

Strukturwandelorientierte Personalstrategie in der Europäischen Union

Kriterienkatalog für die Analyse gleichstellungsrelevanter Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des Programms PROGRESS der Europäischen Union erstellt. Die Inhalte dieser Publikation liegen in der alleinigen Verantwortung der Begünstigten des SWOPS-Projekts und entsprechen nicht dem Standpunkt der Europäischen Kommission.

ZIELSTELLUNG DES PROJEKTS SWOPS

Mit Blick auf den demografischen Wandel und den zunehmenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften bietet ein innerbetrieblicher Strukturwandel die Voraussetzung für moderne, wettbewerbsfähige Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen haben traditionsbedingt und durch geringere Ressourcen immer noch Wettbewerbsnachteile in der Konkurrenz um Fachkräfte und sind daher auf schon vorhandene Mitarbeiter(innen) besonders angewiesen.

Unternehmen, die ihren weiblichen wie männlichen Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen und Diversity-Strategien erfolgreich in ihrem Unternehmen implementieren, profitieren nachhaltig von der Sicherung ihrer Fachkräfte im Sinne einer motivierten, engagierten Mitarbeiterschaft. Zentrales Ziel ist es, mit der Einführung einer strukturwandelorientierten Personalstrategie (SWOPS) Frauen und Männern gleiche Karrierechancen zu ermöglichen. Dazu gehören unter anderem die Umgestaltung der Arbeitsplätze, Veränderung der Organisationsstrukturen, flexible Arbeitszeiten, die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitseinstiegs- und Ausstiegsmodellen, die Umsetzung innovativer Recruitingprozesse nebst strategischer Personalplanung, betriebsinternem Wissensmanagement, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter(inne)n, Veränderung der Unternehmenskultur und die Sensibilisierung der Führungskräfte.

Zielgruppe des Projekts sind Geschäftsführer(innen) beziehungsweise Führungskräfte von insgesamt 16 KMU aus Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland (4 KMU pro Land). SWOPS wird einen Mentalitätswandel dieser Zielgruppe initiieren, um Frauen und Männern nachhaltige Aufstiegschancen zu ermöglichen.

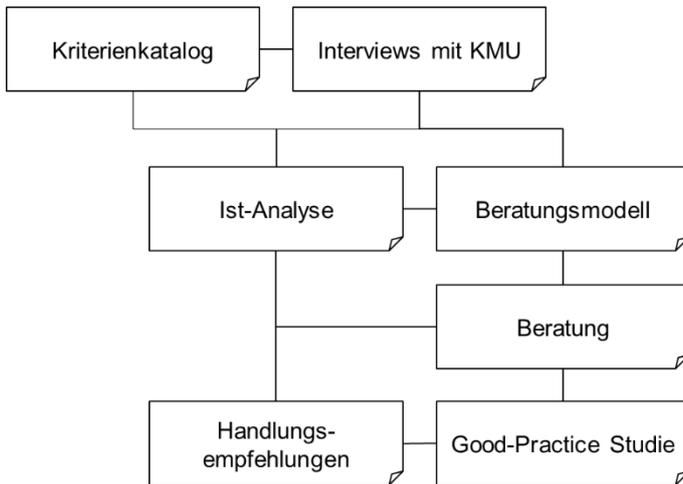
ZIELSTELLUNG DER IST-ANALYSE

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den teilnehmenden Projektländern herzustellen, bietet es sich an, im Rahmen dieses Projekts eine vergleichende Analyse der Grundvoraussetzungen in Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland durchzuführen. Grundlage für diese Analyse bildet der vorliegende Kriterienkatalog, der in jedem Partnerland bearbeitet wird.

Anschließend werden zu den gleichen Themen in Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland Interviews mit jeweils vier am Projekt teilnehmenden Unternehmen durchgeführt, um beispielhaft die Auswirkungen der vorher identifizierten Rahmenbedingungen herauszufinden, aber auch um eine erste Bestandsaufnahme für die Beratung der 16 kleinen und mittleren Unternehmen durchzuführen.

Die Ist-Analyse – bestehend aus den Resultaten der vervollständigten Kriterienkataloge und den 16 Interviews – liefert erste Anhaltspunkte für die Beratungen der teilnehmenden KMU. So können z. B. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltungen aus anderen Ländern einen Impuls für die Beratung liefern. Zudem ist unser Ziel, im Projektergebnis möglichst allgemeingültige Kriterien für eine strukturwandelorientierte Personalstrategie in kleinen und mittleren Unternehmen abzuleiten. Zum Projektabschluss entstehen eine Good-Practice Studie mit erfolgreich umgesetzten Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen aus Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland sowie Handlungsempfehlungen für KMU in Europa.

In Kurzfassung sehen die nächsten Schritte im Projekt folgendermaßen aus:



Um diese Ziele zu erreichen bitten wir Sie, bei der Erstellung dieser Analyse die anerkannten und Regeln der Wissenschaft und Technik sowie die nationalen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Alle von Ihnen gemachten Angaben sind mit einer Quelle zu belegen. Viele der statistischen Daten erhalten Sie vom Statistikamt der Europäischen Kommission Eurostat unter dem folgenden Link:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender. Sie können diesen Kriterienkatalog in deutscher oder englischer Sprache ausfüllen. Die Textboxen können sowohl mit Fließtext als auch mit ausführlichen Stichpunkten beschrieben werden. Die Beschränkung der Wörter ist kein Gesetz, sie dient Ihnen nur zur Einschätzung des Umfangs der von Ihnen erwarteten Ausführungen. Bitte versuchen Sie sich daran zu halten, damit die Auswertung der Ergebnisse gut zu bewerkstelligen ist.

Bei eventuell auftretenden Unklarheiten oder wenn Sie zu einer Frage keine Aussage machen können, kontaktieren Sie bitte:

Dr. Julia Hinz
RKW Berlin GmbH

E-Mail: julia.hinz@rkw-bb.de
Tel: +49 30 2062259-17

Skype: julia.hinz

Die Ergebnisse aus der Analyse der gleichstellungsrelevanten Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen in Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland werden vom RKW Berlin ausgewertet und miteinander verglichen. Eine mündliche sowie schriftliche Präsentation der Ergebnisse erfolgt während des Kick-off-Meetings in Berlin.

Dieser Kriterienkatalog wurde bearbeitet von:

Partner	ARGE Abfallvermeidung, Ressourcenschonung und nachhaltige Entwicklung GmbH
Ansprechpartner	Mag.a Regina Senarclens de Grancy
Adresse	Puchstraße 41
PLZ/Stadt	8020 Graz
Land	Österreich

Telefon

+43 664 73810711

E-Mail

office@degrancy.com

1. ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Bevor wir in die einzelnen Themenfelder dieses Katalogs einsteigen, möchten wir die allgemeine Quote der erwerbstätigen Frauen erfassen.

Wieviel Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter sind in Ihrem Land berufstätig?

67 % (2013)

In welcher Zeitspanne gelten Bürger in Ihrem Land als erwerbsfähig?

von 15bis 64Jahre

Das Thema Gleichstellung ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen ein unüberschaubares Gebiet, dessen Rahmenbedingungen sowie Vor- und Nachteile für viele nur schwer zu fassen sind. Um ein wenig Transparenz in die gesetzlichen, politischen und gesellschaftlichen Regelungen und Entwicklungen zu bringen, stellen wir das Kapitel der allgemeinen Grundlagen an den Anfang dieses Katalogs. Ziel dieses Themenfeldes ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen, politischen Initiativen und gesellschaftlichen Aktivitäten es in Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland gibt und welchen Einfluss sie auf die nationale Wirtschaft, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen, haben. Anschließend wird im Rahmen des Projekts überprüft, inwiefern die gewonnenen Erkenntnisse für andere Länder genutzt werden können.

1.1 Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung

Gibt es in Ihrem Land ein oder mehrere Gesetze zur Gleichstellung? ja

Wenn ja, wie heißt das Gesetz/die Gesetze?

Gleichbehandlungsgesetz GIBG

Gibt es in Ihrem Land aktuell zu diesem Thema relevante Gesetzesvorschläge?

ja

nein

Wenn ja, wie heißt der Gesetzesvorschlag?

Bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des/der Gesetze(s) beziehungsweise, wenn zutreffend, Gesetzesvorschläge. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Inhalte der Gesetze ein und analysieren Sie, welche Verpflichtungen für Unternehmen bestehen. (maximal 100 Wörter pro Gesetz/Gesetzesvorschlag)

Verbot von Diskriminierungen vor allem in der Arbeitswelt aber auch zB im Bereich Wohnen, Spezielle Vorschriften für die Ausschreibung von Dienststellen (geschlechtsneutrale Ausschreibung, Offenlegung des Mindestgehalts für die jeweilige Stelle) und die Unternehmensinternen Offenlegungen von Gehältern

Quelle: Gleichbehandlungsgesetz _____ Jahr: 2015__
Quelle: _____ Jahr: _____
Quelle: _____ Jahr: _____

1.2 Politische Initiativen

Politische Initiativen sind Initiativen, die von der Legislative, Exekutive oder Judikative eines Landes hervorgebracht werden, wohingegen gesellschaftliche Initiativen von gesellschaftlichen Akteuren, wie zum Beispiel Kirchen, Verbänden oder auch Zusammenschlüssen von Privatpersonen entwickelt werden.

Welche politischen Schwerpunkte werden in Ihrem Land bezüglich Gleichstellung gesetzt? Welche politischen Initiativen bestehen?

Beschreiben Sie kurz den Inhalt, die Personengruppen, die in diese politischen Initiativen involviert sind und gegebenenfalls konkrete Maßnahmen, die von Ihrem Parlament aufgrund bestehender Initiativen beschlossen wurden. Gehen Sie hierbei auch auf die wichtigsten Akteure im Bereich Gleichstellung ein (zum Beispiel Parteien, Ministerien, individuelle Abgeordnete).

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf die maximal drei wichtigsten politischen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

Derzeit wird vor allem aus dem Familienministerium an neuen Modellen der Elternkarenz gearbeitet (Partnerschaftsbonus etc.)
Im Öffentlichen Dienst wurde der sogenannte Papamonat eingeführt (1 Monat Freistellung für Väter nach der Geburt eines Kindes)

Das Frauenministerium macht sich für Gehaltsoffenlegungen stark, und betreibt (nicht sehr forsch) die Förderung von Frauen in Führungspositionen
Insgesamt ist die Rollenverteilung in Österreich noch sehr traditionell

Quelle: _____
Quelle: _____
Quelle: _____

Jahr: _____
Jahr: _____
Jahr: _____

1.3 Gesellschaftliche Initiativen

Welche gesellschaftlichen Initiativen und Aktivitäten sind in Ihrem Land federführend im Bereich Gleichstellung? Gehen Sie in Ihrer Beschreibung auf die wichtigsten Akteure, die aktuellen Entwicklungen und die vorhandenen Auswirkungen dieser Initiativen auf die Gesellschaft und insbesondere auf Unternehmen ein.

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf maximal drei der wichtigsten gesellschaftlichen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

In der Wirtschaftskammer gibt es den Bereich „Frau in der Wirtschaft“, der sich aber nur für Unternehmerinnen im engeren Sinn zuständig fühlt, in der Arbeiterkammer (die auch für Angestellte zuständig ist) setzt man sich seit langem für bessere Aufstiegschancen für Frauen ein, aber für die Top-Führungspositionen fühlen sie sich auch nicht wirklich zuständig.

Die Industriellen-Vereinigung setzt sich in den letzten Jahren dezidiert für Frauen in Führungspositionen ein (Programm Frauen.Führen inkl. Leitfaden für Unternehmen und Politik 2012)

In den neunziger Jahren hat es eine legendäre PR-Aktion der damaligen Frauenministerin Helga Konrad gegeben, die sich mit dem Slogan „halbe-halbe“ um gleich eAufteilung der Beruflichen und privaten Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen stark machte. Diese Aktion ist bis heute noch in aller Munde und Köpfen, teils belächelt, teils als Anspruch und Ziel, teils als Mahnung

Einen großen Informations- und Motivationschub von Frauen (jungen und älteren) zur eigenen Berufstätigkeit hat die Einführung eines Pensionskontos gebracht. Hier ist nachzulesen, wie hoch die zu erwartende Pension ist mit der Möglichkeit zu sehen, das mit höheren Anstellungsverhältnissen selbst noch in höheren Jahren die Pension positiv beeinflusst werden kann.

Plötzlich diskutieren auch junge Frauen, dass es notwendig sein kann eher mehr als weniger Stunden zu arbeiten.

Quelle: www.neuspensionskonto.at_____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

2. PERSONALBESCHAFFUNG

Die Personalbeschaffung befasst sich mit der Deckung eines zuvor definierten Personalbedarfs. Es stellt sich die Frage: Wie wird dieser Bedarf genau erhoben? Gibt es definierte Kriterien, die sich unter anderem in einem Anforderungsprofil widerspiegeln und bei dem Bewerberauswahlprozess bewertet werden? In diesem Themenfeld geht es darum, herauszufinden, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Sicherung der Gleichstellung in Unternehmen beachtet werden müssen. Stellenausschreibungen sind hierbei der erste Ansatzpunkt.

2.1 Stellenausschreibungen

Gerade bei Stellenausschreibungen gibt es Kriterien, die zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Sicherung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eingehalten werden müssen. Dazu können z. B. folgende gehören: weibliche und männliche Form der Stellenbezeichnung, Bilder, die Männer und Frauen zeigen, Hinweis auf die Möglichkeit der Bewerbung aller Personen unabhängig von Geschlecht, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung etc.

Gibt es in Ihrem Land gesetzliche Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung, die in der Stellenausschreibung berücksichtigt werden müssen? ja

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz, welche gesetzlichen Vorgaben zwingend und welche optional zu berücksichtigen sind und wie mit diesen Vorgaben in Ihrem Land umgegangen wird. (maximal 250 Wörter)

Stellen müssen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden und Mindestgehalt und Bereitschaft zur Überzahlung müssen angegeben werden
Auf Antrag der Gleichbehandlungsanwältin/des Gleichbehandlungsanwalts 360 Euro Verwaltungsstrafe

Quelle: §§ 9 und 10 GIBG _____

Jahr: 2015 _____

Quelle: _____

Jahr: _____

3. KARRIEREMODELLE

Gerade heutzutage werden immer höhere Ansprüche an den möglichen zukünftigen Arbeitgeber gestellt, die weit über monetäre Anreize hinausgehen. Einer dieser Anreize können auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter(innen) angepasste Karrieremodelle sein. Diese werden oft als Teil der langfristigen Personalplanung definiert und können für die Mitarbeiterbindung und für die Gewinnung von Nachwuchskräften entscheidend sein. In diesem Themenfeld wollen wir die unterschiedlichen Karrieremodelle in den Partnerländern analysieren und Anregungen für die teilnehmenden Unternehmen entwickeln.

3.1 Frauen in Führungspositionen

In diesem Unterpunkt geht es um die länderübergreifende statistische Analyse von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus widmen wir uns in diesem Unterpunkt bestimmten Charakteristika der untersuchten Unternehmen, wie zum Beispiel die Unternehmensgröße oder -branche.

Untersuchungsgegenstand werden folgende Führungspositionen:

- Geschäftsführung (GF)
- 1. Führungsebene unter der Geschäftsführung (GF-1)
- 2. Führungsebene (GF-2)
- 3. Führungsebene (GF-3)

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der großen Unternehmen 5,1 (2012)
sind Frauen? (≥ 250 Mitarbeiter(innen) TOP 200 Unternehmen in Österreich) %

Wie viel Prozent der Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften (Börse notierten) sind mit 9,4 (2012)% Frauen besetzt?

Quelle: Industriellenvereinigung, Frauen in Führungspositionen Jahr: 2012

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der kleinen und mittleren Unternehmen sind Frauen? (< 250 Mitarbeiter(innen)) %

Wie viel Prozent der 1. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250 Mitarbeiter(innen)) %

Wie viel Prozent der 2. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250 Mitarbeiter(innen)) %

Wie viel Prozent der 3. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250 Mitarbeiter(innen)) %

Quelle: _____ Jahr: _____

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) in den Unternehmen aus den folgenden Branchen sind Frauen?

Dienstleistungen	<u>5,6%</u> %
Industrie	_____ %
Handwerk	_____ %
Dienstleistungen	<u>9,6%</u>

Handel

4,4 %

Quelle: Gender Report

Jahr: 2014

Falls Sie im Themenblock „Frauen in Führungspositionen“ keine verlässlichen/representativen statistischen Daten finden, können Sie hier eine Einschätzung zu den oben genannten Fragen machen. Bitte konzentrieren Sie sich hierbei auf die Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen. (maximal 250 Wörter)

Quelle: _____

Jahr: _____

3.2 Frauenquote

Gibt es in Ihrem Land eine freiwillige oder sogar verpflichtende Frauenquote für Unternehmen oder Organisationen der Privatwirtschaft? ja nein

Wenn ja, wie hoch ist diese? _____ %

Gibt es Einschränkungen der Regelung (zum Beispiel bezüglich Unternehmensgröße, Unternehmensform)? ja nein

Wenn es in Ihrem Land eine Frauenquote **in KMU** gibt, bitte beschreiben Sie kurz die Form der Verpflichtung (freiwillig/obligatorisch) und welche Einschränkungen es gibt. Gehen Sie anschließend kurz darauf ein, wie diese Quote umgesetzt wird und welche Auswirkungen die Quote auf die betroffenen Unternehmen hat. (maximal 250 Wörter) Falls es nur eine Frauenquote für große Unternehmen gibt, benennen Sie diese hier bitte nur, ohne sie ausführlich zu beschreiben.

Quelle: _____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

3.3 Alternative Karrierewege

Die meisten Karrierewege sind linear aufgebaut. Sie beziehen sich in vielen Fällen auf die zeitliche Zugehörigkeit zum Unternehmen und bringen neben einem neuen Titel meist eine Steigerung der Entlohnung, der Weisungsbefugnis und der Budgetverantwortung mit sich. In vielen kleinen und mittleren Unternehmen können lineare Karrierewege jedoch unter Umständen nicht mit dem Mitarbeiter(innen)gefüge zusammenpassen. Oft zeichnen sich diese Unternehmen auch durch eine höhere fachliche beziehungsweise projektbezogene Arbeit aus. Unser Anliegen ist es, in diesem Unterpunkt alternative Karrierewege beziehungsweise -modelle in den teilnehmenden Ländern zu analysieren.

Sind diese Karrierewege in Ihrem Land üblich? Falls es in Ihrem Land weitere alternative Karrierewege gibt, bitte zählen Sie diese auf und beschreiben Sie kurz.

- Führungskarriere (linearer Karriereweg)
- Fachkarriere
- Projektkarriere

Quelle: _____

Jahr: _____

4. UNTERNEHMENSKULTUR

Ein Ziel des Projektes SWOPS ist die Schaffung einer gleichstellungsfördernden Organisationskultur in den teilnehmenden KMU. Hierzu wollen wir Kriterien herausfiltern, die gleichstellungsrelevante Aktivitäten unterstützen und einen Strukturwandel in der Unternehmenskultur beeinflussen. Diese können zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen, aber auch freiwillige Initiativen sein.

4.1 Audits, Selbstverpflichtungen, Auszeichnungen

Viele Unternehmen und Organisationen arbeiten bewusst oder unbewusst mit ihren Werten und Visionen. Mittlerweile entstehen immer mehr Auszeichnungen und Preise für Unternehmen, damit diese ihre Unternehmenskultur oder einzelne Bestandteile davon (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) bewerten und anschließend auszeichnen lassen können. Vorrangig geschieht dies vor dem Hintergrund, um sich von konkurrierenden Unternehmen abzugrenzen und die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Welche Audits, Selbstverpflichtungen und Auszeichnungen, die die Thematik Gleichstellung aufgreifen, gibt es in Ihrem Land? Bitte beschreiben Sie in der Tabelle kurz den Inhalt und das jeweilige Verfahren, benennen Sie die vergebende Organisation und die Anzahl der Unternehmen, die diese Verfahren bis jetzt in Anspruch genommen haben.

Bezeichnung	Beschreibung	Anzahl der Unternehmen
Audit Frauen- und Familienfreundliche Betriebe	Eine Möglichkeit für engagierte Unternehmen sich zertifizieren zu lassen Gutes Handbuch für Firmen zu Diversitätsthemen und Frauenförderung mit großem Augenmerk auf work-Life –Balance Aktivitäten Seit den 90-er Jahren!	
Staatspreis für Familienfreundlichstes Unternehmen	Auszeichnung durch das Familienministerium	
Qualitätssiegel für Soziale Integrationsunternehmen	Ein EFQM-basiertes Qualitäts-Management-Verfahren, das großes Augenmerk auf gender-Themen legt	
Beispiele für Frauenförderpläne	Arbeiterkammer und Frauenministerium	

Quelle: www.familieundberuf.at Jahr: _____
 Quelle: www.akwien.at Jahr: _____
 Quelle: www.quality-austria.at Jahr: _____

4.2 Informationspflichten

Dieser Unterpunkt untersucht, ob und welche Informationspflichten Unternehmen zum Thema Gleichstellung haben. Gibt es die folgenden Informationspflichten in Ihrem Land? Falls es in Ihrem Land weitere Informationspflichten gibt, zählen Sie diese bitte auf.

- Informations- und Aushangpflicht von Gesetzen
- Schulungen zu dem Thema für Mitarbeiter(innen)
- Unterschriftspflichten von Seiten des Arbeitsgebers und/oder Arbeitnehmers
- _____
- _____
- _____

Bitte beschreiben Sie Ihre landesbezogenen Vorgaben/Informationspflichten, inklusive ihrer möglichen Auswirkungen und/oder Strafen bei Nichteinhaltung. (maximal 250 Wörter)

Das Gleichbehandlungsgesetz gehört zu den Aushang pflichtigen Gesetzen.
 In Betrieben über150 MitarbeiterInnen müssen die Gehälter offengelegt werden, allerdings herrscht Verschwiegenheitspflicht der DienstnehmerInnen.

Quelle: _____ Jahr: _____

4.3 Work-Life-Balance Maßnahmen in Unternehmen

Der Begriff Work-Life-Balance steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Für die Personalpolitik von Unternehmen kann eine Ausrichtung auf Work-Life-Balance einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Sie kann der Anwerbung und

Motivation der Mitarbeiter(innen) und der Verringerung der Fluktuation von Mitarbeiter(inne)n dienen.

Welche Work-Life-Balance Maßnahmen existieren in Ihrem Land?

- betriebliches Gesundheitsmanagement
- geteilte Führung
- Anspruch auf Elternteilzeit
- Möglichkeit von Familienhospiz-Karenzen
- Weite Verbreitung von qualifizierten Teil-Anstellungen (etwa 30 oder 35 Stunden Wochen) und flexiblen Arbeitszeiten
- _____
- _____
- _____

Quelle: _____

Jahr: _____

5. BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE

Durch Erziehungs- und Pflegezeiten, aber auch durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder den Wunsch nach externer Weiterbildung gibt es einen großen Bedarf an flexiblen Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen. Wir wollen nun herausfinden, welche unterschiedlichen Modelle es in Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland gibt, um diese dann unter Umständen für die Beratung in den teilnehmenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu nutzen.

5.1 Beschäftigungsmodelle

Beschäftigungsmodelle können zum Beispiel sein: Vollbeschäftigung, Teilzeit, freie Mitarbeit, studentische Mitarbeit, Praktikum, Minijob beziehungsweise Midijob (geringfügig) oder kurzfristige Beschäftigung.

Welche Beschäftigungsmodelle existieren in Ihrem Land?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

- Teilzeitbeschäftigung
- freie Mitarbeit (in non –Profit Organisationen, sonst geht man von Praktikum oder angestellten verhältnis aus)
 - studentische Mitarbeit (in der Form vom Praktikum oder Voluntariat, sonst normales Anstellungsverhältnis)
 - Praktikum
 - Minijob (heißt in Ö geringfügige Beschäftigung – nur unfallversichert, keine Kranken- oder Pensionsversicherung)
- Midijob¹
 - kurzfristige Beschäftigung (es gibt auch tageweise Beschäftigung)
- _____
- _____
- _____

Quelle: _____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

5.2 Befristete Beschäftigung

Wie viel Prozent der *Frauen* haben ein befristetes Arbeitsverhältnis? _____ %

Wie viel Prozent der *Männer* haben ein befristetes Arbeitsverhältnis? _____ %

Quelle: _____

Jahr: _____

5.3 Teilzeitbeschäftigung

¹ Als Midijob wird in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, das gering entlohnt wird, jedoch sozialversicherungspflichtig ist.

Wie viel Prozent der <i>Frauen</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	45	%
Wie viel Prozent der <i>Männer</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	9	%

Quelle: Statistik Austria

Jahr: 2012

5.4 Gesetzliche Grundlage: Arbeitszeit

Als flexible Arbeitszeit werden Lösungen bezeichnet, welche hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normal-/Regelarbeitszeit abweichen. Darunter fallen können z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice.

Gibt es ein Gesetz zur Arbeitszeitregelung? ja nein

Wie heißt das Gesetz? Arbeitszeitgesetz

Helfen EU-Regelungen bei der Umsetzung von nationalen Regelungen zur Arbeitszeit? ja

Wenn ja, bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des Gesetzes. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Gestaltungsmöglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle ein. Wenn möglich, gehen Sie auch darauf ein, wie die EU kleine und mittlere Unternehmen darüber hinaus bei der Umsetzung von Arbeitszeitregelungen unterstützen könnte. (maximal 500 Wörter)

Vorrangig werden aber Gestaltungsmöglichkeiten über Durchrechnungszeiträume, Sabbaticals in den diversen Kollektivverträgen sozialpartnerschaftlich ausverhandelt, hängt also von der Branche ab.

Quelle: _____

Jahr: _____

5.5 Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung

Welche Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können u. U. hilfreich sein, um die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in den teilnehmenden Unternehmen auszuweiten/zu verbessern und sich dabei an Praktiken in anderen Ländern zu orientieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

- ✓ Gleitzeit²
- ✓ Jobsharing, wird viel propagiert aber selten angewendet³
- ✓ Amorphe (gestaltlose) Arbeitszeit oder variable Gleitzeit, allerdings immer mit fiktiver Tagesarbeitszeit⁴
- Vertrauensarbeitszeit
 - ✓ Homeoffice, gibt es , allerdings nicht sehr verbreitet
 - ✓ Bandbreitenmodell⁵, wird oft als Durchrechnungszeiträume genutzt, ganz normal!
 - ✓ Sabbatical⁶ wir vorallem im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen vermehrt genutzt
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Quelle: _____
 Quelle: _____

Jahr: _____
 Jahr: _____

5.6 Arbeitszeitkonten

Bei Arbeitszeitkonten wird schriftlich oder elektronisch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden, etc.) des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nachgehalten und mit der arbeits- oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet. Der/die Mitarbeiter(in) kann dabei Minus- oder Überstunden sammeln, die in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen werden können beziehungsweise müssen.

Gibt es für Unternehmen in Ihrem Land die Möglichkeit, ja
 Arbeitszeitkonten zu nutzen?

Wenn ja, sind diese gesetzlich verankert? nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einrichtung von und den Umgang mit Arbeitszeitkonten. Gehen Sie, wenn zutreffend, auf verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten ein. (maximal 250 Wörter)

² Dauer der täglichen Arbeitszeit können im geregelten Rahmen frei gewählt werden. Eine Kernzeit kann die notwendige Anwesenheitszeit innerhalb dieses Rahmens festlegen.

³ Aufteilung der Regelarbeitszeit auf zwei oder mehr Personen, die sich Arbeitsplätze teilen.

⁴ Das Arbeitszeitvolumen ist festgelegt, Lage und Dauer der Arbeitszeit sind vom Beschäftigten frei wählbar und werden vom Unternehmen nicht kontrolliert.

⁵ In einzelnen Wochen kann entsprechend den Erfordernissen des Unternehmens länger oder kürzer gearbeitet werden.

⁶ Bezeichnung für die Gewährung zusammenhängender, meist längerfristiger Freizeitphasen, beispielsweise als Ausgleich von Zeitguthaben oder als unbezahlte Freistellung.

Längere Durchrechnungszeiträume sind über die Kollektivverträge geregelt und müssen meist mit Betriebsvereinbarung gestaltet werden.

Quelle: _____ Jahr: _____

Quelle: _____ Jahr: _____

Wie viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nutzen Arbeitszeitkonten? _____ %

Quelle: _____ Jahr: _____

Wenn Sie keine prozentuale Angabe machen können, bitte geben Sie eine kurze Einschätzung ab, wie weit verbreitet der Einsatz von Arbeitszeitkonten in KMU ist. (maximal 100 Wörter)

Hängt sehr vom Tätigkeitsfeld ab, in wissensbasierten Branchen und Tätigkeitsfeldern sind lange Durchrechnungszeiträume und selbstbestimmte Art Zeitausgleich zu nehmen weit verbreitet, in Produktionsbereichen eher selten.

Quelle: _____ Jahr: _____

6. PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Weiterbildungen und andere Maßnahmen der Personalentwicklung konzentrieren sich durchschnittlich eher auf (1) Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitkräfte und eher auf (2) Fach- und Führungskräfte als auf Angestellte niedrigerer Positionen. In diesem Themenfeld soll daher analysiert werden, ob es Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Teilnahme an Weiterbildungen, deren Dauer, Inhalte und Formate gibt.

6.1 Teilnahme an Weiterbildungen

Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	<u>9,5</u> %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind Fach- ⁷ und Führungskräfte ⁸ ?	<u> </u> %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind Fach- und Führungskräfte?	<u> </u> %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u>48</u> %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u> </u> %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	<u>5,3%</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?	<u> </u> %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?	<u> </u> %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u>11,3</u> %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u> </u> %

Quelle: Statistik Austria

Jahr: 2015

6.2 Rahmenbedingungen von Weiterbildungen

In diesem Abschnitt geht es darum, herauszufinden, ob und inwiefern die Dauer und die Inhalte der von Männern und Frauen besuchten Weiterbildungen unterschiedlich sind.

⁷ Eine Fachkraft ist allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.

⁸

Eine Führungskraft ist eine Person, die Führungsaufgaben in einem Unternehmen wahrnimmt, wobei es sich bei der Führung um eine von mehreren Managementfunktionen wie zum Beispiel Planung, Organisation, Führung und Kontrolle handelt. In dieser Untersuchung betrachten wir die Geschäftsführung und die drei darunter liegenden Führungsebenen.

Wenn Sie zu einer der Fragen keine quantifizierbare Aussage treffen können, versuchen Sie bitte auf der Grundlage relevanter Fachliteratur eine persönliche Einschätzung zu geben. Bitte nutzen Sie dazu das unten stehende Feld.

Wie oft nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil? _____ x pro Jahr
Wie viele Tage nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil? _____ Tage pro Jahr
Wie oft nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil? _____ x pro Jahr
Wie viele Tage nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil? _____ Tage pro Jahr

Quelle: _____ Jahr: _____

Welchen Inhalten widmen sich Frauen überwiegend in Weiterbildungen? Bitte geben Sie hier eine Einschätzung ab und belegen Sie sie mit mindestens zwei Quellen. (maximal 100 Wörter)

Quelle: _____ Jahr: _____

Welchen Inhalten widmen sich Männer überwiegend in Weiterbildungen? Bitte geben Sie hier eine Einschätzung ab und belegen Sie sie mit mindestens zwei Quellen. (maximal 100 Wörter)

Quelle: _____ Jahr: _____
Quelle: _____ Jahr: _____

Falls Sie noch etwas zu den Rahmenbedingungen von Weiterbildungen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmer(inne)n ergänzen möchten, haben Sie hier die Gelegenheit dazu. (maximal 250 Wörter)

185 von 1000 Frauen nehmen an beruflicher Weiterbildung teil, 180 von 1000 Männern
Aber 188 von 1000 Frauen und 116 von 1000 Männern nehmen an privater Weiterbildung teil

Quelle: _____ Statistik Austria _____ Jahr: 2014 _____

6.3 Formen der Qualifizierung

Bei der Form der Qualifizierung kann zwischen innerbetrieblichen, externen, dualen, virtuellen und unter Umständen überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten unterschieden werden.

Welche Formen der Qualifizierung/Weiterbildung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Formen der Weiterbildung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können unter Umständen hilfreich sein, um neue Formen, die gleichermaßen offen für männliche und weibliche Mitarbeiter(innen) sind, in den teilnehmenden Unternehmen zu etablieren und sich dabei an den Erfahrungen aus anderen Ländern zu orientieren.

(a) Innerbetriebliche Qualifizierung

- Jobrotation
- Mentoring mit Mitarbeiter(inne)n aus dem eigenen Unternehmen
- Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildungen
- _____
- _____
- _____

Quelle: _____ Jahr: _____

(b) Externe Qualifizierung

- Schulungen (zur Weiterentwicklung der eigenen fachlichen, methodischen, personalen oder sozialen Kompetenzen)
- Externes Mentoring
- _____
- _____
- _____

Quelle: _____ Jahr: _____

(c) Duale Qualifizierung

- Duales Studium⁹
 - ✓ Lehre mit Matura
 - ✓ Lehre (ist immer dual organisiert: findet sowohl im Unternehmen als auch in der

⁹ Als duales Studium wird in Anlehnung an das duale Ausbildungssystem ein Hochschulstudium mit fest integrierten Praxisblöcken in Unternehmen bezeichnet.

Berufsschule statt)

Quelle: _____

Jahr: _____

(d) E-Learning

Fernstudium

Blended Learning

Quelle: _____

Jahr: _____

(e) Überbetriebliche Qualifizierung

Verbundausbildungen¹⁰

Quelle: _____

Jahr: _____

Wenn Sie neue Formen der Qualifizierung hinzugefügt haben, geben Sie bitte in diesem Abschnitt eine kurze Einschätzung, inwiefern diese Formen gleichstellungsfördernd oder diskriminierungsanfällig sind. (maximal 250 Wörter)

Verbundausbildungen werden vielfach über das Arbeitsmarktservice aus EU-Geldern gefördert. Hier wird großes Augenmerk auf gleichstellungsfördernde Ausgestaltung gelegt, in dem es für teilnehmende Frauen bessere Fördermöglichkeiten gibt.

Quelle: _____

Jahr: _____

¹⁰ Unter Verbundausbildung (auch *Ausbildungspartnerschaft*) versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann.

Quelle: _____

Jahr: _____

7. GEHALTSSTRUKTUREN

Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in gleicher oder gleichwertiger Position in Europa sind nach wie vor signifikant. Ziel einer strukturwandelorientierten Personalstrategie sollte es sein, dass die Arbeit, die von Männern und Frauen verrichtet wird, gleich bewertet und die geleistete Arbeit auch gleich bezahlt wird. Daher werden in diesem Themenfeld die Gehaltsstrukturen von Männern und Frauen miteinander verglichen.

7.1 Durchschnittseinkommen

Wie viel verdient ein Mann durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land? brutto 38.800 EUR/Jahr
(2011)

Wie viel verdient eine Frau durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land? brutto 31.600 EUR/Jahr
(2011)

Quelle: Gender Index des Bundesministeriums für Frauen 2013 Jahr: _____

7.2 Lohngefälle (Gender Pay Gap)

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt den durchschnittlichen Unterschied der Stundenlöhne und damit die direkten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft. Man unterscheidet zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap. Der bereinigte GPG rechnet eine Verzerrung durch unterschiedliche Ausstattungseffekte, wie z. B. die Unterschiede in der Ausbildung, Berufswahl und Qualifikation von Männern und Frauen, heraus.

Wie hoch ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Ihrem Land?

Frauen verdienen 68% der Männer %

Wie hoch ist der bereinigte Gender Pay Gap (adjusted GPG) in Ihrem Land? Arbeiterinnen
50% der Männer, Beamtinnen 90% der Männer _____ %

Quelle: _____ Gender Index 2013 Jahr: _____

7.3 Lohngefälle in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich geringer als der der Männer. Dazu kommt, dass sie in diesen Positionen meist weniger verdienen als Männer in vergleichbarer Funktion. Daher soll in diesem Abschnitt der Gender Pay Gap in Führungspositionen identifiziert werden.

Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Führungspositionen¹¹ in Ihrem Land? _____ %

Quelle: _____ Jahr: _____

¹¹ Hierbei greift die Definition aus Kapitel 3.1. Führungspositionen beziehen sich auf die Geschäftsführung sowie die drei darunter liegenden Führungsebenen.

8. VEREINBARKEIT BERUF UND PRIVATLEBEN

Ziel dieses Themenfeldes ist die Analyse der Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ermöglichen. Dazu gehören Rechte wie z. B. Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit sowie Kinderbetreuung und die Erwerbstätigkeit mit Kindern. Um dieses Themenfeld adäquat für jedes Land abzubilden, ist es zudem von Vorteil, die gesellschaftlichen Rollenbilder von Männern und Frauen zu untersuchen.

8.1 Gesetzliche Grundlage: Mutterschutz

Mutterschutz beschreibt den Schutz von Müttern vor und nach der Geburt eines Kindes. Dazu gehören beispielsweise Beschäftigungsverbote, Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter nach der Geburt sowie eine Mutterschaftsversicherung, d. h. eine Lohnfortzahlung während der Abwesenheit. Die EU-Richtlinie 92/85/EWG legt einheitliche Mindeststandards für den Gesundheitsschutz und die Verbesserung der Sicherheit von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen fest. Sie betrifft ferner den Mutterschaftsurlaub und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der kommende Abschnitt widmet sich der gesetzlichen Grundlage des Mutterschutzes in allen vier teilnehmenden Ländern.

Ist Mutterschutz in Ihrem Land gesetzlich geregelt? ja

Wenn ja, bitte erläutern Sie die Ausprägungen des Mutterschutzes in Ihrem Land und gehen Sie dabei insbesondere auf die maximale Dauer und die Finanzierung des Mutterschutzes sowie Kündigungs- und Beschäftigungsverbote ein. (maximal 250 Wörter)

8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin besteht ein absolute Beschäftigungsverbot für Frauen, Finanzierung: über Sozialversicherung, Dienstverhältnis aufrecht Anschließend bezahlte Freizeit fürs Stillen etc..

Quelle: Mutterschutzgesetz

Jahr: ...

Quelle: _____

Jahr: _____

8.2 Gesetzliche Grundlage: Elternzeit

Als Elternzeit, Elternurlaub oder Erziehungsurlaub wird ein rechtlicher Anspruch auf vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. In diesem Abschnitt ist relevant, ob es in Ihrem Land eine Elternzeit gibt und wenn ja, wie sie gesetzlich geregelt ist.

Gibt es eine gesetzlich geregelte Elternzeit? ja

Wenn ja, bitte erläutern Sie diese mit besonderem Bezug zur Dauer und zum Adressaten der Elternzeit (Mütter/Väter/Großeltern). Sie können kurz auf die historische Entwicklung der Elternzeit in Ihrem Land eingehen. (maximal 250 Wörter)

Elternkarenz: Arbeitsrechtlich bis zu 2 Jahre nach Geburt des Kindes mit aufrechtem Dienstverhältnis und Behaltefrist von 1 Monat
 Bezug von Kinderbetreuungsgeld aber länger möglich

:

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

In Betrieben mit **mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern** haben Mütter/Väter, sofern ihr Arbeitsverhältnis **ununterbrochen drei Jahre** gedauert hat, einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Teilzeitbeschäftigung kann **längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt** des Kindes in Anspruch genommen werden. Bei Nichteinigung über die Rahmenbedingungen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung antreten, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keinen gerichtlichen Vergleich beantragt bzw. keine Klage bei Gericht einbringt.

In Betrieben mit **höchstens 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern** oder ohne Betriebszugehörigkeit von drei Jahren kann eine Teilzeitbeschäftigung samt deren Rahmenbedingungen **längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres** des Kindes mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden. Es besteht jedoch **kein Rechtsanspruch!** Beide Elternteile können die Teilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es ist jedoch nur **eine einmalige Inanspruchnahme pro Elternteil und Kind** möglich.

Quelle: Kinderbetreuungsgeld Gesetz _____ Jahr: _____

Quelle: homepage der Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015) _____ Jahr: _____

8.3 Tatsächliche Inanspruchnahme von Elternzeit

Bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternzeit geht es darum, die gesetzliche Grundlage mit den aktuellen Gegebenheiten zu vergleichen. Ein Beispiel: Oft sind Elternzeiten für Väter möglich, diese nehmen sie jedoch entweder überhaupt nicht oder nur sehr verkürzt wahr.

Wie viel Prozent der Mütter nehmen die Elternzeit wahr? _____ %
 Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Mütter in ihrem Land? _____ Monate

Wie viel Prozent der Väter nehmen die Elternzeit wahr? _____ %
 Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Väter in ihrem Land? _____ Monate

Quelle: _____ Jahr: _____

8.4 Gesetzliche Grundlage: Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Transferzahlung des Staates für Familien mit kleinen Kindern zur Unterstützung bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage, die in erster Linie als Entgeltersatzleistung ausgestaltet ist. Die Elterngeldzahlung geht über die Zeit des Mutterschutzes hinaus. Die jeweilige Dauer variiert von einem Mitgliedstaat zum anderen.

Gibt es in Ihrem Land Elterngeld? ja

Wie ist die Zahlung des Elterngeldes geregelt?

Da Elterngeld je nach Land sehr unterschiedlich ausfällt, gehen Sie bitte in diesem Abschnitt auf die Dauer und Höhe des Elterngeldes ein. Falls es Alternativen zum Elterngeld oder Wahlmöglichkeiten bei dem Bezug von Elterngeld gibt, können Sie diese hier erwähnen. (maximal 250 Wörter)

Kinderbetreuungsgeld durch den Staat: Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Modellen:

Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld steht in vier Varianten zur Auswahl:

Variante 30 plus 6

Bezugshöhe	14,53 Euro pro Tag (ca. 436 Euro pro Monat)
Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil: bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes • Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile: Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 30 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate

Variante 20 plus 4

Bezugshöhe	20,80 Euro pro Tag (ca. 624 Euro pro Monat)
-------------------	---

Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil: bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes • Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile: Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 20 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate
--------------------	--

Variante 15 plus 3

Bezugshöhe	26,60 Euro pro Tag (ca. 800 Euro pro Monat)
Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil: bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes • Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile: Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 15 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate

Variante 12 plus 2

Bezugshöhe	33 Euro pro Tag (ca. 1.000 Euro pro Monat)
Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil: bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes • Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile: Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal zwölf Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld steht in folgender Variante zur Verfügung:

Variante 12 plus 2

Bezugshöhe	<ul style="list-style-type: none"> • 80 Prozent der Letzteinkünfte, maximal 66 Euro pro Tag (ca. 2.000 Euro pro Monat) • Für Bezieherinnen von Wochengeld (Unselbstständige, Selbstständige, Landwirtinnen, Vertragsbedienstete, freie Dienstnehmerinnen, geringfügig Beschäftigte mit Selbstversicherung): 80 Prozent des Wochengeldes; zusätzlich führt die Krankenkasse eine
-------------------	--

	<p>Günstigkeitsrechnung durch.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für Beamtinnen: 80 Prozent eines fiktiv zu berechnenden Wochengeldes; zusätzlich führt die Krankenkasse eine Günstigkeitsrechnung durch. • Für Väter: 80 Prozent eines fiktiv berechneten Wochengeldes; statt auf den Beginn der Schutzfrist wird beim Vater auf einen achtwöchigen Zeitraum vor der Geburt des Kindes abgestellt. Zusätzlich führt die Krankenkasse eine Günstigkeitsrechnung durch. • Für alle anderen und Günstigkeitsrechnung: Herangezogen werden die im relevanten Steuerbescheid ausgewiesenen Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit (wenn sie aufgrund eines bestehenden Dienstverhältnisses erzielt wurden, daher sind beispielsweise Pensionen ausgenommen), aus selbstständiger Arbeit, aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft
Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil: bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes • Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile: Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal zwölf Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen ist maximal zweimal möglich; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate)

Quelle: Kinderbetreuungsgeldgesetz

Jahr: 2010

Quelle: _____

Jahr: _____

8.5 Gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen und Männern

Dieser Abschnitt dient der Erläuterung von traditionellen Geschlechterrollen in den teilnehmenden Ländern. Bitte erörtern Sie hier kurz, welche Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen typischerweise einem bestimmten Geschlecht in Ihrem Land zugeordnet werden. Gehen Sie dabei auf historische Entwicklungen ein und analysieren Sie, ob diese heute aufgebrochen sind oder weiterhin existieren. (maximal 500 Wörter)

Traditionelle Geschlechterrollen wie Kinder und Haushalt sind Frauensache sind in Österreich noch stark vertreten, es fehlt an echten Role-Models und wenn werden sie vorkommen, werden Bedingungen für die berufliche Entwicklung nicht benannt.
Kindererziehung und Haushalt werden immer noch als private Aufgaben erlebt. In den letzten Jahre(zehnten) haben sich die Bildungssituation merklich zugunsten der Frauen gebessert, im Berufsalltag schlägt sich das aber noch nicht nieder (MaturantInnen: 56 % , Hochschulabschlüsse: 53% , aber kaum Frauen in Führungspositionen.

Großer Stolperstein: großzügige Elternkarenz Modelle haben bisher kaum dazu geführt, dass Männer ihre Aufgaben auch verstärkt im Privatleben sehen, sondern bieten Frauen auch eine bequeme Art, sich aus der Arbeitswelt zurückzuziehen. Wiedereinstieg ist sehr erschwert, echte Karriereknicks sind die Folge.

Quelle: _____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

Quelle: _____

Jahr: _____

8.6 Formen von Kinderbetreuung

Welche Formen von Kinderbetreuung sind in Ihrem Land üblich?¹² Bitte kreuzen Sie die von uns vorgegebenen Formen an, wenn diese in Ihrem Land möglich sind. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche, in Ihrem Land übliche, Formen der Kinderbetreuung zu benennen. Bitte beschreiben Sie diese kurz.

- Kinderkrippe¹³
- Kindergarten (in den letzten Jahren wurde heur vermehrt Augenmerk auf bessere Tages- und Jahresöffnungszeiten gelegt)
- Schulhort¹⁴
- Spielgruppen (gibt es als private Initiativen)
- Kindertagespflege (bei Tagesmutter/Tagesvater) hat 40 Jährige Tradition und ein gut ausgebautes System
- Ganztageschule¹⁵ (noch viel zu wenig, wird derzeit aber vermehrt ausgebaut, allerdings oft noch nicht in verschränkter Form)
- Tagesferien¹⁶

¹² Von den hier untersuchten Formen der Kinderbetreuung ausgenommen sind der Schulunterricht, das Internat und das Kinderheim.

¹³ Spezielle Form der Kinderbetreuung für Kleinkinder.

¹⁴ In die Schule integrierte Form der Kinderbetreuung am Nachmittag.

¹⁵ Die Ganztageschule wird oft als Alternative zum Schulhort betrachtet. Schüler(innen) werden hier über einen großen Teil des Tages untergebracht und betreut.

¹⁶ Ein- oder mehrtägige Betreuung von Kindern während der Schulferien.

Quelle: _____
 Quelle: _____

Jahr: _____
 Jahr: _____

8.7 Gesetzliche Grundlage: Kinderbetreuung

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung? ja nein

Wenn ja, wie sieht dieser aus? Bitte gehen Sie hierbei auf die finanziellen Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung ein und ob es unterschiedliche Ansprüche für Kinder verschiedenen Alters gibt. Falls es zusätzliche Anreizsysteme zur Kinderbetreuung gibt, können Sie diese hier gleichermaßen erläutern. (maximal 250 Wörter)

Es besteht ab dem 5 Lebensjahr im Jahr vor Schuleintritt die Pflicht zum halbtägigen Kindergartenbesuch – ist für die Familien gratis, ein zweites verpflichtendes Jahr wird angedacht

Quelle: _____ help.gv.at _____
 Quelle: _____

Jahr: _____
 Jahr: _____

8.8 Reale Betreuungssituation

Unabhängig von einem rechtlichen Anspruch auf Kinderbetreuung geht es in diesem Abschnitt darum, die reale Betreuungssituation zu analysieren. Diese bildet die Grundlage für eine Aussage über die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Teilzeit oder Homeoffice.

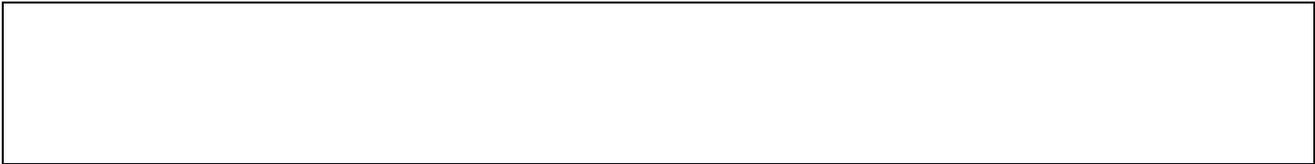
Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren? nein

Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern über 3 Jahren? ja

Wie viel Prozent der Kinder unter 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung? 23,8 %

Wie viel Prozent der Kinder über 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung? 92 %

Falls dieser Prozentsatz sehr niedrig ist oder ein rechtlicher Anspruch nicht eingehalten wird, gehen Sie hier bitte auf mögliche Ursachen ein. (maximal 250 Wörter)



Quelle: Statistik Austria

Jahr: 2014

Quelle: _____

Jahr: _____

8.9 (Teilzeit-)Beschäftigung mit Kindern

In diesem Abschnitt geht es um die generelle Erwerbstätigkeit mit Kindern, aber auch die Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern. Dabei ist es meist auffällig, dass Frauen mit Kind eher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer mit Kind und dass das traditionelle Rollenbild der Frau als Hausfrau und Mutter in einigen Regionen nach wie vor aufrecht erhalten wird.

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter (25-49 Jahre)mit Kindern 96%
gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach?

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter (25-49 Jahre)mit Kindern 79% %
gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach?

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter (25-49 Jahre)mit Kindern 8,2 %
gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter (25-49 Jahre)mit Kindern 49,7 %
gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?

Quelle: Statistik Austria

Jahr:2014

Quelle: _____

Jahr: _____