

Pastner, Ulli; Papouschek, Ulrike

**Research Report**

## Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich

AMS info, No. 7

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Pastner, Ulli; Papouschek, Ulrike (1996) : Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich, AMS info, No. 7, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98019>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## ams info 7

Ulli Pastner und Ulrike Papouschek, FORBA WIEN

### **Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich**

Die folgende Kurzdarstellung faßt die wichtigsten Ergebnisse einer sozialwissenschaftlichen Studie über Maßnahmen zur Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen zusammen. Das Forschungsprojekt wurde von Ulli Pastner und Ulrike Papouschek von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Arbeitsmarktservice und der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt. Empirische Grundlage des vorliegenden Projekts sind 20 qualitative Fallstudien in Betrieben verschiedener Branchen und Regionen (Steiermark, Tirol und Wien).

Der Titel nimmt das Hauptergebnis bereits vorweg: Betriebliche Frauenförderung oder betriebliche Personalpolitik zur Förderung von Chancengleichheit - wie die Programme zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf Betriebsebene auch immer bezeichnet werden - sind entgegen aller medialen Darstellung in Österreichs Unternehmen kein Thema. Ausgangspunkt und Ziel: Geschlechtsspezifische Benachteiligung und Gleichbehandlung

Ausgangspunkt der Diskussion über Frauenförderung ist die mehrfache Benachteiligung von Frauen. Ziel von Frauenförderung muß demnach eine gleiche Verteilung von Erwerbsarbeit, Arbeitszeit und Einkommen zwischen den Geschlechtern und - analog dazu - eine Gleichverteilung von Versorgungs- und Familienarbeit sein.

Betriebe sind in die Strukturen des Geschlechterverhältnisses zweifach einbezogen:

- Erstens haben Unternehmen ihren Anteil am Entstehen der Diskriminierung von Frauen, an der geschlechtlichen Einkommensungleichverteilung und an der Instabilität weiblicher Berufsverläufe. Dabei handelt es sich um Formen aktiver Diskriminierung, denn es sind betriebliche Akteure, die weibliche Arbeitskräfte seltener aufnehmen, unter-qualifiziert einsetzen oder geringer einstufen.
- Zweitens finden Unternehmen die Ungleichheit der Geschlechter, d. h. die einseitige Versorgungsarbeit der Frauen, als Struktur vor und können darauf etwa in der

Gestaltung der Arbeitsbedingungen reagieren oder nicht. Damit sind mehrere Ebenen der Anknüpfung gegeben. Auf betrieblicher Ebene kann es darum gehen, die herkömmlichen diskriminierenden Muster der Benachteiligung von Frauen in Personalauswahl, -einsatz und -entwicklung durch besondere Gestaltungsiniciativen aufzubrechen und abzubauen und damit den Prozeß der aktiven Diskriminierung zu stoppen. Darüber hinaus kann Frauenförderung auf betrieblicher Ebene auch auf andere Faktoren einwirken und die unterschiedlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern für die Erwerbsarbeit konstruktiv berücksichtigen.

## **Fallstudien in Betrieben**

### **Typ I: "Explizites Konzept"**

Von den 20 untersuchten Unternehmen haben nur drei Unternehmen ein explizites Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen: Sie haben Frauenförderung zum Thema gemacht, haben Einrichtungen dafür geschaffen, schriftliche Unterlagen erstellt und Maßnahmen entwickelt. Doch selbst in diesen Unternehmen kann nicht in jedem Fall von einer verbindlich institutionalisierten und programmatisch angelegten Personalpolitik zur Förderung von Chancengleichheit gesprochen werden. Einer der Betriebe ist vielmehr ein anschauliches Beispiel dafür, daß von oben verordnete halbherzige Aktionen zum Scheitern verurteilt sind. Deutlich zeigt sich anhand dieser Betriebe, daß für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten hinter dem Konzept stehen müssen. Einer Politik, die an den Interessen der Frauen im Betrieb vorbeigeht, muß zwangsläufig der Erfolg versagt bleiben. Umgekehrt kann eine Chancengleichheitspolitik, die den Interessen der Unternehmensführung widerspricht, im Betrieb erst gar nicht politikfähig werden. Stehen die männlichen Beschäftigten dem Programm nicht zumindest neutral gegenüber, sind die Erfolgchancen bei der Umsetzung minimal - und das im besonderen Fall dann, wenn es nicht um die Verteilung von etwas Zusätzlichem geht, sondern die Frauen zu "Konkurrentinnen" der Männer um interessante Arbeitsplätze werden. Die restlichen 17 Fallstudienbetriebe weisen kein Konzept auf, das sich speziell mit der Chancengleichheit von Frauen befaßt. Bei diesen Unternehmen wurde eine Typisierung nach den unterschiedlichen Sozialordnungen und den Problemsichten der Geschäftsführungen über eine "frauenfreundliche Personalpolitik" vorgenommen.

### **Typ II: "Wir sind ja alle Erwachsene!" - Menschlicher Umgang unter mündigen Erwachsenen**

Die diesem Typ zuzählenden Betriebe verdeutlichen die vielfältigen Möglichkeiten der positiven Gestaltung der

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Frauen. Dafür ist ein Zusammentreffen mehrerer günstiger Voraussetzungen notwendig: relativ homogene Wertvorstellungen, überwiegend fehlende Segregation, ein hoher Frauenanteil, hohe Qualifikationen etc. Das Entscheidende für die Art der Personalpolitik ist jedoch die Wahrnehmung von Spielräumen und die Realisierbarkeit ungewöhnlicher Regelungen.

### **Typ III: "Wir setzen auf Frauen" - Weibliches Arbeitsvermögen als gefragte Personalressource**

Hier handelt es sich vornehmlich um Betriebe in traditionellen Frauenarbeitsbereichen. Die Bevorzugung von Frauen durch die betriebliche Personalpolitik baut allerdings auf dem Unterschied zwischen den Geschlechtern und nicht auf deren Gleichheit auf. Frauen werden nicht bevorzugt behandelt, um Ungleichheit auszugleichen, sondern weil ihnen die Erfüllung ganz bestimmter betrieblicher Funktionen zugeschrieben wird. Diese Zuordnung betrifft freilich nicht nur die besondere Eignung für den Umgang mit gewissen Produkten oder bestimmte Tätigkeiten, sondern weit allgemeiner die von Frauen - großteils notgedrungen - an den Tag gelegte Flexibilität.

### **Typ IV: "Frauen müssen unterstützt werden" - Im Zentrum steht Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

In den unter Typ 4 subsumierten Betrieben wird die Notwendigkeit gesehen, berufstätige Frauen durch Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf zu unterstützen. Demzufolge bieten die Betriebe u. a. besondere Karenzregelungen, Kinder-be-treuung und Teilzeitmodelle an. Die Widersprüchlichkeit der Vereinbar-keits-maßnahmen für die Frauen wird vor allem bei der Teilzeitarbeit sichtbar, weil die Entscheidung für eine reduzierte Arbeitszeitform selbst in diesen Betrieben eine Ent-scheidung gegen berufliches Fortkommen ist.

### **Typ V: "Frauen haben bei uns alle Chancen" - Außerdem haben wir andere Sorgen**

Diese Unternehmstypen sind wenig bis gar nicht für die Probleme weiblicher Beschäftigter sensibilisiert. In diesem Bereich kumulieren einige hemmende Faktoren wie krisenhafte Branchenverhältnisse, Unstimmigkeiten in der Konzernpolitik oder autoritäre Hierarchien, was zu rigiden Strukturen führt. Angesichts der konjunkturell bedingten Einbrüche werden die Spielräume in verschiedenster Hinsicht enger; innovative personalpolitische Maßnahmen gelten als Luxus.

Trotz aller Unterschiede war allen 17 "konzeptlosen" Betrieben eines gemeinsam: Maß-nahmen, die darauf angelegt waren, weibliche Beschäftigte aufgrund ihrer Benach-teiligung "als Frauen" zu unterstützen, waren nicht vorhanden. Mehrheitlich sprach man sich sogar dagegen aus, Frauen als besondere Beschäftigtengruppe zu sehen. Unter

diesem Gesichtspunkt können die Wirkungen "normaler" innovativer Personalpolitik nur schwer als Frauenförderung im Sinne des Abbaus struktureller Ungleichheit verstanden werden.

Zudem handelt es sich bei den einzelnen Maßnahmen meistens um individuelle Vereinbarungen, denen bestenfalls der Charakter einer informellen Verbindlichkeit zukommt. Sie können jederzeit - abhängig von der wirtschaftlichen Lage oder dem Engagement einzelner Personen - wieder aus dem Repertoire betrieblicher Personalpolitik verschwinden.

## **Grenzen betrieblicher Frauenförderung**

### **1. Die Krise des Arbeitsmarkts**

Frauen sind von den aktuellen Trends im Erwerbsleben wie dem Wachsen der Einkommensunterschiede, der Flexibilisierung der Arbeit und der Deregulierung und Fragmentierung des Arbeitsmarkts und der Schutzbestimmungen besonders betroffen. Unter gegebenen Rahmenbedingungen hat nichts größeren Einfluß auf die Frauenbeschäftigung als die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Keine Politik zur Förderung der Beschäftigungschancen von Frauen vermag den Entwicklungen des Arbeitsmarkts gegenzusteuern, und keine Frauenförderpolitik kann unabhängig von den generellen sozialen und wirtschaftlichen Politikbereichen gesehen werden. Fraueninteressen und frauenspezifische Sichtweisen müssen ebenso in diese Politikebenen integriert werden, wie die bisher scheinbar geschlechtsneutralen Lösungsansätze auf ihre Geschlechterwirkung hin zu analysieren sind.

### **2. Was kann betriebliche Politik zur Förderung der Chancengleichheit gegen gesellschaftliche Ungleichheit leisten?**

Ohne entsprechende institutionelle, politische und rechtliche Maßnahmen, die an der strikten Arbeitsteilung der Geschlechter anknüpfen, wird sich an der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen wenig ändern. Wenn die Frauendiskriminierung ihre Ursachen in erster Linie in einem Geschlechterverhältnis auf gesamtgesellschaftlicher Ebene hat, dann wird sie ohne Berücksichtigung dieser Zusammenhänge nicht aufzulösen sein. Sowenig es reichen wird, in den Unternehmen einseitig Frauen zu fördern, so bestimmt muß sich der Blick auf die strukturellen Barrieren und die Männer richten. Schließlich geht es um das Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

### **3. Widerstände auf Betriebsebene**

Auf betrieblicher Ebene bestehen Grenzen zunächst als Grenzen der Wahrnehmung. Dies betrifft sowohl die Wahrnehmung der Frauendiskriminierung als auch die Wahrnehmung der Potentiale, die Frauen für das

Unternehmen darstellen. Betriebe produzieren in Form externer Effekte gesellschaftliche Probleme, ohne daß diese ihnen selbst zum Problem werden. Es ist daher nicht zu erwarten, daß das Problembewußtsein im Bereich der Frauendiskriminierung in den Unternehmen entsteht - außer bei Arbeitskräfteknappheit. Die erforderliche Wahrnehmung muß also von außen in die Betriebe hineingetragen werden. Möglichkeiten

- 1. Was muß in den Betrieben geschehen?  
Grundvoraussetzung für jede Veränderung ist die Wahrnehmung des Problems: Fraueninteressen müssen sichtbar, frauenspezifische Themen hörbar gemacht werden. Der erste unumgängliche Schritt ist die geschlechtsspezifische Erfassung und Auswertung der betrieblichen Personaldaten. Diese kann neben der Entwicklung eines frauenspezifischen Denkens Anknüpfungspunkt für veränderte Sichtweisen sein. Die Fallstudien zeigen die Bandbreite der Frauenbeschäftigung in Österreich auf. Zwischen den einzelnen Betrieben verschiedener Branchen liegen Welten. In einigen Branchen und bei bestimmten Betriebstypen geht es in erster Linie um die Durchsetzung grundsätzlicher Rechte der Arbeitnehmerinnen mit durchaus traditionellen gewerkschaftspolitischen Mitteln. In anderen Fällen müßte die Verallgemeinerung, Verstärkung und Formalisierung von Beschäftigungsbedingungen und Ansprüchen im Vordergrund stehen, die Frauen individuell und widerrufbar gewährt werden. In jenen Betrieben schließlich, die bereits explizite Konzepte der Frauenförderung aufweisen, kommt es darauf an, die wirksame Umsetzung der deklarierten Intentionen zu erreichen.
- 2. Überbetriebliche und staatliche Maßnahmen  
Eine verbindliche Regelung der Frauenförderung unter Ausschöpfung aller gesetzlichen und wirtschaftlichen Mittel scheint angesichts der bisherigen Erfahrungen der einzig erfolgversprechende Weg, Gleichbehandlung zu erreichen. Ohne verbindliche Regelungen mit spürbaren Sanktionsmöglichkeiten wird sich in den Unternehmen nichts Wesentliches bewegen. Staatliche Strategien können von direkten gesetzlichen Regelungen über indirekte Steuerung durch verbindliche Auflagen bei der Vergabe öffentlicher Mittel bis zur unmittelbaren Subventionierung von Maßnahmen für Frauen reichen. Auch die Förderung privater Initiativen gehört zu diesen Möglichkeiten.

Die Aufklärungsarbeit, das Schaffen von "awareness" und damit die Sensibilisierung der betrieblichen AkteurInnen sind von zentraler Bedeutung. Informations- und Koordinations-

stellen, die betriebsübergreifend arbeiten und beispielweise nahe der öffentlichen Verwaltung angesiedelt sind, sind in der Lage, einen Erfahrungsaustausch betrieblicher VertreterInnen zu fördern, positive Beispiele zu publizieren usw. Darüber hinaus sind Beratungseinrichtungen erforderlich, die bei konkreten betrieblichen Maßnahmen beigezogen werden können. Insgesamt gilt es also eine spezifische Infrastruktur aufzubauen, die entsprechende Aktivitäten in den Betrieben ermöglicht und in ihrer Wirksamkeit unterstützt.