

Vorrang für Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Frauenbeschäftigung fördern, Einkommensschere schließen, Existenzsicherung und Karriere ermöglichen

*Antrag an den 26. Bundeskongress der Grünen am 4. und 5. März 2006
eingebracht von Eva Glawischnig und Brigid Weininger*

I.

Frauen haben das gleiche selbstverständliche Recht auf Einkommen, Arbeitsplatz, Karriere, Selbstbestimmung, Anteil an Macht oder gesellschaftlichem Einfluss wie Männer. Statistiken, Studien und die tägliche Realität zeigen, dass wir davon heute noch ein gutes Stück entfernt sind. Die Grünen sehen es als gesellschaftspolitische Notwendigkeit und als staatliche Aufgabe, durch gezielte politische Maßnahmen die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Besonders die dramatische Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit, der (bei Umrechnung in Vollzeitbeschäftigung) reale Rückgang der Frauenbeschäftigung, die wachsende Armutsgefährdung von Frauen und die anhaltende Einkommens-Ungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen machen entschlossenes Handeln für bessere Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erforderlich. Denn wirtschaftliche Unabhängigkeit und die eigenständige Existenzsicherung sind der Schlüssel zum selbstbestimmten Leben.

II.

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Situation für Frauen in Österreich jedoch in maßgeblichen Bereichen verschlechtert, allen voran auf dem Arbeitsmarkt. Dem gegenüber steht nicht zufällig, dass sich die Regierung Schlüssel von aktiver Frauenpolitik von Anfang an verabschiedet hat.

Frauenpolitik wurde zur Privatsache erklärt: Private Netzwerke und Mentoring sollen helfen, wo die Regierung jegliche Beschäftigungspolitik für Frauen schuldig bleibt. Dramatische Verschlechterungen in der Pensionsberechnung für Frauen werden vom Rat der Regierung, doch private Zusatzversicherungen abzuschließen (oder nach Empfehlung der Frauenministerin „reich zu heiraten“) begleitet. Nachbarschaftshilfe soll fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen ersetzen, die – meist von Frauen unbezahlt geleistete – „häusliche Pflege“ Geldnöte im Gesundheitswesen und den Pflegenotstand lindern. Frauen sollen dem Staat Arbeit abnehmen, sich ihr Einkommen vom Ehemann holen und im weiteren keine Ansprüche an die Regierung auf soziale Absicherung oder das Recht auf ein eigenständiges Erwerbseinkommen stellen.

Frauenpolitik wurde durch Familienpolitik ersetzt. Als zentrale frauenpolitische (!) Errungenschaften rechnet sich die Regierung Dinge wie das Kinderbetreuungsgeld, die bessere Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten für die Pension oder die Einführung von Hospizkarenzen selber hoch an – samt und sonders Bereiche der Familienpolitik, jedoch sicherlich nicht der Frauenpolitik. Das Bild vom „Unternehmen Haushalt“, in dem der Mann die Familie ernährt, die Frau bestenfalls ein wenig dazu verdient und im übrigen Kinder und Haushalt versorgt, prägt die Politik wie schon lange nicht mehr. So geschehen beispielsweise bei der Steuerreform, die Steuererleichterungen für Männer und nur in geringem Ausmaß für Frauen oder Entlastungen für Alleinverdiener, aber nicht für partnerschaftliche Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit brachte. Männer profitieren von der Steuerpolitik, der Budgetpolitik, der Familienpolitik.... Frauen müssen sich mit den Folgen der verzopften Familien- und Wertvorstellungen von Schlüssel, Rauch-Kallat & Co, nämlich fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen, wachsender Arbeitslosigkeit und hohem Armutsrisiko, herumschlagen.

Frauenpolitik wird durch Männerforschung fragwürdiger Qualität verdrängt. Der alle 10 Jahre erstellte große österreichische Frauenbericht blieb 2005 aus, dafür produzierte die Regierung einen Männerbericht und einen umfangreichen Männerratgeber, der darüber aufklärte, dass die Frau „von Natur aus...emotional und physisch dazu ausgerüstet“ ist, Kinder zu betreuen, während Männern „der genetisch-hormonelle Trieb zu Dominanz und Einordnung, zu Führung und Kumpanei...stärker zu eigen ist als Frauen“ (Männerratgeber, BMSG 2005, S. 259). Einen Frauengesundheitsbericht gibt es bis heute nur in schmaler „Kurzfassung“, der Männergesundheitsbericht liegt längst dreibändig vor. Und so weiter. Die Schieflage bei Studienaufträgen und Publikationen wäre weniger schlimm, wenn sie sich nicht gleichzeitig als Schieflage bei der Verteilung der Finanzmittel im Bundeshaushalt generell und als prägende Wertvorstellung in weiten Bereichen der Politik wieder finden würde.

Das fehlende eigene Engagement für Frauenpolitik versucht die Regierung durch periodisch auftretende Verweise auf die Arbeit engagierter Frauenberatungsstellen und – Organisationen zu kompensieren. Jene NGOs, die dank der Regierungspolitik von einer Finanzkrise in die nächste taumeln, sich endlosen Überprüfungen und Nachfragen ausgesetzt sahen und sehen, müssen immer wieder als Feigenblatt der Ministerien herhalten, wenn sie zu Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gefragt werden. Der Rest dessen, was die Regierung Schlüssel als Frauenpolitik so betreibt, sind Werbeeinschaltungen und Lippenbekenntnisse.

III.

Um den frauenpolitischen Rückstand aus den letzten Jahren wieder aufholen und eine Trendwende für Frauen – vor allem bei der Existenzsicherung und auf dem Arbeitsmarkterreichen zu können, ist engagierte Frauenpolitik dringender denn je. Frauenpolitik muss in den nächsten Jahren Vorrang eingeräumt bekommen.

Vorrang für Frauen auf dem Weg zur Spitze.

Das gesellschaftliche Bild von Macht und Karriere ist noch immer männlich geprägt. Frauen in Spitzenpositionen sind auch heute keineswegs selbstverständlich. Frauen stellen aber mehr als die Hälfte der Bevölkerung und haben die gleichen Fähigkeiten, Talente und Begabungen wie Männer. Daher ist es notwendig, Frauen die gleichen Chancen auf Karriere, berufliche Weiterentwicklung und Spitzenpositionen zu geben. Nicht zuletzt werden dadurch die Möglichkeiten und Leistungen von Frauen besser sichtbar – und damit vielleicht Inspiration und Vorbild für weitere Frauen und Mädchen sowie ein Anreiz zum Abbau von Geschlechterklischees.

Die „gläserne Decke“ findet sich noch in vielen Bereichen: in Industrie und Gewerbe, in Wissenschaft und Forschung. Gerade in den großen Unternehmen sind Frauen in den Führungsetagen oder den Aufsichtsräten krass unterrepräsentiert. Daher muss für verstärkte Anreize für Unternehmen, für intensivere Bewusstseinsbildung und wo nötig für gesetzliche Maßnahmen gesorgt werden, die sicherstellen, dass Führungsetagen und Spitzenpositionen für Frauen gleich gut erreichbar werden wie für Männer.

Besondere Chancen für eine rasche Steigerung des Frauenanteils in Spitzenpositionen bieten sich im öffentlichen Dienst und bei der Besetzung von Unternehmen in öffentlicher Hand. Der Regierung kommt daher eine besondere Verantwortung zu, für die Gleichstellung von Männern und Frauen im eigenen Bereich durch gezielte Postenbesetzungen zu sorgen.

Vorrang für Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Sicherung der eigenen Existenz durch ein (ausreichendes) Einkommen aus Erwerbsarbeit ist für viele Frauen längst nicht selbstverständlich möglich. Mehr als 120.000 Frauen waren Ende 2005 arbeitslos gemeldet, ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum Jahr 2000 – und zwar um täglich(!) 18 Frauen. Weitere rund 72.000 Frauen gelten derzeit als „haushaltsführend“, wären aber gerne erwerbstätig. Mehr als 160.000 Frauen sind nur geringfügig beschäftigt und der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung beträgt inzwischen fast 38% der erwerbstätigen Frauen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu einem existenzsichernden Einkommen ist für Frauen ungleich schwieriger als für Männer. Selbst bei gleicher Qualifikation und gleichem Job ist noch immer nicht gewährleistet, dass Frauen auch den gleichen Lohn erhalten. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den letzten Jahren sogar wieder größer geworden und im internationalen Vergleich der Einkommensgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern belegt Österreich den traurigen letzten Platz.

Dem derzeitigen Trend, Frauen in schlechter bezahlte oder prekäre Arbeitsverhältnisse abzudrängen muss mit gezielten Gegenstrategien begegnet werden. Dazu zählen klare Zielsetzungen zur Steigerung der Frauenbeschäftigung ebenso wie Programme für den Wiedereinstieg, für die Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigung und die berufliche Weiterentwicklung von Frauen. Zielgerichtete aktive(re) Arbeitsmarktpolitik für Frauen und die Förderung von Betrieben, die Frauen fördern, sollen die Jobchancen von Frauen verbessern. Aktionsprogramme für Frauenbeschäftigung und Wiedereinstieg sind daher Gebot der Stunde in der Arbeitsmarktpolitik. Um so mehr, als Frauen als Zielgruppe in der aktiven Arbeitsmarktpolitik lange Zeit vernachlässigt wurden und weniger attraktive Angebote bekommen. Gezielte Qualifikation statt Alibi-Schulungen, Unterstützung für die Integration in den Arbeitsmarkt statt bloß für die Kinderbetreuung oder für fragwürdige und für Frauen besonders nachteilige Projekte wie der Kombilohn sind nur erste Schritte im Kampf gegen die Frauenarbeitslosigkeit.

Auch wirtschaftspolitische Gründe sprechen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen und eine Steigerung des Frauenanteils bei den Erwerbstätigen. Das Potential der Frauen wird heute ungenügend genutzt, gut ausgebildete Frauen ohne Job sind auch ein volkswirtschaftlicher Verlust, ganz zu schweigen von der Kreativität, den Fähigkeiten und Talenten, die Wirtschaft und Forschung verloren gehen. Eine Bindung der Wirtschaftsförderung an die Förderung von Frauen im Unternehmen stellt daher einen Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz und zu wirtschaftlicher Effizienz dar. Gefördert werden sollen in erster Linie Betriebe, in denen Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis beschäftigt sind, gleich viel verdienen und Frauen auch in den oberen Hierarchie-Ebenen vertreten sind.

Vorrang für die soziale Absicherung von Frauen

Im österreichischen Sozialsystem gilt der männliche Berufsverlauf als Norm. Belohnt wird, wer möglichst ohne „Auszeiten“ kontinuierlich im Erwerbsleben steht und Vollzeit arbeitet. Das schlägt sich in einem höheren Arbeitslosengeld, höherem Krankengeld und einer höheren Pension nieder. Eine Berufslaufbahn mit mehrjährigen Unterbrechungen, langen Teilzeitphasen (für Kinderbetreuung oder Familienarbeit) oder langfristiger Arbeitslosigkeit, wie sie für zahlreiche Frauen typisch ist, führt oft genug zu einem Abrutschen unter die Armutsgrenze. Das Kinderbetreuungsgeld, das durchschnittliche Arbeitslosengeld von Frauen und die durchschnittliche Frauenpension liegen alle deutlich unter der Armutsgrenze (774,81 Euro).

Es ist daher wenig überraschend, dass die Armutsgefährdung in Österreich bei Frauen wesentlich höher ist als bei Männern. 2003 lebten in Österreich bereits 571.000 Frauen unter der Armutsgrenze, Tendenz steigend. Frauen sind sowohl als Erwerbstätige wie auch als Bezieherinnen von Sozialleistungen in wesentlich stärkerem Maße einem Armutsrisiko ausgesetzt als Männer, bei den PensionistInnen ist die Armutsgefährdung von Frauen fast doppelt so hoch wie jene der Männer. Die Armutsbekämpfung, eine bessere soziale Absicherung mit eigenständigen Ansprüchen für Frauen und bessere Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind dringend gefordert.

Der Bundeskongress möge die folgenden frauenpolitischen Leitlinien beschließen:

1. Existenzsicherung für Frauen garantieren

- **Mindestlohngesetz**
Ein gesetzlich verankerter Mindestlohn legt eine Untergrenze für ein existenzsicherndes Einkommen aus Erwerbsarbeit fest. Dieser Mindestlohn ist jährlich zu valorisieren und als Mindeststundensatz zu definieren, der auch für geringfügige Beschäftigung und atypische Beschäftigungsverhältnisse Gültigkeit hat.
- **Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten**
Arbeitsrechtliche Besserstellungen von geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Status Quo, leichteres Wechseln zwischen Vollzeit- und Teilzeitjobs und bessere Aufstiegs- und Qualifizierungschancen für Teilzeitbeschäftigte machen Schluss mit der Tatsache, dass Teilzeit beruflich in die Sackgasse führt
- **Bessere soziale Absicherung *)**
Die Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe garantiert Frauen eine eigenständige soziale Absicherung.
- **Frauenpensionen**
Eine Grundsicherung im Alter nach dem Grünen Pensionsmodell schafft einen eigenständigen Pensionsanspruch für 400.000 Frauen und eine Mindestpensionsleistung von 800 Euro monatlich.

2. Frauenbeschäftigung fördern

- **„Aktion Frauen plus“**
Mit einer „Aktion Frauen plus“ sollen neue Jobs für Frauen geschaffen und gefördert werden. Die Neubeschäftigung von Frauen soll durch die Übernahme von 2/3 der Lohnkosten auf ein Jahr gefördert werden, wovon insbesondere Frauen nach mehrjährigen Berufsunterbrechungen oder ab 35 profitieren sollen.
- **Aktionsprogramm für Wiedereinsteigerinnen**
Ein arbeitsmarktpolitisches Aktionsprogramm aus gezielten Informationsangeboten, Schulungen und Qualifikationsmaßnahmen erleichtert die Rückkehr in den Job nach der Kinderpause. Das Streichen jeglicher Zuverdienstgrenzen beim Kindergeld oder

der Umstieg auf das Grüne Karenzmodell machen einen gleitenden Einstieg problemlos möglich.

- **Gleiches Recht für Frauen bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**
Verbesserte Angebote für berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen und gleichwertige Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen im AMS sorgen für eine gleichstellungsorientierte Arbeitsmarktpolitik, gleichwertigen Mitteleinsatz und gendergerechte Betreuung für Männer wie Frauen. Frauen gewinnen dadurch neue berufliche Perspektiven und Entwicklungschancen.
- **Frauenberufsberatung und Qualifikations-Offensive**
Eine zeitgerechte und zeitgemäße Beratung von Mädchen und Frauen bei der Berufswahl und bei der beruflichen Neuorientierung sowie qualifizierte Ausbildungen und Umschulungen von Frauen in zukunftsweisende Berufsfelder schaffen neue Berufs- und Karrieremöglichkeiten für Frauen.
- **Jobchancen für Migrantinnen**
Eigenständige Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigungen ermöglichen Frauen mit Migrationshintergrund einen rascheren Zugang zum Arbeitsmarkt; Beratungsstellen, niederschwellige und bedarfsorientierte Angebote an Sprachkursen und Qualifikationsmaßnahmen erhöhen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

3. „Betriebe fördern, die Frauen fördern“

- **Verknüpfung der Wirtschaftsförderung mit Frauenförderung**
Die Bindung der Wirtschaftsförderung an eine „Gleichstellungsprüfung“ sorgt dafür, dass das Eigeninteresse von Betrieben an der Beschäftigung und Förderung von Frauen gesteigert wird. Die „Gleichstellungsprüfung“ misst nach objektiven Kriterien den Anteil von Frauen an den Beschäftigten, am Einkommen und an den Karrierechancen im Betrieb und stellt sicher, dass vorrangig Betriebe mit aktiver Gleichstellungspolitik gefördert werden.
- **Frauenförderung durch die öffentliche Hand**
Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Förderungen, in der Personalpolitik im öffentlichen Bereich oder bei Leistungsvereinbarungen wird Frauenförderung überall dort, wo der rechtliche Rahmen dies zulässt, als Kriterium verankert und erhöht damit die Chancen von Frauen auf hochwertige Jobs und Spitzenpositionen.
- **Gründerinnen-Initiative und Unterstützung für Einzelunternehmerinnen**
Die Einrichtung eines Unternehmerinnen-Fonds erleichtert Frauen die Unternehmensgründung und Startphase mit z.B. Beratungsleistungen oder Zugang zu günstigen Krediten; Gründerinnenprogramme und Wettbewerbe mit frauenfördernden Elementen ermöglichen Frauen, ihre Geschäftsideen zu verwirklichen. Einzelunternehmerinnen sollen durch eine bessere sozialrechtliche Absicherung unterstützt werden.

4. Karrieremöglichkeiten für Frauen eröffnen

- **„Frauen an die Spitze“**
Ein Aktionsprogramm zur Besetzung der Hälfte der öffentlich zu vergebenden Top-Positionen pro Jahr mit Frauen bringt Frauen gezielt an die Spitze .

- **Forschung wird weiblich**
Die Nachbesetzung freiwerdender Universitätsprofessuren mit vorrangig Frauen erhöht die im internationalen Vergleich extrem niedrige Professorinnenquote und den Anteil an Frauen in Wissenschaft und Forschung.
- **Die Hälfte des Ruhmes den Frauen**
Über Stipendienprogramme, Preisvergaben oder Quotierungen werden weibliche Spitzenleistungen in Wissenschaft, Kultur, Sport, Medien oder anderen Bereichen gezielt gefördert.

5. Karriere und Kind: selbstverständlich vereinbar

- **Existenzsicherndes Karenzgeld mit flexibler Gestaltung**
Die Einführung eines einkommensabhängigen Karenzgeldes und einer Basisabsicherung mit 600 Euro *) Mindestkarenzgeld fördert die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit und sorgt für mehr Flexibilität in der Karenzphase.
- **Partnerschaftlichkeit spart Steuer**

Statt mit hohen AlleinverdienerInnenabsatzbeträgen nur Anreize für die Übernahme der Erwerbstätigkeit durch einen Elternteil und der Kinderbetreuung durch den anderen Elternteil zu setzen, wollen die Grünen (auf dem Prinzip der Individualbesteuerung) Partnerschaftlichkeit in den Familienphasen und die Aufteilung von Erwerbsarbeit fördern, z.B. durch eine steuerliche Begünstigung von Eltern, die beide Teilzeit arbeiten ((bis max. 30 Wochenstunden), um sich die Betreuungsarbeit besser teilen zu können.
- **Ausbau der Kinderbetreuung**
Ein einklagbares Recht auf einen Kinderbetreuungsplatz jedenfalls ab 1 Jahr, längerfristig ab Ende der Mutterschutzfrist unter Bedachtnahme der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen sorgt für einen raschen und bedarfsgerechten Ausbau mit Kinderbetreuungsplätzen. Ziel ist ein qualitativ anspruchsvolles Kinderbetreuungsangebot flächendeckend und für alle Altersgruppen ab 1 Jahr zur Verfügung zu haben. Dazu zählt auch die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern durch Ausweitung des ganztägigen Schulangebots.

*) in der Annahme, dass die Grüne Grundsicherung noch nicht eingeführt ist. Bei Einführung einer Grundsicherung müssen die Modelle aufeinander abgestimmt werden.