung von unternehmensnahen Dienstleistungen. Männer sind weiterhin eher in Gewerbe und Industrie sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung überrepräsentiert.

Übersicht 4: Verteilung der unselbständigen Beschäftigung über die Wirtschaftsklassen (ÖNACE)

Aktive Beschäftigung, Salzburg 2007 (ohne Bezug von Karenz-/Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst)

	Frauen	Männer
Land- u. Forstwirtschaft	0,6	1,0
Energie- u. Wasserversorgung	0,3	1,4
Bergbau, Steine, Erden	0,1	0,7
Metall	3,2	8,9
Holz	0,5	2,3
Möbel, Sport- u. Spielgeräte, Schmuck	0,7	1,9
Nahrung, Getränke	2,4	2,1
Textil, Bekleidung	0,8	0,3
Druck	0,6	1,2
Chemie	0,9	1,4
Stein-, Glaswaren	0,2	0,8
Papier	0,2	1,0
Bauwirtschaft	2,1	12,5
Handel	21,5	16,9
Fremdenverkehr	12,0	6,7
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3,4	10,3
Vermögensverwaltung	5,7	4,6
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	8,9	7,5
Sonstige private, soziale und öffentliche Dienste	35,7	18,7
Insgesamt	100,0	100,0

Q: AK Salzburg, eigene Berechnungen.

Unselbständige Beschäftigung nach Geschlecht, Arbeitszeit und Rechtsform

Dieser Indikator beobachtet wichtige Merkmale in Bezug auf potentielle sozialrechtliche oder sonstige soziale Risiken, die mit der Beschäftigung verbunden sind, oder auf besondere Belastungen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse nach der Rechtsform

Übersicht 5: Geringfügige Beschäftigung in Salzburg, 1998 bis 2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Frauen	10.725	11.502	11.851	12.452	12.766	13.169	13.377	13.622	13.653	14.008
Männer	4.058	4.390	4.508	4.684	4.836	5.191	5.376	5.569	5.694	6.052

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl männlicher geringfügig Beschäftigter zwar stärker gestiegen (+49%) als jene der Frauen (+31%). So entfielen 1998 noch 27% der geringfügigen Beschäftigungen auf Männer, heute sind es 30%. Aber noch immer betreffen über zwei Drittel der geringfügigen Beschäftigungen Frauen.

Drei Viertel der geringfügigen Beschäftigungen von Frauen beschränken sich auf das Realitätenwesen (24%), den Handel, den Tourismus, das Gesundheits- und Sozialwesen und auf sonstige Dienstleistungen. Bei den Männern gibt es nur im Realitätenwesen ähnlich hohe Anteile: 23% der geringfügig beschäftigten Männer arbeiten dort, 11% der männlichen geringfügigen Jobs sind im Verkehrswesen angesiedelt.

Übersicht 6: Freie Dienstverträge gemäß § 4 Abs 4 ASVG in Salzburg, 1998 bis 2008

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Insgesamt	256	1.089	1.411	1.436	1.439	1.410	1.549	1.624	1.624	1.348	1.300
Frauen	140	580	739	761	734	738	806	817	809	693	672
Männer	116	509	672	675	705	672	743	807	815	655	628

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Anders als bei den geringfügigen Beschäftigungen entwickeln sich die Geschlechteranteile bei freien Dienstverträgen relativ gleichförmig. Es sind auch absolut relativ geringe Differenzen zwischen Männern und Frauen zu beobachten.

Beschäftigungsdauer nach Geschlecht

Frauen kommen österreichweit auf kürzere Beschäftigungszeiten beim selben Unternehmen. Während immerhin ein Fünftel aller Männer österreichweit und im Bundesland Salzburg mehr als 20 Jahre beim selben Unternehmen beschäftigt ist, sind dies österreichweit nur ca. 14,4% bei den Frauen, in Salzburg nur 13,7%. Leider waren keine Daten über die Beschäftigungsdauer bei einem Unternehmen nach Wirtschaftsklassen verfügbar.

Übersicht 7: Dauer der Beschäftigung an derselben Arbeitsstätte nach Geschlecht

Salzburg im Vergleich zu Österreich gesamt, 2007

		Österreich	Salzburg
Mehr als 20 Jahre (in %)	Frauen	14,4	13,7
	Männer	20,8	20,3
Durchschnittliche Dauer (in Jahren)	Frauen	9,1	9,0
	Männer	11,1	10,6

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, Jahresdurchschnitt über alle Wochen, eigene Berechnungen.

Mehrfachbeschäftigungen von Männern und Frauen

8.000 Männer (6.300 unselbständig Erwerbstätige) und 4.500 Frauen (3.500 unselbständig Erwerbstätige) haben im Bundesland Salzburg eine zweite Beschäftigung. Das sind bei den Männern 5,5% und bei den Frauen 3,6%.

Befristungen

Nach der Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung 2007 haben 5,3% der Salzburger Männer und 7,5% der Salzburger Frauen eine befristete Arbeitsbeziehung (exklusive Lehrlinge). Diese Werte liegen bei Männern um einen und bei Frauen um beinahe 2 Prozentpunkte über dem österreichischen Durchschnitt, was auf den höheren Anteil von im Tourismus beschäftigten Personen zurückzuführen sein dürfte.

Arbeitszeitformen und Arbeitszeit

Der gravierende Unterschied in der Teilzeitquote zwischen Männern und Frauen ist im Bundesland Salzburg noch höher als im österreichischen Durchschnitt. Weibliche unselbständig Erwerbstätige arbeiten durchschnittlich 28,5 Stunden in der Woche, etwa zehn Stunden weniger als Männer.

Allerdings gibt es seit Jahren eine Gruppe von rund 3% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten (vgl. dazu Kap. 2.6). Für Männer können aufgrund der geringen Zahl in dieser Gruppe keine statistisch verlässlichen Aussagen getroffen werden.

Österreichweit arbeiten 9,9% (4,5% unselbständig Erwerbstätige) der Männer und 12% (7,2% unselbständig Erwerbstätige) der Frauen regelmäßig von zu Hause aus. In Salzburg sind das 10% (4,5% unselbständig Erwerbstätige) der Männer und 14% (8,6%) der Frauen.

Übersicht 8: Arbeitszeitformen und durchschnittliche Arbeitszeit unselbständig Beschäftigter nach Geschlecht

Salzburg im Vergleich zu Österreich gesamt, 2007

	Österreich	Salzburg
Frauen		
Teilzeitquote in %	41,9	43,5
Durchschnittl Normalarbeitszeit insgesamt (in Stunden)	32,8	32,8
Vollzeit (ab 36h)	41,5	42,1
Teilzeit (bis 35h)	21,5	21,5
Durchschnittl tatsächlich geleistete Arbeitszeit insgesamt (in Stunden)	28,4	28,5
Vollzeit (ab 36h)	35,5	36,3
Teilzeit (bis 35h)	19,1	18,9
Männer		
Teilzeitquote in %	5,9	5,1
Durchschnittl Normalarbeitszeit insgesamt (in Stunden)	41,7	42,3
Vollzeit (ab 36h)	43,2	43,7
Teilzeit (bis 35h)	20,1	19,6
Durchschnittl tatsächlich geleistete Arbeitszeit insgesamt (in Stunden)	36,9	37,3
Vollzeit (ab 36h)	38,2	38,5
Teilzeit (bis 35h)	17,7	16,1

Q.: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, Jahresdurchschnitt über alle Wochen, eigene Berechnungen.

Erwerbsquote nach Geschlecht

Die Steigerung der Frauenerwerbsquote sowie der Erwerbsquote von älteren ArbeitnehmerInnen ist ein wesentliches Gleichstellungsziel, das im Lissabon-Vertrag festgelegt wurde.

Übersicht 9: Erwerbsquote nach Geschlecht

Erwerbspersonen in % der Bevölkerung im Erwerbsalter

Salzburg im Vergleich zu Österreich gesamt, 2007

	Insgesamt	Frauen	Männer
Österreich	71,4	64,4	78,4
Salzburg	74,4	67,7	81,2

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007. – Jahresdurchschnitt über alle Wochen, eigene Berechnungen; ohne Präsenz- und Zivildienst; Labour Force-Konzept.

In Salzburg sind die Erwerbsquoten sowohl bei Männern als auch bei Frauen höher als im österreichischen Durchschnitt. Die Frauenerwerbsquote ist sogar die höchste von allen Bundesländern und beträgt 67,7% der weiblichen Personen im erwerbsfähigen Alter, während es bei Salzburger Männern 81,2% sind.

Auffällig ist weiters, dass in Salzburg auch die Erwerbsquote bei MigrantInnen sehr hoch ist (nur in Tirol ist sie ähnlich hoch) – was sicherlich auf den hohen Tourismusanteil im Bundesland zurückzuführen ist.

Im Altersverlauf zeigt sich, dass sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern in der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren am stärksten annähern, in der Altersgruppe zwischen 30 und 49 Jahren jedoch am weitesten auseinander liegen. Hier haben die Männer eine Erwerbsneigung von fast 97%, jene der Frauen liegt bei knapp über 80% ⁴⁰⁾.

Frauen verwenden wesentlich mehr Zeit für innerfamiliäre Betreuungs- und Pflegearbeit. Während in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen die Frauen-Erwerbsquote mit 79,4% nur um 0,9 Prozentpunkte unter der Männer-Erwerbsquote liegt, steigt die Differenz im Hauptalter für Kinderbetreuung (35- bis 40-Jährige) auf rund 17 Prozentpunkte an. Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in Salzburg 2008 geht zu 97,1% an Frauen und nur zu 2,9% an Männer. Auch im Pflegebereich erfolgt 80% der häuslichen Langzeitpflege durch Frauen.

Beschäftigung

Für das Beschäftigungswachstum ist in hohem Ausmaß der Bezirk Salzburg-Umgebung ausschlaggebend: Dort wuchs die Zahl der Beschäftigten vor allem im Handel, in der Sachgütererzeugung und im Bereich Realitätenwesen, Vermietung und unternehmensnahe Dienstleistungen. In den zuletzt genannten Bereichen hat sich die Frauenbeschäftigung verdoppelt. In der Stadt Salzburg ist es zu einem Rückgang der Beschäftigung gekommen, der zur Gänze auf Verluste in der Männerbeschäftigung zurückzuführen ist.

Übersicht 10: Veränderung der Beschäftigung nach politischen Bezirken Salzburgs

2007 im Vergleich zu 1997

Bezirk	Insgesamt	Frauen	Männer
Stadt Salzburg	– 0,5	+10	– 6
Hallein	+ 6	+13	+ 2
Salzburg Umgebung	+24	+25	+23
St. Johann	+14	+23	+ 7
Tamsweg	+ 3	+20	– 1
Zell/See	+14	+21	+ 9

Q: Landesstatistik Salzburg, AK-Salzburg: Regionalstatistik.

Der Beschäftigungsanstieg in den südlichen Regionen geht fast zur Gänze auf den Beschäftigungsanstieg bei Frauen zurück. Nach Wirtschaftsklassen zeigt sich innergebirg überall ein annähernd gleiches Bild: Der Anstieg findet im Handel, Tourismus und bei sozialen Dienstleistungen statt.

40) Vgl. dazu Frauenzahlen 2007, Hg. vom Büro für Frauenfragen und dem Landesstatistischen Dienst, S 12.

Arbeitslosigkeit

Mit einer Arbeitslosenquote von 4% liegt Salzburg an zweiter Stelle nach Oberösterreich und 2,2 Prozentpunkte besser als der österreichweite Durchschnitt. Salzburg ist bezüglich der Arbeitslosigkeit von großen regionalen Disparitäten gekennzeichnet. Während im Flachgau und im Tennengau die Arbeitslosenrate 3,5% betrug, bewegte sie sich in den Bezirken jenseits des Pass Lueg zwischen 5,3% (Pongau) und 9,3 (Lungau).

Disparitäten bestehen aber auch nach Ausbildung, Alter und Geschlecht. Frauen mit höherer Ausbildung sind häufiger arbeitslos als Männer mit vergleichbarer Ausbildung. Ebenfalls auffällig ist, dass Frauen in den mittleren Jahren häufiger arbeitslos sind als Männer.

Übersicht 11: Arbeitslosigkeit in Salzburg nach Ausbildung und Geschlecht

Anteile an allen Arbeitslosen in %, Jahresdurchschnitt 2007

	Frauen	Männer
Keine abgeschlossene Schule	1,5	1,6
Pflichtschule	37,0	37,8
Lehre	35,1	44,8
Teilintegrative Lehrausbildung	0,0	0,0
(Lehre und) Meisterprüfung	0,4	1,4
Mittlere technisch gewerbliche Schule	0,4	1,0
Mittlere kaufmännische Schule	4,3	1,7
Sonstige mittlere Schule	6,9	2,0
Allgemeinbildende höhere Schule	2,4	1,8
Höhere technisch gewerbliche Schule	0,3	1,6
Höhere kaufmännische Schule	2,1	1,2
Sonstige höhere Schule	3,8	1,2
Akademie (Pädak u. ä.)	0,9	0,3
Fachhochschule	0,4	0,4
Bakkalaureatstudium	0,1	0,1
Universität	3,9	3,0
Ausbildung ungeklärt	0,4	0,3
Insgesamt	100,0	100,0

Q: AMS Salzburg, Berechnungen AK Salzburg, eigene Berechnungen.

Übersicht 12: Arbeitslosigkeit in Salzburg nach Alter und Geschlecht

Anteile an allen Arbeitslosen in %, Jahresdurchschnitt 2007

Alter in Jahren	Frauen	Männer
bis 19	3,9	3,5
20 - 24	13,7	14,4
25 - 29	12,7	12,9
30 - 34	13,2	11,5
35 - 39	14,5	13,2
40 - 44	14,8	12,8
45 - 49	11,3	11,1
50 - 54	10,1	9,7
55 - 59	5,7	8,3
60 - 64	0,2	2,5
65 und älter	0,1	0,1

Q: AMS Salzburg, Berechnungen AK Salzburg, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der unterschiedlichen Partizipationsstruktur am Arbeitsmarkt werden in Kapitel 2.4 weitergehende Analysen durchgeführt.

Bei jenen Personen, die nicht arbeitslos gemeldet sind, aber als stille Arbeitsmarktreserve gelten (vgl. Kap. 2.4, Abbildung 3), zeigt sich, dass es große geschlechtsspezifische Unterschiede in den Hinderungsgründen gibt, die Personen davon abhalten, am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Ein Drittel der Frauen dieser Gruppe haben Haushaltsführungs- und Betreuungspflichten, während das bei Männern nur 2,2% als Grund angeben.

Datenanalyse

Ausgangspunkt für die Datenanalyse sind die beiden nachstehenden Gleichstellungsziele:

- Gleicher Zugang zur und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer (auch hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbstätigkeit)
- Gleichwertige Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie in männer- und frauendominierten Sektoren und Branchen

Unter Berücksichtigung aller diesen Zielen zugeordneten Indikatoren kommt man zu folgendem Ergebnis:

Die Verschiebungen von Beschäftigtenanteilen nach Sektoren und Wirtschaftsklassen belegen nicht nur den Wandel der Wirtschaftsstruktur. Die Wirtschaftssektoren bzw. die Wirtschaftsklassen unterscheiden sich nämlich deutlich hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, Einkommen und Kontinuität bzw. Diskontinuität von Arbeitsbeziehungen (wobei allerdings nicht alle dieser differenzierten Kennzahlen im Rahmen dieses Projektes organisiert, aufbereitet und dargestellt werden konnten). Diese Unterschiede vertiefen sich, wenn die Beschäftigung nach Geschlecht differenziert wird. Dann lässt sich erkennen, dass Einkommens- und Karrierechancen sowie die Art und Qualität der Arbeitsbeziehungen nicht nur nach Sektoren und Wirtschaftsklassen, sondern auch nach Geschlecht differieren.

Betrachtet man jene Bereiche, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind, nach den Kriterien Einkommen, Arbeitsplatzqualität und Arbeitszeit, erhält die bemerkenswert hohe Tertiarisierung der Frauenbeschäftigung eine zusätzliche Dimension: Wie noch im Bereich Arbeit und Einkommen zu sehen sein wird, ist der Lohn-Gap zwischen männlichen und weiblichen Einkommen in den vergangenen 10 Jahren um knapp zwei Prozentpunkte gestiegen. Gemessen am mittleren Einkommen der Frauen von 1.609 Euro brutto gibt es keinen Dienstleistungsbereich, in dem die mittleren Einkommen der weiblichen Beschäftigten das allgemeine mittlere Einkommen der Frauen erreichen.

Es lässt sich eindeutig feststellen, dass Frauen und Männer jeweils nach wie vor zu jenen Wirtschaftsklassen und Berufen weniger Zugang haben, die nicht traditionellen Geschlechterzuschreibungen entsprechen. Ähnlich segregieren sich die beruflichen Zugänge nach dem Einkommen: Männer sind nicht nur in traditionell männlichen Berufen tätig, sondern sie werden auch besser bezahlt. Frauen arbeiten zu beinahe drei Viertel aller Beschäftigten in Berufen, in denen nicht nur weniger bezahlt wird, sondern in denen „atypische Arbeitsverhältnisse“ deutlich häufiger vertreten sind, diskontinuierliche Arbeitsbeziehungen häufiger auftreten. Die Erwerbsquote der Frauen ist niedriger – besonders in jener Lebensphase, in der Frauen hohe Reproduktionsleistungen abverlangt werden. Ganz überwiegend sind es Frauen, die Babypausen machen oder ausschließlich im Haushalt tätig sind. Frauen haben auch mit besserer Ausbildung oder in mittleren Jahren (in denen erfahrungsgemäß die Flexibilität aufgrund von Versorgungspflichten eingeschränkt ist) ein höheres Arbeitsloskeitsrisiko als Männer.

Reflexion der Ergebnisse in Bezug auf bereits bestehende bzw. noch zu entwickelnde Leitbilder

Aufgrund dieser Ergebnisse sind die Strategien und Ziele der regionalen Wirtschaftspolitik bzw. der vorhandenen Leitbilder/Programme sowie Konzepte einer kritischen Kontrolle zu unterziehen: Welche der geplanten Strategien und Ziele sind geeignet, die beschriebenen Disparitäten zu verkleinern und welche nicht?

Unter der Annahme, dass sich belegen ließe, dass die – basierend auf dem Wirtschaftsleitbild primär verfolgten – technologieorientierten Innovationsstrategien vornehmlich Arbeitsplätze für Männer schaffen: Wären dann die geplanten wirtschaftlichen Schwerpunkte bzw. sind die geplanten Schwerpunkte zur Förderung des Wissenschafts- und Forschungsstandortes trotz hoher Neigung zur Vergrößerung von Disparitäten der Zugänge von Männern und Frauen zur Berufsausübung und zu Arbeitsqualität für die Salzburger Wirtschaft unabdingbar?

Und wenn ja: Welche begleitenden Maßnahmen sind die Voraussetzung dafür, dass Geschlechtergerechtigkeit als Ziel nicht mit den Schwerpunkten der Salzburger Wirtschafts-, Wissenschafts- und Forschungspolitik kollidiert?

Maßnahmen, um die Evaluierung der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu erleichtern

Für diesen Bereich ist es auf der Datenebene wichtig, die beschriebenen Entwicklungen auf der Ebene der Wirtschaftsklassen (ÖNACE) und Bezirke geschlechtsspezifisch kontinuierlich auszuwerten. Besondere Bedeutung haben dabei die Aspekte der Arbeitsplatzqualität und der Kontinuität von Arbeitsbeziehungen. Diese können beispielsweise im Bereich struktureller Förderungen Gegenstand von Bedingungen der Mittelgewährung sein.

2.2.2.3 Arbeit und Karrierechancen

Überblick zu zentralen Kennzahlen

Gründungsintensität nach Geschlecht

Eine Statistik über Gründer und Gründerinnen im Zeitraum 1997 bis 2007 nach Branche oder Bezirk steht derzeit nach Auskunft der Wirtschaftskammer Salzburg nur insgesamt, nicht aber nach Geschlecht zu Verfügung. Eine Erhebung nach Betriebsgröße, Alter, Geschlecht und Staatszugehörigkeit findet – u. a. auch aus Datenschutzgründen – nicht statt. Zudem werden die Unternehmensneugründungen nur insgesamt für alle Rechtsformen erfasst und nicht für Einzelunternehmungen getrennt ausgewiesen.

Anzahl der Unternehmen in Besitz/unter der Führung von Frauen und Männern

Auch hier lässt die Datenlage nur beschränkte Einblicke zu: Statistische Aussagen sind nur zu Einzelunternehmen im Bundesland Salzburg möglich, nicht jedoch zu juristischen Personen. Deren EigentümerInnen und Führungsstruktur müssten eigens erhoben werden (Auskunft Wirtschaftskammer). Ebenfalls keine Angaben sind nach Betriebsgröße, Wirtschaftskraft und Geschlecht sowie Staatszugehörigkeit von UnternehmerInnen möglich. Fast drei Viertel aller Unternehmen im Bundesland sind Einzelunternehmen und bei diesen zeigen sich interessante Ergebnisse:

Übersicht 13: Entwicklung der Zahl der EinzelunternehmerInnen nach Geschlecht in Salzburg

Veränderung in %, 2007 im Vergleich zu 1997

EinzelunternehmerInnen	
Männlich	+20,4
Weiblich	+31,3
Insgesamt	+23,5

Q: WKS, Statistik Austria, eigene Berechnungen.

Der Anteil der weiblichen EinzelunternehmerInnen steigt deutlich stärker als jener der Männer. Besondere Anstiege bei der Zahl der weiblichen EinzelunternehmerInnen sind in den Sparten Gewerbe und Handwerk (+47%), Handel (+7 bzw. absolut + 200 Unternehmen) zu verzeichnen.

Übersicht 14: Anteil der Frauen an allen EinzelunternehmerInnen in Salzburg

Anteil der Frauen in %, 2007 und 1997

	2007	1997
Gewerbe und Handwerk	31,2	21,8
Industrie	8,3	9,0
Handel	31,6	29,1
Geld und Versicherungswesen	50,0	24,4
Verkehr	14,6	16,1
Tourismus und Freizeitwirtschaft	41,1	44,4
Information und Consulting	24,3	0,0
Insgesamt	30,8	28,9

Q: WKS, Statistik, eigene Berechnungen.

Auch als Selbständige sind Frauen überwiegend dienstleistungsorientiert.

Die Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Salzburg weist für 2007 insgesamt 26.939 aktive Kammermitglieder aus, wovon 8.742 weiblich und 18.199 männlich sind, der Frauenanteil in dieser Betrachtungsweise liegt bei 32% ⁴¹⁾.

Über Abwanderungen von Unternehmen im Zeitraum 1997 bis 2007 und Ansiedlungen von Unternehmen im Zeitraum 1997 bis 2007 können laut Wirtschaftskammer keine Angaben gemacht werden, da entweder eine formale Lösung oder ein neues Kammermitglied vermerkt wird, nicht aber, woher das Unternehmen kommt oder wohin es absiedelt bzw. wie viele Beschäftigte davon betroffen sind.

Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Die Wirtschaftskammer Salzburg führt keine Statistiken zur geschlechtsspezifischen Führung von Unternehmen.

Nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, die nicht nur Führungskräfte, sondern Berufe insgesamt nach Geschlecht erfasst, zeigt sich, dass in der Gruppe „Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte der Privatwirtschaft“ 9% der beschäftigten Männer in Salzburg, aber nur 3% der beschäftigten Frauen vertreten sind.

41) Die Wirtschaftskammer Salzburg erläutert leichte Differenzen in der Zählung folgendermaßen: „Dass hierbei die Daten ein wenig unterschiedlich sind, rührt daher, dass wir in Salzburg keine automatisierte Auswertung durchführen, einen anderen Stichtag haben und durch die händische Zuordnung in vielen Bereichen detaillierter die Betriebe „durchleuchten“, hingegen durch die wöchentliche Aufsummierung ggf. Betriebe noch dazuzählen, die aufgrund der weiteren Geschichte, bis zum nächsten Stichtag der Auswertungen der WKÖ, bereits wieder gelöscht worden sein könnten, bzw. identifiziert die automatische Abfrage Namensgleichheiten oder Adressgleichheiten anders als meine Zuordnung.“

EntscheidungsträgerInnen in Politik und Verwaltung

Erst ein Blick auf die in Kapitel 2.3 durchgeführte eigene Erhebung liefert einen etwas dichterem Einblick in einen Teil der Führungsstrukturen von Politik und Verwaltung im Bundesland Salzburg. Dabei wird deutlich, dass es offensichtlich keine strukturellen Gründe für Disparitäten zwischen Männern und Frauen gibt, sondern der politische Wille ausschlaggebend ist. Anders ließe sich nicht erklären, warum in der Stadt Salzburg ausgewogenere Verhältnisse in den Anteilen der EntscheidungsträgerInnen herrschen als in anderen Körperschaften des Landes.

Datenanalyse

Die Gleichstellungsziele

- gleiche Verteilung von Führungspositionen für Frauen und Männer
- gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer

verlangen nach Indikatoren, die beobachten lassen, ob Frauen sukzessive gläserne Decken durchstoßen und ob gleiche Chancen für den Zugang zu Führungspositionen angenommen werden können. Dieses Analyseziel konnte nur lückenhaft erreicht werden. Die Datenlage erlaubt kaum grundsätzliche Aussagen. Dort, wo die Daten einen Blick auf die Geschlechterstruktur in der Gründung von Unternehmen zulassen, sieht man, dass mehr Frauen unternehmerisch tätig werden. Dort aber, wo es um Kapitalgesellschaften und große Unternehmungen mit höherem Personalstand geht, ist kein statistisches Material verfügbar. Die Daten zu den politischen EntscheidungsträgerInnen zeigen gerade auf der kommunalen Ebene, wo Entscheidungen, die den alltäglichen Bedürfnissen der Menschen sehr nahe liegen, ein erhebliches Defizit an weiblicher Partizipation. Dort, wo Lebensräume, Verkehrswege, Versorgungseinrichtungen geplant werden, haben Frauen keine den männlichen Politikern vergleichbare Entscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Ähnlich dürfte es – sofern das die bescheidenen Salzburger Daten als Interpretation zulassen – mit der Verantwortung von Frauen auf Führungsebenen in der Privatwirtschaft sein.

Reflexion der Ergebnisse in Bezug auf bereits bestehende bzw. noch zu entwickelnde Leitbilder

Auf Leitbildebene ist es durchaus vorstellbar, in den Leitbildern des Bundeslands das strategische Ziel zu verankern, Frauen beim Erreichen höherer Entscheidungspositionen mehr oder besser als bisher zu unterstützen und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels vorzuschlagen.

Maßnahmen, um die Evaluierung der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu erleichtern

In diesem Bereich wird es wichtig sein, vorab die „Befüllbarkeit“ der Indikatoren zu sichern. Die Datenlage ist lückenhaft und nicht gut für Indikatoren zur Darstellung der Verteilung von Karrierechancen zu verwenden.

Maßnahmenempfehlungen: Die Wirtschaftskammer Salzburg sollte beraten werden, welche Handelsregistermeldungen erfasst werden sollten und auf welche Art und Weise eine statistische Erfassung von GründerInnen bzw. Unternehmen in weiblicher Hand doch möglich wäre. Erhebungen über die Führungsstrukturen in der Privatwirtschaft könnten ebenfalls selbstverständliche Informationen werden.

Weiters sollte auf Landesebene die Erfassung von politischen EntscheiderInnen nach Geschlecht (vor allem auf Gemeindeebene) selbstverständlich werden.

2.2.2.4 Arbeit und Einkommen

Überblick zu zentralen Kennzahlen

Insgesamt sind die Einkommen im Bundesland Salzburg in den vergangenen 10 Jahren lediglich um 1,2% (kaufkraftbereinigt) gestiegen. Die Einkommenssituation der unselbständig beschäftigten SalzburgerInnen ist gekennzeichnet von großen Unterschieden zwischen den Regionen, den Wirtschaftsklassen und den Geschlechtern.

Gender Pay Gap

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist in den vergangenen 10 Jahren weiter aufgegangen. Sie liegt mit 33,46% derzeit fast 2 Prozentpunkte über dem Stand von 1997.

Übersicht 15: Gender Pay Gap in Salzburg, 1997 bis 2007

Wieviel % weniger verdienen Frauen als Männer (teilzeitbereinigt)?

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gender Pay Gap	31,8	32,4	32,5	32,7	32,6	32,6	33,0	32,9	33,6	33,7	33,5

Q: AK Salzburg.

Mittleres Einkommen (Median)

Die Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen hat viele Ursachen: In erster Linie liegt sie an der hohen Dienstleistungsorientierung weiblicher Beschäftigung, an häufigeren Brüchen der Kontinuität von Beschäftigung bei Frauen und möglicherweise am nicht qualifikationsentsprechenden Einsatz von Frauen (vgl. Kapitel 2.4). Das Ausmaß der Einkommensunterschiede erhält eine zusätzliche Dimension, wenn man die Auswirkungen von Einkommenssteigerungen auf die Geschlechter näher betrachtet: Die kaufkraftbereinigte Einkommenssteigerung für Frauen war in den vergangenen 10 Jahren mit 0,5% marginal. Für Männer betrug sie immerhin 3%. Die größte Kluft besteht zwischen den Einkommenssteigerungen von Männer- und Fraueneinkommen im Angestelltenbereich: Einem Zuwachs von 6,9% für Männer steht ein Plus von 0,4% für Frauen gegenüber.

Übersicht 16: Erwerbseinkommensänderung in Salzburg, 1997 bis 2007

	Medianeinkommen (nominell)		Einkommenssteigerung in %	
	1997	2007	Nominell	Kaufkraftbereinigt
Männer	1.972	2.418	22,59	3,0
Frauen	1.345	1.609	19,60	0,5
Arbeiter	1.563	1.870	19,68	0,5
Arbeiter männlich	1.781	2.151	20,76	1,4
Arbeiter weiblich	1.192	1.434	20,28	1,0
Angestellte	1.889	2.318	22,68	3,0
Angestellte männlich	2.543	3.238	27,31	6,9
Angestellte weiblich	1.511	1.806	19,55	0,4
Insgesamt	1.687	2.033	20,48	1,2

Q: AK Salzburg.

Ein Blick auf die Höhe und Entwicklung der Einkommen (Übersicht 17) in den vergangenen 12 Jahren nach Wirtschaftsklassen zeigt, dass Fraueneinkommen meist von einem niedrigeren absoluten Niveau ausgehend geringer steigen.

Nettoäquivalenzeinkommen pro Kopf (60% des Medianeinkommens)

Dieser Indikator – er wird im Rahmen von EU-SILC europaweit erhoben – wird derzeit nur bundesweit nach Geschlecht ausgewertet. Auf Bundesländerebene steht er nur für die Gesamtbevölkerung zur Verfügung, weil für detailliertere Auswertungen der Datensatz zu klein ist.

Österreichweit haben 11% der Männer und 14% der Frauen ein Pro-Kopf-Einkommen, das geringer als 60% des Medians ist. Im Bundesland Salzburg betrifft dies 12% der Bevölkerung (Österreich: 13%).

Übersicht 17: Erwerbseinkommensänderung in Salzburg nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, 1995 bis 2007

		Einkommen 2007		Veränderung 1995/2007 in %	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Wirtschaftsklasse					
A,B	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei, Fischzucht	1.747	1.318	+10,0	+18,8
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2.843	1.954	+30,7	+29,5
DA	Herstellung von Nahrungsmitteln, Getränken; Tabakverarbeitung	2.408	1.505	+23,5	+20,2
DB	Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung	2.447	1.518	+62,0	+40,2
DC	Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen	2.557	1.963	+38,3	+50,2
DD	Be- und Verarbeitung von Holz	2.276	1.793	+40,4	+39,8
DE	Herstellung und Verarbeitung von Papier, Verlagswesen, Druckerei	3.148	2.117	+31,9	+33,6
DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffverarbeitung	2.146	2.880	-16,0	+28,0
DG	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	2.907	1.959	+35,1	+32,6
DH	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2.625	2.045	+33,3	+48,2
DI	Herstellung u. Bearbeitung von Glas, Waren aus Steinen und Erden	2.588	1.926	+27,5	+28,5
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	2.789	2.152	+44,7	+36,8
DK	Maschinenbau	3.160	2.239	+37,2	+40,1
DL	Herstellung von Büromaschinen usw., Elektrotechnik usw.	2.956	2.020	+41,1	+34,7
DM	Fahrzeugbau	2.833	2.329	+38,0	+35,6
DN	Herstellung von Möbeln, Schmuck usw.; Rückgewinnung	2.181	1.640	+28,5	+21,2
E	Energie- und Wasserversorgung	4.412	2.193	+41,2	+37,7
F	Bauwesen	2.478	1.537	+29,5	+17,3
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und gebr. Gütern	2.432	1.509	+28,6	+22,5
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.711	1.496	+27,1	+28,0
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.257	1.740	+31,4	+37,0
J	Kredit- und Versicherungswesen	3.826	2.245	+43,6	+30,2
K	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, usw.	2.102	1.489	+23,0	+24,2
L	Öffentl. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	2.682	2.047	+42,3	+31,5
M	Unterrichtswesen	1.896	1.170	+49,5	+93,8
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.426	1.586	+18,4	+17,7
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und pers. Dienstleistungen	1.910	1.405	+14,3	+17,5
P	Private Haushalte	1.480	1.099	+54,1	+41,1
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	408	-100,0	-80,1
	Wirtschaftsklasse nicht bekannt	3.355	1.516	+50,4	+32,5
	Insgesamt	2.418	1.609	+27,2	+22,8

Q: AK-Salzburg, ; eigene Berechnungen.

Anteil sozialhilfebeziehender Männer und Frauen

Nach dem Sozialbericht des Landes Salzburg waren im Jahr 2007 48% der allein- bzw. hauptunterstützten SozialhilfebezieherInnen Männer, 52% waren Frauen. Dieses Verhältnis besteht relativ unverändert seit vielen Jahren. Insgesamt beziehen 1,3% aller Personen im Bundesland offene Sozialhilfe. 70% der BezieherInnen stammen aus der Stadt Salzburg. Für 2006 stellt sich die Situation im österreichweiten Vergleich wie folgt dar:

Übersicht 18: Sozialhilfebezieher und Sozialhilfebezieherinnen in Privathaushalten 2006

Merkmale	Österreich ¹⁾	Burgenland	Kärnten ²⁾	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Allein-, Haupt- und Mitunterstützte										
Insgesamt	131.318	846	1.352	11.342	4.472	11.062	4.786	10.009	3.926	83.523
Männlich	61.026	.	567	5.054	1.956	4.986	2.081	4.938	1.887	39.557
Weiblich	69.285	.	773	6.288	2.367	6.076	2.705	5.071	2.039	43.966
Allein- und Hauptunterstützte										
Insgesamt	77.987	.	966	5.862	2.453	6.830	.	6.856	3.926	51.094
Männlich	36.643	.	422	2.509	1.101	3.277	.	3.450	1.887	23.997
Weiblich	41.344	.	544	3.353	1.352	3.553	.	3.406	2.039	27.097
Mitunterstützte ohne Anspruch auf Familienbeihilfe										
Insgesamt	12.832	.	109	1.391	546	965	.	981	.	8.840
Männlich	5.692	.	28	894	187	654	.	382	.	3.547
Weiblich	7.140	.	81	497	359	311	.	599	.	5.293
Mitunterstützte mit Anspruch auf Familienbeihilfe										
Insgesamt	34.706	.	265	4.089	1.324	3.267	.	2.172	.	23.589
Männlich	16.610	.	117	1.651	668	1.055	.	1.106	.	12.013
Weiblich	18.096	.	148	2.438	656	2.212	.	1.066	.	11.576
Mitunterstützte insgesamt										
Insgesamt	47.538	.	374	5.480	1.870	4.232	.	3.153	.	32.429
Männlich	22.302	.	145	2.545	855	1.709	.	1.488	.	15.560
Weiblich	25.236	.	229	2.935	1.015	2.523	.	1.665	.	16.869

Q: Statistik Austria, Sozialhilfestatistik 2006. – 1) Die Österreich-Summen sind als Summe der Bundesländer horizontal zu lesen; aufgrund fehlender Angaben (.) stimmen diese nicht mit den Österreich-Summen in der Vertikale überein. – 2) Da die Unterstütztenstatus-Gliederung nicht zur Gänze vorliegt, ergibt die Summe aus „Männlich“ und „Weiblich“ nicht den Insgesamt-Betrag der Summe Allein-, Haupt- und Mitunterstützte.

Anteil der alleinerziehenden Frauen und Männer mit Sozialhilfe an der Zahl der EinwohnerInnen

12% der SozialhilfebezieherInnen sind AlleinerzieherInnen. Auch davon leben 60% in der Stadt Salzburg, 16% in Salzburg-Umgebung, 10% in Zell am See, 9% in Hallein, 5,4% in St. Johann und 0,7% in Tamsweg.

Datenanalyse

Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Männer und Frauen sind die Grundlage für eine eigenständige Existenzsicherung und – mittelbar – eine von mehreren Voraussetzungen für eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf die Geschlechter. Die Ursachen für den hohen und noch immer stetig wachsenden Gender Pay Gap sind vielfältig, das Wissen darüber ist

gut: In der Literatur existieren viele Nachweise und in der Praxis der Frauenförderung viele Projekte, um über die ökonomischen Wirkungen von Bildung und Berufsentscheidungen aufzuklären. Ein Jahr zusätzliche Ausbildung bringe in etwa 7% mehr Stundenlohn. Der Nettostundenlohn von Frauen mit einer berufsbildenden mittleren Schule liege fast um ein Drittel höher als der von Frauen mit Pflichtschulabschluss ⁴²⁾. Trotzdem verändert sich die Berufswahl von jungen Mädchen und Frauen nur langsam und ist auch nicht der alleinige Angelpunkt: Ein derart dienstleistungsorientiertes Bundesland wie Salzburg bietet auch in hohem Ausmaß Arbeitsplätze, die traditionell weiblich besetzt werden und niedriger entlohnt sind. Letztendlich zeigt vor allem der Blick auf die hohen Einkommensunterschiede nach Wirtschaftsklassen, dass Tätigkeiten, die traditionell weiblich besetzt sind, offensichtlich auch kollektivvertraglich niedriger bewertet sind.

Die soziale Situation von Männern und Frauen, die kein Existenz sicherndes Einkommen beziehen, ist mit den vorhandenen Daten nur äußerst grob darstellbar. Eindeutig scheint lediglich zu sein, dass mehr Frauen als Männer einem Armutsrisiko ausgesetzt sind bzw. in Situationen geraten, die ohne soziale Unterstützungmaßnahmen nicht gut bewältigt werden können.

Reflexion der Ergebnisse in Bezug auf bereits bestehende bzw. noch zu entwickelnde Leitbilder

Bei der Reformulierung oder Überarbeitung der bestehenden Leitbilder wäre darauf zu achten, welche regionalwirtschaftlichen Wirkungen jene Strategien entfalten, die sich vor allem auf Niedrigeinkommen beziehen. Umgekehrt sollte die Wirkung von technologischen Innovationsstrategien, die noch immer eher Frauen exkludieren, ebenfalls genau abgewogen werden.

Was die geringe Bewertung der Arbeit im Bereich sozialer Dienstleistungen oder Kinderbetreuung betrifft, ist zudem für die Auftraggeberin der Leitbilder in Form der Landesregierung selbst Überlegungsbedarf gegeben: Sie ist Dienstherrin über einen großen Anteil von Personen im Bereich von sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen bzw. mittelbarer Finanzier von subventionierten freien DienstleisterInnen. Sie hat also die Doppelfunktion der Verantwortung für regionalwirtschaftliches Wachstum durch höhere Einkommen und sparsamen Umgang mit Steuergeldern. Auch diese Reflexion fehlt in den Leitbildern bis dato.

Kollektivvertragliche Maßnahmen in der Neubewertung von Arbeit sind ein Prozess, der auch von regionalen Körperschaften gewollt und gefördert werden müsste. Als solcher wäre er es zumindest wert, auch in Leitbildern zumindest erwähnt und wenn möglich auch als wirtschaftsrelevantes Thema behandelt zu werden.

Auch im Bereich Tourismus, der ein wesentlicher Wirtschaftszweig Salzburgs ist, muss über den Umgang mit den Personalressourcen sowohl hinsichtlich der Bewertung der Arbeit als auch der rechtlichen Qualität der Arbeitsbeziehungen, die sich indirekt auch über die Höhe von Jahreseinkommen ausdrückt, im Leitbild selbst reflektiert werden. In der strategischen Planung könnten auch Ziele entwickelt werden, die den Bezug auf geschlechtergerechte Arbeitsbeziehungen und Einkommen aufweisen.

⁴²⁾ Statistik Austria (2008).

Maßnahmen, um die Evaluierung der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu erleichtern

Für die Wirtschaftsbereiche und AkteurInnen (Wirtschafts- und SozialpartnerInnen, öffentliche Hand) wären noch gesonderte, etwas detailliertere Gleichstellungsziele zu formulieren und diesen korrespondierende Indikatoren zu entwickeln, um Fortschritte genauer messen zu können. Daten über die Berufsentscheidungen nach Geschlecht sind auf regionaler Ebene (Wirtschaftskammer) noch nicht verfügbar, sondern müssen erst gesondert ausgewiesen werden. Geschlechtsspezifische Einkommensdaten sollten immer teilzeit- und kaufkraftbereinigt zur Verfügung stehen und die Beobachtung langfristiger Entwicklungen nach Branchen, Wirtschaftsklassen, Ausbildung und Alter ermöglichen.

In Bezug auf das Armutsgefährdungsrisiko halten wir das Fehlen geeigneter Daten auf Bundesländerebene für problematisch: Die Einschätzung der Armutsgefährdung von Bevölkerungsgruppen nach Geschlecht wäre eine wesentliche Voraussetzung für strukturelle und sozialpolitische Maßnahmen.

2.3 Frauen in Entscheidungsfunktionen

Gleiche Teilhabemöglichkeiten von Männern und Frauen im Bereich der ökonomischen und politischen Partizipation stellen ebenso ein allgemeines politikfeldübergreifendes Gleichstellungsziel dar wie die gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern hinsichtlich politischer und ökonomischer Entscheidungen und Prozesse.

Dieses Kapitel widmet sich deshalb dem Status Quo der politischen Partizipation von Frauen und Männern in der Landespolitik und exemplarisch der Gemeindepolitik ⁴³⁾ sowie in den Gremien der SozialpartnerInnen. Weiters werden die Führungsstrukturen in ausgewählten Institutionen im Bundesland Salzburg – in der Landesverwaltung, der Salzburger Wirtschaftskammer, der Salzburger Arbeiterkammer und des Salzburger Arbeitsmarktservice – geschlechtsspezifisch ausgewertet. Die Ergebnisse dienen der Identifikation allenfalls mangelhafter Frauenbeteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und in diesem Falle zur Identifikation eines Handlungsfeldes, in dem Gleichstellungsmaßnahmen zu treffen sind.

2.3.1 Politische Partizipation von Frauen im Bundesland Salzburg

Ein Befund, der jüngst für die EU festgestellt worden ist, trifft auch auf das Bundesland Salzburg zu: In der Politik haben Männer das Sagen. „Trotz allen Fortschritts sind Frauen in der Politik noch immer stark unterrepräsentiert. Noch immer geben in Parlamenten, Ministerien und Regierungen Männer den Ton an.“ (Europäische Kommission für Beschäftigung und Soziales 2008, S. 7). Wie sich dies in Salzburg darstellt, wird im Folgenden anhand verschiedener politischer Ebenen und Gremien verdeutlicht.

43) Die Daten zur politischen Partizipation wurden vor den Landtags- und Gemeinderatswahlen im März 2009 erhoben und ausgewertet.

2.3.1.1 Frauenbeteiligung in der Landespolitik ⁴⁴⁾

Die Salzburger Landesregierung und der Salzburger Landtag weisen einen deutlichen Überhang an Männern auf. So sind zwei der drei LandtagspräsidentInnen Männer. In der Präsidialkonferenz (alle Klubobleute) findet sich eine Frau unter drei Männern. Bei den Abgeordneten zum Salzburger Landtag stehen 13 Frauen 23 Männern gegenüber (Frauenanteil = rund 36%). Die Landesregierung wird von einer Landeshauptfrau geführt. Neben ihr sind von sechs weiteren Landesregierungsmitgliedern zwei weiblich.

2.3.1.2 Frauenbeteiligung in der Gemeindepolitik

BürgermeisterInnen im Bundesland Salzburg ⁴⁵⁾: In den insgesamt 119 Gemeinden im Bundesland Salzburg sind 116 Bürgermeister und drei Bürgermeisterinnen im Amt (Frauenanteil 3%). Die drei Bürgermeisterinnen sind allesamt in Pinzgauer Gemeinden tätig, wodurch der Frauenanteil an BürgermeisterInnen in diesem Bezirk rund 11% beträgt. Bei den BürgermeisterInnenstellvertreterInnen steigt der Frauenanteil im gesamten Bundesland Salzburg auf rund 11% (absolut 13 Frauen).

Stadt Salzburg ⁴⁶⁾: Die Auswertung der politischen Partizipation von Frauen in der Stadt Salzburg ergibt ein etwas anderes Bild. Hier sind in verschiedenen Bereichen Frauen stärker vertreten. Im Detail heißt dies, dass – abgesehen von der Stadtregierung, in welcher der Frauenanteil 0% beträgt – im Gemeinderat und im Stadtsenat der Frauenanteil bei jeweils 50% liegt. In den insgesamt sechs Ausschüssen, in denen jedoch keine politischen Entscheidungen getroffen werden, sind Frauen sogar stärker vertreten als Männer: Hier beträgt der Frauenanteil rund 63%. Interessanter Weise sind Frauen nicht nur in „klassischen“ Frauenbereichen (wie Kultur oder Soziales) überrepräsentiert, sondern auch in einem so „harten“ Ausschuss wie dem Kontrollausschuss; im Bauausschuss, einem weiteren traditionellen Männerbereich, stellen sie immerhin die Hälfte der Mitglieder. Wie sich die Frauen absolut auf die verschiedenen Ausschüsse verteilen, zeigt Übersicht 19.

44) Q: www.salzburg.gv.at, Zugriff: 25. Juli 2008 und 20. Jänner 2009.

45) Q: Eigenerhebung Land Salzburg, Abteilung 11, Stichtag 28. Juli 2008.

46) Q: Eigenerhebung des Frauenbüros der Stadt Salzburg, Stichtag, 3. Oktober 2008.

Übersicht 19: Frauen und Männer absolut in den Ausschüssen der Stadt Salzburg und Frauenanteil

	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Kulturausschuss	8	2	80
Sozialausschuss	6	4	60
Bauausschuss	5	5	50
Planungsausschuss	4	6	40
Altstadtausschuss	8	2	80
Kontrollausschuss	3	1	75
Insgesamt	34	20	63

Q: Eigenerhebung Frauenbüro der Stadt Salzburg, Stichtag: Oktober 2008.

EntscheidungsträgerInnen in den Pinzgauer Gemeinden ⁴⁷⁾: Im Rahmen des Rechercheprozesses erging auch eine Anfrage an alle vier Bezirkshauptmänner und die einzige Bezirkshauptfrau, für alle im jeweiligen Bezirk liegenden Gemeinden geschlechtsspezifische Daten in Bezug auf die Mitglieder der Gemeindevertretungen, der Gemeindevorstellungen sowie der jeweiligen Gemeindeausschüsse zur Verfügung zu stellen. Trotz des Versuchs, über den Salzburger Landesamtsdirektor diese Bitte zu unterstützen, wurden uns die Daten nur von einem Bezirk, dem Pinzgau, zur Verfügung gestellt. Diesem Bezirk steht auch die einzige Bezirkshauptfrau im Bundesland Salzburg vor.

Im Folgenden werden demzufolge alle Daten aus 27 der 28 Pinzgauer Gemeinden im Überblick präsentiert. Von einer Gemeinde waren keine auswertungsfähigen Daten zugänglich.

Übersicht 20: Frauen und Männer nach verschiedenen Funktionen in 27 Pinzgauer Gemeinden und Frauenanteil

	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %
Anzahl der Mitglieder der Gemeindevertretung	75	392	467	16,0
Anzahl der Mitglieder der Gemeindevorstellung	18	171	189	9,5
Anzahl der Mitglieder des Überprüfungsausschusses	9	104	113	8,0
Anzahl der Mitglieder des Finanzausschusses (für 18 von 27 Gemeinden sind diese Ausschüsse angeführt; in einer Gemeinde heißt der Ausschuss „Finanz- und Sanitätsausschuss“)	15	120	135	11,10
Anzahl der Mitglieder des „Raumordnungsausschusses“ bzw. des Ausschusses für „Bau- und Raumplanungsausschusses“ bzw. des „Bauausschusses“ bzw. des „Bau-, Kanal- und Raumordnungsausschusses“ (in 16 von 27 Gemeinden sind diese Ausschüsse angeführt)	10	165	175	5,7
Anzahl der Mitglieder aller weiteren Ausschüsse, die in die Auswertung aufgenommen werden konnten: insgesamt 61 Ausschüsse (von Kultur, Umwelt, Landwirtschaft bis hin zu Verkehr, Jugend etc.)	85	348	433	19,6
Insgesamt	212	1.300	1.512	14,2

Q: Erhebung Bezirkshauptfrauenschaft Pinzgau, eigene Berechnungen, Stichtag Oktober 2008.

47) Quelle: Eigenerhebung Bezirkshauptmannschaft Zell am See, Stichtag: 24. September 2008.

Diese Daten verdeutlichen – am Beispiel des Bezirks Pinzgau – die marginale Stellung von Frauen in der Gemeindepolitik. In den Gemeindevertretungen erreichen Frauen mit einem Anteil von insgesamt 16% den höchsten Wert. In den Gemeindevorstehungen sinkt ihr Anteil auf knapp 10%.

Interessant ist das Bild, das hinsichtlich der Frauenvertretung in den diversen Ausschüssen auf Gemeindeebene gezeichnet werden kann. Während der Frauenanteil in den für die Gemeindepolitik wichtigen und auch mächtigen Ausschüssen, in denen es häufig um die Verfügung über beträchtliche Budgetmittel geht, wie etwa den Überprüfungsausschüssen (Frauenanteil 8%), den Finanzausschüssen (Frauenanteil 11%) oder den Raumordnungs- oder Bauausschüssen (Frauenanteil 6%) maximal 11% erreicht, sind in den insgesamt weiteren 61 Ausschüssen in den Pinzgauer Gemeinden mehr Frauen aktiv eingebunden: Hier beträgt ihr Anteil gesamt rund 20%.

2.3.2 Frauenbeteiligung in ausgewählten Institutionen der SozialpartnerInnen

2.3.2.1 EntscheidungsträgerInnen in der Salzburger Arbeiterkammer ⁴⁸⁾

In der Salzburger Arbeiterkammer verteilen sich die Funktionen in den AK-Organen wie folgt auf Frauen und Männer: Im Präsidium liegt der Frauenanteil bei rund 33%, bei den Vorstandsmitgliedern (inklusive der kooptierten Mitglieder) beträgt er 40% und im Kontrollausschuss erreicht er lediglich rund 13%, wobei hier eine Frau den Vorsitz inne hat.

In den insgesamt neun weiteren Ausschüssen ⁴⁹⁾ beträgt der Frauenanteil insgesamt rund 24%. In einem Ausschuss überwiegen Frauen (Ausschuss Frauen- und Familienpolitik, Frauenanteil: rund 58%). Demgegenüber erreichen sie in drei Ausschüssen maximal 9%: Sozialpolitik und Arbeitsrecht (Frauenanteil rund 9%); Ausschuss Verkehrspolitik (Frauenanteil rund 5%); Ausschuss Wirtschafts- und Umweltpolitik (Frauenanteil rund 4%). Von den neun Vorsitzendenpositionen ist weiters nur eine mit einer Frau besetzt (Ausschuss Frauen- und Familienpolitik).

Im Aufsichtsrat der Salzburger AK Bildungs- und Forschungsförderung GmbH beträgt der Frauenanteil gesamt schließlich rund 33%.

2.3.2.2 EntscheidungsträgerInnen in der Salzburger Wirtschaftskammer ⁵⁰⁾

In der Wirtschaftskammer Salzburg beträgt der Frauenanteil im Präsidium rund 17%, im erweiterten Präsidium rund 20% und im Wirtschaftsparlament rund 19%.

48) Q: Eigenerhebung der AK Salzburg, Stichtag 31.12.2007.

49) Hier handelt es sich um alle Funktionen inklusive der Ersatzmitglieder; die Ausschüsse im Einzelnen: Bildung und Kulturpolitik; Frauen- und Familienpolitik; Gesundheitspolitik und Gesundheits- bzw. Pflegeberufe; Jugend- und Lehrlingspolitik; Konsumenten- und Wohnpolitik; Sozialpolitik und Arbeitsrecht; Verkehrspolitik; Wirtschafts- und Umweltpolitik.

50) Q: Eigenerhebung der WK Salzburg, Stichtag 31.12.2007

2.3.3 EntscheidungsträgerInnen im Salzburger Arbeitsmarktservice ⁵¹⁾

Im Bereich des Arbeitsmarktservice Salzburg stellt sich die Situation im Bereich der EntscheidungsträgerInnen im Jahr 2007 wie folgt dar: Im Landesdirektorium beträgt der Frauenanteil bei den insgesamt neun Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern 22%. In den fünf Regionalbeiräten (Salzburg, Hallein, Bischofshofen, Zell am See, Tamsweg) sind von gesamt 38 Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern sechs weiblich (Frauenanteil rund 16%).

In Bezug auf die Ausschüsse zeigt sich folgendes Bild: Auf der Ebene des Landesdirektoriums ist von fünf Ausschussmitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern eine weiblich (Frauenanteil 20%). Auf der Ebene der fünf Regionalbeiräte sind von den gesamt 55 Funktionen an Ausschussmitgliedern und deren Stellvertretungen 14 mit Frauen besetzt (Frauenanteil rund 26%).

2.3.4 Frauenanteil in Führungsfunktionen in Körperschaften und Institutionen im Bundesland Salzburg

Faktische Gleichstellung drückt sich auch dadurch aus, wie stark Frauen in Führungsfunktionen vertreten sind. Am Beispiel der administrativen Führungsebenen von Körperschaften und Institutionen im Bundesland Salzburg, deren Einfluss auf die Politikgestaltung nicht unterschätzt werden darf und die bei der Umsetzung politischer Programme eine wesentliche Rolle spielen, lässt sich die quantitative Repräsentanz von Frauen folgendermaßen darstellen.

2.3.4.1 Land Salzburg

In der Landesverwaltung ist zwar immer noch festzustellen, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sind. Dennoch zeigt sich gegenüber dem Jahr 2005 nicht nur, dass der Frauenanteil – etwa im Bereich A/a oder B/b – weiter im Steigen befindlich ist, sondern auch, dass etwa im Bereich der KindergärtnerInnen in diesem Zeitraum der Männeranteil von 0% auf knapp 10% gestiegen ist (Übersicht 21).

⁵¹⁾ Q: Eigenerhebung der des AMS Salzburg, Stichtag 31.12.2007

Übersicht 21: MitarbeiterInnen der Salzburger Landesverwaltung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppe und Geschlecht

	Frauenanteil in %	
	2005	2008
Verwendungs- und Entlohnungsgruppen		
A/a	32,4	37,1
B/b	43,1	47,0
C/c	65,3	66,7
D/d	52,9	56,4
p1-p5	24,3	25,6
ErzieherInnen	78,6	80,0
KindergärtnerInnen	100,0	89,5
Lehrlinge	58,9	70,8
Insgesamt	45,7	49,1

Q: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg, BFF-Manual 2005, I-3 sowie Eigenerhebung des Büros für Frauenfragen und Gleichbehandlung, Stichtag 30.06.2008.

Auf Bezirksebene ist von insgesamt fünf Bezirkshauptfrauen/-männern eine weiblich (Frauenanteil 20%).

2.3.4.2 Stadt Salzburg

Für die Stadt Salzburg ⁵²⁾ als Dienstgeberin lässt sich – so das Frauenbüro der Stadt Salzburg – ein ambivalenter Befund treffen: Auf der Ebene der Abteilungsvorstände konnte der Frauenanteil von 18% (2 Frauen/9 Männer) im Jahr 2001 auf 38% (3 Frauen/5 Männer) im Jahr 2007 gehoben werden.

Demgegenüber ist der Frauenanteil bei den Amtsleitungen von 7% im Jahr 2001 (3 Frauen/42 Männer) auf 6% im Jahr 2007 (2 Frauen/31 Männer) gesunken. Fazit: „Die Strukturreform und Ämterzusammenlegung haben sich ebenso ungünstig auf die Erhöhung des Frauenanteils ausgewirkt wie die geringe Anzahl an Neubesetzungen von Amtsleitungen.“ (Frauenbüro der Stadt Salzburg 2008, unveröffentlichtes Dokument)

Betrachtet man jedoch alle Führungspositionen, zeigt sich wiederum ein anderes Bild: Insgesamt ist der Frauenanteil von 38% im Jahr 2001 (44 Frauen/70 Männer) auf 44% im Jahr 2007 (45 Frauen/57 Männer) gestiegen, wenngleich absolut betrachtet 2007 gegenüber 2001 nur eine Frau mehr als Führungskraft aufscheint.

Die Führungsebenen der stadteigenen Betriebe sind ebenfalls traditionell besetzt: Bei den Vorstandsfunktionen und den Geschäftsführungen in den insgesamt 14 stadteigenen Betrieben liegt der Frauenanteil bei 16%. In den Aufsichtsräten und den Lenkungsorganen in diesen Betrieben beträgt der Frauenanteil rund 31%.

⁵²⁾ Q: Eigenerhebung des Frauenbüros der Stadt Salzburg 2008 (unveröffentlichtes Dokument).

2.3.4.3 Salzburger Arbeiterkammer

In der Salzburger Arbeiterkammer ⁵³⁾ sind von den 12 Führungsfunktionen (Direktorat und Abteilungsleitungen) im Büro der Arbeiterkammer 2 mit Frauen besetzt (Frauenanteil rund 17%). Die Leitung des Berufsförderungsinstituts obliegt einem Mann, jene des Brunauer Zentrums einer Frau.

2.3.4.4 Salzburger Wirtschaftskammer

In Bezug auf die insgesamt 30 Abteilungen und Referate (servicerelevant sowie intern) in der Wirtschaftskammer Salzburg ⁵⁴⁾ kann festgehalten werden: 30 Leitungspositionen sind männlich und eine ist weiblich besetzt (Frauenanteil rund 3%). Im Bereich der insgesamt 12 Führungsfunktionen in den 6 Bezirksstellen ist eine mit einer Frau besetzt (Frauenanteil 8%).

2.3.4.5 Arbeitsmarktservice Salzburg

Im Jahr 2007 waren in der Landesgeschäftsstelle von 8 führenden MitarbeiterInnen 2 weiblich (Frauenanteil 25%). In den 5 regionalen Geschäftsstellen sind von insgesamt 27 Führungspositionen 11 mit Frauen besetzt (Frauenanteil 41%).

2.3.5 Schlussfolgerung

Frauen im Bundesland Salzburg sind im Bereich der politischen Funktionen – und dies unabhängig von Institutionen oder politischen Ebenen – bis auf wenige Ausnahmen deutlich unterrepräsentiert. In Verbindung mit dem Befund, dass auch in den Führungsfunktionen diverser relevanter Einrichtungen im Bundesland Salzburg Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind, erhärtet sich das Ergebnis unserer Analyse: Frauen sind im Bundesland Salzburg auch auf regionaler und lokaler Ebene in regionalpolitisch relevante Tätigkeitsfelder und Positionen sehr gering eingebunden. Dies setzt sich in der Analyse der Beteiligung von Frauen bei der Erstellung von Leitbildern, strategischen Programmen und Konzepten fort ⁵⁵⁾.

Die Frage, über welche Gender Kompetenz weibliche und männliche EntscheidungsträgerInnen im Bundesland Salzburg verfügen, ist neben jener nach der Repräsentanz der Geschlechter an sich eine wesentliche Frage, kann jedoch im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden.

⁵³⁾ Q: Eigenerhebung der Salzburger Arbeiterkammer Dezember 2008.

⁵⁴⁾ Q: WKS Servicehandbuch 2008

⁵⁵⁾ Vgl. dazu Kapitel 2.1.

2.4 Ungenutzte Humanressourcen am Salzburger Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und Über- und Unterqualifikation

2.4.1 Einleitung

Viele Studien zeigen, dass Frauen schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind als Männer. Trotz einer geringeren Erwerbsbeteiligung weisen Frauen eine höhere Arbeitslosigkeit auf, sind öfter atypisch beschäftigt, verdienen bei gleicher Qualifikation weniger als Männer und werden in ihren Betrieben häufiger als Männer unter ihren Qualifikationen eingesetzt. Abgesehen von den Auswirkungen auf die Geschlechterunterschiede hat diese Benachteiligung auch wichtige gesamtwirtschaftliche Konsequenzen. Insbesondere bedeutet die geringere Erwerbsbeteiligung der Frauen, ebenso wie ihr häufiger Einsatz unter ihrer Qualifikation, dass Humanressourcen verschwendet werden. Dies ist nicht nur aus Geschlechterperspektive, sondern auch aus regionalpolitischer Perspektive von Bedeutung, da das Angebot an gut ausgebildeten Arbeitskräften, nach übereinstimmender Meinung der meisten Studien, ein wesentlicher Standortvorteil im internationalen Standortwettbewerb ist. Vergeudung von Humanressourcen führt daher auch zu einer geringeren Wettbewerbsfähigkeit einer Region.

Ziel dieses Kapitels ist es, die ungenutzten Humanressourcen bei Männern und Frauen in Salzburg zu untersuchen. In einem ersten Schritt wird dabei die Frage analysiert, wie viele derzeit nicht beschäftigte Personen in Salzburg dem ungenutzten Erwerbspotential zugeordnet werden können, wobei hier vor allem auf die Qualifikationsstruktur dieses ungenutzten Erwerbspotentials abgestellt wird. Im zweiten Schritt wird hingegen auf die Beschäftigten in Salzburg abgestellt und untersucht, wie viele von ihnen in einem Beruf arbeiten der unter ihrem Qualifikationsniveau liegt und daher in qualitativer Hinsicht „unterausgelastet“ sind.

Die Datengrundlage hierfür ist die österreichische Arbeitskräfteerhebung (AKE). Dies ist eine repräsentative Stichprobenerhebung, im Zuge derer jedes Quartal etwa 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte zu den Themen „Erwerbstätigkeit“ und „Wohnen“ befragt werden. Zum Thema Erwerbstätigkeit werden vor allem Fragen bezüglich des Erwerbsstatus, der geleisteten Arbeitszeit, Bildung und Beruf gestellt. Sie dient als Datengrundlage für europäische Vergleiche der Arbeitsmarktlage (z. B. Fritz et al., 2006, S. 5ff) ⁵⁶). Für die vorliegende Untersuchung wird dabei durchgängig auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) abgestellt.

Betrachtet man dabei zunächst anhand der Daten der Arbeitskräfteerhebung die Bildungsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Übersicht 22), erweist sich Salzburg als ein Bundesland mit einem – im Vergleich zu den anderen Bundesländern – überdurchschnittlich hohen Anteil

⁵⁶) Ein Nachteil der Arbeitskräfteerhebung ist allerdings, dass sie keine Vollerhebung darstellt. Dementsprechend ist sie mit einem Stichprobenfehler behaftet. Zufällige Schwankungen können nicht ausgeschlossen werden. Diese sind vor allem dann zu erwarten, wenn kleine Gruppen betrachtet werden. Um die Probleme mit Stichprobenfehlern zu minimieren, werden in diesem Kapitel daher für viele Auswertungen Durchschnitte für den Dreijahreszeitraum 2005 bis 2007 betrachtet. Obwohl diese Vorgehensweise die zufälligen Schwankungen verringert, verbleiben in einigen Fällen große Stichprobenfehler. Wir übernehmen daher die in den Publikationen von Statistik Austria (z. B. Statistik Austria, 2007) vorgeschlagene Konvention, nach der Werte mit einem 95% Konfidenzintervall von $\pm 30\%$ in Klammern ausgewiesen werden.

an LehrabsolventInnen und AkademikerInnen. Unter den österreichischen Bundesländern weisen nur Oberösterreich und Kärnten höhere Anteile der Bevölkerung mit einem Lehrabschluss auf. Bei den AkademikerInnen ist Salzburg aufgrund seines traditionell hohen Anteils von höher qualifizierten unternehmensnahen Dienstleistungen in der Beschäftigungsstruktur (hinter Wien) das Bundesland mit dem zweithöchsten Anteil.

Übersicht 22: Qualifikationsstruktur in Salzburg im Vergleich

Höchste abgeschlossene Ausbildung, Anteile in %

	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS	Universität, FH	Insgesamt
	Insgesamt				
Wien	24,0	37,4	21,5	17,0	100,0
Niederösterreich	22,8	51,8	16,3	9,1	100,0
Burgenland	25,9	52,2	14,8	7,2	100,0
Steiermark	21,9	53,6	14,9	9,7	100,0
Kärnten	19,6	55,8	15,3	9,3	100,0
Oberösterreich	26,7	52,7	12,2	8,5	100,0
Salzburg	22,3	53,4	13,7	10,7	100,0
Tirol	24,8	53,1	13,2	8,9	100,0
Vorarlberg	28,5	51,2	11,6	8,7	100,0
	Männer				
Wien	21,3	40,3	21,1	17,3	100,0
Niederösterreich	18,1	57,8	15,7	8,4	100,0
Burgenland	17,8	61,3	14,1	6,8	100,0
Steiermark	18,0	58,2	14,4	9,4	100,0
Kärnten	15,5	61,7	14,2	8,6	100,0
Oberösterreich	21,8	58,2	11,8	8,2	100,0
Salzburg	18,9	57,8	13,0	10,4	100,0
Tirol	21,9	56,0	13,1	9,0	100,0
Vorarlberg	25,5	53,5	11,4	9,6	100,0
	Frauen				
Wien	26,7	34,7	21,9	16,7	100,0
Niederösterreich	27,5	45,8	17,0	9,7	100,0
Burgenland	34,2	42,8	15,5	7,5	100,0
Steiermark	25,8	48,9	15,3	10,0	100,0
Kärnten	23,6	50,0	16,3	10,1	100,0
Oberösterreich	31,7	47,1	12,5	8,7	100,0
Salzburg	25,6	49,1	14,4	11,0	100,0
Tirol	27,7	50,3	13,3	8,7	100,0
Vorarlberg	31,5	48,8	11,8	7,9	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2005-2007. – Basis: Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Unterdurchschnittlich hoch ist im Bundesland Salzburg hingegen der Anteil der Personen mit AHS- oder BHS-Abschluss und bei den PflichtschulabsolventInnen. Beim Anteil der AHS-/BHS-AbsolventInnen ist der Anteil nur in Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg geringer, bei den PflichtschulabsolventInnen weisen nur die Steiermark und Kärnten noch geringere Anteile auf.

Insgesamt kann Salzburg damit als ein Bundesland bezeichnet werden, in welchem die erwerbsfähige Bevölkerung im Österreich-Vergleich überdurchschnittlich gut qualifiziert ist. Bei den Geschlechterunterschieden in der Bildungsstruktur zeigt sich allerdings das für Österreich typische Bild, wonach Frauen aufgrund eines geringen Anteils an LehrabsolventInnen sowohl in der oberen als auch in der untersten Ausbildungskategorie überproportional häufig vertreten sind. Über 11% der Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (gegenüber rund 10% der Männer) haben einen Hochschulabschluss, 14% (gegenüber 13% bei den Männern) einen AHS- oder BHS-Abschluss und 25,6% (gegenüber 18,9% bei den Männern) haben einen Pflichtschulabschluss.

Misst man die Geschlechterunterschiede anhand des Unterschieds im Anteil der Männer und Frauen in einer bestimmten Bildungskategorie, entspricht der Wert des Bundeslandes Salzburg zumeist in etwa dem österreichischen Durchschnitt, nur hinsichtlich des Lehranteils und bei PflichtschulabsolventInnen sind die Geschlechterunterschiede etwas geringer als im österreichischen Durchschnitt. Dies ist allerdings hauptsächlich durch die starke Dienstleistungsorientierung des Bundeslandes zu erklären, die dazu führt, dass besonders viele Lehrstellen in Berufen angeboten werden, die zum überwiegenden Teil von Frauen angenommen werden (wie z. B. im Handel oder Tourismus).

2.4.2 Ungenutztes Erwerbspotential im Bundesland Salzburg

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist allerdings nur ein erster, sehr grober Indikator des Erwerbspotentials einer Region. Sie setzt sich aus den Erwerbstätigen, den Arbeitslosen und den Nicht-Erwerbspersonen zusammen, die sich ihrerseits wiederum hinsichtlich ihrer Wünsche und Fähigkeiten zu arbeiten unterscheiden. Nach der AKE-Definition zählen dabei Personen, die in der Woche vor der Befragung mehr als eine Stunde einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen, als beschäftigt. Im Bundesland Salzburg umfasste diese Gruppe im Jahr 2007 rund 143.000 Männer und 123.000 Frauen im erwerbsfähigen Alter (Übersicht 23). Die Beschäftigungsquote der Männer lag damit in Salzburg bei 77,6%, jene der Frauen bei 64,2%.

Arbeitslos laut Arbeitskräfteerhebung sind hingegen Personen, die nach dieser Definition nicht beschäftigt sind, in der Woche vor der Befragung aktiv nach Arbeit suchten ⁵⁷⁾ und noch keinen Arbeitsplatz gefunden hatten, den sie binnen drei Monaten antreten könnten und überdies binnen zwei Wochen eine Arbeit annehmen könnten (Biffi, 1999). Diese Bedingungen erfüllten im Jahresdurchschnitt 2007 in Salzburg hochgerechnet rund 4.100 Männer und 4.300 Frauen im erwerbsfähigen Alter. Die Arbeitslosenquote in Salzburg (nach ILO-Definition) lag damit bei den Männern bei 2,8%, aber bei den Frauen bei 3,4%.

Als Nicht-Erwerbspersonen schlussendlich gelten Personen, die weder beschäftigt noch arbeitslos sind. Der Anteil dieser Personengruppe an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag in Salzburg im Jahr 2007 bei den Männern bei 17,1% und bei Frauen bei 29,9%.

57) Unter aktiver Arbeitssuche wird das Setzen einer Suchaktivität in der Woche vor der Befragung (die in der Arbeitskräfteerhebung zusätzlich abgefragt wird) verstanden.

Hochgerechnet waren im Jahresdurchschnitt in Salzburg rund 30.400 Männer und 54.500 Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht am Arbeitsmarkt aktiv.

Übersicht 23: Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre)

Bundesland Salzburg und im übrigen Österreich 2005 bis 2007

	Erwerbstätige	Männlich Arbeitslose	Nicht-Erwerbs- personen ¹⁾	Erwerbstätige	Weiblich Arbeitslose	Nicht-Erwerbs- personen ¹⁾
	Übriges Österreich					
2005	1.930.959	103.397	557.168	1.595.042	95.454	897.895
2006	1.977.985	92.983	531.233	1.645.097	93.961	858.078
2007	2.024.372	85.515	499.178	1.672.191	91.390	842.024
	Salzburg					
2005	138.672	4.317	34.619	121.611	4.200	56.190
2006	139.868	3.907	33.819	118.465	4.474	59.201
2007	143.196	4.110	30.389	123.415	4.286	54.465
	Arbeitslosen- quote ²⁾	Beschäftigungs- quote ³⁾	Partizipations- quote ⁴⁾	Arbeitslosen- quote ²⁾	Beschäftigungs- quote ³⁾	Partizipations- quote ⁴⁾
	Übriges Österreich					
2005	5,1	74,5	78,5	5,6	61,6	65,3
2006	4,5	76,0	79,6	5,4	63,3	67,0
2007	4,1	77,6	80,9	5,2	64,2	67,7
	Salzburg					
2005	3,0	78,1	80,5	3,3	66,8	69,1
2006	2,7	78,8	81,0	3,6	65,0	67,5
2007	2,8	80,6	82,9	3,4	67,7	70,1

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – 1) Inklusive Präsenzdienster. – 2) Arbeitslose in % der Arbeitslosen und Erwerbstätigen. – 3) Erwerbstätige in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. – 4) Arbeitslose und Erwerbstätige in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Im Vergleich zum übrigen Österreich sind damit im Land Salzburg die Beschäftigungsquoten sowohl der Frauen als auch der Männer höher und die Arbeitslosenquoten niedriger. Allerdings zeigt sich auch hier das übliche Bild, wonach Frauen eine geringere Erwerbs- und Partizipationsquote aufweisen, aber eine höhere Arbeitslosigkeit. Die Geschlechterdifferenzen ⁵⁸⁾ betrugen dabei –0,6 Prozentpunkte bei der Arbeitslosenquote und jeweils rund 12,8 Prozentpunkte bei der Partizipations- und Beschäftigungsquote und sind damit nur unwesentlich geringer als im übrigen Österreich.

58) Dies ist die Differenz der entsprechenden Quoten zwischen Männern und Frauen gemessen in Prozentpunkten.

2.4.2.1 Differenzierungen der Arbeitslosen

Im Gegensatz zu der in vielen österreichischen Regionaluntersuchungen gebräuchlicheren administrativen Arbeitslosenquote ist die Definition der Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteerhebung nicht davon abhängig, ob die betroffene Person beim AMS als arbeitslos gemeldet ist. Dadurch können Unterschiede zwischen der Arbeitslosenquote laut ILO-Definition und der administrativen Definition entstehen ⁵⁹⁾. Insgesamt wird hier die administrative Arbeitslosenquote zumeist deutlich höher sein als jene nach AKE, weil erstens die Definition der Arbeitslosigkeit in der AKE sehr streng ist ⁶⁰⁾, zweitens auch Personen, die eine Wiedereinstellungszusage haben, nicht als arbeitslos gezählt werden und drittens auch geringfügig Beschäftigte nicht als arbeitslos, sondern als erwerbstätig zählen.

Übersicht 24: Teilgruppen der arbeitslosen 15-64-Jährigen

Salzburg und übriges Österreich, 2005 bis 2007

	Registriert-Suchend	Männlich Registriert-Nicht-Suchend	Suchend-Nicht-Registriert	Registriert-Suchend	Weiblich Registriert-Nicht-Suchend	Suchend-Nicht-Registriert
Absolut						
Übriges Österreich						
2005	84.233	74.610	19.164	68.606	67.919	26.848
2006	78.271	68.104	14.712	69.524	62.404	24.437
2007	70.397	62.076	15.117	69.155	59.656	22.235
Salzburg						
2005	3.447	3.711	(870)	2.876	3.160	(1.324)
2006	2.909	3.628	(997)	3.074	3.103	(1.401)
2007	2.938	3.541	(1.173)	2.670	2.844	(1.616)
In % aller Arbeitslosen						
Übriges Österreich						
2005	47,3	41,9	10,8	42,0	41,6	16,4
2006	48,6	42,3	9,1	44,5	39,9	15,6
2007	47,7	42,1	10,2	45,8	39,5	14,7
Salzburg						
2005	42,9	46,2	(10,8)	39,1	42,9	(18,0)
2006	38,6	48,2	(13,2)	40,6	41,0	(18,5)
2007	38,4	46,3	(15,3)	37,4	39,9	(22,7)

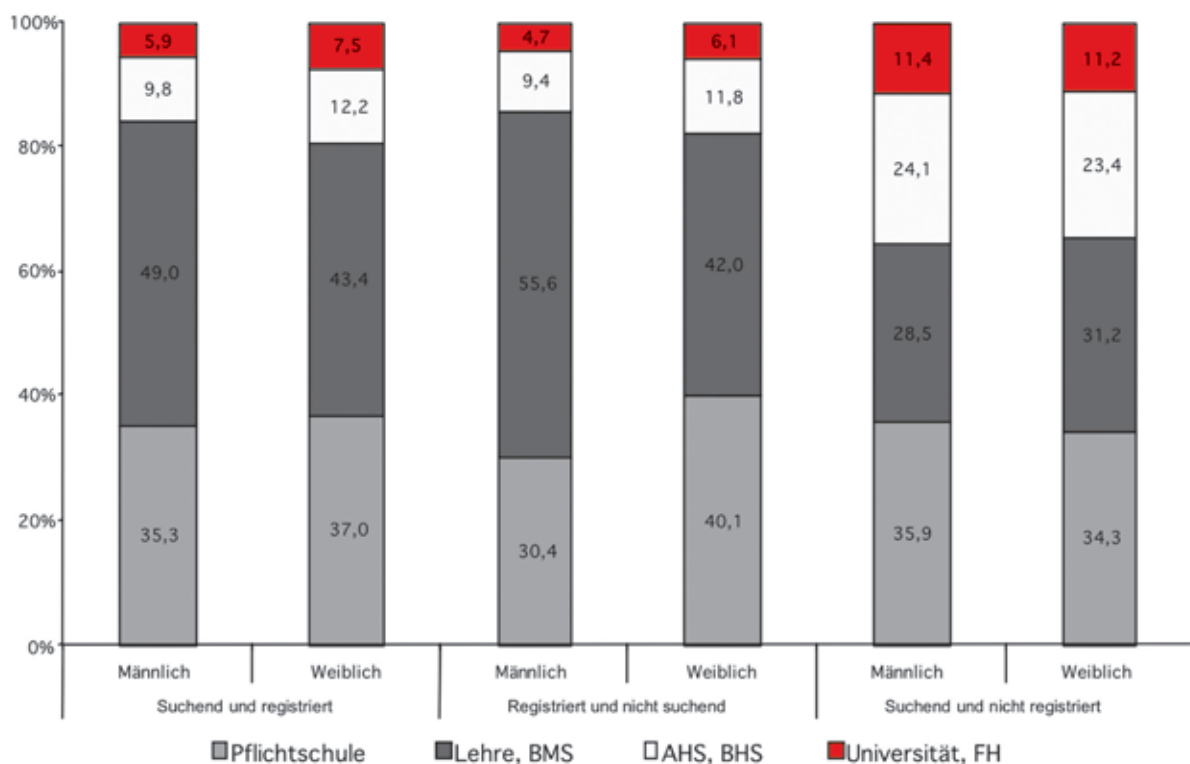
Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Suchende: Personen, die laut AKE arbeitslos sind; Registrierte: Personen, die in der Arbeitskräfteerhebung angeben beim AMS als Arbeitslose registriert zu sein. Zahlen in Klammer unterliegen einem sehr großen Stichprobenfehler.

59) Nach administrativer Definition lag die Arbeitslosenquote der Frauen in Salzburg im Jahr 2007 bei 4,1% und jene der Männer bei 3,9%.

60) Personen, die in der Woche vor der Untersuchung keine Suchaktivitäten oder nicht binnen zwei Wochen einen Arbeitsplatz annehmen können, gelten hier nicht als arbeitslos.

Demgegenüber können in der Arbeitskräfteerhebung aber auch Personen als arbeitslos gelten, die beim Arbeitsmarktservice nicht gemeldet sind, weil sie zum Beispiel keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld haben und auch sonst keine Leistungen vom Arbeitsmarktservice in Anspruch nehmen wollen. Anhand der Gegenüberstellung der Arbeitslosen laut AKE mit jenen, die in der AKE angeben, beim AMS als arbeitslos registriert zu sein, können somit drei Gruppen gebildet werden: Jene, die laut AKE arbeitslos und auch registriert sind (so genannte Suchende und Registrierte), jene, die zwar nicht suchen, aber registriert sind (so genannte Registrierte–Nicht-Suchende), und jene, die zwar beim AMS nicht registriert sind, aber in der Arbeitskräfteerhebung als Arbeitslose gezählt werden (Lassnigg et al., 2008, S. 54f für eine ähnliche Vorgehensweise).

Abbildung 1: Bildungsstruktur verschiedener Teilgruppen der arbeitslosen 15-64-Jährigen in Salzburg
Durchschnitt 2005 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Suchende: Personen, die laut AKE arbeitslos sind; Registrierte: Personen, die in der Arbeitskräfteerhebung angeben beim AMS als Arbeitslose registriert zu sein.

Betrachtet man die zahlenmäßige Bedeutung dieser Gruppen am Salzburger Arbeitsmarkt (Übersicht 24), fällt zunächst der hohe Anteil an Personen auf, die zwar arbeitslos gemeldet sind, aber laut AKE keine Arbeit suchen. Dieser Anteil lag zuletzt bei den Frauen annähernd bei 40% und bei den Männern sogar bei 46%. Diese große Zahl ist aber angesichts der Strenge der Kriterien der AKE hinsichtlich der Definition der Arbeitslosen (die dazu führt, dass rund 37% der registrierten Arbeitslosen in der AKE als nicht-erwerbstätig klassifiziert werden) kaum überraschend.

Etwas überraschender ist allerdings der hohe Anteil an Personen, die selbst nach den strengen Kriterien der AKE zwar arbeitslos sind, aber nicht beim AMS registriert. Dieser beträgt für Frauen im Durchschnitt der Jahre rund 19% (oder etwa einem Fünftel), für Männer rund 14% und ist zudem in Salzburg durchwegs höher als im übrigen Österreich. Insgesamt ist dabei diese Gruppe deutlich besser qualifiziert als die registrierten Arbeitslosen (Abbildung 1), wobei hier allerdings die Geschlechterunterschiede nur gering sind ⁶¹⁾. Der hohe Anteil der suchenden, aber nicht registrierten Arbeitslosen im Bundesland Salzburg dürfte daher vor allem auf das Registrierungsverhalten der besser gebildeten Frauen zurückzuführen sein.

2.4.2.2 Differenzierungen der Nicht-Erwerbstätigkeit und arbeitsbezogenen Unterauslastung

Neben den Arbeitslosen unterscheiden sich auch die Nicht-Erwerbspersonen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktnähe. Daher werden in der internationalen Literatur (angefangen bei *Shishkin* 1976, S. 3ff) immer wieder alternative Messkonzepte der Arbeitslosigkeit verwendet, die die enge ILO-Definition aufweichen. Insbesondere wurden am amerikanischen Bureau of Labor Statistics (*Bregger - Haugen* 1995, S. 19ff) eine Reihe von Arbeitslosigkeitskonzepten erarbeitet, die die Definition der Arbeitslosigkeit sukzessive erweitern und in der internationalen Literatur (z. B. *Brown et al.*, 2006, *Kodrycki*, 2000, S. 35ff) immer wieder Verwendung finden. Dabei werden folgende Gruppen unterschieden:

- Die entmutigten Arbeitskräfte: Dies sind Personen, die nach ILO-Definition weder arbeitslos noch beschäftigt sind, aber grundsätzlich arbeiten wollen, dem Arbeitsmarkt auch zur Verfügung stehen, aber nicht aktiv nach Arbeit suchen, weil sie glauben, keinen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.
- Die stille Arbeitsmarktreserve: Diese wird als jene Gruppe der Personen definiert, die einen neuen Arbeitsplatz binnen 2 Wochen antreten könnte (Fasching, 2008). Im Unterschied zu den entmutigten Arbeitskräften können die Gründe für die mangelnde Suchaktivität vielfältig sein.
- Die Arbeitswilligen: Dies sind Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber grundsätzlich bereit wären einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Im Unterschied zur stillen Arbeitsmarktreserve müssen sie aber dem Arbeitsmarkt nicht binnen 2 Wochen zur Verfügung stehen.
- Die unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten: Dies sind Personen, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

61) Arbeitslosen, bei denen Frauen einen höheren Anteil an AkademikerInnen und AHS- bzw. BHS-AbsolventInnen aufweisen.

Übersicht 25: Teilgruppen der 15-64-jährigen Nicht-Erwerbspersonen

Salzburg und übriges Österreich, 2005 bis 2007

	Übriges Österreich			Salzburg		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Männer						
Entmutigte	4.859	5.187	4.718	()	()	()
Stille Reserve	59.527	57.198	51.489	3.767	4.322	3.127
Arbeitswillig	84.221	70.883	77.405	5.409	4.928	4.888
Unfreiwillig Teilzeit	18.951	20.815	20.767	()	()	()
Frauen						
Entmutigte	4.939	4.336	4.318	()	()	()
Stille Reserve	68.717	74.317	74.255	4.679	4.652	4.943
Arbeitswillig	111.296	95.908	91.925	6.478	6.838	6.007
Unfreiwillig Teilzeit	68.271	73.588	80.272	3.627	3.648	3.474
In % der Nicht-Erwerbspersonen (Ausnahme unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte: in % der Erwerbstätigen)						
Männer						
Entmutigte	0,9	1,0	0,9	.	.	.
Stille Reserve	10,7	10,8	10,3	10,9	12,8	10,3
Arbeitswillig	15,1	13,3	15,5	15,6	14,6	16,1
Unfreiwillig Teilzeit	1,0	1,1	1,0	()	()	()
Frauen						
Entmutigte	0,6	0,5	0,5	.	.	.
Stille Reserve	7,7	8,7	8,8	8,3	7,9	9,1
Arbeitswillig	12,4	11,2	10,9	11,5	11,6	11,0
Unfreiwillig Teilzeit	4,3	4,5	4,8	3,0	3,1	2,8
Differenz (in Prozentpunkten)						
Entmutigte	+0,3	+0,5	+0,4	.	.	.
Stille Reserve	+3,0	+2,1	+1,5	+2,6	+4,9	+1,2
Arbeitswillig	+2,7	+2,2	+4,6	+4,1	+3,0	+5,1
Unfreiwillig Teilzeit	-3,3	-3,4	-3,8	-2,2	-2,6	-1,8

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Entmutigte: Personen, die nach ILO-Definition weder arbeitslos noch beschäftigt sind, grundsätzlich arbeiten wollen, dem Arbeitsmarkt auch zur Verfügung stehen, aber nicht aktiv nach Arbeit suchen, weil sie glauben, keinen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Stille Reserve: Personen, die einen neuen Arbeitsplatz binnen 2 Wochen antreten könnten. Arbeitswillig: Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber grundsätzlich zu einer Erwerbsarbeit bereit wären. Unfreiwillig Teilzeit: Personen, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können. – () Fallzahlen sind zu gering um Aussagen zuzulassen.

Laut Arbeitskräfteerhebung waren im Land Salzburg im Jahresdurchschnitt hochgerechnet weniger als 100 Männer und 200 Frauen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) entmutigt. Angesichts des Stichprobenfehlers der AKE ist damit die Zahl der Entmutigten zu gering, um über sie Genaueres aussagen zu können. Zuletzt gehörten im Jahr 2007 rund 3.100 Männer und 4.900 Frauen zur stillen Arbeitsmarktreserve und rund 4.900 Männer und 6.000 Frauen waren prinzipiell arbeitswillig. Damit sind unter den erwerbsnahen Gruppen der Nicht-Erwerbstätigen deutlich mehr Frauen als Männer. Dies ist allerdings vor allem auf die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die damit verbundene höhere Zahl der Nicht-Erwerbspersonen zurückzuführen, denn in

Prozent der Nicht-Erwerbspersonen sind nicht erwerbstätige Männer häufiger in der stillen Arbeitsmarktreserve als Frauen.

Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist demgegenüber ein Problem von Frauen: Während die Zahl der unfreiwillig teilzeitbeschäftigten Männer (mit weniger als 1.000 Betroffenen) zu gering ist, um überhaupt Aussagen zuzulassen, waren im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 rund 3% aller erwerbstätigen Frauen nur deswegen auf Teilzeitbasis beschäftigt, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten.

Außerdem ist, trotz der im Österreich-Vergleich geringen Arbeitslosigkeit im Land Salzburg, der Anteil der arbeitsmarktnahen Nicht-Erwerbspersonen (mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten) nicht geringer als im übrigen Österreich. Dies deutet auf ein nicht unerhebliches Potential an Personen hin, die entweder arbeitswillig, aber aufgrund mangelnder Suchaktivitäten nicht arbeitslos (im Sinne der ILO-Definition) sind. Diese Gruppe macht in der weitesten Definition bei den Männern in Salzburg rund 25% der Nicht-Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) aus, bei Frauen rund 20%. Überdies ist die Last der unfreiwilligen Teilzeitarbeit extrem ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt.

Insgesamt sind dabei weder die unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten noch die in Abbildung 2 unterschiedenen Gruppen der arbeitsmarktnahen Nicht-Erwerbspersonen eindeutig besser qualifiziert als etwa die registrierten Arbeitslosen. Allerdings ergeben sich hier deutliche Geschlechterunterschiede. Bei den Männern ist bei allen drei Gruppen der Anteil der Akademiker und auch der AHS-, BHS-Absolventen deutlich höher als bei den Arbeitslosen. Bei den Frauen ist zwar der Anteil der Akademikerinnen und auch der AHS-, BHS-Absolventinnen ebenfalls etwas höher als bei den Arbeitslosen, allerdings geht dieser höhere Anteil zu Lasten der Lehrabsolventinnen. Der Pflichtschulanteil ist daher ähnlich groß wie bei den registrierten arbeitslosen Frauen.

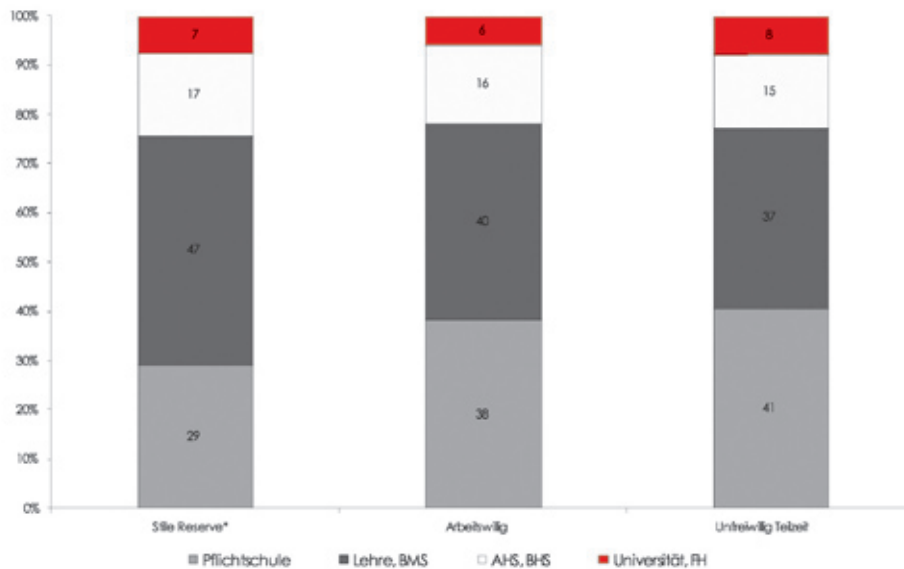
Die weiblichen erwerbsnahen Nicht-Erwerbspersonen sind aber ebenso wie die weiblichen Arbeitslosen deutlich besser qualifiziert als die männlichen. Dementsprechend könnte durch eine stärkere Integration der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen auch das Angebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften gesteigert werden.

Betrachtet (Abbildung 3) man dabei die wichtigsten Gründe, warum Personen, die binnen zwei Wochen eine Arbeit anfangen könnten, nicht nach einer Arbeit suchen, erweisen sich, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, die persönlichen Lebensumstände dieser Personen als am Wichtigsten. Die Geschlechterunterschiede sind hier allerdings erheblich und reflektieren die geschlechterspezifischen Barrieren der Teilnahme am Erwerbsleben. Bei den Männern dominieren die erwartete Rückkehr auf den Arbeitsplatz und die Ausbildung, die gemeinsam mehr als 60% der Fälle ausmachen. Bei den Frauen machen hingegen andere persönliche oder familiäre Gründe (wie zum Beispiel die Haushaltsführung) und Betreuungspflichten, die bei den Männern mit einem Anteil von insgesamt nur 2,2% eingehen, mehr als ein Drittel der Antworten aus.

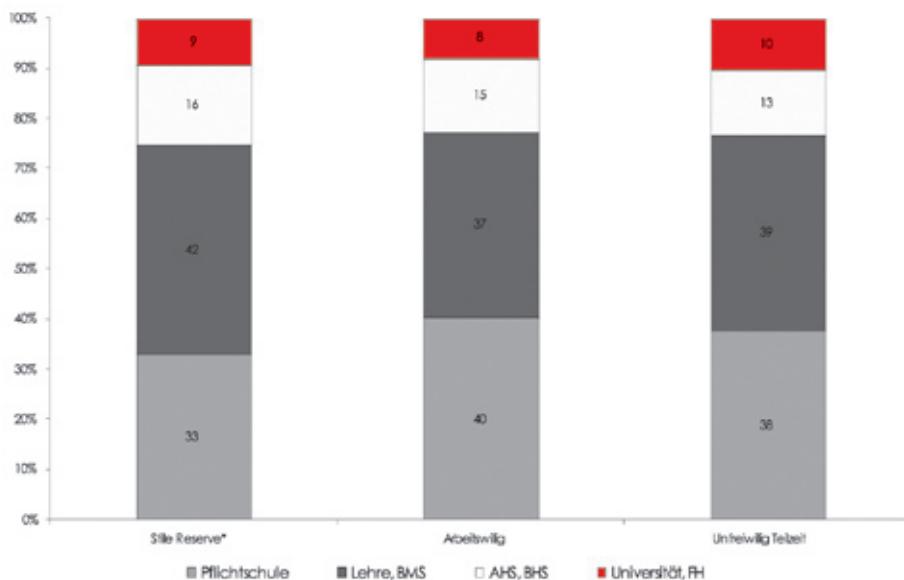
Abbildung 2: Bildungsstruktur verschiedener Teilgruppen der 15-64-jährigen Nicht-Erwerbspersonen in Salzburg

Durchschnitt 2005 bis 2007

Männer



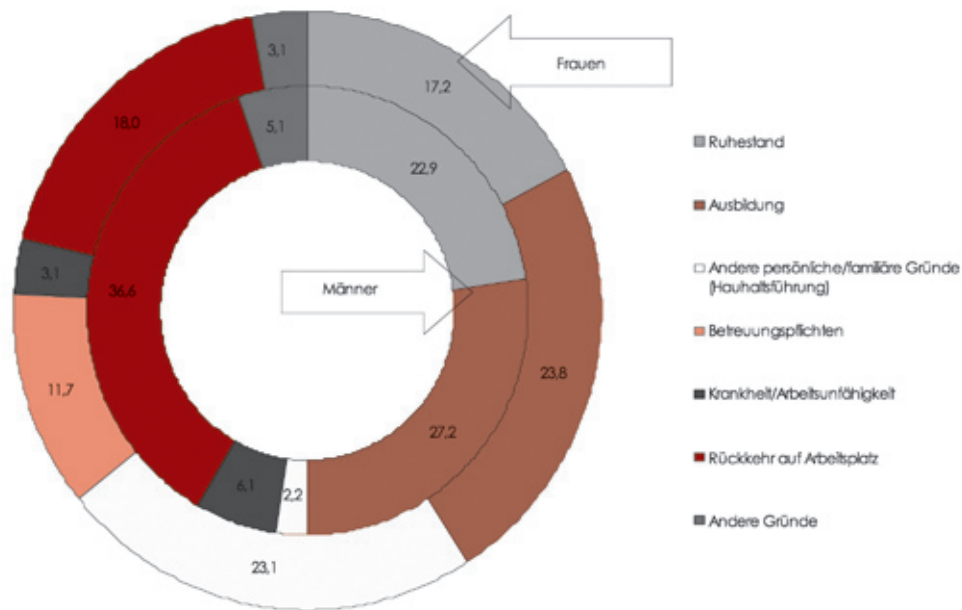
Frauen



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen. – * Stille Reserve: Personen, die einen neuen Arbeitsplatz binnen 2 Wochen antreten könnten. Arbeitswillig: Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber grundsätzlich zu einer Erwerbsarbeit bereit wären. Unfreiwillig Teilzeit: Personen, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können. – * Inklusive Entmutigte.

Abbildung 3: Stille Arbeitsmarktreserve in Salzburg nach Grund für die Nicht-Suche nach Arbeit

Durchschnitt 2005 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen. – Stille Reserve: Personen, die einen neuen Arbeitsplatz binnen 2 Wochen antreten könnten.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass im Bundesland Salzburg ein nicht unbeachtliches ungenütztes Erwerbspotential besteht, welches zu einem überwiegenden Teil von Frauen besetzt wird. Abgesehen von den laut Arbeitskräfteerhebung rund 4.300 arbeitslosen Frauen und 4.100 arbeitslosen Männern gaben im Jahr 2007 rund 5.000 Salzburgerinnen (und 3.000 Salzburger) mit einem prinzipiellen Arbeitswunsch an, dass sie binnen 2 Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten, wenn ihre Lebensumstände dies erlauben würden. Weitere 6.000 Salzburgerinnen (und 5.000 Salzburger) gaben an, dass sie prinzipiell gerne arbeiten würden. In seiner weitesten Definition kann das ungenutzte Erwerbspotential Salzburgs damit mit rund 27.000 Personen beziffert werden, von denen rund 56% Frauen sind. Dazu kommen noch rund 3.500 Salzburgerinnen (aber weniger als 1.000 Salzburger), die unfreiwillig Teilzeit arbeiten und damit zumindest zum Teil unterausgelastet sind.

2.4.3 Über- und Unterqualifizierung von Erwerbstätigen

Neben der Unterauslastung von Humanressourcen in quantitativer Hinsicht, die entsteht, wenn arbeitswillige Personen keine Beschäftigung finden oder erst gar nicht mehr am Arbeitsmarkt teilnehmen, gibt es aber auch eine Unterauslastung von Arbeitskräften in qualitativer Hinsicht. Diese kann zum Beispiel entstehen, wenn Arbeitskräfte in Berufen eingesetzt werden, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen.

Anhand der Gegenüberstellung von Berufen und höchster abgeschlossener Ausbildung können dabei empirische Aussagen zum Ausmaß der Über- und Unterqualifizierung von Arbeitskräften gemacht werden. Die zentrale Annahme ist dabei, dass jeder Beruf am Arbeitsmarkt ein bestimmtes Referenzniveau an Humankapital benötigt, damit dieser ordnungsgemäß ausgeführt werden kann⁶²⁾. Beschäftigte, die ein Ausbildungsniveau haben, das für ihren Beruf benötigt wird, werden als „entsprechend qualifiziert beschäftigt“ bezeichnet. „Überqualifiziert beschäftigt“ bedeutet, dass die Qualifikation der beschäftigten Person höher ist als für ihre Beschäftigung benötigt wird. Dieses Phänomen wird oft als brain-waste bezeichnet. Eine Person ist „unterqualifiziert beschäftigt“, wenn ihre Qualifikation niedriger ist, als für ihre Beschäftigung erforderlich ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich das Attribut der Über- bzw. Unterqualifizierung auf die Person und nicht auf den Beruf bezieht.

Für die Erstellung eines Über- bzw. Unterqualifikationsindikators wurde dabei im ersten Schritt die höchste abgeschlossene Ausbildung der Beschäftigten betrachtet. Im zweiten Schritt wird die Annahme verwendet, dass jeder Beruf ein Referenzniveau an Humankapital benötigt, damit dieser ordnungsgemäß ausgeführt werden kann. Daher wird jeder Berufshauptgruppe (ISCO 88) ein hypothetisches Referenzniveau an Qualifikation gemäß der vier Bildungsgruppen zugewiesen. Diese Zuordnung des hypothetischen Bildungsniveaus basiert dabei auf der Arbeit von Biffl et al. (2008, S. 98ff), die ein von der ILO entwickeltes Zuordnungssystem der internationalen Klassifikation für Bildung (ISCED) und Beruf (ISCO) verwenden, welches sie den Besonderheiten der österreichischen Statistik anpassen⁶³⁾.

Schließlich ergibt der Unterschied zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und der hypothetischen Qualifikation des Berufes einen Indikator für Über- und Unterqualifizierung. Eine Person gilt dabei als überqualifiziert, wenn ihr Beruf ein geringeres Bildungsniveau voraussetzt als sie tatsächlich hat⁶⁴⁾. Die Person ist hingegen unterqualifiziert, wenn das im Beruf geforderte Qualifikationsniveau höher ist als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung.

62) Unter Humankapital versteht man dabei den Bestand von Fähigkeiten und Wissen, welcher von den Arbeitskräften mitgebracht wird. Dieser Bestand wird durch formale Ausbildung aufgebaut und durch Erfahrungswissen in der Regel stetig vergrößert. Im Folgenden wird das individuelle Humankapitalniveau durch die höchste abgeschlossene Ausbildung abgebildet. Ein Nachteil der hier verwendeten Methode ist somit, dass sie etwaige im Erwerbsleben erworbene (Teil-)Qualifizierungen nicht mitberücksichtigt. Überdies können anhand der hier verwendeten Unterscheidungen keine Aussagen über die Fachrichtung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung gemacht werden. Eine Konsequenz dieser Einschränkung ist, dass nach der hier getroffenen Einteilung alle Lehrlinge, unabhängig davon welchen Lehrabschluss sie haben, gleich behandelt werden (Chiswick – Miller, 2007, Huber et al., 2008, S. 32ff, Kiker et al., 1998, für ähnliche Anwendungen zur Über- bzw. Unterqualifikation von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt).

63) Für die beiden Berufshauptgruppen „SoldatInnen“ (0) und „Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft“ (1) erfolgt keine Zuordnung von Bildungsniveaus. Nach ILO werden für diese beiden Gruppen andere Kriterien für die ordnungsgemäße Ausführung der Tätigkeiten als wichtig erachtet. In den folgenden Auswertungen ist daher die Gesamtzahl der Beschäftigten um diese beiden Berufshauptgruppen verringert.

64) Ein Beispiel hierfür, welches in der öffentlichen Diskussion immer wieder erwähnt wird, wäre eine StudentIn, die als TaxifahrerIn arbeitet.

Übersicht 26: Unter- bzw. Überqualifizierung der im Bundesland Salzburg lebenden Erwerbstätigen nach Geschlecht und Bildungsniveau

	Unterqualifiziert	Entsprechend qualifiziert	Überqualifiziert	Insgesamt
Absolut				
Pflichtschule				
Männlich	14.711	3.861	.	18.572
Weiblich	12.408	8.989	.	21.397
Abgeschlossene Lehre, BMS				
Männlich	12.735	47.876	7.192	67.803
Weiblich	14.271	38.301	6.857	59.429
AHS, BHS, Meister				
Männlich	(1.366)	8.916	13.010	23.293
Weiblich	(775)	6.914	10.642	18.331
Universität, FH				
Männlich	.	10.656	3.868	14.524
Weiblich	.	9.333	5.681	15.013
Insgesamt				
Männlich	28.813	71.310	24.070	124.192
Weiblich	27.453	63.537	23.179	114.170
Anteile in %				
Pflichtschule				
Männlich	79,2	20,8	.	100,0
Weiblich	58,0	42,0	.	100,0
Abgeschlossene Lehre, BMS				
Männlich	18,8	70,6	10,6	100,0
Weiblich	24,0	64,5	11,5	100,0
AHS, BHS, Meister				
Männlich	(5,9)	38,3	55,9	100,0
Weiblich	(4,2)	37,7	58,1	100,0
Universität, FH				
Männlich	.	73,4	26,6	100,0
Weiblich	.	62,2	37,8	100,0
Insgesamt				
Männlich	23,2	57,4	19,4	100,0
Weiblich	24,0	55,7	20,3	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2005-2007. – Basis = Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren. Zahlen in Klammer sind mit einem hohen Stichprobenfehler behaftet.

Übersicht 27: Unter- bzw. Überqualifizierung der in Österreich lebenden Erwerbstätigen nach Geschlecht und Bildungsniveau

	Unterqualifiziert	Entsprechend qualifiziert	Überqualifiziert	Insgesamt
Absolut				
Pflichtschule				
Männlich	235.675	60.620		296.296
Weiblich	205.184	115.518		320.702
Abgeschlossene Lehre, BMS				
Männlich	185.844	716.105	98.542	1.000.491
Weiblich	203.842	515.637	92.850	812.328
AHS, BHS, Meister				
Männlich	31.684	167.161	178.034	376.878
Weiblich	15.075	121.280	163.276	299.631
Universität, FH				
Männlich		158.787	60.792	219.579
Weiblich		144.077	85.242	229.319
Insgesamt				
Männlich	453.203	1.102.673	337.367	1.893.244
Weiblich	424.101	896.511	341.368	1.661.980
Anteile in %				
Pflichtschule				
Männlich	79,5	20,5	.	100,0
Weiblich	64,0	36,0	.	100,0
Abgeschlossene Lehre, BMS				
Männlich	18,6	71,6	9,9	100,0
Weiblich	25,1	63,5	11,4	100,0
AHS, BHS, Meister				
Männlich	8,4	44,4	47,2	100,0
Weiblich	5,0	40,5	54,5	100,0
Universität, FH				
Männlich	.	72,3	27,7	100,0
Weiblich	.	62,8	37,2	100,0
Insgesamt				
Männlich	23,9	58,2	17,8	100,0
Weiblich	25,5	53,9	20,5	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2005-2007. – Basis = Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Insgesamt waren im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 nach dieser Berechnungsmethode rund 20% (oder rund 23.000) der erwerbstätigen Frauen im Bundesland Salzburg überqualifiziert beschäftigt. Bei den Männern waren es hingegen rund 19% (oder 24.000; Übersicht 5). Auffallend ist dabei, dass sowohl Ausmaß als auch die Geschlechterdifferenzen im Anteil der überqualifiziert Beschäftigten mit dem Ausbildungsniveau steigen. Während bei den LehrabsolventInnen im Durchschnitt der Jahre (10,6% der Männer und 11,5% der Frauen) der Anteil der überqualifiziert Beschäftigten an

den Erwerbstätigen am geringsten ist und der Geschlechterunterschied nur einen Prozentpunkt beträgt, liegt der Anteil der überqualifizierten Beschäftigten Akademikerinnen bei 37,8% der Erwerbstätigen und jener der überqualifiziert beschäftigten Akademiker bei 26,6%, womit die Geschlechterdifferenz bei 11,2 Prozentpunkten liegt. Dies zeigt zum einen, dass die starre Berufsorientierung (und dadurch Normierung) der Ausbildung bei LehrabsolventInnen dazu führt, dass Lehrlinge häufig auch ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden, während bei AkademikerInnen eine weniger deutliche Berufsvorbereitung auch zu einer größeren Heterogenität im beruflichen Einsatz führt. Zum anderen zeigen diese Zahlen aber auch, dass sich Frauen wesentlich schwerer tun, nach einem Universitätsabschluss einen, ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Vergleicht man dabei das Niveau der Überqualifikation im Land Salzburg mit dem österreichischen Durchschnitt (Übersichten 26 und 27), sind vor allem Männer in Salzburg etwas häufiger überqualifiziert beschäftigt als im österreichischen Durchschnitt. Dementsprechend sind die Geschlechterunterschiede in Salzburg etwas niedriger als im österreichischen Durchschnitt. Dies ist vor allem auf die deutlich geringeren Anteile der überqualifiziert beschäftigten AHS- und BHS-AbsolventInnen in Österreich zurückzuführen.

Neben dem Phänomen der Überqualifikation ist aber auch das Phänomen der Unterqualifikation interessant, da unterqualifizierte Beschäftigte in Berufen eingesetzt werden, die eigentlich ein höheres Qualifikationsniveau verlangen würden. Es ist daher zu vermuten, dass diese Personen (z. B. über interne Weiterbildung, learning by doing oder Weiterbildung) während ihres Arbeitslebens Fähigkeiten erwarben, die ihnen einen solchen Einsatz ermöglichen. Auch hier zeigen sich insbesondere bei den PflichtschulabsolventInnen, bei denen solche Prozesse aufgrund des geringeren Qualifikationsniveaus wichtiger sind, deutliche und im Österreich-Vergleich auch größere Unterschiede. Während 79% der Pflichtschulabsolventen einen Beruf ausüben, der über ihrem Qualifikationsniveau liegt, ist dies nur bei 58% der Pflichtschulabsolventinnen der Fall. Interessanterweise ist dies bei Lehrlingen genau umgekehrt. Im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 arbeiteten im Bundesland Salzburg 24% der weiblichen (und nur 19% der männlichen) LehrabsolventInnen in einem Beruf, der eigentlich eine höhere Qualifikation erfordert ⁶⁵⁾.

65) Einige empirische Untersuchungen für die USA zeigen außerdem, dass unterqualifizierte Personen oftmals einen Lohnabschlag hinnehmen müssen, da sie für ihren Job nicht ausreichend qualifiziert sind. Überqualifizierte Personen erhalten hingegen oftmals einen niedrigeren Lohn als ihrem Einsatzniveau entspräche, weil ArbeitgeberInnen nicht bereit sind, für Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufes nicht notwendig sind, einen höheren Lohn zu zahlen. Das Übereinstimmen bzw. Nichtübereinstimmen von geforderter formaler Qualifikation des Berufes und der mitgebrachten Qualifikation des Beschäftigten bilden daher eine wichtige Grundlage bei der Lohnbildung, wobei eine Über- und Unterqualifikation in der Beschäftigung zu einem Nachteil der ArbeitnehmerInnenseite führen kann. Umkehrt wäre aber auch eine Entlohnung der überqualifiziert beschäftigten Person gemäß ihrer Qualifikation und der unterqualifizierten Arbeitskraft gemäß ihrer Tätigkeit zum Vorteil der ArbeitnehmerInnen-, aber zum Nachteil der ArbeitgeberInnenseite.

2.4.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass im Land Salzburg ein nicht unbeachtliches ungenutztes Erwerbspotential besteht, welches zu einem großen Teil aus Frauen besteht. Abgesehen von den laut Arbeitskräfteerhebung rund 4.300 arbeitslosen Frauen und 4.100 arbeitslosen Männern, gaben im Jahr 2007 rund 5.000 Salzburgerinnen (und 3.000 Salzburger) mit einem prinzipiellen Arbeitswunsch an, dass sie binnen 2 Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten, wenn ihre Lebensumstände dies erlauben würden, und weitere 6.000 Salzburgerinnen (und 5.000 Salzburger) gaben an, dass sie prinzipiell gerne arbeiten würden. In seiner weitesten Definition kann das ungenutzte Erwerbspotential Salzburgs damit mit rund 27.000 Personen beziffert werden, von denen rund 56% Frauen sind. Dazu kommen noch rund 3.500 Salzburgerinnen (aber nur wenige Salzburger), die unfreiwillig Teilzeit arbeiten und damit zumindest zum Teil unterausgelastet sind.

Auffallend an der Struktur dieses ungenutzten Erwerbspotentials ist dabei erstens, dass (mit Ausnahme der Arbeitslosen) der Frauenanteil am ungenutzten Erwerbspotential mit zunehmender Arbeitsmarktnähe steigt. Bei den unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei 78%, bei der stillen Arbeitsmarktreserve bei 63%. Zweitens zeigt sich aber auch, dass – unabhängig von der gewählten Kategorie – Frauen im ungenutzten Erwerbspotential besser ausgebildet sind als ihre männlichen Kollegen. Für eine Politik, die sich zum Ziel setzt, den Standort Salzburg durch das Bereitstellen von qualifizierten Arbeitskräften zu stärken, hätte die Mobilisierung der Frauen im ungenutzten Erwerbspotential damit den Vorteil, dass diese Frauen, weil sie arbeitsmarktnäher sind, kurzfristiger verfügbar und auch besser qualifiziert sind.

Abgesehen von diesen Vorteilen hätte eine bessere Arbeitsmarktintegration der Frauen aber auch eine Reihe von individuellen und gesamtwirtschaftlichen Vorteilen. So würde dadurch zum einen die individuelle Absicherung der Frauen im Alter verbessert und zum anderen würde auch ein Beitrag zur Verringerung des Armutsrisikos geleistet. Dies würde in weiterer Folge auch zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte führen und könnte einen Beitrag zur Finanzierung sozialer Sicherungssysteme leisten. Zu diesen Vorteilen trüge diese Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen wohl auch zu einem Sinken der Gewalt in der Familie, einem gesteigerten Wohl der Kinder und einer steigenden Geburtenrate bei. Allerdings lässt sich anhand der Gründe, die Personen des ungenutzten Erwerbspotentials für ihre Nicht-Teilnahme am Arbeitsmarkt angeben, auch zeigen, dass die Mobilisierung dieser Frauen, vor allem bei Betreuungseinrichtungen (in erster Linie für Kinder, aber auch für Erwachsene) und bei der Auflösung der traditionellen Rollenmuster ansetzen müsste, was wohl verstärkte öffentliche Investitionen in diese Bereiche notwendig machen würde. Ein weiterer Ansatzpunkt sind aber auch die Betriebe, die Frauen oftmals noch immer nicht für bestimmte Tätigkeiten und Positionen einstellen. Fast ein Viertel der Frauen der stillen Arbeitsmarktreserve geben an, aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit zu suchen, und weitere 10% geben andere persönliche und familiäre Gründe (von denen die Haushaltsführung der wichtigste ist) für die mangelnde Arbeitssuche an.

Schlussendlich zeigt sich auch ein im Bundesland Salzburg im Österreich-Vergleich hoher Anteil an arbeitslosen, oftmals gut gebildeten Frauen, die keine Beschäftigung haben, einen Arbeitsplatz suchen, aber beim AMS nicht registriert sind. Über die Ursachen für diese Entwicklung kann anhand der vorliegenden Daten nur wenig gesagt werden und die Anzahl der Frauen in dieser Gruppe ist auch zu gering, um gesicherte Aussagen zuzulassen. Es wäre allerdings in künftigen Forschungsprojekten interessant zu klären, welchen spezifischen Problemen sich diese Gruppe gegenüber gestellt sieht.

Neben diesem zusätzlichen Arbeitskräftepotential wurden im Land Salzburg im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 pro Jahr rund 20% der in Salzburg wohnenden erwerbstätigen Frauen und 19% der Männer in einem Beruf eingesetzt, der ein niedrigeres Qualifikationsniveau erforderte als ihrer Ausbildung entsprach. Dabei zeigt sich, dass der Unterschied zwischen dem Anteil der überqualifizierten Frauen und Männer mit dem Bildungsniveau deutlich steigt. Bei den Akademikern und Akademikerinnen lag der Anteil der überqualifiziert beschäftigten Frauen bei rund 38% und jener der Männer bei 27%. Während ein gewisses Maß an Überqualifikation unvermeidbar ist und somit eine Reduktion der Überqualifikation auf ein Niveau von Null kein realistisches Ziel darstellt, stünden dem Salzburger Arbeitsmarkt bei einer Angleichung des Anteils an überqualifiziert beschäftigten Frauen an den Anteil der Männer zusätzlich rund 2.600 Frauen (davon rund 1.700 Akademikerinnen) für eine höher qualifizierte Verwendung zur Verfügung. Eine Gleichstellung von Männern und Frauen im beruflichen Einsatz könnte daher ebenfalls zur Stärkung des Standortes beitragen und würde außerdem die immer wieder auftretenden Personalknappheiten in höher qualifizierten Tätigkeiten verringern. Außerdem würde eine Verringerung des Anteils an überqualifiziert beschäftigten Frauen wohl auch zu einem höheren Lohnniveau der Frauen beitragen und damit die immer noch bestehenden Geschlechterunterschiede in der Entlohnung verringern.

2.4.5 Exkurs: Weiterbildungsbeteiligung

Ausgehend von der besseren Bildungsstruktur der Erwerbstätigen und der stärkeren Dienstleistungsorientierung der Wirtschaft im Bundesland Salzburg wäre zu erwarten, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Salzburg tendenziell sogar über den Durchschnitt der österreichischen Bundesländer liegt, weil zum einen besser gebildete Personen häufiger an Weiterbildung teilnehmen und zum anderen in Dienstleistungsbetrieben öfter berufsbezogene Weiterbildungen durchgeführt werden als in der Sachgüterproduktion (Huber - Huemer, 2006). Dies ist allerdings nicht der Fall. Laut den Ergebnissen der österreichischen Arbeitskräfteerhebung entspricht die Weiterbildungsbeteiligung in Salzburg in etwa dem österreichischen Durchschnitt ⁶⁶⁾. Bei den Männern nahmen im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 rund 9,5% der Männer und 11,6% der Frauen an einer Weiterbildung teil. In Österreich waren es in beiden Gruppen sogar etwas mehr (9,8% bzw. 11,7%).

66) Die Weiterbildungsbeteiligung wird im Folgenden anhand des Anteils jener Personen, die im Zeitraum von vier Wochen vor der Befragung eine Weiterbildung besuchten, gemessen. Die Einschränkung auf den Zeitraum von 4 Wochen vor dem Interview ergibt sich aus der entsprechenden Fragestellung in der Arbeitskräfteerhebung.

Übersicht 28: Weiterbildungsbeteiligungsquoten nach Geschlecht

Salzburg und Österreich, Durchschnitt 2005 bis 2007

	Salzburg		Übriges Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Nur berufsbezogen	6,0	5,4	6,2	5,5
Nur freizeitbezogen	3,1	5,5	3,3	5,5
Beides	0,3	0,7	0,4	0,6
Insgesamt	9,5	11,6	9,8	11,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2004-2007, WIFO-Berechnungen. – Basis = Erwerbsfähige Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Weiterbildungsquote = Anteil der TeilnehmerInnen an zumindest einer Weiterbildung in den letzten 4 Wochen an der gesamten Bevölkerung in Erwerbsbeteiligung.

Dabei zeigen sich sowohl im österreichischen Durchschnitt als auch in Salzburg erhebliche Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Männern und Frauen. Frauen weisen (mit einer Weiterbildungsquote von über 5,5%) nach den Ergebnissen des Mikrozensus eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung in freizeitbezogenen Kursen auf als Männer und besuchen daher auch häufiger binnen eines 4-Wochen-Zeitraumes sowohl einen freizeitbezogenen als auch einen berufsbezogenen Kurs (Übersicht 28).

Bei der berufsbezogenen Weiterbildung weisen Frauen hingegen eine in etwa gleich große Weiterbildungsbeteiligung auf wie Männer. Im Bundesland Salzburg nahmen im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 in den 4 Wochen vor der Befragung in der Arbeitskräfteerhebung rund 6,1% der Frauen an einer berufsbezogenen Weiterbildung teil, wobei 0,7% der Frauen neben dieser Ausbildung noch eine freizeitbezogene Weiterbildung machten, bei den Männern waren es hingegen 6,3% (davon 6% mit nur einer berufsbezogenen Weiterbildung).

Trotz dieser geringen Unterschiede in den Beteiligungsquoten gibt es erhebliche Unterschiede in der Struktur der beruflichen Weiterbildung von Männern und Frauen. Obwohl Frauen oftmals aufgrund von Betreuungspflichten ein nur sehr eingeschränktes Zeitbudget zur Verfügung haben, erhalten sie wesentlich seltener als Männer eine Weiterbildung in Kursen während der Arbeitszeit, die auch oftmals vom Unternehmen bezahlt werden (Übersicht 29). Dafür findet ein höherer Anteil der Weiterbildungen zu Zeiten der Nicht-Erwerbstätigkeit oder außerhalb der Arbeitszeit statt. Der hohe Anteil der Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit deutet auf einen höheren Anteil selbstorganisierter (und wohl auch selbstbezahlter) Kurse der Frauen hin. Insgesamt sind daher Frauen, wenn sie sich an Weiterbildung beteiligen wollen, stärker auf ihre Eigeninitiative angewiesen, was sich in einem hohen Anteil an freizeitbezogenen Weiterbildungen und berufsbezogenen Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit ausdrückt. Männer können sich hingegen wesentlich stärker auf die Angebote in ihren Betrieben verlassen ⁶⁷⁾.

67) Diese Ergebnisse werden auch durch eine Vielzahl an internationalen Studien für andere Länder belegt (z. B. Arulampalam et al., 2003, S. 63f, Bassanini et al., 2005, S. 31ff für neuere Beiträge). Diese zeigen durchwegs, dass Frauen zwar in den meisten europäischen Ländern ähnlich hohe Beteiligungsquoten an berufsbezogener Weiterbildung aufweisen wie Männer, sie aber insofern benachteiligt sind, als sie sich einen größeren Teil dieser Weiterbildungen selbst finanzieren und organisieren müssen.

Übersicht 29: Zeitform der Ausbildung berufsbezogener Weiterbildung

Durchschnitt 2005 bis 2007, in % aller TeilnehmerInnen

	Salzburg		Übriges Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Nur während der Arbeitszeit	48,8	30,5	50,1	32,6
Im Wesentlichen in der Arbeitszeit	7,2	7,9	7,9	6,1
Wesentlich außerhalb der Arbeitszeit	3,2	4,7	3,6	4,8
Nur außerhalb der Arbeitszeit	32,5	43,7	26,5	39,4
War nicht erwerbstätig	8,3	13,3	11,8	17,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2004-2007, WIFO-Berechnungen.

Neben dieser Benachteiligung zeigt sich aber auch ein deutlich unterschiedliches Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern in Abhängigkeit von verschiedenen demographischen Merkmalen (Übersicht 30). So weisen vor allem Akademikerinnen, jüngere und auch arbeitslose Frauen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als ihre männlichen Pendanten, während ältere und schlechter gebildete Frauen hinter den Männern zurückliegen. Insbesondere der höhere Anteil der beruflichen Weiterbildung außerhalb der Erwerbstätigkeit kann dabei auch mit Förderungen von Weiterbildung von Frauen außerhalb der Erwerbstätigkeit (wie z. B. über AMS-Schulungen) erklärt werden.

Die auffälligsten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Männern und Frauen ergeben sich allerdings im Zusammenhang mit dem Familienstand und der Zahl der Kinder. Während verheiratete Männer sogar eine leicht höhere Weiterbildungsbeteiligung haben als unverheiratete, ist die Weiterbildungsbeteiligungsquote der verheirateten Frauen um annähernd 2 Prozentpunkte niedriger als jene der unverheirateten. Noch dramatischer sind die Unterschiede im Bezug auf die Anzahl der Kinder im Haushalt. Während die Weiterbildungsbeteiligung der Männer mit der Zahl der Kinder im Haushalt deutlich ansteigt, fällt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit Kindern deutlich zurück. Dementsprechend sind besonders verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern hinsichtlich der Weiterbildung am deutlichsten benachteiligt.

Übersicht 30: Beteiligungsquoten an berufsbezogener Weiterbildung nach ausgewählten demographischen Merkmalen

	Salzburg		Übriges Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	6,3	6,1	6,6	6,2
Jahre				
2005	6,4	6,2	6,7	6,2
2006	6,5	5,9	6,6	6,3
2007	6,0	6,2	6,5	6,1
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Pflichtschule	2,8	2,1	3,1	2,2
Lehre, BMS	5,5	5,1	5,9	5,4
AHS, BHS	9,1	7,7	8,2	7,7
Universität, FH	13,8	18,0	14,3	17,1
Geburtsort				
Österreich	6,9	6,6	7,0	6,5
Ausland	3,3	3,8	4,5	4,5
Alter				
15-24 Jahre	4,9	5,5	4,9	5,5
25-44 Jahre	7,8	7,6	8,3	7,9
45-64 Jahre	5,3	4,8	5,3	4,5
Erwerbsstatus				
Erwerbstätige	7,3	7,9	7,6	8,2
Arbeitslose	9,1	13,7	10,9	12,5
Nicht-Erwerbspersonen	1,7	1,7	2,0	1,8
Sektor der Beschäftigung¹⁾				
Land- und Forstwirtschaft	3,0	3,7	6,1	3,2
Industrie und Gewerbe	5,6	4,5	5,4	5,0
Dienstleistungen	8,8	8,8	9,4	9,0
Familienstand				
Verheiratet	6,6	5,3	6,7	5,6
Unverheiratet	6,1	7,1	6,5	6,8
Anzahl der Kinder				
0 Kinder unter 6 Jahren	5,9	6,0	6,1	6,1
1 Kind unter 6 Jahren	7,0	5,3	8,5	5,9
2 Kinder unter 6 Jahren	8,0	5,0	8,9	4,6
3 und mehr Kinder unter 6 Jahren	9,5	1,0	8,6	1,3

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2004-2007, WIFO-Berechnungen. – Basis = Erwerbsfähige Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. TeilnehmerInnen an berufsbezogener Weiterbildung sind Personen, die in den vier Wochen vor der Befragung außerhalb des regulären Schulwesens an zumindest einer berufsbezogenen Weiterbildung teilnahmen. – 1) Basis = Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren.

2.5 Gender Budgeting

Gender Budgeting, das als die Anwendung von Gender Mainstreaming auf den Haushaltsprozess, d. h. die Erstellung, Durchführung und Kontrolle der öffentlichen Budgets, verstanden werden kann, ist eines der wichtigsten Instrumente, das der öffentlichen Hand zur Verfügung steht, um mit Hilfe der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dieses Kapitel soll das Potential von Gender Budgeting als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern verdeutlichen. Dies soll sowohl prinzipiell als auch mit Hilfe eines konkreten Beispiels geschehen, anhand dessen exemplarisch grundsätzliche Wirkungszusammenhänge sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt und Handlungsempfehlungen entwickelt werden sollen. Bislang gibt es in Österreich noch kein Bundesland, das systematisch und regelmäßig Gender Budgeting auf den gesamten Landeshaushalt anwendet. Für Oberösterreich wurde 2006 von den AuftragnehmerInnen eine Pilotstudie für drei Budgetbereiche (Bildung, Gesundheit und Sport), die zusammen etwa ein Drittel des gesamten Landesbudgets ausmachen, für die Jahre 2003 (Erfolg) und 2004 (Voranschlag) durchgeführt (vgl. Mayrhober et al., 2006). Darüber hinaus gibt es auf Bundesländerebene keine Gender Budget Initiativen. Das Bundesland Salzburg könnte also mit der Einführung von Gender Budgeting eine gewisse Vorreiterrolle unter den österreichischen Bundesländern einnehmen.

Auf der Landesebene können nur wenige Einnahmenkategorien direkt beeinflusst werden, da sich die Einnahmen eines Bundeslandes im Wesentlichen aus Finanztransfers der übrigen Gebietskörperschaften sowie Ertragsanteilen an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben speisen; die österreichischen Bundesländer haben so gut wie keine eigene Steuerquelle zur Verfügung. Im Grunde beschränken sich daher ihre unmittelbaren einnahmenseitigen Gestaltungsmöglichkeiten auf die Gebühren. Mehr Gestaltungsmöglichkeiten bestehen bezüglich der Ausgaben auf der Landesebene. Die folgenden Ausführungen fokussieren daher bezüglich der methodischen Grundlagen ebenso wie des zur Illustration der Wirkungsweise von Gender Budgeting ausgewählten Beispiels der Kinderbetreuung auf die Ausgabenseite des Landesbudgets. Hierfür wird auf Resultate der erwähnten Gender Budget Analyse für das Land Oberösterreich zurückgegriffen. Diese umfasst die Bereiche Gesundheit, Sport und Bildung und damit auch den Kinderbetreuungsbereich. Es wird versucht, ausgewählte Ergebnisse dieser Studie für den Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen auf die aktuelle Situation im Land Salzburg zu übertragen und davon ausgehend Korrekturmöglichkeiten in einem spezifischen Politikbereich, in dem das Land über entsprechende Kompetenzen verfügt, zu skizzieren.

2.5.1 Zentrale Grundlagen

2.5.1.1 Definition und Ziele von Gender Budgeting

Zentrales Anliegen von Gender Budgeting ist die Verankerung der Geschlechterperspektive in der Haushaltspolitik, also bezüglich öffentlicher Einnahmen und Ausgaben, mit dem Ziel der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Budgeting soll darüber hinaus die Care Economy (d. h. Versorgungs- und Reproduktionsarbeit) sichtbar machen und aufzeigen, welche Wechselwirkungen zwischen Budgetpolitik und Care Economy bestehen.

Gender Budget Initiativen umfassen zwei Phasen. In einem ersten Schritt werden direkte und indirekte geschlechtsspezifische Wirkungen von öffentlichen Einnahmen und Ausgaben (z. B. Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen, Inanspruchnahme öffentlicher Leistungen, Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit im Haushalt) erfasst, um allfällige Gleichstellungsdefizite zu identifizieren. In einem zweiten Schritt werden haushaltspolitische Maßnahmen entworfen und umgesetzt, die bestehenden Gleichstellungsdefizite beseitigen oder zumindest verringern helfen.

2.5.1.2 Methodische Grundlagen

Zunächst ist für die Analyse des Istzustandes in einem bestimmten Budgetbereich ein Analyseraster erforderlich, der die betrachteten Untersuchungsaspekte umfasst. Für die erwähnte Gender Budget Studie für das Land Oberösterreich wurde ein Analyseraster entwickelt, der auf den drei grundlegenden Untersuchungsaspekten Input, Output und Outcome aufbaut. Dabei bezeichnet der Input die für die Bereitstellung einer öffentlichen Leistung aufgewendeten Ressourcen; und zwar sowohl die eingesetzten öffentlichen Mittel als auch die Beschäftigten. Der Output ist das unmittelbare Ergebnis einer budgetpolitischen Maßnahme bzw. der Bereitstellung einer öffentlichen Leistung; d. h. die Inanspruchnahme der öffentlichen Leistung durch die LeistungsbezieherInnen nach Geschlecht. Unter dem Outcome werden die indirekten, mittelbaren Effekte und Folgewirkungen öffentlicher Ausgaben subsumiert: Erstens geht es um den Nutzen sowohl für die BezieherInnen der angebotenen öffentlichen Leistungen selbst (internalisierter Nutzen; inklusive der Zufriedenheit mit dem Leistungsangebot) als auch für mittelbar betroffene Personen(-gruppen) oder die Gesamtwirtschaft (positive externe Effekte). Zweitens interessieren in diesem Zusammenhang die Folge- bzw. Wechselwirkungen zwischen dem öffentlichen Leistungsangebot und der unbezahlten Arbeit im Privathaushalt (Care Economy) bzw. in Form von Ehrenarbeit. Ergänzt werden die Analysen zu Input, Output und Outcome um eine Darstellung der bereichsspezifischen Ausgangssituation, die die Aufgabendefinition, Zuständigkeiten und Kompetenzen des Landes, die bereichsspezifischen Ziele und Gleichstellungsziele sowie die strukturellen Unterschiede in den bereichsspezifischen Lebensbedingungen von Männern und Frauen beinhaltet.

Übersicht 31: Allgemeine Untersuchungsaspekte beim Gender Budgeting

1. BEREICHSSPEZIFISCHE AUSGANGSSITUATION
1.1 Aufgabendefinition des Landes, Zuständigkeiten und Kompetenzen
1.2 Bereichsspezifische politische Ziele und Gleichstellungsziele
1.3 Strukturelle Unterschiede in den bereichsspezifischen Lebensbedingungen von Frauen und Männern
2. ANGEBOTENE LEISTUNGEN (Input und Output)
2.1 Eingesetzte Budgetmittel
2.2 Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der weiteren konkreten Mittelverwendung
2.3 Voraussetzungen für die Mittelgewährung und Vergabemodalitäten
2.4 Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen bereichsspezifischen Leistungen (geschlechtsspez. Aspekte des Angebots)
3. BESCHÄFTIGUNGS- UND EINKOMMENSWIRKUNGEN (Input)
3.1 Direkte Beschäftigungs- und Einkommenseffekte im öffentlichen Dienst
3.2 Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen/für öffentlich (mit-)finanzierte private AnbieterInnen
3.3 Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in durch Investitionen und laufenden Sachaufwand geförderten Wirtschaftsbereichen
4. INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN (Output)
Ausmaß und Struktur der Inanspruchnahme nach Geschlecht
5. ERGEBNIS DER INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN (bereichsspezifischer Outcome)
5.1 Ergebnis der Inanspruchnahme für LeistungsbezieherInnen Individuelle indirekte Effekte aus Leistungsbezug/Inanspruchnahme
5.2 Ergebnis der Inanspruchnahme für andere Personen(-gruppen) Individuelle externe Effekte für mittelbar Betroffene Gesamtwirtschaftliche externe Effekte
5.3 Bewertung der Bedarfserfüllung (aus Gleichstellungsperspektive) Zufriedenheit mit Leistungsangebot; Bedarf nach mehr/anderen Leistungen
6. INDIREKTE EFFEKTE DER LEISTUNGSERBRINGUNG (Outcome, Schwerpunkt Arbeit außerhalb von Markt- und Staatssektor)
Erforderliche Leistungen, die mit den Ausgaben verbunden sind (vor- und nachgelagert), differenziert nach unbezahlter, ehrenamtlicher und inoffizieller Arbeit und den darin gegebenen „Beschäftigungsverhältnissen“ und eingesetzten Arbeitsvolumina nach Männern und Frauen
6.1 Aspekte ehrenamtlicher Tätigkeit Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur
6.2 Unbezahlte Arbeit (Familienangehörige, Nachbarschaftshilfe) Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur
6.3 Inoffizielle Arbeit Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur

Q: Mayrhober et al., 2006, S. 22.

Übersicht 31 enthält die Untersuchungsaspekte, die für die Analyse der Ausgaben eines Bundeslandes und damit auch für die Kinderbetreuungseinrichtungen des Landes Salzburg angewendet werden.

Den Ausgangspunkt der Analyse bildet die bereits erläuterte bereichsspezifische Ausgangssituation. Anschließend werden die angebotenen Leistungen untersucht, wobei als Input die eingesetzten Budgetmittel, die Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der weiteren konkreten Mittelverwendung sowie die Voraussetzungen für die Mittelgewährung und Vergabemodalitäten und als Output die Art, das Ausmaß und die Struktur der angebotenen bereichsspezifischen Leistungen erfasst werden. Es folgt als weiteres Element der Input-Analyse die Untersuchung der Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen der betrachteten öffentlichen Leistungen, die nicht nur die direkten Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen im öffentlichen Dienst, sondern auch jene in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen bzw. für öffentlich (mit-)finanzierte AnbieterInnen sowie in durch Investitionen und laufenden Sachaufwand geförderten Wirtschaftsbereichen beinhalten. Als Teil der Output-Analyse folgt dann die Betrachtung der Inanspruchnahme der Leistungen, d. h. Ausmaß und Struktur der Inanspruchnahme nach Geschlecht. Der Outcome setzt sich, wie bereits erläutert, aus dem bereichsspezifischen Outcome für die LeistungsbezieherInnen (inklusive der Bewertung der Bedarfserfüllung aus Gleichstellungsperspektive) und für andere Personen(-gruppen) einerseits sowie den indirekten Effekten der Leistungserbringung im Zusammenhang mit der unbezahlten Arbeit andererseits zusammen.

2.5.2 Ist-Analyse: Kinderbetreuungseinrichtungen im Land Salzburg

Die folgende Gender Budget Analyse der Kinderbetreuungseinrichtungen im Land Salzburg wird sich schwerpunktmäßig auf die Istanalyse konzentrieren, d. h. – soweit auf der Grundlage der verfügbaren Daten und Informationen möglich – auf die Untersuchung der angebotenen Leistungen und des dafür erforderlichen Inputs, des Outputs sowie des Outcome. Die Ableitung eines umfassenden Kataloges von Handlungsempfehlungen ist im Rahmen dieser Studie nicht möglich; es werden daher nur dort Handlungsempfehlungen grob skizziert, wo Gleichstellungsdefizite sehr deutlich sichtbar sind und ein Handlungs- bzw. Veränderungsbedarf evident ist. Auch muss sich die Untersuchung auf eine statische Analyse beschränken: Zugrunde gelegt werden die Daten für das letzte verfügbare Jahr. Längerfristige Entwicklungen und Veränderungen etwa in den eingesetzten Ressourcen können daher nicht aufgezeigt werden. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass sich die Untersuchung auf institutionelle Betreuungseinrichtungen beschränkt, da den AuftragnehmerInnen Informationen zur betrieblichen Kinderbetreuungen nicht vorliegen. Dieses Defizit der vorliegenden Analyse ist insofern gravierend, als ein explizites Ziel der Salzburger Landesregierung die Förderung des Ausbaus der betrieblichen Kinderbetreuung ist.

2.5.2.1 Bereichsspezifische Ausgangssituation

Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen des Landes Salzburg im Bereich Kinderbetreuung

Gemäß Art. 14 (4) lit. b B-VG fällt bezüglich des Kindergarten- und Hortwesens die Gesetzgebung ebenso wie die Vollziehung den Bundesländern zu. Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen sind im Land Salzburg größtenteils die Gemeinden; daneben gibt es private Träger (Vereine, Pfarren, Ordensgemeinschaften, Privatpersonen oder Unternehmen). Diesen obliegt somit auch die Errichtung und Erhaltung der Kinderbetreuungseinrichtungen. Das Land Salzburg ist an der Finanzierung der Kinderbetreuungseinrichtungen mitbeteiligt.

Rechtliche Grundlage für die Kinderbetreuung in Salzburg ist das novellierte Salzburger Kinderbetreuungsgesetz 2007.

Zielsetzungen und Gleichstellungsziele des Landes Salzburg im Bereich der Kinderbetreuung

Die Salzburger Landesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm die Entwicklung flexibler, bedarfsgerechter, leistbarer und gemeindeübergreifender Kinderbetreuungsangebot festgehalten. Insbesondere sollten die betriebliche Kinderbetreuung sowie Einrichtungen im ländlichen Raum besser gefördert werden. Ein weiteres Ziel ist ein nachfrageorientierter Ausbau von Ferienbetreuungsplätzen. Inzwischen wurde auf der Landesebene im Rahmen einer Artikel-14a-Vereinbarung der Regierungsbeschluss über das verpflichtende kostenfreie letzte Kindergartenjahr auf Landesebene rechtlich wirksam.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Salzburg

Übersicht 32 enthält die mit dem Mikrozensus 2002 erhobenen Daten zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Bundesland Salzburg und – zum Vergleich – für Österreich insgesamt ⁶⁸⁾. Das Gesamtvolumen an unbezahlter Arbeit im Haushalt und für Kinderbetreuung belief sich in Salzburg im Jahr 2002 pro Woche auf 7,73 Mio. Stunden. Davon entfielen 6,47 Mio. Stunden (84%) auf Frauen und 1,26 Mio. Stunden (16%) auf Männer. Die Verteilung der unbezahlten Familienarbeit zwischen Frauen und Männern ist somit in Salzburg noch etwas ungleicher als im Österreich-Durchschnitt, wo auf die Frauen 81% der unbezahlten Arbeit entfielen. Das wöchentliche Gesamtvolumen der von Frauen aufgewendeten Arbeit für Kinderbetreuung lag im Land Salzburg bei 1,87 Mio. Stunden, die Männer kamen auf 0,47 Mio. Stunden. Somit übernahmen Frauen drei Viertel der unbezahlten Arbeit für Kinderbetreuung.

Die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit pro Woche lag im Bundesland Salzburg sowohl für Frauen als für Männer über dem österreichischen Durchschnitt: In Salzburg ansässige Frauen arbeiteten 48,8 Stunden pro Woche, gegenüber 45,2 Stunden pro Woche im Österreich-Durchschnitt; Männer in Salzburg arbeiteten 36,3 Stunden pro Woche, gegenüber 35,1 Stunden pro Woche im Österreich-Durchschnitt. Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit der Frauen in Salzburg überstieg somit jene der Männer um 12,5 Stunden.

68) Die aktuellsten verfügbaren Daten zur Zeitverwendung in Österreich stammen von einer Sondererhebung im Rahmen des Mikrozensus 2002. Die letzte Zeitverwendungserhebung wurde 1992 durchgeführt. Derzeit läuft eine von der Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst in Auftrag gegebene Zeitverwendungserhebung, die im Februar 2009 abgeschlossen sein wird und deren Ergebnisse voraussichtlich ab Herbst 2009 veröffentlicht werden.

Von der Gesamtarbeitszeit der Frauen im Bundesland Salzburg entfielen insgesamt 30,7 Wochenstunden auf unbezahlte Familienarbeit, davon 21,8 Stunden für Arbeit im Haushalt und 8,9 Stunden für Kinderbetreuung. Dies entspricht 63% der Gesamtarbeitszeit. Dementsprechend verblieben 37% der Gesamtarbeitszeit bzw. 18,1 Stunden für bezahlte Erwerbsarbeit.

Die Männer wendeten in Salzburg insgesamt 6,6 Stunden (18,2% der Gesamtarbeitszeit) für unbezahlte Arbeit auf, davon 4,1 Stunden für Haushaltsarbeit und 2,5 Stunden für Kinderbetreuung. Somit erreichte ihre durchschnittliche wöchentliche unbezahlte Arbeitszeit gut ein Fünftel jener der Frauen. Etwas geringer ist die Differenz zwischen Männern und Frauen bei der Kinderbetreuungsarbeit: Der Arbeitseinsatz der Männer für Kinderbetreuung beträgt 28% des Arbeitseinsatzes der Frauen. 81,8% der durchschnittlichen wöchentlichen Gesamtarbeitszeit der Männer – 29,7 Stunden pro Woche – war der bezahlten Erwerbsarbeit gewidmet. Insgesamt entfielen drei Fünftel der insgesamt 9,45 Mio. Stunden pro Woche, die für bezahlte Erwerbsarbeit aufgewendet wurden, auf Männer.

Übersicht 32: Bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit

Salzburg und Österreich nach Geschlecht, 2002

		Salzburg		Österreich	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Unbezahlte Arbeit im Haushalt	in Stunden/Woche	21,8	4,1	20,0	4,7
	in % an Gesamtarbeitszeit	44,8	11,3	44,2	13,5
	Gesamt volumen in 1.000	4.600	781,7	66.463,8	14.524,5
Unbezahlte Arbeit für Kinderbetreuung	in Stunden/Woche	8,9	2,5	8,0	2,5
	in % an Gesamtarbeitszeit	18,2	6,9	17,6	7,0
	Gesamt volumen in 1.000 Stunden	1.872,9	473,8	26.540,2	7.553,4
Gesamte unbezahlte Arbeit	in Stunden/Woche	30,7	6,6	28,0	7,2
	in % an Gesamtarbeitszeit	63,0	18,2	61,8	20,5
	Gesamt volumen in 1.000 Stunden	6.472,9	1.255,5	93.004	22.077,9
Bezahlte Erwerbsarbeit	in Stunden/Woche	18,1	29,7	17,3	27,9
	in % an Gesamtarbeitszeit	37,0	81,8	38,2	79,4
	Gesamt volumen in 1.000 Stunden	3.804,8	5.648,1	57.491,9	85.310,5
Gesamtarbeitszeit	in Stunden/Woche	48,8	36,3	45,2	35,1
	Gesamt volumen in 1.000 Stunden	10.277,7	6.903,7	150.495,8	107.388,4

Q: Statistik Austria (2003). – Wohnbevölkerung ab 18 Jahren.

Die durchschnittliche als unbezahlte Arbeit erbrachte Anzahl der Wochenstunden, die für Kinderbetreuung aufgewendet werden, bezieht sich auf die gesamte Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, somit auch auf Personen ohne Kinder sowie ältere Menschen ohne betreuungspflichtige Kinder. Übersicht 33 enthält, um sich dem tatsächlichen Aufwand für Kinderbetreuung bei Personen mit betreuungspflichtigen Kindern anzunähern, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Kinderbetreuung nach Altersgruppen; allerdings nur für Gesamtösterreich, da nach Bundesländern differenzierte Daten nicht vorliegen. Auch hier muss berücksichtigt werden, dass nicht nach dem Vorhandensein von betreuungspflichtigen Kindern unterschieden wird. Diese Disaggregation nach Altersgruppen verdeutlicht, dass unbezahlte Arbeit für Kinderbetreuung schwerpunktmäßig in den Altersgruppen von 25 bis 44 Jahren erbracht wird. Die geschlechterdifferenzierte Darstellung zeigt noch deutlicher den unterschiedlichen Zeitaufwand zwischen Männern und Frauen: So verbringen Frauen zwischen 25 und 29 Jahren fast 18 Stunden pro Woche mit Kinderbetreuung, Männer dagegen nur knapp 3 Stunden oder gut 16% des Zeitaufwandes der Frauen. In den darüber liegenden Altersgruppen – mit zunehmendem Alter der Kinder – nähert sich der Zeitaufwand der Frauen allmählich jenem der Männer an, überschreitet diesen aber nach wie vor um ein Mehrfaches.

Übersicht 33: Arbeitszeit für Kinderbetreuung nach Altersgruppen und Geschlecht

Österreich, in Stunden pro Woche, 2002

Altersgruppen	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	40-50
Frauen	5,7	17,7	23,1	19,8	10,7	3,8
Männer	0,7	2,8	5,6	5,7	4,6	2,6

Q: Statistik Austria (2003).

2.5.2.2 Angebotene Leistungen

Anzahl institutioneller Betreuungseinrichtungen und verfügbarer Betreuungsplätze

Übersicht 34 enthält die Anzahl der institutionellen Betreuungseinrichtungen sowie der jeweils verfügbaren Plätze nach Betreuungsformen für das Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg. Insgesamt gibt es 425 Einrichtungen (Krabbelstuben, Kindergärten, alterserweiterte Gruppen und Horten) mit 19.257 Plätzen. Davon sind gut drei Viertel öffentlich, das restliche Viertel entfällt auf private Träger. Mit 14.393 Plätzen vereinigen die 226 Kindergärten die weitaus größte Anzahl der verfügbaren Betreuungsplätze auf sich, gefolgt von den alterserweiterten Gruppen (2.754 Plätze) und den Horten (1.298 Plätze). In den 56 Krabbelstuben stehen 812 Plätze zur Verfügung. Während das Angebot an Betreuungsplätzen in Kindergärten und Horten zum weit überwiegenden Teil von öffentlichen Trägern bereitgestellt wird (mit jeweils 84% bzw. 76,9% der Gesamtzahl der Plätze), entfallen bei den alterserweiterten Gruppen die Hälfte (50,9%) und bei den Krabbelstuben über drei Viertel (77,1%) auf private Träger.

Übersicht 34: Anzahl institutioneller Betreuungseinrichtungen und verfügbarer Betreuungsplätze

Nach Betreuungsform für das Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Einrichtungen		Plätze	
	Anzahl	Insgesamt	Öffentliche	
			Anzahl	Anteil in %
Krabbelstube	56	812	186	22,9
Kindergarten	226	14.393	12.095	84,0
Alterserweiterte Gruppe ¹⁾	121	2.754	1.403	50,9
Hort	22	1.298	998	76,9
Insgesamt	425	19.257	14.682	76,2

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Übersicht 35 zeigt die regionale Verteilung der institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Betreuungsform. Wenig überraschend konzentrieren sich die Betreuungseinrichtungen auf die Stadt Salzburg: Hier befinden sich 32 der 56 Krabbelstuben (57%) und 19 der 22 Horte (86%). Umgekehrt haben 86,6% aller Salzburger Gemeinden keine Krabbelstube und 96,6% keinen Hort. Weniger stark ist die Konzentration auf die Stadt Salzburg bei den alterserweiterten Gruppen: Etwa ein Fünftel dieser Betreuungsform entfällt auf die Stadt Salzburg; gleichzeitig haben jedoch 44,5% aller Gemeinden keine alterserweiterte Gruppe. Relativ wenig regional konzentriert sind die Kindergärten, von deren Gesamtbestand 26,5% in der Stadt Salzburg zu finden sind: Fast alle Salzburger Gemeinden haben mindestens einen Kindergarten. Regional dürfte es daher erhebliche Defizite beim Betreuungsangebot für sehr junge Kinder sowie für Schulkinder geben. Die räumliche Konzentration von Krabbelstuben und Horten könnte auch deren Vollausslastung (vgl. dazu Abschnitt 2.2.3) erklären.

Übersicht 35: Regionale Verteilung der institutionellen Betreuungseinrichtungen

Nach Betreuungsform für das Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Gemeinden mit ... Einrichtungen absolut (in %)							
	0	1	2	3	4	5	6	mehr als 6
Krabbelstube	103 (86,6)	11 (9,2)	3 (2,5)	1 (0,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,8)
Kindergarten	4 (3,4)	83 (69,7)	18 (15,1)	7 (5,9)	5 (4,2)	0 (0,0)	1 (0,8)	1 (0,8)
Alterserweiterte Gruppe ¹⁾	53 (44,5)	45 (37,8)	13 (10,9)	5 (4,2)	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,7)	1 (0,8)
Hort	115 (96,6)	3 (2,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,8)

Q: Land Salzburg. – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Ein alle Altersgruppen umfassendes Betreuungsangebot ist somit nur in relativ wenigen Gemeinden zu finden. Alle 4 Betreuungsformen finden sich lediglich in 2 der insgesamt 119 Salzburger Gemeinden, davon ist eine die Stadt Salzburg, die andere Hallein. Zwar gibt es umgekehrt nur 3 Gemeinden, die überhaupt keine Betreuungsform anzubieten haben (Göming, Weißpriach und St. Martin bei Lofer). In der Mehrzahl der Gemeinden sind jedoch lediglich 1 Betreuungsform (knapp 40% der Gemeinden) oder 2 Betreuungsformen (44,5%) vorhanden; dabei dominieren Kindergärten und alterserweiterte Gruppen.

Versorgungsquoten

Aus Gender Perspektive sind die Versorgungsquoten von Interesse, d. h. die Zahl der verfügbaren Plätze in Relation zur Anzahl der Bevölkerung im betreffenden Alter, da sie Aufschluss über etwaige Angebotslücken geben, aufgrund derer die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt nicht oder nicht im gewünschten Ausmaß möglich ist. Die entsprechenden Daten waren allerdings nicht verfügbar.

Betreuungsquoten

Die außerfamiliäre Betreuung von Kindern in institutionellen Betreuungsformen konzentrierte sich mit knapp drei Viertel auf die Kindergärten, daneben spielten die alterserweiterten Gruppen mit knapp 16% eine gewisse Rolle. Insgesamt ein geringes Gewicht haben mit 4,6% bzw. 6,5% Krabbelstuben bzw. Horte. Nach Altersgruppen betrachtet, verlagert sich mit zunehmendem Alter der betreuten Kinder das Gewicht von den Krabbelstuben und den alterserweiterten Gruppen auf die Kindergärten, in denen sich die weitaus meisten der betreuten Kinder zwischen 3 und unter 6 Jahren befinden. Kinder zwischen 6 und 15 Jahren teilen sich auf alterserweiterte Gruppen und Horte auf. Im Betreuungsjahr 2007/08 befanden sich insgesamt 17.747 Kinder in institutionellen Betreuungsformen.

Übersicht 36: Betreute Kinder nach Altersgruppen und Betreuungsform

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Altersgruppe in Jahren							Insgesamt
	0 bis unter 2	2 bis unter 3	3 bis unter 4	4 bis unter 5	5 bis unter 6	6 bis unter 10	10 bis unter 15	
	Anzahl							
Krabbelstube	283	511	15	1	0	0	0	810
Kindergarten	10	296	2.979	4.575	5.015	81	0	12.956
Alterserw. Gruppe ¹⁾	103	326	440	315	280	1.223	140	2.827
Hort	0	0	0	0	4	881	269	1.154
	Anteil in %							
Krabbelstube	71,5	45,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6
Kindergarten	2,5	26,1	86,8	93,5	94,6	3,7	0,0	73,0
Alterserw. Gruppe ¹⁾	26,0	28,8	12,8	6,4	5,3	56,0	34,2	15,9
Hort	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,3	72,4	6,5
Insgesamt	396	1.133	3.434	4.891	5.299	2.185	409	17.747

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Übersicht 37 gibt die Betreuungsquoten nach Alter und Betreuungsform an, d. h. den Anteil der Kinder in der jeweiligen Altersgruppe, die sich in einer institutionellen oder nicht-institutionellen Betreuungsform befanden. Die Betreuungsquoten nehmen zunächst mit dem Alter der Kinder zu; sie steigen von 5,3% in der Altersgruppe 0 bis unter 2 Jahre auf 97,7% in der Altersgruppe 5 bis unter 6 Jahre. Ab 6 Jahren, d. h. mit Erreichen des Schulalters, gehen sie deutlich zurück; auf 16,2% in der Altersgruppe 6 bis unter 10 Jahre bzw. auf 8% in der Altersgruppe 10 bis unter 15 Jahre.

Interessant ist darüber hinaus die Verteilung der Kinder auf institutionelle und nicht-institutionelle Betreuungsformen. So fällt zunächst auf, dass im Bundesland Salzburg Tagesmütter eine geringere Rolle spielen als Krabbelstuben, zumindest für die Kinder bis unter 3 Jahre, die die eigentliche „Klientel“ für Krabbelstuben sind. Anders als man vermuten könnte, werden auch die ganz kleinen Kinder wesentlich häufiger in institutionellen als in nicht-institutionellen Betreuungsformen untergebracht. Auch haben die ganztägigen Schulformen eine größere Bedeutung als die Horte. Insgesamt sind in allen Altersgruppen – mit Ausnahme der Altersgruppe von 10 bis unter 15 Jahren, wo die ganztägigen Schulformen dominieren – institutionelle Betreuungsformen weitaus wichtiger als nicht-institutionelle Betreuungsformen.

Übersicht 37: Betreuungsquoten nach Alter und Betreuungsform in %

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Altersgruppe in Jahren							Insge- samt
	0 bis unter 2	2 bis unter 3	3 bis unter 4	4 bis unter 5	5 bis unter 6	6 bis unter 10.	10 bis unter 15	
Krabbelstube	2,8	9,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Kindergarten	0,1	5,6	56,4	85,3	91,8	0,4	0,0	15,1
Alterserw. Gruppe¹⁾	1,0	6,1	8,3	5,9	5,1	5,4	0,4	3,3
Hort	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	3,9	0,9	1,3
Insgesamt – instit.	3,9	21,3	65,0	91,2	97,0	9,7	1,3	20,7
Tagesmütter	1,4	5,0	2,1	1,0	0,7	0,9	0,2	1,0
Ganztäg. Schulf.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7	6,5	3,9
Insgesamt – nicht-inst.	1,4	5,0	2,1	1,0	0,7	6,5	6,7	4,9
Insgesamt	5,3	26,3	67,1	92,2	97,7	16,2	8,0	25,6

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

In regionaler Perspektive weisen die Betreuungsquoten eine recht breite Streuung auf, wie Übersicht 38 zeigt. In der untersuchten Stichprobe reichen – bezirksweise betrachtet – die Betreuungsquoten von 17,7% im Pinzgau bis zu 21,4% im Tennengau. Gemeindeweise betrachtet, reichen die Betreuungsquoten von 10,5% in Piesendorf bis zu 29,1% in St. Michael.

Übersicht 38: Betreuungsquoten nach Bezirken (Stichprobe)

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Flachgau		Tennengau		Pongau		Pinzgau		Lungau	
Eugendorf	22,0	Abtenau	20,2	Bad Gastein	21,4	Bramberg	15,8	Mariapfarr	16,7
Grödig	26,4	Golling	19,3	Bad Hofgastein	14,5	Bruck/Glstr.	15,6	Mauterndorf	12,1
Neumarkt	20,8	Hallein	23,5	Bischofshofen	19,7	Mittersill	20,8	St. Michael	29,1
Oberndorf	21,5	Kuchl	16,2	Großarl	12,7	Piesendorf	10,5	Zederhaus	12,9
Seekirchen	19,6	Puch	19,6	Radstadt	18,4	Saalfelden	18,1	Tamsweg	21,0
Straßwalchen	16,7	Oberalm	26,5	St. Johann	20,2	Zell/See	20,5		
Thalgau	15,6								
Wals-	24,9								
Siezenheim									
Insgesamt	21,1		21,4		18,2		17,7		20,4

Q: AK (Eigenerhebung).

Dauer der Betreuung und Betriebszeiten der Betreuungseinrichtungen

Übersicht 39 enthält die betreuten Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Dauer des Aufenthalts, differenziert nach Betreuungsformen. Insgesamt werden 5.424 Kinder (30,6%) ganztägig betreut. Der Anteil der ganztägig betreuten Kinder ist mit 71,8% in den Horten am höchsten, aber auch in den Krabbelstuben wird über die Hälfte (56,4%) der Kinder ganztägig betreut. Die Kindergärten sowie die alterserweiterten Gruppen haben mit etwa einem Viertel die niedrigsten Ganztags-Betreuungsquoten; hier wird der Großteil der Kinder nur halbtags betreut. Die nur halbtags betreuten Kinder sind in den Krabbelstuben sowie den Kindergärten überwiegend vormittags untergebracht, während in den alterserweiterten Gruppen und – naturgemäß – in den Horten die Nachmittagsbetreuung die weitaus wichtigere Rolle spielt.

Von Interesse ist darüber hinaus, ob in der Betreuungseinrichtung ein Mittagessen angeboten wird, da dies die Ausübung einer Berufstätigkeit wesentlich erleichtert. Im Durchschnitt der Salzburger Kinderbetreuungseinrichtungen erhalten 43,7% der betreuten Kinder ein Mittagessen. In den Horten sind es so gut wie alle Kinder, in den Krabbelstuben etwa vier Fünftel und in den alterserweiterten Gruppen drei Viertel. Relativ gering ist der Anteil der betreuten Kinder mit Mittagessen mit knapp 30% dagegen in den Kindergärten.

Übersicht 39: Betreute Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen

Nach Dauer des Aufenthalts und Betreuungsform für das Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

	Ganztägig		Dauer des Aufenthalts				Betreute Kinder		Davon mit Mittagessen
			Nur vormittags		Nur nachmittags				
Betreuungsform	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %
Krabbelstube	457	56,4	297	36,7	56	6,9	810	100,0	79,1
Kindergarten	3.461	26,7	9.448	72,9	47	0,4	12.956	100,0	29,5
Alterserw. Gruppe¹)	678	24,0	704	24,9	1.445	51,1	2.827	100,0	76,0
Hort	828	71,8	9	0,8	317	27,5	1.154	100,1	98,7
Insgesamt	5.424	30,6	10.458	58,9	1.865	10,5	17.747	100,0	43,7

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Übersicht 40: Anzahl Ganztageseinrichtungen, Ganztagesplätze und durchschnittliche Öffnungszeiten

Nach Betreuungsform für das Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Anzahl Ganztageseinrichtungen	Anteil an allen Einrichtungen in %	Anzahl Ganztagesplätze	Anteil an allen Betreuungsplätzen in %	Ø Wochenstunden	Ø Wochen geöffnet
Krabbelstube	54	96,4	796	98,0	49,0	48,9
Kindergarten	178	78,8	12.708	88,3	45,5	44,4
Alterserweiterte Gruppe ¹⁾	113	93,4	2.602	94,5	42,8	46,5
Hort	22	100,0	1.298	100,0	52,6	45,5
Insgesamt	367	86,4	17.404	90,4	47,5	45,6

Q: Land Salzburg. – Als Ganztageseinrichtungen gelten jene Einrichtungen, die über die Mittagszeit geöffnet haben. – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Übersicht 40 bietet Informationen zu den Ganztageseinrichtungen, wobei als Ganztageseinrichtungen bei Statistik Austria jene Einrichtungen definiert werden, die über die Mittagszeit geöffnet haben. Insgesamt sind danach 86,4% der institutionellen Betreuungseinrichtungen als Ganztageseinrichtungen und 90,4% der verfügbaren Plätze als Ganztagesplätze definiert. Naturgemäß sind sämtliche Horte ganztags geöffnet und bieten ausschließlich Ganztagesplätze an. Auch in den Krabbelstuben sowie den alterserweiterten Gruppen wird fast nur Ganztagesbetreuung angeboten. Dagegen bieten immerhin mehr als ein Fünftel der Kindergärten keine Ganztagesbetreuung an; gut ein Zehntel der Betreuungsplätze in Kindergärten sind keine Ganztagesplätze.

Insgesamt stehen 17.404 Ganztagesplätze zur Verfügung. Die Zahl der verfügbaren Ganztagesplätze übersteigt somit jene der tatsächlich in Anspruch genommenen (5.424) bei weitem – um das 3,2-Fache. Für diese Diskrepanz gibt es mehrere mögliche Erklärungen. Erstens könnten die Definitionen von „ganztägig“ abweichen. Hierfür würde sprechen, dass bei den verfügbaren Plätzen das Kriterium für „Ganztägigkeit“ ist, dass über die Mittagszeit geöffnet ist; ungeachtet der Länge der Öffnungszeiten. Dagegen spricht allerdings die Länge der durchschnittlichen Öffnungszeiten, die in allen institutionellen Betreuungsformen deutlich über 40 Wochenstunden liegen: Von 42,8 Wo-

chenstunden in den alterserweiterten Gruppen bis 52,6 Wochenstunden in den Horten. Ein zweiter Grund könnte sein, dass der tatsächliche Bedarf an Ganztagesplätzen das verfügbare Angebot erheblich unterschreitet; allerdings ist dies nicht sehr wahrscheinlich, da sich dann die Frage stellt, weshalb die Einrichtungen ein solch massives Überangebot an Ganztagesplätzen zur Verfügung stellen sollten.

Insgesamt haben die ganztägig geöffneten Betreuungseinrichtungen durchschnittlich 47,5 Stunden pro Woche geöffnet und würden so im Durchschnitt grundsätzlich eine Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglichen. Am längsten sind die durchschnittlichen Öffnungszeiten der Horte, mit 52,6 Wochenstunden; am kürzesten haben die alterserweiterten Gruppen mit 42,8 Wochenstunden geöffnet. Leider sind keine Informationen zur regionalen Verteilung der Ganztageseinrichtungen verfügbar.

Was die Jahresöffnungszeiten anbelangt, so sind die Schließzeiten der Kindergärten und Horte im Durchschnitt länger als ein normaler Urlaubsanspruch: Die Kindergärten haben durchschnittlich 44,4 Wochen pro Jahr geöffnet, die Horte 45,5 Wochen pro Jahr. Die Krabbelstuben haben dagegen deutlich längere Jahresöffnungszeiten, mit 48,9 Wochen pro Jahr.

Die durchschnittlichen Öffnungszeiten an den Betriebszeiten werden in Übersicht 41 angegeben. Gut drei Viertel der Einrichtungen öffnen bis spätestens 7.30 Uhr und ermöglichen somit auch Eltern mit einem frühen Arbeitsbeginn die Unterbringung der Kinder in einer institutionellen Betreuungseinrichtung. Bei den Krabbelstuben sind es gut 80%, bei den Kindergärten sogar 86%.

Die Schließungszeiten dagegen sind wesentlich weniger mit einer längeren Erwerbstätigkeit vereinbar. So schließt etwa ein Drittel der Betreuungseinrichtungen spätestens um 15.30 Uhr. Gut die Hälfte (53,4%) der Betreuungseinrichtungen haben Schließzeiten, die mit einer längeren Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind: Sie schließen nach 16.30 Uhr. Längere Öffnungszeiten haben insbesondere die Einrichtungen für sehr junge sowie für ältere Kinder: Knapp die Hälfte (48,2%) der Krabbelstuben hat mindestens bis 17.00 Uhr geöffnet, bei den Horten sind es fast zwei Drittel (63,6%). Bei den Kindergärten dagegen sind es nur knapp ein Viertel (23%). Frühe Schließungszeiten erfordern nicht nur eine relativ kürzere Erwerbstätigkeit eines Elternteiles, sondern führen auch dazu, dass der kürzer arbeitende Elternteil primär für das Abholen der Kinder zuständig ist.

Übersicht 41: Kinderbetreuungseinrichtungen nach Betriebszeiten

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg, Anteile in %

	Krabbelstuben	Kindergarten	Alterserweiterte Gruppen	Hort	Insgesamt
Öffnungszeit					
bis 5.59	-	-	-	-	0,0
6.00 bis 6.29	3,6	0,9	-	4,5	1,0
6.30 bis 6.59	23,2	14,6	12,4	45,5	16,7
7.00 bis 7.29	53,6	70,4	47,1	31,8	60,0
7.30 bis 7.59	19,6	12,4	14,9	-	13,4
8.00 bis 8.59	-	1,8	-	4,5	1,0
9.00 bis 9.59	-	-	-	-	-
10.00 bis 10.59	-	-	3,3	4,5	1,0
11.00 bis 11.59	-	-	20,7	4,5	6,1
12.00 bis 12.59	-	-	1,7	4,5	0,7
nach 13.00	-	-	-	-	-
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Schließzeit					
12.00 bis 12.59	1,8	11,1	2,5	-	6,8
13.00 bis 13.59	5,4	19,5	6,6	-	12,9
14.00 bis 14.59	14,3	9,7	7,4	-	9,2
15.00 bis 15.29	8,9	4,9	3,3	-	4,7
15.30 bis 15.59	3,6	3,1	3,3	-	3,1
16.00 bis 16.29	8,9	8,4	14,9	-	9,9
16.30 bis 16.59	8,9	20,4	16,5	36,4	18,6
17.00 bis 17.59	12,5	15,5	28,1	18,2	18,8
18.00 bis 18.59	23,2	5,3	9,9	31,8	10,4
19.00 und später	12,5	2,2	7,4	13,6	5,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria (2008).

Tarifgestaltung

Ein wichtiger Output-Aspekt (nicht nur aus Geschlechterperspektive) ist schließlich die Tarifgestaltung. Mit dem novellierten Salzburger Kinderbetreuungsgesetz 2007 wurde die verpflichtende soziale Staffelung der Gebühren für Tagesbetreuungseinrichtungen abgeschafft. Auch sind die Ganztageseinrichtungen zur Einhebung von Mindestelternbeiträgen verpflichtet; werden diese unterschritten, so geht der Anspruch auf die Landesförderung verloren. Der Mindesttarif beläuft sich für eine Ganztagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren auf € 116, für Kinder ab 3 Jahren auf € 72 pro Monat; hinzu kommt ein die durchschnittlichen Kosten deckender Beitrag von € 3 für ein tägliches Mittagessen. Gleichzeitig sind die Einrichtungen bis zu einer Tarifobergrenze von € 440 pro Monat völlig frei in ihrer Tarifgestaltung. Unter Ganztagesbetreuung wird dabei ein Mindestumfang von 31 Wochenstunden verstanden.

Aus Gleichstellungssicht kann diese Regelung insofern problematisch sein, als – bei Verzicht auf eine soziale Staffelung und Ausschöpfung der Tarifobergrenzen – im unteren Einkommensbereich negative Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung gesetzt werden, da nach Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten nur ein relativ geringer Nettoverdienst erzielbar ist. Dies betrifft insbesondere Frauen, die im Durchschnitt weniger verdienen als Männer und im Niedrigeinkommensbereich sehr stark repräsentiert sind.

Bislang bieten allerdings über 80% der betrachteten Kinderbetreuungseinrichtungen nach wie vor eine soziale Staffelung der Gebühren an. Lediglich 7,2% der untersuchten Einrichtungen haben keine soziale Staffelung oder Ermäßigungen der Gebühren. In 11,5% der Einrichtungen findet sich keine soziale Staffelung, sondern es wird lediglich ein Preisnachlass für Geschwister gewährt. Relativiert wird die Problemlage dadurch, dass 43% der Betreuungseinrichtungen deutlich unter der Tarifobergrenze bleiben; einige Einrichtungen bieten zudem das tägliche Mittagessen gratis an.

Gender Aspekte des Leistungsangebotes

Aus der Gender Perspektive sind bezüglich des Outputs schließlich auch Gender Aspekte des Leistungsangebotes relevant. Dies betrifft unmittelbar die Kinder, die in den Kinderbetreuungseinrichtungen untergebracht sind. Hier wäre von Interesse, inwieweit die Arbeit in den Betreuungseinrichtungen auf einer geschlechtergerechten Pädagogik aufbaut; abzulesen etwa an Leitbildern oder Konzepten. In diesem Zusammenhang könnte auch untersucht werden, ob und welche Angebote zur Fortbildung im Bereich geschlechtergerechte Pädagogik es für das in den Einrichtungen tätige Fachpersonal gibt. Eine solche Untersuchung kann allerdings im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden.

2.5.2.3 Beschäftigung

Übersicht 42 enthält die Anzahl der Beschäftigten in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Verwendung, Geschlecht und Betreuungsform für das Betreuungsjahr 2007/08. Insgesamt waren 2.485 Frauen und 131 Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt. Davon arbeitete der Großteil (1.636 Frauen und 59 Männer) in Kindergärten, gefolgt von alterserweiterten Gruppen (448 Frauen und 26 Männer). Auf die Krabbelstuben entfielen 240 weibliche und 23 männliche Beschäftigte, auf die Horte 161 weibliche und 23 männliche Beschäftigte.

Wie Übersicht 42 zeigt, ist die Beschäftigung in Kinderbetreuungseinrichtungen sehr stark weiblich dominiert. Der Anteil der Frauen am gesamten Personal in institutionellen Betreuungseinrichtungen betrug 95%. Besonders gering ist der Männeranteil am gesamten Fachpersonal (2,3%) und in der Gruppe der HelferInnen (3%); im Vergleich dazu überdurchschnittlich hoch ist er mit 14,7% beim Reinigungs- und Hauspersonal. In den Kindergärten ist die geringe Repräsentanz der Männer am ausgeprägtesten: Hier sind 99% des Fachpersonals, 98,1% der HelferInnen und 87,9% des Reinigungs- und Hauspersonals weiblich, sodass der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Kindergärten 96,5% erreicht. In den Horten sind immerhin 12,5% der Beschäftigten Männer; bei den HelferInnen beläuft sich der Männeranteil sogar auf 30%. Interessant ist der im Vergleich zu den Kindergärten deutlich höhere Anteil der Männer in den Krabbelstuben, obwohl dort jüngere Kinder als in den Kindergärten betreut werden: Insgesamt sind in den Krabbelstuben 8,7% der Beschäftigten männlich,

was nicht nur auf den hohen Männeranteil am Reinigungs- und Hauspersonal (26,7%) zurückgeht, sondern auch auf einen leicht überdurchschnittlichen Anteil der Männer am Fachpersonal (4,8%) und in der Gruppe der HelferInnen (5,9%). Dies stellt insofern einen Ausreißer dar, als ansonsten in der Regel der Frauenanteil umso höher ist, je niedriger das Alter der Kinder ist, die sich in Institutionen zur Betreuung oder (Aus-)Bildung befinden ⁶⁹⁾.

Übersicht 42: Personal in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Verwendung, Geschlecht und Betreuungsform

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Verwendung						Insgesamt	
	Fachpersonal		Helfer		Reinigungs- und Hauspersonal		Männlich	Weiblich
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich		
	Anzahl							
Krabbelstube	8	159	3	48	12	33	23	240
Kindergarten	11	1037	3	273	45	326	59	1.636
Alterserw. Gruppe^{e)}	10	313	4	87	12	48	26	448
Hort	8	91	3	7	12	63	23	161
Insgesamt	37	1.600	13	415	81	470	131	2.485
	In %							
Krabbelstube	4,8	95,2	5,9	94,1	26,7	73,3	8,7	91,3
Kindergarten	1,0	99,0	1,9	98,1	12,1	87,9	3,5	96,5
Alterserw. Gruppe^{e)}	3,1	96,9	4,4	95,6	20,0	80,0	5,5	94,5
Hort	8,1	91,2	30,0	70,0	16,0	84,0	12,5	87,5
Insgesamt	2,3	97,7	3,0	97,0	14,7	85,3	5,0	95,0

Q: Land Salzburg. – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Übersicht 43 ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß für das Fachpersonal in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Altersgruppe, Geschlecht und Betreuungsform zu entnehmen. Aufgrund der geringen Besetzungszahlen beim männlichen Fachpersonal (in allen Betreuungsformen zusammen sind insgesamt 37 Männer beschäftigt) ist die Aussagekraft der angegebenen Daten für die männlichen Beschäftigten begrenzt. Auf einen Vergleich zwischen dem Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern in den einzelnen Altersgruppen soll daher verzichtet werden.

Mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten fällt auf, dass in allen Altersgruppen das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß deutlich unter dem Niveau einer Vollzeitbeschäftigung liegt. Das weibliche Fachpersonal arbeitet im Durchschnitt zwischen 28,7 Wochenstunden in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre und 32,7 Wochenstunden in der Altersgruppe unter 30 Jahre. Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß ist also bei Frauen unter 30 Jahren am höchsten und fällt bei Frauen zwischen 30 und 40 Jahren auf den Tiefststand. In den Altersgruppen zwischen 40 und 50 Jahren sowie ab 50 Jahren steigt es wieder an, ohne jedoch das Niveau der Unter-30-Jährigen wieder zu erreichen. In den Kindergärten, in denen mit Abstand das meiste weibliche Fachpersonal beschäftigt ist, ist ein ähnliches Muster vorzufinden: Die durchschnittlich gearbeiteten Wochenstunden belaufen sich bei

69) Vgl. hierzu auch die Befunde für Oberösterreich (Mayrhofer et al., 2006).

den Frauen unter 30 Jahren auf 33, sinken dann auf 29,7 bei den Frauen zwischen 30 und 40 Jahren, um anschließend auf 31,3 Wochenstunden bei den Frauen zwischen 40 und 50 Jahren bzw. 33,1 Wochenstunden bei den Frauen ab 50 Jahren anzusteigen.

Dieser Verlauf dürfte in der Altersgruppe zwischen 30 und 40 Jahren mit der Übernahme von Betreuungspflichten insbesondere für Kinder zu erklären sein, aufgrund dessen die weiblichen Beschäftigten ihre wöchentlichen Arbeitszeiten reduzieren. Welche Gründe in der Altersgruppe ab 50 Jahren vorliegen, wäre (etwa durch eine Befragung) zu klären.

Jedenfalls erweist sich der Kinderbetreuungsbereich als ein Bereich, in dem Teilzeitbeschäftigung eine bedeutende Rolle spielt. Dies kann vor dem Hintergrund der Dominanz der weiblichen Beschäftigung in den Kinderbetreuungseinrichtungen und einer Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen von 41,9% (2007) in Österreich gesamt ⁷⁰⁾ nicht verwundern. Daten zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten im Kinderbetreuungsbereich liegen allerdings nicht vor.

Übersicht 43: Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß (Fachpersonal) in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Altersgruppe, Geschlecht und Betreuungsform

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg, in Wochenstunden

Betreuungsform	Altersgruppe in Jahren							
	unter 30		30 bis 40		40 bis 50		50 und älter	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Krabbelstube	33,7	34,1	39,0	24,8	34,5	31,3	40,0	33,3
Kindergarten	34,3	33,5	33,0	29,7	40,0	31,3	32,0	33,1
Alterserw. Gruppe¹⁾	36,9	29,6	-	26,1	40,0	26,2	-	23,5
Hort	4,0	36,4	-	32,7	7,0	37,7	40,0	31,6
Insgesamt	33,8	32,7	37,0	28,7	30,4	30,9	38,9	31,6

Q: Land Salzburg. – Durch die zum Teil nur sehr geringen Besetzungszahlen beim männlichen Personal sind die Werte nur bedingt aussagekräftig. – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

2.5.2.4 Inanspruchnahme der Leistungen

Aus Geschlechterperspektive interessiert bezüglich der Inanspruchnahme der Kinderbetreuungseinrichtungen die Struktur der betreuten Kinder nach Geschlecht. Im Betreuungsjahr 2007/08 wurden in den Salzburger Kinderbetreuungseinrichtungen insgesamt 17.747 Kinder betreut, darunter 9.197 Buben (51,8%) und 8.550 Mädchen (48,2%) (vgl. Statistik Austria, 2008). In den Krabbelstuben waren 408 Buben (50,4%) und 402 Mädchen (49,6%) untergebracht, in den Kindergärten 6.625 Buben (51,1%) und 6.331 Mädchen (48,9%). Diese Anteile weichen nur geringfügig von den Anteilen an der jeweiligen Bevölkerung im entsprechenden Alter ab; es gibt also keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich des Besuchs von Krabbelstuben und Kindergärten. Anders verhält es sich in den Betreuungseinrichtungen für ältere Kinder: In den alterserweiterten Gruppen wurden 1.545 Buben (54,7%) und 1.282 Mädchen (45,3%) und in den Horten 619 Buben (53,6%) und 535 Mädchen (46,4%) betreut. Weshalb somit ältere Mädchen weniger häufig in institutionellen Einrichtungen betreut werden als Buben, wäre zu klären.

⁷⁰⁾ Lt. Statistik Austria.

2.5.2.5 Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen

Der potentielle Outcome von Kinderbetreuung ist vielfältig (*Mayrhuber et al.*, 2006, S. 92). Er reicht von der Förderung kognitiver und nichtkognitiver Fähigkeiten und der sozialen, schulischen und beruflichen Integration der Kinder und später Jugendlichen über die berufliche Integration der Eltern bis hin zu positiven gesamtwirtschaftlichen externen Effekten (Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Frauen, Erhöhung der Steuereinnahmen, Erhöhung der Attraktivität der Standorte von Betreuungseinrichtungen für Unternehmen für Ansiedelungen bzw. als Wohnort für private Haushalte).

Beispielhaft sei erstens auf die Bedeutung von Kinderbetreuungseinrichtungen für den Erwerb kognitiver und nichtkognitiver Fähigkeiten der Kinder hingewiesen. Bildungsinvestitionen im Vorschulalter scheinen auch aus ökonomischer Perspektive die relativ größte Effizienz aufzuweisen (vgl. *Pfeiffer – Reuß*, 2008). Das hängt damit zusammen, dass die Lernmultiplikatoren, die die Lernfähigkeit von Individuen determinieren, einen über das Lebensalter fallenden Verlauf aufweisen. In einer Simulationsstudie für Deutschland zeigen *Pfeiffer – Reuß* (2008), dass zusätzliche Bildungsinvestitionen im Vorschulalter höhere Renditen – in Form des zusätzlich erzielbaren Lebens Einkommens – abwerfen als zusätzliche Bildungsinvestitionen, die zwischen dem 6. und 12. Lebensjahr der Kinder getätigt werden. Da auch gezeigt werden kann – etwa für Deutschland (vgl. *Spieß et al.*, 2002; *Kreyenfeld*, 2004) –, dass Kinder von Müttern mit höherem Bildungsabschluss und aus wohlhabenderen Familien überdurchschnittlich häufig, Kinder von MigrantInnen dagegen unterdurchschnittlich häufig einen Kindergarten besuchen, ist die Förderung des Besuchs einer Kinderbetreuungseinrichtung ein wichtiges Element einer Politik zur Reduktion der sozialen und ökonomischen Ungleichheit.

Zweites Beispiel für den positiven Outcome von Kinderbetreuungseinrichtungen ist die berufliche Integration der Mütter. So zeigen Studien, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter nach der Geburt des Kindes in den Arbeitsmarkt zurückkehren, positiv von Umfang und Qualität des Kinderbetreuungsangebotes beeinflusst wird (*Büchel – Spieß*, 2002; *Djurdjevic*, 2005). In einer Studie aus dem Jahr 2003 ermittelt das Forschungsinstitut Synthesis, dass die Abdeckung des bestehenden Defizites an Kinderbetreuungsplätzen in Österreich kurzfristig für etwa 25.000 Frauen die Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen hätte (*Alteneder – Kalmár – Prammer-Waldhör*, 2003): Ein Vollausbau der fehlenden Kinderbetreuungsplätze hätte ermöglicht, dass 2.600 Frauen mit 0- bis 2-jährigen Kindern eine Vollzeitbeschäftigung und 3.400 Frauen eine Teilzeitbeschäftigung gefunden hätten. 2.900 zusätzliche Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse und 2.200 neue Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wären für Frauen mit Kindern im Kindergartenalter ermöglicht worden. Bei Müttern mit Kindern im Pflichtschulalter hätten zusätzlich 6.200 Frauen eine Vollzeitbeschäftigung und 6.900 Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen können.

Übersicht 44 enthält die betreuten Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Erwerbstätigkeit der Mütter für das Bundesland Salzburg. Nur eine Minderheit der Mütter mit Kindern in institutionellen Betreuungseinrichtungen ist nicht erwerbstätig. Am höchsten ist der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen in den Kindergärten mit gut einem Drittel, am geringsten in Horten mit weniger als einem Zehntel. Lediglich etwas über ein Fünftel der Mütter, die ihr Kind in einer Krabbelstube unterbringen, ist nicht berufstätig. Hieraus kann auf die Bedeutung von Kinderbetreuungseinrichtungen als Voraussetzung für die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen mit Kin-

dern geschlossen werden. Aus Übersicht 44 ist außerdem ersichtlich, dass bei Müttern von Kindern im Vorschulalter Teilzeitarbeit vorherrscht. So sind knapp drei Fünftel der Mütter mit Kind in einer Krabbelstube und knapp die Hälfte der Mütter mit Kind im Kindergarten teilzeitbeschäftigt. Vollzeitbeschäftigung dominiert lediglich bei Müttern mit Kind in einem Hort, von denen gut drei Fünftel in Vollzeit arbeiten.

Übersicht 44: Anzahl betreuter Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen nach Erwerbstätigkeit der Mutter und Betreuungsform

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Erwerbstätigkeit						Insgesamt	
	Nicht berufstätig		Vollzeit		Teilzeit		Anzahl	in %
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %		
Krabbelstube	178	22,0	157	19,4	474	58,6	809	100,0
Kindergarten	4.559	35,4	2.386	18,5	5.951	46,1	12.896	100,0
Alterserw. Gruppe¹⁾	447	16,0	791	28,3	1.562	55,8	2.800	100,0
Hort	91	8,0	707	62,4	335	29,6	1.133	100,0
Insgesamt	5.275	29,9	4.041	22,9	8.322	47,2	17.638	100,0

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen insbesondere für Mütter eine stetigere Erwerbsbiographie, sodass langfristige Einkommenseinbußen durch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit begrenzt werden. So zeigt Lutz (2003) für Österreich, dass Frauen mit Kindern, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes weniger als 2 Jahre unterbrechen, im Vergleich zu Frauen ohne Kinder in den 10 Jahren nach der Geburt kumuliert um 25% weniger verdienen. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von 2 bis 3 Jahren bewirkt eine Einkommenseinbuße in Höhe von 41%, von 5 bis 6 Jahren eine Einkommenseinbuße in Höhe von 77%. Auch Beblo et al. (2006) bestätigen empirisch für Deutschland, dass das Lohndifferential zwischen Frauen mit und ohne Kinder/n mit der Dauer der familienbedingten Berufsunterbrechung zunimmt ⁷¹⁾).

Ergebnisse aus der erwähnten Mikrozensus-Sondererhebung für Gesamtösterreich legen nahe, dass ein größeres Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen die Arbeitsmarktintegration der Frauen in nur relativ begrenztem Umfang fördern könnte. So gaben nur 3,8% der Frauen, die nicht oder in Teilzeit arbeiteten, als Grund dafür das Fehlen einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit für Kinder an; 3,4% fanden keinen Arbeitsplatz, der mit einer institutionellen Kinderbetreuung vereinbar ist. 2,4% arbeiteten nicht oder nur in Teilzeit, weil sich für sie (Vollzeit-)Arbeit aufgrund der Kosten für externe Kinderbetreuung nicht lohnen würde. Vergleichsweise häufiger nennen Frauen den Wunsch des Gatten bzw. der Familie; den eigenen Wunsch, sich Kinderbetreuung, Haushalt bzw. Pflege zu widmen; oder die zu große Belastung durch Kinderbetreuung, Haushalt bzw. Pflege als Ursache dafür, nicht in Vollzeit zu arbeiten. Diese Begründungen beruhen aber durchwegs auf einer traditionellen geschlechtsspezifischen Verteilung der unbezahlten Arbeit. Dabei ist häufig nicht klar, inwieweit ihnen eine freiwillige Entscheidung der betreffenden Frauen zugrunde liegt. Eine

71) Vgl. auch die in Beblo et al. (2006) angegebenen weiteren empirischen Studien, die versuchen, das Ausmaß dieses Lohndifferentials zu quantifizieren.

Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erfordert in erster Linie die Änderung von individuellen Einstellungen und gesellschaftlichen Normen.

Übersicht 45 gibt Auskunft über die Bedeutung, die Kinderbetreuungseinrichtungen für alleinerziehende Mütter haben. In den Krabbelstuben haben 16,9% der Kinder eine alleinerziehende Mutter, in den Kindergärten sind es knapp ein Zehntel, und in den Horten über ein Drittel. Hierin spiegelt sich einerseits die Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit des Alleinerziehens mit steigendem Alter der Kinder zunimmt. Andererseits ist die Prozentzahl der alleinerziehenden Mütter in den Krabbelstuben höher als in den Kindergärten, da alleinerziehende Mütter häufig aufgrund von ökonomischen Zwängen gezwungen sind, einer bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen, auch wenn die Kinder noch sehr jung sind, während in Zwei-Eltern-Familien aufwachsende Kinder wahrscheinlich erst in einem etwas höheren Alter – oft erst im Kindergartenalter – eine Betreuungseinrichtung besuchen.

Übersicht 45: Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen mit alleinerziehender Mutter

Betreuungsjahr 2007/08 im Land Salzburg

Betreuungsform	Insgesamt	Mit alleinerziehender Mutter	
		Anzahl	Anteil in %
Krabbelstube	810	137	16,9
Kindergarten	12.956	1.278	9,9
Alterserweiterte Gruppen¹⁾	2.827	685	24,2
Hort	1.154	415	36,0

Q: Statistik Austria (2008). – 1) Inklusive alterserweiterte Gruppen in Kindergärten.

Ein weiterer Outcome-Aspekt ist die Bewertung der Bedarfserfüllung, also die Zufriedenheit mit den angebotenen Leistungen. Im Betreuungsjahr 2007/08 wurden in Salzburg 17.747 Kinder betreut. Von den insgesamt 19.257 verfügbaren Betreuungsplätzen wurden somit 92,2% in Anspruch genommen. Dabei waren die Kindergärten zu 90% und die Horte zu 89% ausgelastet, während bei den alterserweiterten Gruppen eine leichte Überauslastung herrschte und bei den Krabbelstuben alle verfügbaren Plätze in Anspruch genommen wurden. Von Interesse wäre eine genauere Analyse der Ursachen für die bestehende Unterauslastung der vorhandenen Betreuungsplätze im Bereich der Kindergärten und Horte. Eine Auslastungsquote von unter 100% bedeutet zunächst lediglich ein rein quantitatives Überangebot von Betreuungsplätzen. Inwieweit dieses Überangebot angebotsseitig verursacht ist (Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage bezüglich regionaler Verteilung, Öffnungszeiten, Gebühren) oder auf einer fehlenden Nachfrage seitens der Eltern (etwa aufgrund einer Präferenz für innerfamiliäre Betreuung oder Unzufriedenheit mit der Qualität der verfügbaren Betreuungsplätze) beruht, wäre durch eine Bedarfserhebung zu klären. Mit Hilfe einer solchen Bedarfserhebung könnte auch eruiert werden, ob und in welchem Ausmaß die Nachfrage nach Betreuungsplätzen in den alterserweiterten Gruppen und den Krabbelstuben das Angebot an verfügbaren Plätzen übersteigt.

Die erwähnte Mikrozensus-Erhebung aus dem Jahr 2002 gibt Hinweise auf die Zufriedenheit der Eltern mit betreuten Kindern mit den Kinderbetreuungseinrichtungen. Für 13% der in Salzburg betreuten Kinder wünschen sich die Eltern andere Öffnungszeiten; für 1% der betreuten Kinder werden frühere Öffnungszeiten am Morgen gewünscht, für 3%, dass die Betreuungseinrichtung nachmittags geöffnet hat. Für 4,5% der betreuten Kinder sollte nach dem Wunsch der Eltern die Betreuungseinrichtung nachmittags später schließen, für 8,5% sollte sie während der Ferien nicht (so lange) geschlossen sein. Das Vorhaben der Landesregierung, das Angebot an Ferienbetreuungsplätzen auszubauen, erscheint also durchaus durch eine entsprechende Nachfrage von Seiten der Eltern gerechtfertigt. Die Eltern von 4% der betreuten Kinder sind mit der Qualität der Kinderbetreuungseinrichtung unzufrieden, von 0,4% mit der Erreichbarkeit. Die Eltern von 3,1% der betreuten Kinder halten die Einrichtungen für zu teuer, und aus Sicht der Eltern von 1% der Kinder fehlt ein Hol- oder Bringdienst.

2.5.2.6 Indirekte Effekte der Leistungserbringung

Private innerfamiliäre Kinderbetreuung in Form von unbezahlter Arbeit einerseits und außerfamiliäre Kinderbetreuung andererseits sind zum Teil substitutiv; wenn auch die außerfamiliäre Kinderbetreuung die innerfamiliäre Kinderbetreuung nicht vollständig ersetzen kann, weil bestimmte Aufgaben und Aktivitäten im Rahmen der Kinderbetreuung die Eltern selbst übernehmen wollen bzw. müssen. Angesichts der bestehenden Unterauslastung der Kindergärten und alterserweiterten Gruppen im Bundesland Salzburg wäre zunächst – wie bereits erwähnt – zu klären, inwieweit diese nachfrage- oder angebotsseitig verursacht ist. Nur bei Angebotsdefiziten besteht das Potential, durch einen Ausbau der Kinderbetreuung unter Berücksichtigung der qualitativen Anforderungen der Eltern die unbezahlte Arbeit – jene, die unfreiwillig erbracht wird – für Kinderbetreuung zu reduzieren.

2.5.3 Handlungsempfehlungen

Maßnahmen zur Beseitigung von (möglichen) Defiziten im Kinderbetreuungsbereich hätten auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen.

Erstens sind bestehende Datenlücken zu schließen, um mögliche existierende, auf der Grundlage der gegebenen Datenlage jedoch nicht offensichtliche Defizite und Verbesserungspotentiale aufzudecken: etwa bezüglich einer latenten Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen, bezüglich regionaler Defizite in den Betreuungsangeboten, aber auch im Hinblick auf die Qualität der Angebote oder ihrer Öffnungszeiten; aber auch in Richtung Gender Kompetenz des Betreuungspersonals, der Ausbildungseinrichtungen für das Betreuungspersonal (genderspezifische Lehrinhalte) sowie der Betreuungseinrichtungen selbst (z. B. Berücksichtigung von Gender Aspekten in der Konzeption).

Zweitens sind folgende strukturelle Defizite offensichtlich, deren Beseitigung im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Ausbaus des Kinderbetreuungsangebotes berücksichtigt werden sollte:

- ein Mangel an männlichem Betreuungspersonal, um die Kinder bereits im Vorschulalter nicht nur mit weiblichen, sondern auch mit männlichen Rollenvorbildern zu konfrontieren
- ein Mangel an Betreuungseinrichtungen auf jeden Fall für Kinder unter 3 Jahren und Schulkinder außerhalb der räumlichen Agglomerationen

Drittens erscheint zur Überwindung von Informationsdefiziten sowohl auf Seiten der NachfragerInnen nach Betreuungseinrichtungen bezüglich der vorhandenen Betreuungseinrichtungen als auch auf Seiten der Verantwortlichen in Politik und Verwaltung bezüglich der Quantität und Qualität der Nachfrage nach Betreuungseinrichtungen auf Landesebene die Einrichtung einer Stelle sinnvoll, an der Angebot und Nachfrage zusammengeführt werden.

2.6 Überlegungen zu einer Analyse der ökonomischen Wirkungszusammenhänge

Grundsätzlich handelt es sich bei der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern um ein menschliches Grundrecht, das daher keiner zusätzlichen ökonomischen Argumente zu seiner Legitimierung bedarf. Dennoch scheint die Akzeptanz einfacher herstellbar zu sein, wenn auf die ökonomisch bedingte Notwendigkeit der Gleichstellung hingewiesen wird bzw. wenn negative ökonomische Konsequenzen fehlender Chancengleichheit bzw. Gleichstellung aufgezeigt werden. Aus diesem Grund ist dieser Abschnitt grundsätzlichen Überlegungen zu den potentiellen ökonomischen Folgen einer verstärkten Integration von Frauen ins Erwerbsleben (im Gegensatz zu einem Modell des verstärkten Rückzugs von Frauen aus dem Arbeitsmarkt) und den möglichen Auswirkungen einer gleichmäßigeren Aufteilung unbezahlter Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern gewidmet. Anzumerken ist, dass lediglich einzelne zentrale Aspekte angerissen werden können. Die Vielzahl an Möglichkeiten zum Untersuchungsgegenstand, dem theoretischen ökonomischen Hintergrund, würde den Rahmen des vorliegenden Berichts ansonsten sprengen.

Ausgangspunkt ist der grundlegende Untersuchungsgegenstand ökonomischer Fragestellungen, nämlich knappe Ressourcen. Dabei kann es sich um Zeit genauso handeln wie um Geld, um Know how oder Arbeitskraft.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen stärkt unter anderem ihre Machtposition gegenüber Ehepartnern und beeinflusst die Verteilung von Ressourcen innerhalb der Familie (Lundberg – Pollak, 1996). So betonen Forschungsergebnisse einen Anstieg des Kindeswohls, wenn Frauen mehr Kontrolle über Familienressourcen haben (Phipps – Burton, 1998). Auch sinkt die Gewalt in Familien, wenn sich die ökonomische Situation von Frauen verbessert (Tauchen et al., 1991, Farmer und Tiefenthaler, 1997).

Nicht zuletzt hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen einen deutlichen Einfluss auf die Einkommensverteilung zwischen Haushalten. So zeigen beispielsweise Pasqua 2002 und Del Boca – Pasqua 2003, dass die Einkommen europäischer Haushalte wesentlich ungleicher verteilt wären ohne Fraueneinkommen.

2.6.1 Makroökonomische Wirkungen einer höheren Frauenbeschäftigung

Das geringere Engagement von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt bringt hohe gesamtwirtschaftliche Kosten mit sich. Laut Schätzungen der Weltbank würde das Wirtschaftswachstum um 6% steigen, gäbe es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Beschäftigung und Entlohnung, wobei nicht nur die betreffenden Frauen davon profitieren würden, sondern auch deren Familien (vgl. Asian Development Bank, 2008).

Cavalcanti – Tavares (2007) kommen zu dem Ergebnis, dass eine Steigerung des Gender Wage Gaps um 50% das ursprüngliche Pro-Kopf-Einkommen um 25% reduzieren würde ⁷²⁾. Insbesondere weisen sie bei ihrem internationalen Vergleich auf die negative Korrelation zwischen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit und dem Pro-Kopf-Output hin. Beispielsweise seien die Unterschiede im Pro-Kopf-Output zwischen den USA und Irland ausschließlich auf die höhere Diskriminierung von Frauen in Irland (definiert über ihre relativ zu Männern geringeren Einkommen) zurückzuführen. Cavalcanti – Tavares (2007) zitieren auch eine Studie von Dale (2007): Danach würde eine Reduktion der Hemmnisse der Frauenbeschäftigung die US-amerikanische Wirtschaftsleistung um 9% steigern ⁷³⁾.

Um einen näherungsweisen Vergleich für das Land Salzburg mit den skizzierten internationalen Ergebnissen zu generieren, wurde vom WIFO im Rahmen eines regionalen Makromodells die Auswirkung einer Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote auf das Wirtschaftswachstum und die Steuereinnahmen ermittelt. Zu beachten ist bei diesen Angaben, dass der Multiplikator und damit die quantitativen Effekte für ein Bundesland naturgemäß niedriger sein müssen als für einen größeren Wirtschaftsraum wie den Vereinigten Staaten, weil ein Teil der infolge steigender Frauenbeschäftigung generierten Nachfrage nicht in Salzburg selbst, sondern in anderen österreichischen Bundesländern oder im Ausland wirksam wird – und dort weitere Produktion, Beschäftigung und Einkommen generiert.

Es wurde zum einen eine Erhöhung der Beschäftigtenquote auf jene der Männer, also auf 76,9%, angenommen, zum anderen eine Erhöhung auf jene der Frauen in Skandinavien (Schweden, Dänemark und Finnland) in Höhe von durchschnittlich 70,5% untersucht.

72) Die Autoren motivieren ihre Untersuchung unter anderem mit folgenden Überlegungen: Die geschlechtsspezifische Diskriminierung ist in weiten Teilen Ergebnis von sozialen und kulturellen Charakteristiken auf nationalem Niveau, somit kann sie kurzfristig kaum verändert werden. Daher sind viele Determinanten der Diskriminierung aus ökonomischer Sicht exogen gegeben. Die weite Verbreitung von Diskriminierung führt zudem dazu, dass die aggregierten Kosten groß sind und dementsprechend auch durch makroökonomische Modelle eingefangen werden können. Zudem können in einem aggregierten Modell auch indirekte Effekte berücksichtigt werden, wie zum Beispiel Fertilität und in Folge auch die relative Bedeutung dieser Effekte im Vergleich zu den direkten Kosten aus der einfachen geringeren Erwerbsbeteiligung der Frauen.

73) Wenn die Frauenbeschäftigung das Ausmaß der Männer erreicht und das BIP proportional zur Beschäftigung steigt.

Simulationsdesign

Nachdem es sich aufgrund der gegebenen Beschränkungen um eine „quick-and-dirty“ Simulation der regionalwirtschaftlichen Effekte einer Erhöhung der Beschäftigungsquote im Bundesland Salzburg handelt, musste ein sehr einfaches Simulationsdesign gewählt werden, das auf restriktiven Annahmen basiert.

Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote kann normalerweise nur dann gelingen, wenn auch die entsprechende Beschäftigungsnachfrage vorhanden ist, die wiederum von der Produktionsentwicklung bzw. der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen Salzburger Unternehmen abhängt. Eine Modellsimulation sollte also bei einer Erhöhung der Nachfrage bzw. der Produktion ansetzen, die sich dann auf die Beschäftigung überträgt; zusätzliche Beschäftigung schafft auch zusätzliches Einkommen, wodurch ein keynsianischer Multiplikatorprozess in Gang gesetzt wird. Ein solches Simulationsdesign ist jedoch sehr komplex und verlangt, als Vorarbeit, eine Modellierung regionaler Arbeitsmärkte und der Effekte eines gestiegenen Arbeitsangebots auf die Löhne. Dies war im Rahmen dieser Studie nicht möglich, daher musste auf ein sehr enges Korsett an Annahmen zurückgegriffen werden.

Die Erhöhung der Beschäftigtenquote von Frauen im Land Salzburg und die daraus resultierende Mehrbeschäftigung wurde entsprechend der derzeit realisierten Anteile weiblicher Arbeitskräfte in den Wirtschaftsbranchen sektoral aufgeteilt. Weiters wurde angenommen, dass durch jede zusätzlich Beschäftigte jene Bruttowertschöpfung erzielt werden kann, die dem derzeitigen Niveau entspricht. Die sich daraus ergebende zusätzliche Bruttowertschöpfung wurde dann auf ein zusätzliches verfügbares Einkommen umgerechnet, das als „Einkommensimpuls“ in die Modellsimulation eingeflossen ist. Die Simulation startet also nicht mit einem Impuls aus der zusätzlichen Beschäftigung oder einer Produktionserhöhung, die zusätzliche Beschäftigung nach sich zieht, sondern auf der Einkommensseite. Als eine Folge dieser Vorgehensweise liegt die durch den Impuls geschaffene Beschäftigung auch unter der, die der Erhöhung der Beschäftigungsquote entspricht. Die Simulation wurde als permanente Erhöhung des Einkommensniveaus durchgeführt.

Diese Steigerung wird über einen zusätzlichen Einkommensimpuls abgebildet. Die Simulation kommt zu einem Multiplikator von 0,54. Dies bedeutet, dass jeder Euro an zusätzlichem Einkommen die Bruttowertschöpfung im Bundesland Salzburg um 0,54 € erhöht. Insgesamt zeigt sich, dass bei einem Gleichziehen der Frauen mit den Männern in Salzburg die Bruttowertschöpfung in Salzburg um 2,8% steigen würde (das sind 385 Mio. €), das Steueraufkommen würde sich um 314 Mio. € erhöhen. Eine Anpassung der Beschäftigungsquote der Salzburger Frauen an jene in Skandinavien hätte eine Erhöhung der Bruttowertschöpfung um 1,5% zur Folge, was 213 Mio. € entspricht, die Steuereinnahmen in Österreich würden um 174 Mio. € zunehmen.

2.6.2 Wettbewerbsvorteile bei Nicht-Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet höhere Verdienste für Männer, Entmutigung von Frauen, (teilweise öffentlich finanzierte) Bildungsinvestitionen von Frauen, die vorzeitig abgeschrieben werden müssen, höhere Transaktionskosten für Unternehmen und letztendlich weniger Arbeitsplätze. Für diskriminierende Unternehmen bedeutet dies aber auch, dass sie gegenüber nichtdiskriminierenden Betrieben weniger wettbewerbsfähig sind, weil sie zusätzlich die Kosten der Diskriminierung (höhere Arbeitskosten, geringere Produktivität) zu tragen haben.

In einer zunehmend vernetzteren Welt mit Abbau von Handelsschranken sind die unmittelbaren Konsequenzen einer geringeren Wettbewerbsfähigkeit weitaus höher einzustufen, als dies möglicherweise noch in der Vergangenheit unter relativ geschützteren Bedingungen der Fall war. Dementsprechend ist die Wirtschaft gut beraten, diskriminierende Faktoren zu reduzieren. Je mehr die Wirtschaft dies erkennt – und eine Reihe von Faktoren spricht dafür, dass dies in zunehmendem Maße der Fall ist –, umso mehr muss sich auch die öffentliche Hand als Arbeitgeberin dessen bewusst sein, dass sie bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in zunehmendem Maße in Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Arbeitgebern treten wird.

2.6.3 Frauenerwerbstätigkeit und Demographie

De facto gewann das Thema der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben in der politischen Diskussion insbesondere vor dem Hintergrund der erwarteten demographisch bedingten Alterung der Bevölkerung an volkswirtschaftlicher Bedeutung. Die Ausgangssituation ist in allen entwickelten Ökonomien gekennzeichnet von einer steigenden Lebenserwartung einerseits und sinkenden Geburtenzahlen andererseits, was mit großen Herausforderungen verbunden ist – die Finanzierung der Alterssicherung, die Verfügbarkeit von – der geänderten Altersstruktur entsprechenden – Dienstleistungen, aber auch die Erhaltung der Produktiv- und Innovationskraft sowie damit im Zusammenhang der Wettbewerbs- und Wachstumsfähigkeit der Wirtschaft.

Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenraten

Lange Zeit war der Umstand der stärkeren Integration von Frauen ins Erwerbsleben auch deswegen negativ beurteilt worden, weil empirische Befunde auf einen negativen Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Kinderzahl hinwiesen, sei es auf individueller Ebene, sei es auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Erst seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde bei internationalen Vergleichen entwickelter Industrieländer deutlich, dass die Staaten mit der stärksten Frauenerwerbsbeteiligung auch die höchste Fertilität aufweisen. Diese Befunde legten einen Blick auf die Rolle sozialer bzw. kultureller Normen sowie des Einflusses von institutionellen Rahmenbedingungen auf Fertilität und Arbeitsmarktpartizipation nahe. Neben der Flexibilität auf den Arbeitsmärkten hat vor allem das Angebot an Betreuungseinrichtungen einen entscheidenden Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern (*Arbeiterkammer*, 2003).

Sinkender Kinderwunsch bei Männern

Kaum thematisiert wird demgegenüber der Umstand, dass sinkende Geburtenraten nicht nur auf höhere Opportunitätskosten von Frauen zurückzuführen sind, sondern häufig auf den fehlenden Kinderwunsch von Männern. Dieser resultiert aus ökonomischer Sicht aus dem Umstand, dass mit zunehmender Destabilisierung von Partnerschaften bei unveränderter Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau bezüglich Haus- und Erwerbsarbeit die Männer immer weniger Nutzen aus ihren Kindern ziehen können. In dieser Hinsicht trägt die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (mit den damit verbundenen Konsequenzen im Hinblick auf die weitere Beziehung zu den eigenen Kindern im Fall einer Trennung von deren Mutter) zum sinkenden Kinderwunsch von Männern bei.

Demographische Alterung und Frauenerwerbstätigkeit

Da die Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt, ist die Frage der zusätzlichen Mobilisierung von Bevölkerungsgruppen für den Erwerbsarbeitsmarkt von essentieller Bedeutung für die langfristige Absicherung der Sozialsysteme. Damit rückt – neben einem steigenden Pensionszugangsalter und verstärkter Immigration – insbesondere die vermehrte Berufstätigkeit von Frauen in den Mittelpunkt der Überlegungen.

Die Arbeitskraft von Frauen ist dabei in mehrfacher Hinsicht gefragt, einerseits zur Finanzierung der Sozialsysteme, andererseits aber als qualifizierte Arbeitskraft zur Aufrechterhaltung der Innovations- und Produktivkraft der Wirtschaft. Zudem wird die zunehmende Erwerbstätigkeit auch wegen der (bisherigen) weiblichen Dominanz in pflegenden und betreuenden Berufen zur Sicherung der Lebensqualität von alten Menschen notwendig sein. Aufgrund der erwarteten Verschiebungen in der Bevölkerungsstruktur bedarf es einer möglichst hohen Steigerung der Produktivität der Leistungserbringung, um den damit verbundenen Herausforderungen gerecht werden zu können. Dies ist im privaten Rahmen (ohne entsprechende Qualifikation und insbesondere ohne entsprechende Organisations- und Infrastrukturmöglichkeiten) nicht im gleichen Maße bereitzustellen wie bei professioneller Organisation über den Markt.

Verschiedenste Aspekte verweisen daher auf die ökonomischen Vorteile bzw. auf die Notwendigkeit einer verstärkten Integration von Frauen ins Beschäftigungssystem. Um diese zu erreichen, bedarf es aber konzertierter Anstrengungen in allen politischen Bereichen und auf den verschiedensten Ebenen, nicht zuletzt auch um bisher erwerbshemmende Faktoren erkennen und beseitigen zu können. Eine der größten Hürden, die dabei zu überwinden sein werden, sind historisch gewachsene, geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen, die den Horizont der möglichen Lebenschancen und -ziele für Männer wie für Frauen einengen.

Übersicht 46: Bevölkerungsprognose – Entwicklung und Struktur nach breiten Altersgruppen

	Insgesamt	unter 15 Jahre	15 bis unter 60 Jahre	60 und mehr Jahre
Salzburg				
Bevölkerung 2007	529.894	85.779	333.717	110.398
Veränderung gegenüber 2007 absolut				
2020	13.275	-9.193	-10.713	33.181
2030	21.805	-11.108	-34.468	67.381
2050	41.033	-11.461	-36.942	89.436
Veränderung gegenüber 2007 in %				
2020	2,5	-10,7	-3,2	30,1
2030	4,1	-12,9	-10,3	61,0
2050	7,7	-13,4	-11,1	81,0
Altersgruppe in % der Bevölkerung				
2007	100,0	16,2	63,0	20,8
2020	100,0	14,1	59,5	26,4
2030	100,0	13,5	54,2	32,2
2050	100,0	13,0	52,0	35,0
Österreich				
Bevölkerung 2007	8.315.379	1.286.156	5.179.799	1.849.424
Veränderung gegenüber 2007 absolut				
2020	388.277	-52.351	6.939	433.689
2030	673.756	-24.866	-260.611	959.233
2050	1.207.077	-8.020	-185.197	1.400.294
Veränderung gegenüber 2007 in %				
2020	4,7	-4,1	0,1	23,4
2030	8,1	-1,9	-5,0	51,9
2050	14,5	-0,6	-3,6	75,7
Altersgruppe in % der Bevölkerung				
2007	100,0	15,5	62,3	22,2
2020	100,0	14,2	59,6	26,2
2030	100,0	14,0	54,7	31,2
2050	100,0	13,4	52,5	34,1

Q: Statistik Austria - Bevölkerungsprognose 2008. Erstellt am 28.10.2008.

3 Ausblick

In der dritten und den gesamten Leitbildprozess abschließenden Phase wird es darum gehen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politiken des Bundeslandes Salzburg – etwa in die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Regional-, Bildungs- und Sozialpolitik – zu befördern und sicherzustellen. Diese Phase war nicht mehr Teil der vorliegenden Studie.

Im Folgenden werden die Ziele festgehalten, die mit dem vorliegenden Entwurf des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern jedenfalls erreicht werden sollen:

1. Veröffentlichung des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern und des entsprechenden Grundlagenpapiers (durch alle TEP-PartnerInnen)
2. Initiieren eines breiten politischen Diskurses über Geschlechtergerechtigkeit
3. Gleichstellungsbezogene Vereinbarungen in Übereinkommen der SozialpartnerInnen
4. Überarbeitung aller vorhandenen Leitbilder und sonstiger strategischer Dokumente des Bundeslandes Salzburg entsprechend der Vorgaben des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern
5. Berücksichtigung der Kriterien des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern in jenen Bereichen, für die noch keine eigenen Leitbilder vorhanden sind (Aufnahme der Kriterien in die noch zu entwickelnden Leitbilder)
6. Sicherstellung der Genderkompetenz aller AkteurInnen in Politik, Verwaltung und SozialpartnerInneneinrichtungen
7. Aufsetzen eines effizienten Controllingsystems mit entsprechenden Indikatoren
8. Fortlaufende jährliche Berichterstattung über die Implementierung des Leitbilds durch die Partnerinstitutionen an den TEP; diesbezüglich könnten im TEP Vorlagen für Berichtsbögen sowie Kennzahlen entwickelt werden.
9. Durchführung einer ersten Gesamtevaluierung der Umsetzung/Verankerung des Salzburger Leitbilds für Chancengleichheit von Frauen und Männern nach vier Jahren.

4 Zusammenfassung

Die Partnerinstitutionen des Territorialen Beschäftigungspaktes Salzburg beabsichtigten, für das Bundesland Salzburg ein Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erstellen.

Primäres Ziel des vorliegenden Grundlagenberichts war es dabei, eine Basis für die Erstellung dieses Leitbilds zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesland Salzburg zu schaffen. Er enthält Analysen und Überlegungen, die zur Vorbereitung des Erstellungsprozesses des Leitbilds angestellt wurden. Er ist daher nicht als eine in sich geschlossene, strukturierte Forschungsarbeit zu sehen, sondern als Kompendium von Analysen, Hinweisen und Anhaltspunkten für mögliche Ansätze zur weiteren Konkretisierung des Leitbilds.

Die Ergebnisse der Analysen unterstreichen in mehrfacher Hinsicht die Notwendigkeit eines Chancengleichheitsleitbilds. So zeigte eine Analyse der bestehenden Leitbilder und Programmatiken, dass mit wenigen Ausnahmen der qualitative Sprung von der Erwähnung der rechtlichen Verpflichtung zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming zur durchgängigen inhaltlichen Integration in den Leitbildprozess nicht geglückt ist. Auch weicht der subjektive Eindruck der prozessverantwortlichen Beamten über die Beteiligung von Frauen und Männern an der Erstellung der jeweiligen Papiere teilweise deutlich von der Realität ab. Dies ist als zumindest impliziter Hinweis darauf zu sehen, dass die geschlechtergerechte Verteilung von Mitsprache und Beteiligung bisher nicht ausreichend fokussiert wird. Explizit setzt sich diese Beobachtung in der Analyse der Entscheidungsfunktionen im Bundesland Salzburg fort: Frauen sind in Salzburg in politischen Entscheidungsfunktionen in der Regel deutlich unterrepräsentiert. Dies betrifft sowohl die Ebene des Landes, der Gemeinden und Bezirke als auch die Gremien von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer oder auch das Arbeitsmarktservice.

Die geringe Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in fast allen zentralen Planungsdokumenten manifestiert sich auch im Fehlen entsprechender Kennzahlen. Wird davon ausgegangen, dass die leichte Verfügbarkeit geschlechtsspezifischer Daten unabdingbare Voraussetzung für die Erstellung eines Leitbilds darstellt (oder auch nur für eine auf Fakten basierende Diskussion), so wurden im Zuge der Arbeiten für dieses Grundlagenpapier zum Salzburger Chancengleichheitsleitbild die derzeitigen Restriktionen mehr als deutlich. Denn die Datenbeschaffung gestaltete sich weitaus aufwändiger als ursprünglich angenommen. Zwar sind viele Informationen tatsächlich vorhanden – aber erstens verstreut über die verschiedensten Institutionen und Abteilungen, zweitens nicht aufeinander abgestimmt und drittens häufig lediglich in Form von Rohmaterial, das erst eigens ausgewertet und aufbereitet werden müsste. Dementsprechend betrifft eine zentrale Schlussfolgerung und Empfehlung, Gleichstellungsziele, die dazu gehörigen Indikatoren und Messmethoden zu ihrer Überprüfung zu definieren sowie Datenlücken zu schließen.

Die zentralen Befunde der Datenanalyse zeichnen im Wesentlichen das bereits bekannte Bild. Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zum Dienstleistungsbereich begünstigte eine Zunahme der Frauenbeschäftigung, ist aber von einer anhaltenden geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes gekennzeichnet. Dies betrifft nicht nur die Berufswahl und die Aufstiegschancen von Frauen und Männern, sondern auch die vereinbarten Normalarbeitszeiten mit einer Konzentration von geringfügiger Beschäftigung sowie Teilzeitarbeit auf Frauen, von Vollzeitarbeitsplätzen auf Männer. Da Frauen zumeist die Hauptverantwortung für private Betreuungsarbeit und für haushaltsbezogene Tätigkeiten haben, sind ihre Beschäftigungschancen dann besonders im Haupterwerbsalter eingeschränkt, was sich in vergleichsweise höheren Arbeitslosigkeitszahlen widerspiegelt. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern haben sich zwischen 1997 und 2007 weiter vergrößert. Eine Reihe unterschiedlichster Faktoren trägt zu diesem Ergebnis bei: diskontinuierlichere Erwerbsverläufe von Frauen, häufiger nicht der Ausbildung entsprechendes berufliches Einsatzgebiet oder auch geringere (kollektivvertragliche) Bewertung primär von Frauen erbrachter Leistungen.

Ungenutztes Erwerbspotential bedeutet in ökonomischer Sicht eine Vergeudung von Ressourcen und zieht damit Wettbewerbsnachteile einer Region nach sich. Salzburg ist ein Bundesland mit einer gegenüber dem Österreich-Durchschnitt relativ gut ausgebildeten Bevölkerung, wobei aber auch hier Frauen in der obersten und in der untersten Ausbildungsstufe überproportional vertreten sind (und gerade im Hinblick auf die Weiterbildung von Frauen Benachteiligungen deutlich wurden). Die Beschäftigungsquote ist im Bundesland überdurchschnittlich hoch, die Arbeitslosenquote niedriger als im Österreich-Schnitt. Dennoch gibt es ein nicht unbeachtliches ungenutztes Erwerbspotential überwiegend von Frauen, das sich aus entmutigten Arbeitskräften, sonstigen prinzipiell arbeitswilligen Nichterwerbstätigen und unfreiwillig Teilzeitleistenden zusammensetzt. Frauen im ungenutzten Erwerbspotential sind dabei besser ausgebildet als die betreffenden Männer. Mobilisierung setzt aber eine Auflösung traditioneller Rollenmuster und eine Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur – nicht nur für Kinder, sondern auch für sonstige Pflege- oder Betreuungsbedürftige Personen – voraus. Auch finden sich Frauen mit spezifischen Bildungsniveaus häufiger als Männer auf Arbeitsplätzen, die eigentlich einer geringeren Ausbildung bedürfen. Dies betrifft insbesondere Universitätsabsolventinnen.

In ökonomischer Sicht hat die Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt aber mehr Konsequenzen als die Reduzierung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft oder die Vergeudung von Ressourcen (an Humankapital oder aber auch öffentlichen Investitionen in die Ausbildung). So wird die bessere Nutzung des weiblichen Erwerbspotentials vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft immer wichtiger, um die Innovations- und Produktivkraft der Wirtschaft zu erhalten und um zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme beizutragen. Mit der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen sinkt die Gewalt in der Familie, das Wohl der Kinder wird gesteigert, mit der Erwerbstätigkeit der Frauen sinkt das Verarmungsrisiko von Familien. Darüber hinaus zeigt sich bei internationalen Vergleichen ein positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenrate.

Ein zentrales Instrument der öffentlichen Hand zur Gleichstellung von Frauen und Männern bildet Gender Budgeting – die Anwendung von Gender Mainstreaming auf den Haushaltsprozess. Während auf der Einnahmenseite nur wenige Kategorien vom Land direkt beeinflussbar sind, besteht ein großer Handlungsspielraum bezüglich der Ausgaben. Für den Bereich der Kinderbetreuung im Bundesland Salzburg wurde für diesen Bericht eine Ist-Analyse vorgenommen, um die verschiedenen relevanten Aspekte und deren Konsequenzen auf die Lebenschancen von Kindern, Frauen und Männern aufzuzeigen.

Literaturhinweise

- Alteneder, W., Kalmár, M., Prammer-Waldhör, W.,** Beschäftigungseffekte einer umfassenden Kinderbetreuung, Wien, 2003.
- Arbeit für Salzburg.** Territorialer Beschäftigungspakt. Arbeitsprogramm 2007-2008, Salzburg, 2007.
- Arbeiterkammer Wien (Hrsg.),** Synthesis-Studie: Beschäftigungseffekte einer umfassenden Kinderbetreuung, Wien, 2003.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L.,** Training in Europe, IZA Discussion Paper 933, 2003.
- Asian Development Bank,** Development Asia No.2, 2008.
- Aufhauser, E., Herzog, S., Hinterleitner, V., Oedl-Wieser, Th., Reisinger, E.,** Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“, Kurzfassung, Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Abteilung IV/4, Wien, 2003.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E.,** Workplace training in Europe, IZA Discussion Paper 1640, 2005.
- Beblo, M., Bender, S., Wolf, E.,** The Wage Effects of Entering Motherhood: A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper, 2006.
- Bendl, R., Leitner, A., Rosenbichler, U., Walenta, Ch.,** Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming, in: Bendl, Regine et al., Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 2 – Grundlagen, hrsg. von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM, Wien, 2007.
- Bergmann, N., Sorger, C.,** Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, 2007.
- Biffl, G.,** Arbeitsmarktindikatoren. Definition und Erhebung nach nationaler und EU Methode, WIFO, Wien, 1999.
- Biffl, G., Riesenfelder, A., Steinmayr, A., Bock-Schappelwein, J.,** Migrantinnen und Migranten auf dem Wiener Arbeitsmarkt, Studie des WIFO und Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), Wien, 2008.
- Biffl, G., Klatzer, E., Schratzenstaller, M.,** Gender-Prüfung im Finanzressort, Wien, 2006.
- Bregger, J. E., Haugen, St. E.,** BLS introduces new range of alternative unemployment measures, Monthly Labour Review, 1995, S. 19- 25.
- Brown, J., Earle, J., Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Lehmann, H., Telegdy, A., Vantu, I., Visan, R., Voicu, A.,** Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition: A Comparative Study of Estonia, Romania and Russia, IZA Discussion Paper 1961, IZA, Bonn, 2006.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., Ulich, E.,** Arbeitszufriedenheit, Bern, 1975.
- Büchel, F., Spieß, C. K.,** Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ost-Deutschland, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, 2002.

Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit und Landesstatistischer Dienst (Hrsg.). Salzburg weiblich. Frauenzahlen 2007.

Cavalcanti, T., Tavares, J., The Output Cost of Gender Discrimination: A model-based Macroeconomic Estimate, CEPR Discussion Paper Series No 6477, 2007.

Chiswick, B. R., Miller, P. W., The International Transferability of Human Capital Skills, IZA Discussion Paper 2670, IZA, Bonn, 2007.

Del Boca, D., Pasqua, S., Employment Patterns of Husbands and Wives and Family Income Distribution in Italy (1977–98), in: Review of Income and Wealth, 49 (2), 2003, S. 221–245.

Djurdjevic, D., Women's Labour Supply After Child Birth – An Empirical Analysis for Switzerland, Darmstadt Discussion Papers in Economics No.144, 2005.

Drahms, N., Karacsony, M., Gender Kriterien in der Raumplanung/Regionalentwicklung/Bedarfsgerecht Planen - Teil II, 2005, in: Zibell, B. (Hrsg.), Gender Practice und Gender Kriterien in der Raumplanung, Bedarfsgerecht Planen Teil I und II. Recherche im Auftrag des Landes Salzburg, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit, Salzburg, Zürich, 2006.

Europäische Kommission für Beschäftigung und Soziales (1998). Europäische Kommission (1998) A Guide to Gender Impact Assessment, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

Europäische Kommission, Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik, 2007.

Europäische Kommission für Beschäftigung und Soziales, Sozialagenda, Nr. 18, Oktober 2008.

Farmer, A., Tiefenthaler, J., An Economic Analysis of Domestic Violence, in: Review of Social Economy, 55 (3), 1997, S. 337–358.

Fritz, O., Mayerhofer, P., Huemer, U., Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich bis 2010, WIFO, Wien, 2006.

Huber, S. (Hrsg.), Wirtschaftsleitbild. Langfassung. Salzburg, 2004.

Huber, P., Bock-Schappelwein, J., Bremberger, Ch., Hierländer, R., Peter Huber, Knittler, K., Berger, J., Hofer, H., Miess, M., Strohner, L., Die ökonomischen Auswirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2008.

KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung, Kostenexplosion im Sozialhilfebereich. Bisherige und zukünftige Entwicklungen im Sozialhilfebereich; Wien, April, 2009.

Kiker, B., F., Santos, M., C., Mendes De Oliveira, M., „Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal“ Economics of Education Review, Vol. 16, No. 2, 1998, pp. 111-125.

Klatzer, E., (2005A), „Gender Budgeting: Ansätze geschlechtergerechter Budgetgestaltung und Erste Umsetzungsschritte in Österreich“, in Frauenabteilung der Stadt Wien, Gender Budgeting. Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen, Wien, 2005.

Klatzer, E., (2005B), „Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting resp. Geschlechtergerechter Budgetgestaltung“, in Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Dokumentation der Fachtagung Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung am 25. April 2005, Wien, 2005.

Kodrzycki, Y., Discouraged and Other Marginally Attached Workers: Evidence on Their Role in the Labour Market, New England Economic Review, 2000, S. 35-40

Kreyenfeld, M., Sozialstruktur und Kinderbetreuung, MPIDR Working Paper No. 009, 2004.

Land Salzburg, Bedarfsgerecht Planen, Teil II: Qualitätsziele/-kriterien und Empfehlungen Stadt-Umland, 2005.

Lassnigg, L., et al., Qualifizierung als Standortfaktor Ergebnisse zum Modul1: Arbeitsangebot, Endbericht, Institut für Höhere Studien, Wien, 2008.

Lebitsch-Buchsteiner, S., Strategieplan Tourismus, 2007.

Leitner, A., Pirklbauer, S., Walenta, Ch., Wroblewski, A., Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 5: Indikatoren, 2007.

Lundberg, S. J., Pollak, R. A., Bargaining and Distribution in Marriage, in: Journal of Economic Perspectives, 10 (4), 1996, S. 139–156.

Lutz, H., Verdienstentgang von Frauen mit Kindern, WIFO-Monatsberichte, 2003, 77(10), S. 769-780.

Mair, F. (Hrsg.), Salzburger Landesentwicklungsprogramm, Gesamtüberarbeitung 2003, Amt der Salzburger Landesregierung, 2003.

Mayrhuber, Ch., Neumayr, M., Schratzenstaller, M., Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich, Wien, 2006.

Pasqua, S., Women's Work and Income Inequality in European Countries, University of Turin, Working Paper Child, 2002 (1), 2002.

Pfeiffer, F., Reuß, K., Ungleichheit und die differentiellen Erträge frühkindlicher Bildungsinvestitionen im Lebenszyklus, ZEW Discussion Paper No. 08-001, 2008.

Phipps, S. A., Burton P. S., What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure, in: Economica, 65 (260), 1998. S. 599–613.

Pimminger, I., Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, 2001.

Prott, J., Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit, Opladen, 2001.

Shishkin, J., Employment and Unemployment: The Doughnut or Hole, Monthly Labour Review, 1976, S. 3-10.

Sozialwissenschaftliches Institut München, Land Salzburg (Hrsg.), Geschlechter „Gerechte“ Regionalentwicklung für Frauen und Männer!, Umsetzung/Instrumente/Indikatoren-Kurzfassung, InterregIIIB, GenderAlp!, 2007.

Spieß, C. K., Büchel, F., Frick, J., Kinderbetreuung in West- und Ostdeutschland: Sozio-ökonomischer Hintergrund entscheidend, Wochenbericht des DIW, 2002, 69(31), S. 518-524.

Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung – Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Wien, 2007.

Statistik Austria, (2008A), Kindertagesheimstatistik 2007/08, Wien, 2008.

Statistik Austria, (2008B), Bildung in Zahlen 2006/2007. Schlüsselindikatoren und Analysen, Wien, 2008, S 92.

Stiegler, B., Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Gender Macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2002.

Tauchen, H. V., Dryden Witte, A., Long, S. K., Domestic Violence. A Nonrandom Affair, in: International Economic Review, 32 (2), , 1991, S. 491–521.

Voges, W., Olaf J., Mauer, A., Meyer, E., Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes, Endbericht, Bremen, 2003.

Anhang

Checkliste für die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung von Leitbildern und Programmen

A) Überprüfung des Entwicklungsprozesses auf Geschlechtergerechtigkeit

Prozesskriterien	Ja/Nein/tw./Anzahl	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Wie viele Frauen und Männer waren/sind an der Leitbilderstellung beteiligt?		
Wurde/wird auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern geachtet?		
War/ist Gender Kompetenz ein Qualifikationsmerkmal für die in den Erstellungsprozess eingebundenen Personen?		
Wurde/wird auf eine entsprechende Beteiligung von RepräsentantInnen der weiteren Chancengleichheitsdimensionen (Behinderungen, Herkunft, Alter etc.) geachtet?		
Waren/sind Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen im Erstellungsteam vertreten?		
Gab/gibt es einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium, in dem Frauenbeauftragte, Gender ExpertInnen bzw. ChancengleichheitsexpertInnen vertreten waren/sind?		
War/ist die Berücksichtigung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe explizit oder implizit Teil des Auftrags zur Leitbild- oder Programmerstellung?		

Inhaltliche Überprüfung des Leitbildes auf Geschlechtergerechtigkeit

Inhaltskriterien	Ja/Nein/tw.	Anmerkungen/Auffälligkeiten
Erwähnung von Chancengleichheit/ Gleichstellung/ Geschlechtergerechtigkeit im Text		
Chancengleichheit ist explizit als Teil- bzw. Mitziel formuliert		
Ziel Chancengleichheit wird im Rahmen angesprochener Themen konkretisiert		
Auf die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im jeweiligen Politikbereich wird eingegangen		
Die Möglichkeit unterschiedlicher Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen nach Geschlecht wird grundsätzlich angesprochen		
Wird erwogen, welche Voraussetzungen erforderlich wären, dass Frauen und Männer an geplanten Maßnahmen gleichermaßen partizipieren können?		
Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen werden geprüft in Bezug auf		
- das Geschlechterverhältnis		
- den Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit		
Ziele werden explizit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit formuliert oder modifiziert		
Für die Evaluierung von Umsetzungsmaßnahmen sind auch Bewertungen für geschlechtsspezifische Wirkungen vorgesehen		