



Wien, 20. Oktober 2010

Inhaltliche Zusammenfassung der Beiträge und Diskussion
zur Informations- und Diskussionsveranstaltung
Spannungsfeld Beruf – Familie am 14. Oktober 2010 am IHS

Projektkoordination	Dr.in Michaela Gstrein, Institut für Höhere Studien Wien Dr.in Liliana Mateeva, Institut für Höhere Studien Wien
Podiumsdiskutanten	Fr. Martina Culjak, ÖGB Frauenabteilung Fr. Dr.in Elfriede Fritz, BMF Fr. Karin Strobl, Frauennetzwerk Medien und Zeitschrift „Heute“ Dr.in Michaela Gstrein Dr.in Liliana Mateeva
Teilnehmerliste	siehe Beilage

In unserem zweiten Workshop zum Spannungsfeld Beruf-Familie wurden am 14. Oktober 2010 am IHS in einer Experten- und Diskussionsrunde folgende Themen präsentiert:

- 1. Filmbeitrag zum Spannungsfeld Beruf-Familie in Österreich**
(Markus Lobner - Crow Video, Dr.in Michaela Gstrein):
Kurzer Dokumentationsfilm zum Spannungsfeld Beruf-Familie und der aktuellen Situation in Österreich. Anhand von Interviews mit lokalen ExpertInnen und österreichischen Frauen wurden ausgewählte Themen wie „Flexibilität in Familie und Job“, „Rolle der Großeltern“, „Erwerbsverhalten von Frauen bzw. Familien mit Kindern“ und Fragen der „Vereinbarkeit“ angesprochen. Der Film ist (in Deutsch, in Kürze auch in Englisch) auf der IHS-Länderseite der WORKCARESNERGIES Homepage <http://workcaresynergies.eu/work-care-tensions/> zu sehen.
- 2. Beitrag zu Rollenbild, Ausbildung und Karriere von Frauen** (Fr. Karin Strobl):
Die Ressortleiterin einer Zeitung und Vorsitzende des Frauennetzwerks Medien berichtet über ihre Erfahrungen als alleinerziehende, berufstätige Mutter, ihren Karriereweg in einem auf Führungsebene von Männern dominierten Beruf und die damit verbundenen von ihr entwickelten Problemlösungsansätze.
- 3. Beitrag zur Einkommensschere der Geschlechter in Österreich** (Fr. Martina Culjak): Die Mitarbeiterin der Frauenabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nennt Fakten zu der in Österreich bestehende deutliche Einkommensschere

zwischen Männern und Frauen. Insbesondere werden auch die gestiegene aber noch immer geringe Inanspruchnahme einer Elternkarenz durch Männer, die positiven Effekte eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, das Fehlen von Alternativangeboten für traditionell von (nun erwerbstätigen) Frauen erbrachten Leistungen, Konsequenzen von Karenz und Teilzeiterwerbstätigkeit für Frauen sowie die Doppelbelastung der Frauen angesprochen

4. **Beitrag zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der staatlichen Verwaltung** (Fr. Dr.in Elfriede Fritz): Die Abteilungsleiterin im BMF und Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen spricht über Ziele, Maßnahmen und Kontrolle von Gender Budgeting sowie Effizienz, Transparenz und die angestrebte Gleichstellung (definiert als ökonomische Unabhängigkeit) von Männern und Frauen. Wie wirkt Steuerrecht? Jedenfalls soll es berufstätige Frauen nicht behindern. Die relevanten BMF-Working Papers (Working Paper 3/2010 zu Gender Mainstreaming und Working Paper 2/2010 zu Gender Budgeting) finden sich in: <https://www.bmf.gv.at/publikationen/downloads/workingpapers/start.htm>
5. Weiters wurde auf die neue Datensammlung und das Diskussionsform der Familienplattform (**Family Platform**, 2010-), mit der Homepage www.FamilyPlatform.eu hingewiesen.

Im Rahmen der auf Film und Expertenbeiträge folgenden Diskussion wurden folgende Punkte angesprochen:

- Warum kommen im Film keine Männer vor? Antwort aus Publikum (das überwiegend aus Frauen besteht), relativ einhellig: Männer spielen bei der Bewältigung von WORKCARE Problemen kaum eine Rolle, sind nicht „anwesend“. Dies liegt teilweise an den in Österreich relativ langen Arbeitszeiten (Überstunden), teilweise an traditionellen Rollenbildern. Etwas anders wird die Aufgabenteilung in heutigen Jungfamilien empfunden – Rollenbilder ändern sich, neue Role-Models (moderner, in Familie beteiligter Mann) entstehen und werden üblicher. Film ist bereits sehr lang (20 min); Perspektive der Männer wurde teilweise miterfasst und soll in einem Folgefilm im nächsten Jahr abdeckt werden. Anregung: Film sollte um Situation/Ansichten von Personen in weniger flexiblen Jobs (Fabrik, Verkäuferin, Telefonistin, Krankenschwester) umfassen.
- Rahmenbedingungen beeinflussen „freie“ Entscheidung der Frauen zu Karenz, Teilzeit oder Vollzeit: Während (gebildete) besserverdienende Frauen Leistungen zukaufen können, Unterstützung beim Partner einfordern und ihre Karriere weiterverfolgen (oder sich eine Auszeit leisten), sind weniger gut ausgebildete und verdienende Frauen deutlich stärker von traditionellen Rollenbildern, rigideren Arbeitsbedingungen und insbesondere -zeiten (Fabrik, Verkäuferin) als auch dem Vorhandensein kostengünstiger Betreuungsmöglichkeiten eingeschränkt. Dabei spielen die Öffnungszeiten der Kindergärten (täglich, Sommer; deutliche Unterschiede zwischen Stadt und Land) - als auch ganztägige Schulformen eine wichtige Rolle.
- Entscheidung der Frauen hat Einfluss auf ihre (eigenständige) soziale Absicherung: Längere Abwesenheit im Beruf ist (meist) verbunden mit Dequalifikation, Verlust von

Aufstiegs- und Karrierechancen, fehlendem Anspruch auf Schulungen/Fortbildung, beruflicher Segregation, etc. Längere Karenzen und Teilzeit führen daher nicht nur zu sofortigen finanziellen Einbußen (Unterschieden in Einkommenshöhe und –entwicklung) sondern haben auch langfristig negativen Einfluss auf die soziale Absicherung einer Person (Pensionsanspruch und -höhe). Frauen sollten darüber besser informiert und aufgeklärt werden.

- Lange Arbeitszeiten in Österreich: Lange Arbeitszeiten (Überstunden) – sowohl bei Frauen aber insbesondere bei Männern – haben deutlich negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sind sie notwendig? Könnte eine generelle Stundenreduktion (alle arbeiten Teilzeit, und haben noch Zeit für andere Lebensbereiche) Abhilfe schaffen?
- Geteilte Führung (zwei Teilzeitkräfte teilen Führungsposition): Häufig abgelehnte, aber durchaus gewinnbringende Alternative. Könnte mehr Anwendung finden.
- Unterbewertung von Frauen in Jobs: Laufende Überprüfung der Bewertung, online Lohn- und Einkommensrechner des ÖGB, besseres Networking und Mentoring in Frauenkreisen, Offenlegung der Gehaltsstrukturen durch Firmen (ab 2011 verpflichtend für große Unternehmen, ab 2014 auch für kleinere), etc. könnte Abhilfe schaffen.