

Themenschwerpunkt: Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt

Mitte Dezember veranstaltete die GeM-Koordinationsstelle das 4. und damit letzte ThemenForum des Jahres 2005 zum Thema „*Geschlechtstypische Segregation am Arbeitsmarkt – Chancen und Herausforderungen für Gender Mainstreaming*“. Ziel des ThemenForums war es, sich auf Basis von inhaltlichen Inputs mit FachexpertInnen zum Thema geschlechtstypische Segregation unter der Perspektive des Gender Mainstreamings auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Projekte auszuloten.

Unter dem Fokus der Arbeitsmarktpolitik wurden dabei folgende Fragestellungen diskutiert:

- Wo liegen Ursachen und Gründe für die geschlechtstypische Segregation am Arbeitsmarkt?
- Mit welchen Phänomenen ist die geschlechtstypische Segregation am Arbeitsmarkt verbunden?
- Worin bestehen Gemeinsamkeiten und Unterschiede von „traditionell männlich“ und „traditionell weiblich“ konnotierten Berufen?
- Mit welchen unterschiedlichen Stereotypen müssen sich Frauen und Männer in traditionell geschlechtstypischen Berufen auseinandersetzen?
- Welche Ansatzpunkte bietet hier Gender Mainstreaming?

Diese Fragestellungen wurden von den eingeladenen ReferentInnen:

- Margareta Kreimer (Universität Graz): „*Geschlechtstypische Arbeitsmarktsegregation - ein beharrliches Phänomen mit vielen Facetten*“
- Martina Rüscher (Sprungbrett): „*Erfahrungen von Mädchen in typischen Burschenberufen*“
- Elke Schmidt (EQUAL Büro): „*GM in der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Förderprogramms EQUAL – Gleichstellung und das Recht auf Wirklichkeit*“

sowohl in ihren Referaten als auch von den interessierten TeilnehmerInnen innerhalb der anschließenden Diskussionsrunden intensiv diskutiert. Der Schwerpunkt der Veranstaltung lag insbesondere darauf, der Frage nachzugehen, welche Möglichkeiten Gender Mainstreaming bietet, der geschlechtstypischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Für alle, die nicht teilnehmen konnten, sei auf die beiden Innenseiten des vorliegenden InfoLetters verwiesen, wo die wesentlichen Argumente der Diskussionsveranstaltung aufbereitet werden. Sollten Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, finden Sie entsprechendes Material sowohl in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at sowie auch unter dem auf unserer Website eingerichteten Link „ThemenForen“.

ThemenForum: Segregation von Berufen und GM

Geschlechtstypische Arbeitsmarktsegregation - ein beharrliches Phänomen mit vielen Facetten von Margareta Kreimer

Frauen sehen sich nach wie vor einem geschlechtstypisch segregierten Erwerbsarbeitsmarkt gegenüber, der sich einerseits in der Beharrlichkeit von typischen „Frauen-“ und „Männerberufen“ mit unterschiedlichen Bedingungen, andererseits in einer „Gläsernen Decke“ bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten und in einer gegenüber Männern niedrigeren Entlohnung auswirkt. Daten bestätigen die Existenz Frauen benachteiligender Arbeitsmarktstrukturen in Österreich, wobei sich insbesondere der Einkommensnachteil der Frauen und die „Gläserne Decke“ als äußerst resistent gegenüber der in anderen Bereichen doch zu beobachtenden Annäherung weiblicher und männlicher Erwerbskarrieren (Anstieg der Frauenerwerbsquote, Bildungsexpansion der Frauen) erweisen.

Allerdings gibt es keine monokausale Erklärung der Arbeitsmarktsegregation oder der „Gläsernen Decke“ (als einer der Ausformungen vertikaler Segregation¹), es handelt sich offenbar um komplexe Phänomene, bei denen Vorurteile, also diskriminierende Präferenzen gegenüber Frauen, ebenso eine Rolle spielen wie soziale Normen zur (Un-)Vereinbarkeit von Frau (bzw. Mutter) und Karriere sowie in Organisationen eingelassene Strukturen und Substrukturen.

Diesbezüglich wurden folgende Befunde aus Fallstudien zur Arbeitsmarktsegregation vorgestellt:

- Steigende Frauenerwerbsbeteiligung, steigendes Bildungsniveau der Frauen und das Wachstum des Dienstleistungssektors sind zwar grundsätzlich positiv zu werten, aber keine zwangsläufig integrierenden Faktoren.
- Vertikale Segregation ist nicht für alle Gruppen von Frauen dasselbe Problem, sondern stellt sich je nach sozialem und Familienzusammenhang unterschiedlich dar.
- Es besteht die Gefahr der Segmentierung im Frauenarbeitsmarkt.
- Als integrierend haben sich erwiesen: Arbeitskräfteknappheit sowie eine politisch unabhängige und arbeitsmarkt- und gleichbehandlungsorientiert agierende Frauenbewegung.

Anknüpfungspunkte für die Politik

- Entwicklung und Förderung neuer Berufs- und Arbeitsfelder
- Mehr Frauen in Männerberufe sowie umgekehrt auch mehr Männer in Frauenberufe
- Verbesserte Berufsorientierung und Berufswahl
- Förderung kontinuierlicher Berufskarrieren von Frauen: anstatt der ökonomisch ineffizienten und teuren Strategie „Unterbrechungen und Re-Integration“ („Nacheinander“) sollte ein „Nebeneinander“ von Beruf und Familie „möglich sein
- Karriereplanungen generell unter Einschluss von Familienzusammenhängen
- Frauenquoten – sind ein prinzipiell wirksames Instrument zum Abbau der vertikalen Segregation in Männerbereichen (und daher auch stark bekämpft)
- Managing Diversity und ähnliche Konzepte

Erfahrungen von Mädchen in „typischen Burschenberufen“ von Martina Rüscher

Horizontale und vertikale Segregation

In westlichen Industrieländern wird sowohl von einer vertikalen als auch einer horizontalen Teilung des Arbeitsmarktes ausgegangen, d.h. der Arbeitsmarkt wird als geschlechtsspezifisch hierarchisiert und differenziert verstanden. Die horizontale Teilung wird in den geschlechtsspezifischen Trennungslinien nach Branchen und Berufen sichtbar und stellt trotz vielfältiger und fortwährender Veränderungen im Einzelnen ein überaus stabiles Klassifikationsmuster dar. Die vertikale Segregation zeigt sich unter anderem darin: Je höher die Leitungsebenen werden, desto weniger Frauen sind dort zu finden.

Begriffsproblematik

Schon die Verwendung des Begriffs „typischer Burschenberuf“ birgt eine Problematik in sich: Er beschreibt zwar soziale Gegebenheiten, gleichzeitig werden diese aber durch die Verwendung des Begriffs weiter festgeschrieben.

- Die am weitesten angelegte Definition bezeichnet alle Berufe, in denen der Frauenanteil unter 40 % liegt, als „nicht-traditionelle“ Berufe für Frauen.
- Die zweite Definition stützt sich auf sozialisationsbedingte Fähigkeiten. Hier werden handwerklich-technische Tätigkeiten als „nicht traditionell“ angesehen.
- Die dritte Begriffserklärung bezieht sich auf die Ausbildungs- und Bildungsebene. Da Mädchen in ihren beruflichen Ambitionen weniger gefördert werden als Burschen, wird davon ausgegangen, dass jegliche Berufswahl, die eine Höherqualifizierung beinhaltet, als „nicht traditionell“ aufzufassen ist.

Mädchen in „typischen Männerberufen“

Mädchen, die sich dafür entscheiden, einen nicht traditionellen Lehrberuf zu lernen, haben in vielen Bereichen nach wie vor eine Vorreiterinnenrolle inne. Immer noch ist der Anteil der Mädchen in den technischen Berufsschulen verschwindend gering.

Mädchen stellen sich mit dieser Berufsentscheidung *gegen* immer noch bestehende *Rollenerwartungen an Frauen*. Das kann bedeuten, dass sie sich auf verschiedenen Ebenen mit diesen Rollenerwartungen und oftmals Abwertungen durch Männer auseinandersetzen müssen – von Seiten der anderen Lehrlinge im Betrieb, von Seiten der Ausbilder, von Seiten der Mitschüler in der Berufsschule bis hin zu BerufsschullehrerInnen und DirektorInnen.

Die Erfahrung in der Arbeit mit Lehrlingen hat gezeigt, dass Mädchen, die sich für einen Handwerk-, Technik- oder EDV-Beruf entscheiden, meist gut überlegt haben, was das für sie bedeutet. Das heißt, *das Interesse an dem Lehrberuf ist oft sehr hoch* und die Mädchen entwickeln Strategien, um mit der Situation fertig zu werden. Chancengleichheit würde bedeuten, dass auch mäßig oder nicht interessierte Mädchen und Jungen einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf ergreifen können.

ThemenForum: Segregation von Berufen und GM

Gender Mainstreaming in der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Programms EQUAL von Elke Schmidt

Wie es begann

GM ist eines der Querschnittsthemen in EQUAL, da es im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt kein Thema gibt, in dem die Geschlechterperspektive irrelevant wäre. GM ist verpflichtend auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften und auf Ebene der Umsetzungsmodule zu verankern. Die Gleichstellungsperspektive ist daher ebenso auf die Struktur der Entwicklungspartnerschaft auszurichten, wie auf deren Vorhaben.

So zumindest war die Theorie – das Programm, dann kam die Praxis – die Umsetzung, und damit auch die Schwierigkeiten und Fragen:

- Woran erkennt man Segregation, woran erkennt man Diskriminierung und Benachteiligung?
- Wie verhält sich das mit Gender Mainstreaming und Frauenförderung?
- Betreibe ich Gender Mainstreaming in ausreichendem Maße, wenn ich bei einer Veranstaltung Kinderbetreuung anbiete?
- Zementiere ich Benachteiligung, wenn ich in Frauendomen Frauen weiter ausbilde, höher qualifiziere, damit sie dort wenigstens Aufstiegschancen haben?
- Reicht es aus, den Anteil der Frauen in den Maßnahmen mit 50% festzusetzen?
- Können wir Männer in frauenspezifische Maßnahmen lassen?

Das Konzept geht davon aus, dass soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verschiedenen Zugängen führen. Das ist Realität, auch wenn soziale Zuschreibungen oftmals als biologische Gegebenheiten getarnt als Gegenargumentation geführt werden. Die Frage also lautete: auf welche gesellschaftlichen Grundstrukturen trifft der gesetzlich verankerte Gleichstellungsgrundsatz und wo bieten sich Ansatzpunkte für Entwicklungspartnerschaften?

- Auf einen nicht zu übersehenden Unterschied in der Entlohnung
- Auf nicht argumentierbare Unterschiede bei der Bewertung von Arbeit
- Auf ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern
- Auf einen überwiegend von Frauen in Anspruch genommenen Anteil an Teilzeitarbeit
- Auf unzureichende Lösungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

Wie es ist

Gender Mainstreaming heißt also, dass Chancengleichheit als roter Faden in den Arbeitsprozess integriert wird. Diese Integration wird durch mehrere Schritte realisiert und erfordert entsprechende Voraussetzungen. GM funktioniert nur dann, wenn:

- Die Leitungsebene sich politisch zu dieser Strategie verpflichtet und die Umsetzungsverantwortung bei der Führungsebene liegt und in der Organisation verankert wird
- Alle Beteiligten sich in diesem Sinne engagieren
- Ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen
- Geeignete Instrumente entwickelt werden
- Ein intensiver Austausch von Fachwissen stattfindet
- Eine geschlechteradäquate Sprache gepflegt wird
- Die notwendige Kompetenz vorhanden ist und für Weiterbildung gesorgt ist.

Wie soll es weitergehen, damit es weitergeht

1. Europäisches Genderinstitut

Ein Ansatzpunkt zur EU-weiten Fortführung von GM ist das geplante Europäische Genderinstitut. Es birgt jedoch sowohl Vorteile, als auch genügend Risiken.

Für das Europäische Genderinstitut spricht, dass

- Gleichstellung ein Grundrecht ist
- Gleichstellung derzeit noch keine durchgängig realisierte Praxis ist
- die unterschiedlichen Entwicklungsniveaus in den Mitgliedsstaaten konzertiertes Vorgehen erfordern
- Gleichstellung ein Querschnittsthema ist und nicht in einem Politikbereich abgedeckt werden kann.

Dagegen spricht, dass

- sich andere Institutionen von ihrer Zuständigkeit entbunden sehen könnten
- das Institut daher zu einem Feigenblatt wird
- die vorgeschlagenen Tätigkeiten sich auf Sammlung und Sichtung konzentrieren

2. Die nächste Programmplanungsperiode

Wie man aber in EQUAL beobachten konnte, kann es funktionieren wenn der Ansatz stimmt und die Verantwortung auf den entsprechenden Ebenen wahrgenommen wird. Auf europäischer Ebene liegt die Betonung der Gleichstellungsförderung allerdings auf Modernisierung gesellschaftlicher Strukturen und auf Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die Politik wird also eher mit ökonomischen und wettbewerbsrechtlichen Zwängen argumentiert, denn mit gesellschaftlichen und politischen.

¹ Zum Begriff der „horizontalen“ und „vertikalen Segregation“ siehe weiter unten.

Oslo spaltet Männerbünde

Die norwegische Regierung schreibt den Konzernen eine Frauenquote vor: Haben sie keine 40 Prozent Frauen in ihren Führungsgremien, müssen sie mit Zwangsliquidierung rechnen.

Die norwegische Regierung macht Ernst mit der Gleichberechtigung in der Wirtschaft. Am 1. Januar 2006 tritt ein Quotengesetz in Kraft. Danach werden Unternehmen nur dann neu an der Börse zugelassen, wenn an der Konzernspitze jedes Geschlecht mit mindestens 40 Prozent repräsentiert ist. Die Zielmarke von 40 Prozent hatte Oslo bereits 1995 ausgegeben und zunächst auf Einsicht gesetzt. Inzwischen liegen die norwegischen Aktiengesellschaften mit einem Frauenanteil von 22 Prozent an den Top-Positionen zwar weltweit vorn. Die 40-Prozent-Hürde aber nehmen gerade mal 58 Unternehmen - 11 Prozent der Zielgruppe.

Als Nächstes will Schweden dem norwegischen Beispiel folgen und ebenfalls ein Quotengesetz einbringen. "Eingeschlechtliche Machtstrukturen haben keine Legitimität", erklärt Gudrun Schyman, ehemalige Vorsitzende der Linkspartei. Die „Homosozialität, in der Frauen als abweichend und drohend verstanden werden“, müsse aufgebrochen werden. Obwohl das grundsätzlich Konsens ist, lehnen aber neben den Wirtschaftsverbänden auch viele Gewerkschafter eine Zwangslösung ab. Sie setzen lieber auf Überzeugung. Auch neun von zehn weiblichen Chefs haben sich gegen eine geschlechtsspezifische Quotierung ausgesprochen. Hauptargument: Als Quotenfrauen müssten Frauen erst recht mit Misstrauen rechnen. (taz, 28.12.2005)

Persönlichkeiten: Gertrud Guillaume-Schack

Catherine Day ist die erste weibliche Generalsekretärin in der fast 50-jährigen Geschichte der Brüsseler EU-Kommission. Zum allerersten Mal führt eine Frau die 30.000 MitarbeiterInnen zählende Behörde, koordiniert 40 Abteilungen und setzt um, was die KommissarInnen vorgeben. Betont wurde, dass sie ihren Posten auf Grund ihrer Leistung bekommen hat. Als ob daran gezweifelt werden könnte: Wie die IBM-Studie ergeben hat erhalten Frauen Berufschancen in traditionell männlich besetzten Bereichen ausschließlich auf Grund ihrer Leistung, Männer dagegen zu über 60% auf Grund ihrer Bekanntheit (Hausladen, 1999).

So wird auch bei der neuen Eu-Generalsekretärin die Leistung betont: "Catherine Day hat den Posten aufgrund ihrer Leistung bekommen", sagt Kommissionspräsident Barroso, "aber es ist auch ein Signal, dass wir die Gleichstellung von Frau und Mann ernst nehmen." Zeit wird es ja auch Gleichstellung innerhalb durchzusetzen, denn jahrzehntelang hat sich die Brüsseler EU-Kommission eher damit hervorgetan, von anderen die Gleichstellung einzufordern, als sie in den eigenen Reihen umzusetzen. (die Standard 12.12.05)

Wien schaut durch die "Gender-Brille"

Ein Novum ist heuer die Erstellung des Haushalts unter dem Gesichtspunkt des "Gender Budgeting", was bedeutet, dass bei jedem Budgetposten die Aufteilung der Gelder nach Geschlechterkriterien analysiert wurde. Dabei wurde geprüft, ob die finanziellen Mittel und Leistungen eher Männern oder Frauen zugute kommen, um Benachteiligungen sichtbar zu machen und eine gerechte Verteilung sicherzustellen.

Die konkrete Umsetzung von "Gender Budgeting" wurde im Bezirk Meidling in einem zweijährigen Pilotprojekt erprobt. (DER STANDARD, Printausgabe 14.12.2005/red)

Veranstaltungshinweis:

Feministisches TV

Seit Dezember ist "Okto", Wiens erstes partizipatives Fernsehprojekt, planmäßig auf Sendung. Mit dabei sind das "an.schläge TV", das Fernsehmagazin des feministischen Monatsmagazins, und "common!motion!", das erste monatliche LesBiSchwul/Transgender TV-Magazin Österreichs.

Mit dem monatlichen Fernsehmagazin wollen die MacherInnen der an.schläge "einen weiteren wichtigen Teil der Medienwelt für die feministische Gegenöffentlichkeit" erobern und "feministische Perspektiven jenseits vom Malestream auch im Medium Fernsehen präsentieren", so das Redaktionsteam. "Wir haben den Anspruch, in dieser Fülle an kommerziellen (Frauen)magazinen der Privatsender, einen klaren Gegenimpuls zu stereotypen Frauen- und auch Männerbildern/Themen zu setzen." Gesendet wird am jeweils zweiten Mittwoch im Monat, um 21 Uhr (die Standard 12.12.05)

In eigener Sache:

Karenzcomeback: Das 4er Team der GeM

Nach etwas über einen Jahr Karenz freuen wir uns, dass Nadja Bergmann wieder bei uns im Team dabei ist. Das Jahr 2006, das letzte der GeM werden wir Sie daher zu 4 begleiten: Nadja Bergman, Peter Prenner und Tosca Wendt als KoordinatorInnen und Hedwig Hasil für das Office.

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16

Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at

Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

