

Nikola Katja Hofka

Standort der Frauenförderung in Oberösterreich vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung

Rechtliche Analyse des Istzustandes in Betrachtung von
gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Normen
der kollektiven Rechtsgestaltung

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 1999 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783832451233

Nikola Katja Hofka

Standort der Frauenförderung in Oberösterreich vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung

Rechtliche Analyse des Istzustandes in Betrachtung von gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung

Nikola Katja Hofka

Standort der Frauenförderung in Oberösterreich vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung

*Rechtliche Analyse des Istzustandes in Betrachtung von
gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Normen
der kollektiven Rechtsgestaltung*

**Diplomarbeit
an der Johannes Kepler Universität Linz
Fachbereich Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht
März 1999 Abgabe**



Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____
Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____
agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 5123

Hofka, Nikola Katja: Standort der Frauenförderung in Oberösterreich vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung: Rechtliche Analyse des Istzustandes in Betrachtung von gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung - Hamburg, Diplomica GmbH, 2002
Zugl.: Linz, Universität, Diplom, 1999

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 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

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

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2002
Printed in Germany

1	EINLEITUNG	1
1.1	Problemstellung und Zielsetzung.....	3
1.2	Vorgehensweise	3
1.3	Informationssuche.....	4
1.4	Das Rollenbild und Rollenverständnis der Frauen von heute	5
2	GESCHLECHTERGLEICHHEIT	10
3	FRAUENFÖRDERUNG: AKTUELLE INNERSTAATLICHE RECHTSENT- WICKLUNG	14
4	ÖSTERREICHISCHE RECHTSGRUNDLAGEN.....	15
4.1	Gleichbehandlungsgrundsatz.....	15
4.2	Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) 1979	16
4.3	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) 1993	23
4.4	Landesgleichbehandlungsgesetz	31
4.5	Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)	33
5	VERFASSUNGSRECHTLICHE ZULÄSSIGKEIT VON FRAUEN- FÖRDERUNGSMAßNAHMEN	36
6	EUROPARECHTLICHE ENTWICKLUNG	38
6.1	Art 119 EWGV von 1957.....	47
6.2	Die Lohnleichheits- oder Entgelttrichtlinie 75/117/EWG vom 10. Februar 1975	49
6.3	Die Gleichbehandlungs- oder Zugangsrichtlinie 76/207/EWG vom 6. Februar 1976.....	51
6.4	Richtlinie des Rates 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978	53
6.5	EG- Richtlinie 86/378/EWG vom 24. Juli 1986	54
6.6	Richtlinie des Rates 86/613/EWG vom 11. Dezember 1986	54

6.7	Richtlinie des Rates 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992	54
6.8	Empfehlungen	55
6.9	Entschliefungen	56
7	RECHTSPRECHUNG DES EUGH	57
7.1	Rechtssache Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen	57
7.2	Rechtssache Marschall gegen Nordrhein-Westfalen	64
8	EUROPARECHTSKONFORMITÄT DER ÖSTERREICHISCHEN QUOTEN- REGELUNGEN	68
9	VORSCHLAG DER KOMMISSION ZUR ÄNDERUNG DER GLEICH- BEHANDLUNGS-RICHTLINIE.....	70
10	DER VERTRAG VON AMSTERDAM	72
10.1	Änderungen durch den Vertrag von Amsterdam	72
10.2	Bedeutung der Vorgaben des Marschall Urteils für die österreichischen Frauen- förderbestimmungen	75
11	FRAUENFÖRDERPLÄNE - QUOTENDISKUSSION	76
12	FRAUENFÖRDERUNGSMABNAHMEN	80
12.1	Allgemeine Maßnahmen	80
12.1.1	Weiterbildungsangebote für Frauen	84
12.1.2	Arbeitsplatzsicherheit	86
12.1.3	Karenzurlaub	87
12.1.4	Kinderbetreuungseinrichtungen	89
12.1.5	Beurlaubungsregelungen	90
12.1.6	Arbeitszeitflexibilisierung	91
12.1.7	Geschlechtsneutrale Sprachregelungen	93
12.2	Frauenförderung in der Privatwirtschaft	95
12.2.1	Möglichkeiten und Grenzen in der Privatwirtschaft.....	95
12.2.1.1	Frauen in kollektiven Interessensvertretungen.....	97
12.2.1.2	Strukturelle Förderungsmaßnahmen des ÖGB	99

12.2.1.3	Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates:.....	99
12.2.2	Beispiele für Frauenförderungskonzepte in Betrieben	104
12.2.2.1	Allgemein.....	104
12.2.2.2	Chancengleichheitsplan	106
12.2.2.3	Weiterbildung	106
12.2.2.4	Kinderbetreuung	107
12.2.2.5	Teilzeitarbeit	108
12.3	Frauen im öffentlichen Dienst.....	108
12.3.1	Allgemein	108
12.3.2	Frauenförderung an den Hochschulen.....	109
12.3.2.1	Allgemein.....	109
12.3.2.2	UOG	112
12.3.2.3	Frauenbericht des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr 1998.....	114
12.4	Frauen in Führungspositionen.....	115
13	SCHLUSSBEMERKUNGEN.....	116
14	ANHANG	119
14.1	"Taten statt Worte"	119
14.2	Projektauftrag Frauenförderung.....	122
15	LITERATURVERZEICHNIS	131

1 Einleitung

”Vielleicht haben ja Frauen das Industriezeitalter verpasst, aber in den Industrien der Zukunft haben sie sich schon heute etabliert. Selbst in Japan, wo das Wort “Frau” gleichbedeutend ist mit “im Haus” sind 48,6 Prozent der Frauen berufstätig. Durch diesen Wandel ist sogar die Erfindung eines neuen Begriffes notwendig geworden. ”Satosan” ist die Frau ,die außerhalb des Hauses aktiv ist.”¹

Und genau diese Frauen und deren Rechte sowie Bedürfnisse habe ich in den Mittelpunkt meiner Arbeit gestellt.

Leitthema meiner Arbeit ist die Frage, wie mit den Mitteln der Frauenförderung und Gleichstellung die berufliche Integration von Frauen vorangetrieben und die Berufswelt rechtlich so verändert werden kann, dass die Interessen der Frauen besser berücksichtigt werden.

Zugegeben, Frauenförderung ist kein allzu schönes Wort. Es bringt den Gedanken nahe, Frauen hätten dies nötig, wären irgendwie defizitär und müssten darum gefördert werden. Aber so ist Frauenförderung nicht gemeint, sondern in dem Sinn, Barrieren für Frauen abzubauen, um ihre Potentiale überhaupt erst angemessen zur Entfaltung und Berücksichtigung zu bringen.²

Das Ziel der Frauenförderung lässt sich darum mit wenigen Worten definieren: es geht um ”die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann auf allen Ebenen der Gesellschaft.”³ Es müssen Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen als sinnvolle, gerechte und personalpolitisch vernünftige Arbeit erkannt und gleichzeitig auch anerkannt werden.⁴

Problematisch dabei ist, dass Gleichstellungspolitik und Frauenförderung, idealtypisch betrachtet, konkurrierende politische Strategien bezeichnen, hinter denen die bereits aus den großen Reformbewegungen des letzten Jahrhunderts bekannte Kontroverse nach ”Gleichheit oder Differenz” steht. Die Frage stellt sich nach wie vor, ob es, wie die Aufklärung meinte, universale Kriterien für Gerechtigkeit gibt und Frauenpolitik von daher Egalität einfordern

¹ Frau sein in Salzburg, 11. Landes-Symposion am 17. November 1990, S. 8

² METZ-GÖCKEL, Sigrid: Frauenförderung und Quotierung an den Hochschulen, in: BOCK-ROSENTHAL, Erika: Frauenförderung in der Praxis, S. 88

³ FLOSSMANN, Ursula: Die positive Diskriminierung im österreichischen Recht, in: Frau sein in Salzburg, 11. Landes-Symposion am 17. November 1990, S. 39

⁴ RICHELMANN, Doris: Gleichstellungsstellen, Frauenförderung, Quotierung, S. 32

soll, oder aber, ob noch vielmehr die Anerkennung einer wie auch immer gefassten "Andersartigkeit" von Frauen das Ziel sein sollte.⁵

Heute muss jedoch immer noch von Frauenförderung gesprochen werden, weil Gleichstellungsarbeit noch weitgehend als Frauenförderung betrieben wird, und erst im Ansatz Strukturveränderungen der Arbeitswelt zu erkennen sind. Frauenförderungs politik ist über weite Strecken daher immer noch ein bloßes Nachbessern der Situation von Frauen. Es gilt aber in Zukunft: "Nicht mehr die Frauen zu verändern, sondern gesellschaftlich berufliche Strukturen, so dass sie nicht immer von Neuem Mechanismen der Chancenungleichheit reproduzieren".⁶

Als gesellschaftliche Ziele der Frauenförderung können gesehen werden:⁷

- Aufdeckung bestehender Gleichstellungsdefizite von Frauen
- Förderungsmaßnahmen als Beitrag zur Bewusstseinsbewältigung
- Förderung des Umdenkprozesses in der Gesellschaft, der für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Rollenfixierungen notwendig ist
- Abbau der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung
- Maßnahmen für die Integration der Frauen in allen Bereichen

Fraudiskriminierung wird als "strukturelles Merkmal" unserer Gesellschaft gesehen, das nicht allein durch die Gesetzgebung, sondern durch "aktive staatliche Interventionen" zugunsten von Frauen verändert werden muss.⁸

Die Erfolge beim Abbau von Geschlechterungleichheit in Zukunft wird wesentlich davon abhängen, ob sich die entsprechenden Strategien auf die veränderten gesellschaftlichen Konstellationen einstellen können. Frauen müssen so lange positiv diskriminiert werden, bis die faktische Gleichstellung erreicht ist. Erst dann wird die Gesellschaft auf besondere Frauenprogramme verzichten können.

⁵ GOTTSCHALL, Karin: Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung, S. 3

⁶ BOCK-ROSENTHAL, Erika: Frauenförderung in der Praxis, S.7

⁷ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 50

⁸ RICHELMANN, Doris: Gleichstellungsstellen, Frauenförderung, Quotierung, S.17

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Betriebliche Frauenförderung oder betriebliche Personalpolitik zur Förderung von Chancengleichheit, Programme zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf Betriebs-ebene, existieren in Österreichs Unternehmen weitgehend nicht.⁹ In den Medien, der Literatur und der öffentlichen Diskussion wird der Eindruck vermittelt, dass betriebliche Frauenförderung ein weit verbreitetes Mittel betrieblicher Personalpolitik sei. Doch in der Praxis handelt es sich oft nur um individuelle Vereinbarungen, die den Charakter einer informellen Verbindlichkeit haben. Es handelt sich um Einzelmaßnahmen, die jederzeit – in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage oder dem Engagement einzelner Personen - wieder aus der betrieblichen Personalpolitik genommen werden können, da sie oft rechtlich nicht verankert sind.⁹ Wenn sich die Situation des Unternehmens ändert, können die Vergünstigungen für Frauen jederzeit wieder zurückgenommen werden. Da sie als freiwillige betriebliche Sozialleistungen gelten, haftet ihnen immer noch “eine gewisse Gönnerhaftigkeit” an.¹⁰

1.2 Vorgehensweise

Positive Aktionen für Frauen wären in praktisch allen Lebensbereichen notwendig. Die konkreten Frauenförderprogramme konzentrieren sich aber im Wesentlichen auf den Arbeitsbereich. Daher bezieht sich meine Arbeit auch ausschließlich auf Bereiche, die durch rechtlich fassbare Regelungen gegen die Ungleichheit im Bereich der abhängigen Erwerbstätigkeit beitragen.

Nicht eingegangen wird auf anderen Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen, die Ergebnis gesellschaftspolitischer Entscheidungen sind und daher mit arbeitsrechtlichen Kriterien nicht erfasst werden können.

Erwähnt soll auch werden, dass ich in meiner Arbeit die Frauen in Vergleichen, entgegen der gewohnten Schreibweise, bewusst zuerst genannt habe.

Der Anfang meiner Arbeit beschäftigt sich mit der Geschlechtergleichheit und wie weit im Laufe der geschichtlichen Entwicklung die Gleichberechtigung Einzug in die Gesellschaft nehmen konnte (Kapitel 2). Denn oft steht formeller Gleichbehandlung und Freiheit in der Entscheidung dennoch eine faktische Ungleichbehandlung gegenüber.¹¹ Anschließend beleuchtet die Arbeit Frauenförderung in Österreich und wirft einen Blick auf die aktuelle innerstaatliche Rechtsentwicklung (Kapitel 3). Die österreichischen Gesetze zur Frauenförderung wie das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Landesgleichbehandlungsgesetz werden in Kapitel 4 näher ausgeführt. Kapitel 5 beschäftigt sich mit der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Frauenförderungsmaßnahmen. Die Europa-

⁹ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 7

¹⁰ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 208

¹¹ Berufswahlprozesse bei Mädchen, Schriftreihe zur Frauenforschung, S. 7

rechtliche Entwicklung sowie die wichtigsten Europäischen Richtlinien in Bezug auf Rechte der Frauen werden in Kapitel 6 beleuchtet. Auf zwei Rechtssprechungen des Europäischen Gerichtshofes, die für die Rechte der Frau und die Möglichkeiten der Frauenförderung von großer Bedeutung sind, wird in Kapitel 7 näher eingegangen. Daraufhin informiert die Arbeit über die Europarechtskonformität der österreichischen Gesetze (Kapitel 8). In Kapitel 9 geht es um den Vorschlag der Kommission zur Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie. Kapitel 10 beinhaltet den Vertrag von Amsterdam. Kapitel 11 beschäftigt sich mit den Frauenförderplänen und der damit häufig entstehenden Quotendiskussion. Konkrete Frauenförderungsmaßnahmen, in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, werden hingegen in Kapitel 12 aufgezählt und dem Leser näher gebracht, indem sie mit je einem konkreten Projekt, das in Oberösterreich bereits existiert, veranschaulicht werden. Die Arbeit endet schließlich mit persönlichen Bemerkungen (Kapitel 13).

1.3 Informationssuche

Ausführliche Literatur, die Frauenförderung rechtlich sowie gesellschaftspolitisch diskutiert, lässt sich leicht finden. Vor allem die Bundesministerien für Frauenangelegenheiten sowie für Arbeit und Soziales stehen rasch und kompetent allen Informationssuchenden mit vielen Publikationen zur Seite. Konkrete Beispiele der Frauenförderung ausfindig zu machen erwies sich jedoch schon als bedeutend schwieriger. In der gegenwärtigen Diskussion ist oft von Frauennetzen, die sich untereinander fördern, die Rede. Auch ich hatte das Glück in den verschiedensten Institutionen engagierte Frauen zu finden, die sich bereit erklärten, mich in meiner Arbeit tatkräftig durch Informationsmaterial und auch durch konkrete Gespräche und Interviews zu unterstützen. Für die schriftlichen Informationen möchte ich mich daher bei Frau Kiese Wetter von der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse, Frau Mag. Dürrer-Roittner vom Arbeitsmarkt Service, Frau Lohnecker, Frauenbeauftragte des Landes OÖ, Nationalratsbeordnete Ridi Steibl, und bei Frau Ruprecht vom ÖGB, bedanken. Frau Mag. Wagner ermöglichte es mir die Bibliothek des Linzer Frauenbüros zu durchforsten. Für die Zeit, die sie für persönliche Gespräche geopfert haben, möchte ich mich bei Frau Prammreiter vom Berufsförderungsinstitut und vor allem bei Frau Weber und Frau Labg. Peutlberger-Naderer, - beide VOEST Linz - bedanken. Auf universitärer Ebene unterstützten mich in Linz Frau Mag. Neuwirth und Frau Dr. Siegmund-Ulrich von der Uni Graz.

Schlussendlich gilt mein Dank aber meiner Professorin Frau Dr. Barbara Trost, die immer für mich Zeit freimachen konnte und mich stets bestens wissenschaftlich und persönlich betreut hat.

1.4 Das Rollenbild und Rollenverständnis der Frauen von heute

Es macht einen großen Unterschied, ob Menschen als weiblich oder männlich geboren werden, denn unter den heutigen gesellschaftlichen Bedingungen werden über die Kategorie Geschlecht maßgeblich Lebensweise und Lebenschancen der einzelnen Menschen bestimmt.¹²

Frauen und Männer durchleben auch ihre gesamte Erwerbstätigkeit unter verschiedenen Rahmenbedingungen.

Es stellt sich die Frage warum es für viele Frauen so schwer ist, auf dem freien Arbeitsmarkt eine ihrem Ausbildungsstand adäquate Stelle zu finden. Frauen sind in qualifizierten Positionen unterrepräsentiert, ihre beruflichen Aufstiegschancen sowie ihre Entlohnung sind im Durchschnitt geringer als die der männlichen Kollegen. Frauen sind am häufigsten in den niedrigen und schlechter bezahlten Positionen zu finden, auf befristeten Arbeitsverhältnissen oder Teilzeitarbeitsplätzen, die auch oft unter der Sozialversicherungsgrenze liegen. Frauenarbeit ist in unserer Gesellschaft weniger "wert" und daher schlechter bezahlt. Dabei ist zu beachten dass sich der gegenwärtige Gebrauch des Begriffs "Arbeit" nur auf Erwerbsarbeit in bezahlter Form bezieht. Die unentgeltlich geleistete Haus-, Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit, die zum Großteil nur von Frauen entrichtet wird, fällt aus dieser Definition überhaupt heraus.¹³

Wieviel Frauen verdienen, hängt also mit der Bewertung ihrer Arbeit zusammen. Ansatzpunkte für eine Milderung bzw. Aufhebung der Einkommensdiskrepanz lägen daher in einer völlig neuen Arbeitsbewertung, d.h. Anerkennung von gleichwertiger Qualifikation, Berücksichtigung nicht nur schwerer körperlicher Belastung sondern auch psychischer Strapazen. Weiters sollten sehr detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen angefertigt werden, um zu gewährleisten, dass erworbene Qualifikationen und vom Betrieb gestellte Anforderungen übereinstimmen und Frauen auf den ihren Qualifikationen adäquaten Positionen beschäftigt werden.¹⁴

Es scheint, als ob der Arbeitsmarkt für die Geschlechter unterschiedlich aufgeteilt sei und den Frauen nur ein faktisch "stark verengtes Spektrum" von Arbeitsplätzen zur Verfügung stehe. Für das Verständnis geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation ist insbesondere folgende Implikation der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bedeutsam.¹⁵

"Erwerbsarbeitsverhältnisse und Berufsrollen sind in Bezug auf Zeitstruktur, Einkommenskonzentration und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf kontinuierlich voll verfügbare, d.h.: dauerhaft von Familien- und Hausarbeit freigestellte und reproduktiv versorgte Arbeits-

¹² PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 9

¹³ PIRCHER, Erika; KÖNIG, Ilse: Managing E-Quality, S. 10

¹⁴ ESS, Gabriele et. al: Aspekte der Frauenbeschäftigung in Österreich, S. 101; vergl. auch: EICHINGER, Julia: Frauenarbeitsrecht im Überblick, in: AICHHORN, Ulrike: Frauen & Recht, S. 44

¹⁵ GOTTSCHALL, Karin: Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung, S. 2

kräfte und damit auf männliche Biographien ausgerichtet.“¹⁵ Frauenarbeitsplätze sind eher auf Flexibilität und Fristigkeit angelegt. Frauen sind für den unbezahlten Reproduktionsbereich und Männer für die bezahlte Arbeit im Bereich der Produktion von Gütern und Dienstleistungen zuständig.¹⁶

So hat eine AG der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz ausgerechnet, dass, wenn die Forderung „gleich viel Arbeit und gleicher Lohn“ durchgesetzt würde, dies die Konsequenz hätte, dass die Männer durchschnittlich 10% länger arbeiten müssten, aber ein Drittel weniger verdienen. Frauen würden rund 10% weniger arbeiten, aber fast das Doppelte verdienen.¹⁷

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes geht auch immer mehr in Richtung niedrig qualifizierte, schlechtbezahlte Teilzeitarbeit für Frauen und stabile, existenzsichernde Vollarbeitszeit für Männer. Es erscheint oft so, als ob Frauen aus dem Arbeitsmarkt hinaus zurück in die Familie gedrängt werden sollten. Neue Arbeitsformen wie die Telearbeit tragen ihren Teil dazu bei.

Frauen sind weiters überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und haben Schwierigkeiten nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung wieder den Einstieg ins Erwerbsleben zu finden.¹⁸

Oft befinden sich Frauen in einer Art Teufelskreis, aus dem sie sich ohne Hilfe von außen nicht mehr befreien können. Sie kommen beruflich nicht voran, weil sie die Haushalts- und Kindererziehungspflichten übernehmen. Dies geschieht deshalb, weil sie regelmäßig weniger verdienen als ihre Partner. Sie verdienen aber weniger, weil sie es sind, die die Erwerbsarbeit zugunsten der Gratisarbeit im Privatbereich unterbrechen. Dieser Kreislauf kann durch formal geschlechtsneutrales Recht nicht unterbrochen werden.¹⁹

Fazit ist auch, dass mit der Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt weitere Benachteiligungen insbesondere der sozialen Absicherung einhergehen. „Dadurch wird ein System von gesellschaftlichen Institutionen, staatlichen Regelungen und sozialer Absicherung, das die traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zum Ausgangspunkt nimmt, verstärkt.“²⁰

¹⁶ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 9

¹⁷ MADÖRIN, Mascha: Männliche Ökonomie - Ökonomie der Männlichkeit, S. 17

¹⁸ RICHELMANN, Doris: Gleichstellungsstellen, Frauenförderung, Quotierung, S.48

¹⁹ KREN, Constanze: Geschlechterdemokratie im Recht, in: Frauen und Recht, S. 237

²⁰ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S.11; vergl. auch: GPA: Chancengleichheit, S. 5

”Frauen machen die Hälfte der Weltbevölkerung aus, leisten fast zwei Drittel der Arbeitsstunden, verdienen ein Zehntel des Welteinkommens und besitzen weniger als ein Hundertstel des Weltvermögens.”²¹

Dennoch hat sich die Situation der Frau in der Gesellschaft grundlegend verändert. Genauer zu hinterfragen sind daher die Ausgangslage und die Rahmenbedingungen der immer noch existenten Benachteiligung von Frauen in den Unternehmen, am Arbeitsmarkt und in der gesamten Gesellschaft. Denn die Ungleichbehandlungen, die Frauen oft in den verschiedenen Ebenen des Alltagslebens erfahren, sind miteinander verkettet und verstärken sich daher gegenseitig.²²

Zum letzten Volkszählungstermin 1991 wurden in Österreich insgesamt knapp 7,8 Mio. Menschen gezählt.²³ Davon leben 1.385.800 Personen, also 17 Prozent in Oberösterreich.²⁴ Der Frauenanteil betrug 1991 52 %. Absolut leben demnach um rund 290.000 mehr Frauen als Männer in Österreich.²³ In Oberösterreich sind es nur 51 % Frauen. Das Ungleichgewicht der Geschlechter ist jedoch zum Teil immer noch eine Folge des zweiten Weltkrieges und wird sich in Zukunft reduzieren. Weiters stellen Frauen nicht in allen Altersgruppen die Mehrheit, da traditioneller Weise jedes Jahr mehr Jungen als Mädchen das Licht der Welt erblicken.²⁵ Auch sind die Überlebenschancen der Frauen in den letzten 100 Jahren gestiegen. Die Anzahl der Frauen, die durch unsachgemäße Schwangerschaftsabbrüche oder im Kindbett ums Leben kamen, ist drastisch gesunken. Interessant ist auch, dass ab dem 15. Lebensjahr vier- bis fünfmal so viele junge Männer wie Frauen einem Verkehrs- oder Sportunfall zum Opfer fallen.²⁶ Somit könnte man vermuten, dass traditionell Frauen zugeschriebene Verhaltensmuster wie Vorsicht oder Zurückhaltung, sie zwar an der Durchsetzung ihrer Interessen in der Gesellschaft hindern, aber gleichzeitig ihre Lebenserwartung erhöhen.

60 % der Frauen befinden sich im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 60 Jahren²³ Bezogen auf dieses Alter liegt die Erwerbsquote der Frauen bei 62 %.²⁷

Auch die traditionellen Formen des Zusammenlebens haben sich geändert. Derzeit werden von 100 Ehen 38 wieder geschieden.²³ Aus der lebenslangen Ehe ist heute mehr und mehr eine “Lebensabschnittspartnerschaft” geworden. Das mittlere Heiratsalter steigt seit den 70er

²¹ Johanna Bond & das Geheimnis der gläsernen Decke, S. 91

²² BECKER-SCHMID, Regina: Frauenforschung in: FLOSSMANN, Ursula: Offene Frauenfragen in Wissenschaft - Recht - Politik, S.12

²³ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S. 15

²⁴ Oberösterreichischer Frauenbericht, Amt der O.Ö. Landesregierung, S. 9

²⁵ FEIGL, Susanne: Frauen in Österreich 1985 - 1995, S.7

²⁶ FEIGL, Susanne: Frauen in Österreich 1985 - 1995, S. 8

²⁷ PASTNER, Ulli; PAPOUSCHEK, Ulrike: Im Dornröschenschlaf, S.19