



Doris Doblhofer
Zita Küng



Gender Mainstreaming

Gleichstellungsmanagement
als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch



Springer

Doris Doblhofer

Zita Küng

Gender Mainstreaming

Doris Doblhofer
Zita Küng

Gender Mainstreaming

**Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor
– das Praxisbuch**

Mit 22 Abbildungen, 37 Tabellen und 24 Cartoons

Doris Doblhofer

Bergstrasse 10
A-5020 Salzburg
www.dorisdoblhofer.at
e-mail: beratung@dorisdoblhofer.at

Zita Küng

EQuality – Agentur für Gender Mainstreaming
Stauffacherstrasse 149
CH-8004 Zürich
www.gendermainstreaming.com
e-mail: equality@gendermainstreaming.com

ISBN-13 978-3-540-75419-0 Springer Medizin Verlag Heidelberg

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

Springer Medizin Verlag

springer.com
© Springer Medizin Verlag Heidelberg 2008

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Produkthaftung: Für Angaben über Dosierungsanweisungen und Applikationsformen kann vom Verlag keine Gewähr übernommen werden. Derartige Angaben müssen vom jeweiligen Anwender im Einzelfall anhand anderer Literaturstellen auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

Planung: Joachim Coch
Projektmanagement: Joachim Coch
Copy Editing: Daniela Böhle, Berlin
Design: deblik, Berlin
Einbandfoto: © Agb, www.fotolia.de

SPIN 11977872

Satz: TypoStudio Tobias Schaedla, Heidelberg
Cartoons: Claudia Styrsky, München; e-mail: sty@gmx.de

Vorwort

Einleitung

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Thema, zu dem es sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Wirklichkeit gibt: Viele Menschen nehmen subjektiv in ihrem Alltag keine Benachteiligungen wahr, andere erleben sie direkt und unmittelbar am eigenen Leib. Nicht nur die Expert/innen, sondern vor allem auch die »nackten« Zahlen zeichnen ein klares Bild davon, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch lange nicht erreicht ist. Dafür gibt es viele unterschiedliche Indikatoren, von denen die vertikale Segregation nur einen darstellt. So wird die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen noch einige Zeit brauchen, um definitiv umgesetzt zu sein.

Lange Zeit wurde das Thema Gleichstellung als »soziale« Angelegenheit eingestuft, ein Nischenthema, für die Zeiten, wenn alles andere gut läuft und wir keine anderen Probleme haben.

Mittlerweile hat nicht nur die Europäische Union erkannt, dass dies einer groben Fehleinschätzung gleichkommt. **Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat bedeutenden Einfluss auf das Wohlbefinden der Menschen UND die wirtschaftliche Entwicklung in unseren Ländern.** Gerade durch die Entwicklung der Bevölkerung, die in praktisch allen europäischen Ländern ähnlich verläuft und von einer seit den 70er-Jahren dramatisch niedrigen Geburtenrate geprägt ist, kommt der traditionellen »Frauen an den Herd zu Kinder, Küche und Kirche«-Politik einer fatalen Verschwendung wichtiger Ressourcen gleich. Eine gesunde Bevölkerungsentwicklung und ein damit einhergehendes Wirtschaftswachstum werden nur möglich sein, wenn Männer **und** Frauen in ihren ähnlichen bzw. unterschiedlichen Lebensbedürfnissen und -entwürfen unterstützt und diese nicht durch überkommene Rollenerwartungen behindert werden. Dies bedeutet unter anderem, dass Väter und Mütter ihr Elternsein mit ihrem Beruf sowie Frauen und Männer ihre Freizeit mit den beruflichen Verpflichtungen gut vereinbaren können und dass Männer wie Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen ganz selbstverständlich und ausgewogen zu finden sind. Es bedeutet, dass Frauen nicht mehr leisten müssen als Männer, um in ihren Kompetenzen anerkannt zu werden und niemand mehr den Kopf schüttelt, wenn ein Mädchen einen technischen Beruf wählt. Es heißt auch, dass junge Männer sozial orientierte Berufe (wie Kindergärtner und Pfleger) genauso selbstverständlich ihren Neigungen nach ergreifen, wie sie später auch als Väter ihren Teil der Elternzeit nehmen. Es bedeutet, dass Frauen in allen politischen Ämtern zu finden sind und Aufsichtsräte keine Männerklubs mehr bleiben. Sie können diese Aufzählung sicherlich selber fortsetzen.

Eine wichtige Bitte für Ihre persönliche Ergänzung dieser Liste: Denken Sie nicht nur an »Beschäftigung und Soziales«. Denn letztlich hat **jede** Aktivität, und **jede** Strategie, die sich auf Menschen bezieht, eine Auswirkung auf die Geschlechter und damit auf das Geschlechterverhältnis. Es geht also auch um Bildung, Gesundheit, Raumplanung, Gesetzgebung und Rechtsprechung, Kunst und Kultur, Verteidigung, Wissenschaft, Finanzen, Umweltschutz und vieles, vieles mehr.

WER muss die Veränderung durchführen?

Dies führt uns direkt zur **Frage der Verantwortung**. Wer trägt die Verantwortung für die aktuelle Situation? Und wer muss hier aktiv werden und handeln? Gerne wird bei solchen Fragen

auf die anderen gezeigt: die Regierung, die Interessensvertreter/innen, die Unternehmensleitung, die Frauen, die Schulen, die Kindergärten, die Eltern usw.

Für uns ist die Antwort sehr klar und eindeutig: Verantwortlich für die Situation sind die sog. relevanten Akteur/innen – die Personen also, die im jeweiligen Bereich die Entscheidungskompetenz innehaben. Also die Regierungschefin für die Regierung und die Nation, der Minister für sein Ministerium, die Geschäftsführerin für ihr Unternehmen und der Manager für seinen Verantwortungsbereich, die Mitglieder eines Teams für ihr Team und die Familienmitglieder für die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie. Damit Sie uns nicht missverstehen: Es geht hier nicht um Schuld, sondern ausschließlich um die Frage, wer hier verantwortlich ist für aktives Gestalten und Handeln, wer also auch **in der Lage ist** und aktiv werden, sprich Entscheidungen treffen kann. So einfach ist es also.

Die Frage kann noch weiter modifiziert heißen: In welchem Bereich sind **Sie** verantwortlich für die (Mit-)Gestaltung des Geschlechterverhältnisses? Sie müssen sich dabei nicht nur auf den beruflichen Bereich beschränken.

Jenseits des ganz persönlichen Beitrags, den jede Person zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann, ist es uns ein Anliegen, in diesem Zusammenhang die Entscheidungsträger/innen nochmals besonders hervorzuheben. Sie haben den größten Einfluss und den weitesten Wirkungsgrad.

Und WIE sollen Sie das nun tun? Auch diese Frage ist wichtig. Dieses Praxisbuch versteht sich als 100%ige Unterstützung für Ihre Bemühungen zur Umsetzung. Es versorgt Sie mit den Basics und gleichzeitig mit einer Reihe von sehr wertvollen und unterschiedlichen Instrumenten, also dem ganz konkreten Wie. Sie erlangen ein Wissen über wesentliche Gleichstellungsziele und -strategien, geschlechterbezogene Zusammenhänge und relevante betriebliche Handlungsfelder, über mögliche Abwehrmuster und die ganz spezielle Rolle der Führungskräfte für das Gender Equality Management. Das Gender Mainstreaming System gibt Ihnen eine Landkarte in die Hand, die Sie Schritt für Schritt beim Aufbau und der konsequenten Institutionalisierung in Ihrem Unternehmen begleitet. Die Verankerung der Gleichstellung in Strukturen und Prozessen ist eine wesentliche Unterstützung für eine nachhaltige Zielerreichung. Nicht, um die Bürokratie zu erhöhen, sondern um die optimale Nutzung der Ressourcen in Ihrem Betrieb zu fördern. Fragen Sie die Expert/innen um Rat, wenn es um die konkrete Übertragung in Ihr Unternehmen geht.

Bleibt zum Abschluss nur mehr die Frage nach dem: **WO sollen Sie beginnen?** Hier ein Tipp vorweg: Sicherlich finden Sie viele andere Bereiche, in denen es »noch wichtiger« ist, etwas zu tun und etwas zu verändern (z. B. in der Erziehung der Kinder, in der Schule, in der Gesetzgebung usw.). Und sicherlich ist es dort auch wichtig.

Wir bitten Sie, unabhängig von den anderen wichtigen Handlungsfeldern, konzentrieren Sie sich auf **Ihren** Verantwortungsbereich, auf das, was **Sie** gestalten können. Und auch da sind wir uns sicher, dass Sie Möglichkeiten finden, die Geschlechterverhältnisse zu verbessern und die Welt damit zu verschönern.

Und wo sollen Sie in Ihrem Bereich beginnen? Folgen Sie einfach unserem allgemeinen Vorschlag für die Umsetzung: Führen Sie eine Analyse der Ausgangssituation durch (dazu finden Sie im Handbuch viele Instrumente), identifizieren Sie die Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf und hohen Wahrscheinlichkeiten zu einer erfolgreichen Umsetzung, setzen Sie entsprechende Ziele und führen Sie die dazu geplanten Maßnahmen durch. Im Controlling der Ergebnisse finden Sie wichtige Informationen für die weiteren Schritte, Kurskorrekturen, Verbesserungen und neuen Ziele.

Uns bleibt an dieser Stelle, Ihnen dabei viel Erfolg zu wünschen!

Sprache schafft Wirklichkeit

Wir wissen um die Bedeutung, welche die Sprache für uns alle hat: Sprache beschreibt Wirklichkeit und erzeugt sie, Sprache kann uns ausschließen oder abbilden und ansprechen. Es ist für uns selbstverständlich, Männer und Frauen vorkommen zu lassen, wenn denn beide gemeint sind. So bildet eine geschlechtergerechte Sprache auch einen unserer Equality Standards (► Kap. 5).

Damit dies schriftlich elegant und flüssig wird, empfehlen wir jeweils alle Möglichkeiten auszuschöpfen. Es ist in jeder konkreten Situation zu entscheiden, welche Variante die beste, lesbarste, flüssigste ist. Mit dem Springer-Verlag haben wir uns auf die vom Duden empfohlene Schreibweise geeinigt: So werden Sie von Manager/innen, Mitarbeiter/innen usw. lesen, wann immer beide Geschlechter gemeint sind. Finden Sie im Text eine Personenbezeichnung, die klar auf ein Geschlecht verweist (z. B. Vater, Potenzialträgerin usw.), so ist auch nur dieses damit gemeint.

Die Arbeitsblätter aus diesem Buch finden Sie zum Download auf
www.springer.com/978-3-540-75419-0.

Wir bedanken uns

Wir beiden Autorinnen haben im Zusammenhang mit der Entstehung dieses Buches, vielen Personen zu danken. Wir machen das gerne:

Den Führungskräften, die sich bereits mit dem Gleichstellungsmanagement auseinandersetzen und interessante Erfahrungen damit machen: Ihnen danken wir für ihre Wortspenden, die wir zitieren dürfen.

Dr.in Cäcilia Innreiter-Moser war uns eine wissenschaftliche Inspirationsquelle und eine kluge Kritikerin und Freundin.

Dr. Manfred Josef Pauli half uns, die Männer professionell und wohlwollend im Blick zu behalten.

Ruth Schläppi, Theres Benz Spierling und Selina Villiger haben uns beim Fertigstellen des Manuskripts tatkräftig unterstützt.

Claudia Styrsky hat verschiedene Szenen rund um das Thema in Zeichnungen umgesetzt, die unser Buch bereichern.

Daniela Böhle hat mit großer Sorgfalt unser Manuskript lektoriert.

Die Zusammenarbeit mit Joachim Coch, Springer-Verlag, war jederzeit erfreulich.

Wir bedanken uns bei allen herzlich.

Inhaltsverzeichnis

Teil I Gender Mainstreaming: Die Strategie und ihre betriebliche Umsetzung

1	Gleichstellung von Frau und Mann ist das Ziel	3
1.1	Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz	4
1.2	Ziele im Geschlechterverhältnis	7
1.3	Zielrichtungen	13
1.4	Zielfindungsprozess	14
1.5	Was verstehen wir unter dem Geschlechterverhältnis?	17
1.6	Begriffsklärung im Gender Bereich	22
2	Gender Mainstreaming ist die aktuelle Strategie	25
2.1	Definition Gender Mainstreaming	26
2.2	Die 5 Hauptmerkmale von Gender Mainstreaming	27
3	Die Geschichte der Gleichstellungsstrategien	37
3.1	Strategien im Geschlechterverhältnis	38
3.2	Wie stehen die 3 Strategien zueinander?	44
3.3	Managing Diversity	45
3.4	Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien	46
3.5	Fazit	49
4	Gender Equality Management – die 8 Handlungsfelder	51
4.1	Datenanalyse	53
4.2	Produkte und Leistungen	56
4.3	Recruiting	59
4.4	Personalentwicklung	62
4.5	Lifebalance	65
4.6	Partnerschaftliche Zusammenarbeit	68
4.7	Institutionalisierung	70
4.8	Unternehmenskultur	74
5	Equality Standards	79
5.1	Bedeutung von Equality Standards	80
5.2	Die Equality Standards im Einzelnen	82
6	Das GEM System	
	Eine Landkarte für die professionelle Institutionalisierung von Gleichstellung in Ihrem Unternehmen	87
6.1	Die Übersicht	88
6.2	Die Details	89

Teil II Die zentralen Akteur/innen sind die Führungskräfte

7	Die Verantwortung der Führungskraft	105
7.1	Ethik der Verantwortung	106
7.2	Motivationen ins Geschlechterthema einzusteigen	108
8	Aufgaben und Rollen der Führungskraft	113
8.1	Alle Führungskräfte auf der obersten Ebene	114
8.2	Die Führungskraft mit Berichterstattungspflicht	116
8.3	Die Führungskräfte auf der nächsten Ebene	117
8.4	Die GEM Beauftragten	118
9	Abwehrmuster im Thema erkennen und auflösen	121
9.1	Typische Muster abwehrenden Verhaltens	122
9.2	Abwehrmuster auflösen	125

Teil III Management Tools: Wie Sie das Geschlechterverhältnis in Bewegung bringen

10	Der Gender Mainstreaming Prozess	131
10.1	GEM als Qualitätsverbesserungsprozess	132
10.2	Die 4 Sackgassen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming	134
11	Die GEM Toolbox	137
12	Equality Scorecard zu den 8 Handlungsfeldern	143
12.1	Das Instrument	144
12.2	Das Verfahren	149
13	Checkliste zu den Equality Standards	155
13.1	Das Instrument	156
13.2	Das Verfahren	156
14	Der Gender Status von Organisationen	159
14.1	Das Instrument	160
14.2	Das Verfahren	160
15	Der Wegweiser zum GEM System	165
	Ein Wegweiser für die Institutionalisierung von Gleichstellung in Ihrem Unternehmen	
15.1	Das Instrument	166
15.2	Das Verfahren	168
16	4R Gender Analyse	171
16.1	Das Instrument	172
16.2	Das Verfahren	172

17	Gleichstellungscontrolling	185
17.1	Grundsätzliche Überlegungen	186
17.2	Die Gleichstellungsindikatoren	187
17.3	Spezielles Beispiel Hochschule bzw. Universität	199
17.4	Die Vorgehensweise	208
18	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen	211
18.1	Mentoring	212
18.2	Die Gute Nachrede®	218
19	GEM Leitfaden für Projekte	221
	Eine praktische Anleitung zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Projekten	
19.1	Das Instrument	224
19.2	Das Verfahren	226
20	Produkt- und Leistungsentwicklung	229
20.1	Der GEM Leitfaden für Produkte und Leistungen	231
20.2	Die GEM Radarlogik: Implementierung von Gender Mainstreaming in den Qualitätsmanagementkreislauf	234
20.3	Das konkrete Beispiel aus der Verwaltung	237
21	Diagnose von Abwehrmustern und ihre Auflösung	243
21.1	Das Instrument	244
21.2	Das Verfahren	244
22	Der Geschlechterdialog	247
22.1	Das Instrument ist das Verfahren	249
23	GEM Audit	253
23.1	Der Ablauf	254
23.2	Der Nutzen	260
23.3	Kritische Erfolgsfaktoren	260

Anhang

Glossar	264
Literatur und Links	270
Quellenverzeichnis	271
Über die Autorinnen	272
Stichwortverzeichnis	273

Teil I Gender Mainstreaming: Die Strategie und ihre betriebliche Umsetzung

Kapitel 1	Gleichstellung von Frau und Mann ist das Ziel	– 3
Kapitel 2	Gender Mainstreaming ist die aktuelle Strategie	– 25
Kapitel 3	Die Geschichte der Gleichstellungsstrategien	– 37
Kapitel 4	Gender Equality Management – die 8 Handlungsfelder	– 51
Kapitel 5	Equality Standards	– 79
Kapitel 6	Das GEM System	– 87

Gleichstellung von Frau und Mann ist das Ziel

- 1.1 Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz – 4**
 - 1.1.1 Ausgewählte Zahlen aus dem europäischen Bericht zur Gleichstellung 2007 – 4
 - 1.1.2 Wirtschaftspolitik der EU – 6

- 1.2 Ziele im Geschlechterverhältnis – 7**
 - 1.2.1 Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern – 8
 - 1.2.2 Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung – 8
 - 1.2.3 Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen – 10
 - 1.2.4 Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotypen gestalten – 11
 - 1.2.5 Ausgeglichene Verteilung von Belastungen – 11
 - 1.2.6 Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen – 12

- 1.3 Zielrichtungen – 13**
 - 1.3.1 Das Individuum in seinen Rollen – 13
 - 1.3.2 Das Individuum bzw. die Gruppe der Frauen und Männer mit den jeweiligen Ressourcen – 13
 - 1.3.3 Die Struktur und Kultur von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen – 14

- 1.4 Zielfindungsprozess – 14**

- 1.5 Was verstehen wir unter dem Geschlechterverhältnis? – 17**
 - 1.5.1 Persönliche, individuelle Betrachtung – 18
 - 1.5.2 Gemeinschaftliche, gesellschaftliche, politische Betrachtung – 20
 - 1.5.3 Fazit – 21

- 1.6 Begriffsklärung im Gender Bereich – 22**

»Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist nicht natürlich.
 Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist auch nicht natürlich.
 Wir haben deshalb das Geschlechterverhältnis zu gestalten.«
 (Gertrud Åström)



Gleichstellung ist gemäß den aktuellen Zahlen der EU bei weitem nicht erreicht. Was ist mit Gleichstellung gemeint?
 Es wird aufgeklärt, wie Ziele der Gleichstellung konkret lauten können. Ziele zu finden ist ein Prozess, der konkretes Aushandeln nötig macht. Dieser wird hier erläutert und mit Beispielen illustriert.
 Wie das Zitat von Gertrud Åström, einer schwedischen Gender Expertin, zeigt, zielt die Gleichstellung auf das Geschlechterverhältnis. Worum es dabei geht – und worum es nicht geht – wird anschließend beschrieben.
 Wenn wir das Geschlechterverhältnis gestalten, stellt sich die Frage, wie wir uns ein faires Geschlechterverhältnis vorstellen. Allgemein geht es um Gleichstellung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Geschlechterdemokratie usw. Diese Begriffe werden geklärt.

1.1 Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Situation in D, A, CH
 vergleichbar

Obwohl in diesen 3 Ländern deutsch gesprochen wird, kennen wenige Personen die Situation in allen 3 Ländern einigermaßen genau. Wir beraten Unternehmen, Regierungen, Verwaltungen, Organisationen in den 3 Ländern. Damit bekommen wir ein wenn auch nicht vollständiges, so doch recht aussagekräftiges Bild. In Bezug auf die Frage nach der Gleichstellung von Frauen und Männern können wir deshalb sagen, dass die Situationen durchaus vergleichbar sind. Jedes Land hat seine Spezialitäten, seine gute Praxis und seine Bereiche, in denen es noch Aufholbedarf gibt. Obwohl die Schweiz nicht zur EU gehört, sind die Unterschiede zu Österreich und Deutschland graduell. Besondere Merkmale aus einem Land werden jeweils dargestellt, falls sonst Missverständnisse aufkommen würden.

1.1.1 Ausgewählte Zahlen aus dem europäischen Bericht zur Gleichstellung 2007

Die EU publiziert jedes Jahr die aktuellen Zahlen, die von den Ländern gemeldet und von Eurostat gesammelt und bearbeitet werden. Hier dokumentieren wir die Zahlen von Deutschland und Österreich zur Beschäftigungsrate, der Rate der Erwerbslosen, das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen. Wir beginnen mit der Verteilung der Parlamentssitze an Frauen und Männer (■ Tab. 1.1).

Das Geschlechterverhältnis liegt ziemlich konstant um 1/3 Frauen zu 2/3 Männer (Gender Index = 0,5; ► Kap. 17).

1.1 · Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz

■ Tab. 1.1. Männer und Frauen in den Parlamenten (%)

	2004		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Deutschland	32	68	33	67
Österreich	36	64	33	67

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Männerdominanz in Parlamenten stabil

■ Tab. 1.2. Diskriminierende Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern 2005

	Differenz zwischen dem Frauen- und Männerdurchschnittsbruttostundenlohn (%)
Deutschland	22
Österreich	18

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ Tab. 1.3. Beschäftigungsrate (15- bis 64-Jährige in %)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	58,1	59,6	72,9	71,2
Österreich	59,6	62,0	77,3	75,4

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Ein Dauerthema im Beschäftigungsbereich ist die Frage, wie die Frauen- und Männergehälter zueinander stehen. Bei den hier aufgeführten Daten werden gleichwertige Tätigkeiten miteinander verglichen. Ebenso sind die Zahlen auf Vollzeittätigkeiten berechnet, so dass die nicht anders als durch Geschlechtszugehörigkeit begründbare Differenz zum Ausdruck kommt (■ Tab. 1.2).

Gehaltsdifferenz erheblich

Weitere Informationen zum Erwerbsbereich bieten die Zahlen zur Beteiligung von Frauen und Männern im Erwerbssektor (■ Tab. 1.3).

Während der Prozentsatz der beschäftigten Männer zwischen 2000 und 2005 leicht sank, ist er bei den Frauen leicht angestiegen. Der Anstieg betrifft vorwiegend Teilzeitarbeitsplätze. Die Beschäftigungsrate der Frauen ist nach wie vor klar niedriger als die der Männer (■ Tab. 1.3). Die Beschäftigung von Frauen und Männern zeigt bei der Komponente Teilzeit einen großen Unterschied: ■ Tab. 1.4.

Beschäftigungsrate der Frauen steigt leicht

Obwohl die Beschäftigungsrate der Frauen niedriger ist als die der Männer, liegt die Rate bei den erwerbslosen Frauen höher als bei den erwerbslosen Männern (■ Tab. 1.5).

Vor allem Frauen arbeiten
Teilzeit

■ **Tab. 1.4.** Anteil Teilzeitarbeitsverhältnisse am Total der Beschäftigungsverhältnisse (15- bis 64Jährige in %)

	2001	2006	2001	2006
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	39,3	45,8	5,3	9,3
Österreich	33,6	40,7	4,3	6,5

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ **Tab. 1.5.** Erwerbslosigkeitsrate (15- bis 64Jährige in %)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	8,7	10,3	6,0	8,9
Österreich	4,3	5,5	3,1	4,9

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ **Tab. 1.6.** Frauen und Männer in Führungspositionen (%)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	27,1	26,3	72,9	73,7
Österreich	30,3	27,0	69,7	73,0

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Frauen in Führungspositionen rückläufig

Ein Blick auf die Verteilung der Führungspositionen zwischen Frauen und Männern zeigt das folgende Bild: ■ Tab. 1.6.

Entgegen allen Beteuerungen, Frauen seien auf dem Weg nach oben, müssen wir sowohl in Deutschland und Österreich (und auch in der Schweiz) einen spürbaren Rückschlag feststellen.

Diese wenigen Zahlen zeigen deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch längst nicht erreicht ist.

1.1.2 Wirtschaftspolitik der EU

Seit der Einleitung der Lissabon-Strategie 2000, mit der bis 2010 eine konstante Erwerbsquote der Frauen von 60% angestrebt wird, hat sich die Situation der Frauen im Durchschnitt verbessert. Deutschland und Österreich (und auch die Schweiz) liegen im Plan. Die Herausforderungen werden im Bericht folgendermaßen formuliert: