

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede“

Verfasserin

Emel Pehlivan, Bakk.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im Juni 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt :
Betreuer:

A 066 915
Betriebswirtschaft
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Besim Burcin Yurtoglu

Eidesstaatliche Erklärung

„Ich erkläre mich eidesstattlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt und die aus den benutzten Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken als solche kenntlich gemacht habe. Diese Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form oder auszugsweise noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.“

Wien, in Juni 2009

(Emel Pehlivan, Bakk.)

Inhaltsverzeichnis

Eidesstaatliche Erklärung.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	5
1. Einleitung	6
2. Frauen in der früheren Zeit – Unterdrückung vom weiblichen Geschlecht	7
3. Internationaler Frauentag – 08. März; Ursprung	10
3.1. Weltfrauentag heute.....	11
4. Ungleichstellung der Geschlechter.....	11
5. Direkte und indirekte Diskriminierung	14
5.1. Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung.....	15
5.2. Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung.....	15
6. Gesellschaftliches Rollenverhältnis.....	16
6.1. Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes	17
7. Bildungsbeteiligung der Geschlechter.....	18
8. Begriffe.....	20
8.1. Arbeitslosenquote.....	20
8.2. Erwerbsquote.....	22
8.3. Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote)	23
9. Warum sind Frauen in höheren Führungspositionen unterpräsentiert?	24
10. Einkommenssituation von unselbstständig und selbstständig Erwerbstätigen.....	28
10.1. Löhne von unselbstständig Erwerbstätigen.....	29
10.2. Löhne von selbstständig Erwerbstätigen	31
10.3. Gehälter der weiblichen und männlichen Angestellten	33
10.4. Internationaler Vergleich	35
11. Probleme der Wiedereinsteigerinnen.....	37

11.1.	Elternteilzeit.....	39
12.	Frauentätigkeiten vs. Männertätigkeiten.....	40
12.1.	Bewertung von Frauen- und Männerarbeiten	41
12.2.	Frauen greifen über zu „Männerberufen“.....	42
13.	Frauenerwerbstätigkeit heutzutage	43
14.	Vergleich: Österreich und europäische Länder – geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede.....	46
14.1.	Österreich	46
14.2.	Europäische Länder.....	47
15.	Förderungsmaßnahmen für Frauen	50
15.1.	Schritte gegen Diskriminierung	50
15.2.	Gesetze zum Arbeitsrecht – einige Richtlinien	51
15.2.1.	„01b: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. 02.1975 (Richtlinie 75/117/EWG)	51
15.2.2.	„Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 09.02.1976	52
15.2.3.	„Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24.07.1986 (Richtlinie 86/378/EWG)	52
16.	Sichtweisen von Männern und Frauen betreffend Berufsbildung, Lebensplanung, Kinderbetreuung vs. Hausarbeit, etc.....	52
	Schlussfolgerung.....	58
	Zusammenfassung.....	59
	Lebenslauf.....	60
	Literaturverzeichnis	61

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Verteilung der berufstätigen Frauen in Österreich-Ungarn 1890.....	8
Tabelle 2 - Bildungsstand der Jugendlichen 1995 bis 2008.....	19
Tabelle 3 - Arbeitslosenquoten (internationale Definition) nach Alter, höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht seit 1997	21
Tabelle 4 - Einkommensnachteil der Frauen nach ÖNACE*-Schnitten 2007.....	30
Tabelle 5 - Entwicklung der mittleren Bruttojahreseinkommen der ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen gegenüber dem Vorjahr.....	33
Tabelle 6 - angestellte Frauen im Vergleich zu angestellten Männern.....	33
Tabelle 7- Anteil der Frauen nach der Karenz.....	39
Tabelle 8 - Geschlechtsspezifische Verdienstrelationen in der Europäischen Union, 1995-2000.....	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Geschlechterverteilung in der Sekundarstufe	18
Abbildung 2 - Altersspezifische Erwerbstätigenquoten	23
Abbildung 3 - Bruttojahreseinkommen der weiblichen ganzjährigen Vollzeitbeschäftigten nach Altersgruppen – 2005.....	27
Abbildung 4 - Erfolgreiche Betriebe mit schnellen Aufstiegschancen der Frauen	47
Abbildung 5 - Unterschiedliche Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern im Jahr 2007.....	48

1. Einleitung

Diese Arbeit befasst sich mit den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden und der Gleichberechtigung sowie Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Grundbegriffe und Richtlinien wurden erforscht. Angefangen von der Unterdrückung der Frauen damals bis hin zu heutiger Zeit. Die Probleme der Frauen im Berufsleben, sowie die Unterbrechung durch Kinderbekommen, stehen im Vordergrund.

Unterschiedliche Arten von Diskriminierungen werden näher beschrieben. Im Hauptteil werden die Rollenverhältnisse der Geschlechter und die Ursache für die unterschiedliche Entlohnung bei gleicher Arbeit näher erklärt. Die Ausbildung und das Vorhandensein der Frauen und Männern werden miteinander verglichen. Untersucht wurden auch die Branchen und Berufe der Geschlechter, wo das weibliche und männliche Geschlecht überpräsentiert bzw. unterpräsentiert ist.

Kern des zweiten Teils ist, dass durch Statistiken die Einkommenssituationen von erwerbstätigen Frauen und Männer mit der Bezahlung des anderen Geschlechts gegenüber gestellt werden. Warum sind die Gehälter in unterschiedlichen Berufen bei gleicher Arbeit und Zeit so verschieden?

Noch vor zwei Generationen wurden Frauen immer noch für gewisse Sachen als selbstverständlich gesehen, welches die existierende Diskriminierung widerspiegelt. Das Bild der Frau, die für Kinderbetreuung und Führung des Haushaltes spielt dabei eine wichtige Rolle.

Mit welchen Problemen das weibliche Geschlecht nach einem Wiedereinstieg zu kämpfen hat und welchen Weg sie nach dem Karenzurlaub einschlagen bzw. gehen wollen, hängt sehr viel mit ihrer Familie und deren Situation zusammen. Die

Unterscheidung von „Frauentätigkeiten“ und „Männertätigkeiten“ wird anhand von unterschiedlichen Berufen erläutert.

Wenn man sich die Situation der Frauen und Männer am Arbeitsmarkt generell anschaut, kann man sehen, dass sich vieles Wichtiges in unserer Gesellschaft zum Positiven verwirklicht und geändert hat. Durch Betrachten der Gleichheit in unterschiedlichen Ländern sieht man, dass die Gleichbehandlung der Mitglieder immer ein Defizit hat bzw. haben wird. Egal in welcher Gesellschaft Frauen und Männer zusammentreffen, kommt es vor, dass man mit gewissen Differenzen konfrontiert wird. Diese Unterschiede werden von verschiedenen Merkmalen beeinflusst und wir versuchen mit Rechten und Pflichten in diese Unterschiede einzugreifen.

2. Frauen in der früheren Zeit – Unterdrückung vom weiblichen Geschlecht

Mit dem Kampf um das Wahlrecht der Frauen begann auch die Einsetzung für gerechte und faire Behandlung der Frauen. Der Kampf für die Zulassung vom weiblichen Geschlecht in die Universitäten verstärkte sich ebenfalls.

Sowohl in der Ausbildung als auch den Männern vorbehaltenen Berufen waren Frauen von dem anderen Geschlecht aufgeholt. Schon in Bürgertum waren Mädchen und Frauen von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen und nicht akzeptiert. So sahen viele Mädchen in einer Eheschließung eine Befreiung von dieser Unterdrückung. „Für Ehemänner und Familienväter, die über kein Vermögen verfügten, wurde es zunehmend schwieriger, den Mädchen bis zu ihrer Heirat ein Lebensunterhalt zu gewährleisten bzw. ihnen eine standesgemäße Mitgift zu leisten. Das Familieneinkommen konnte nicht mehr mit einem

Individuallohn abgegolten werden. Einen qualifizierte Bildung und Ausbildung für einen bürgerlichen Beruf war den Frauen jedoch versperrt, und die Arbeit in der Fabrik galt für Bürgerstöchter als unstandesgemäß.“ (Rainer Münz, 1986, S.16)

1980 herum waren ca. 70 % aller erwerbstätigen Frauen in der Landwirtschaft tätig (z.B. als Bäuerinnen). In der Industrie bzw. im öffentlichen Dienst war jede 8. bzw. 10. eine Frau. Im Handel und Gewerbe waren jedoch nur 7% weiblich Beschäftigte. Die Frauenarbeit überwiegte eher in den hauswirtschaftlichen Bereichen, wo viele auf ihre eigenen Kosten arbeiteten. Nach 1990 nahm die Zahl der Frauen in der öffentlichen Verwaltung immer mehr zu, somit reduzierte sich auch der Frauenanteil im Agrarbereich. Anfang des 20. Jahrhunderts (Jhdt.) war Österreich einer der Ländern mit der höchsten Frauenerwerbsquote. Frauen wurden damals als billigere Arbeitskräfte betrachtet.

Tabelle 1 - Verteilung der berufstätigen Frauen in Österreich-Ungarn 1890

Sektor	berufstätige Frauen (ohne weibliche Angehörige)	berufstätige und berufslose weibl. Angehörige	insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	69,4	43,2	56,6
Industrie und Gewerbe	12,3	33,2	22,5
Handel und Verkehr	7,4	14,7	11
öffentl. Dienst und freie Berufe	10,9	8,9	9,9
Insgesamt	100	100	100

Quelle: Bolognese-Lechtenmüller (1978), Leichter (1927), eigene Berechnungen¹

¹ Vgl. Rainer Münz Gerda Neyer, Monika Pelz Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung, S.73

Seit Beginn der Industrialisierung wurde die Beschäftigung der Frauen für selbstverständlich gehalten. Das weibliche Geschlecht arbeitete auch nun gegen Entlohnung und nicht auf ihre eigenen Kosten für das eigene Haus. Der Wille von der Frau war nicht dem Familieneinkommen beizutragen, sondern sich unabhängig von Einkommen der Familie zu machen bzw. sich selbstständig weiterzubilden, indem sie aus den Dörfern in die Ballungsräume übersiedelten. Zu dieser Zeit waren die unverheirateten Mädchen bzw. Frauen in der Überzahl als die Verheirateten, jene, welche ökonomische Notwendigkeit zum Familieneinkommen, das heißt zum Verdienst des Vaters beigetragen haben. Viele unverheiratete Frauen erhoffen sich außer Haus gegen Entlohnung zu arbeiten, ökonomische und soziale Emanzipation.

Mit Lohnarbeit verschafften sich viele Frauen in der Industrie oder in den öffentlichen Dienst ein eigenes Einkommen und wurden auch aus den unmittelbaren persönlichen Verhältnissen unabhängig. Ihre Nachteile zu diesem Zeitpunkt waren einfach die extrem schlechte Bezahlung gegenüber vorhandenen und unbezahlten Überstunden – hinzu kommt auch, dass deren Arbeitsplatz unsicher war. „Arbeitszeiten von elf und mehr Stunden pro Tag waren an der Tagesordnung.“ (Rainer Münz, 1986). Krankenstand kam nicht in Frage. Eine alleinstehende Frau kämpfte sich mit diesen Voraussetzungen durch, jedoch blieb vielen Frauen mit Kindern anderes nicht übrig als in den agrarischen Leben- bzw. Arbeitsbereich zurückzukehren. Um das Familieneinkommen zu verbessern, schickten auch viele Männer ihre Frauen und ihre Kinder gegen schlechte Entlohnung arbeiten. Mit der Zeit sah aber das männliche Geschlecht die Frauen als Konkurrenz, weil die damals viele Männer die „Angst“ hatten, dass die Frau mehr verdienen könnten als sie selbst, und dies als Unterdrückung wahrnahmen. Mit der Zeit, in der zweiten Hälfte des 19. und 20. Jhdt. Beschäftigen sich nun

auch Frauen Männern vorbehaltenen Berufen (z.B. Schwerarbeit in Munitionsfabriken). Auch hier verdienten Frauen deutlich weniger – die Hälfte – zu den Männern. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ war also schon im Jahr 1980 Thema, deshalb setzen sich viele Frauen für allgemeine Verbesserungen der Schulbildung und Gleichbehandlung der unselbstständig erwerbstätigen Frauen ein.²

3. Internationaler Frauentag – 08. März; Ursprung

Der erste nationale Frauentag begann 1909 durch die Vereinigten Staaten. Auf der 2. Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen wird 1910 die Einführung eines jährlichen „Internationale Frauentag“ beschlossen. Über das „8. März“-Datum gibt es unterschiedliche Theorien und Annahmen, warum dieser Tag ausgewählt wurde. Dabei spricht man auch von dem Streik der Textilarbeiterinnen in New York, wo viele Frauen verletzt worden bzw. ums Leben kamen. Der Hauptgrund ist Interessensvertretung der Frauen bezüglich der Unterdrückung und Gleichstellung, sowie das Wahlrecht und Stimmrecht. Die wichtigsten Ziele sind die Beendigung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt, Förderung der Berufsausbildung und damals das Recht auf Arbeit. Frauen setzten sich schon in der damaligen Zeit dafür ein, dass sie bessere Arbeitsbedingungen erreichen bzw. damit sie auch Arbeitszeitverkürzung ohne niedrigere Löhne erzielen.

„Zentrale Forderungen waren:

- *gegen den imperialistischen Krieg*

² Vgl. Rainer Münz, Gerda Neyer, Monika Pelz . Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung: Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, 1986. - Bd. Heft XXX.S. 14ff

- *Arbeitsschutzgesetze*
- *Wahl- und Stimmrecht der Frauen*
- ***gleicher Lohn bei gleicher Arbeitsleistung***
- ***der Achtstundentag***
- ***ausreichender Mutter- und Kinderschutz***
- ***Festsetzung von Mindestlöhnen***“ (Zach, Zugriff: 16.5.2009)³

3.1. Weltfrauentag heute

In den 70er und 80er Jahren bekam dieser Tag mit dem Einsetzen der neuen Frauenbewegung an Bedeutung. Viele neue Forderungen und neue Themen wie zum Beispiel die geschlechtliche Arbeitsteilung wurden angesprochen. Ansprüche wie gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen oder gleicher Lohn für gleiche Arbeit zwischen Frauen und Männer sind heute noch zum Teil erhalten geblieben. Heute ist der Weltfrauentag – 8. März in vielen Ländern ein gesetzlicher Feiertag.

4. Ungleichstellung der Geschlechter

Seit vielen Jahren wird versucht – unter anderem auch durch die Europäische Gemeinschaft – den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zu beseitigen. Tatsache ist aber leider, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer und ist auch die Arbeitslosenquote deutlich höher bei den Frauen als bei den Männern.

Warum kommt es heutzutage überhaupt noch zur Diskriminierung? Diese Frage hängt natürlich von verschiedenen Faktoren ab, welche die Entlohnung

³ Vgl Link: <http://www.renner-institut.at/frauenakademie/index.html>; Angelika Zach Renner Institut-Frauenakademie

beeinflussen. Es ist auch die Rede von Mehrfachdiskriminierung wenn die Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem aufgrund ihres Geschlechtes, Alters und familiären Hintergrundes aber auch aufgrund der Bildung, Berufserfahrung, Unterbrechung im Beruf und Religion beeinflusst wird. Es gibt eine ganze Reihe von erklärenden Faktoren, welche zu Verdienstunterschieden führen. Sowohl die Europäische Gemeinschaft als auch andere gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern (wie zum Beispiel die Arbeiterkammer in Österreich (AKG)) fördern die Gleichstellung der Geschlechter. 1957 hat die heutige Europäische Union in dem Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) Vertrag die Übereinstimmung des Einkommens der Frauen und Männer festgehalten, welcher 1975 durch die Richtlinie Gleichberechtigung der Frauen und Männer erweitert wurde. Viele Statistiken und wissenschaftliche Studien sowie Kenntnisse aus der Praxis halten fest, dass in der Arbeitswelt die Gleichstellung der Geschlechter obwohl gesetzlichen Diskriminierungsverbots immer noch besteht.

Auf der Homepage diestandard.at⁴ wird niedergeschrieben, dass Frauen im Berufsleben immer weiter zurück fallen. Nach einem Vergleich in der Europäischen Union wurde festgestellt, dass in Österreich die Männer um 25,5% mehr verdienen und somit platziert sich dieses Land an der vorletzten Stelle – 26. Rang. Dieser Artikel hält ebenso fest, dass Europaweit sich der Unterschied auf 17,4 % befindet. In Zahlen sind das auf die Lebensarbeitszeit hochgerechnet 160.000 Euro. Das Ranking bezieht sich auf Daten aus dem Jahr 2007 und zeigt

⁴ Vgl. http://diestandard.at/?url=/?id=1234508513872%26sap=2%26_pid=12248047: Frauen fallen weiter zurück

auch, dass Österreich stagniert. Denn auch 2006 lag das Lohngefälle bereits bei 25,5 Prozent.⁵

„Das geschlechtsspezifische Lohnfälle (in unbereinigter Form) – Messung des Unterschieds bei den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen in allen Sektoren der Volkswirtschaft – ist einer der Strukturindikatoren zur Überwachung des Fortschritts im Rahmen der Lissabonner Strategie. Es stellt auch einen der Schlüsselindikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze dar (Dimension 3: Gleichstellung der Geschlechter), der durch bereinigte Lohndifferentiale als Kontextindikatoren, die Unterschiede in der Zusammensetzung der männlichen und der weiblichen Arbeitskräfte im Hinblick auf Alter, Sektor, Beruf berücksichtigen, ergänzt werden muss.“⁶

„Die Lissabonner Strategie betont, dass die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten in der Europäischen Union, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, angegangen werden müssen und nennt eine Zielvorgabe für die Beschäftigungsquote der Frauen. Außerdem wurden strukturelle Indikatoren zur Messung der Beschäftigungsquote der Frauen und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgestellt.“⁷

Es gibt verschiedene Merkmale, welche zu geschlechtsspezifischen Lohndifferentialen führen und einige wichtige Gründe für das große Lohngefälle. Die Ungleichheit von Frauen und Männern lässt sich durch die unterschiedliche

⁵ Vgl. http://diestandard.at/?url=/?id=1234508513872%26sap=2%26_pid=12248047: Frauen fallen weiter zurück

⁶ Europäischer Rat (2001), Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze, Bericht des Beschäftigungsausschusses für den Europäischen Rat, 14263/01, 23.11.2001, S.8

⁷ Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2003), Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auf den europäischen Arbeitsmarkt – Messung, Analysen und Implikationen für die Politik, 4.9.2003, S. 6

Verteilung von Aussichten bzw. Möglichkeiten näher betrachten. Angefangen von sozialen Vorschriften und Bräuchen in Hinsicht auf Schulbildung bis hin zu verschiedenen Sektoren in der Arbeitswelt.

Die Denkweise vom EU-Kommissar Spidla führt zu dieser Aussage: „ Wenn man die Mädchen ohne Beratung entscheiden lässt, dann wollen sie wieder nur Friseurin werden.“ (derstandard.at, Zugriff: 04.03.2009).

Warum es immer noch Ungleichheiten gibt, lässt sie wohl mit diesem Kommentar von dem EU-Kommissar erklären. Abgesehen dieser Erklärung von Spidla kommen wir zu den wirklichen und erklärenden Ursachen der Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Eine weitere Diskriminierung zeigt sich auch in den Vorurteilen, dass Frauen eine besondere Beziehungsorientierung und Kommunikationsfähigkeit nachgesagt werden und Männern hingegen besonderes Karrierebewusstsein und Zielstrebigkeit.⁸

5. Direkte und indirekte Diskriminierung

In der Arbeitswelt kommt es sehr häufig zu direkten und indirekten Diskriminierungen. Diskriminierung allgemein bedeutet die ungerechtfertigte Unterscheidung z.B. bei der Entlohnung, Berufsbildung, Position, Posten, Beförderung, Weiterbildung etc. Obwohl Diskriminierung den Betrieben hauptsächlich Schaden verursacht, kommt es jedoch in sehr vielen Sektoren des Berufslebens vor.

Nachteile von Diskriminierung sind vor allem:

- steigende Fluktuationsrate
- sinkende Wille zum Arbeiten

⁸ Vgl. Bendl, R., & Hofmann, R. (2008). Frau + Mann gleich fördern = Gewinnen, S. 9-10

5.1. Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung

Laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz § 4a B-GlBG und § 5 GlBG Abs.:

(1) „Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Weidemann erläutert in dem Buch „Die Gleichbehandlungsgebote im Arbeitsrecht:

„Das Verbot direkter Diskriminierung verlangt, dass die kollektiv vorgenommene Verteilung von Arbeitsplätzen, Arbeitsvergütungen und Arbeitszeiten nicht von sachfremden Gesichtspunkten gesteuert wird. Ganz im Sinn der aristotelischen Gerechtigkeiten soll die Zuteilung von Gütern und Lasten nach der Würdigkeit des Empfängers gesehen. Die Normsetzer müssen also berücksichtigen, welche Arbeitnehmer z.B. bei einer Weihnachtsgrafikation mitbedacht werden sollen und nach welchen Maßstäben die Verteilung innerhalb der begünstigten Gruppe erfolgen kann – mit einer Pauschalsumme für alle gleichhoch oder gestaffelt nach dem monatlichen Einkommen oder proportional zur Dauer der Betriebszugehörigkeit., (Weidemann, 2001)⁹

5.2. Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung

Laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz § 4a B-GlBG und § 5 GlBG Abs.:

⁹ Vgl. Weidemann Herbert Die Gleichbehandlungsgebote im Arbeitsrecht S.29

(2) „Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“

Gründe für die direkte Diskriminierung findet man durch die andersgearteten Berufslaufbahnen und in der unterschiedlichen Verteilung der Arbeit zwischen den Frauen und Männern in der Familie und bei der Kindererziehung.

6. Gesellschaftliches Rollenverhältnis

In vielen Länder, stärker in den Drittstaaten – Staaten die nicht Vertragsparteien der Europäischen Union¹⁰ sind – sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterschiedlich. Frauen/Mädchen dürfen von den Eltern aus keine Schule besuchen bzw. nur die Grundschule absolvieren. Die Ungleichheit fängt schon im jüngeren Alter an, die zu den unterschiedlichen Einstellungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sowie unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten führt. In Österreich haben Mädchen und Frauen zwar heute die gleiche Möglichkeit der Ausbildung offenstehen wie Burschen und Männern jedoch sind die Burschen in den Berufen im technischen und naturwissenschaftlichen, sowie in der Politik und Ministerium erfolgreicher. Woran dies liegt, hängt unter anderem mit der Bewertung von männer- bzw. frauendominierten Berufen ab.

¹⁰ EU-Mitgliedstaaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn, Tschechien, Vereinigtes Königreich, Zypern

Das Hauptproblem bei den Geschlechter – die Ungleichstellung der Einkommen – hängt wie schon gesagt von verschiedenen Faktoren ab. Frauen und Männer sind unterschiedlich auf Berufe, Positionen und Branchen verteilt. Auch viele Studien zeigen den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied. (siehe „Gender Pay Gap“)

Eine Unterscheidung zwischen den Geschlechter existierte schon zu Beginn der Industrialisierung. Viele waren der Ansicht, dass eine Frau nur so viel verdienen sollte, dass es ausreichend ist, um sich selbst durchzubringen und dass ein Mann soviel verdienen sollte, dass er eine ganze Familie ernähren kann. Heutzutage existiert diese Sichtweise in vielen Ländern immer noch.

6.1. Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes

Im internationalen Vergleich unterbrechen viele Mütter ihre Erwerbstätigkeit oder die meisten Mütter sind dann nur noch teilzeitbeschäftigt. Es gibt auch verschiedene Abschnitte, warum Frauen niedriger verdienen.

Horizontale Segregation:

- die Geschlechter sind auf unterschiedliche Arbeitsgebiete und Beschäftigungen verteilt
- die meisten Frauen üben ihre Tätigkeit in den wenig bezahlten Berufen aus

Wieso Frauen in den unterbezahlten Berufen dominieren liegt auch daran, dass viele Tätigkeiten, wo wenig verdient wird, nur Frauen arbeiten sind. („weibliche Arbeiten bzw. Tätigkeiten“)

Vertikale Segregation:

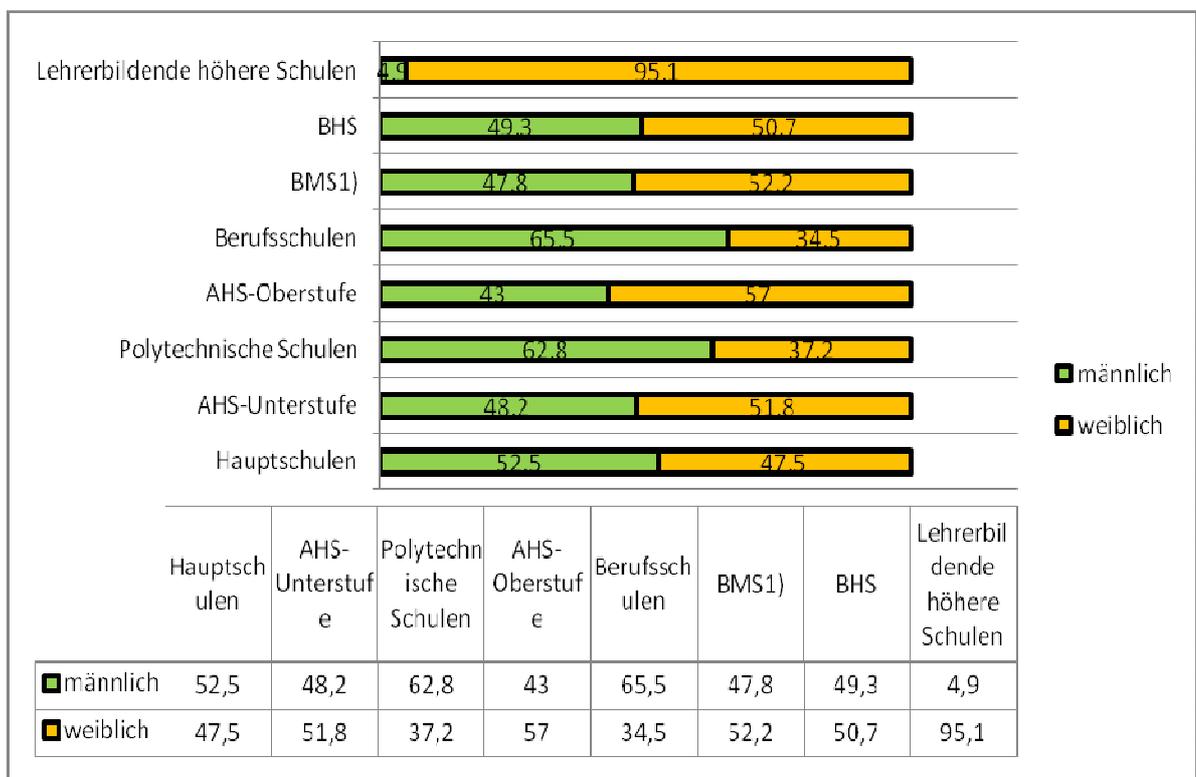
- in diesem Abschnitt ist die Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen und auf alle hierarchischen Ebenen gemeint

Der Arbeitsmarkt ist auch insofern geteilt, dass ein höherer Anteil der Frauen im öffentlichen Dienst arbeitet. In dem Bericht der Wirtschaftskammern Österreichs 2006 wird auch erwähnt, dass Frauen weniger Unternehmen gründen als die Männer.

7. Bildungsbeteiligung der Geschlechter

Bei vielen Schulkinder im Alter von 10 bis 18 Jahren sind Unterschiede im Schulwahlverhalten festzustellen. Die Mädchen entscheiden sich mehr für die Allgemein Höhere Schule (AHS)-Unterstufe als Burschen.

Abbildung 1 - Geschlechterverteilung in der Sekundarstufe



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik 2007/08. – 1) Inkl. sonstige berufsbildende Statutschulen¹¹

¹¹ BMS = Berufsbildende mittlere Schulen

Anhand der obigen Abbildung 1 kann man beobachten, dass der Anteil der Frauen bei höheren Ausbildungsformen überwiegt. Im Schuljahr 2007/08 zeigte Statistik Austria die folgenden Werte:

Sekundarstufe I – 10 bis 14 jährigen SchülerInnen: In der Allgemein Höhere Schule (AHS)-Unterstufe übertreffen die Mädchen (Schülerinnen) mit 51,8% die Schüler.

Sekundarstufe II – 9. Schulstufe: Sowohl in der AHS-Oberstufe als auch ben den Berufsbildenden höheren Schulen (BHS) sind die Meisten weiblich mit 57% und 50,7%. Schülerinnen dominieren eindeutig in den lehrerbildenden höheren Schulen (LHS; Lehranstalten für Kindergarten- bzw. Sozialpädagogik) mit 95,1%, und die Burschen überwiegen in den Berufsschulen und in den polytechnischen Schulen.

International verglichen ist der Bildungsstand der österreichischen Jugendlichen auf einem hohem Niveau.

Anhand der unten folgenden Tabelle ist zu sehen, dass im Jahresdurchschnitt 2008 der Bildungsstand in Österreich bei 84,5% lag, im Vergleich zu Europa mit 78,1%. Gemessen ist der Anteil von Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens einem Sekurdarstufe-II-Abschluss.

Tabelle 2 - Bildungsstand der Jugendlichen 1995 bis 2008

Jahr	Insgesamt	Frauen	Männer
	in %		
1995	79,2	74,5	84,1
1996	80,5	77,8	83,3
1997	81,8	80,1	83,6
1998	84,4	82,4	86,5
1999	84,7	82,9	86,6
2000	85,1	84,9	85,3
2001	85,1	85,3	84,9
2002	85,3	84,6	86,1
2003	84,2	83,4	85,1
2004	85,8	86,5	85,1
2005	85,9	87,3	84,6
2006	85,8	86,7	84,9
2007	84,1	85,4	82,7
2008	84,5	84,8	84,2

Quelle: Statistik Austria, 2009, ISIS-Datenbank

8. Begriffe

Bestimmte Begriffe wie Erwerbsquote, Beschäftigungsquote, Arbeitslosenquote sind die häufigsten Indikatoren, welche bei der Bildung, bei Bestätigungen oder beim Arbeitsmarkt vorkommen. Diese Indikatoren werden sowohl nach nationalen als auch nach der EU-Methode erhoben.

8.1. Arbeitslosenquote

- nach nationaler Methode:

Die Arbeitslosenquote (ALQ) errechnet man sich durch Anzahl der Arbeitslosen (X) = Menschen, die nicht mehr arbeiten und wegen Arbeitssuche beim Arbeitsmarktservice gemeldet sind dividiert durch die (Summe aus Arbeitslosen plus die unselbstständig Beschäftigten) = Arbeitskräftepotenzial (Y) * 100.

Demzufolge ist: $ALQ = (X/Y) * 100$

- nach der europäischen Union-Methode:

Bei der EU-Berechnung werden die Daten durch das statistische Zentralamt der EU (EuroStat) erhoben. Nach der EuroStat werden die Menschen als arbeitslos gesehen, welche ohne Arbeit sind (nicht erwerbstätig), jene die jederzeit eine Arbeit aufnehmen können und die aktiv Arbeit suchen.

Demzufolge errechnet sich die Arbeitslosenquote nach der EU-Methode aus dem Anteil der Arbeitslosen, die nach EuroStat festgestellt werden an allen Erwerbspersonen (Alterseinschränkung auf die 15- bis 74-jährigen).

Weil die nationale Definition auch jene erfasst, die nicht aktiv Arbeit suchen und auch jene, welche geringfügig erwerbstätig sind, fällt die EU-Arbeitslosenquote

niedriger aus, aber in den meisten Mitgliedstaaten ist die Arbeitslosenquote der Frauen eindeutig höher.

Tabelle 3 - Arbeitslosenquoten (internationale Definition) nach Alter, höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht seit 1997

Alter, höchste abgeschlossene Schulbildung	Jahresdurchschnitt											
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*)	2005	2006	2007	2008
	in %											
	Insgesamt											
Insgesamt	4,2	4,2	3,7	3,5	3,6	4,0	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8
Alter												
15 - 24 Jahre	6,3	5,8	5,1	5,1	5,6	6,2	7,0	9,7	10,3	9,1	8,7	8,0
25 - 49 Jahre	3,7	3,8	3,2	2,9	3,0	3,3	3,6	4,3	4,5	4,2	3,9	3,4
50 Jahre und älter	4,3	4,6	4,5	4,6	4,1	4,8	4,7	3,7	3,5	3,4	3,0	2,2
Höchste abgeschlossener Schulbildung												
Pflichtschule	6,8	6,9	5,9	6,2	6,3	6,9	8,2	9,5	10,2	9,6	8,8	8,2
Lehre	3,8	3,9	3,7	3,3	3,4	3,9	3,8	4,2	4,3	4,1	3,4	3,2
Berufsbildende mittlere Schule	3,0	3,5	2,6	2,3	2,8	2,9	2,9	3,7	3,7	3,3	3,5	2,6
Allgemeinbildende u. berufsb. höhere Schule	3,4	3,1	2,6	2,3	2,5	2,8	3,4	4,4	4,6	4,0	3,8	3,2
Universität, hochschulv. Lehranstalt, Unilehrg.	2,4	1,8	1,8	(1,6)	(1,5)	2,1	2,1	3,0	3,1	2,7	2,8	1,9
	Männer											
Zusammen	3,9	3,9	3,6	3,3	3,4	4,1	4,3	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6
Alter												
15 - 24 Jahre	5,6	5,0	4,6	5,0	5,7	6,5	7,5	9,3	10,7	8,9	8,3	7,9
25 - 49 Jahre	3,3	3,5	3,1	2,5	2,8	3,3	3,5	3,8	4,0	3,6	3,3	3,1
50 Jahre und älter	4,5	4,6	4,8	4,6	4,0	5,0	5,0	3,7	3,6	3,6	3,0	2,0
Höchste abgeschlossener Schulbildung												
Pflichtschule	6,4	6,9	6,3	6,3	6,7	7,7	9,2	9,4	10,6	10,0	8,8	8,1

Lehre	3,5	3,7	3,5	3,0	3,1	3,9	3,9	3,8	3,8	3,5	3,0	3,0
Berufsbildende mittlere Schule	(2,7)	(3,0)	(2,2)	(2,0)	(2,5)	(2,5)	(2,5)	3,8	4,0	3,5	3,4	(2,4)
Allgemeinbildende u. berufsb. höhere Schule	3,2	2,7	2,4	2,0	2,3	2,7	3,2	3,9	4,2	3,4	3,4	2,9
Universität, hochschulv. Lehranstalt, Unilehrg.	(2,0)	(1,8)	(1,9)	(1,6)	(x)	(2,1)	(2,0)	2,5	3,0	(2,1)	2,3	(1,9)
	Frauen											
Zusammen	4,7	4,6	3,9	3,8	3,8	3,9	4,2	5,4	5,5	5,2	5,0	4,1

Alter

15 - 24 Jahre	7,1	6,6	5,7	5,2	5,5	5,8	6,5	10,1	9,9	9,3	9,1	8,2
25 - 49 Jahre	4,2	4,1	3,5	3,3	3,3	3,4	3,8	4,8	5,0	5,0	4,7	3,7
50 Jahre und älter	4,2	4,7	4,0	4,8	4,3	4,5	4,2	3,9	3,5	3,1	3,0	2,4

Höchste abgeschlossener Schulbildung

Pflichtschule	7,2	6,8	5,6	6,2	5,9	6,1	7,3	9,6	9,8	9,2	8,9	8,3
Lehre	4,2	4,4	4,1	3,9	4,0	3,8	3,6	5,0	5,2	5,1	4,3	3,7
Berufsbildende mittlere Schule	3,2	3,8	2,9	2,5	3,0	3,2	3,1	3,7	3,6	3,3	3,6	2,8
Allgemeinbildende u. berufsb. höhere Schule	3,6	3,6	2,8	2,7	2,6	2,8	3,6	5,0	5,1	4,5	4,3	3,5
Universität, hochschulv. Lehranstalt, Unilehrg.	(2,9)	(x)	(x)	(x)	(x)	(2,1)	(2,2)	3,6	3,1	3,4	3,3	(1,9)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres). Erstellt am:01.04.2009

8.2. Erwerbsquote

$$\text{Erwerbsquote} = \frac{(\text{Erwerbstätige} + \text{Erwerbslose})}{(\text{Bevölkerung insgesamt})} \cdot 100\%$$

Quelle: www.wikipedia.com

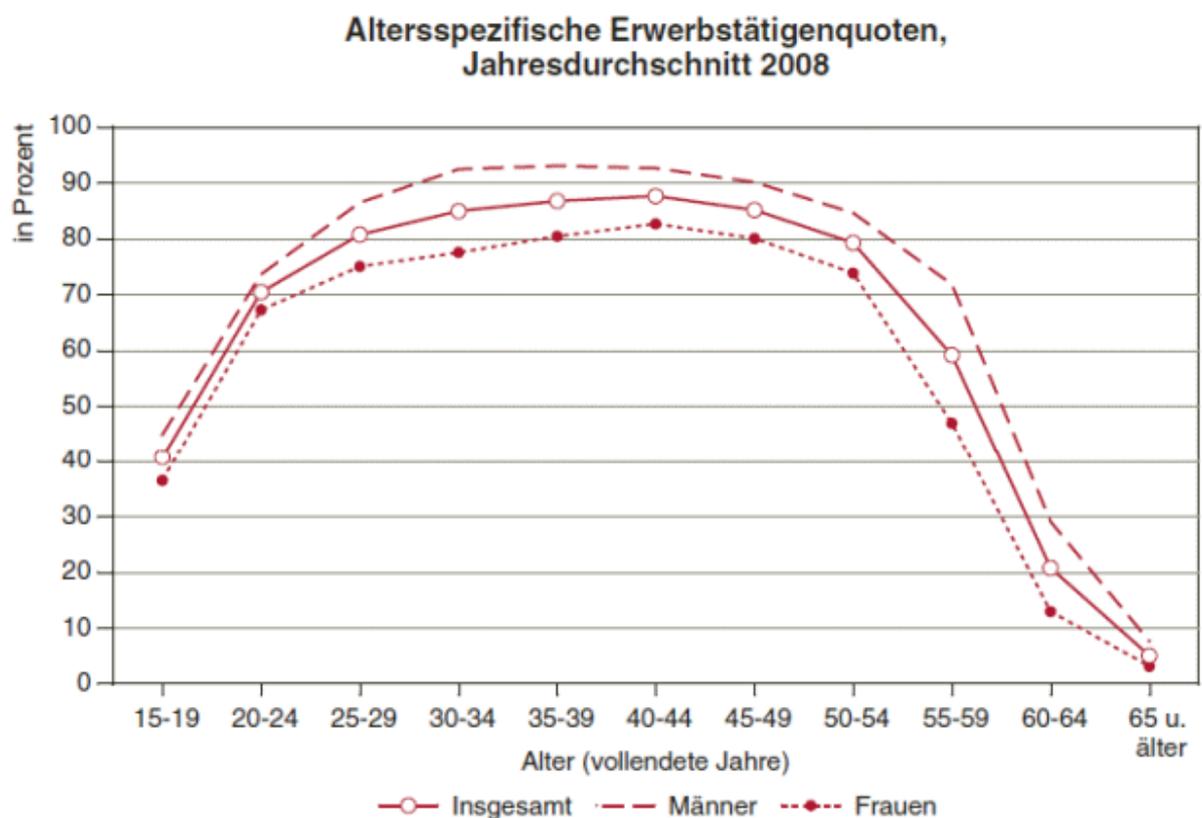
Die Erwerbsquote bestimmt den Anteil der Erwerbsbevölkerung (Arbeitslose plus Erwerbstätige) an der Wohnbevölkerung (im Alter zwischen 15 und 64 Jahren).

Dieser Indikator wird in der EU nicht mehr so häufig verwendet. Die Schwankungen der Erwerbsquote hängen sehr stark mit der Zahl der Arbeitslosen (Arbeitslosenquote) zusammen.

8.3. Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote)

Beschäftigungsquote auch Erwerbstätigenquote genannt misst den Anteil der Bestätigten an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Hierbei werden die Voll- und Teilzeitarbeiter mitgezählt und auch erfasst sind die Frauen, welche in Karenz sind. Aus diesem Grund ist auch die Beschäftigungsquote in Österreich überhöht. Jedoch liegen die Erwerbstätigenquoten der Frauen unter den Quoten der Männer. (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2 - Altersspezifische Erwerbstätigenquoten



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres).
Erstellt am: 30.03.2009.

9. Warum sind Frauen in höheren Führungspositionen unterrepräsentiert?

Sei dies nun in der Politik (Parlament, Aufsichtsrat, Börse, etc.) oder in gesellschaftlichen Organisationen (Gewerkschaften), Frauen sind leider noch in leitenden Positionen wenig verteilt.

„Der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren, liegt bedeutend niedriger als der vergleichbare Männeranteil. Das Durchschnittsentgelt der erwerbstätigen Frauen liegt um 25% niedriger als das der Männer.“¹²

„Das geschlechtsspezifische Lohngefälle kann man auch sehr gut mittel „Top-Führungskräfte-Branchen“ näher bringen. Wie Ergebnisse aus Mitte der 90er Jahre zeigen, verdienen Frauen in den Führungsebenen 8% bis 25% weniger als die männlichen Führungskräfte, nach Unterschied der Unternehmensgröße, Berufsbeziehung und der Industrie. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hängt von dem Geschlecht des ‚Chief Executive‘ und ‚Corporate Board Chair‘ (Vorstand) ab. Frauen als Führungskräfte von weiblichen geführten Unternehmen verdienen zwischen 10% bis 20% mehr und sind zwischen 3% bis 18% eher unter den fünf höchstbezahlten Führungskräften in diesen Unternehmen als die Männer in Führungspositionen. Viele weibliche Führungskräfte lieferten in Führungspositionen positive Ergebnisse.“¹³ (Bell, 2005)

¹² Bericht von Resolution III; *Gleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt*. Gewerkschaftspolitische Zielsetzungen; Verabschiedet durch die Delegierten des 5./XXX. Kongresses des OGBL am 27. November 2004.

¹³ Vgl. Bell Linda A. Women-Led Firms and the Gender Gap in the Executive Jobs. - 2005. - Discussion Paper No. 1689.

9.1. Frauen in Führungspositionen

Meiner Ansicht nach sind die Frauen auf der Ebene der Regierung und Verwaltung, besonders in den Ministerien kaum auffallend, obwohl Frauen die Männer bei der Bildung einholen. Barrieren, welche die politischen Ämter darstellen, sind für Frauen Faktoren wie Aufgaben in der Familie und bei der Betreuung der Kinder oder die Ungleichstellung der Geschlechter, die das weibliche Geschlecht zurückschrecken lassen können. Sei es in der Politik oder in leitenden Positionen, Frauen bringen immer neue und gute Perspektiven ein. Allein der Erfolg im öffentlichen Bereich oder in Gemeinwesen ist ein Beweis für ein bedeutendes Führungspotential. Umstände im Alltag oder Rollenbilder verhindern meistens die Verbreitung der Frauen in den Ministerien. Die Ungleichheit von Frauen und Männern beginnt schon mit der Aufgabenverteilung im Haushalt an, wo wieder das Machtverhältnis vom Alltag sehr schön heraussticht. Eine bessere Aufteilung von Aufgaben zwischen den Geschlechtern sind die ersten Schritte in Richtung Gleichheit und die vorurteilslose Aufgabenbereich der Frauen in der Politik. Leider ist der Frauenanteil in der Politik und in der Wirtschaft gering, wodurch auch viele Unternehmen oder Regierungen von der Fähigkeit bzw. Talent der Frauen nicht Gebrauch machen.

„Die ausgewogene Verteilung von Macht und Entscheidungsbefugnissen auf allen Ebenen hängt davon ab, ob die Regierungen und andere Akteure geschlechtsdifferenzierte statistische Analysen durchführen und durchgängig eine geschlechtsbezogene Perspektive in die Politikgestaltung und Programmdurchführung einbringen. Gleichberechtigung in den Entscheidungsprozessen ist für die Machtgleichstellung der Frau unerlässlich. In einigen Ländern macht der Frauenanteil in kommunalen und nationalen

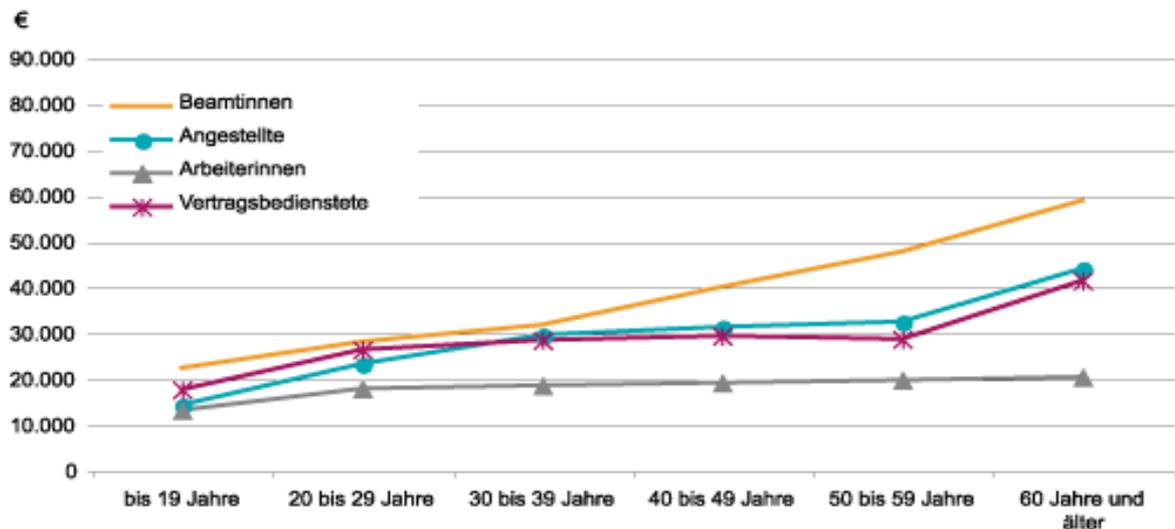
Regierungsstellen dank der gezielten Bevorzugung von Frauen heute 33,3 oder mehr Prozent aus.“ (Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen)¹⁴

9.2. Rollenverhältnis

Noch immer werden Frauen, auch in der heutigen Zeit für den Haushalt und die Kinderbetreuung für zuständig gehalten. Das weibliche Geschlecht übt mehr unbezahlte Arbeit aus, als das männliche Geschlecht. Nachdem Frauen Mütter geworden sind, unterbrechen sie ihre Erwerbstätigkeit und beginnen später meistens wieder mit Teilzeitarbeit an, deshalb ist ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit geringer als die von den Männern. Männer hingegen weisen weniger bzw. kaum Berufsunterbrechungen auf. Da der Anstieg des Gehaltes mit der Dauer der Berufserfahrung zusammenhängt, sind somit Männer automatisch – da sie keine Mütter werden können – durch ein höheres Einkommen begünstigt, d.h. unter anderem dass die Gehälter in vielen Ländern mit zunehmendem Alter ansteigen. Dabei spricht man auch von dem sogenannten „Senioritätsprinzip“, siehe Abbildung 2.

¹⁴ Siehe Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen.
http://www.womnet.de/content/upload/UN_Deutsch_G._Frauen_in_Machtpositionen.doc

Abbildung 3 - Bruttojahreseinkommen der weiblichen ganzjährigen Vollzeitbeschäftigten nach Altersgruppen – 2005¹⁵



Quelle: Lohnsteuerdaten 2005 – sozialstatistische Auswertungen

Für ein höheres Einkommen ist eine längere Betriebszugehörigkeit auch von großer Bedeutung. Es kommt auch häufig vor, dass man umgangssprachlich auch von „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ spricht. Das Einkommensniveau sinkt meistens bei vielen Berufen, wenn diese von Frauen dominiert werden; z.B. im öffentlichen Dienst sind die Gehälter einheitlich festgelegt, welches eindeutig zu einer Diskriminierung führt. Bei einer Diskriminierung spielen viele verschiedene Faktoren eine große Rolle. Durch die niedrigen Verdienste werden auch Frauen in Zukunft – vor allem in der Pension – automatisch weniger verdienen als wie die Männer. Der Unterschied der Löhne führt auch bei einigen Frauen, dass diese nicht-erwerbstätig werden, wenn sich die Berufstätigkeit nicht auszahlt.

Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bringt den Frauen bei den Verdienstunterschieden große Nachteile mit sich. Sie müssen mit

¹⁵ Vgl. auch Österreich Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Frauen und Männer in Österreich // Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden S. 40

Gehaltseinschnitten und Rückgang des Postens rechnen. Männer können heutzutage auch in Elternkarenz gehen, jedoch hängt die Entscheidung auch von dem Verdienst ab. Da Männer noch immer in gleichen Berufen mehr verdienen, gehen Frauen häufiger in Karenz. Der Anteil an Vätern, die Elternkarenz in Anspruch nehmen beträgt nur 4 Prozent. Nach der Karenz erhalten Frauen im Durchschnitt weniger, weil sie ihre Arbeitszeit reduzieren und somit auch ihre Position verschlechtern. In den Führungspositionen sinkt der Frauenanteil von 26 % auf 21%, welches wiederum einen Anstieg der unterqualifizierten Berufe „Hilfskräften“ aufweist (19% auf 29%).

Frauen sind auch in Aufsichtsräten kaum zu sehen. Laut einem Artikel der Arbeiterkammer Wien von 2007 heißt es, dass der Frauenanteil in österreichischen Aufsichtsräten unter 5% liegt. „In einigen europäischen Staaten – Spanien, Frankreich, Schweden, Schweiz, Finnland, Dänemark – wurden bereits Schritte in Richtung gesetzliche Verankerung gesetzt, um die Präsenz von Frauen in Führungsgremien zu erhöhen. Vorreiter ist Norwegen, wo Unternehmen seit heuer eine 40-prozentige Geschlechterquote im Aufsichtsrat erfüllen müssen“, berichtete die Arbeiterkammer Wien 2008.¹⁶

10. Einkommenssituation von unselbstständig und selbstständig Erwerbstätigen

In dem Kapitel möchte ich näher auf die verschiedenen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern eingehen. Zuerst werde ich versuchen, den geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenz von unselbstständig

¹⁶ Vgl. www.akwien.at Höchste Zeit für angemessene Verteilung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten Arbeiterkammer Wien 30. 05 2008.

Erwerbstätigen, darauffolgend den Unterschied des Einkommens bei den selbstständig Erwerbstätigen, zu beschreiben.

10.1. Löhne von unselbstständig Erwerbstätigen

Unselbstständig Erwerbstätige = Vollversicherungspflichtige
Standardbeschäftigung (incl. Zivildienst)
+ geringfügige Beschäftigung und freie
Dienstverträge
+ sonstige Formen der Beschäftigung (excl.
Elternkarenz und Präsenzdienst)

Bei der Errechnung des Jahreseinkommens von unselbstständigen Erwerbstätigen durch den Mikrozensus mit Lohnsteuerdaten, kann auch zwischen Branchen, Funktionen und auch nach Berufsgruppen gegliedert werden.

Im Jahr 2005 betrug das mittlere Jahreseinkommen bei den Frauen nur 60% gegenüber den Männern. Das weibliche bekam im Durchschnitt Euro 13.063 netto, während die Männer Euro 19.598 netto verdienten.

Ein wichtiger Faktor bei den unselbstständig Erwerbstätigen ist die Teilzeitquote der Frauen. Frauen sind in Teilzeitarbeit überpräsentiert, wo der Verdienst sehr niedrig ist. Im Handel verdienen Frauen für Teilzeit, das sind 15 bis 20 Stunden in der Woche, im Durchschnitt ein Gehaltseinkommen von ca. Euro 500 netto. Der riesen Unterscheid ist sowohl im Handel, wo Frauen fast weniger als die Hälfte verdienen, und auch im Bereich der Energie- und Wasserversorgung. (Im Handel verdienen Frauen Euro 13.982 und Männer Euro 25.196; in Energie- und Wasserversorgung bekommen Frauen Euro 28.546 und Männer Euro 48.872. In der Branche vom Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen verdienen Frauen im

Durchschnitt 67% vom Einkommen der Männer. Daten können sie auch anhand der Tabelle 4 - angestellte Frauen im Vergleich zu angestellten Männern entnehmen. Am geringsten ist der Anteil der Frauen im Bereich des Bauwesens mit 12%.

Tabelle 4 - Einkommensnachteil der Frauen nach ÖNACE*-Schnitten 2007

ÖNACE* Abschnitte (Branche)	Unselbstständig Erwerbstätige				Nur ganzjährig Vollzeit		
	Frauenanteil I	Frauen	Männer	Frauen: % von Männern	Frauen	Männer	Frauen: % von Männern
		Mittlere Bruttojahreseinkommen * in Euro				Mittlere Bruttojahreseinkommen * in Euro	
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13	18.866	32.635	58	33.091	37.790	88
Sachgütererzeugung	28	19.878	33.278	60	25.544	36.396	70
Energie- und Wasserversorgung	18	28.546	48.872	58	37.593	51.536	73
Bauwesen	12	15.256	25.582	60	26.629	31.304	85
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	57	14.967	26.713	56	23.092	31.516	73
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	62	8.729	11.751	74	18.380	21.538	85
Verkehr und Nachrichtenübertragung	25	20.000	29.417	68	28.459	32.956	86
Kredit- und Versicherungswesen	52	28.754	51.265	56	38.276	55.912	68
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen	48	14.621	23.293	63	26.603	37.024	72
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	58	27.834	38.575	72	35.175	40.726	86
Unterrichtswesen	56	17.599	27.387	64	29.082	45.725	64
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	79	17.538	26.066	67	27.554	33.864	81
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	59	13.535	24.156	56	23.274	34.632	67
Insgesamt	47	17.217	29.057	59	27.979	35.674	78

Quelle: Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen

*Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG (Einkommenssteuergesetz); ÖNACE= Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union

„Jeder zehnte unselbständig Erwerbstätige musste 2001 mit weniger als 1.000 Euro auskommen (Männer 5 %, Frauen 17%)¹⁷. Das sind 314.000 Beschäftigte. Berücksichtigt sind bei dieser Berechnung sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitkräfte mit auf Vollzeit umgerechnetem Einkommen.“¹⁸

Obwohl sie berufstätig sind, erledigen die Frauen noch immer den Großteil der Hausarbeit und übernehmen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung. 25 Prozent aller Frauen zwischen 20 und 64 Jahren gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, während es bei den Männern nur 7 Prozent sind. Die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen wählen diese Anstellungsform, um Berufstätigkeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können. Ungeachtet dessen haben Frauen in Teilzeitbeschäftigung ihre Arbeitszeit seit den 70er Jahren kontinuierlich erhöht.

10.2. Löhne von selbstständig Erwerbstätigen

Das Einkommen der selbstständig Erwerbstätigen ist schwer zum Erfassen bzw. das Zusammenstellen des Einkommens von selbstständigen Erwerbstätigen ist lückenhaft und deshalb auch schlecht erfasst, weil durch die steuerlichen Gegebenheiten das Einkommen nicht mit dem Tatsächlichen übereinstimmt.

Selbstständig erwerbstätig sind zum Beispiel¹⁹:

- **Gewerbetreibende und Gesellschafter:**

Inhaber von Gewerbeberechtigungen, Gesellschafter einer OHG/OEG, persönlich haftender Gesellschafter (Komplementär) einer KG/KEG, geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

- **Land- und Forstwirtschaft:**

¹⁷ Statistik Austria, APA-Meldung vom 5.03.03

¹⁸ www.armutskonferenz.at siehe Word-Dokument

¹⁹ Vgl. Pensionsversicherungsanstalt: Informationsblatt für Antragsteller

Personen, die einen land-(forst)wirtschaftlichen Betrieb (Flächen, Grundstücke und/oder Wirtschaftsgebäude) auf ihre Rechnung und Gefahr führen oder auf deren Rechnung und Gefahr ein solcher Betrieb geführt wird

- **Auf Basis vom Werkvertrag selbstständig Erwerbstätige:**

Personen, die gegen ein Fixhonorar mit der Erstellung eines Werkes (Erbringung einer bestimmten Leistung) vertraglich verpflichtet werden. Die Erbringung dieser Leistung erfolgt weisungsfrei und auf eigene Verantwortung. Der Auftrag kann an andere Personen weitergegeben werden.

- **Freiberuflich selbstständig Erwerbstätige:**

Wirtschaftstreuhänder, Tierärzte, Rechtsanwälte, Ärzte, Apotheker, Patentanwälte, Journalisten, bildende Künstler, Psychotherapeuten, Physiotherapeuten

- **Funktion:**

Aufsichtsratsmitglieder

- **Sonstige selbstständige Erwerbstätige:**

Zimmervermieter, Hausverwalter

Auch hier gibt es gewaltige Unterschiede beim Einkommen. Selbstständig Erwerbstätige Männer bekommen ungefähr € 16.586 im Gegensatz zu den Frauen, welche dazu nur Euro 7.352 verdienen, somit sind die Einkünfte der Männer um 84% höher als die der Frauen.²⁰

Tabelle 5 zeigt die stärkeren Schwankungen von Löhnen und Gehälter der selbstständig Beschäftigten zum jeweiligen Vorjahr.

²⁰ Rechnungshof 2006

Tabelle 5 - Entwicklung der mittleren Bruttojahreseinkommen der ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen gegenüber dem Vorjahr

	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*
Frauen und Männer	4,8	7,47	2,12	0,62		
Frauen	5,15	9,09	-0,12	-0,43	6,39	6,43
Männer	3,71	5,86	2,82	1,73		

*Werte basieren auf fortgeschriebenen Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung

Quelle: Einkommensbericht: 19.12.2006

10.3. Gehälter der weiblichen und männlichen Angestellten

Anhand der unten folgenden Tabelle 2 sieht man den riesigen Unterschied der Gehälter von den angestellten Frauen im Vergleich zu den angestellten Männern.

Tabelle 6 - angestellte Frauen im Vergleich zu angestellten Männern

	Anzahl Frauen	25%	50%	75%	arithmetisches Mittel	Frauen verdienen nur ...%	arithmetisches Mittel	75%	50%	25%	Anzahl Männer
	verdienen weniger als *							verdienen weniger als *			
Unterrichtswesen	22.791	6.311	17.025	26.600	19.084	70,00%	27.261	38.521	24.184	5.743	12.778
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	19.029	7.640	16.324	23.901	17.839	68,89%	25.895	33.787	21.368	9.467	10.768
Sonstiger Fahrzeugbau	1.102	16.025	29.936	41.324	30.749	67,14%	45.798	55.685	37.687	31.229	7.131
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	59.260	15.512	27.243	36.604	27.403	62,53%	43.821	53.660	38.618	28.041	26.183
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	138.710	9.923	18.116	27.175	19.689	62,48%	31.510	38.541	28.139	14.436	33.428
Versicherungswesen	11.846	19.449	30.465	43.201	32.360	61,14%	52.931	65.805	45.185	26.144	19.093
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	8.265	19.258	31.753	43.253	33.743	58,16%	58.020	67.846	49.399	36.004	11.162
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen); Reparatur von	199.447	8.235	14.542	20.770	15.746	57,49%	27.390	35.170	24.055	12.278	51.864

Gebrauchsgütern											
Interessenvertretungen, Vereine	30.047	10.021	20.409	30.518	22.116	56,36%	39.240	50.013	33.930	21.228	17.035
Realitätenwesen	14.400	9.939	22.462	34.506	25.061	55,52%	45.142	59.624	37.930	19.225	11.078
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten	12.131	14.727	27.541	40.858	30.423	54,95%	55.361	68.573	50.150	34.408	33.816
Kultur, Sport und Unterhaltung	18.579	4.331	15.764	31.830	21.848	54,86%	39.828	53.721	29.091	8.043	21.578
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	55.217	7.172	18.580	30.190	21.554	54,64%	39.444	51.460	31.840	13.226	42.357
Herstellung von Textilien und Textilwaren (ohne Bekleidung)	2.520	15.595	24.359	33.998	26.095	53,97%	48.353	55.734	42.106	32.546	2.751
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz; Tankstellen	13.120	11.918	20.538	28.916	22.059	53,71%	41.073	48.250	35.108	25.645	21.308
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	2.582	17.055	30.106	41.418	30.732	53,60%	57.332	68.922	53.063	38.871	9.055
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	46.704	12.120	21.645	30.179	23.243	53,55%	43.406	48.992	37.270	28.463	76.002
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	63.993	12.495	22.035	33.320	25.693	53,41%	48.105	58.179	38.935	26.766	79.538
Kreditwesen	42.712	21.700	32.485	46.859	36.398	53,35%	68.225	76.928	55.969	39.588	37.746
Erdöl- und Erdgasbergbau sowie damit verbundene Dienstleistungen	115	2.423	41.460	66.147	41.151	52,38%	78.556	92.295	73.955	61.342	892
Landwirtschaft, Jagd	1.792	6.728	13.962	22.627	16.064	52,14%	30.809	40.385	28.857	16.213	1.134
Energieversorgung	4.255	13.845	30.761	44.988	31.692	51,55%	61.483	74.405	58.145	43.398	16.361
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	5.238	10.319	19.610	29.386	21.786	50,09%	43.490	51.245	37.941	28.451	7.014
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	98.102	8.385	19.600	30.255	22.279	48,99%	45.479	53.900	33.532	16.043	75.326
Fischerei und Fischzucht	19	8.021	11.949	22.635	16.642	48,92%	34.022	48.278	33.722	12.158	20
Herstellung von Bekleidung	2.219	12.962	19.580	27.062	21.632	48,68%	44.440	53.130	37.894	27.498	610

Herstellung von Metallerezeugnissen	7.485	12.405	23.226	33.033	24.603	48,40 %	50.836	61.163	46.938	34.441	16.569
Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen	615	12.558	20.731	29.671	22.589	48,20 %	46.863	54.150	37.208	26.444	585
Handel; Instandhaltung und Reparaturen von Kfz und Gerauchsgütern	276.560	9.011	16.092	23.745	18.348	45,77 %	40.089	49.287	32.883	21.037	152.710
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	3.464	8.861	18.216	26.926	19.939	43,97 %	45.345	538.861	39.166	28.613	4.825
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie Getränken	11.005	11.887	20.205	29.907	22.906	43,12 %	53.116	61.162	44.876	33.116	10.485
Forstwirtschaft	692	5.428	13.216	26.618	18.159	42,12 %	43.114	56.794	40.721	27.013	1.242
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	7.604	6.336	16.492	28.891	21.512	41,42 %	51.932	66.053	36.138	14.303	4.785

*) Werte in Euro brutto in Jahr
Quelle: Wirtschaftsmagazin Gewinn 2/09²¹

Männer haben einen großen Einkommensvorteil gegenüber den Frauen. Sie überwiegen in den Beschäftigungen wie Bergbau und in der Wirtschaft. Frauen hingegen sind eher im Unterrichtswesen und in öffentlichen Diensten überpräsentiert.

10.4. Internationaler Vergleich

Seit Anfang der siebziger Jahre haben viele Autoren durch Meta-Analysen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern errechnet. Die verschiedensten Länder wurden zu verschiedenen Zeitpunkten für die Bewertung des Lohngefälles herangezogen. Durch Erhebungen und Bewertungen wurden Vergleiche erhoben. Dabei werden verschiedene Länder miteinander verglichen und auch die ökonometrischen Probleme werden

²¹ Gewinn. Das Wirtschaftsmagazin für ihren persönlichen Vorteil S.81; und zusätzlich vgl. Einkommensbericht 2008 Rechnungshof

untersucht. Viele Daten sind mit Einschränkungen verbunden, welche das Lohngefälle sehr stark beeinflusst. Bezüglich der Meta-Studie sind die beobachteten Unterschiede geringer, wenn nur der öffentliche Sektor oder nur ein einzelner Beruf verglichen wird. Da die Leistungsfähigkeit besser berechenbar ist, besteht bei Arbeitern geringere geschlechterspezifische Unterschiede als bei Angestellten. Man vermutet, dass Faktoren, wie eine Unterbrechung des Berufes bei Frauen die Lohndifferenz stark beeinflussen oder das Singles besser verdienen als Verheiratete. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass in der traditionellen Familie Frauen den Großteil der Hausarbeit verrichten und dadurch im Erwerbsleben weniger produktiv sind. (Weichselbaumer, et al., 2003).²²

Auf der ganzen Welt gibt es Lohnunterschiede. Die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes in der heutigen Zeit ist ein aktuelles Thema. Im Laufe der Zeit, hat sich der grobe Lohnunterschied auf der ganzen Welt verbessert. Der heutige Rückgang des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern hängt viel von der heutigen Erwerbstätigkeit der Frauen ab.

Arbeitsökonomie haben die Diskriminierung am Arbeitsmarkt näher beobachtet und sind der Meinung, dass sich die Gehaltsunterschied mit der Ausbildung und der Erfahrung erklären lässt. Zwei Ökonome sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die Lohndifferenzen der Geschlechter weltweit von 1960 bis 1990 von 65 % auf 30% abgenommen haben.²³ Dass der Verdienstunterschied der Geschlechter geringer geworden ist, hängt damit zusammen, dass die Frauen auf ihre Ausbildung und Weiterbildung mehr acht geben, d.h. sie haben stark in der (Schul-

²² Vgl. Weichselbaumer, Winter-Ebmer. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap

²³ Vgl. Weichselbaumer, Winter-Ebmer. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap

, Studium-)Bildung aufgeholt. Auch der Arbeitsmarkt bietet Vielen ein breites Feld von Berufen an.

11. Probleme der Wiedereinsteigerinnen

Welche Gründe bzw. Probleme, die Frauen bei der Rückkehr in den Beruf haben, möchte ich in diesem Kapitel versuchen näher zu erläutern. Frauen werden häufig mit der Frage Berufsarbeit oder Familien- bzw. Hausarbeit konfrontiert. Ihre Entscheidung hängt von vielen gegebenen Bedingungen ab. Wenn eine Frau Mutter geworden ist ändert sich auch bei vielen Müttern ihre Denkweise bezugnehmend auf den Beruf. Es stellt sich oft die Frage, ob sie erneut in die Arbeitswelt zurückkehren wollen oder müssen. Einige Ehefrauen bevorzugen, wenn das Einkommen des Ehepartners mit der Zeit immer mehr zunimmt, zu Hause zu bleiben. Einstellungsänderungen zu Kindern und Familie beeinflussen die Entscheidung der Frauen bzw. Müttern bei der Rückkehr in die Berufstätigkeit. In früheren Zeiten blieben vielmehr Frauen nach dem Mutterschutz zu Hause. Heute jedoch wollen die meisten Mütter wieder zurück in ihren Beruf. Dies ist unter anderem durch den hohen Lebensstandard, den wir heutzutage schätzen, gegeben. Ehepaare investieren viel mehr in ihr Lebensstandard, wenn beide berufstätig sind.

Frauen, welche nach dem Mutterschutz bevorzugt haben zu Hause zu bleiben, wollen wenn die Kinder groß bzw. aus dem Haus sind, arbeiten gehen. Entweder erfüllt die Hausfrau-Rolle mit der Zeit sie nicht mehr oder reizt sie die finanzielle Unabhängigkeit. Die damit verbundene soziale und finanzielle Abhängigkeit vom Ehemann wird zu einem belastbaren Problem. Der Ehepartner will das Angewohnte, dass die Frau den Haushalt führt und mehr für die Erziehung und

das Ausziehen der Kinder verantwortlich ist, nicht loslassen. Für die Wiedereinsteigerinnen in den Beruf ist das größte Problem die Familie. Mütter mit kürzeren Unterbrechungen haben weniger familiäre Probleme als Mütter mit längeren Unterbrechungen. Eine Studie von Irene Dyk²⁴ zeigt, dass die Frauen, welche nur Hausfrauen waren und nun arbeiten wollen, eher mehr familiäre Probleme haben, als die kontinuierlich berufstätigen Frauen, welche bei einem Wiedereintritt mehr berufliche als familiäre Probleme sehen.

Wichtige Grundgedanken, die bei der Rückkehr in die Arbeit eine große Rolle spielen sind:

- Verknappung bei den Kindergärtenplätzen
- Fehlen und Voreingenommenheit von Kinderbetreuungsplätze nach der Schule
- Kurze Schulzeiten am Anfang der Schuljahre (ist auch ein Grund, weshalb viele Frauen Teilzeit tätig sind)

Warum weniger Mütter in ihren Beruf zurückkehren hängt auch von der fehlenden Aufklärungen bzw. Information über ihre bestehenden Möglichkeiten und Chancen ab.

In dem Kurzbericht 1/02, Synthesis Forschung "Wie gut gelingt die erneute Beschäftigungsintegration nach der Karenz?" heißt es, dass immer weniger Wiedereinsteigerinnen aus der Karenz zurück kommen.

Anhand der unten folgenden Tabelle 1 sieht man, dass der Frauenanteil, die nach dem Mutterschutz nicht mehr in den Beruf zurückgingen, von 37,6 Prozent im Jahr 1997 auf 40,9 Prozent im Jahr 2001 stieg.

²⁴ Siehe näheres: Dyk Irene. Probleme der Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsprozess. Veröffentlichungen des Österreichischen Instituts für Arbeitsmarktpolitik

Tabelle 7- Anteil der Frauen nach der Karenz

	Alle Wechsel aus der Karenz	Davon in Standardbeschäftigung*	Geringfügige Beschäftigung	Selbständige Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Karenz	Andere erwerbsferne Position
2001	67.700	28,4%	21,2%	0,6%	7,9%	1,0%	40,9%
1997	81.400	32,3%	19,5%	1,3%	9,3%	0,0%	37,6%

* voll versicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung (inkl. AMSG-Förderungen) und freie Dienstverträge

Quelle: http://www.armutskonferenz.at/wissen/frauen_ausgehungert_Frauen%20am%20Arbeitsmarkt.doc

Die Beschäftigungsquote der Frauen gegenüber zu den Männern ist angestiegen, aber der Anstieg hat mehr im Bereich der Teilzeitbeschäftigung stattgefunden.

Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung fand im Bereich der einfacheren Qualifikationen statt, wie z.B. Dienstleistungsbereich.

11.1. Elternteilzeit

Elternteilzeit ist eine sehr gute Möglichkeit für frühere Wiedereinsteigerinnen. Diese Möglichkeit wird von vielen Eltern geschätzt und dient sogar zum Erhalt des Arbeitsplatzes von Frauen. Nachteil von der Elternteilzeit ist, dass sich meistens das Arbeitsklima verschlechtert. Bei der Pressekonferenz am 29.1.2008 „Elternteilzeit – gutes Instrument für den Wiedereinstieg, aber bessere Umsetzung nötig“ von der Arbeiterkammer Wien wurde berichtet, dass rund ein Drittel der Frauen schon im ersten Lebensjahr des Kindes mit der Elternteilzeit beginnen und das 84% die Elternteilzeit angetreten haben. Viele Mütter die Elternteilzeit nicht durchführen konnten sind später in den Beruf zurückgekehrt.

12. Frauentätigkeiten vs. Männertätigkeiten

Dass es nicht an dem Ausbildungsniveau der Frauen liegen kann, ist eindeutig, da das weibliche Geschlecht von der Ausbildung her die Männer eingeholt hat. Jedoch sind die Frauen immer noch an niedrig bewerteten Berufstätigkeiten beschäftigt. Frauen üben im Gegensatz zu den Männer hauptsächlich andere Berufe aus, und sind auch deshalb zum Beispiel in manchen Wirtschaftbranchen mit niedrigeren Gehältern tätig. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied ist im Eigentlichen nicht auf die unterschiedlichen Löhne, sondern auf den Arbeitsplatz zurückzuführen. Die wichtige bzw. richtige Frage hier ist, welche Berufe von Frauen und Männern sind gleichwertig eingestuft!?

Frauen sind meistens in jenen Arbeitsplätzen beschäftigt, wo sie ihre eigenen Ideen nicht umsetzen können oder dort tätig, wo sie wenig oder keine Aufstiegschancen haben. Sie sind auch in den Berufen beschäftigt, wo Geschicklichkeit und Genauigkeit gefragt ist, welche aber unterbewertet werden. Zum Beispiel werden Bürotätigkeiten meist als eine typische Frauenarbeit gesehen. Es kommt auch oft vor, dass wenn eine Mann im Büro arbeitet, bekommt er in diesem Bereich dann eine leitende Funktion. Oder ein anderes Beispiel ist, dass die meisten Kindergärten-„Tanten“ bzw. Betreuer oder die meisten bzw. fast alle Volksschullehrer Frauen sind, aber in Fachhochschulen oder Universitäten sind die meisten Unterrichtete Männer. Den Unterschied zieht man auch zwischen einer Chefsekretärin und einem Vorstandsassistent – beide führen fast die gleiche Tätigkeit aus, aber der Vorstandsassistent verdient sicher mehr als eine „Sekretärin“. Obwohl sehr vielen Frauen heutzutage eine hervorragende Ausbildung nachgewiesen werden kann, überwiegen sie an

unqualifizierten Arbeitsplätzen. Im Kurzen und Ganzen hängt das Einkommen der Frau eigentlich mit der Bewertung ihrer Arbeit ab.

12.1. Bewertung von Frauen- und Männerarbeiten

Frauen- und Männerarbeiten wird verschieden Wert beigemessen. In den Bereichen, wo der Anteil der Frauen steigt, ist die Entlohnung niedriger. Das Einkommensniveau von Berufen, indem der Männeranteil überwiegt, ist eindeutig höher.

Um die Entgeltdifferenzierung zu unterdrücken, ist eine faire Arbeitsbewertung in den Betrieben von großer Bedeutung. „Arbeitsbewertung ist ein Verfahren zur Untersuchung und zum bewertenden Vergleich von Arbeiten oder Arbeitsbereichen innerhalb eines Betriebes.“ (Inge Rowhani, 1985. S.25)

Damit auch für gleiche Arbeit gleiche Entlohnung versprochen wird, sollte beim Arbeitsbewertungsverfahren darauf geachtet werden, dass das Verfahren sowohl für die Arbeiter und Arbeiterinnen als auch für Angestellte einheitlich ist. Das Arbeitsbewertungsverfahren darf die zu bewertende Erwerbsausübung nach den einzelnen Eigenschaften betrachten und dann zu einer Gesamtbewertung vereinigen. Arbeitsplätze, wo der Frauenanteil hoch ist, sollten bezüglich deren verbundenen Anforderungen verändert werden, damit die Diskriminierung beim Einkommen auf die Dauer auch vernichtet wird und nicht nur kurzfristig. Genauso müssen auch die Kollektivverträge auf diskriminierende Kriterien der Arbeitsbewertung untersucht und neu gestaltet werden, welches die Österreichischer Gewerkschaftsbund-Frauen ans Herz legen.

12.2. Frauen greifen über zu „Männerberufen“

Der Frauenanteil erhöht sich nicht nur in der Politik oder in den Führungspositionen (mäßig), sondern ist der neue Trend die Beschäftigung bei der Polizei, Feuerwehr oder auch beim Militär. Der Anteil des weiblichen Geschlechtes bzw. Bediensteten im Bundespolizeidirektion-Bereich ist derzeit bei 12 %, welches sich in den kommenden Jahren weiterhin bergauf verändern wird. Laut der Polizeischul-Statistik befinden sich von insgesamt 463 SchülerInnen 133 Frauen in Ausbildung, d.h. fast 30% der SchülerInnen sind Frauen. Auch bei der Feuerwehr und beim Bundesheer sind die Frauen in der Minderheit. Zum Beispiel arbeiten zurzeit in Kärnten in einer Kaserne in Klagenfurt von 600 Soldaten nur 5 weibliche Soldaten. Beim Bundesheer bekommt man einen Ausbildungsdienst zur Verfügung gestellt, damit Männer und auch Frauen eine Karriere beim Wehrdienst machen könne, welche zwölf Monate dauert. Mit diesem Ausbildungsdienst hat man dann die Chance später einen höheren militärischen Dienstgrad zu erreichen gegeben durch die sogenannte „Theresianischen Militäarakademie“. In dieser Militäarakademie hat man die Möglichkeit zum Bachelor Studium (→ Militärische Führung). In Innsbruck und Linz findet immer am 27. April ein Informationstag für Mädchen zwischen 10 bis 16 Jahren statt, welche sich für das Bundesheer interessieren. Trotz der gleichen Entlohnung in Österreich beim Bundesheer ist die Zahl der Frauen stagniert. Gründe dafür können meiner Meinung nach nur die starke „sexuelle“ Belästigung und die Erniedrigungen des anderen Geschlechtes sein, welches ein Thema für Mobbing darstellt.

Mit mehr Mut und Wille könnte das weibliche Geschlecht nach Jahren eventuell ihr Anteil steigern. Dass der Anteil der Frauen in „Männerberufen“ so niedrig ist, hängt auch viel mit dem gesellschaftlichen feststehenden Ausdruck zusammen. Es

entsteht automatisch eine Einschränkung der Berufswünsche. Die Vorurteile, dass nur Männer ihre körperliche Stärke und ihre Handwerksfähigkeiten einsetzen können, und Frauen zuhause für Erziehung und Haushalt verantwortlich gemacht werden, liegen in der Geschichte.

Eine Seltenheit ist das weibliche Geschlecht auch oft in den technischen Bereichen. In Mechaniker-, Installateur-, Schlosser-, etc. Branchen waren bis dato fast keine Frauen tätig. Heute jedoch werden Mädchen (Lehrlingen) und Frauen die Möglichkeit zu vielen Männerdominanten-Berufen eine Ausbildungsstelle angeboten. Jedoch ist für die meisten Mädchen weiterhin schwerer als für die Burschen eine Lehrausbildung zu bekommen bzw. zu finden. Die Mädchen beschränken sich bei der Lehrstellensuche eher auf Bürokauffrau oder Einzelhandelskauffrau bzw. für eine Stelle als Friseurlehrling. Dies liegt vor allem daran, dass einerseits nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind und andererseits hängt es mit dem gesellschaftlichen Rollenbild ab. Jedoch sind die Unternehmen, welche die Mädchen in technischen Berufen eingestellt haben, sehr zufrieden.

13. Frauenerwerbstätigkeit heutzutage

Wie wir schon wissen wurden die Frauen in der früheren Zeit sowohl in der Ausbildung als auch in den Arbeitsbereichen stark unterdrückt. Heutzutage hat sich nicht viel, aber einziges bzw. die Sichtweise vieler Männer bezüglich Frauen, welche einen Beruf ausüben, geändert. Sei dies nun in Familienleben, in Teilleben oder bei Alleinstehenden, kommt es vor, dass Männer oder Ehepartner auf das Einkommen des anderen Geschlechts angewiesen sind. Warum und weshalb sie angewiesen sind, lässt sich vielleicht von den folgenden Gründen erklären.

Hauptgründe sind, um den Lebensunterhalt zu finanzieren und zum Haushaltseinkommen seinen Betrag zu leisten. Erst drauf folgen das Interesse am Beruf und die finanzielle Unabhängigkeit. Obwohl es heutzutage sehr viele alleinstehende Mütter gibt, ist, dass die Einprägung von dem Bild, der Mann = der „Familienerhalter“, leider nicht verschwunden. Die Unterbrechung der Frau durch die Schwangerschaft schafft diesen ebenfalls ein negatives Bild. Bei Bewerbungsgesprächen werden von der Arbeitgeberseite oft die Frage nur an Frauen: möchten sie irgendwann Kinder haben? Diese Frage darf nicht einmal aus sittenwidrigen Gründen gestellt bzw. gefragt werden. Jedoch hängt die Entscheidung vom Arbeitsgeber nach der Qualifikation mit dieser Frage ab. Die weiblichen Akademiker werden immer wieder mit Beschränkungen im Stellenangebot konfrontiert. Trotz der hohen Zunahme von Anteil der Frauen in qualifizierten Bereichen bzw. Branchen, ist die Diskriminierung bei der Entlohnung stets geblieben. Das weibliche Geschlecht zahlt bzw. beweist ihre Fähigkeit mit einer niedrig bezahlten Stelle/ Tätigkeit, um ihren Aufstieg zu gewährleisten. Den Erfolg kennzeichnen die Frauen ihrer Erwerbstätigkeit von der Landwirtschaft in die Industrie und in den Dienstleistungssektor.

In der heutigen Zeit ist es üblich, dass die Mädchen nach der Schule einen Beruf nachgehen oder anfangen zu studieren, somit ist auch die Qualifikation der Frauen im Allgemeinen gestiegen. „Der Entmutigungseffekt, der für Frauen in Zeiten ökonomischer Rezession prognostiziert wird, weil Frauen dann nach einer Arbeitsunterbrechung (z.B. Geburt, Arbeitslosigkeit) auf die Berufsrückkehr erfahrungsgemäß häufiger verzichten, kann durch einen „Zusatzarbeitereffekt“ konterkariert werden: Die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen nimmt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem Ausmaß des Einkommensausfalls des Mannes zu.“ (Rainer Münz, 1986, S. 96 und 97)

In Österreich nimmt auch der Frauenanteil von Müttern zu. Dies hängt auch größtenteils mit den Teilzeitjobs und von den gestiegenen Frauenerwerbstätigkeiten zusammen. Die Anforderungen vom Arbeitsmarkt bezüglich der Qualifikation steigen und steigen, was vielen Müttern den Wiedereinstieg und den Aufbau der Karriere erschwert. Stellen werden vielmehr jenen vergeben, welche jahrelange Erfahrung und Kenntnisse nachweisen können. Innerbetriebliche Fortbildungen werden Frauen meist durch ihre eventuelle Unterbrechung vorenthalten.

Der Einstieg des weiblichen Geschlechtes in das Berufsleben hängt auch sehr viel mit der Einstellung vieler Frauen zu der Ehe und Familie zusammen. Die Einstellung der Frauen lässt sich in verschiedene Ebenen wegen „Traditionen, Sitten“ unterteilen, welches an der unterschiedlich verteilten Rollen in den Familien oder auch an der mangelnden regionalen Berufschancen liegt. Nach dem 2. Weltkrieg ist der Wunsch nach einem Hausbau oder einer Eigentumswohnung immer mehr gestiegen, sodass viele Frauen oder Mütter mit ihrem Einkommen dies mitfinanzieren. Zu diesen Zeiten wollen sie ihre berufliche Positionen und ihre Qualifikation durch eine längere familiäre Unterbrechung nicht in Gefahr bringen. Da die Teilzeitjobs in der jetzigen Zeit mehr für Mütter/Frauen attraktiv sind, verzichten diese dadurch teils z.B. nach einem Wiedereinstieg auf eine gut- bzw. qualifizierte Tätigkeit.

Durch die Frauenbewegungen wurden mit der Zeit zahlreiche Initiativen gesetzt, wodurch Gesetze und Richtlinien verschaffen, jedoch ist die Arbeitssituation von Frauen lückenhaft. Die „vollständige“ Gleichberechtigung der Frauen wurde noch nicht ganz erreicht.

14. Vergleich: Österreich und europäische Länder – geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede

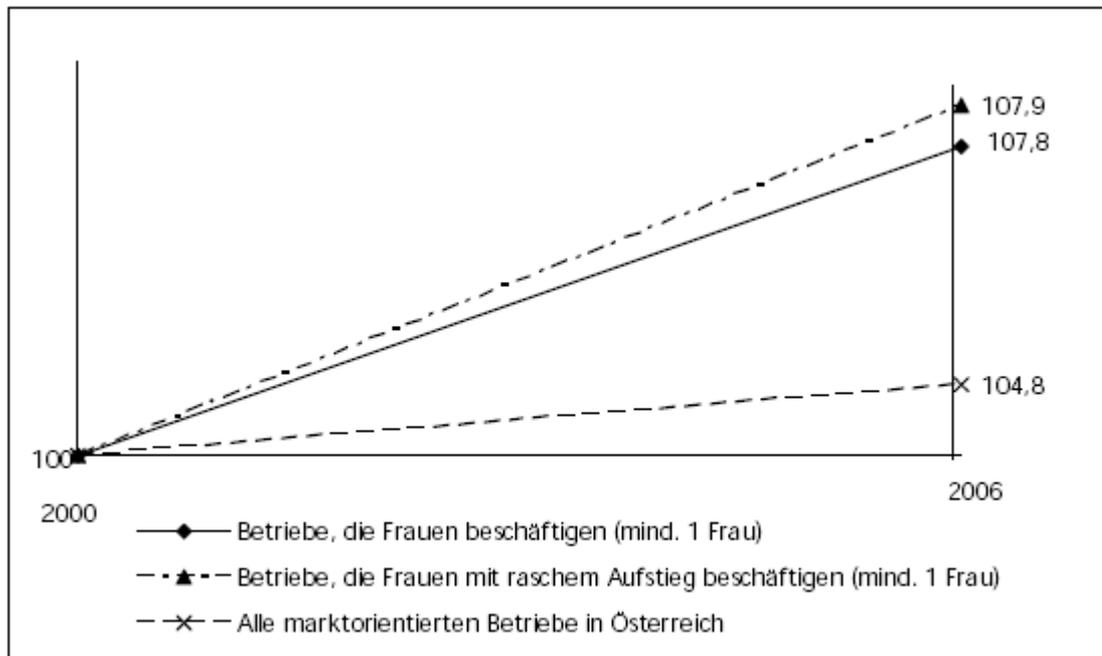
In vielen Ländern findet die Diskriminierung zwischen den Geschlechtern basierend auf verschiedenen Faktoren unterschiedlich statt. In diesem Kapitel versuche ich kurz einen vergleichbaren Überblick zu dem geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich mit den anderen europäischen Ländern zu geben.

14.1. Österreich

- Bildungsniveau von Frauen im Gegensatz zu den Männern ist in den letzten Jahren rasant gestiegen (Maturaniveau: 5% auf 14%)
- Beteiligung vom Erwerb der Frauen ist gewachsen (49% auf 67%)
- Arbeitstätigkeit veränderte sich; mehr Angestellte und Beamtinnen
- Frauen sind bei gleicher Qualifikation in niedrigeren Berufen tätig als die Männer (mittlere Tätigkeit: 45% Frauen zu 27% Männer)
- Bruttojahreseinkommen verdienen Frauen deutlich weniger als das andere Geschlecht (nur 74% von Verdienst der Männer)

Viele erfolgreiche Unternehmen schätzen das Engagement der Frauen zu schätzen, und fördern sie durch die Möglichkeit des Aufstieges. Die folgende Abbildung zeigt die Aufstiegschancen der Frauen in erfolgreichen Betrieben. Betriebe, die den Frauen einen raschen Aufstieg ermöglichten, zeichneten einen Anstieg des Beschäftigungsindex von 100 auf 107,8 in den Zeitraum von 2000 bis 2006.

Abbildung 4 - Erfolgreiche Betriebe mit schnellen Aufstiegschancen der Frauen

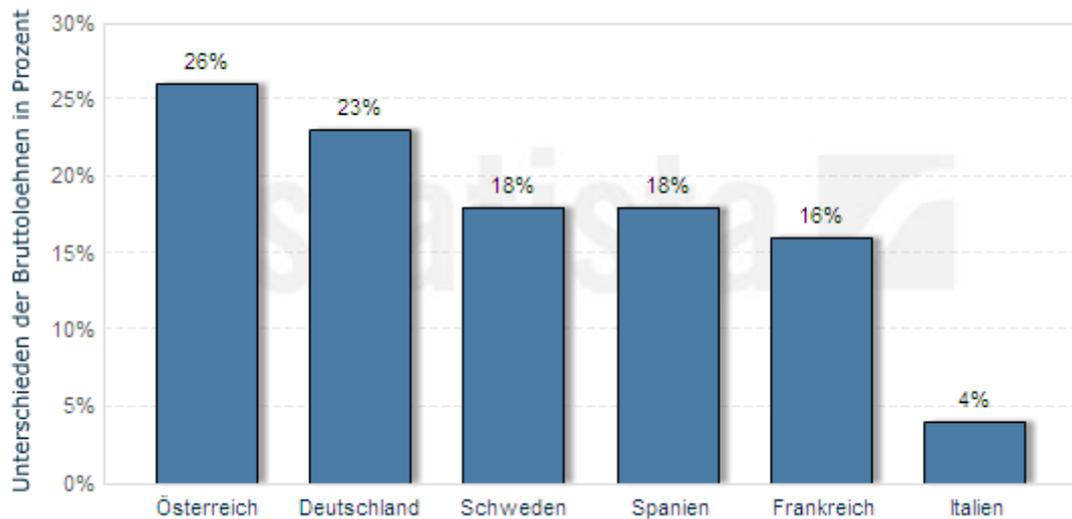


Quelle: Bundeskanzleramt Frauen

14.2. Europäische Länder

In der unteren Abbildung 5 sieht man in manchen europäischen Ländern (Österreich, Deutschland, Schweden, Spanien, Frankreich und Italien) den Entgeltunterschied zwischen den Frauen und Männern. Die Einkommensdifferenzen schwanken von Land zu Land. In Jahr 2007 war der Bruttostundenlohn in Österreich 26% in der Gegenüberstellung zu Italien mit 4%.

Abbildung 5 - Unterschiedliche Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern im Jahr 2007



Quelle: Eurostat

Der unterschiedliche Bruttostundenlohn liegt unter anderem auch daran, dass

- Frauen in niedrig bezahlten Berufen überrepräsentiert sind (z.B. in Unterrichts- und Gesundheitswesen)
- Aufstiegsdiskriminierung in allen Ländern noch existiert²⁵
- Männer in der Arbeitswelt überwiegen
- noch zwischen „Frauen- und Männerarbeit“ unterschieden wird
- Kultur und Traditionen anders sind
- Männer in Berufen mit höherer Bezahlung tätig sind

Obwohl Frauen und Männer den gleichen Zugang zu den existierenden Tätigkeiten haben, ist noch immer eine quasi „Geschlechter-Einordnung“ von Arbeitsbereichen vorhanden. Auch in der Europäischen Union ist das weibliche Geschlecht im Bildungswesen oder in der öffentlichen Verwaltung stark zu sehen,

²⁵ Siehe näheres: Maruani Margaret Die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Bericht: Sonderhet "Frauen Europas" N.36

während die Männer viel mehr im Finanzbereich oder in der Unternehmensführung beschäftigt sind.

Tabelle 8 zeigt das Einkommensverhältnis der Geschlechter im Privatsektor und öffentlicher Sektor. Im privatwirtschaftlichen Sektor ist Unterschied des Einkommens allgemein höher als im öffentlichen Sektor. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied ist auch nach unmittelbaren und Arbeitsplatzmerkmalen zu differenzieren. Europaweit ergab sich die Verdienstrelation im privaten Sektor 22 Prozent gegenüber 11 Prozent im öffentlichen Bereich. Zum Beispiel ist verdienen Frauen in Belgien weniger als ungefähr 10 % und in Portugal 20%; in Österreich und Deutschland ist der Unterschied mehr als 20%.

Tabelle 8 - Geschlechtsspezifische Verdienstrelationen in der Europäischen Union, 1995-2000

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Privat-sektor	Öffent-licher Sektor
B	88	90	90	91	89	88	85	107
DK	85	85	87	88	86	85	84	87
D	79	79	79	78	81	79	79	80
EL	83	85	87	88	87	85	78	91
E	87 ^P	86 ^P	86 ^P	84 ^P	86 ^P	85	77	97
F	87	87	88	88	88	87	na	na
IRL	80	79	81	80	78	81	77	85
I	92	92	93	93	91	95	85	100
L	81	82	na	na	Na	na	na	na
NL	77	77	78	79	79	79	na	na
A	78	80	78	79	79	80	76	86
P	95	94	93	94	95	92	72	117
FIN	na	83	82	81	81	83	85	75
S	85	83	83	82	83	82	na	na
UK	74	76	79 ^P	76 ^P	78 ^P	79	74	82
EU	83*	84*	84*	84*	84*	84	79	88

Anmerkungen: * Eurostat-Schätzung; ^P vorläufiger Wert; na: nicht verfügbar

Quelle: Eurostat, Version Juni 2003

15. Förderungsmaßnahmen für Frauen

Die europäische Beschäftigungspolitik befasst sich sehr stark mit der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das Grundziel ist die festgelegten Richtlinien durch spezielle Maßnahmen zu verfolgen und die Verdienstunterschiede mit der Zeit zu reduzieren. Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt wurde den Mitgliedstaaten ans Herz gelegt. Durch Quotenregelungen (siehe unten) wird versucht, den Unterschied stark zu reduzieren bzw. auszugleichen.

Durch den Vertrag von Amsterdam (1999) hat die Europäische Union zu kontrollieren, ob die Ungleichstellung von Männern und Frauen gefördert wird. Mittels dem sogenannten Gender Mainstreaming = geschlechtsbezogene Sichtweise wird die ungleiche Lebenssituationen der Geschlechter in derselben Weise zu beachten „geprüft“. Dabei wird auch die gerechte Verteilung von Möglichkeiten, Aufgaben und Aussichten unterstützt.

Es müssen Maßnahmen gegen Diskriminierung abgeklärt werden, damit man die Gleichberechtigung der Geschlechter sichert.

15.1. Schritte gegen Diskriminierung

Pflichten der Frauenförderung ist es die Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sicher herzustellen. Die Einigung zwischen Familie und Beruf wird ebenfalls geregelt.

Im Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG) wurden Förderungsmaßnahmen geregelt. Wie zum Beispiel ist es ein Ziel den Frauenanteil in den unterschiedlichsten Betrieben auf mindestens 40 % zu erhöhen. Quotenregelung: wenn in einem Unternehmen die Möglichkeit zum Aufstieg und einer Weiterbildung

besteht, und der Anteil der Frauen unter 40% liegt, werden die gleichqualifizierten Frauen gegenüber den Männern bevorzugt.

15.2. Gesetze zum Arbeitsrecht – einige Richtlinien

15.2.1. „01b: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. 02.1975

(Richtlinie 75/117/EWG)

Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

Die Richtlinie 75/117/EWG konkretisiert das bei ihrem Erlass in Art.119 des EG-Vertrages und heute in Art.141 des EG-Vertrages enthaltene Ziel der Lohngleichheit ohne Rücksicht auf das Geschlecht. Dieses Ziel bzw. der "Grundsatz des gleichen Entgelts" besagt, dass Lohndiskriminierungen, d.h. eine schlechtere Vergütung aufgrund des Geschlechts bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit, beseitigt werden müssen.

Im einzelnen verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten zur Beseitigung von Rechtsvorschriften, die diesem Ziel entgegenstehen, sowie zur Information und zum Schutz von Arbeitnehmern, die sich auf den Grundsatz des gleichen Entgelts berufen. Die Richtlinie war Grundlage einer Vielzahl von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und ist bis heute ein wichtiger Maßstab für die Beurteilung von Entlohnungssystemen.“(...) (www.hensche.de)²⁶

²⁶ Siehe Rechtsanwalt-Arbeitsrecht [Online]. - 02. Juni 2009. - (http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_75_117EWG_750210.html).

15.2.2. „Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 09.02.1976

Die Richtlinie 76/207/EWG, die sog. "Gleichbehandlungsrichtlinie", verpflichtet die Mitgliedsstaaten u.a. dazu, durch geeignete Rechtsvorschriften und Sanktionsregeln dafür zu sorgen, daß Männer und Frauen bei der Einstellung nicht ungleich behandelt werden, daß das Geschlecht beim beruflichen Aufstieg und auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen keine Rolle spielt.“(...)
(www.hensche.de²⁷)

15.2.3. „Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24.07.1986 (Richtlinie 86/378/EWG)

Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24.07.1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.“(...) (www.hensche.de²⁸)

16. Sichtweisen von Männern und Frauen betreffend Berufsbildung, Lebensplanung, Kinderbetreuung vs. Hausarbeit, etc.

In diesem Kapitel habe ich mir erlaubt einige Personen auszufragen. Mit Fragen wie zum Beispiel „Haben Ihre Eltern sie zum Studieren gefördert?“, oder „Wollten Sie immer schon arbeiten oder eine gute Ausbildung absolvieren?“ habe ich versucht deren Sichtweise zu dokumentieren. Ebenso wurden folgende Fragen von mir gestellt:

- Was denken Sie über geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede?
- Unterstützen Sie ihr Partner beim Haushalt?

²⁷ Siehe Rechtsanwalt-Arbeitsrecht [Online]. - 02. Juni 2009. - (http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_75_117EWG_750210.html).

²⁸ Siehe Rechtsanwalt-Arbeitsrecht [Online]. - 02. Juni 2009. - (http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_75_117EWG_750210.html).

- Kommt Elternkarenz für Sie in Frage, wenn ihre Frau Karriere machen möchte?
- Würden Sie ihre Frau unterstützen, wenn sie arbeiten gehen möchte, auch wenn sie Kinder haben?

etc.

Männlich, 25 Jahre, verheiratet, Vollzeit-Angestellter:

„Schon als kleiner Junge war ich technisch sehr begabt und meine Eltern waren der Meinung, dass ich irgendwann einen technischen Beruf erlernen werde. Mit dem Abschluss der Hauptschule war die Popularität des Berufslehrgangs EDV (Elektronische Datenverarbeitung) -Technik sehr hoch und ich hatte den Anschein, dass die EDV in jedem Büro und jedem Haushalt schon notwendig war. Dadurch dass ich technisch begabt und diese Branche sehr gefragt war, ist es für mich ein Ziel geworden EDV Techniker zu werden. Anfangs wollte ich nicht Studieren und später als ich wollte, hat es sich auch nicht mehr erübrigt. Nach dem EDV-Techniker Abschluss, wollte ich meine Leistungen erhöhen und somit ist mein Weg in die meist besuchte Ausbildung „Microsoft Certified System Ingenieur“ eingeschlagen. In der Ausbildung habe ich von 4 Zweigen 1 Zweig (Microsoft Certified Professional) besucht und bestanden. Gleich danach war ich im EDV- und Software-Verkauf für Ärzte berufstätig und habe nach einem Jahr meinen Job gewechselt und bin in die Werbebranche eingestiegen. Paar Monate später habe ich „meine Göttin“ geheiratet. In meiner jetzigen Firma habe ich desweiteren die Chance meine Kenntnisse und meine Qualifikation zu erhöhen. Im Laufe der Zeit möchte ich schon Kinder haben. Doch würde ich bei der Entscheidung zwischen Elternkarenz und Möglichkeit zum Aufstieg mich für den Aufstieg entscheiden, weil

ich möchte, dass meine Gattin einen besseren Bezug zu den Kindern hat und ich sie finanziell besser unterstützen kann. Meine Frau wird bald Ärztin und hat nach dem Abschluss den Weg sich ein Fachgebiet auszuwählen und sich zu spezialisieren. Gewiss würde es finanziell dann so sein, dass meine Ehefrau als Fachärztin mehr verdienen würde als ich – momentan mit Werbeverkauf –, jedoch mit dem Gehaltsunterschied hätte ich kein Problem „im Gegenteil das würde mich stolz machen“. Wenn ich jetzt aber die Frage zum Gehaltsunterschied von Frau und Mann beantworte, ist es für mich so, dass bei einer körperlich höher belastenden Arbeit zwischen Männer und Frauen, einem Mann mehr ausbezahlt wird als eine Frau und dies ist für mich auch verständlich, jedoch bei einer Büroarbeit wo beide wieder das Gleiche ausüben, würde meine Meinung schon zu einer gleichberechtigten Auszahlung neigen.

Zum Thema Aufstiegschancen und Berufsbildung, würde ich meine Aufstiegschancen eher in Erwägung ziehen als meine Frau, weil ich denke, eine Frau/ Mutter betreut die Kinder besser. Aber ich will oder würde ich mich freuen, dass meine Frau arbeiten geht; aber es ist ihre freie Entscheidung.“

Weiblich, 25 Jahre, verheiratet, Studentin:

„Ich wurde schon seit meiner Kindheit von meiner Familie, vor allem von meinem Vater, der zu seiner Zeit dies aus finanziellen Gründen nicht erreichen konnte, zum Lernen und zum Studieren motiviert. Als ich vor der Entscheidung stand, in welchen Bereich ich mich weiterbilden wollte, entschied ich mich für das Medizinstudium, weil mein Interesse diesen Bereich galt. Kurz vor meinem Abschluss habe ich geheiratet. In Zukunft möchte ich schon Kinder haben, aber auch meine Karriere fördern. Da die Ausbildung eines Arztes ein langjähriger Prozess ist, muss ich vor der Kinderplanung berücksichtigen, dass mir die Stelle

nach der Karenz nicht gesichert ist. Daher würde ich mir auch wünschen, dass mein Ehemann mich dabei unterstützt und eventuell auch Elternkarenz in Anspruch nimmt. Abgesehen von Einkünften, die wir erhalten, würde ich nur dann wollen, dass mein Mann in Karenz geht, wenn es zum Beispiel die Chance für mich ergibt nach einem Jahr Karenz, meine Ausbildungsstelle weiterhin fortzuführen. Ich bin kein Mensch, der sein Leben eher auf Karriere aufbaut, weil einerseits Karriere im Gesundheitswesen viel interaktives Mitarbeiten in verschiedenen Bereichen und Ländern erfordert. Andererseits ist der Wunsch nach Familie größer. Ich weiß, dass während meiner Facharztausbildung eine Unterbrechung sich auf meine Karriere negative auswirken würde. Aber trotz Allem steht für mich meine Familie im Vordergrund. Ich habe nicht jahrelang dafür studiert, dass ich nach Kindern meinen Beruf aufgebe. Ich möchte natürlich nach meiner Unterbrechung weiterhin arbeiten. Mein Karriereziel ist, dass ich in Zukunft selbstständig werde und meine eigene Ordination führe, somit habe ich meine fixen Arbeitszeiten und viel Freizeit, die ich mit meiner Familie führen kann.“

Männlich, 25 Jahre, verlobt, Bankangestellter:

Studieren hat mich nie Interessiert. Nach der Pflichtschule wollte ich nur einen Beruf ausüben, indem ich auch Aufstiegschancen habe. So entschied ich mich auf den kürzesten Weg für die Handelsschule, wo ich aus meinen Abschluss machte. Sowohl in der Schulzeit als auch später, wollte ich immer schon in der Bank arbeiten und nun bin ich seit fünf Jahren ein sehr zufriedener Bankangestellter. Durch meine Aufstiegschancen verdiene ich heute sehr gut. Bin verlobt, lebe jedoch noch alleine. Ich möchte bald heiraten und eine Familie gründen. Kinder sind für mich sehr wichtig. Ich will später auch, dass meine Frau arbeiten geht, weil ich der Meinung bin, dass man mit zwei Verdiensten viel erreicht und besser

leben kann. Meine Pläne für die Zukunft möchte ich mit meiner Frau verwirklichen. Ich will sie nicht unterdrücken, sondern fördern, wo ich nur kann. Elternkarenz finde ich toll und würde es liebend gerne selber in Anspruch nehmen. Aber Babies sind bei den Müttern viel viel besser aufgehoben. Falls aber später mal aus Karrieregründen meine Frau Vollzeit mit Kind ins Beruf muss, dann bleib mir nichts anderes über als sie dabei zu unterstützen. Ich persönlich finde die Entlohnung gleicher Arbeit zwischen Frauen und Männer unfair, weil sie die gleiche Arbeit leisten, aber dennoch weniger verdienen. Es sollten strengere Maßnahmen her.

Weiblich, 17 Jahre, ledig, Lehrling:

Ich wollte immer eine Kindergartentante werde, aber als ich einmal beim „Tag der offenen Tür“ war, merkte ich, dass es zu stressig für mich sein könnte. Mit Mühe habe ich die Pflichtschule abgeschlossen, und weil ich dann noch zu jung war, wollte ich noch nicht arbeiten gehen. Deswegen meldete ich mich bei einer Handelsakademie an. Meine Eltern waren schon immer dafür, dass ich einen sehr guten Abschluss mache. Ich bemerkte früh, dass die Schule nichts für mich ist. Dann war ich auf der Suche nach einer Lehrausbildung. Anfangs wollte ich eine Bürokauffrau-Ausbildung machen oder pharmazeutisch kaufmännische Assistentin Ausbildung. Habe aber keine Stelle in diesen Bereichen gefunden, und so kam ich zur Friseurlehre. Bin nun seit 3 Jahren in dieser Ausbildung. Nach meiner Ausbildung möchte ich die Meisterprüfung ablegen, irgendwann später einen eigenen Friseursalon eröffnen, wenn ich das Mittel dafür habe. Wenn ich irgendwann mal auf eigenen Füßen richtig stehe und später dann geheiratet habe, möchte ich Kinder – natürlich. Und wenn mein Mann mich nicht arbeiten schicken will, damit ich den Haushalt mache und er arbeiten geht, dann wird er ein Problem mit mir haben, denn ich geh‘ arbeiten wann ich will.

Über die Entlohnung bei gleicher Arbeit denke ich, wieso soll ‚er‘ mehr kriegen, wenn wir die gleiche Arbeit machen. Dann brauchen die Frauen gar nicht mehr arbeiten gehen, dann sollen die Männer doch alleine arbeiten.

Schlussfolgerung

Alles in allem kann für Österreich gesagt werden, dass der Anteil der Frauen bei qualifizierten Beschäftigungen im Laufe der Jahre zunahm. Sie arbeiteten sich von der Landwirtschaft bis in die Politik auf. Das frühere Bild der Frauen, dass sie zuhause bleiben und den Haushalt führen sowie die Kinder erziehen, hat sich ebenfalls stark verändert – ist aber dennoch heute in vielen Ländern vorhanden.

Der Wiedereinstieg nach einer Babypause bringt Müttern viele berufliche und familiäre Nachteile mit sich. Mit möglichen Teilzeitjobs werden Frauen gefördert am Arbeitsmarkt weiterhin erfolgreich zu sein. Veranstaltungen und Auskünfte für Wiedereinsteiger nehmen vielen karenzierten Mitarbeiterinnen die Unsicherheiten nach der Unterbrechung ein wenig weg. Durch den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und den verbesserten Öffnungszeiten werden Eltern zum Wiedereinstieg gefördert.

Tatsache ist, obwohl Frauen genauso gut geeignet sind, bei gleicher Arbeit die Entlohnung unterschiedlich. Politikerinnen, Managerinnen auch Sekretärinnen usw. werden immer noch mit weniger Gehalt beschäftigt. Sowohl Frauen als auch Männer haben ihre Stärken und Schwächen und beide Geschlechter haben das Recht auf gleiche Entlohnung, gleiche Ausbildung und gleichen Beruf nachzugehen. Eine Trennung in Männer- und Frauenarbeit ist an und für sich kein Nachteil, sondern eine Benachteiligung findet dort statt, wo das weibliche Geschlecht bei gleichen Jobs weniger verdient. Wichtig sind das Qualifikationsniveau und die Ausbildung. Mittels Frauenbewegungen und einigen Maßnahmen konnte man die Förderung der Frauen erreichen.

Zusammenfassung

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der Arbeitswelt vieles erreicht. Anhand der heutigen Erwerbsbeteiligung der Frauen im Berufsleben sieht man, dass sie die Männer eingeholt haben. Auch in der Ausbildung sind die Frauen beherrscht. Nur der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied konnte nicht gebrochen werden. Obwohl viele Schritte bzw. Maßnahmen getroffen wurden, ist der Einkommensunterschied leider noch vorhanden. Das Vorhandensein hängt mit verschiedenen Faktoren und Ursachen zusammen.

Obwohl typische Männerberufe von Frauen mit gutem Gewissen erfüllt werden können, existiert eine Unterscheidung zwischen Frauenarbeit und Männerarbeit weiterhin, welcher das Einkommen der Frauen und ihre Aufstiegschancen beeinträchtigt.

Wichtig ist es, die vorhandenen Unterschiede der Geschlechter zu sehen und zu hinterfragen.

Lebenslauf

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

- Name: Emel PEHLIVAN, Bakk.
- Email: emel@abacho.at
- Geburtsdatum: 09.11.1983

AUSBILDUNG

seit 2008 **Betriebswirtschaft, Magisterstudium** Wien 1210

- Industrial Management
- Public Utility Management

2008 **Abschluss: Betriebswirtschaft, Bakkalaureat** Wien 1210

- Produktionsmanagement: Qualitätsregelwerke und Zertifizierung,
- Konzernrechnungslegung, Sonderprobleme der Bilanzierung
- Finanzmanagement

BERUFSERFAHRUNG

• seit 2008 DenizBank AG – Vollzeit Wien 1030

Rechtsabteilung (Legal Department)

Grundbuchsangelegenheiten, Verpfändungen, Drittschuldnererklärungen, Kraftloserklärungen, Verlassenschaften, Schuldenregulierungen, Betreibungen von Kunden, etc.

• 2007-2008 Universität Wien – Teilzeit Wien 1210

Studienassistentin

Studentenberatung, Telefondienst, Email-Korrespondenzen, Studienprogrammleiter aushelfen (Notenkontrolle, Systemeingaben,...)

• 2003-2005 u. 2006-2007 Merkur – Teilzeit Wien 1160

Verkäuferin

Backshop, Aktiv-Verkauf

• 2005-2007 Dongil GmbH – geringfügig Wien 1230

Lagerarbeiterin

Lagertätigkeiten (Kommissionierung)

• 2003 Vecon – Vollzeit Wien 1160

Sekretärin

Office-Tätigkeiten

• 2002 Bipa – Teilzeit Wien 1160

Shop Assistentin

Regal-, Kunden-, Kassabetreuung

BESONDERE FÄHIGKEITEN

ECDL-Führerschein (Computerführerschein), B-Führerschein

SPRACHEN

Muttersprache: Türkisch; Englisch

Literaturverzeichnis

Angelika Zach Renner Institut-Frauenakademie [Online] // Internationaler Frauentag. - 2009. - <http://www.renner-institut.at/frauenakademie/index.html>.

Bell Linda A. Women-Led Firms and the Gender Gap in the Executive Jobs [Artikel]. - 2005. - Discussion Paper No. 1689.

Bendl Regina und Hofmann Roswitha Frau + Mann gleich fördern = Gewinnen [Journal]. - MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien : [s.n.], 2008.

Bergmann Kerstin Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der europäischen Arbeitswelt Eine rechtsvergleichende, empirisch-politikwissenschaftliche Untersuchung [Buch]. - Opladen/Wiesbaden : Westdeutscher Verlag, 1999.

Dyk Irene Probleme der Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsprozess. Veröffentlichungen des Österreichischen Instituts für Arbeitsmarktpolitik [Buch]. - Linz : [s.n.], 1976. - Bd. Heft 18.

Europäischer Rat Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze, Bericht des Beschäftigungsausschusses für den Europäischen Rat [Konferenz]. - 2001.

Frauen fallen weiter zurück derstandard.at [Online] // Frauen & Arbeit. - 03. 03 2009. - http://diestandard.at/?url=/?id=1234508513872%26sap=2%26_pid=12248047.

Gewinn. Das Wirtschaftsmagazin für Ihren persönlichen Vorteil [Journal]. - 2009. - Februar : Bd. 28. Jahrgang.

Höchste Zeit für angemessene Verteilung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten Arbeiterkammer Wien [Online]. - 30. 05 2008. - 2009. - www.akwien.at.

Inge Rowhani Agnes Schulmeister Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit/Bundesministerium für Soziale Verwaltung. [Bericht]. - Wien : Bundesministerium für soziale Verwaltung, 1985.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auf den europäischen Arbeitsmarkt - Messung, Analysen und Implikationen für die Politik - [Konferenz]. - Brüssel : [s.n.], 2003. - S. 45.

Maruani Margaret Die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt [Bericht]. - [s.l.] : Sonderhet "Frauen Europas" N.36, der auf den nationalen Studien des genannten europäischen Netzwerkes basiert.

Österreich Statistik Austria. Bundesanstalt Statistik Frauen und Männer in Österreich // Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. - Wien : Friedrich VDV, Linz, 2007.

Petra Gregoritsch Günter Kernbeiß, Ursula Lehner, Karin Städtner, Michael Wagner-Pinter Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren für ein Monitoring [Bericht]. - Wien : Bundeskanzleramt Frauen, 2008.

Rainer Münz Gerda Neyer, Monika Pelz Arbeitsmarktpolitik. Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung [Buch]. - Linz : Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, 1986. - Bd. Heft XXX.

Rechtsanwalt-Arbeitsrecht [Online]. - 02. Juni 2009.-
(http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_75_117EWG_750210.html)

- (http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_75_117EWG_750210.html)
- (http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_86_378EWG_860724.html)

Resolution III, Gleichheit zw. den Geschlechtern in der Arbeitswelt. Gewerkschaftspolitische Zielsetzungen OGLB [Online]. - 27. 11 2004. - <http://www.ogbl.lu/>.

Statistik Austria. Die Informationsmanager Bildung in Zahlen 2007/08 - Schlüsselindikatoren und Analysen [Bericht]. - Bundesanstalt Statistik Österreich : Druckerei Hans Jentzsch & Co GesmbH, 2009.

Wechselbaumer Doris und Winter-Ebmer Rudolf A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap [Artikel]. - 2003.

Weidemann Herbert Die Gleichbehandlungsgebote im Arbeitsrecht [Buch]. - [s.l.] : Mohr Siebeck, 2001.