Philip König

Gleiche Chancen oder schlechte Jobs?

Über die Auswirkungen von Gender Mainstreaming und Frauenförderung im Rahmen der Beschäftigungspolitik der Europäischen Union als Instrumente zur Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

Schriftliche Fachprüfung im Fach „Politische Soziologie“
eingereicht bei Univ.Prof.Dr. Anton Amann
Institut für Soziologie der Universität Wien
Oktober 2005

Inhalt

0	Einleitung.....	3
1	Ausgangspunkt und Bestimmung der Problemfelder	3
1.1	Ungleiche Verteilung von Arbeit und Arbeitslosigkeit	4
1.2	Segmentierter Arbeitsmarkt	4
1.3	Einkommensunterschiede	5
1.4	Verschiedene Ausgangssituationen in Europa.....	5
2	Geschichtlicher Hintergrund: Von den Römischen Verträgen zum Vertrag von Amsterdam	6
2.1	Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit.....	6
2.2	Schutz vor Diskriminierung und Frauenförderung	7
2.3	Gender Mainstreaming.....	8
2.4	Der Vertrag von Amsterdam.....	9
2.5	Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 und 1999.....	10
3	Strategie	11
3.1	Der Europäische Rat von Lissabon 2000.....	11
3.2	Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung 2001-2005	12
3.2.1	Aktionsbereiche	13
3.2.2	Beschäftigungsstrategie	13
3.2.3	Strukturfonds.....	14
3.2.4	Ergänzende Maßnahmen.....	14
3.3	Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003.....	14
3.4	Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) in Österreich 2003	15
3.4.1	Gender Mainstreaming.....	16
3.4.2	Frauenförderung.....	16
3.5	Indikatoren und Bewertung.....	16
3.5.1	Employment Gender Gap.....	16
3.5.2	Unemployment Gender Gap	17
3.5.3	Gender Pay Gap	17
3.5.4	Employment Impact of Parenthood	18
3.5.5	Childcare	18
3.5.6	Gender Segregation.....	18
4	Fazit.....	19
	Bibliographische Angaben.....	21

0 Einleitung

In den 1960er- bis 1980er-Jahren war die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem eine Frage der Gesellschaftspolitik und der Politik für BürgerInnenrechte. Mehr und mehr aber rückt in den vergangenen Jahren die ökonomische Frage in den Vordergrund. Im Mittelpunkt stehen Verteilungsfragen, insbesondere die Verteilung von Arbeit. Frauenpolitik wandelte sich zur Politik der Geschlechter – zur Gleichstellungspolitik. Verantwortlich dafür ist einerseits die Orientierung am sozialen Geschlecht (gender) statt am biologischen Geschlecht (sex) und die (teilweise kritisierte) Erkenntnis, dass die Durchsetzung von Chancengleichheit nur mit der Einbeziehung beider Geschlechter möglich ist.

Die Europäische Union ist nicht unwesentlich an dieser Entwicklung beteiligt. Sie erklärte Gender Mainstreaming – die Einbeziehung der Gleichstellungsfrage in alle Politiken, von allen politischen Akteuren, auf allen Ebenen – zur allgemeinen Strategie. Diese Neuausrichtung kann als Erweiterung der Frauenpolitik aufgefasst werden, KritikerInnen befürchten aber auch eine Zurückdrängung derselben. Die Frage, warum es zur gegenwärtigen Gleichstellungspolitik kam – ob aus ökonomischen oder aus demokratiepolitischen, gesellschaftlichen Interessen – soll hier nicht zur Diskussion stehen (Dunst 2002: 43ff; Schunter-Kleemann 1999).

Die politische Strategie der EU zu Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat sich im Feld der Beschäftigungspolitik besonders niedergeschlagen. Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind nicht mehr wegzudenkende Aspekte derselben. Der vorliegende Beitrag versucht der Frage nachzugehen, welche realpolitischen Auswirkungen die Strategie hat. Aufbauend auf einer kurzen Betrachtung der zentralen Aspekte der vorhandenen Ungleichheit und der geschichtlichen Entwicklung der europäischen Gleichstellungspolitik soll die derzeitige Strategie untersucht werden. Die Betrachtung erfolgt im gesamteuropäischen Kontext, ein spezieller Blick auf Österreich soll die realpolitische Umsetzung beispielhaft verdeutlichen.

1 Ausgangspunkt und Bestimmung der Problemfelder

Die (Un-)Gleichstellung von Frauen und Männern hat viele Aspekte. Jeder Versuch der Eingrenzung auf einzelne, abgegrenzte Dimensionen entspricht zwangsläufig einer Vereinfachung eines gesellschaftlichen Phänomens. Zur weiteren Analyse scheint die Bestimmung der zentralen beschäftigungspolitischen Dimensionen jedoch sinnvoll.

1.1 Ungleiche Verteilung von Arbeit und Arbeitslosigkeit

Die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit und an der reproduktiven, unbezahlten Arbeit sind die zentrale Dimension der gender-abhängigen Ungleichheiten. Obwohl der Fokus von Beschäftigungspolitik auf der Erwerbsarbeit liegt, dürfen unbezahlte Sorgetätigkeiten, gemeinnützige Arbeiten und Subsistenzarbeit (z.B. Betrieb einer Kleinlandwirtschaft zur eigenen Versorgung) in der Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere im Hinblick auf die Aufteilung dieser Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern besteht hier ein großes Spannungsfeld. Unbezahlte Arbeit wird zum Großteil von Frauen verrichtet, insbesondere sei hier auf die Versorgung von Kindern und älteren Angehörigen hingewiesen. Zwar ist die Mutterschaft biologisch an Frauen gebunden, die Versorgung der Kinder an sich ist auf Grund gesellschaftlicher Rollenbilder den Frauen zugeschrieben.

Eine Untersuchung aus dem Jahr 1995 zeigt, dass die sich gesamte Arbeitszeit (Erwerbsarbeit und Hausarbeit) bei Paaren mit mindestens einem Kind zum größeren Teil auf die Frauen verteilt – mit Ausnahme jener Paare, bei denen die Frau nicht erwerbstätig ist. Bei Paaren, bei denen die Frau vollzeiterwerbstätig ist, wird ein durchschnittlicher Gesamt-Arbeitsaufwand bei Frauen von 10,5 Stunden und bei Männern von 9 Stunden ausgewiesen (Baur et al. 2005: 84ff).

Vor diesem Hintergrund betrachtet ist offensichtlich, dass eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote nur im Einklang mit einer veränderten Verteilung der unbezahlten Arbeit möglich ist – oder aber durch eine Auslagerung traditionell häuslicher Tätigkeiten, wie die Kinderbetreuung aus der Sphäre des Privaten.

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in fast allen Mitgliedsländern der EU höher als jene der Männer. Auch was die Dauer der Arbeitslosigkeit betrifft, sind Frauen benachteiligt. Sie sind in höherem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 21). Darüber hinaus ist das Phänomen der versteckten Arbeitslosigkeit – Personen, die sich nicht arbeitslos melden und deshalb statistisch nicht erfasst werden – bei Frauen verbreiteter als bei Männern (Bergmann/Pimminger 2004: 19).

1.2 Segmentierter Arbeitsmarkt

Am Arbeitsmarkt können zweierlei Phänomene gender-spezifischer Segregation ausgemacht werden: Einerseits die horizontale Segregation, die Aufteilung nach Berufen und Branchen und

andererseits die vertikale Segregation, die Aufteilung in der Hierarchie innerhalb eines Berufes bzw. einer Branche.

Die horizontale Segregation ist in erster Linie durch die vom Geschlecht beeinflusste Berufswahl bestimmt. So sind Frauen in Österreich auf allen Bildungsebenen annähernd gleich stark vertreten wie Männer, jedoch gibt es große Unterschiede nach Berufen. Beispielsweise konzentrierten sich 2001 über 60% der Mädchen, die eine Lehrausbildung begannen, auf fünf Lehrberufe. Im Gegensatz dazu waren nur 0,5% der Sanitär- und Klimatechnik-Lehrlinge Mädchen. Die Berufe, die von Frauen häufig ausgeübt werden (Bereiche Bildung, Gesundheit, Soziales, Büro, Gastgewerbe, Reinigung/Haushalt), versprechen weniger Einkommen und Prestige als traditionelle Männerberufe.

Die vertikale Segregation bezeichnet das Phänomen, dass Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer die Chance haben, eine höhere Position (Verantwortung, Entgelt, Prestige) inne zu haben. Dabei spielen gender-spezifische Rollenzuschreibungen, wie zum Beispiel die mangelnde Führungsqualität, eine wesentliche Rolle (Baur et al. 2005: 79ff).

1.3 Einkommensunterschiede

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede vermögen die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern besonders zu verdeutlichen. Allerdings ist die Feststellung derselben kein leichtes Unterfangen. So kann einerseits das Arbeits-Entgelt an sich (durchschnittliche Stundenlöhne) oder andererseits das gesamte Durchschnittseinkommen bewertet werden. Bei letzterem sind auch Transferleistungen mit einzubeziehen, die oftmals wiederum vom Arbeitseinkommen abhängig sind. Selbst bei der Erhebung der Stundenlöhne gibt es gravierende Unterschiede, je nach dem ob Brutto- oder Nettolöhne herangezogen werden und ob Beschäftigte im öffentlichen Sektor und Selbständige in die Berechnung mit einbezogen werden. Aussagekräftig sind also vor allem längerfristige Trends einer Berechnungsmethode. Diese lassen kaum einen Abbau der gender-spezifischen Lohn- bzw. Einkommensunterschiede in den letzten Jahren erkennen (Maier 2002: 76ff).

1.4 Verschiedene Ausgangssituationen in Europa

Die Ausgangssituationen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt unterscheiden in den europäischen Ländern maßgeblich. Behing/Serrano (2001: 323) orten drei

verschiedene Typen von Ländern in Europa: Die nordischen Staaten zeichnen sich durch eine relative hohe Beschäftigungsquote von Frauen aus. In den meisten Fällen arbeiten Frauen Vollzeit. Es herrscht ein Familienmodell vor, in dem Männer und Frauen für das Haushaltseinkommen aufkommen. Die Ungleichheit in diesen Ländern liegt hauptsächlich im Bereich der Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen sind meistens im öffentlichen Sektor bzw. Fürsorgebereich beschäftigt.

In den mitteleuropäischen Staaten (Deutschland, Österreich, Niederlande und auch Großbritannien) ist die Beteiligung am Arbeitsmarkt für Frauen und Männer unterschiedlich. Frauen sind zumeist in Teilzeitbeschäftigungen anzutreffen. Das Modell der Familie wird von Behing/Serrano als „male-breadwinner/female-part-time-employed-and-homemaker-model“ beschrieben.

Letztlich sind die südlichen Länder (Italien, Spanien, Griechenland und auch Frankreich) jene, in denen es in den letzten Jahren und auch in der Gegenwart große Veränderungen gab bzw. gibt. Einerseits besteht ein traditionelles Familienmodell, in dem Frauen ausschließlich unbezahlte reproduktive Tätigkeiten ausüben. Dieses wird aber mehr und mehr von dem der vollen Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zurückgedrängt. Im Moment sind die südlichen Länder von einer geringen Erwerbsbeteiligung der Frauen gekennzeichnet. Jene Frauen, die beschäftigt sind, sind dies aber zumeist im Rahmen einer Vollzeitanstellung.

2 Geschichtlicher Hintergrund: Von den Römischen Verträgen zum Vertrag von Amsterdam

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist seit dem Gründungsvertrag der Europäischen Union zu einem zentralen Politikfeld herangewachsen. Bereits bei der Gründung der Europäischen Gemeinschaften aber war die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen Thema.

2.1 Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Der Ausgangspunkt der Geschlechtergleichstellung auf der Ebene der Europäischen Union findet sich im Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (1957: Art. 119). Die Gründungsstaaten verpflichteten sich, „den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ anzuwenden und in der Folge beizubehalten. Frankreich hatte eine derartige

Norm in der nationalen Rechtsordnung und fürchtete deshalb Wettbewerbsnachteile gegenüber Staaten, die das Prinzip der Lohnleichheit nicht anwendeten. Dem damals festgelegten Grundsatz wurde realpolitisch lange Zeit kaum Beachtung geschenkt (Holzleithner 2002: 44).

Erst als der Rat der Europäischen Gemeinschaften 1975 eine Richtlinie zur Umsetzung des Art. 119 erließ, kam Bewegung in die Sache. Die Mitgliedsstaaten verpflichteten sich, sämtliche diskriminierende Rechtsvorschriften zu beseitigen und das Recht auf gleiches Entgelt „bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“ gerichtlich geltend machen zu können. Die Richtlinie untersagte Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, stellte aber auch klar, dass diskriminierende Bestimmungen in Tarif- bzw. Kollektivverträgen sowie in Einzelarbeitsverträgen für nichtig erklärt werden können müssen. Darüber hinaus sollten die Mitgliedsstaaten Maßnahmen veranlassen, die Arbeitnehmerinnen vor jeder Entlassung schützen, „die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts darstellt“ (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1975).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellte 1976 in einem richtungsweisenden Urteil (Defrenne II) fest, dass es sich bei der Frage der Lohnleichheit zwischen Männern und Frauen um ein Gemeinschaftsgrundrecht und um eine der Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft handelt, auf das sich BürgerInnen vor innerstaatlichen Gerichten berufen können.

Der EuGH führte einen doppelten Zweck des Art. 119 als Begründung für sein unmissverständliches Urteil an: Art. 119 soll „verhindern, dass diejenigen Mitgliedstaaten, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit tatsächlich verwirklicht haben, ansässigen Unternehmen im innergemeinschaftlichen Wettbewerb gegenüber den Unternehmen benachteiligt werden, die in Staaten ansässig sind, welche die Lohndiskriminierung [...] noch nicht beseitigt haben. Andererseits dient die Bestimmung den sozialen Zielen der Gemeinschaft, die sich ja nicht auf eine Wirtschaftsunion beschränkt, sondern [...] den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der Europäischen Völker anstreben soll“ (Europäischer Gerichtshof 1976).

2.2 Schutz vor Diskriminierung und Frauenförderung

Ebenfalls 1976 erlässt der Rat die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur

Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Die Richtlinie untersagt die „unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand“. Die Richtlinie kann als umfassendes Diskriminierungsverbot interpretiert werden – mit bestimmten Ausnahmen. So sind Vorschriften zum Schutz von Frauen – insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft weiterhin zulässig. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere solche, die die Beseitigung der bestehenden Ungleichheiten im Bezug auf die Chancen der Frauen zum Ziel haben, widersprechen der Richtlinie nicht (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1976). Der Rat bekennt sich hier zu Fördermaßnahmen für Frauen, so lange eine Ungleichbehandlung der Geschlechter tatsächlich vorhanden ist.

1984 hält der Rat der Europäischen Gemeinschaften in einer Empfehlung an die Mitgliedsstaaten fest, dass die geltenden Rechtsvorschriften nicht ausreichen, „um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird“ (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1984). Der Rat empfiehlt den Mitgliedsstaaten, aktive Maßnahmen zu veranlassen und fordert gleichzeitig die Kommission auf, einen systematischen Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Mitgliedsstaaten zu fördern. Binnen drei Jahren soll die Kommission einen Bericht über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen vorlegen.

2.3 Gender Mainstreaming

Als Geburtsstunde der Gender Mainstreaming-Strategie gilt die vierte Weltfrauenkonferenz in Peking. In der abschließenden Erklärung der teilnehmenden Regierungen bekennen sich diese, dass in Hinkunft in all ihren „... Politiken und Programmen eine geschlechtsbezogene Perspektive zum Ausdruck kommt“ (Vereinte Nationen 1995). Die Europäische Kommission hat Gender Mainstreaming am 21.2.1996 zur offiziellen Strategie für die Erreichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen erklärt. Während sich die Gleichstellungspolitik der EU bis zu diesem Zeitpunkt fast ausschließlich auf den Erwerbsarbeitsmarkt fokussiert, hat sich in den 1990er Jahren das Verständnis durchgesetzt, dass Gender-Gleichstellung nur durch eine alle Politikfelder umfassende Strategie erreicht werden kann. Gender Mainstreaming soll aber weiterhin durch spezielle Fördermaßnahmen für Frauen (positive actions) ergänzt werden. Mit dieser Neuausrichtung in der Gleichstellungspolitik geht auch nun auch eine Veränderung des

theoretischen Hintergrundes einher. Es erfolgt eine Differenzierung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht – sex und gender. Kindererziehung wird nicht mehr an die Fähigkeit, Kinder zu gebären, gekoppelt (Behning 2000: 141).

2.4 Der Vertrag von Amsterdam

Im Vertrag von Amsterdam zur Gründung der Europäischen Union – er ändert den ursprünglichen Vertrag von Maastricht und tritt 1999 in Kraft – wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Artikel 2 des EG-Vertrages (vormals EWG-Vertrag) aufgenommen. Artikel 2 bestimmt die grundsätzlichen Ziele der Europäischen Gemeinschaft, die Herstellung von Chancengleichheit für Männer und Frauen wird somit zur zentralen Aufgabe der Europäischen Union. Artikel 3 (1) beschreibt die Tätigkeiten der Union detaillierter. Absatz 2 lautet: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Im Sinne des Gender Mainstreaming setzt sich die EU mit diesem Vertrag das Ziel, Fragen der Gender-Gleichstellung in alle Politikbereiche mit einzubeziehen.

Dem Artikel 141 (gleiches Entgelt für gleiche Arbeit – ursprünglich Art. 119) ist nun ein 3. und 4. Absatz hinzugefügt. Absatz 3 verpflichtet den Rat, „Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ zu beschließen.

Im vierten Absatz wird die zuvor bereits in Richtlinien bestimmte Politik der Frauenförderung in den EG-Vertrag aufgenommen: „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“ (Europäische Gemeinschaft 2002).

Beschäftigungspolitische Ziele – und in diesem Zusammenhang auch die Chancengleichheit von Männern und Frauen – sind seit dem Vertrag von Amsterdam zentrale Aspekte der Europäischen Integration. Jedoch wird per se keine Harmonisierung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik innerhalb der EU angestrebt. Der Artikel 137 EG-Vertrag regelt, dass der Rat, „unter Ausschluss

jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten Maßnahmen annehmen“ kann, die die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten fördert (Europäisches Parlament 1998).

2.5 Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 und 1999

Im November 1997 halten die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedsländer einen Sondergipfel zum Thema „Beschäftigungspolitik“ ab, bei dem sie beschließen, die Bestimmungen des Amsterdamer Vertrages bereits vor dessen In-Kraft-Treten 1999 umzusetzen. Dazu werden für 1998 erstmals beschäftigungspolitische Leitlinien verfasst, die in nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplänen umgesetzt werden. Die nationalen Aktionspläne werden von den Mitgliedsländern erstellt und dem Rat sowie der Kommission vorgelegt.

Die Leitlinien gliedern sich in vier Schwerpunkte:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Entwicklung des Unternehmergeistes
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer
- Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Im Bereich der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden folgende Ziele formuliert:

- Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern: Die Mitgliedsländer streben an, die Frauenbeschäftigungsquote erhöhen und die gender-abhängige Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Mitgliedsländer sollen ein angemessenes Angebot an Betreuungsangeboten für Kinder und andere Familienangehörige schaffen.
- Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben: Hier sollen Hindernisse beseitigt werden (Rat der Europäischen Union 1997).

Beschäftigungspolitik und die Chancengleichheit von Männern und Frauen sind zwei zentrale Punkte in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Wien 1998. Die Kommission hält in ihrem Jahresbericht für 1998 fest, dass „...Beschäftigung die vorrangige Priorität der Europäischen Union ist und daß die Chancengleichheit für Frauen und Männer eine zentrale Komponente der gesamten Beschäftigungsstrategie ist. ... Gleichstellungspolitik und Beschäftigungspolitik hängen

also nunmehr unmittelbar zusammen“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1999).

In den zweiten beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 1999 wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz explizit angeführt. Nach wie vor beinhalten die Leitlinien vier strategische Prioritäten. Die Säule der Chancengleichheit von Männern und Frauen nimmt ist aber nicht nur als Aktionsfeld für sich zu betrachten, sondern soll in den drei anderen Feldern (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit) ebenso berücksichtigt werden. Gender Mainstreaming und spezifische Fördermaßnahmen für Frauen sollen sich ergänzen.

3 Strategie

Die derzeitige Strategie der Europäischen Union zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigungspolitik basiert in erster Linie auf den 2000 in Lissabon formulierten Zielen für die EU. Darauf bauen die Rahmenstrategie zur Gleichstellung der Geschlechter und vor allem die beschäftigungspolitische Strategie – formuliert in den beschäftigungspolitischen Leitlinien – auf.

3.1 Der Europäische Rat von Lissabon 2000

Im Rahmen des Europäischen Rates von Lissabon im März 2000 formulierten die Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedsstaaten ein strategisches Ziel für die kommenden zehn Jahre. Die so genannten Lissabon-Ziele sehen vor, die EU „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“

Erreicht werden soll dieses Ziel unter anderem durch eine aktive Beschäftigungspolitik. Zumeist kommen derartige Zielsetzungen ohne Benchmark aus. Der europäische Rat von Lissabon aber stattet seine Zielvorgaben mit konkreten Zahlen aus: Das übergeordnete Ziel der beschäftigungspolitischen Maßnahmen solle es sein, „... die Beschäftigungsquote von heute durchschnittlich 61 % bis 2010 möglichst nahe an 70 % heranzuführen und die Beschäftigungsquote der Frauen von heute durchschnittlich 51 % bis 2010 auf über 60 % anzuheben.“ Nicht zuletzt wegen dieser Zielvorgabe dürfte die Lissabon-Strategie auch fünf Jahre nach ihrem Beschluss noch immer im tagespolitischen Diskurs häufig Erwähnung finden.

Die beschäftigungspolitische Strategie von Lissabon umfasst vier wesentliche Bereiche:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Reduzierung der Qualifikationsdefizite
- Aufwertung des lebenslangen Lernens
- Ausbau der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich
- Förderung der Chancengleichheit

Die Förderung der Chancengleichheit ist auf die Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben fokussiert. So sollen die Mitgliedsländer bessere Maßnahmen zur Kinderbetreuung schaffen.

Zur Umsetzung der Ziele sollen die Koordinierungs- und Monitoringprozesse, die ja bereits im Vertrag von Amsterdam primärrechtlich verankert wurden, verbessert werden. Der Rat von Lissabon beschließt deshalb auch ein neues offenes Koordinierungsverfahren (Europäischer Rat 2000).

Die offene Methode der Koordinierung (OMK) sieht vor, dass Leitlinien und Zeitpläne für die Verwirklichung festgelegt werden. Die Umsetzung erfolgt auf nationaler bzw. regionaler Ebene, die regelmäßige Überwachung und Bewertung erfolgt gegenseitig unter Einbeziehung der Union, der Mitgliedstaaten, der regionalen und lokalen Ebenen sowie der Sozialpartner und NRO's. Zur Überprüfung des Fortschritts der ergriffenen Maßnahmen werden Indikatoren und Benchmarks festgelegt (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2004).

3.2 Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung 2001-2005

Die von der Europäischen Kommission verfasste Rahmenstrategie soll der Union und den Mitgliedsstaaten den Rahmen für Aktionen vorgeben, die der Erreichung des Ziels der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen dienen. Geschlechtergleichstellung wird von der Kommission als integraler Bestandteil der Demokratie gesehen, was nicht nur für die Politik der EU relevant ist, sondern auch für die Außenpolitik mit Drittstaaten (Entwicklungszusammenarbeit). Der Kern der Rahmenstrategie ist die Operationalisierung und Konsolidierung der 1996 ins Leben gerufenen Gender-Mainstreaming-Strategie: „Bei Konzeption und Durchführung politischer Maßnahmen sollten Anliegen, Bedürfnissen und Wünschen der Frauen Rechnung getragen und die gleiche Bedeutung beigemessen werden wie denen der Männer.“ Diese als proaktiver Ansatz der

Anpassung unterschiedlichster Politikfelder bezeichnete Strategie wird – wie bereits in vorangegangenen Konzepten – durch die Strategie reaktiver Maßnahmen (Frauenförderung) ergänzt.

Im Sinne der Gender-Mainstreaming-Strategie werden viele Einzelmaßnahmen in allen Politikfeldern durchgeführt und folglich auch von verschiedenen Akteuren durchgeführt. Die Rahmenrichtlinie zielt deshalb darauf ab, „...sämtliche Initiativen und Programme unter einem Dach zu koordinieren und sich dabei auf klar definierte Bewertungskriterien, auf Monitoring-Instrumente, auf Festlegung von Benchmarks, auf Gleichstellungsprüfungen und auf Evaluierung zu stützen.“ Das Prinzip der Subsidiarität hat in der Gleichstellungspolitik nach wie vor Gültigkeit. Die Kommission betont, dass auf Grund verschiedener Ausgangssituationen in den Mitgliedsstaaten, Maßnahmen vorrangig auf nationaler bzw. regionaler Ebene durchgeführt werden sollen.

3.2.1 Aktionsbereiche

Die Rahmenstrategie umfasst folgende Bereiche:

- Gleichstellung im Wirtschaftsleben
- Gleiche politische Beteiligung und Vertretung
- Gleicher Zugang zu sozialen Rechten
- Gleichstellung im Bereich BürgerInnenrechte
- Veränderung von Geschlechterrollen

Wenngleich festzuhalten ist, dass die Gleichstellungspolitik im Sinne der Rahmenstrategie alle Bereiche ineinandergreifend zu berücksichtigen hat, sei die Betrachtung hier auf die Ziele im Bereich des Wirtschaftslebens fokussiert:

3.2.2 Beschäftigungsstrategie

Die Strategie für die Gender-Gleichstellung im Wirtschaftsleben knüpft unmittelbar an die Ziele des Europäischen Rates von Lissabon an. Zur Erreichung einer Frauen-Beschäftigungsquote von 60% im Jahr 2010 soll vor allem der Zugang von Frauen zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gefördert werden. Durch die verstärkte Repräsentanz von Frauen in entsprechenden Ausbildungsmaßnahmen soll die Beschäftigungsfähigkeit in diesem zukunftsorientierten Sektor verbessert werden. Dies steht auch im Zusammenhang mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, zu denen Frauen verstärkt Zugang finden sollen. Ergänzend dazu sollen die Mitgliedsländer ihre steuer- und sozialrechtlichen Systeme dahingehend überprüfen, ob

sie negative Anreize für Frauen beinhalten, die in den Arbeitsmarkt eintreten wollen.

3.2.3 Strukturfonds

Die Strukturfonds sind die wichtigsten Instrumente der EU, mit denen sie selbst und direkt Beschäftigungspolitik machen kann. Bei der Planung, Durchführung und Evaluation der aus den Strukturfonds finanzierten Programme soll die Gleichstellung der Geschlechter mehr Aufmerksamkeit erhalten. Die Strategie sieht vor allem Information, Sensibilisierung und Vernetzung der mit den Strukturfonds befassten AkteurInnen vor. Mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL soll die geschlechterspezifische Teilung des Arbeitsmarktes verringert werden.

3.2.4 Ergänzende Maßnahmen

Zusätzlich zu den genannten Maßnahmen sollen für alle Politikbereiche, die einen Einfluss auf die Geschlechtergleichstellung im Wirtschaftsleben haben (Steuer-, Finanz-, Wirtschafts-, Bildungs-, Verkehrs-, Forschungs- und Sozialpolitik), Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Es soll ein Dialog zwischen Unternehmensspitzen und Sozialpartnern angeregt werden (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000).

3.3 Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Jahre 2000-2002 entsprechen in den wesentlichen Punkten jener von 1999 (s.o.). Im Zuge der Einsetzung der „Taskforce Beschäftigung“ im Mai 2003 kommt es zu einer Neuausrichtung der Beschäftigungsstrategie ab dem Jahr 2003. Die Taskforce macht in ihrem Abschlussbericht unter anderem die niedrige Frauenbeschäftigungsquote für die nicht optimale Ausnutzung der Humanressourcen im europäischen Wirtschaftsraum verantwortlich. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist demnach nicht nur eine Frage der Gleichstellung, sondern auch eine „Frage der wirtschaftlichen Effektivität“ (Kok 2003: 39).

Die Beschäftigungsstrategie ist jetzt besser mit dem Lissabon-Ziel abgestimmt und definiert drei übergreifende Ziele:

- Vollbeschäftigung
- Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität
- sozialer Zusammenhalt und integrativer Arbeitsmarkt

Im Gegensatz zu früheren Zielsetzungen wird die soziale Komponente der Beschäftigungspolitik stärker betont – wenngleich auch sie dem übergeordneten Ziel, der optimalen Ausnutzung des Arbeitskräftepotenzials dient. Die Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ist eines von zehn definierten Handlungsfeldern.

Die Maßnahmen der EU, der Mitgliedsländer und der Sozialpartner, deren wichtige Rolle extra hervorgehoben wird, sollen das gender-spezifische Lohngefälle reduzieren. Als zu beseitigende Gründe des gender-income-gaps werden Arbeitsmarkt-Segregation, Bildung sowie Arbeitsplatzbewertungs- und Lohnsysteme angeführt. Besonderes Augenmerk legt die Strategie aber auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Mitgliedsländer sind aufgefordert, „nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen“ (Rat der Europäischen Union 2003).

3.4 Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) in Österreich 2003

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung wird in Österreich vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) erstellt und koordiniert. Dabei werden die anderen Ressorts der Regierung, das Parlament, die Sozialpartner, das Arbeitsmarktservice und Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) mehr oder weniger mit einbezogen. Der NAP 2003 gliedert sich in die 10 von der Europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegebenen Leitlinien. Im Sinne der Gender-Mainstreaming-Strategie wäre zu erwarten, dass in allen Leitlinien auf spezifische Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern eingegangen wird. Tatsächlich ist dies aber kaum der Fall. Lediglich im Bereich des lebenslangen Lernens und im Feld der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen wird auf spezielle Förderprogramme für Frauen verwiesen. Die Ziele im Bereich der Gender-Gleichstellung werden im entsprechenden Kapitel formuliert.

Als übergeordnetes Ziel hat sich Österreich – da es das Lissabon-Ziel bis 2010 eine Frauenbeschäftigungsquote von 60% zu erreichen – bereits 2001 erreicht hat – ein nationales Ziel gesetzt: Die Beschäftigungsquote von Frauen soll bis 2005 auf 65 % angehoben werden. Des Weiteren sollen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nach wie vor sehr groß sind, verringert werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2003a).

3.4.1 Gender Mainstreaming

Die österreichische Bundesregierung legt sich mit dem NAP 2003 in erster Linie selbst Verpflichtungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf. In jedem Bundesministerium wird eine Arbeits- bzw. Steuerungsgruppe für Gender Mainstreaming eingerichtet und zumindest ein GM-Projekt pro Ministerium durchgeführt. Jedes Ressort muss der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM), die seit dem Jahr 2000 besteht, jährlich einen Bericht vorlegen.

Gender Mainstreaming soll in der Ausbildung von Bundesbediensteten ebenso berücksichtigt werden wie beim staatlichen Arbeitsmarktservice (AMS). Das AMS soll Gender Mainstreaming in alle Planungs- und Entscheidungsprozesse implementieren.

3.4.2 Frauenförderung

Ergänzend zur Implementierung von Gender Mainstreaming sollen auch eine Reihe an Projekten zur Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt eingerichtet werden – koordiniert durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF). Das BMGF soll dazu einen Frauenförderungsplan als Verordnung erlassen. Der Schwerpunkt der Projekte liegt im Bereich Frauen und Technologie (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2003b).

3.5 Indikatoren und Bewertung

Zur Bewertung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Nationalen Aktionspläne werden vom Beschäftigungsausschuss (ein seit dem Jahr 2000 bestehender vertraglicher Ausschuss) Indikatoren festgelegt. Für die Leitlinie „Gender Equality“ werden sechs Indikatoren ausgewiesen:

3.5.1 Employment Gender Gap

Der Employment Gender Gap beschreibt die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen in Prozentpunkten. Der durchschnittliche Unterschied in den 25 EU-Staaten beträgt 2003 15,7 Prozentpunkte (1999: 18,0), allerdings sind die Werte der einzelnen Länder höchst unterschiedlich. Sie bewegen sich zwischen 4 % in Finnland und 28,6 % in Griechenland. In den meisten Ländern (Ausnahmen: Tschechische Republik, Litauen, Slowenien und Estland) kann im Zeitraum 1999-2003 eine Tendenz zur Verringerung festgestellt werden. In Italien verringerte sich der Employment Gender Gap von 29 % auf 16,9 % (European Commission 2005: 48).

Die Bewertung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 2002 ergibt, dass sich die Beschäftigungssituation insgesamt verbessert hat. Von den seit 1997 entstandenen 10 Millionen neuen Arbeitsplätzen profitieren Frauen jedoch überdurchschnittlich. Die durchschnittliche Frauen-Beschäftigungsquote der Mitgliedsländer erhöhte sich von 50,6 % (1997) auf 54,9 % (2001).

Auch in Österreich kann dieser positive Trend beobachtet werden. Der Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre wird zum überwiegenden Teil von Frauen genutzt, während die Beschäftigungsquote für Männer annähernd stabil bleibt. Der Anteil an Frauen an der Arbeitslosigkeit nimmt gleichzeitig ab. Österreich hat 2001 mit einer Frauen-Beschäftigungsquote von 60,1 % die Zielvorgabe für 2010 (60 %) bereits erreicht (European Commission 2002: 269ff). Das Europäische Beschäftigungsobservatorium prognostiziert zudem, dass dieser Trend weiter anhalten wird (Europäische Kommission 2004: 124f).

3.5.2 Unemployment Gender Gap

Der Unemployment Gender Gap hält den Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen in Prozentpunkten fest. In der gesamten EU beträgt die Differenz 2003 1,7 % im Vergleich zu 2,7 % im Jahr 1999. In einigen Ländern (Dänemark, Estland, Finnland, Ungarn, Irland, Schweden und Vereinigtes Königreich) ist die Arbeitslosenquote bei Frauen sogar geringer als bei Männern. In den südlichen Ländern, wie Griechenland, Italien, Spanien ist sie wesentlich höher (European Commission 2005: 49).

3.5.3 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap drückt die Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stunden-Einkommens von Frauen im Verhältnis zu jenem von Männern aus. Berücksichtigt werden Beschäftigte mit 15 oder mehr Stunden Wochenarbeitszeit. Der Unterschied in den EU-25 beträgt 2003 16 %. Österreich weist einen relativ hohen Wert von 20 % auf. Die geringste Differenz besteht in Italien mit 6 %. Allerdings sind die Zahlen dieses Indikators nur unvollständig verfügbar, es fehlen vor allem Vergleichszahlen zu früheren Jahren. Eine Vergleichsmöglichkeit bieten die durchschnittlichen Einkommen für Männer und Frauen in Vollzeitäquivalente umgerechnet. In der gesamten EU beträgt der Unterschied 20 %, die Werte der einzelnen Länder differieren bei dieser Berechnungsmethode wesentlich stärker (zwischen 6,4 % in Finnland und 44,7 % in Malta).

Werden die Unterschiede in verschiedenen Altersgruppen betrachtet, so lässt sich erkennen, dass der Pay Gap bei Jüngern wesentlich geringer ist als bei Älteren. In Schweden ist das Einkommen von Frauen in der Altersgruppe 15-24 gar um 1,4 % höher als jenes der jungen Männer. Für die

gesamte EU ergibt sich ein Wert von 5,9 % zu Gunsten der Männer. In der Altersgruppe 25-54 beträgt die Differenz 17,4 %, in der Altersgruppe 55-64 19,5 % (European Commission 2005: 87ff).

In Österreich kann in Betrachtung aller Altersklassen nur ein leichter Trend von 25,9 % 1999 auf 23,2 % 2003 nach unten festgestellt werden. In der Altersklasse der Jüngsten kann nahezu keine Veränderung beobachtet werden. Der Wert pendelt um 8,3 %. Das Europäische Beschäftigungsobservatorium hält fest: „Es sind keine politischen Maßnahmen absehbar, die diesen Zustand zu ändern imstande sind“ (Europäische Kommission 2004: 125).

3.5.4 Employment Impact of Parenthood

Bei der Beschreibung der Auswirkung der Elternschaft auf die Beschäftigungsquote werden Männer und Frauen in der Altersgruppe 20-50 ohne Kinder und Männer und Frauen mit einem Kind zwischen 0 und 6 Jahren gegenübergestellt. Während die Beschäftigungsquote von Männern mit Kind um 10 % höher ist als von Männern ohne Kind, ist bei Frauen der gegenteilige Effekt zu beobachten. Ihre Beschäftigungsquote ist mit Kind um 13,6 % niedriger (EU-25, 2003). Bezogen auf die 15 „alten“ EU-Länder (wo Vergleichsdaten vorliegen), ist zwischen 1999 und 2003 keine Veränderung festzustellen (European Commission 2005: 51).

3.5.5 Childcare

Dieser Indikator drückt aus, wie viele Kinder im Verhältnis zu allen Kindern in der gleichen Altersstufe außerhalb der Familie betreut werden. Dabei wird zwischen den Altersstufen 0-3, 3-6 und 6-12 Jahre unterschieden. Die länderspezifischen Daten zu diesem Indikator sind höchst unterschiedlich, allerdings sind auch die Berechnungsmethoden unterschiedlich. Während in Österreich 2001 nur 4% der Kinder von 0-3 Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung steht, ist dies in Dänemark für 64% der Fall. Bei Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintrittsalter weisen die Niederlande eine Abdeckung von 98% auf, Schlusslicht ist hier Griechenland mit 46% (European Commission 2002: 269ff). In Österreich werden 2003 erstmals nicht nur institutionelle Angebote (Kindertagesheime) sondern auch Betreuungsplätze bei Tagesmüttern/-vätern erhoben. In der Altersgruppe 0-3 werden nunmehr 11 % der Kinder außerfamiliär betreut, in der Gruppe der 3-6jährigen 85,2 % (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004: 25).

3.5.6 Gender Segregation

Die gender segregation in occupations wird aus den durchschnittlichen Beschäftigungszahlen von Männern und Frauen in einem bestimmten Beruf ermittelt. Die Differenzen werden addiert und zur Gesamtbeschäftigung in Relation gestellt. In keinem EU-Land kann zwischen 1999 und 2003 eine merkliche Veränderung festgestellt werden. Ein leichter positiver Trend ist einzig in Dänemark

festzustellen. Der Wert beträgt 1999 29,2 und 2003 27,4. Der Wert für Österreich liegt mit 27,8 (2003) in etwa im europäischen Durchschnitt.

Die gender segregation in sectors wird auf ähnlichem Weg errechnet – es wird die ungleiche Beschäftigung in verschiedenen Sektoren herangezogen. In den meisten europäischen Ländern ist diese Form der Segregation zwischen 1999 und 2003 leicht gestiegen. Ein leichter positiver Trend ist in Dänemark, Schweden, Luxemburg und in den Niederlanden zu beobachten. In Österreich stieg der Index im Beobachtungszeitraum von 20,1 auf 20,7 (European Commission 2005: 97f).

4 Fazit

Die Diskussion um die Wirkung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der Europäischen Beschäftigungspolitik muss entlang zweier Dimensionen geführt werden. Einerseits haben volkswirtschaftliche Zielsetzungen der Geschlechtergleichstellung mehr Aufmerksamkeit verschafft, andererseits bleibt die Frage nach gesellschaftspolitischen Auswirkungen weitgehend offen. Die Gender Mainstreaming Strategie wurde zur Vorgabe für die Mitgliedsstaaten. Sie zeigt auch ihre Wirkung – im abgegrenzten Bereich der Beschäftigungspolitik. Die ideologische Zielsetzung einer „geschlechtergerechten Gesellschaft“ geht damit nicht automatisch einher. Mutmaßlich ist sie in den meisten Mitgliedsstaaten nicht vorhanden (Maier 2002: 83).

Betrachtet man die Auswirkungen entlang der von den EU-Ländern vereinbarten Indikatoren, so muss festgestellt werden, dass der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt in den letzten Jahren stetig verbessert werden konnte. Auf der anderen Seite ist im Bereich des ungleichen Einkommens und der Segregation am Arbeitsmarkt keine merkliche Veränderung zu beobachten. Es stellt sich die Frage, welchen Nutzen Frauen von der gegenwärtigen Strategie haben. Sie haben zwar vermehrt Zugang zum Arbeitsmarkt, jedoch meist nur zu schlecht bezahlten Jobs. Der Aspekt der Qualität von Arbeitsplätzen findet in der Strategie und in deren Bewertung zu wenig Beachtung. Die Forderung nach mehr Flexibilität der Arbeitskräfte (in der Beschäftigungsstrategie) kann wohl kaum dazu beitragen, dass Arbeitsplatzsicherheit und Sozialschutz verbessert werden.

Mit der Zielsetzung, die ungleiche Verteilung von Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen zu verbessern, hat die EU den richtigen Weg eingeschlagen. Auch der Gender-Mainstreaming-Ansatz ist hier zu begrüßen. Kinderbetreuung ist nicht eine Frage der Frauenpolitik, sondern einer Männer und Frauen betreffenden Familienpolitik. Dabei reicht es aber nicht aus, mehr institutionelle Betreuungsplätze für Kinder bereit zu stellen. Die Kinderbetreuung muss für die

Familien auch finanziell leistbar sein – entweder durch die Bereitstellung finanzieller Ressourcen für institutionelle Betreuung oder durch arbeitsrechtliche und soziale Absicherung von Teilzeitarbeitsverhältnissen (Behning 2000: 143f).

Die Gleichstellung der Geschlechter ist aber nur teilweise durch Beschäftigungspolitik zu erreichen. Ideologische, kulturelle Werte und Normen können sich als resistente Gegenkräfte zur gendergerechten Beschäftigungspolitik erweisen. Diese können implizit oder aber auch explizit in Form von Gesetzen und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen vorhanden sein (Behning/Serrano 2001: 326ff). Eine Auflösung dieser Barrieren bleibt eine gesellschaftspolitische Frage, die es zu diskutieren gilt. Die europäische Strategie kann hierzu nur bedingt als geeignetes Mittel angesehen werden. Sie spricht zwar Empfehlungen an die Mitgliedsstaaten aus, typische Geschlechterrollen aufzulösen, diese sind aber nicht bindend. Die EU hat keinerlei Sanktionsmöglichkeit, wenn ein Mitgliedsstaat die vereinbarten Ziele nicht verfolgt - ganz im Gegensatz zur Finanz- und Wirtschaftspolitik. Die unterschiedlich weit fortgeschrittene wirtschaftliche und soziale Integration auf europäischer Ebene schafft ein grundsätzliches Ungleichgewicht (Bilinski/Degen 2002: 63f). Die verstärkte Integration in den Politikfeldern Soziales, Beschäftigung, Chancengleichheit etc. kann zu einer Angleichung der Prioritäten der Europäischen Union führen. Diese wird notwendig sein, um Geschlechtergerechtigkeit als Element einer „europäischen Gesellschaft“ zu definieren.

Bibliographische Angaben

- Baur, Christine; Fleischer, Eva; Schober, Paul, 2005: Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Innsbruck: Studienverlag
- Behning, Ute, 2000: Der europäische Integrationsprozess als Chance. Geschlechterverhältnisse, Arbeit und soziale Bürgerrechte. in: Mader, Eberwein, Vogt: Ökonomie eines friedlichen Europa. Studien für europäische Friedenspolitik, Band 6. Münster: Agenda Verlag
- Behning, Ute; Serrano, Amparo (Hrsg.), 2001: Gender mainstreaming in the European employment strategy. Brussels: ETUI
- Bergmann, Nadja; Pimminger, Irene, 2004: Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien: GeM-Koordinationsstelle
- Bilinski, Merle; Degen, Christel, 2002: Europäische Beschäftigungsstrategien im Spannungsfeld nationaler Umsetzung. in: Allroggen, Berger, Erbe (Hrsg.): Was bringt Europa den Frauen? Hamburg: Argument Sonderband Neue Folge AS 289
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2003a: Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung 2003. Wien
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_aut_de.pdf
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2003b: Anhang zum NAP 2003. Wien
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_annex_aut_de.pdf
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004: Anhang zum Fortschrittsbericht zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung. Wien
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004au_annex_de.pdf
- Dunst, Claudia, 2002: Gender Mainstreaming – das bessere Rezept für Chancengleichheit?! In: Allroggen, Berger, Erbe (Hrsg.): Was bringt Europa den Frauen? Hamburg: Argument Sonderband Neue Folge AS 289
- European Commission, 2002: Impact evaluation of the European Employment Strategy, supporting COM(2002) 416 final of 17.7.2002. Brüssel
http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/cev102006_en.pdf
- European Commission, 2005: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004-2005 compendium. Brüssel
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2004_en.pdf
- Europäische Gemeinschaft, 1957: Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Art. 119
<http://europa.eu.int/abc/obj/treaties/de/detoc053.htm>
- Europäische Gemeinschaft, 2002: Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Konsolidierte Fassung von Nizza), Brüssel: Amtsblatt Nr. C 325 vom 24. Dezember 2002
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_DE.pdf
- Europäischer Gerichtshof, 1976: Urteil des EuGH Defrenne gegen Societe Anonyme Belge de Navigation Arienne Sabena vom 8.4.1976 (Rs. 43-75)
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0043:DE:HTML>

- Europäische Kommission (Hrsg.), 2004: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2004. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
- Europäisches Parlament, 1998: Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam. Arbeitsdokument. Reihe Rechte der Frau. Luxemburg: FEMM 104 DE 5 - 1998
http://www.europarl.eu.int/workingpapers/femm/pdf/104_de.pdf
- Europäischer Rat, 2000: Schlussfolgerungen des Vorsitzes (Lissabon, 23./24.3.2000)
http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/00100-r1.d0.htm
- Holzleithner, Elisabeth, 2002: Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Wien: WUV Universitätsverlag
- Kok, Wim (Hrsg.), 2003: Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. Brüssel
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_de.pdf
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1999: Jahresbericht – Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Europäischen Union 1998. Brüssel: KOM(1999) 106 endg.
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1999:0106:FIN:DE:PDF>
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000: Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). Brüssel: KOM(2000) 335 endgültig
http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/framework/com2000_335_de.pdf
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2004: Bericht der Hochrangigen Gruppe für die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union. Brüssel
http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/com379_de.pdf
- Maier, Friederike, 2002: Gleichstellungspolitische Fortschritte durch europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming. in: Maier, Fiedler (Hrsg.): Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Berlin: Ed. Sigma
- Rat der Europäischen Gemeinschaften, 1975: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Brüssel
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:DE:HTML>
- Rat der Europäischen Gemeinschaften, 1976: Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen. Brüssel
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:DE:HTML>
- Rat der Europäischen Gemeinschaften, 1984: Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen. Brüssel
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:DE:HTML>
- Rat der Europäischen Union, 1997: Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998. Entschließung vom 15. Dezember 1997
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/98_guidelines_de.htm
- Rat der Europäischen Union, 2003: Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten Brüssel: 2003/578/EG
http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805de00130021.pdf

Schunter-Kleemann, Susanne, 1999: Gender mainstreaming als neoliberales Projekt? In: Utopie
Kreativ 108: 41-45

Vereinte Nationen, 1995: Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz: Erklärung von Beijing vom
15.9.1995. Peking
http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh_1.html