

ERWERBSARBEIT UND FRAUEN

„Sag mir, wo die Frauen sind!“

Mag.a. Sabine Mandl

Inhaltsverzeichnis

1. Frauen und Erwerbsarbeit.....	2
1.1. Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt.....	2
1.2. In welchen Berufen sind sie anzutreffen?	3
1.3. Die gläserne Decke.....	3
1.4. Teilzeit ist weiblich	4
1.5. Einkommensunterschiede anhaltend hoch	5
1.6. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?	7
1.7. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	7
1.7.1. Unbezahlte Arbeit	7
1.7.2. Familienleistung vs. Frauenförderung.....	8
1.7.3. Traditionelle Rollenbilder über Bord	9
1.8. Rechtliche Verankerung.....	9
1.9. Literaturhinweise:.....	10
1.10. Glossar.....	11
1.11. Links.....	12

1. Frauen und Erwerbsarbeit

Die Geschichte der Gleichstellungspolitik zeigt, dass Frauen in den letzten Jahrzehnten vieles erreicht und Teilerfolge erzielt haben. Im Bildungssystem haben Frauen beispielsweise aufgeholt – 56,1 % der Erstabschlüsse an Universitäten¹ wurden von Frauen erzielt. Auch an den höheren Schulen² liegt der Frauenanteil bereits bei 54,86 %.

Wie sieht es nun am Arbeitsmarkt aus? Können Frauen ihren Bildungsvorteil nützen? Kommen sie in Führungspositionen und gestalten sie Unternehmenspolitik aktiv mit? Gibt es nach wie vor frauen- und männerdominierte Berufsgruppen? Wie sieht es mit dem Einkommen aus? Teilen sich Frauen und Männer den Lohnkuchen gerecht? Im Folgenden soll die Erwerbsarbeit von Frauen hinsichtlich der Beschäftigungsquoten, Struktur der Erwerbsarbeit, Führungspositionen, Arbeitszeit, Einkommen und unbezahlte Arbeit analysiert werden.

1.1. Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt

Für Österreich lässt sich in den letzten 50 Jahren eine deutlich zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen konstatieren. 1951 gehörten 35 % der Frauen (bezogen auf die Gesamtbevölkerung) dem Arbeitskräfte-Potential an; 2006 waren es 45 %. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2006 schon bei 64 % für Frauen und 77 % für Männer³. Oft gilt die Arbeit von Frauen aber nicht als „Existenz sichernd“⁴, was im Wesentlichen aus einer Kombination von einer Tätigkeit in niedrig entlohnten Branchen und kurzen Arbeitszeiten resultiert.⁵

¹ Statistisches Jahrbuch 2007, Studienjahr 2005/06, Tabelle 2.2.9, Seite 39.

² Zahlenspiegel 2007, bmu:kk, Wien, gemeint sind alle allgemein bildenden höheren Schulen und berufsbildenden höheren Schulen.

³ Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich, Wien, 2007, Seite 18.

⁴ Existenzsicherung, d.h. die Befriedigung der notwendigen materiellen Grundbedürfnisse.

⁵ AK Frauenbericht, 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld, Wien, 2006, Seite 13.

1.2. In welchen Berufen sind sie anzutreffen?

Weiters lohnt sich ein Blick in die Struktur der Erwerbstätigkeit, die sich in den letzten 50 Jahren massiv verändert hat. Ausgehend von der Hälfte des letzten Jahrhunderts, wo mehr als ein Drittel der Frauen noch im landwirtschaftlichen Familienbetrieb tätig war, hat sich dieser Anteil 2006 auf 6 % reduziert. Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet heute im Dienstleistungsbereich – 81 %, gefolgt von der Produktion – 13 %.⁶ Diese starke Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe wird schon bei den Lehrlingen sichtbar. Im Jahr 2006 wurde beinahe die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in nur drei Berufen ausgebildet – Einzelhandel 24 %, – Bürokauffrau 12,5 %, – Friseurin 12 %. Hingegen sind nur ca. ein Viertel der Burschen in den für sie wichtigsten Lehrberufen – Kraftfahrzeugtechnik 7,5 %, - Elektroinstallationstechnik 5,6 %, - Maschinenbautechnik 5,3 % und – Einzelhandel 5,1 % anzutreffen.⁷ In Österreich ist der Arbeitsmarkt stark segregiert, d.h. es gibt eine deutliche Trennung zwischen Frauen- und Männerberufen. Die am stärksten von Frauen dominierten Branchen sind „Gesundheit und Soziales“ (77 % der Beschäftigten sind Frauen), gefolgt von „Unterricht“ (hier sind es rund 65 %) und „sonstigen Dienstleistungen“ bzw. „Beherbergung und Gaststätten“ (beide rund 61 %)⁸.

1.3. Die gläserne Decke

Neben dieser horizontalen Trennung spricht man auch von einer vertikalen Teilung des Arbeitsmarktes, damit ist die Präsenz von Frauen in Führungspositionen gemeint. Laut einer Studie⁹ sind auf höchster Führungsebene¹⁰ in österreichischen Unternehmen lediglich 11,3 % Frauen anzutreffen. Auf der Ebene der AbteilungsleiterInnen erhöht sich der Anteil auf 32,8 %. Im Vergleich zur Europäischen Union, basierend auf den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2004, rangiert Österreich im Mittelfeld mit einem Anteil von 28 % Frauen in Führungspositionen (inkl. Abteilungsmanagerinnen)¹¹. Zu den Ländern mit einem hohen Anteil von Frauen in führenden Funktionen gehören Irland (39 %) und

⁶ Statistik Austria, Frauen und Männer, Seiten 23 ff.

⁷ Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2008, Wirtschaftskammer Österreich, letzter Zugriff am 5.2.2009.

⁸ AK Frauenbericht, 1995 – 2005, Seite 16.

⁹ Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung, Hsg.v.: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien, 2006, Seite 28 f.

¹⁰ Ebd., höchste Führungsebene bedeutet : AufsichtsrätInnen, VorständInnen, GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen

¹¹ Ebd., unter Führungsposition wird subsumiert: GeneraldirektorInnen, GeschäftsführerInnen, Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates, Produktionsverantwortliche und AbteilungsmanagerInnen

Frankreich (35 %). Die großen wirtschaftlichen Fortschritte Irlands haben die Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt positiv beeinflusst. Auch Frankreich hat seit langem die Gleichstellung der Geschlechter groß geschrieben. Darüber hinaus stellt der kurze Mutterschaftsurlaub in Kombination mit flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten karrierefördernde Rahmenbedingungen dar.¹² In Norwegen gilt seit 1. Jänner 2009 eine 40%ige Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Bei Nichteinhaltung droht die Schließung der Firmen. Die große Mehrheit der 463 betroffenen Unternehmen¹³ setzte die Frauenquote jedoch um. Vor Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2006 gehörten den Aufsichtsräten 18 Prozent Frauen an. Die Quote wurde hier als frauenfördernde Maßnahme eingesetzt, die kurzfristig zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene führte.

1.4. Teilzeit ist weiblich

Das Ausmaß der Arbeitszeit ist ein weiterer Indikator für die Integration von Frauen am Arbeitsmarkt. Anhand der Daten wird deutlich, dass der Anteil der sog. atypischen¹⁴ Beschäftigungsverhältnisse deutlich zugenommen hat. Der Fokus wird hier auf die Teilzeitbeschäftigung¹⁵ gelegt, da Frauen mit 84 %¹⁶ aller Teilzeiterwerbstätigen das Gros ausmachen. Teilzeit ist also geschlechtsspezifisch determiniert, denn nur 6 % der Männer im Vergleich zu 42 % der Frauen gehen Teilzeitbeschäftigungen nach. Demgegenüber arbeiten in nordischen Ländern mit vergleichbar hohen Teilzeitquoten deutlich mehr Männer kürzer als in Österreich; so sind in Finnland 9 % und in Schweden 12 % teilzeitbeschäftigt.¹⁷ Interessant erscheint auch, dass die Teilzeitquote in Österreich bei den 35- bis 39-jährigen Frauen mit 51 % am höchsten liegt. Mehr als die Hälfte der Frauen führen „familiäre Gründe“ als Motiv für ihre Teilzeitarbeit an.¹⁸ Der Anteil der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nimmt generell mit der Zahl der Kinder zu, während dies bei Männern nicht der Fall ist.¹⁹ Darüber hinaus sind teilzeitbeschäftigte Frauen kaum in Führungspositionen anzutreffen; nur

¹² Vgl. Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen, Seite 28 f.

¹³ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,537270,00.html>, letzter Zugriff 22.2.2009

¹⁴ Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen versteht man: Teilzeit- und Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf und scheinselfständige Beschäftigung. Vgl. AK Frauenbericht, Seite 13.

¹⁵ Wöchentliche Normalarbeitszeit bis 35 Stunden, in: Statistik Austria, Frauen und Männer, Seite 31.

¹⁶ Statistik Austria, Frauen und Männer, Seite 31.

¹⁷ Vgl. ELIS-Datenbank des BMWA, Wert für 2004, in: AK Frauenbericht, Seite 18.

¹⁸ Ebd., Seite 33.

¹⁹ Statistik kurz gefasst 4/2005, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Seite 3.

jede zehnte Frau hält eine Führungsstelle inne; bei Männern liegt der Anteil bei einem Prozent.²⁰

1.5. Einkommensunterschiede anhaltend hoch

Im Jahr 2006 haben Frauen im Median²¹ (mittlerer Wert des Einkommens) 10,4 Euro in der Stunde verdient, Männer rund 14,3 Euro – das entspricht einer Stundenlohndifferenz von 27 %. Die Unterschiede zwischen Monats- und Jahreseinkommen sind mit 31,6 % bzw. 37,6 % noch höher gelegen. Hier fallen zusätzlich geringere Wochen- und Jahresarbeitszeiten der Frauen ins Gewicht.²² Diesen Berechnungen liegen alle Beschäftigungsverhältnisse zugrunde, d.h. zwischen Teilzeit und Vollzeit wird hier nicht unterschieden. Wenn der Fokus nur auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten gelegt wird, um die geschlechtsspezifisch bedingte unterschiedliche Arbeitszeitverteilung auszublenden, beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch 22 %.²³ Im Rahmen einer Kampagne der EU-Kommission „Close the gender pay gap“²⁴ belegt Österreich im Länderranking nur Platz 26. Frauen verdienen im diesem EU-Vergleich um 25,5 % weniger als Männer.

In bestimmten Lebens- und Berufsphasen sind die Einkommensunterschiede stärker ausgeprägt als in anderen. Vor allem in der mittleren Berufsphase – zwischen 30 und 45 Jahren – liegen die Einkommen der Frauen deutlich niedriger als die der Männer. In dieser Altersgruppe sind berufliche Karrieresprünge (die meist von Männern umgesetzt werden) und intensive „Phasen der Familienarbeit“ in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern (die vor allem von Frauen wahrgenommen werden) besonders häufig.²⁵ Die Tatsache, dass Frauen

²⁰ Vgl. Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen, Seite 35f.

²¹ Alle EinkommensbezieherInnen einer Gruppe werden nach der Höhe ihres Einkommens geordnet. Der Median ist jener Wert, unter bzw. über dem das Einkommen von jeweils der Hälfte der EinkommensbezieherInnen liegt. Der Vorteil des Medians besteht darin, dass ihn extrem hohe bzw. niedrige Einkommensfälle nicht beeinflussen. In: Statistik Austria, Frauen und Männer, Seite 106.

²² Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer und der Frauen in % des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer. Ausgangspopulation: Beschäftigte im Alter von 16 bis 64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. In: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Forschungsbericht. Hsg.v.: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Regionalpolitik, Wien, 2008, Seite 15.

²³ Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich, Seite 39.

²⁴ Am 3. März 2009 wurde die Kampagne „Close the gender pay gap“ von EU-Kommissar Vladimir Spidla, zuständig für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit präsentiert. Bei den Berechnungen wird hier nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit unterschieden. Nähere Informationen dazu:

<http://ec.europa.eu:80/social/main.jsp?langId=en&catId=681>

²⁵ In: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Forschungsbericht. Hsg.v.: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Regionalpolitik, Wien, 2008, Seite 16.

in dieser Phase ihres Lebens häufig auf Teilzeitarbeit zurückgreifen, wirkt sich besonders negativ auf ihre langfristigen Einkommensperspektiven aus. Zum einen sind die Dienstverhältnisse auf Basis von Teilzeitarbeit meist kürzer als Vollzeitbeschäftigungen²⁶, was sich in einem niedrigeren Einkommen niederschlägt, und zum anderen können die Aufstiegschancen aufgrund fehlender längerfristiger Betriebszugehörigkeit nicht genutzt werden.

Das unterschiedliche Einkommen zwischen Frauen und Männer erklärt sich neben der „geschlechtsspezifischen Arbeitszeitstruktur“ und der „Erwerbsunterbrechung aufgrund Familiengründung“ auch dadurch, dass Frauen oft in Branchen bzw. Berufsgruppen mit einem niedrigen Lohnniveau anzutreffen sind. Wie schon oben erwähnt zählen dazu Beherbergungs-Gaststättenwesen, Gesundheit und Soziales und der Handel. Das Unterrichtswesen, das Kredit- und Versicherungswesen, Energie- und Wasserversorgung sowie die öffentliche Verwaltung – auch frauendominierte Bereiche – bieten höhere Verdienstmöglichkeiten.²⁷ Jedoch verdienen beispielsweise Akademikerinnen im Finanzsektor im Schnitt 42.000 Euro, ihre männlichen Kollegen 52.000 Euro im Jahr.²⁸ Mit der Berufswahl erfolgt für die Frauen nicht nur die Platzierung in einem Einkommensegment, sondern auch die relative Positionierung gegenüber den Männern im gleichen Berufsfeld. Der Einkommensunterschied zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Vergleich ihres Jahreseinkommens liegt bei 25,8 %, bei Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern sogar bei 46,5 %.²⁹ Die Interpretation dieser Zahlen legt nahe, dass die Ausbildung der Frauen ein wichtiger Indikator bei der Einkommensverteilung ist. Dennoch sind deutliche Disparitäten auch unter AkademikerInnen zu erkennen: auf der höchsten Hierarchieebene sind mehr Männer als Frauen vertreten. Von den Universitätsabsolventinnen sind 39 % in hochqualifizierten und führenden Positionen in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst tätig, von den Absolventen jedoch 55 %.³⁰

²⁶ 17 % der Dienstverhältnisse in Teilzeit dauerten kürzer als ein Jahr, im Vergleich dazu 12 % der Vollzeitverhältnisse, aus: AK Frauenbericht, 1995 – 2005, Seite 27.

²⁷ Siehe dazu Allgemeiner Einkommensbericht 2008 des Rechnungshofes, Wien, 2008, Seite 43.

²⁸ Nach einer Deloitte-Studie zur Gehaltssituation von Frauen in Finanzunternehmen, siehe <http://diestandard.at/druck/?id=1234508767786>, letzter Zugriff am 22.4.2009. Nähere Informationen dazu: <http://www.deloitte.com/dtt/alert/0,1001,sid%253D193831%2526cid%253D255627,00.html>

²⁹ Vgl.: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Forschungsbericht. Hsg.v.: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Regionalpolitik, Wien, 2008, Seite 21.

³⁰ Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich, Seite 30.

1.6. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Auch für gleiche Arbeit erhalten Frauen nicht den gleichen Lohn wie Männer – geschätzt werden rund 10 % bis 15 %³¹ reine Lohndiskriminierung. In diesem Zusammenhang wird auf eine Studie der Wiener Wirtschaftsuniversität³² verwiesen, in der Karrieren von WU-AbsolventInnen³³ über einen Zeitraum von zehn Jahren analysiert wurden. Nach zehn Jahren hatten die männlichen WU-Abgänger im Schnitt 15,2 Angestellte unter sich, die weiblichen Kolleginnen 3,7. Finanziell ausgedrückt verdienten die Frauen um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (hier wurden bereits Karenzzeiten von Frauen berücksichtigt). Die Ergebnisse wurden von Studienautor Guido Strunk folgendermaßen kommentiert: „Frauen haben auch deshalb geringer Aufstiegschancen, weil sie einfach Frauen sind.“

1.7. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Frauen arbeiten oft in schlecht bezahlten Berufen, nehmen häufig Teilzeitarbeit an, sind auf höchsten Führungsebenen kaum vertreten und verdienen im Durchschnitt um 27 % weniger als Männer. Im Folgenden sollen mögliche Faktoren identifiziert werden, die die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern im Erwerbsleben maßgeblich beeinflussen.

1.7.1. Unbezahlte Arbeit

Wenn das Thema in seiner Vielschichtigkeit erfasst werden soll, geht kein Weg daran vorbei, neben der bezahlten Arbeit auch die unbezahlte Arbeit zu beleuchten. Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Arbeit, die einen nicht unbeträchtlichen Anteil an der gesamtgesellschaftlichen Wirtschaftsleistung hat. Frauen engagieren sich neben ihrer Erwerbsarbeit – zeitmäßig noch zu einem größeren Anteil – in Betreuungstätigkeiten und Hausarbeit. Frauen arbeiten 28 Wochenstunden unbezahlt, davon 8 Stunden Kinderbetreuung; Männer 7 Wochenstunden unbezahlt, davon 2,5 für Kinderbetreuung.³⁴ Je mehr unbezahlte

³¹ Reine Lohndiskriminierung, vgl. dazu: AK Frauenbericht 1995 – 2005, Seite 32.

³² Siehe dazu: <http://diestandard.at/druck/?id=1231152517275>, letzter Zugriff am 22.4.2009. Nähere Informationen unter http://www.complexity-research.com/pdf/AN56_15.pdf.

³³ Die berufliche Laufbahn von 52 Paaren (Frauen und Männer) mit praktisch identischen Voraussetzungen wurden analysiert: gleiches Alter, Studienerfolg, sozialer Hintergrund, Ehrgeiz, Netzwerk, usw.

³⁴ Nach einem Interview von Margit Schratzenstaller, wissenschaftliche Mitarbeiterin des WIFO, in: diestandard.at, „Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Arbeit“, letzter Zugriff am: 5.2.2009; vgl. dazu auch AK Frauenbericht 1995 – 2005, Seite 70.

Arbeit verrichtet wird, je weniger Zeit steht für Erwerbsarbeit, Aus- und Fortbildung oder einfach Freizeit zur Verfügung. Das freie Zeitbudget bestimmt somit in zentraler Weise die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Die zeitliche Bindung von Frauen bedeutet weniger Zeitressourcen für bezahlte Arbeit, weniger Zeit für Bildung. Ohne gleiche Zeitressourcen sind Gleichstellung am Arbeitsmarkt, gerechte Einkommensverteilung und damit ökonomische Gleichstellung nicht möglich.³⁵

1.7.2. Familienleistung vs. Frauenförderung

Familien- und Frauenpolitik sind nach wie vor untrennbar miteinander verbunden, denn Familienleistungen betreffen noch immer in einem viel größeren Ausmaß Frauen als Männer, wenn es beispielsweise um die Entscheidung geht, den Beruf infolge von Familiengründung zu unterbrechen – nur 3,3 % Männer beziehen Kinderbetreuungsgeld³⁶. Der Großteil der österreichischen Familienförderung geht in direkte Geldleistungen (Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld, Familienbeihilfe usw.) und weniger in Sachleistungen³⁷ (Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen usw.). In nordischen Ländern sowie in Frankreich wird verstärkt in Sachleistungen investiert, was mit einer anderen Familienpolitik erklärbar ist. Im europäischen Kontext wird sichtbar, dass vor allem wirtschaftspolitische und soziokulturelle Veränderungen innerhalb einer Gesellschaft das Modell von der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie prägen und deshalb muss die Geschlechterfrage immer wieder neu diskutiert werden. Aus familienpolitischer Hinsicht könnte ein Ziel folgender Maßen lauten: Jede Frau, jeder Mann soll die Wahlmöglichkeit haben, entweder berufliche Karriere zu machen bzw. bei den Kindern zu Hause zu sein ODER beide Elternteile entscheiden sich für Beruf und Familie (in diesem Zusammenhang soll auf die Möglichkeit der Elternteilzeit³⁸ verwiesen werden). Die Politik ist gefragt, dafür die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, und die Gesellschaft aufgefordert, ein Klima herzustellen, in dem alle Lebensmodelle Akzeptanz und Wertschätzung finden. Auch Schule kann hier in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit aufklären und sensibilisieren.

³⁵ Vgl.: AK Frauenbericht 1995 – 2005, Seite 67.

³⁶ Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich, Seite 49.

³⁷ Österreich gibt für Sachleistungen 17 % des gesamten Budgets für Familien und Kinder aus – Stand: 2002. In: AK Frauenbericht, Seite 52.

³⁸ Seit 1. Juli 2004 besteht bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt) ein Anspruch auf Elternteilzeitbeschäftigung. Hierfür muss das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert haben. Weiters müssen mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sein. Teilzeitbeschäftigung kann von beiden Elternteilen gleichzeitig ausgeübt werden. Weitere Informationen dazu unter <http://www.arbeiterkammer.at/online/elternteilzeit-14764.html>, letzter Zugriff am 15.2.2009.

1.7.3. Traditionelle Rollenbilder über Bord

Insbesondere wenn es um den Arbeitsmarkt geht, wird nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen argumentiert. Frauen werden mit Eigenschaften wie „sozial kompetent“, „teamorientiert“ und „ausdauernd“ belegt, wohingegen Männer mit Merkmalen wie „durchsetzungsstark“, „ehrgeizig“ und „leistungsorientiert“ beschrieben werden. Wenn Frauen verstärkt den Arbeitsmarkt für sich erobern wollen, d.h. den gleichen Zugang zu allen Ebenen und Berufsfeldern erschließen möchten, bedarf es auch der persönlichen Überschreitung der sozial definierten Grenzen – der Überwindung von gesellschaftlich tradierten Bildern in den Köpfen. Hier kann die Schule, als wichtige Sozialisationsinstanz, ihren Beitrag leisten und in Form einer gender-sensiblen Pädagogik auf rollentypische Einstellungs- und Verhaltensmuster aufmerksam machen bzw. Platz für rollenuntypische Erfahrungen schaffen. Jedes Individuum soll die Möglichkeit haben, sich stetig neu definieren zu können.

1.8. Rechtliche Verankerung

Die Analyse und Interpretation der Daten über die Situation am Arbeitsmarkt hat ergeben, dass die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen weder horizontal – Positionierung in den einzelnen Berufsfeldern, usw. - noch vertikal – auf der Führungsebene – bei weitem noch nicht erreicht ist. Ein Verweis auf rechtliche Grundlagen soll Aufschluss geben, inwieweit zumindest formal die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern insbesondere in der Arbeitsgesellschaft festgeschrieben ist.

Der Gleichheitssatz ist im Art. 7 der Österreichischen Bundesverfassung verankert:

Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004

§ 3 Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen zu österreichischen Rechtsquellen sowie zum Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union und zu Internationalen Konventionen hinsichtlich „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ in der Broschüre „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, Hg. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst, Wien 2004; Download unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829>

1.9. Literaturhinweise:

AK Frauenbericht, 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld, Wien, 2006.

Download unter: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d37/Frauen_Bericht.pdf

Allgemeiner Einkommensbericht 2008 des Rechnungshofes, Wien.

Download unter: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20081.html>

Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung, Hg. v.: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien, 2006.

Download unter: http://www.wfforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/KnowledgeBase/Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Forschungsbericht. Hg. v.: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Regionalpolitik, Wien, 2008.

Download unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=32618>

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Hg. v. Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst, Wien 2006.

Download unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829>

Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Männern und Frauen“. Hg. v. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien 1995.

Download unter: http://www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/1995_77.xml

Krammer, Reinhard / Kühberger, Christoph / Windischbauer, Elfriede: Die durch Politische Bildung zu erwerbenden Kompetenzen, Hg. v. Bundesministerium für Unterricht, Kunst, Kultur, Wien 2008.

Download unter: http://www.politik-lernen.at/politiklernen/resources/oldbin/_data/pdf/Kompetenzmodell_Politische_Bildung.pdf

Statistisches Jahrbuch 2007 der Statistik Austria.

Download unter: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html

Zahlenspiegel 2007, bmu:kk.

Download unter: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/grunddaten.xml>

Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich, Wien, 2007.

Download unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402>

Statistik kurz gefasst 4/2005, Bevölkerung und soziale Bedingungen.

Download unter: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_04.pdf

1.10. Glossar

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Teilzeit- und Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf und scheinselfständige Beschäftigung.

(Quelle: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d37/Frauen_Bericht.pdf)

Chancengleichheit

Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer gleichberechtigten Teilnahme am wirtschaftlichen, politischen, sozialen Leben im Wege stehen. In der exakten Definition ist echte Chancengleichheit jener Zustand, indem die Gleichstellung bereits verwirklicht ist.

(Quelle: http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf)

Gender

Sozial-kulturell konstruiertes Geschlecht zwischen Frauen und Männern, beispielsweise Rollenverhalten. Gender ist nicht „natürlich“, kann sich im Laufe der Zeit ändern und wird sowohl innerhalb einer Kultur als auch in verschiedenen Kulturen unterschiedlich konstruiert. Relevant ist die Unterscheidung zwischen Gender (sozialem Geschlecht) und Sex (biologisches Geschlecht) vor allem im Hinblick auf die mit den Begriffen Mann / Frau bzw. männlich / weiblich verbundenen Erwartungen und Zuschreibungen. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich „naturalisiert“, d.h. auf das biologische Geschlecht zurückgeführt.

(Quelle: http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf)

Gender Pay Gap

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer. Siehe Theorieteil, „Einkommensunterschiede anhaltend hoch“.

Geschlechterrollen / geschlechtsspezifische Rollenmuster

Soziokulturell vermittelte, verfestigte Erwartungen und Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sich zu verhalten haben und welche Verantwortungen, Rechte und Pflichten sie auf Grund ihres Geschlechts wahrzunehmen haben.

(Quelle: http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf)

Geschlechtssensible Berufsorientierung

... zielt auf eine Erweiterung der Handlungsspielräume von Mädchen und Buben, hier in Hinblick auf das Berufswahlspektrum. Geschlechtssensible Berufsorientierung ist sich der Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisation gewahr und bietet Mädchen und Buben bewusst Informationen und Identifikationsmodelle auch abseits der traditionellen Geschlechterrollen.

(Quelle:

<http://www.gender.schule.at/index.php?&modul=glossar&what=suchergebnisse&TITEL=Glossar&st=G>)

Geschlechtssensible Pädagogik

...zielt darauf ab, die Handlungsspielräume der Mädchen und Buben (auch für ihr künftiges Leben als Erwachsene) zu erweitern. Als Teil der alltäglichen Beziehung zwischen Lehrpersonen und Schülerinnen und Schülern drückt sie eine persönliche Haltung aus, die davon ausgeht, dass alles menschliche Handeln, Denken und Tun geschlechtsspezifisch geprägt ist. Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern ist es, für die Herstellung gleicher Lernchancen für beide Geschlechter zu sorgen, wobei ‚gleich‘ je nach Geschlecht etwas sehr Unterschiedliches bedeuten kann. Diesen Umstand zu reflektieren bedeutet, geschlechtssensibel zu sein.

(Quelle:

<http://www.gender.schule.at/index.php?&modul=glossar&what=suchergebnisse&TITEL=Glossar&st=G>)

Existenzsicherung

... die Befriedung der notwendigen materiellen Grundbedürfnisse.

Median

Alle EinkommensbezieherInnen einer Gruppe werden nach der Höhe ihres Einkommens geordnet. Der Median ist jener Wert, unter bzw. über dem das Einkommen von jeweils der Hälfte der EinkommensbezieherInnen liegt. Der Vorteil des Medians besteht darin, dass ihn extrem hohe bzw. niedrige Einkommensfälle nicht beeinflussen.

(Quelle: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402>)

Segregation des Arbeitsmarktes, horizontal

Konzentration von Frauen und Männern in je unterschiedlichen Sektoren und Berufen.

Segregation des Arbeitsmarktes, vertikal

Konzentration von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Hierarchieebenen innerhalb einzelner Berufsfelder.

1.11. Links

Frauen und Erwerbsarbeit

<http://www.frauen.bka.gv.at>

<http://www.statistik.at>

<http://www.rechnungshof.gv.at/berichte.html>

<http://wien.arbeiterkammer.at>

<http://netzwerk-frauenberatung.at/klara>

Gender und Schule

<http://www.bmukk.gv.at/gleichstellung-schule>

Umfangreiche Seite mit Informationen zu Gender und Schule (Berufsorientierung und Förderung von Mädchen und Buben, Gender in den Lehrplänen, usw.), Gender Mainstreaming, Sprachliche Gleichbehandlung, Materialien und Links.

<http://www.politik-lernen.at/content/site/praxisboerse/index.html>

Das Zentrum *polis* (Politik lernen in der Schule), bietet unter der Rubrik „Praxisbörse“ konkrete Unterrichtsbeispiele zu den Themen „Gender Mainstreaming“ und „Gendersensible Pädagogik“.

<http://gender.schule.at>

Umfassende Materialien, Rechtsgrundlagen, Projekte, uvm. zum Thema geschlechtssensible Berufsorientierung.

<http://www.gendernow.at/gesebo/>

Der geseBo-Koffer: Materialien für die geschlechtssensible Berufsorientierung. Mit den geseBo Materialien stehen ein zielgruppenspezifisches Set an Theorie, Methoden und Anleitung sowie Literatur und Links zur Verfügung.

<http://www.efeu.or.at/>

Zahlreiche Artikel des Vereins Efeu, dessen Ziel die Sensibilisierung für Sexismen in Schule, Bildung, Erziehung und Gesellschaft zwecks Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse ist.

