

Themenschwerpunkt: Frauenzeit - Männerzeit

Anfang Oktober veranstaltete die GeM-Koordinationsstelle das dritte ThemenForum des Jahres 2006 zum Thema „*Frauenzeit – Männerzeit: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit*“. Der Schwerpunkt der Veranstaltung lag insbesondere auf der Frage, welche Ansatzpunkte gefunden werden können, um eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

Es wurden dabei unter anderem folgende Fragestellungen diskutiert:

- Wie unterscheidet sich die Arbeitszeit von Frauen und Männern in Österreich hinsichtlich Dauer und Lage?
- Wie stellt sich die Arbeitszeit von Frauen und Männern im internationalen Vergleich dar? Welche Trends lassen sich feststellen?
- Warum ist insbesondere in Österreich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von Frauen sehr hoch?
- Welche Auswirkungen hat die unterschiedliche Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern auf ihre Position am Arbeitsmarkt?
- Welche Faktoren können im internationalen Vergleich als förderlich für eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit identifiziert werden?
- Welche Maßnahmen können auf betrieblicher Ebene getroffen werden?

Diese Fragestellungen wurden von folgenden ReferentInnen behandelt:

- Elisabeth Kromus (GPA-Frauen): „Lebenszeit-Frauenzeit“ – Unter diesem Motto führten die GPA-Frauen ein Projekt durch, bei dem die Aspekte und Einflüsse von Zeit auf die Lebensbereiche von Frauen diskutiert wurden
- Georg Adam (Institut für Wirtschaftssoziologie): „Sackgasse Teilzeitarbeit? Zur unterschiedlichen Bewertung von Frauen- und Männerzeit anhand der (Teil)Zeitarbeitsdebatten in Österreich“
- Claudia Sorger (GeM-Koordinationsstelle und L&R Sozialforschung): „Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern im europäischen Vergleich und Ansatzpunkte zu Erzielung von Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitszeitpolitik“

Für alle am Thema Interessierten sei auf die beiden Innenseiten des vorliegenden InfoLetters verwiesen, wo Vorträge und Diskussion des ThemenForums zusammenfassend aufbereitet wurden. 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“.

Das GeM-Team

ThemenForum: Frauenzeit - Männerzeit

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit: Lebenszeit – Frauenzeit

Zeit strukturiert unser Leben und unseren Alltag. Werden Zeitstrukturen näher betrachtet, können große Unterschiede zwischen den zeitlichen Bedingungen für Frauen und Männer entdeckt werden.

- Wo fließt die Zeit von Frauen hin?
- Wofür würden Frauen Zeit benötigen?
- Können Frauen über ihre Zeit bestimmen oder bestimmt die Zeit bereits über Frauen?
- Nach welchen Zeitstrukturen und Wertigkeiten ist unsere Gesellschaft gegliedert?
- Welche weiteren frauenspezifischen Aspekte müssen berücksichtigt werden?

Elisabeth Kromus (GPA-Bundesfrauenabteilung) thematisierte in ihrem Referat diese und andere grundsätzliche Fragestellungen und machte damit auf einen durchaus interessanten Alternativzugang zum Thema Zeit aufmerksam. Unter dieser Perspektive wurden in den vergangenen zwei Jahren von der GPA- Bundesfrauenabteilung Aspekte und Einflüsse von Zeit auf die Lebensbereiche von Frauen, ihre Verzahnungen und Wechselwirkungen diskutiert. Zeitbedürfnisse in ihrer Vielfalt standen im Zentrum der Diskussion. Jede Frau hat insofern „ihre eigene Zeit“.

Zeitstationen und Zeit-Bedürfnisse

Eine statische Sichtweise von Zeit kann demzufolge als wenig zielführend betrachtet werden, denn in jeder Lebensphase dominieren andere Bedürfnisse. Jede Frau und jeder Mann durchlaufen in bestimmten Lebenssituationen spezielle Zeitstationen. Es gibt daher in den einzelnen Phasen auch unterschiedliche Zeit-Bedürfnisse, die berücksichtigt werden müssen.

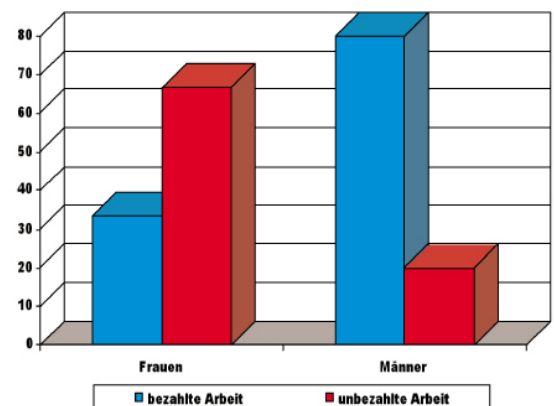
Frauen investieren für unsere Gesellschaft unbezahlte Arbeit zu ihrem eigenen Nachteil. Frauen leisten von ihrem Zeitbudget immer noch zu 23% bezahlte und zu 77% unbezahlte Arbeit. Bei Männern ist das genau umgekehrt, sie leisten zu 80 % bezahlte und nur zu 20 % unbezahlte Arbeit (siehe Abbildung). Geschlechterrollen werden demzufolge von Zeitflüssen bestimmt.

Zeitbudgets und gesellschaftliche Teilhabechancen

Je mehr unbezahlte Arbeit verrichtet wird, desto weniger Zeit steht zur Verfügung für Erwerbsarbeit, Aus- und Fortbildung oder einfache Freizeit. Das frei verfügbare Zeitbudget bestimmt somit in zentraler Weise über die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Das heißt, es muss grundlegend zu einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen

Frauen und Männern kommen. Aber Vorsicht: Familienfreundliche Arbeitszeit bedeutet noch lange nicht Frauenfreundlichkeit, wie am Beispiel Teilzeit leicht zu sehen ist (siehe nächste Spalte).

Insofern ist es von zentraler Bedeutung sich damit auseinanderzusetzen, welche Zeit-Leitlinien die vorherrschenden Strukturen aufbrechen helfen. Frauenzeit darf nicht nur danach gestaltet werden, wie Beruf und Privatleben besser vereinbart werden kann. Es müssen vielmehr Wege gefunden und angeboten werden, um die Rollenaufteilung zu durchbrechen. Denn Arbeitszeitgestaltung ist ein entscheidender Faktor für die Beschäftigungschancen von Frauen und für die Erhöhung der Frauenerwerbsquote.



Frauenspezifische Zeit-Leitlinien

Es scheint somit höchst an der Zeit, frauenspezifische Leitlinien für die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik zu entwickeln. Sie sollten nicht nur darauf abzielen, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern sondern auch den Bedürfnissen von Frauen weitestgehend entgegenkommen. Frauenspezifische Aspekte sollten daher mittels frauenspezifischer Zeit-Leitlinien als Querschnittsaufgabe in der Arbeitszeitpolitik verankert werden.

Sackgasse Teilzeitarbeit?

Mit unterschiedlichen Fragen zur Teilzeitarbeit in Österreich setzte sich Georg Adam (Institut für Wirtschaftssoziologie) auseinander. Da Teilzeitarbeit in Österreich seit etwa 15 bis 20 Jahren, vorwiegend bei Frauen und insbesondere im Niedriglohnbereich beträchtlich zugenommen hat, ist diese Form der Arbeitszeitgestaltung nicht immer im Interesse sondern oft auch gegen die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten.

Im Jahr 1987 waren etwa 17% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt, 1997 waren es etwa 28% und gegenwärtig sind es ungefähr 40% (Statistik Austria 2005). Im EU-Schnitt beträgt diese Rate etwa 31% (AK Wien

ThemenForum: Frauenzeit - Männerzeit

2006). Die Qualität vieler dieser Teilzeitarbeitsplätze ist problematisch, sodass mit dem Anstieg von Teilzeitjobs auch ein Anstieg von nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnissen verbunden ist. Die Gründe für diese im internationalen Vergleich sehr hohe Teilzeitquote bei Frauen sind vielfältig.

Teilzeitarbeit – in vielen Fällen unfreiwillig

Teilzeitarbeit wird von Frauen oft aufgrund familiärer Betreuungspflichten und somit nicht immer freiwillig ergriffen. Ein unzureichendes öffentliches Kinderbetreuungsangebot lässt vielen Frauen keine Alternative zu Teilzeitarbeit.

Der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft hat Unternehmensstrategien des flexiblen Arbeitseinsatzes mittels atypischer Beschäftigungsformen, inklusive Teilzeitarbeit, stark befördert. Gleichzeitig sind Gewerkschaften traditioneller Weise in der Vertretung atypisch Beschäftigter, inklusive Teilzeitbeschäftigter, relativ wenig erprobt. Teilzeitarbeitende Frauen sind jedenfalls in der Regel nur selten Gewerkschaftsmitglieder. Entsprechend schlecht stellen sich auch die Rahmenbedingungen vieler Teilzeit arbeitender Frauen in Österreich dar.

Obwohl Teilzeitarbeit nach dem Gesetz prinzipiell genauso geschützt ist wie Vollzeitarbeit, werden de facto viele Vorschriften von den Unternehmen nicht eingehalten. Die systematische Unterbewertung von Frauenarbeit im Teilzeitbereich durch falsche Einstufung im Qualifikations- und Lohngruppenschema, systematische Falschberechnung geleisteter Arbeitszeiten und der Zwang, kurzfristig für anfallende Arbeiten zur Verfügung stehen zu müssen sind nur die häufigsten Formen der Diskriminierung. Insgesamt ist hinsichtlich der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Österreich daher größte Vorsicht geboten.

Dequalifizierung und eingeschränkte Karriereoptionen

Trotz der Möglichkeiten, die Teilzeitarbeit in Hinblick auf die Work-Life-Balance bieten mag, sind mitunter erhebliche Nachteile und Risiken mit der Annahme von Teilzeitjobs verbunden. Teilzeitarbeit zieht mit hoher Wahrscheinlichkeit Dequalifizierungsprozesse, auf Dauer eingeschränkte Karriereoptionen und eine nur geringe Rückkehrwahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung nach sich.

Arbeitszeitmuster im europäischen Vergleich

Claudia Sorger (GeM-Koo/L&R-Sozialforschung) gab in ihrem Beitrag einen Überblick über unterschiedliche Arbeitszeitmuster in ausgewählten europäischen Ländern unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel.

In ganz Europa – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – lässt sich eine Zunahme der Vielfalt an Arbeitszeitmustern und ein anhaltender Trend zur Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen beobachten. Parallel dazu findet sowohl

zwischen als auch innerhalb einzelner Länder eine steigende Polarisierung statt – ein Anstieg der Arbeitszeit für manche Gruppen von Beschäftigten auf der einen und eine steigende Anzahl von Erwerbstätigen mit geringen Wochenstunden auf der anderen Seite.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in allen EU Ländern

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit treten in allen EU Ländern auf, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Sie verstärken die ungleichen Chancen und Bedingungen zwischen Frauen und Männern. Daher ist es notwendig, die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern in die Analyse mit einzubeziehen und auch der Frage nachzugehen, wie sich die aktuellen Entwicklungen auf Frauen und Männer jeweils auswirken.

Wenn die traditionellen Geschlechterrollen und -zuweisungen überwunden werden sollen, ist eine Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit dringend notwendig. Dazu wäre unter anderem nötig

- die Arbeitszeitnormen an die Bedürfnisse von Frauen und Männern anzupassen,
- unterschiedliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse besser zu berücksichtigen,
- für eine gerechte Verteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern einzutreten,
- vom vorherrschenden, auf Männer orientierten „Normalarbeitszeitmodell“ (male-breadwinner-model) abzurücken
- und so genannte „Lebensarbeitszeitmodelle“ verstärkt in den Vordergrund zu stellen,
- Arbeitszeitregelungen zu entwickeln, die mehr Arbeitszeitautonomie hinsichtlich Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ermöglichen,
- das Recht auf Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung zu verankern sowie
- generell ein neues Bewusstsein über die Bedeutung von Zeit bzw. Zeitverwendung in Verbindung mit der Machtverteilung in der Gesellschaft (Frauen / Männer) zu schaffen.

Insgesamt ist es jedenfalls vorrangig, endlich alternative Sichtweisen in der Arbeitszeitdebatte zu fördern, die den Fokus auf die Qualität von Lebens- und Arbeitsbedingungen richten und Fragen der Geschlechtergerechtigkeit beinhalten.

Termine:

Internationale Konferenz zu Gender Budgeting: "The process towards Integrating a Gender Perspective in the Budgetary process (Gender Budgeting), – the Nordic Experience"

Auf Initiative des „Nordic Council of Ministers“ sowie in Kooperation mit der finnischen Regierung findet von 8.-9. November 2006 in Helsinki eine internationale Gender Budgeting Konferenz statt. Zentrales Thema der Veranstaltung ist ein von Dänemark, Finnland, Norwegen, Island und Schweden initiiertes Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, in den genannten Ländern die kontinuierliche Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in Budgetprozesse zu gewährleisten. Neben der Erörterung des Umsetzungsstandes des Projekts ist unter anderem geplant, unterschiedliche Analysemethoden, bereits erfolgreiche strategische Ansätze sowie Erfahrungen mit einschlägigen GB-Trainingsprogrammen zu diskutieren.

Die zweitägige Konferenz, die sich an politische EntscheidungsträgerInnen, Verwaltungsbeamte sowie Budget- und GenderexpertInnen richtet, wird von UNIFEM (United Nations Development Fund für Women) und der Europäischen Kommission unterstützt.

Weiterführende Informationen können bei Bedarf unter folgender Emailadresse erfragt werden:
milica.derikonja@publicmanagement.se

Konferenz: "SCIENCE POLICIES MEET REALITY: Gender, Women and Youth in Science in Central and Eastern Europe"

Auf dieser Konferenz werden zum ersten Mal in Ost- und Zentraleuropa die Hindernisse für eine erfolgreiche Umsetzung von Wissenschaftspolitik diskutiert und das Missverhältnis zwischen dem Satus quo und den festgelegten Zielen zu Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb.

Veranstaltet wird diese Konferenz vom "Central European Centre for Women and Youth in Science", das sich das Ziel gesetzt hat, weibliche und junge WissenschaftlerInnen zu unterstützen und damit einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Entwicklung zu leisten.

Datum: 1. – 2. Dezember 2006
Ort: Masarykova kolej, Thákurova 1, Prag 6, Tschechische Republik

Nähere Infos auf: www.cec-wys.org

Publikationen:

Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit

Das neue Bulletin (Heft 75) des Deutschen Jugendinstituts ist dem Thema Gender gewidmet.
Inhalt :

- Dossier: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Viel Gegacker - und kein Ei? Chancen, Risiken, Nebenwirkungen beim Umsetzen von Gender Mainstreaming
- Dossier: Ohne Männer? Verteilung der Geschlechter in der Kinder- und Jugendhilfe
- DJI Bulletin PLUS: Gender Mainstreaming - Definition, Begriff, Geschichte, Instrumente, Verfahren
- Gastkommentar: Eva Welskop-Deffaa. Frauen und Männer - besser miteinander leben
- Geschlechterdebatten in Deutschland - Eine Zwischenbilanz. Kontroversen um Kinder, Küche, Karriere
- Lebentwürfe und Berufseinschätzungen von 12- bis 29-jährigen. Jugend im neuen Jahrtausend - Angleichung der Geschlechter?
- Gewalt und Geschlecht. Männlichkeit und Gewalt - gesellschaftlich hergestellt und daher veränderbar
- Gender und Gewaltprävention. Jungenarbeit - ein Defizit, aber unverzichtbar!

http://www.dji.de/bulletin/d_bull_d/bull75_d/DJIB_75.pdf

Arbeitszeit und "Work Life Balance" in Europäischen Unternehmen

In dieser aktuellen Publikation der „Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ werden die Ergebnisse einer Studie zu Arbeitszeitregelungen in Unternehmen dargestellt. Dabei wurde untersucht, welche Gründe für die Einführung und Umsetzung von bestimmten Arbeitszeitmodellen ausschlaggebend waren. Der Fokus liegt dabei unter anderem auf flexiblen Arbeitszeitarrangements, Überstunden, Teilzeitbeschäftigung, irregulären Arbeitszeiten und Unternehmensstrategien zur Förderung der „Work-Life-Balance“.

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/efo627.htm>

Notiz:

"Amazone" Auszeichnung für Mädchenförderung zum elften Mal vergeben

Die "Amazone"-Auszeichnung für Mädchenförderung ging heuer an die Tischlerei Harry Grün und das Bundesrechnungszentrum. Beide Unternehmen fördern gezielt Mädchen in „untypischen“ Berufen.

Nähere Infos auf: www.sprungbrett.or.at

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

