



Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2019 - 2023

Die Vorarlberger Landesregierung hat mit den Systempartnerinnen und Systempartnern beschlossen, ein konkretes Maßnahmenpaket - den Regionalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2019 - 2023 zu erarbeiten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Vorarlberg zu fördern.

Die gesetzlichen Grundlagen

Österreich und Vorarlberg haben sich verpflichtet gesetzliche Grundlagen anzuerkennen.

Die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, CEDAW, wurde 1982 von Österreich ratifiziert. Die darin enthaltenen Vorschriften bestehen im Wesentlichen in dem Verbot der Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts und Familienstands und dem Gebot der Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in allen Lebensbereichen, darunter auch am Arbeitsmarkt und im Wirtschaftsleben.

Die Aktionsplattform von Peking, angenommen bei der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995, benennt zwölf vordringliche Aktionsbereiche zur Stärkung der Position der Frauen. Im Rahmen der CEDAW-Konvention erstattet Vorarlberg regelmäßig Bericht dazu.

Im Vertrag von Lissabon ist die Gleichheit von Frauen und Männern als ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union verankert und am 1. Dezember 2009 in Kraft getreten. Als zentrale Strategien hierfür sind neben gezielten Frauenförderungsmaßnahmen auch die Strategie des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzusehen.

Im Bundes-Verfassungsgesetz Art.7 Abs. 1 und Abs. 2 bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1. Jänner 2009 in der Bundes-Verfassung als Zielbestimmung der Haushaltsführung verankert.

Auf Landesebene sind Gesetze und Regierungsbeschlüsse handlungsweisend, wie das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Regierungsbeschlüsse zur Implementierung von Gender Mainstreaming.

Entwicklung des Aktionsplanes

Die Situation in der Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten in einigen Bereichen (zB. in der Bildung oder bei der Kleinkindbetreuung) verbessert. Trotzdem gibt es noch wesentliche Bereiche in denen die Lage unbefriedigend ist. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2008 der erste Regionale Aktionsplan (RAP) für die Jahre 2009 - 2013 entwickelt. Dieser wurde mit starker Beteiligung einer großen Anzahl der im RAP repräsentierten Institutionen und einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren erarbeitet. Fachleute der Vorarlberger Landesregierung, der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, der Nichtregierungsorganisationen, aus Wirtschaftsunternehmen und der Bildung haben sich dabei engagiert. Das Ergebnis ist die Bündelung und Vernetzung des vorhandenen Wissens sowie der Gestaltungskräfte in Verwaltung, Sozialpartnerschaft und der anderen beteiligten Einrichtungen und Organisationen.

Die 30 Vorarlberger Gleichstellungsindikatoren bilden die Basis auf der Expertinnen und Experten aus mehr als 20 Einrichtungen und Institutionen Aktionen und Maßnahmen festgelegt haben. Diese sollen die Gleichstellung in den folgenden vier Handlungsbereichen verbessern.

Handlungsbereiche:

- Ausbildung
- Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Situation
- Politische Partizipation
- Hausarbeit und Kinderbetreuung

Zu diesen Handlungsfeldern wurden konkrete Maßnahmenvorschläge gemacht. Mit dem planvollen Vorgehen sollen die Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern gebündelt werden und ein gemeinsames und koordiniertes Vorgehen gewährleistet werden. Die Umsetzung der Maßnahmen wird kontinuierlich geprüft.

Folgende Institutionen haben sich an der Erarbeitung der Maßnahmen beteiligt:

- **ABZ* AUSTRIA**
- **Amt der Vorarlberger Landesregierung**
(Abt. Wirtschaftsangelegenheiten; Abt. Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft; Abt. Personalangelegenheiten; Abt. Soziales und Integration)
- **Arbeiterkammer Vorarlberg**
- **Arbeitsmarktservice Vorarlberg**
- **ARGE Vorarlberger Erwachsenenbildung**
- **BIFO Berufs- und Bildungsinformationszentrum VlbG.**
- **Bildungsdirektion für Vorarlberg**
- **Ehe- und Familienzentrum der Diözese**
- **Fachhochschule Vorarlberg GmbH**
- **femail Fraueninformationszentrum**
- **Frauen Netzwerk Vorarlberg**
- **Frauenreferat der Diözese Feldkirch**
- **Landesvolksanwalt von Vorarlberg**
- **Landwirtschaftskammer für Vorarlberg**
- **ÖGB Vorarlberg**
- **Pädagogische Hochschule Vorarlberg**
- **Verein Amazone**
- **Vorarlberger Familienverband**
- **Wirtschaftskammer Vorarlberg**

30 Gleichstellungsindikatoren für Vorarlberg

	Frauenanteil in %						
	2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18	
AUSBILDUNG							
BILDUNGSNIVEAU							
1	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule	60,7	59,6	58,2	59,0	56,9	58,1
2	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Höhere Schule	49,1	51,5	57,6	52,8	55,4	58,1
SCHUL- UND BERUFSWAHL							
3	Lehrberuf FriseurIn	93,7	96,9	92,3	93,2	89,2	89,7
4	Lehrberuf TischlerIn	4,5	9,6	8,3	17,3	17,3	10,8
5	Technische und gewerbliche höhere Schulen	15,5	27,7	32,9	31,7	29,4	29,0
6	Wirtschaftsberufliche höhere Schulen	99,7	100,0	99,8	100,0	99,8	99,7
ERWERBSARBEIT							
ERWERBSTÄTIGE GESAMT							
7	Erwerbstätige	41,5	43,8	44,8	46,2	46,1	45,8
STELLUNG IM BERUF							
8	Unselbstständig Erwerbstätige	42,2	45,6	47,0	47,8	47,6	47,2
9	Selbstständig Erwerbstätige	25,2	26,6	24,2	31,4	31,1	33,2
10	Mithelfende Familienangehörige ^{*)}	75,8	71,4	53,9 ^{*)}			
ARBEITSZEIT							
10	Arbeitsvolumen ^{**)}				36,6	36,5	36,9
11	Vollzeitbeschäftigte	30,6	30,3	30,0	31,1	31,3	31,2
12	Teilzeitbeschäftigte	87,1	87,3	85,6	84,9	82,5	82,8
13	Geringfügig Beschäftigte	-	74,5	71,3	70,2	69,1	68,4
14	Arbeitslose	52,0	49,5	48,8	47,0	47,1	45,9

^{*)} Die Zahl der Mithelfenden Familienangehörigen ist inzwischen so gering, dass es seit 2012 keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Mikrozensus -Daten für Vorarlberg gibt.

^{**)} Der neue Indikator 10 gibt Auskunft über den Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen (den tatsächlich pro Jahr geleisteten Erwerbs-Arbeitsstunden).

		Frauenanteil in %					
		2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18
LANDESBEDIENSTETE							
15	Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung	4,1 ^{*)}	7,1	9,9	12,6	12,9	14,4
16	ExpertInnen in der Landesverwaltung	24,7 ^{*)}	25,8	31,9	45,9	47,1	46,6
17	SachbearbeiterInnen in der Landesverwaltung	30,0 ^{*)}	34,0	41,9	41,9	45,7	46,8
18	Bedienstete der Krankenanstalten (Verwendungsgruppe A/a) (Höchste Gehaltsklasse)**)	-	32,7	36,2			
19	SchulleiterInnen an allgemeinbildenden Pflichtschulen	-			31,0	30,2	29,0
		15,5	35,7	48,7	50,0	53,0	53,4
POLITISCHE PARTIZIPATION							
20	Landtagsabgeordnete	30,5	38,9	36,1	36,1	36,1	30,6
21	Mitglieder der Landesregierung	14,3	14,3	28,6	28,6	28,6	28,6
22	GemeindevertreterInnen	13,1	20,2	20,7	23,6	23,6	23,6
23	BürgermeisterInnen	1,0	3,1	3,1	7,3	7,3	7,3
HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG							
24	Personen in Elternkarenz	99,6	98,9	98,1	98,0	98,2	97,7
25	BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld	-	98,5	97,7	97,1	96,4	97,0
26	Alleinerziehende	85,3	85,7	85,1	86,2	82,6	85,0
		Zeitaufwand pro Tag (2008/09) ^{***)}					
		in Stunden : Minuten					
				Frauen		Männer	
				4:39		2:15	
		Einkommensnachteil der Frauen in %					
		2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18
ÖKONOMISCHE SITUATION							
28	Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger	-	51,9	52,5	51,0	50,0	50,7
29	Jahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter	39,7 ^{*)}	33,8	31,8	27,7	26,8	23,6
SOZIALE SICHERHEIT							
30	Jahreseinkommen der PensionistInnen	-	50,0	48,5	46,7	47,3	47,5

^{*)} Diese Indikatoren stammen aus dem Jahr 2002, da sich die Personalstatistik aus früheren Jahren mit der gegenwärtigen nicht vergleichen lässt.

^{**)} Seit Juli 2013 erfolgt die statistische Erfassung der MitarbeiterInnen nicht mehr nach Verwendungsgruppen, sondern nach Gehaltsklassen. Die Indikatoren ab 2012/13 sind daher mit jenen davor nicht vergleichbar.

^{***)} Keine aktuelleren Zahlen vorhanden

Handlungsfeld: Ausbildung

Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Bildungsniveaus gehören in Vorarlberg ebenso wie im gesamten Bundesgebiet der Vergangenheit an. Frauen haben den traditionellen Bildungsrückstand gegenüber Männern aufgeholt. Es maturieren, und das bereits seit mehr als zwanzig Jahren, in Vorarlberg mehr Mädchen als Burschen, und in der jüngeren Generation schließen etwas mehr Vorarlbergerinnen als Vorarlberger ein Studium ab. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es aber nach wie vor, was die Art der Ausbildung betrifft. Mädchen konzentrieren sich - wenn auch in geringerem Maß als in der Vergangenheit - auf „typisch weibliche“ Ausbildungswege, Burschen auf „typisch männliche“. Pädagogik, Gesundheit und Sozialwesen sowie Ausbildungen im Dienstleistungsbereich, zu diesem gehören auch die wirtschaftsberuflichen Schulen, sind weiblich dominiert, Informationstechnologie und Technik hingegen sind männlich dominiert. Tatsächlich sind in Vorarlberg mehr als 99 Prozent der Schülerinnen und Schüler in wirtschaftsberuflichen Schulen HLW (höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe) und 97 Prozent der Schülerinnen und Schüler in der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik Mädchen.

Bei der Ausbildungs- und Berufswahl führen gesellschaftliche Rollenklischees dazu, dass sich junge Frauen für „Frauenberufe“ und junge Männer für „Männerberufe“ entscheiden. Diese Ausbildungs- und Berufswahl hat negative Auswirkungen auf Karriereverlauf, Entlohnung und gesellschaftliche Teilhabe der Frauen.

Aufbrechen der Rollenklischees und Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Ausbildungswege

Der Prägung von Rollenklischees und geschlechtsspezifischen Stereotypen ist bereits im vorschulischen Bildungsbereich entgegenzuwirken. Der Beitrag der Bildungseinrichtungen muss darin liegen, allen Schülerinnen und Schüler die gleichen Wahlmöglichkeiten zukommen zu lassen. Die Strategie sollte dahingehen, Geschlechterstereotypen schon in der Kindheit entgegenzutreten, indem Lehrpersonen und Studierende ein entsprechendes Training erhalten und junge Frauen und Männer ermutigt werden, sich für nicht traditionelle Bildungswege zu interessieren.

Indikatoren: 1 - 6 (Seite 5)

Handlungsleitende Ziele:

- Rollenklischees aufbrechen
- Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Ausbildungswege

Ausbildung

Ziel 1: Rollenklischees aufbrechen

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Sensibilisierungsworkshops für Jugendliche zu Rollenklischees und -bildern, Auseinandersetzungen mit relevanten Frage- und Problemstellungen	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
2.	Seminare, Coachings und Fachberatungen für Multiplikator*innen zu genderrelevanten Themen- und Fragestellungen, geschlechtssensibler Arbeit mit Jugendlichen, Mädchenarbeit	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
3.	„gender*impulstage“ - Fachtagung zu genderrelevanten Themen, gendersensibler Jugendarbeit	jährlich - Herbst	Verein Amazone, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
4.	Mädchenberatung für Mädchen* und junge Frauen* zwischen 10 und 25 Jahren	siehe Öffnungszeiten u. auf Anfrage	Verein Amazone
5.	Mädchenzentrum für Mädchen* von 10 bis 18 Jahren als Experimentierraum abseits von Geschlechterrollen mit Werkstatt, Fotolabor, Proberaum, alkoholfreier Cocktailbar u.v.m.	siehe Öffnungszeiten u. auf Anfrage	Verein Amazone
6.	Mädchen*impulstage - 3-tägige Veranstaltung mit Workshops & Stationen für Mädchen* zwischen 10 und 18 Jahren	jährlich - Frühling	Verein Amazone, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
7.	Ausstellungen: GIRLstory 2*0, DI_VER*SE to go, armuts*zeugnis, rollen:parkour, blick*wechsel etc.	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
8.	AmazoneBar: mobile und stationäre alkoholfreie Cocktailbar, die von Peer Mädchen* betreut wird. Selbstbestimmung und Bildung, Mädchen* und junge Frauen* in männlich dominierten Berufsfeldern	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
9.	Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechterrollenstereotypen, Sichtbarmachen von geschlechtsspezifischen Ausgangspositionen und den möglichen Folgen, in AMS-Kursen für Frauen verankert	2019 - 2023	AMS
10.	Aus- u. Fortbildungen für MitarbeiterInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen, Spielgruppen, als Tageseltern in Diversität und Geschlechtersensibilität im Rahmen des Bildungsrahmenplans für elementare Bildungseinrichtungen	laufend	FB Elementarpädagogik im AdVLR
11.	Erarbeitung eines Vorarlberger Bildungsplans für Kinderbetreuungseinrichtungen (u.a. Diversität und Geschlechtersensibilität)	2018 - 2019	FB Elementarpädagogik im AdVLR
12.	Förderung von Angeboten zur genderspezifischen Sensibilisierung von Lehrpersonen und zur geschlechtssensiblen Unterrichtsgestaltung (Fortbildungen, Workshops, Unterrichtsmaterialien etc.)	je nach Angebot	Bildungsdirektion für VlbG, PH, Verein Amazone
13.	Spielerische Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt sowie projektorientierte Berufsorientierung und forschendes Lernen (MINT) ab der Volksschule (Schaffar Tag, Forscherbox, Sommerakademie, Up2Work, Code4Kids, First Lego League etc.)	laufend	Bildungsdirektion für VlbG, Land Vorarlberg, WKV, BIFO etc.

14.	Nach Möglichkeit Doppelbesetzungen von Funktionen an Schulen gemäß Gendergrundsatz (zB. Social Networker, Bildungsberatung)	laufend	Bildungsdirektion für VlbG, Schulen
15.	Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt bereits in der Volksschule starten	laufend	BIFO Beratung für Bildung und Beruf
16.	Mädchen und Frauen (und auch Männer) werden in der Beratung dahingehend sensibilisiert und bestärkt, ihren Wunschberuf - auch abseits von Rollenklischees „typisch männlich/weiblich“ - zu finden bzw. zu ergreifen	laufend	BIFO
17.	Mitwirkung beim Projekt „Ausbildungsbotschafter/innen“: hier werden von Lehrlingen Lehrberufe in den Schulen vorgestellt: zB. die Maurerin stellt ihren Lehrberuf vor	laufend	BIFO, WKV
18.	Initiative „Mädchen in Technik“, Sensibilisierungsmaßnahmen	laufend	ÖGB, Vorarlberger Gewerkschaftsjugend
19.	Halbtagsseminar „Frau oder Mann - Wir haben die gleichen Chancen!“ für alle Lehrlinge im dritten Lehrjahr in der Landesverwaltung	einmal jährlich seit 2009	Personalabteilung im AdVLR
20.	Frauenberufszentrum des AMS als Drehscheibe für die Eingliederung in die passende, weiterführende Weiterbildung, Ziel bleibt die Höherqualifizierung von Frauen (AMS- Angebot oder freier Bildungsmarkt)	2019 - 2023	ABZ*AUSTRIA Umsetzung, AMS
21.	Väterarbeit landesweit	laufend	Vorarlberger Familienverband
22.	Papatage im Kindergarten	seit 2017 laufend	Vorarlberger Familienverband
23.	Anonyme Onlinebefragung zu Diskriminierungserfahrungen Mitarbeitender im Zuge der Evaluierung psychischer Belastungen	einmalig	FH Vorarlberg
24.	Veranstaltungen Männer* im Spannungsfeld zwischen alter Männlichkeit und neuen Rollenbildern	laufend	EFZ
25.	Workshops zu den Themen Liebe, Freundschaft und Sexualität	laufend	EFZ
26.	Themen- und Methodenhandbuch für PädagogInnen „Kinder gemeinsam stärken“ Übergang vom Kindergarten in die Volksschule (Übergang optimal gestalten, interkulturelle Relevanz,...) erhalten Kindergärten und Volksschulen und auf Wunsch Eltern	laufend	AK, Bildungsabteilung
27.	AK Sommerschule für den optimalen Wechsel nach der Volksschule	laufend	AK, BFI der AK
28.	Standort Vorarlberg	jährlich	AK

Ausbildung

Ziel 2: Erweiterung des Berufswahlspektrums und Ausbildungswege

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Boys' Day meets Verein Amazone: Workshops für Mädchen* und Jungen* zur Auseinandersetzung mit Berufsorientierung, Berufswahl und ihre Zusammenhänge mit Geschlecht	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone in Kooperation mit dem Boys' Day Vorarlberg, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
2.	Mädchenberatung für Mädchen* und junge Frauen* zwischen 10 und 25 Jahren Mädchenzentrum für Mädchen* von 10 bis 18 Jahren als Experimentierraum abseits von Geschlechterrollen mit Werkstatt, Fotolabor, Proberaum, alkoholfreier Cocktailbar u.v.m.	siehe Öffnungszeiten u. auf Anfrage	Verein Amazone
3.	Geschlechtssensible Workshops zur Berufsorientierung für Mädchen* und Jungen*	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
4.	Workshop: Roberta - Mädchen* erobern Roboter	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
5.	Materialien und Methoden zu Beruf und Ausbildung mit Schwerpunkt auf Mädchen* und MINT	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
6.	Bewerbungstraining für Frauen und Mädchen: Zugang und Umgang mit Infos, Sprache, sowie konkrete Berufsfeldanalyse, Bewerbungscoaching für Mädchen und junge Frauen - Kompetenzen erkennen und bilanzieren	laufend	AMS, Verein Amazone, femail
7.	FiT-Programm - Frauen in Handwerk und Technik fördert die Qualifizierung von Frauen in handwerklich technische Berufe, wie zB. Mechatronikerin, Informationstechnikerin, Elektrotechnikerin oder Maschinenbautechnikerin oder auch Metalltechnikerin. Das Programm wird vom AMS Vorarlberg und Land Vorarlberg (Wirtschaftsabteilung) finanziert. Frauen absolvieren die FiT-Ausbildung über die AMS FiT-Implacementstiftung. Das Nachholen einer HTL-Matura oder ein FH-Besuch werden vom AMS gefördert	laufend	Wirtschaftsabteilung im AdVLR, AMS Vorarlberg (Co-Finanzierung Land Vorarlberg), Umsetzung: FAB - Verein für Beschäftigung und Arbeit
8.	Mädchentechniktage für Schülerinnen in den AMS-Stellen der BIZ (Berufsinformationszentren) - gemeinsam mit dem Verein Amazone und Information über das FiT-Programm „Frauen in Handwerk und Technik“	2019 - 2023	AMS, BRZ, Verein Amazone
9.	Projekt: Arbeitsmarktorientierung für Frauen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung	2019	femail, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
10.	Check Check Lehre! - Magazin zum Thema Lehrlingsausbildung	jährlich	WK
11.	i Messe - Ausbildungsmesse, Vorstellung der Vielzahl von Lehrberufen	jährlich	WK
12.	Niedrigschwellige Deutsch- und Orientierungskurse für Frauen in Städten und Gemeinden	2019	Iva-Koordinationsstelle für Integrationsangelegenheiten, okay.zusammen leben
13.	Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Schulen bzw. Berufen (Workshops, Aktionstage, Tage der offenen Tür etc.)	laufend	Bildungsdirektion für VlbG, Schulen, Land Vorarlberg, WKV, BIFO
14.	Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Bubenanteils in sozialen und pädagogischen Berufen (boysday, Werbung der PH an Schulen)	laufend	Bildungsdirektion für VlbG, PH, BMASGK

15.	Projekt Talente-Check: Dem Projekt wird im Hinblick auf eine gut vorbereitete und überlegte Berufs- und Ausbildungswahl des Jugendlichen eine große Bedeutung zugemessen. Das Projekt wird flächendeckend an den Schulen (7. oder 8. Schulstufe) umgesetzt. Im Fokus liegen die Kompetenzentwicklung - und -stärkung/Bildungs- und Berufsberatung/ Berufsorientierung. Jede/r Schüler/in erhält ein Standortgespräch, bei dem auch die Eltern anwesend sind	laufend	BIFO, Wirtschaftsabteilung im AdVLR, Bildungsdirektion für VlbG
16.	Projektorientierte Berufsorientierung und forschendes Lernen an Volksschulen stärken (zB.: Code4Kids)	ab 2018	BIFO, Land Vorarlberg, WKO, Code4Kids, PH, Bildungsdirektion für VlbG, HTL
17.	Vernetzung des Projektes „ich geh mit“, laufende Abstimmungen, ev. Adaptionen	laufend	BIFO
18.	Kompetenz + Beratung: Erkennen der eigenen Stärken und Fähigkeiten: Teilnahme an zwei Workshops mit abschließender Einzelberatung: unter Anleitung einer Beraterin und in verschiedenen Einzel- und Gruppenübungen wird ein persönliches Kompetenzprofil erstellt und ein Aktionsplan festgelegt	laufend	BIFO
19.	Teilnahme an der i-Ausbildungsmesse, an den regionalen Lehrlingsmessen, am Vorarlberger Frauen-Info-Fest, am Infofrühstück für WiedereinsteigerInnen etc.	laufend	BIFO
20.	Gruppenberatungen für Schulklassen, für Gruppen von diversen Institutionen vor Ort oder im BIFO	laufend	BIFO
21.	In Zusammenarbeit mit dem femail (BBV): Kultursensible und frauenspezifische Beratung - Migrantinnen-Beratung; Wichtige Rolle in Bezug auf Frauennetzwerke in Vorarlberg. Mitwirkung bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung des Beratungsangebots - besonders im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Kompetenz + Beratung	laufend	BIFO, femail in Kooperation
22.	Sprechtage eines BIFO-Jugendcoach im Verein Amazone und in der OJA	laufend	BIFO, Verein Amazone
23.	Durchführung des Vorarlberger Zukunftstags „Ich geh mit“ - Kooperation mit BetriebsrätInnen	Juni 2020	ÖGB, Land Vorarlberg, AK, WK,
24.	Frauenberufszentrum des AMS als Drehscheibe für Arbeitszeitmodelle, Job-Sharing und Unternehmensgründungen mit dem UGP (Unternehmensgründungsprogramm)	laufend	ABZ*AUSTRIA - Umsetzung, AMS
25.	„Du kannst was!“ Berufliche Fähigkeiten anerkennen - Lehrabschluss nachholen		AK, AMS, WKO, Land VlbG
26.	„Wieweiter.at“ Bildungsfragen gut gelöst - individuelle Orientierung, Fördermöglichkeiten,... zwischenzeitlich auch bei anderen Fragen, wenn man ansteht - viele Frauen	laufend	AK, Bildungsabteilung
27.	Lernbegleitung statt Nachhilfe als Unterstützung für Alleinerziehende, Betreuung der Kinder in letzter Ferienwoche	ab 2019	AK, Bildungsabteilung
28.	Vorträge in Berufsschulen und Poly - u.a. Wichtigkeit einer guten Ausbildung, Frauen in Männerberufe	laufend	AK, Lehrlingsabteilung

Handlungsfeld: Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Sicherheit

Parallel zum Anstieg des Bildungsniveaus stieg auch der Anteil der berufstätigen Frauen (= die Erwerbstätigenquote) kontinuierlich an. 2017 war die Erwerbstätigenquote der Frauen in Vorarlberg höher (70,4 %) als im Bundesdurchschnitt (68,2 %). Die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern nähern sich einander an. Immer noch aber ist die Erwerbstätigenquote der Männer deutlich höher (Vorarlberg: 82,1 %; Österreich: 76,2 %). Eine steigende Erwerbsbeteiligung ist vor allem bei verheirateten Frauen und Müttern zwischen 25 und 54 Jahren zu beobachten. Es ist Ausdruck der sich verändernden Rolle der Frauen, die aufgrund qualifizierter Ausbildung immer weniger bereit sind, auf eigenständige Existenzsicherung (völlig) zu verzichten. Dazu kommt: Der konsequente Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen hat für Frauen die Möglichkeit, erwerbstätig zu sein, deutlich erhöht. Gleichzeitig schränken die Öffnungszeiten vieler Kinderbetreuungseinrichtungen nach wie vor das Beschäftigungsausmaß von Eltern ein.

Aufgrund der Zuständigkeit der Frauen für die unbezahlten familiären Arbeiten ist der Anteil der Frauen, die im Beruf Teilzeit arbeiten, um ein Vielfaches höher als jener der Männer. 83 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Anders gesagt: Mehr als die Hälfte (51,3 %) der erwerbstätigen Frauen Vorarlbergs arbeitet Teilzeit, aber nur 7,7 Prozent der erwerbstätigen Männer. Der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, hat sich in den letzten 25 Jahren mehr als verdoppelt. Teilzeitarbeit ist meist nicht existenzsichernd. Vor allem, wenn die Wochenstundenzahl gering ist. In Vorarlberg arbeiten 38,5 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen weniger als 20 Wochenstunden (Österreich: 30 %).

Vorarlberg ist das Bundesland mit den größten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, was - allerdings nur zum Teil - auch darauf beruht, dass in Vorarlberg Männer die höchsten Einkommen von allen Bundesländern beziehen. Das mittlere Jahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen liegt in Vorarlberg um knapp 28 Prozent (27,6 %) unter jenem der Männer. Die realen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind allerdings viel höher, da nur ein geringer Teil der Frauen ganzjährig vollzeitbeschäftigt ist. Die tatsächlichen Einkommensunterschiede bei den mittleren Brutto-Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger beträgt 50,7 Prozent. Diese Einkommensunterschiede haben auch Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes, der Notstandshilfe und der Pension. Zentraler Punkt für die Selbstbestimmung von Frauen ist ihre ökonomische Unabhängigkeit. Von der sind Frauen weit entfernt. Etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen in Österreich hat ein Einkommen, von dem sie allein nicht leben könnten. Und: Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur minimal.

Wesentliche Ursachen für die Einkommensunterschiede sind - neben der traditionellen Berufswahl und allfälligen innerbetrieblichen Benachteiligungen - der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit relativ geringer Wochenstundenzahl sowie die familiär bedingten Berufsunterbrechungen von Frauen. Die Einkommen Teilzeitbeschäftigter sind nicht nur wegen der geringeren Zahl an Wochenstunden eher niedrig. Auch die Stundenlöhne für Teilzeitarbeit sind - jedenfalls im Produktions- und Dienstleistungssektor - um ein knappes Viertel niedriger als die Stundenlöhne für Vollzeitarbeit. Die Verdienststrukturerhebung von Statistik Austria zeigt deutlich, dass sich in der Altersgruppe der 25- bis 39-jährigen Frauen, einem Alter, in dem sehr viele Frauen mit Kinderbetreuung beschäftigt sind und besonders häufig Teilzeit arbeiten, die Einkommensunterschiede deutlich vergrößern und sich danach oft nicht mehr verringern. Erfahrungsgemäß beeinträchtigt Teilzeitbeschäftigung auch die Chancen auf beruflichen Aufstieg und damit auch auf höheres Einkommen. Alleinlebende Frauen sind aufgrund der Einkommensunterschiede auch deutlich armutsgefährdeter als Männer.

Zielsetzungen

Erhöhung der Erwerbsarbeit von Frauen, Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Das Stärken der Erwerbstätigkeit von Frauen mit dem besonderen Fokus auf qualitativ hochwertige und existenzsichernde Arbeitsplätze ist überaus wichtig. Mögliche Handlungsbereiche sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Höherqualifizierung von Frauen, Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs etc.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und bei Unternehmensgründungen

Nach wie vor sind die meisten Frauen in traditionellen Frauensektoren beschäftigt, die in der Regel weniger Anerkennung und Wertschätzung genießen. Darüber hinaus finden sie sich im Allgemeinen auf den unteren Stufen in der Unternehmenshierarchie wieder. Frauen stellen inzwischen ein Drittel der selbständig tätigen Personen. Bei der Gründung eines Unternehmens, beim Zugang zu Finanzierungen und Ausbildung haben sie häufig mit größeren Problemen zu kämpfen als Männer.

Reduzierung der Einkommensunterschiede

Ursachen für diesen sich hartnäckig haltenden Zustand sind direkte Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten, wie sektor- und berufsbezogene Segregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Evaluierungs- und Gehaltssysteme, die Frauen benachteiligen, und Stereotype. Diese Problemstellungen erfordern einen mehrdimensionalen Ansatz und die Mobilisierung aller Betroffenen. Neubewertung von Arbeit und partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit sind wichtige Ansatzpunkte.

Verbesserung sozialer Absicherung

Frauen tendieren nach wie vor zu einer kürzeren oder unterbrochenen beruflichen Laufbahn, weshalb sie auch weniger Rechte und Ansprüche erwerben als Männer. Dadurch steigt die Gefahr der Verarmung, vor allem für Alleinerzieherinnen, ältere Frauen oder Frauen, die in Familienunternehmen arbeiten. Indikatoren: 7 - 14 und 28 - 30 (Seite 5 und Seite 6)

Handlungsleitende Ziele:

- Erhöhung der Erwerbsarbeit von Frauen
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und bei Unternehmensgründungen
- Reduzierung der Einkommensunterschiede
- Verbesserung der sozialen Absicherung

Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Sicherheit

Ziel 1: Erhöhung der Erwerbsarbeit von Frauen, Erleichterung zur Vollerwerbsarbeit

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Frauenberufszentrum des AMS als Drehscheibe für die Eingliederung in die passende, weiterführende Weiterbildung, Ziel bleibt die Höherqualifizierung von Frauen (AMS Angebot oder freier Bildungsmarkt)	2019 - 2023	AMS (Umsetzung ABZ*AUSTRIA)
2.	Facharbeiterinnenintensivausbildungen (Ausbildungen, die mit einem Lehrabschluss enden, aber nicht als FIT-Beruf gelten): Lehrabschluss wirtschaftliche Berufe und „Chance“ (praxisnahe Ausbildung nach Maß)	2019 - 2023	AMS
3.	Wiedereinstieg unterstützen durch ein niederschwelliges, dienstleistungsorientiertes Angebot (Infomaterial, Wiedereinstiegsberaterinnen, spezielle Kurse)	2019 - 2023	AMS
4.	Thema Kinderbetreuung in Vorarlberg sowie Kinderbetreuung längerfristig und ganztägig sichern als Thema in AMS-Kursen für Wiedereinsteigerinnen	2019 - 2023	AMS
5.	Auswirkungen Teilzeit und lange Erwerbsunterbrechung auf das Lebenseinkommen: Zusammenhänge verstehen und Perspektiven erarbeiten (Infomaterial und Thema in AMS-Kursen für Frauen)	2019 - 2023	AMS
6.	KarenzAktiv unterstützt Mütter, Väter, aber auch Unternehmen dabei Karenz und Wiedereinstieg optimal zu gestalten. KarenzAktiv bietet als eine zentrale Anlaufstelle für Wiedereinsteiger/innen individuell abgestimmte Beratung und Unterstützung rund um berufliche Auszeiten, unterstützt bei Fragen der beruflichen Umorientierung sowie Höherqualifizierung. Seit 1. März 2014 werden persönliche Beratungen im Rahmen von KarenzAktiv für Nicht-Arbeiterkammermitglieder, Eltern mit Auslandsbezug und für Wiedereinsteiger/innen an den Standorten Feldkirch, Bludenz, Bregenz (nur ABZ*AUSTRIA) und Dornbirn (seit 1. September 2014) angeboten.	laufend	AK, ABZ*AUSTRIA, Wirtschaftsabteilung im AdvLR
7.	Bildungs- und Berufsberatung für Frauen mit Migrationshintergrund, Einzel- und Gruppenberatungen	2019 - 2022	femail in Kooperation mit BIFO
8.	Projekt: Arbeitsmarktorientierung für Frauen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung	2019	femail (beauftragt vom FuB Frauen und Gleichstellung im AdvLR)
9.	Workshops zum Thema Pensionssicherung für Teilnehmerinnen bei Anbietern wie ABZ*AUSTRIA, FAB, Comino, seit 2010	laufend	femail
10.	Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb“	alle 2 Jahre	FB Jugend und Familie im AdvLR
11.	Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen; insbesondere: Ausbau VIF-konformer Angebote, niederschwellige Angebote, Einfluss auf die Tarifgestaltung als Anreiz für Beschäftigung	laufend	FB Elementarpädagogik im AdvLR
12.	„betrifft:frau“ Vorträge zu den Themen Arbeitsrecht, Wiedereinstieg, Pension,...	laufend	Frauen Netzwerk Vorarlberg, FuB Frauen und Gleichstellung im AdvLR

13.	Ausbau von ganztägigen Schulformen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	laufend	Bildungsdirektion für VlbG, Land Vorarlberg, BMBWF
14.	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Situation in den Betrieben)	laufend	ÖGB, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR, AK, WK, AMS, femail
15.	Spezielle Angebote für Wiedereinsteigerinnen, zB. Frauenfrühstück, Beratungsmodule, Kurse	laufend	ÖGB, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR, AK, WK, AMS, femail
16.	Broschüre: Baby Package	laufend	ÖGB
17.	Ausbau der Kleinkinder- und Kinderbetreuungsangebote für Landesbedienstete	2018 - 2020	Personalabteilung im AdVLR
18.	Beratung von Paaren in Zeiten der Familiengründung	laufend	Vorarlberger Familienverband
19.	Weiterbildungsveranstaltung „Optimierung der Ansprache von Frauen für die Technik“ für technische Studiengangsleitungen, Hochschullehrende, Marketing		FH Vorarlberg
20.	Kinderbetreuung während Besuch von BFI-Kursen	laufend	AK
21.	„Was Väter wissen sollten“ Infobroschüre	laufend	AK
22.	div. Broschüren rund um Schwangerschaft, Mutterschaft, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Bildungskarenz, Pflege und Versicherungen	laufend	AK
23.	Frauen und Pensionskonto Broschüre und Beratungen	laufend	AK
24.	Pensionsinfoveranstaltungen, auch speziell für Frauen	laufend	AK
25.	Beratung von werdenden Eltern - Beteiligung der Väter durch Väterkarenz und Elternteilzeit fördern	laufend	AK
26.	Karenzmanagementmappe, Arbeitsbehelf für Unternehmen im Falle vom Mutterschaft	laufend	WK

Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Sicherheit

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Unternehmensgründungen

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Frauenberufszentrum des AMS als Drehscheibe für Arbeitszeitmodelle, Job - Sharing und Unternehmensgründungen mit dem UGP (Unternehmensgründungsprogramm)	laufend	AMS
2.	Ausbildungsangebote für Betriebsrätinnen, Personalvertreterinnen, Jugendvertrauensrätinnen	laufend	ÖGB
3.	Cross-Mentoring-Programm mit Fokus Führung; Start 5. Durchgang	Herbst 2019	Personalabteilung im AdvLR
4.	Weiterbildungsveranstaltung „Optimierung der Ansprache von Frauen für die Technik“ für technische Studiengangsleitungen, Hochschullehrende, Marketing		FH Vorarlberg
5.	Veranstaltungen im Rahmen KarenzAktiv zu Jobsharing	laufend	AK, ABZ*AUSTRIA
6.	Charta für partnerschaftliche Interessensvertretung in der Land- und Forstwirtschaft: Sie richtet sich an alle agrarischen Organisationen und ist eine Selbstverpflichtung, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Vertretungsarbeit voranzutreiben. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Interessensvertretung ist Voraussetzung für eine vielversprechende Zukunftsgestaltung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Weitere Informationen unter www.baeuerinnen.at	laufend	Bäuerinnen Österreich und Vorarlberg
7.	Frau in der Wirtschaft, Infoveranstaltungen, Unternehmerinnenforum	laufend	WK
8.	Gründerservice - Beratung durch Referentinnen	laufend	WK
9.	Ausbildungsangebot Aufsichtsratskompetenz kompakt - spezial	jährlich	WK

Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Sicherheit

Ziel 3: Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Zugang zu allen Berufen erleichtern durch das Frauenprogramm FIT (Frauen in Handwerk und Technik) und FIA (Facharbeiterinnenintensivausbildung)	2019 - 2023	AMS
2.	Thema Gehaltsverhandlungen/Kommunikation/Bewerbung in AMS-Frauenkursen	2019 - 2023	AMS
3.	Veranstaltungen/Kurse zu den Einkommensberichten und Gehaltsverhandlungen	laufend	ÖGB, Fachgewerkschaften
4.	Equal Pay Day - Durchführung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Veranstaltungen sowie Betriebsaktionen, Sensibilisierung	jährlich	ÖGB
5.	Aktualisierung des Gleichstellungsberichts	voraussichtlich 2020/2021	ÖGB, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR, AK
6.	Beratungsmodule „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	laufend	ÖGB
7.	Frauenberufszentrum des AMS laufend Workshop „Übergänge. Leben und Arbeit im Fokus“ mit Finanztraining und bewusstseinsbildenden Maßnahmen für existenzsichernde Beschäftigung	laufend	ABZ*AUSTRIA im Auftrag des AMS
8.	Vaterfreundlicher Betrieb	Start 2019 - laufend	Vorarlberger Familienverband
9.	Anträge bei AK-Vollversammlungen zB. zur Schließung der Einkommensschere, Mindestlohn 1.800,- brutto, Pensionssplitting...	laufend	AK
10.	Vorträge für div. Kooperationspartner und Institutionen	laufend	AK

Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Sicherheit

Ziel 4: Verbesserung der sozialen Absicherung

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	AMS Fraueninfotheken in allen Geschäftsstellen: Auflegen von Infomaterial von Partnerorganisationen	2019 - 2023	AMS, femail
2.	AMS Kurse für Frauen: Besuch/Austausch/Präsentationen von Partnerorganisationen (unterschiedliche Institutionen bzw. Einrichtungen)	2019 - 2023	AMS, femail
3.	Information und Beratung im Fraueninformationszentrum zum Thema Pension. Seit 2011	laufend	femail
4.	Publikation der Broschüre „Pension - Wissenswertes für Frauen“	2019 - 2020	femail
5.	Vortrag/Frauengespräch zum Thema Pension und Absicherung	laufend	femail
6.	„betrifft:frau“ Vorträge zu den Themen Teilzeit, Geringfügigkeit, Pension	laufend	Frauen Netzwerk, femail, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
7.	Wertschätze - Broschüre für Frauen zur Lebensgestaltung	laufend	Frauen Netzwerk, femail, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
8.	Informationsveranstaltungen und Beratungen zu Frauenpensionen/Pensionskonto	laufend	ÖGB
9.	Informationen für Teilzeitbeschäftigte/Geringfügig Beschäftigte (Rechte und Pflichten, soziale Absicherung, Möglichkeit der Selbstversicherung)	laufend	ÖGB
10.	Bewusstseinsbildung innerhalb der Vorarlberger Landesverwaltung (Artikel in V-Dialog, VLR-Infos, Berichte im Intranet) zum Thema !Risiko Teilzeit“	2019	Personalabteilung im AdVLR
11.	Vorträge Pensionskonto und Entwicklung, Teilzeit und Folgen	laufend	AK
12.	Pensionssplittung - Beratungen, vor allem im Zuge der Paarberatung von werdenden Eltern und bei Wiedereinstiegsberatungen	laufend	AK, ABZ*AUSTRIA
13.	Studie „prekäre Arbeitsverhältnisse“ und andere	wiederkehrend	AK
14.	Broschüre pflegende Angehörige - Möglichkeiten der sozialen Absicherung	laufend	AK
15.	Handbuch „Rechte der Frau in der Landwirtschaft“	laufend	Landwirtschaftskammer Vorarlberg

Handlungsfeld: Politische Partizipation

Die Zahl der Frauen in politischen Gremien nahm in Vorarlberg im Lauf der letzten 25 Jahre zu, nach wie vor aber sind Frauen, die Mehrheit der Bevölkerung, in der Politik eine Minderheit. Der Anteil der Gemeindevertreterinnen konnte zwischen den Gemeinderatswahlen 1995 und 2015 von 13,1 auf 23,6 Prozent erhöht werden. Der Frauenanteil im Vorarlberger Landtag stieg von 19,5 Prozent im Jahr 1994 auf derzeit 36 Prozent. Der Frauenanteil in der Landesregierung beträgt seit 2009 28,9 Prozent, da von den sieben Mitgliedern der Landesregierung seither zwei Frauen sind. 2009 - 2012 und 2012 - 2014 hatte Vorarlberg jeweils eine Frau als Landtagspräsidentin. Die nach wie vor geringe Präsenz von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen ist ein Demokratiedefizit. Die aktive Bürgerschaft von Frauen, ihre Teilhabe an der Politik und am gehobenen Management auf allen Ebenen (lokal, regional) der öffentlichen Verwaltung ist weiterhin zu fördern.

Indikatoren: 20 - 23 (Seite 6)

Handlungsleitende Ziele:

- Erhöhung der politischen Teilhabe
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Politische Partizipation

Ziel 1: Erhöhung der politischen Teilhabe

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Mädchenzentrum für Mädchen* von 10 bis 18 Jahren zur Sichtbarmachung von Mädchenperspektiven und -anliegen, Workshops und Sessions zu Politik und Partizipation	siehe Öffnungszeiten u. auf Anfrage	Verein Amazone
2.	Grrrl* & Zines: Im Rahmen eines Workshops erstellen Mädchen* ihre eigenen MagaZines zu unterschiedlichen Themen (Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten Themen- und Fragestellungen, eigene Haltungen und Standpunkte, Erweiterung von Ausdrucksmöglichkeiten, Meinungsbildungsprozesse etc.)	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
3.	Workshops zu verschiedenen gesellschaftlich und politisch relevanten Themen: Schönheitsbilder und Medien, Digital und Social Media, Gewaltprävention etc.	laufend u. auf Anfrage	Verein Amazone
4.	World Women's Weeks: Workshops für Jugendliche, Angebote für Erwachsene - rund um den Weltfrauentag im März wird im Rahmen diverser Veranstaltungen auf mädchen- und frauenrelevante Anliegen aufmerksam gemacht, Sensibilisierungsarbeit und Bewusstseinsbildung	jährlich	Verein Amazone
5.	Medientutorial - im Rahmen des Projekts betrifft: frauen entscheiden - entstanden	auf Anfrage	Verein Amazone
6.	Informationskompetenz im Bereich „Politische Bildung“ in der außerschulischen Jugendarbeit. Durch innovative, außerschulische Angebote können Jugendliche die Distanz zur Politik abbauen und die Motivation zu einer aktiven Meinungsbildung und Beteiligung finden	laufend	FB Jugend und Familie im AdVLR
7.	„Red mit - mach mit - misch mit“ Informationsveranstaltungen für Frauen, um sie zu ermutigen, sich 2020 in die Gemeindevertretung ihres Ortes wählen zu lassen. Workshops, um die Frauen vor und nach der Wahl zu unterstützen.	2019 - 2020	Frauen Netzwerk, FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
8.	Workshop zum Thema „Studentinnenfreundliche technische Studiengänge“ für technische Studiengangsleitungen, Hochschullehrende, Administrator*innen, Studierende		FH Vorarlberg
9.	Fit für die Politik - Politiklehrgang, seit 2002 gemeinsam mit Liechtenstein	laufend	FuB Frauen und Gleichstellung im AdVLR
10.	ZAM - Lehrgang - zukunftsorientierte agrarwirtschaftliche Motivation; Eine moderne, effiziente Agrarpolitik braucht die Sicht der Frauen. Um eine aktive Mitgestaltung in agrarischen oder kommunalen Gremien, Verbänden und Vereinen zu forcieren, wird seit 2010 der ZAM - Lehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“ speziell für Bäuerinnen angeboten	2019 - 2020	Bäuerinnen Vorarlberg in Kooperation mit dem Ländlichen Fortbildungsinstitut Vorarlberg

Handlungsfeld: Hausarbeit und Kinderbetreuung

Die traditionelle Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, der zufolge primär bis ausschließlich der Mann für die Erwerbsarbeit und damit für die finanzielle Sicherheit der Familie zuständig ist, die Frau hingegen primär für Hausarbeit und Kinderbetreuung, beeinflusst immer noch die Sozialisation von Kindern sowie die Aufgaben- und Rollenverteilung innerhalb von Partnerschaften. Laut der letzten Zeitverwendungserhebung von Statistik Austria übernehmen Frauen zwei Drittel der anfallenden Hausarbeit und Kinderbetreuung und 80 Prozent der familiären Pflege von Angehörigen. Die Beteiligung der Väter an der Betreuung von Kleinkindern ist minimal und wird auch kaum größer: Von den 3.864 Personen, die im Dezember 2017 in Vorarlberg Kindergeld bezogen, waren 115 Väter (3 %), 2007 waren es 1,4 Prozent.

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist es entscheidend, dass sowohl Männer wie Frauen keine übermäßigen Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung durch die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten (Karenz, Elternteilzeit) und die Pflege von älteren Familienmitgliedern haben.

Indikatoren: 24 - 26 (Seite 6)

Handlungsleitende Ziele:

- Partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungsarbeit
- Aufbrechen von Rollenklischees

Care - Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege

Ziel 1: Partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungsarbeit und Aufbrechen von Rollenstereotypen

Nr.	Aktionen	Zeitplan	Zuständigkeit/Umsetzung
1.	Thema „Partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungspflichten“ in die berufliche Orientierung bei Jugendlichen einbinden	laufend	BIFO
2.	Informationsveranstaltungen zu Teilung der Karenz, Elternteilzeit, Papamonat	laufend	ÖGB
3.	Umfassende Informationen zu Väterkarenz, Väterfrühkarenz, Kinderbetreuung etc. im Online-Tool WEGWEISER - Karenz und Auszeitenmanagement, seit 2012	laufend erweitert u. aktualisiert	Personalabteilung im AdVLR
4.	Papatage im Kindergarten	seit 2017 laufend	Vorarlberger Familienverband
5.	Wiedereinstiegsmonitoring Vorarlbergauswertung	laufend	AK
6.	Kinderbetreuungsatlas	laufend	AK
7.	Befragung Kinderbetreuung in VlbG mit Schwerpunkt AlleinerzieherInnen	2018, 2019	AK
8.	Pflegemesse	alle 2 J	AK und andere
9.	Partnerschaftliche Rollenaufteilung, Workshopreihe	2020	femail und Systempartner

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft
Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung
Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz
T +43 5574 511 22190
frauen.gleichstellung@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen