

Elli Scambor

Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich – wesentliche Trends und Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen

Beitrag zum Forschungsprojekt **Work Changes Gender** –
Für eine Neuorientierung männlicher Lebensweisen – neue Formen der Arbeit
und Chancen für die Geschlechtergleichstellung.

Graz, März 2003

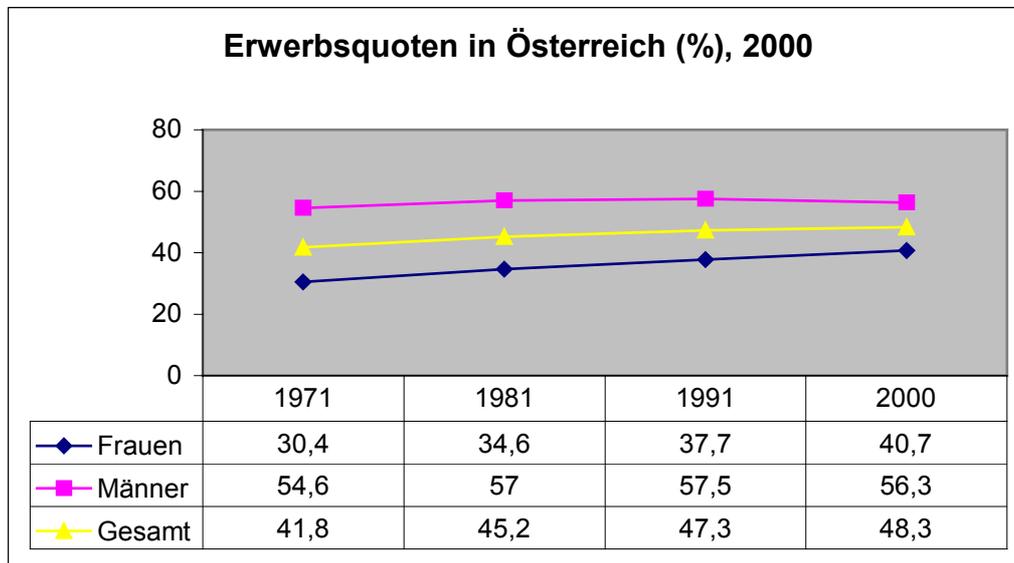
Inhaltsübersicht

1. Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich	1
1.1. Entwicklung der Erwerbsbeteiligung	1
1.2. Arbeitslosigkeit	4
1.3. Einkommensdifferenzen	5
1.4. Atypische Beschäftigung in Österreich	6
1.4.1. Teilzeitarbeit	7
1.4.2. Geringfügige Beschäftigung	10
1.4.3. Freie DienstnehmerInnen	12
1.4.4. Befristete Beschäftigung	13
1.5. Beschäftigung, Arbeitszeit und die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie bei Männern und Frauen in Österreich	14
2. Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen	16
2.1. Steuerungsmaßnahmen gegen starke Segregationslinien am Arbeitsmarkt: Die Frauenförderung	16
2.2. Welche Rolle spielen Männer in den Gleichstellungszielen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik?	17
Literatur	19

1. Arbeitsmarktentwicklung in Österreich

1.1. *Entwicklung der Erwerbsbeteiligung*

Abb. (1) Erwerbsquoten in Österreich im Jahr 2000



Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria, 2000

Die Arbeitsmarktentwicklung in den letzten knapp 30 in Österreich ist durch einen leichten Anstieg der männlichen Erwerbsquote¹ von 54,6% im Jahr 1971 auf 56,3% im Jahr 2000 gekennzeichnet. Im selben Zeitraum kam es zu einem starken Anstieg der weiblichen Erwerbsquote von 30,4% im Jahr 1971 auf 40,7% im Jahr 2000.

Der Anstieg der Frauenerwerbsquote ist vor allem auf die seit den 60er Jahren beständige Expansion des DL-Sektors zurückzuführen, auf gesellschaftspolitische Entwicklungen wie die Steigerung des Bildungsniveaus bei Frauen, die mit der Frauenemanzipation einhergehenden Veränderung des weiblichen Rollenverständnisses, aber auch auf demographische Veränderungen, die mit dem späteren Heiratsalter und der sinkenden Geburtenrate einhergehen².

Trotz steigender Erwerbsquote bleibt die Kinderbetreuung und Familienarbeit in Österreich größtenteils Sache der Frau. Dies schlägt sich in konkreten Arbeitsmarktdaten wieder. Betrachten wir die Erwerbsbeteiligung von Frauen entlang des Merkmals „Arbeitszeit“, so relativiert sich der Anstieg der Frauenerwerbsquote. Etwa 30% aller beschäftigten Frauen in Österreich gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, wir sprechen in den meisten Fällen von sogenannten „Zuverdienerinnen“, also von Frauen, die neben der Familienarbeit noch einen zumeist kleinen finanziellen Beitrag zum Familieneinkommen – das hauptsächlich vom „Familienernährer“ bestritten wird – leisten.

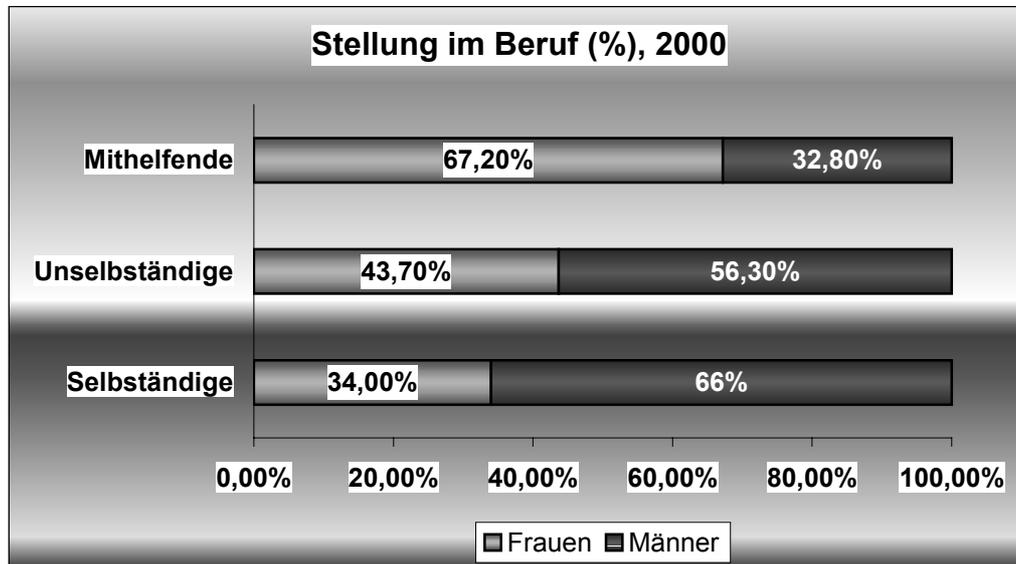
Deutlich wird dieser Umstand auch in der Verteilung der Geschlechter nach deren Stellung im Beruf: Zwei Drittel aller mithelfenden Angehörigen sind Frauen, ein Drittel davon sind Männer. Dieses Verhältnis kehrt sich um, betrachten wir die Geschlechterverteilung im

¹ Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung (Erwerbspersonen sind Unselbständige, Selbständige, mithelfende Angehörige und arbeitslose Personen).

² vgl. Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In Talos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. S. 252 ff.

Bereich der Selbständigkeit. Der Anteil männlicher Selbständiger an allen Selbständigen ist doppelt so groß wie der Frauenanteil in der entsprechenden Kategorie.

Abb. (2) Geschlechterverteilung nach Stellung im Beruf, 2000



Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria, 2000

Die Kluft in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen wird deutlich sichtbar, wenn wir uns den Alterskohorten und Personen mit und ohne betreuungspflichtigen Kindern zuwenden. In einer im Jahr 2000 veröffentlichten Evaluierung des österreichischen NAP³ kamen die Autorinnen zum Ergebnis, dass der Gender Gap im Haupterwerbssalter (zwischen 25 und 50 Jahren) mit rund 20 Prozentpunkten den höchsten Wert annimmt. In dieser Alterskohorte weisen die Männer die höchste Erwerbsbeteiligung auf, während Frauen oft aufgrund der Kinderbetreuung ihren Beruf unterbrechen und dadurch in wesentlich geringerem Maße am Erwerbsarbeitsmarkt beteiligt sind. Die Beschäftigungsquote der Frauen ohne Kinder liegt hingegen nur knapp unter jener der Männer. Insgesamt macht der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Kinder 20 Prozentpunkte aus.

Trotzdem sei darauf hin gewiesen, dass die Steigerung der Erwerbsquote bei Frauen in hohem Maße auf die Integration von Frauen mit Kindern zurückzuführen ist, während die Erwerbsquote von Frauen ohne Kinder anfangs der 90er Jahre stagnierte und leicht sank. Gleichzeitig war die Steigerung der Erwerbsquote mit einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung gekoppelt. In einem Vergleich von Frauen mit und ohne Kinder erwiesen sich die Wachstumsraten ersterer im Bereich der Teilzeitarbeit als konstanter⁴.

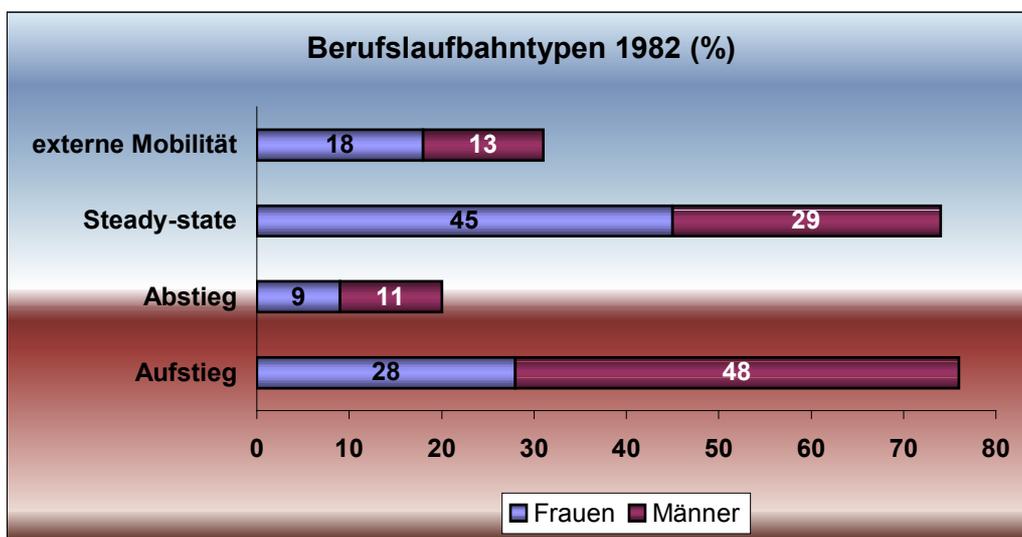
Grenzen der existenzsichernden Erwerbsbeteiligung bei Frauen erwachsen hauptsächlich aus mangelhaften Kinderbetreuungsstrukturen, einem starken Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie mangelnden Aufstiegschancen.

³ Leitner, Andrea/ Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse aus der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie No. 41. IHS Wien. S. 20 ff.

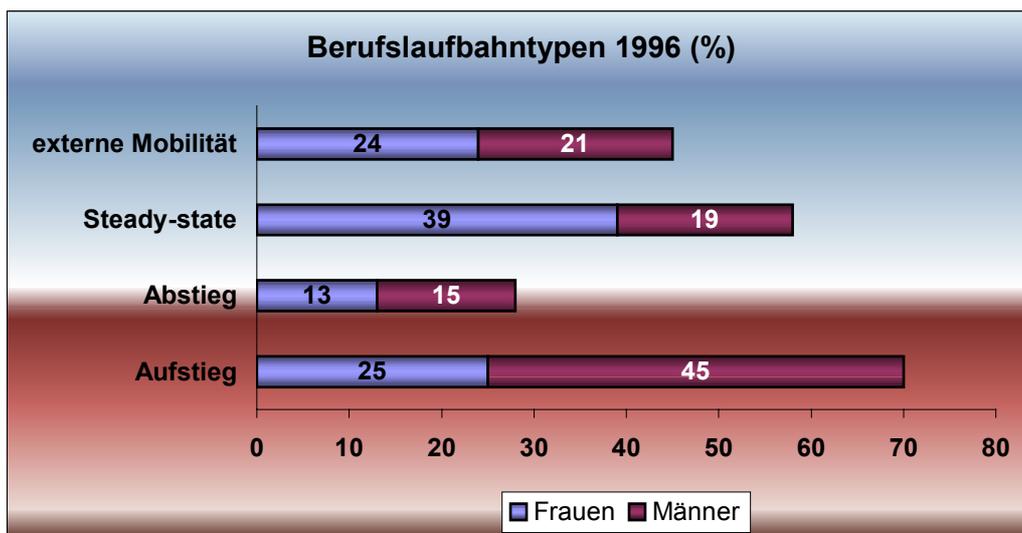
⁴ vgl. a.a.O.: S. 24

Bezugnehmend auf die Entwicklung der Berufslaufbahntypen lässt sich anhand vorliegender Daten feststellen, dass die berufliche Mobilität ein wichtiges Gut geworden ist. Eine Sonderauswertung des Mikrozensus in Österreich zeigt die wesentlichsten Flexibilitätserfordernisse sehr genau: demnach hat die Anforderung der externen Mobilität – also die Bereitschaft, einen anderen als den erlernten Beruf auszuüben, in einen anderen Beruf „auszuweichen“, in eine andere Branche „auszuweichen“ – innerhalb von ca. 14 Jahren (1982 – 1996) bei beiden Geschlechtern sehr stark zugenommen; obwohl Männer im beobachteten Zeitraum eine höhere Steigerung aufweisen als Frauen, sind Frauen nach wie vor in stärkerem Maße von der externen Mobilität betroffen. Von der Mobilität „nach unten“, dem „Abstieg“ sind Männer in stärkerem Maße betroffen als Frauen.

Abb. (3) Veränderungen in der Berufslaufbahn, 2001



Quelle: Mikrozensus – Sonderprogramm, Statistik Austria, 2001

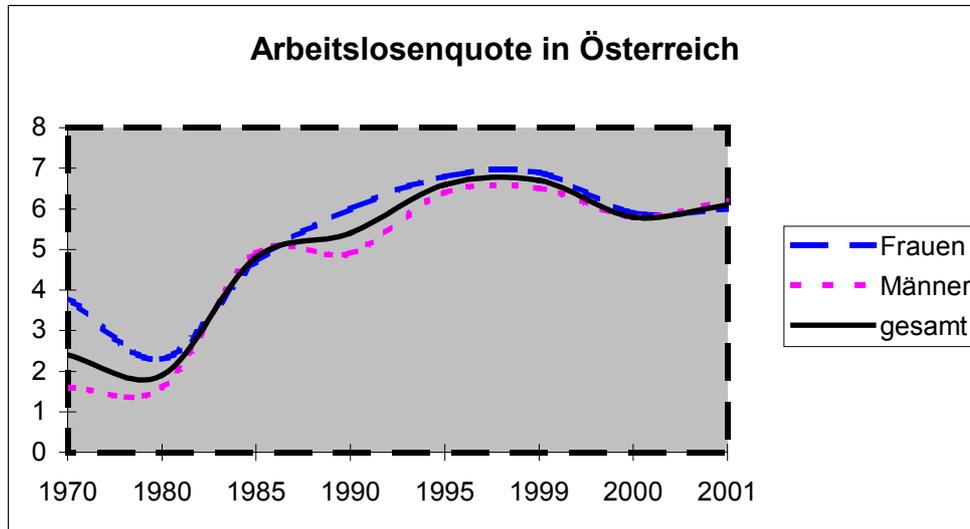


Quelle: Mikrozensus – Sonderprogramm, Statistik Austria, 2001

1.2. Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote⁵ in den letzten 30 Jahren in Österreich.

Abb. (4) Arbeitslosenquote von Frauen und Männern in Österreich, 2000



Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria, 2001

Die vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote in Österreich ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitslosigkeit in Zeiten wirtschaftlicher Rezession weniger stark angestiegen ist als in anderen OECD-Ländern. Dies wiederum ist auf eine hohe makroökonomische Flexibilität der Reallöhne zurückzuführen, das heißt, Reallohnanpassungen finden bei Anzeichen erhöhter Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktentspannung statt⁶.

Die Arbeitslosenrate der Frauen in Österreich erweist sich größtenteils konstant höher als jene der Männer. Damit liegt Österreich im Trend der EU- und Kandidaten-Länder. Bis in die Anfänge der 80er Jahre wurde die höhere Arbeitslosenrate der Frauen in Österreich vor allem mit der bis dato fehlenden Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit begründet. Die Verringerung des Gender Gaps in der ersten Hälfte der 80er Jahre ist vor allem auf branchenspezifisch schlechte Arbeitsmarktlagen zurückzuführen (Baubranche und Industrie), und damit auf einen rasanten Anstieg der Arbeitslosenrate bei Männern. Dies rührt vor allem daher, dass hauptsächlich Männer in diesen stark konjunkturabhängigen Branchen beschäftigt sind⁷.

Seit Mitte der 80er Jahre übersteigt die Arbeitslosenquote der Frauen jene der Männer. Ein Grund dafür ist die sehr stark ausgeprägte Arbeitsmarktsegregation in Österreich. Ein Großteil der Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt verteilt sich im wesentliche auf schlecht bezahlte traditionelle Frauenberufe im Handel, auf Dienstleistungsberufe und Reinigungsberufe. In den typischen Frauenberufen kommt es daher immer wieder zu Engpässen. Ein weiterer Grund ist deren Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Familienarbeit. Die damit einhergehenden Mobilitätseinschränkungen betreffen Frauen in weit höherem Maße als Männer.

⁵ Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen am Arbeitskräftepotential

Arbeitskräftepotential: Summe der unselbständig Beschäftigten (Hauptverbandsdaten) und Arbeitslosen

⁶ vgl. Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In Talos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. S. 254

⁷ vgl. a.a.O. S. 254.

Arbeitslose Frauen in Österreich sind jünger, schlechter qualifiziert und länger arbeitslos als arbeitslose Männer. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die statistisch nachweisbaren Differenzen die Realität in beschränktem Maße abbilden: die sogenannte „Stille Reserve“ ist noch nicht erfasst.

1.3. Einkommensdifferenzen

Verglichen mit den durchschnittlichen Einkommensdifferenzen von Frauen und Männern in der Europäischen Union weisen Frauen und Männer in Österreich die höchste Einkommenskluft auf, gefolgt von Portugal und Deutschland⁸. Im Jahr 1999 betrug das Einkommen von Frauen in Österreich nur 65% des Einkommens von Männern – dabei handelte es sich in diesem Jahr um die größte Einkommensdifferenz – den höchsten Gender Pay Gap – innerhalb der EU.

Betrachten wir die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, so zeigt sich, dass die Vergrößerung der Einkommenskluft in den 90er Jahren mit einer starken Zunahme der Teilzeitarbeit einhergeht⁹. Es mag daher wenig verwundern, dass die Steigerung der Erwerbsbeteiligung vorwiegend auf Frauen mit Kinderbetreuungspflichten zurückzuführen ist¹⁰.

Die Schaffung gesetzlicher Bedingungen zur Reduktion der Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen ändert an den tatsächlichen Verhältnissen nur wenig. Die Einkommenskluft bleibt bestehen. Gründe dafür liegen in einem hoch komplexen und wenig transparenten Einkommenssystem – mit Sonderzulagen, Anerkennung von Vordienstzeiten u.ä., aber auch in starken Einkommensunterschieden nach Berufen und Beschäftigungsstatus, und einer ausgeprägten geschlechterbezogenen Segregation am Arbeitsmarkt. Dies betrifft die vertikale Segregation ebenso wie die horizontale Segregation. Weitere Gründe finden wir in subtilen Mechanismen der Diskriminierung, wie beispielsweise einer unterschiedlichen Klassifikation und Bewertung von „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“.¹¹

Studien zur geschlechterrelevanten Einkommensdifferenz belegen eine eindeutige geschlechterbezogene Entgeltdiskriminierung. Frauen in Österreich verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen, bei gleicher Arbeitszeit, bei gleicher Qualifikation und bei gleicher beruflicher Stellung.¹²

⁸ www.eiro.eurofound.ie

⁹ Pastner, Ulli (2002): The Austrian NAP from a Gender Perspective. FORBA Vienna.

¹⁰ Leitner, Andrea/ Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse aus der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie No. 41. IHS Wien.

¹¹ Institute for Practical Gender Research (2002): Towards a closing of the Gender Pay Gap, Country Report Austria.

¹² Institute for Practical Gender Research (2002)/ Böheim et al (2002).

1.4. Atypische Beschäftigung in Österreich

Begriffsklärungen

Was verstehen wir unter dem Begriff der Atypischen Beschäftigung?

Atypische Beschäftigungen sind Erwerbsformen, die sich hinsichtlich der Arbeitsorganisation und deren Integration in arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Systeme von Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden. Es handelt sich dabei hauptsächlich um

- Freie DienstnehmerInnen
- WerkvertragsnehmerInnen („Neue Selbständige“ im Sozialversicherungsrecht)
- Teilzeitbeschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
- ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen
- LeiharbeiterInnen
- TelearbeiterInnen¹³

Was verstehen wir unter dem Begriff des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses ?

Bosch zufolge handelt es sich dabei um eine „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“¹⁴.

Demnach gewährleistet ein Normalarbeitsverhältnis dreierlei:

- den Schutz der Beschäftigten vor Risiken und Willkür der ArbeitgeberInnen
- eine Verringerung der sozialen Ungleichheit (durch Bindung unternehmerischer Entscheidungsmacht bei Kündigung, etc, und durch soziale Sicherheit)
- eine Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz (stabile Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten Planbarkeit und damit ein höheres Maß an Verlässlichkeit)

Nach Mairhuber müssen diese Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses noch um folgende Perspektiven ergänzt werden:

- das traditionelle Normalarbeitsverhältnis hat hauptsächlich für Männer Gültigkeit;
- die Gewährleistung unbezahlter Versorgungsarbeit durch Frauen ermöglicht das traditionelle Normalarbeitsverhältnis für Männer;
- Transferleistungen und „Familienlohn“ - als Ziel der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik - trugen wesentlich zum Ausschluss der Frauen aus dem Erwerbsarbeitsmarkt bei.

Die (Re)Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt in Österreich erfolgt aus den genannten Gründen vielfach über atypische Beschäftigungsformen.¹⁵

¹³ Vgl. Netzwerk Innovation Diskursgruppenbericht Oktober 2001: „Arbeitswelt und Arbeitsverhältnisse im Umbruch: Beschäftigung schaffen – sozialen Schutz sichern“

¹⁴ Bosch, G (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 219-230

¹⁵ vgl. Mairhuber, Ingrid (2001): „Flexicurity“ – Mindeststandards für eine soziale Absicherung.

1.4.1. Teilzeitarbeit

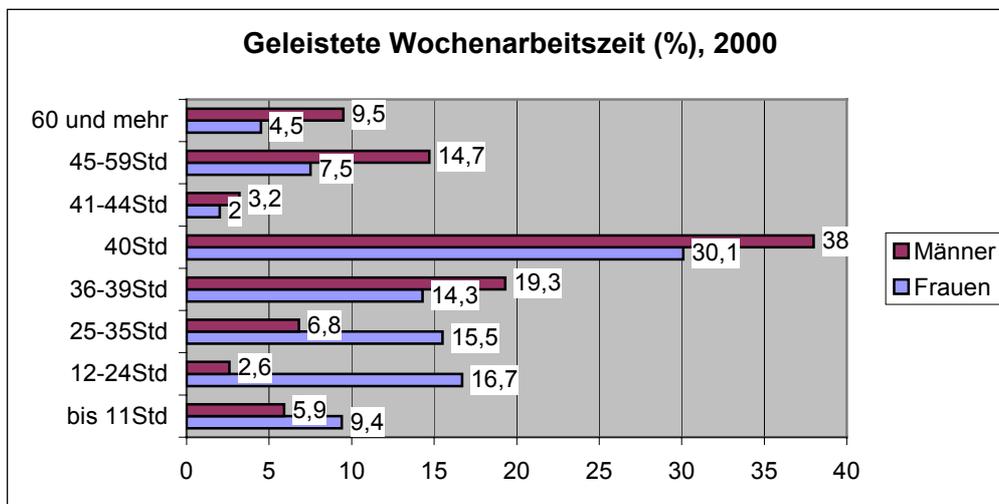
Labour-Force-Konzept (LFK)	Lebensunterhaltskonzept (LUK)
Erfasst alle Erwerbspersonen, deren Arbeitszeit in der Referenzwoche mehr als eine Stunde beträgt (1-35 Wochenarbeitsstunden)	Erfasst Erwerbspersonen, die eine AZ von mindestens 12 Wochenstunden angeben (12-35 Wochenarbeitsstunden)
Teilzeitbeschäftigt sind Personen mit einer Normalarbeitszeit bis zu 35 Stunden, die sich als ‚erwerbstätig‘ bezeichnen	Zusätzlich muss die Einschätzung des Lebensunterhaltes mit ‚erwerbstätig‘ beantwortet werden
schließt geringfügig Beschäftigte ein	schließt geringfügig Beschäftigte aus

Die folgenden Analyseergebnisse beziehen sich auf die Definition von Teilzeitarbeit nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK).

Die Entwicklung der Teilzeitarbeit in den letzten knapp 30 Jahren in Österreich zeigt einen kontinuierlichen Anstieg dieser Beschäftigungsform. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen erwerbstätigen Frauen in Österreich betrug im Jahr 1974 knapp 15%, im Jahr 1997 aber schon 25%. Der entsprechende Anteil teilzeitbeschäftigter Männer stieg von 1% (1974) auf 2,8% (1997). Im Jahr 1999 waren bereits 423.900 Frauen und 60.500 Männer im Ausmaß von 12 – 35 Stunden beschäftigt. Das entspricht einer Teilzeitquote von 31,1% bei den Frauen und von 3,3% bei den Männern.¹⁶

Grundsätzlich handelt es sich bei dieser Beschäftigungsform um eine Domäne der Frauen. Sie stellten im Jahr 1997 insgesamt einen Anteil von 85% aller Teilzeitbeschäftigten, wobei sie in der Regel kürzer arbeiten als ihre männlichen Kollegen. 47% aller Männer, aber 41% aller Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten länger als 25 Stunden wöchentlich. Die folgende Grafik veranschaulicht dieses Ergebnis.

Abb. (5) Geleistete Wochenarbeitszeit 2000



Quelle: Statistik Austria, LFK, 2002

¹⁶ Vgl. Gewerkschaft der Privatangestellten, GPA Frauen (2000): Teilzeit. Die Position der GPA-Frauen.

In absoluten Zahlen stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 171.200 im Jahr 1974 auf 412.000 im Jahr 1997 an. Gleichzeitig kam es zu einem Anstieg der Gesamtbeschäftigung in Österreich. „Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote korrespondiert mit dem Anstieg der Teilzeitarbeit, da der größere Teil des Frauenbeschäftigungszuwachses durch Teilzeit begründet ist. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird durch die frauendominierende Struktur der Teilzeitarbeit (ebenso bei der geringfügigen Beschäftigung) noch verstärkt“.¹⁷

Teilzeitarbeit ist mit mehrerlei Einschränkungen verbunden: einerseits ist Teilzeitarbeit auf bestimmte Berufsfelder und Tätigkeitsfelder beschränkt. Der überwiegende Teil teilzeitbeschäftigter Frauen in Österreich ist in den Wirtschaftsklassen Handel, Gesundheit und Realitäten beschäftigt. Darüber hinaus arbeiteten mehr als 60% aller teilzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 1999 als Hilfsarbeiterinnen, Angelernte oder Angestellte mit Hilfstätigkeiten. Die Differenz der Wochenarbeitszeit zwischen ArbeiterInnen und Angestellten betrug im Jahr 1999 zwischen 1,5 und 2 Stunden (siehe Abb. 7).

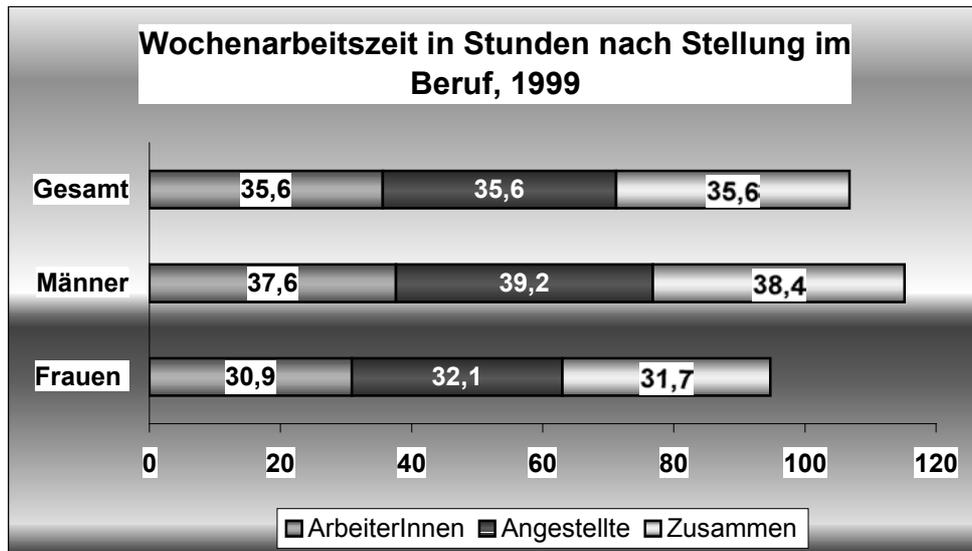
Abb. (6) Teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich nach Berufsschicht (1999)

Berufsschicht	Teilzeitquote (%-Anteil)
Lehrlinge	0,4
Hilfstätigkeit	36,5
Gelernte Tätigkeit	26,6
Mittlere Tätigkeit	20,5
Höhere Tätigkeit	8,5
Hochqualifizierte Tätigkeit	6,2
Führende Tätigkeit in großen Betrieben	1,3

Quelle: GPA Frauen (2000)

¹⁷ Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In Talos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. S. 258

Abb. (7) Wochenarbeitszeit nach Stellung im Beruf, 1999

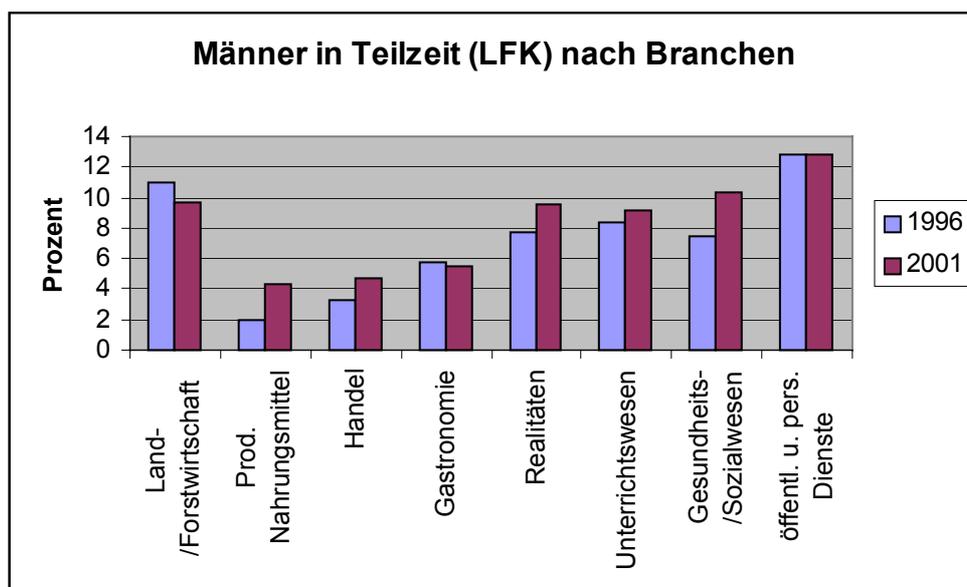


Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria, 2001

Hinzu kommt, dass die Leistungen des sozialen Sicherungssystems im Falle der Teilzeitarbeit keine ausreichende materielle Absicherung gewährleisten. Aus einem niedrigem Teilzeiteinkommen erwachsen geringere Pensionszahlungen, aber auch niedrige Leistungen in Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit.

Wie sieht die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei Männern in Österreich aus?

Abb. (8) Männer in Teilzeitbeschäftigung



Quelle: Mikrozensus 1996 und 2001

Wie wir bereits gesehen haben, zeigt sich bei der Entwicklung der Teilzeitquoten bei Männern in Österreich ein sehr leicht ansteigender Trend in den letzten 30 Jahren (von 0,9%

1974 auf ca. 3% 1999, LUK), obgleich der Anteil der Männer an Teilzeitarbeit nach wie vor sehr klein ist (1999 waren 9 von 10 Teilzeitbeschäftigten Frauen).

Betrachten wir die Verteilung teilzeitarbeitender Männer nach Branchen, so sehen wir einen starken Anstieg im Gesundheits- und Sozialwesen (von 7,5% 1996 auf 10,3% 2001), sowie mäßige Anstiege im Handel, im Unterrichtswesen und in den Realitäten und Unternehmensdienstleistungen. Hierbei handelt es sich einerseits um Branchen, in denen Arbeitszeitreduktionen bislang als notwendige und unerlässliche Strategie zur Burn-Out-Prävention betrachtet wurden, andererseits handelt es sich um Branchen, in denen die Teilzeitbeschäftigung ein wichtiges personalpolitisches Steuerungsinstrument darstellt. Der französischen Soziologin Margaret Maruani zufolge ist die Teilzeitarbeit vor allem in den „Bastionen der Frauenbeschäftigung“ anzutreffen¹⁸. Legen wir den Fokus auf Männer in Teilzeitbeschäftigung, dann finden wir sie hauptsächlich in jenen Branchen, die den „Bastionen der Frauenbeschäftigung“ entsprechen.

Wieso kommt es in diesen Branchen zur Steigerung der Teilzeitquoten bei Männern. Ein Vergleich der Gründe für Teilzeitarbeit bei Männern im Zeitraum von 1997 und 2001 macht äußere Einflussfaktoren deutlich sichtbar: Im Jahr 2001 gaben weit mehr Männer als im Vergleichszeitraum an, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben (Steigerung um knapp 100% zum Vergleichszeitpunkt 1997), gleichzeitig sinkt der Anteil jener die angeben, keiner Vollzeitarbeit nachgehen zu wollen. Familienbezogene Gründe hingegen erfuhren einen leichten Anstieg.

Abb (9) Gründe für Teilzeitbeschäftigung bei Männern in Österreich (1997 und 2001)

Gründe	1997	2001
Familiäre Gründe	16,9%	17,2%
konnte keine Vollzeitstelle finden	8,9%	17,2%
will nicht Vollzeit arbeiten	20,1%	18,5%
Ausbildung	22,7%	18,7%
andere Gründe	25,1%	24,7%
Krankheit	6,3%	3,5%

Quelle: Mikrozensus 1997 und 2001 (Geschlechtsspezifische Disparitäten)

1.4.2. Geringfügige Beschäftigung

Aus Ergebnissen vergleichender internationaler Analysen zur Atypisierung von Arbeitsmärkten¹⁹ geht hervor, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Österreich geringere Verbreitung gefunden haben als in anderen westlichen Ländern. Der Anteil geringfügiger Beschäftigung beträgt beispielsweise in Deutschland ein mehrfaches des entsprechenden Wertes in Österreich.

Ich beziehe mich im folgenden auf die Ergebnisse einer Studie zu atypischen Arbeitsverhältnissen in Österreich von Fink, Riesenfelder und Talos (2001).

¹⁸ Maruani, Margaret (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Döllinger, Irene/ Kraus, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis.

¹⁹ Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Talos, Emmerich: Kurzfassung zum Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügig Beschäftigte und freie DienstnehmerInnen. 2001

Die sozialrechtlichen Regelungen der Geringfügigen Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte in Österreich waren seit dem Jahr 1955 (Stammgesetz des ASVG) aus der Vollversicherung ausgeschlossen. Die verpflichtende Teilversicherung erstreckte sich auf die Unfallversicherung. Daher konnten keine Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung und der Pensionsversicherung geltend gemacht werden. Die namentliche Meldepflicht beim Sozialversicherungsträger wurde mit einer gesetzlichen Novelle im Jahr 1994 eingeführt.

Seit dem Jahr 1998 werden geringfügig Beschäftigte in die Sozialversicherung aufgenommen, wenn sie die Beitragszahlungen leisten („opting-in“). Es handelt sich dabei um eine Freiwilligenselbstversicherung der Kranken- und Pensionsversicherung.²⁰

Wer sind die geringfügig Beschäftigten in Österreich?

Die empirischen Daten einer Längsschnittanalyse mit geringfügig Beschäftigten über die Jahre 1994 bis 1999²¹ lieferten dazu folgende Befunde: Mehr als zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten in Österreich sind Frauen. Die Altersverteilung hat sich in den letzten Jahren nach unten verschoben. Deutlich überrepräsentiert sind Personen bis 24 Jahre, aber auch Ältere ab 50 Jahre. Ersteres muss in Zusammenhang mit dem Umstand gesehen werden, dass der geringfügigen Beschäftigung in mehr als einem Drittel aller Fälle die Funktion eines Nebeneinkommens zukommt (neben einer Ausbildung). Hinzu kommt, dass vor allem Männer unterhalb des Haupterwerbsalters häufig eine geringfügige Beschäftigung ergreifen, was als Hinweis auf die Funktion der geringfügigen Beschäftigung als Einstieg in den Arbeitsmarkt betrachtet werden kann. Fast die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten – hauptsächlich Männer – stieg mit dieser atypischen Beschäftigung in den Arbeitsmarkt ein. Anders verhält es sich bei geringfügig beschäftigten Frauen. Sie sind häufig Wiedereinsteigerinnen, und in 15% aller Fälle erfüllt die geringfügige Beschäftigung die Funktion des Nebenerwerbs neben der Kinderbetreuung.

Betrachten wir die Geschlechterverteilung geringfügig Beschäftigter nach Arbeitsmarktlagen, dann fällt auf, dass die Frauen dort in der Überzahl sind, wo neben der geringfügigen Beschäftigung keine anderen Versicherungsverhältnisse bestehen. Männer sind hingegen häufiger in den Kategorien geringfügige Beschäftigung und unselbständige Beschäftigung bzw. geringfügige Beschäftigung und selbständige Beschäftigung vertreten. Darüber hinaus zeigt sich bei Männern eine stärkere Präsenz im Alter. Männer ab 50 mit Pensionsbezug sind weit häufiger vertreten als Frauen derselben Altersgruppe.

Vorteile und Nachteile der geringfügigen Beschäftigung

Befragt nach den Vorteilen der geringfügigen Beschäftigung nannten die Betroffenen am häufigsten Flexibilität, freie Zeiteinteilung, Nebeneinkommen neben einer Ausbildung und Zeit für Kinderbetreuung. Nachteile, die aus der geringfügigen Beschäftigung erwachsen betreffen hauptsächlich die Einkommenshöhe sowie die damit einhergehende mangelhafte sozialrechtliche Absicherung (das Fehlen der Pensionsversicherung, der Arbeitslosenversicherung, das Fehlen von Sozialleistungen). Es ist daher wenig verwunderlich, wenn etwas weniger als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten

²⁰ vgl. Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In Talos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. S. 273

²¹ Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Talos, Emmerich: Kurzfassung zum Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügig Beschäftigte und freie DienstnehmerInnen. 2001

Alternativen in Form von Teilzeitbeschäftigung (18%), Vollzeitbeschäftigung (15%) bzw. selbständiger Tätigkeit (5%) suchen.

Entscheidend dafür dürfte der Umstand sein, dass geringfügig Beschäftigte, die häufig ein überdurchschnittliches Bildungsniveau aufweisen, auf Arbeitsplätzen mit deutlich unterdurchschnittlichem Bildungsniveau anzutreffen sind. Wie die Analyseergebnisse zeigen, steigt die Zufriedenheit geringfügig Beschäftigter mit dem Tätigkeitsniveau.

Hinzu kommt, dass die Einkommenslage geringfügig Beschäftigter als prekär bezeichnet werden kann. Zwei von drei geringfügig Beschäftigten beziehen ein Gesamteinkommen von unter € 363.37 monatlich, wobei Frauen mit einem durchschnittlichen Gesamteinkommen von € 401.45 monatlich deutlich niedriger liegen als Männer mit einem durchschnittlichen Gesamteinkommen von € 629.29 monatlich.

Das Armutsrisiko fällt bei geringfügig Beschäftigten deutlich höher aus als im österreichischen Gesamtschnitt. Auf der Basis des Pro-Kopf-Einkommens verfügt jedeR fünfte geringfügig Beschäftigte über ein monatliches Einkommen unter € 625. Für Männer wiegt dieser Umstand schwerer als für Frauen. Geringfügig beschäftigte Männer leben seltener in Partnerschaft und müssen daher mit diesem Einkommen ihr Auskommen finden, wohingegen bei geringfügig beschäftigten Frauen das Einkommen sehr oft als Nebenverdienst zum Einkommen des Partners dient.

1.4.3. Freie DienstnehmerInnen

Im Jahr 1996 wurde in Österreich der Beschäftigungstyp des freien Dienstverhältnisses eingeführt. Damit wurden Personen mit arbeitnehmerähnlichen Werkverträgen und freien Dienstverträgen, die bis dato in keine Form der Sozialversicherung eingebunden waren, in den regulären Arbeitsmarkt integriert. Die regierenden Parteien argumentierten mit einer Gegensteuerung zur „Flucht aus der Sozialversicherung“, als sie im Jahr 1996 die Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) für Personen mit Werkverträgen und freien Dienstverträgen einführten.

Die folgenden Befunde beziehen sich auf eine empirische Analyse der Hauptverbandsdaten der Sozialversicherungsträger über die Jahre 1996 – 2000, in welcher eine Stichprobe aus allen freien DienstnehmerInnen gezogen wurde. Zusätzlich wurden themenzentrierte Interviews durchgeführt.²²

Freie DienstnehmerInnen in Österreich setzten sich zu 53% aus Männern zusammen, wobei Personen unter 24 Jahren und Personen über 50 Jahren überrepräsentiert sind. Insgesamt sind freie DienstnehmerInnen deutlich jünger als die Gesamtheit der Beschäftigten in Österreich, und sie sind in urbanen Regionen anzutreffen – mehr als die Hälfte der freien DienstnehmerInnen ist in Wien tätig.

Der größte Teil der freien DienstnehmerInnen (36%) strebte mit der Aufnahme dieser Beschäftigungsform eigentlich einen Wechsel zu einem regulären unselbständigen Beschäftigungsverhältnis an. In der Hälfte all dieser Fälle scheint das auch – wenn auch nicht im selben Unternehmen – zu gelingen. Weiters wird diese Beschäftigungsform häufig zum Zwecke eines Nebeneinkommens neben einer Ausbildung gewählt oder als Beschäftigungsform neben einer unselbständigen Beschäftigung.

²² Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Talos, Emmerich: Kurzfassung zum Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügig Beschäftigte und freie DienstnehmerInnen. 2001

Etwas mehr als die Hälfte der freien DienstnehmerInnen hat im gesamten Beobachtungszeitraum auch eine unselbständige Beschäftigung ausgeübt. Männer waren darunter deutlich überrepräsentiert. Frauen hingegen waren in der Gruppe der allein in freien Dienstverhältnissen befindlichen Personen überrepräsentiert.

Hinsichtlich der Beschäftigungsdauer ist zu vermerken, dass sie im angegebenen Beobachtungszeitraum beständig abgenommen hat. Kurze Dienstverhältnisse – bis zu einem Monat – haben sich innerhalb eines Jahres (1997-1998) fast verdreifacht, von 6% auf 17%.

Freie DienstnehmerInnen weisen – ähnlich wie geringfügig Beschäftigte – ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau (im Vergleich mit dem Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen Österreichs) auf und sind auf Arbeitsplätzen mit unterdurchschnittlichem Niveau beschäftigt. Die Situation hat sich im Jahr 1997 noch verschärft: es kam in diesem Jahr zur vermehrten Präsenz von mittleren und niedrigeren Tätigkeiten, was sich letztlich auch in einer Verringerung des Einkommensniveaus widerspiegelte.

1.4.4. Befristete Beschäftigung

„In Österreich gibt es kein Hindernis für die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses“²³. Es gilt allerdings die Beschränkung, befristete Beschäftigungen nur einmal auf höchstens drei Monate zu verlängern.

Die Anzahl befristeter Dienstverhältnisse in Österreich wurde erstmals im Jahr 1995 erfasst (Arbeitskräfteerhebung der EU). In diesem Jahr waren 6% aller Arbeitsverträge befristet (Lehrlinge inkludiert). Bei den Gründen für die Befristung handelt es sich in der Hälfte aller Fälle um Ausbildungsverträge, gefolgt von Arbeitsverträgen auf Probe. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich in den Befristungsgründen ein deutlicher Gender Gap im Bestreben, eine Dauerstelle zu finden. Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, keine Dauerstelle gefunden zu haben. Darüber hinaus verfügen sie viel häufiger als Männer über einen Arbeitsvertrag auf Probe. Männer hingegen verfügen in stärkerem Maße über Ausbildungsverträge als Frauen, der entsprechende Gender Gap lag im Jahr 1997 bei 19%.

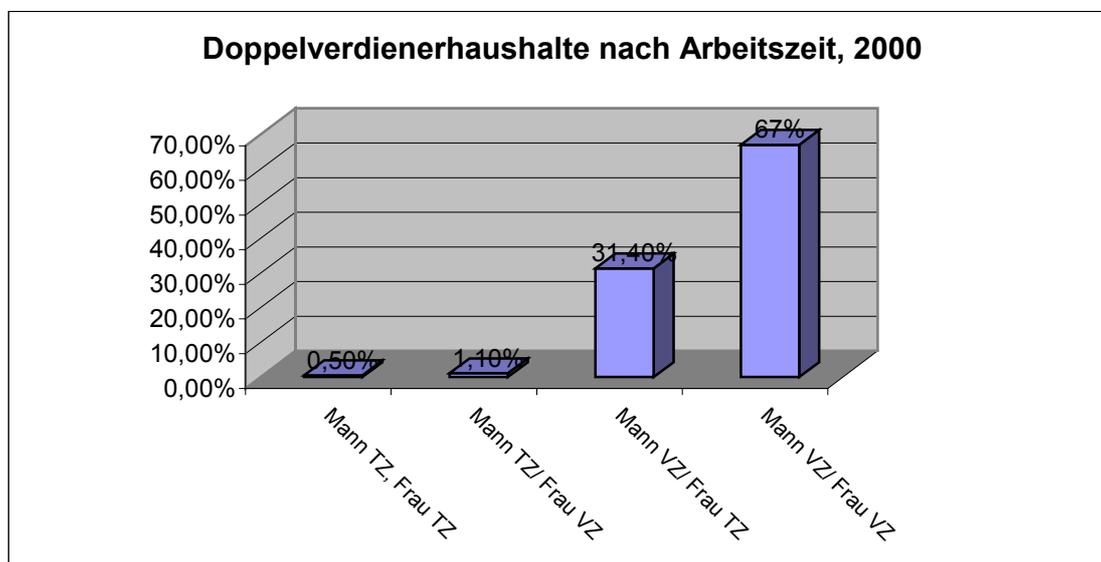
²³ Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In Talos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. S. 270

1.5. Beschäftigung, Arbeitszeit und die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie bei Männern und Frauen in Österreich

Dem Anstieg der Frauenerwerbsquote in Österreich in den 90er Jahren entspricht eine Zunahme der Doppelverdienerhaushalte im selben Zeitraum, jener Haushalte, in denen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dieser Trend entspricht einem gesamteuropäischen Phänomen. Demzufolge kam es zur selben Zeit zu einem Absinken jener Alleinverdiener-Haushalte, in denen ein (zumeist männlicher) Partner einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die Partnerin aber zu Hause bleibt²⁴.

Wie sehen die Arbeitszeitmuster in den Doppelverdienerhaushalten aus ? Grundsätzlich lässt sich gleich vorweg festhalten: Alternative Arbeitszeitmuster wie Teilzeitarbeit beider Partner bzw. „Mann Teilzeit, Frau Vollzeit“ kommen nur sehr selten vor.

Abb. (10) Arbeitszeiten in Paarhaushalten (beide Partner sind erwerbstätig), 2000



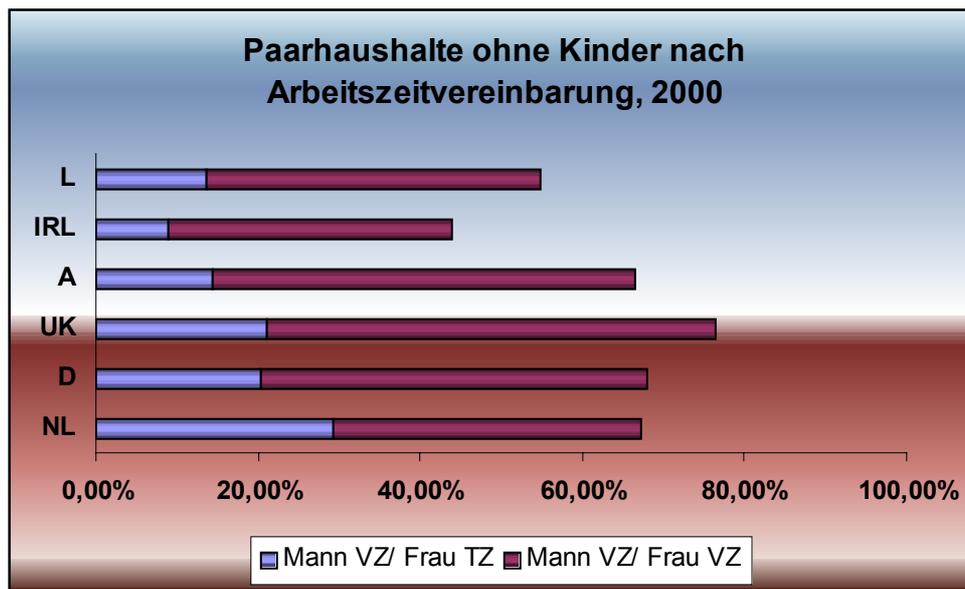
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Wie die Abbildung zeigt, handelt es sich bei den Vollzeit-Doppelverdienerhaushalten, jenen Haushalten also, in denen beide Partner einer Vollzeitarbeit nachgehen, um die häufigste Form der Doppelverdienerhaushalte. In mehr als zwei Drittel aller Doppelverdienerhaushalte Österreichs gehen beide Personen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die 1,5-Verdiener-Haushalte machen immer noch knapp ein Drittel aller Doppelverdienerhaushalte aus. Österreich liegt damit im EU-Vergleich im Mittelfeld.

Erwartungsgemäß ist der Anteil der Vollzeit-Doppelverdienerhaushalte bei Paaren mit Kindern geringer als bei kinderlosen Paaren. Kinder haben in der Regel eine starke Auswirkung auf die Arbeitszeitvereinbarungen beider Partner: Vollzeit-Doppelverdienerhaushalte sinken und 1,5-Verdiener-Haushalte (Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit) steigen. Die stärkste diesbezügliche Auswirkung im EU-Vergleich zeigt sich in den Niederlanden, gefolgt von Deutschland, England und Österreich.

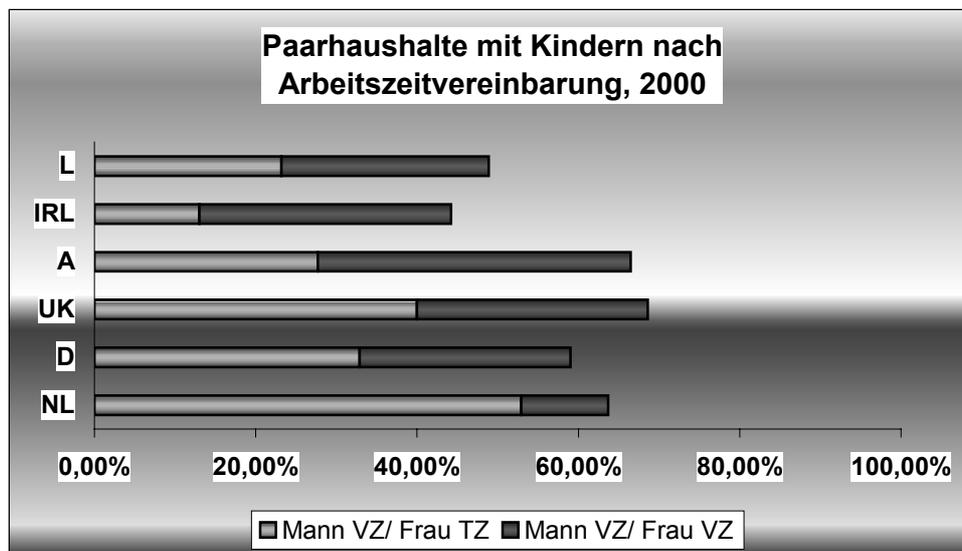
²⁴ Franco, Ana/ Winqvist, Karin: Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren. Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Thema 3 – 9/2002. Europäische Gemeinschaft.

Abb. (11) Arbeitszeitvereinbarung; Paarhaushalte ohne Kinder



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Abb. (12) Arbeitszeitvereinbarung; Paarhaushalte mit Kindern



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit überwiegt in Österreich – sowie in der gesamten EU – das Muster, dass beide Partner in Vollzeitbeschäftigung einer langen Vollzeitbeschäftigung nachgehen (40 Stunden und mehr). Dies gilt sowohl für Paare mit Kindern als auch für Paare ohne Kinder. Dasselbe Muster zeigt sich bei den 1,5-Verdiener-Haushalten mit und ohne Kinder: Männer arbeiten in der Regel 40 und mehr Stunden und die Partnerin in Teilzeitbeschäftigung arbeitet zumeist mehr als 20 Stunden (lange Teilzeitarbeit). „Gerechte Arbeitszeitmodelle“, gemeint sind Arbeitszeitvereinbarungen, die einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit entsprechen, kommen in österreichischen Haushalten nur sehr selten vor. Sie könnten sich in den statistischen Daten beispielsweise in Form mittlerer Vollzeitbeschäftigung in Kombination mit langer Teilzeitbeschäftigung abbilden. Solche Kombinationen finden wir im EU-Vergleich hauptsächlich in Frankreich

(dort in der Hälfte aller Doppelverdiener-Haushalte) und in Belgien (wo sie etwa 40% der Doppelverdiener-Haushalte ausmachen).

2. Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen

Gleichstellungspolitik in Österreich setzt bei Frauen an.

Basis dafür ist eine ausgeprägt patriarchale Grundstruktur im gesellschaftlichen, politischen und familiären Bereich zu Beginn des letzten Jahrhunderts und eine fortdauernde Reproduktion der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Die politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Bedingungen hierzulande wirken mit an der Reproduktion einer geschlechtshierarchischen Ordnung, die gekennzeichnet ist durch ungleiche Verteilung von Ressourcen und durch ungleiche Partizipation und Repräsentation der Geschlechter. Die Demokratisierungsprozesse des 20. Jahrhunderts haben der Geschlechtergleichstellung politisches Gehör verschafft, haben jedoch nicht bewirkt, dass der gleichen rechtlichen Behandlung eine „de facto“ Gleichstellung entspricht. Tatsächlich finden Frauen und Männer in Österreich noch nicht dieselben Bedingungen vor und haben folglich nicht dieselben Chancen. Die starke Segregation des Arbeitsmarktes, die unterschiedliche Bewertung und Entlohnung der Erwerbsarbeit, das hauptsächlich mit Frauen assoziierte Problem der (Un)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die traditionell geschlechtliche Trennung von Öffentlichem und Privatem sind noch nicht aufgehoben²⁵.

Entsprechende Steuerungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter auf arbeitsmarktpolitischer Ebene hatten bis dato vor allem ein Ziel: Den Abbau der österreichweit sehr stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.

2.1. Steuerungsmaßnahmen gegen starke Segregationslinien am Arbeitsmarkt: Die Frauenförderung

Im folgenden beziehe ich mich auf Interviews mit ExpertInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik sowie Zuständige für Fragen der Frauenförderung bzw. Geschlechtergleichstellung. Die Interviews wurden im Rahmen des Forschungsprojekts Work Changes Gender durchgeführt.

Erste Ansätze zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt gehen auf Initiativen unabhängiger Frauenprojekte in den 80er Jahren zurück. Sie legten den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf berufliche Neuorientierung bei Frauen in Richtung männerdominierte Berufe. Die Resultate ihrer Arbeit waren ernüchternd: Nach erfolgreicher beruflicher Neuorientierung und entsprechender Qualifizierung kam es zu enormen Problemen bei der Arbeitsaufnahme. Ein beträchtlicher Teil der qualifizierten Frauen konnte damals keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz finden.

Ende der 80er Jahre wurden erste gemeinsame Maßnahmen der unabhängigen Frauenprojekte und des Arbeitsmarktservice (damals noch Arbeitsamt) durchgeführt. Es handelte sich dabei unter anderem um sogenannte „niederschwellige“ Maßnahmen, Maßnahmen also, die niedrigqualifizierten arbeitslos gemeldeten Frauen berufliches Training, höhere Qualifizierung bzw. Ausbildungen in untypischen Berufen gewährleisten sollten. Aufgrund

²⁵ Vgl. Pelinka, Anton/ Rosenberger, Sieglinde (2000): Österreichische Politik. S. 183 ff.

der bisherigen Erfahrungen mit dem problematischen Aspekt der Arbeitsaufnahme wurde das Angebot erweitert: Das Arbeitsmarktservice unterstützte neue und innovative Modelle wie die „duale Ausbildung“ (Ausbildung innerhalb und außerhalb des Unternehmens). Auf diese Weise wurden erste Schritte in die Unternehmen vollzogen.

In den 90er Jahren folgte eine Periode erneuter Traditionalisierung. Innovative Modelle der beruflichen Neuorientierung mussten der Qualifizierung für traditionelle Berufe Platz machen. Arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen zufolge sind die Gründe dafür vorwiegend in einem ökonomischen aber auch gesellschaftspolitischen Klima zu finden, das der Vermittlung arbeitsloser Personen einen höheren Stellenwert einräumte als der Qualität von Beruf und Arbeitsplatz. Sogar in der sich in den 90er Jahren entwickelnden IT-Branche kam es sehr bald zu einer eindeutigen geschlechterrelevanten Verteilung von Männern in den attraktiveren Bereichen der Systementwicklung und Frauen im Bereich der Anwendungen.

Derzeit ist ein bemerkenswerter Anstieg der Frauenerwerbsquote in Österreich zu verzeichnen, wobei die Steigerung der Erwerbsquote vor allem auf den beruflichen Wiedereinstieg bei Frauen mit Kindern zurückzuführen ist. Dies bedeutet aber auch, dass die zunehmende Partizipation der Frauen mit einem Anstieg der Teilzeitquote einhergeht. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind hierzulande immer noch mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten, geringen Qualifikationsanforderungen und geringem Einkommen verbunden. Gut qualifizierte Erwerbspersonen in Teilzeitbeschäftigung sind eine marginale Gruppe in Österreich. Daher lässt sich der Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei Frauen als quantitative Größe feststellen, die letztlich auch zur Erweiterung der eklatant hohen Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen beigetragen hat: „Es ist eine quantitative Bewegung und eine qualitative Stagnation“ sagt eine der befragten Arbeitsmarktexpertinnen dazu.

Arbeitsmarktpolitische Steuerungsmaßnahmen zur Herstellung der Geschlechtergleichstellung in Österreich waren hauptsächlich auf die Minimierung der horizontalen Segregation gerichtet, die vertikale Struktur wurde davon nur wenig bis gar nicht betroffen. Grundsätzlich gilt, dass die Segregationslinien am österreichischen Arbeitsmarkt immer noch bestehen, konkrete Durchbrüche und wesentliche Entwicklungen gegen die Erstarkung der geschlechterrelevanten Segregation haben nicht stattgefunden.

2.2. Welche Rolle spielen Männer im Gender Mainstreaming Prozess?

Geschlechterbezogene Arbeitsmarktpolitik der letzten 20 Jahre bedeutete de facto Frauenförderung. Männer wurden bislang als relevante arbeitsmarktpolitische Zielgruppe im Rahmen der Geschlechtergleichstellung nicht wahrgenommen.

Bezogen auf die Strategie des Gender Mainstreaming ist es den befragten ArbeitsmarktexpertInnen zufolge höchste Zeit, den Fokus der Geschlechtergleichstellung zu erweitern und Männer als relevante künftige Zielgruppe anzusprechen. Dies sollte in zweifacher Hinsicht geschehen:

- 1) Zum einen geht es darum, die starre Verknüpfung von Versorgungs- und Betreuungsarbeit mit Frauen aufzulösen und Männer als aktive Betreuer und Versorger in nicht ausschließlich monetärer Hinsicht anzusprechen. Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene wurden Männer bislang in dieser Hinsicht diskriminiert – darin sind sich die ExpertInnen einig. Die Diskriminierung bezieht sich dabei vor allem auf den Umstand, dass Vereinbarungsfragen bei erwerbslosen Männern nicht

wahrgenommen wurden. Konkret wurden und werden Vollzeitbeschäftigung sowie geographische und zeitliche Mobilität als unhinterfragte Gegebenheit vorausgesetzt.

- 2) Darüber hinaus sollten Männer in jene Berufe Eingang finden, die bislang deutlich von Frauen dominiert wurden (=segregierte Frauen-Berufe). Auf diese Weise soll – analog zu entsprechenden Ansätzen in der bislang praktizierten Frauenförderung – der stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegen gearbeitet werden.

Welche Rolle spielen Männer in der Strategie des Gender Mainstreaming ?

Die Position der Männer sowie deren Funktion im Rahmen der Geschlechtergleichstellung wurde bisher auf sehr unterschiedliche Weise diskutiert und wahrgenommen:

- 1) Zum einen wurden Männer in Führungspositionen als potentielle Partner im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen und Institutionen betrachtet. Ihre Funktion bestand darin, Gender Mainstreaming als wesentliche Strategie der Geschlechtergleichstellung anzuerkennen sowie den Prozess der Implementierung des Gleichstellungsgrundsatzes voranzutreiben. Gefordert wurde das „commitment“, die Anerkennung und das Engagement von zumeist männlichen Führungskräften.
- 2) Mit Gender Mainstreaming entstand eine neue Konkurrenzsituation für Männer und Frauen. Männer werden als „Konkurrenten“ von Frauen und „Eindringlinge“ im Feld der Geschlechtergleichstellung wahrgenommen. Die häufig von Frauen geäußerten diesbezüglichen Bedenken betreffen den Umstand, dass die aktive Rolle von Männern im Gender Mainstreaming Prozess zur Aushöhlung der bislang erarbeiteten Frauenförderung führen kann und dass auf diese Weise die altbekannten hegemonialen Verhältnisse²⁶ wiederhergestellt werden. Frauen bringen daher auf dem neu entstandenen Markt von Gender Mainstreaming -Angeboten und langsam anlaufenden –Nachfragen ihre „Standortvorteile“ ein und stehen den männlichen Gender Experten zum Teil sehr skeptisch gegenüber.
- 3) Männer werden als Rivalen im Zuge der Neuverteilung vorhandener Ressourcen betrachtet und gleichzeitig als „potentielle Verlierer“. Warum potentielle Verlierer? Die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming erfordert eine Umverteilung und Neustrukturierung des Arbeitsmarktes. Neu an der geschlechtergerechten Verteilung der Ressourcen am Arbeitsmarkt ist vor allem die Perspektive. Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Frauenförderung ging es beständig um eine Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, Männer waren davon nur peripher betroffen. Nun geht es aber um eine gerechte Aufteilung vorhandener Ressourcen, was konsequenterweise einer Verringerung der Ressourcen auf Seiten der Männer gleichkommen muss. Im Falle einer konsequenten Umverteilung vorhandener Ressourcen werden Männer zu Verlierern solange kein „Gewinn“ auf ihrer Seite definiert werden kann. Wenn Arbeitszeitreduzierung mit Verlust gleichgesetzt wird und die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben mit einem „Bruch“, einem „Knick“ einer „Störung“ der Erwerbskarriere beschrieben wird, dann haben wir es bei Männern, die alternative Lebens- und Erwerbsverläufe aufweisen, mit Verlierern zu tun. Wenn wir den Fokus dieses Diskurses auf die Geschlechtergerechtigkeit legen und uns von der Rolle des Breadwinners verabschieden, dann haben wir es mit Gewinnern zu tun²⁷. Es geht darum, einen neuen Diskurs anzulegen.

²⁶ Connell, Robert W. (1995) Masculinities. Oxford

²⁷ Holter Oystein Gullvag (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Copenhagen: Oystein Gullvag Holter and Nordic Council of Ministers

Literatur

Böheim, Rene/ Hofer, Helmut/ Zulehner, Christine (2002): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. In: Kurswechsel 1/2002. S. 50-56.

Bosch, G (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 219-230

Connell, Robert W. (1995): Masculinities. Oxford

Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Talos, Emmerich: Kurzfassung zum Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügig Beschäftigte und freie DienstnehmerInnen. 2001

Eurostat: EU-Arbeitskräfteerhebung 2000.

Franco, Ana/ Winqvist, Karin: Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren. Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Thema 3 – 9/2002. Europäische Gemeinschaft.

Gewerkschaft der Privatangestellten, GPA Frauen (2000): Teilzeit. Die Position der GPA-Frauen

Holter Oystein Gullvag (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Copenhagen: Oystein Gullvag Holter and Nordic Council of Ministers

Institute for Practical Gender Research (2002): Towards a closing of the Gender Pay Gap, Country Report Austria.

Kirisits, Marcel (2002): Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für die Steiermark.

Leitner, Andrea/ Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse aus der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie No. 41. IHS Wien.

Mairhuber, Ingrid (2001): „Flexicurity“ – Mindeststandards für eine soziale Absicherung. Überarbeitetes Referat zur Veranstaltung: „ Aus der Norm: Atypische Beschäftigung – geschlechtsspezifische Trends, BAWAG Hochholzerhof,, am 18.6.2001.

Maruani, Margaret (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Döllinger, Irene/ Kraus, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis.

Netzwerk Innovation Diskursgruppenbericht Oktober 2001: „Arbeitswelt und Arbeitsverhältnisse im Umbruch: Beschäftigung schaffen – sozialen Schutz sichern“

Pastner, Ulli (2002): The Austrian NAP from a Gender Perspective. FORBA Wien.

Pelinka, Anton/ Rosenberger, Sieglinde (2000): Österreichische Politik.

Statistik Austria: Mikrozensusdaten 1996

Statistik Austria: Mikrozensusdaten 2000

Statistik Austria: Mikrozensusdaten 2001

Statistik Austria: Mikrozensusdaten 2002

Talos, Emmerich (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. 1999

www.eiro.eurofound.ie