

EU25 – DER KAMPF MIT DEM STIER IST NOCH NICHT GEWONNEN! Zur Situation von Frauen in Europa

1. Einleitung	68
2. Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union	68
3. Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik – Lissabon-Strategie	72
4. Ausgewählte Aspekte – Indikatoren	74
5. Fazit	82

Auszug aus WISO 2/2005

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Anke Thiel

Wissenschaftliche
Projektmitarbeiterin,
Projekt WSI-
FrauenDatenReport,
Referat Frauen- und
Geschlechterforschung
im Wirtschafts- und
Sozialwissen-
schaftlichen Institut
(WSI) der Hans-
Böckler-Stiftung

**Christiane
Lindecke**

Referatsleiterin Frauen-
und Geschlechter-
forschung im
Wirtschafts- und
Sozialwissen-
schaftlichen Institut
(WSI) der Hans-
Böckler-Stiftung

1. Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist inzwischen erklärtes Ziel der Europäischen Union (s. Art. 2 des Vertrages über die Europäische Union). Die Beseitigung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wird als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder der Europäischen Union genannt (Art. 3). War die Europäische Gemeinschaft zu Beginn eine reine Wirtschaftsgemeinschaft, die im Grunde keine gleichstellungspolitischen Ambitionen hatte, haben sich die Zielvorstellungen und rechtlichen Regelungen im Laufe der Jahre in Richtung Gleichstellungspolitik entwickelt.

Im folgenden Text gehen wir diesem Wandel nach und untersuchen die Wirkung der EU-Politik auf ausgewählte Aspekte der Frauenbeschäftigung. Anhand von drei Indikatoren werden wir aufzeigen, wo sich die Europäische Union bzw. ihre Mitgliedstaaten gleichstellungspolitisch aktuell befinden.¹

Im ersten Abschnitt wird die Entwicklung der rechtlichen Regelungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Frauen in der Europäischen Union nachvollzogen. Die Beschäftigungspolitik als eines der ersten Politikfelder mit ausdrücklich gleichstellungspolitischer Zielsetzung wird beispielhaft betrachtet. Darauf aufbauend wird anhand ausgewählter Indikatoren die aktuelle Situation von Frauen in Europa analysiert. Das Fazit schließlich geht der Frage nach, inwiefern die EU ihren eigenen Postulaten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter gerecht wird.

2. Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union

*wettbewerbs-
politischer
Beginn:
Gleiches Entgelt
für gleiche
Arbeit (1957)*

Bereits 1957 regelte der EWG-Vertrag in Art. 119 gleiches Entgelt für gleiche Arbeit für Männer und Frauen. Ursprünglich war dieser Grundsatz nicht frauen- oder gleichstellungspolitisch motiviert, sondern vielmehr wettbewerbspolitisch. Frankreich hatte diesen Artikel aus Angst vor Lohndumping durch Niedriglöhne für Frauen und damit vor Wettbewerbsver-

zerrungen zwischen den Mitgliedsländern eingefordert. Wohl auch deshalb dauerte es sehr lange, bis die Europäische Union tatsächlich gleichstellungspolitisch aktiv wurde (vgl. Hoskyns 1996).

2.1. Gleichbehandlung als Anfang der EU-Gleichstellungspolitik seit 1975

Zwar war von den Mitgliedstaaten eine Umsetzung des Artikels 119 in Richtlinien schon für die erste Phase der Entstehung des gemeinsamen Wirtschaftsraumes festgelegt worden, tatsächlich aber waren erst zwei Faktoren auf nationaler Ebene ausschlaggebend für die Entstehung gleichstellungspolitischer Ambitionen der EU-Kommission.

Zum einen erreichte der Fall der belgischen Stewardess Gabrielle Defrenne, die auf Verletzung des Art. 119 klagte, hohe Aufmerksamkeit. Mit Unterstützung frauenpolitisch aktiver Anwältinnen klagte die Stewardess Ende der 1960er Jahre gegen ihren Arbeitgeber, die belgische Luftverkehrsgesellschaft Sabena, von der sie bei Erreichen des 40. Lebensjahres entlassen wurde, wohingegen männliche Stewards bis zum Alter von 55 Jahren weiterarbeiten durften. Zum anderen lieferte der Europäische Gerichtshof (EuGH) durch eine progressive Rechtsprechung die Vorlage für eine direkte Anwendbarkeit des Artikels 119 (vgl. Hoskyns 1996).

Diese Faktoren schufen vor dem Hintergrund der zweiten Frauenbewegung ein Klima, in dem die Europäische Kommission – als einzig mögliche Initiatorin für Gesetzesinitiativen auf EU-Ebene – gleichstellungspolitisch endlich aktiv wurde. Die Kommission erließ Richtlinien, die von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden mussten. Mitte der siebziger Jahre wurden die ersten Richtlinien zur Entgeltgleichheit (Richtlinie 75/117/EWG), zu gleichberechtigten Zugangs- und Arbeitsbedingungen (Richtlinie 76/207/EWG²) und zur Gleichstellung im Hinblick auf die soziale Sicherung (Richtlinie 79/7/EWG) verabschiedet, 1986 folgte eine weitere Richtlinie zur Gleichbehandlung in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherung (Richtlinie 86/378/EWG).

*der Fall
Defrenne als
Auslöser der
Gleichstellungs-
politik der EU*

*1975 Richtlinie
zur Entgelt-
gleichheit*

*1976 Richtlinie
zu gleich-
berechtigten
Zugangs- und
Arbeits-
bedingungen*

Die Richtlinien der 1970er Jahre sind, gemeinsam mit der Rechtsprechung des EuGH, bis heute die wichtigsten Rechtsmittel der Europäischen Union zur Gleichstellung der Frauen. Allerdings gab es in den Mitgliedstaaten Widerstände gegen die Richtlinien, die sich in Nicht-Umsetzung äußerten. Bei vielen musste die Umsetzung in einzelstaatliches Recht erst über Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof (Vertragsverletzungsverfahren) eingefordert werden. Für die Gleichbehandlungsrichtlinie waren Klagen gegen Italien, das Vereinigte Königreich und die Bundesrepublik Deutschland anhängig.³

Konzept der Gleichbehandlung im Fokus

Das Konzept, das die Europäische Kommission in den 1970er Jahren gleichstellungspolitisch verfolgte, war jenes der Gleichbehandlung. Allerdings wurde schnell deutlich, dass dieses Konzept nicht ausreichend war, um das Ziel einer Gleichberechtigung der Geschlechter zu realisieren. In Konzepten zur Gleichbehandlung wurde der männliche „Normalbeschäftigte“ als Norm gesetzt, an dessen Lebenssituation Frauen angepasst werden müssen. Andere Lebensumstände und Interessen von Frauen wurden dabei jedoch nicht berücksichtigt, sondern maximal als abweichend von der Norm definiert (kritisch zur EU-Politik siehe z. B. Schunter-Kleemann 1992).

2.2. Positive Maßnahmen als Weg zur Gleichberechtigung seit Mitte der 1980er Jahre

1980er Jahre: Weiterentwicklung zum Konzept der positiven Maßnahmen

Nachdem die Grenzen des Konzepts der reinen Gleichbehandlung deutlich wurden, propagierte die Europäische Union in den 1980er Jahren Maßnahmen, die durch eine spezifische Förderung von Frauen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt beheben sollten. In diesem Rahmen wurden 1986 Richtlinien zur Selbstständigkeit (insbesondere in der Landwirtschaft) und zum Mutterschutz (Richtlinie 86/613/EWG) und 1992 zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen (Richtlinie 92/85/EWG) verabschiedet. Inhaltlich unterschieden sich diese von den in

den 1970ern verabschiedeten Richtlinien, da sie frauenspezifischen Lebenssituationen erstmals Rechnung trugen. Aber auch dieses Konzept hielt einer näheren Kritik nicht stand. Ihm lag weiterhin die Vorstellung eines Defizits der Frauen zugrunde, das es galt, durch positive Maßnahmen auszugleichen.

2.3. Gender Mainstreaming als neuer Politikansatz der EU in den 1990er Jahren

Um dem Ziel einer tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter näher zu kommen, verfolgt die Europäische Kommission seit dem Amsterdamer Vertrag (1997) die Strategie des Gender Mainstreaming. Die Perspektive beider Geschlechter soll dabei nicht nur auf der individuellen Ebene der Frauen bzw. Männer Berücksichtigung finden, sondern strategisch in die Gestaltung von Politiken und Programmen eingebunden werden (siehe z. B. Stiegler 2002).

Parallel dazu wurden in den 1990er Jahren rechtliche Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 93/104/EG), zum Elternurlaub (Richtlinie 96/34/EG), zur Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG) und zur Umkehr der Beweislast (Richtlinie 97/80/EG) erlassen. Erstmals wurde durch die Ausweitung des Rechts auf Elternurlaub ausdrücklich der Situation von Vätern Rechnung getragen.

Die Europäische Kommission verfolgt heute in ihrer Gleichstellungspolitik eine Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und dem „klassischen“ Instrument der positiven Maßnahmen. Parallel zur Querschnittsaufgabe, die Geschlechterperspektive einzubinden, sollen Benachteiligungen durch Förderung der jeweils betroffenen Gruppe beseitigt werden.

2.4. Paradigmenwechsel in der EU-Gleichstellungspolitik ab 2000

Alle bis Ende der 1990er Jahre verabschiedeten Richtlinien lassen sich auf Art. 119 EWG-Vertrag (jetzt: Art. 141 des EG-Vertrages) zurückführen und haben direkten Bezug zur Ar-

Gender Mainstreaming als neue Methode der EU-Gleichstellungspolitik

Mitte der 1990er Jahre: Richtlinien zu Arbeitszeit, Elternurlaub, Teilzeitarbeit und Beweislastumkehr

Doppelstrategie der Europäischen Union: Gender Mainstreaming und positive Maßnahmen

2000: Vertrag von Nizza: neue Ausrichtung der EU-Gleichstellungspolitik

beitswelt. Durch den Vertrag von Nizza wurde im Jahr 2000 eine neue Herangehensweise der EU-Gleichstellungspolitik eingeleitet. Mit Bezug auf die zeitgleich unterzeichnete Charta der Grundrechte der Europäischen Union wurde Artikel 13 in den Vertrag eingefügt, der die EU zur Ergreifung von Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Behinderung verpflichtet.

2004: Richtlinie zum gleichberechtigten Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Die erste und bisher einzige Richtlinie in Bezug auf Geschlecht auf Grundlage dieses Artikels wurde 2004 verabschiedet und soll den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Gütern und Dienstleistungen garantieren (Richtlinie 2004/113/EG). Diese Richtlinie fiel aufgrund starken politischen Drucks wesentlich weniger ambitioniert aus als die erste zu Artikel 13 verabschiedete so genannte Rausgleichbehandlungsrichtlinie (2000/43/EG). Dennoch, Artikel 13 und die darauf basierende Richtlinie zeigen einen Paradigmenwechsel in der EU-Gleichstellungspolitik, nämlich die Ausweitung der Gleichstellungspolitik auf Bereiche außerhalb von Beschäftigung.

Paradigmenwechsel in der EU-Gleichstellungspolitik: Ausweitung auf den Bereich außerhalb der Beschäftigung

Eine der ersten Politiken, die dem Gender-Mainstreaming-Ansatz unterzogen wurden, war die Beschäftigungspolitik der EU, in deren Rahmen 2000 die Lissabon-Strategie beschlossen wurde.

3. Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik – Lissabon-Strategie

Die Europäische Kommission hatte im Amsterdamer Vertrag (1997) die Beschäftigungspolitik als ein neues Politikfeld aufgenommen und begonnen, die Politiken der EU-Mitgliedsländer durch beschäftigungspolitische Leitlinien zu koordinieren. Auf dem Gipfel von Lissabon (2000) wurde das strategische Ziel festgelegt, die EU bis zum Jahr 2010 zum weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten, auf Innovation und Wissen gegründeten Wirtschaftsraum zu machen. In diesem Rahmen sollten die Beschäftigungsquoten gesamt und die von

Frauen im Besonderen angehoben werden. Auf dem Stockholmer Gipfel (2001) wurden diese Ziele quantifiziert: Bis 2010 soll EU-weit eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % und eine Frauenbeschäftigungsquote von mindestens 60 % erreicht werden. Entsprechend dem Gender Mainstreaming und mit Bezug auf die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote wurden auf dem Gipfel von Barcelona (2002) auch konkrete Vorgaben in Bezug auf die Kinderbetreuungssysteme gemacht. Demnach sollen bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und schulpflichtigem Alter und mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstehen.

Während nach einer Zwischenbilanz der Europäischen Kommission im Jahr 2004 das Ziel von 70 % für die Gesamtbeschäftigungsquote für 2010 angesichts der schlechten konjunkturellen Entwicklung nur noch bedingt als erreichbar gilt, wird die Entwicklung der Frauenbeschäftigungsquote positiv bilanziert und die Zielmarke von 60 % als realistisch angesehen (Europ. Comm. 2004a). Diese Prognose soll im Mittelpunkt der folgenden Betrachtung stehen.

Beschäftigungsquote der Frauen

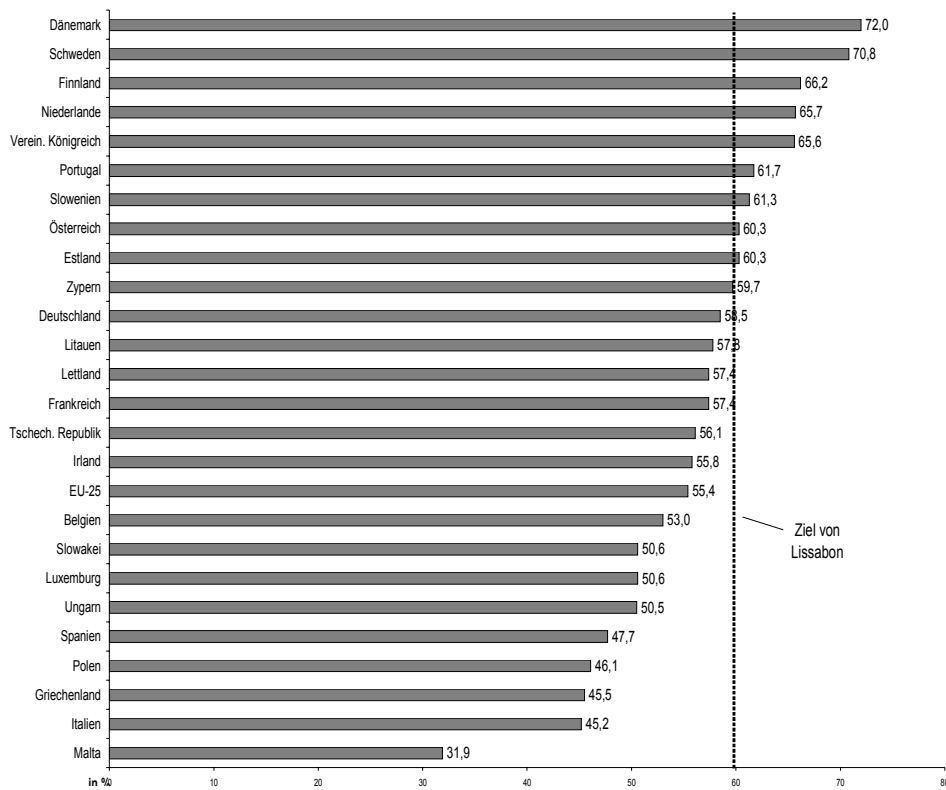
Ein Blick in die Daten von 2004 zeigt, dass kurz vor der Halbzeit der Lissabon-Strategie das Ziel einer Frauenbeschäftigungsquote⁴ von 60 % für 2010 mit 55,4 % für EU25 in erreichbare Nähe gerückt ist. Allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten. So liegen in den nordeuropäischen EU-Mitgliedsländern, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich die Frauenbeschäftigungsquoten bei deutlich über 60 %. In Polen und den südeuropäischen Staaten (außer Portugal und Zypern) dagegen erreichen sie nicht einmal 50 %.

*Lissabon:
quantitative Ziele
für Frauen-
beschäftigung
und
Kinderbetreuung*

*„positive“
Zwischenbilanz
der Lissabon-
Strategie 2004*

*EU25: Frauen-
beschäftigungs-
quote bei 55,4 %*

Abbildung 1: Beschäftigtenquoten der Frauen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union 2004*



* Im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Quelle: Eurostat

4. Ausgewählte Aspekte – Indikatoren

Chancengleichheit ist ein abstrakter Begriff, der über Indikatoren konkretisiert werden muss. Arbeitsmarktindikatoren sind z. B. Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote, berufliche Segregation, Entgeltunterschiede, Unterschiede in der Beschäftigungsquote nach der Anzahl der Kinder sowie der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten,

die im Hinblick auf Gender Gaps („Geschlechterlücken“) untersucht werden (vgl. Europäische Kommission 2000: 102 sowie Maier 2002: 160ff). Aus dieser Vielzahl haben wir zwei Indikatoren gewählt, anhand derer sich Chancen und Risiken für das Leben von Frauen und Männern unseres Erachtens am deutlichsten trennen und strukturieren lassen: Arbeitszeit und Entgelt. Die Arbeitszeit – konkret Vollzeitbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung – entscheidet u. a. über das Einkommen, aber auch darüber, wie sich Familienarbeit und Erwerbsarbeit auf die Geschlechter verteilen. Das Einkommen aus Erwerbsarbeit definiert die Möglichkeiten, eigenständig zu leben bzw. kann die Abhängigkeit von anderen (EhepartnerIn, Eltern) verstärken.

*Arbeitsmarkt-
indikatoren und
Gender Gaps*

Als dritten Indikator betrachten wir den Anteil von Frauen in politischen Führungspositionen. Die Beteiligung an politischer Macht bietet Möglichkeiten, in politische Entscheidungsprozesse einzugreifen und diese zu formen. Partizipation an politischer Macht ist zentral für die Verteilung von Ressourcen und damit für die Chancen der Einzelnen und von gesellschaftlichen Gruppen. Der Auswahl dieses Indikators liegt die Annahme zugrunde, dass sich eine paritätische Beteiligung an politischer Macht positiv auf die Gleichstellungspolitik eines Staates auswirkt.

*Beteiligung von
Frauen an
politischer Macht*

4.1. Arbeitszeiten von Frauen und Männern

Trotz ihrer Unterschiedlichkeiten ist allen EU-Ländern eines gemeinsam: Teilzeitarbeit ist Frauensache – der Anteil der Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, bleibt in allen EU-Ländern, mit Ausnahme der Niederlande, konstant niedrig. Im EU-Durchschnitt lag die Teilzeitquote der Frauen 2004 bei 31,5 %, die der Männer bei 7 % (Eurostat).

*Teilzeitarbeit ist
und bleibt
Frauensache*

Diese Ungleichverteilung von Teilzeit und Vollzeit schlägt sich in durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten von Frauen nieder (vgl. Tabelle 1). Zudem fällt auf, dass die Arbeitszeiten von Frauen in den einzelnen EU-Ländern deutlich weiter streuen als die von Männern. Zwischen der kürzesten wöchentlichen

*Frauen arbeiten
im Schnitt kürzer
als Männer*

*deutlich
unterschiedliche
Arbeitszeiten von
Frauen und
Männern*

Arbeitszeit von Frauen (Niederlande: 24,8 Stunden) und der längsten (Tschechien: 39,5 Stunden) liegen 14,7 Stunden. Bei den Männern beträgt diese Spannweite nur 7,6 Stunden (Niederlande und Österreich) (vgl. auch Bosch/Wagner 2002). Aber auch zwischen Frauen und Männern gibt es – je nach europäischem Land – deutliche Unterschiede bei den durchschnittlichen Arbeitszeiten: Mehr als 10 Stunden liegen zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern in den Ländern Niederlande, Großbritannien, Deutschland, Österreich und Irland. Die geringsten Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern weisen die osteuropäischen Länder Lettland, Ungarn, Estland, Slowakei, Slowenien und Litauen auf – sechs der neuen EU-Länder (vgl. Bothfeld u. a. 2005).

A. Thiel/ Ch. Lindecke EU25 – der Kampf mit dem Stier ist noch nicht gewonnen!

Tabelle 1: Tatsächliche pro Woche von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit in der EU25, 2004

	Frauen	Männer	Differenz
Litauen	36,6	38,3	1,7
Slowenien	39,3	41,1	1,8
Slowakische Republik	39,5	41,6	2,1
Estland	38,1	40,6	2,5
Ungarn	39,4	42,0	2,6
Lettland	40,2	42,9	2,7
Portugal	36,4	40,7	4,3
Finnland	34,8	39,2	4,4
Tschechische Republik	39,5	44,0	4,5
Griechenland	38,9	43,5	4,6
Zypern	36,0	40,9	4,9
Spanien	35,2	40,4	5,2
Polen	37,5	42,7	5,2
Schweden	32,5	38,3	5,8
EU25 Durchschnitt	35,1	40,9	5,9
Italien	35,1	41,3	6,2
Dänemark	31,9	38,2	6,3
Malta	35,2	41,6	6,4
Frankreich	33,4	39,9	6,5
Luxemburg	33,7	40,8	7,1
Belgien	32,3	40,8	8,5
Irland	30,9	40,8	9,9
Österreich	34,3	44,5	10,2
Deutschland	31,4	41,7	10,3
Großbritannien	29,5	40,0	10,5
Niederlande	24,8	36,9	12,1

Quelle: Eurostat

*vollzeit-
beschäftigte
Frauen
arbeiten 2,1
Wochenstunden
weniger als
Männer in
Vollzeit*

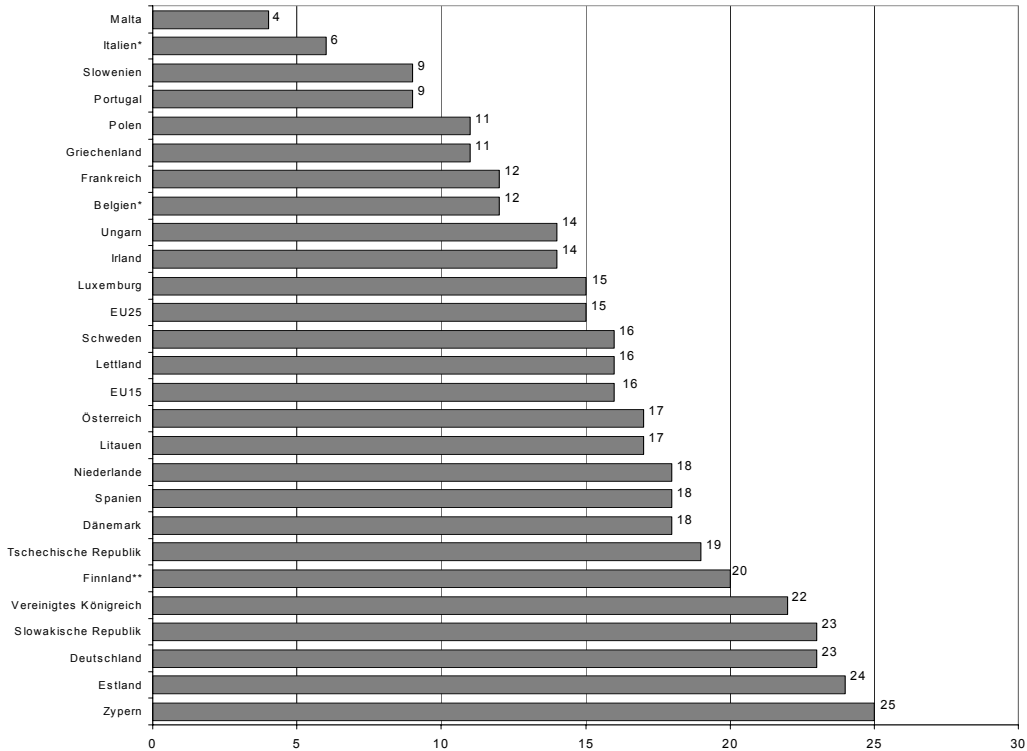
Eine Betrachtung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit, die nach voll- und teilzeitbeschäftigten Personen differenziert, macht deutlich, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern innerhalb dieser Gruppen nur wenig unterscheiden. Im EU-Durchschnitt arbeiten vollzeitbeschäftigte Frauen 2,1 Stunden pro Woche weniger als vollzeitbeschäftigte Männer; teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten durchschnittlich sogar eine halbe Stunde pro Woche länger als Männer in Teilzeit. Ursachen können darin liegen, dass Teilzeit von Männern häufig an den „Rändern des Erwerbslebens“ stattfindet. Es handelt sich hier oft um Beschäftigung neben der Ausbildung (Schüler, Studenten) oder nach der aktiven Erwerbsphase (Rentner).

4.2. Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

*weiterhin
deutliche
Differenzen in
Erwerbseinkommen von
Frauen und
Männern*

Bereits 1957 wurde die Lohndiskriminierung von Frauen im EWG-Vertrag verboten – von daher könnte man annehmen, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf diesem Feld aktiv waren und dass sich daher nur noch geringe Unterschiede in den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern zeigen. Die Statistik zeigt allerdings für fast alle Mitgliedstaaten auch aktuell weiterhin deutliche Differenzen in den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, zuungunsten der Frauen (s. Abbildung 2).

Abbildung 2: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Europäischen Union 2003 in %



* Wert aus 2001; ** Wert aus 2002

Quelle: Eurostat, Online-Datenbank.

In der Europäischen Union lag die Lohnkluft⁵ im Jahr 2003 bei 15 %, d. h., eine Frau erreicht im Durchschnitt ungefähr 85% des Männereinkommens (vgl. Bothfeld u. a. 2005). Die Spannweite reicht dabei von 4 % in Malta bis hin zu 25 % in Zypern (s. Abb. 2). Dabei ist augenfällig, dass die fünf Länder mit der geringsten Frauenbeschäftigungsquote (unter 50 %) zu den Ländern gehören, in denen die Lohnkluft vergleichsweise gering ist – mit Ausnahme Spaniens. Die fünf Länder mit den höchsten Frauenbeschäftigungsquoten hingegen haben alle

Gender Gap EU-weit bei 15 % mit deutlichen Unterschieden zwischen den Mitgliedsländern

eine Lohnkluft über dem EU-Durchschnitt. Eine vertiefende Analyse, insbesondere der Ursachen, findet sich im „WSI-FrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur ökonomischen und sozialen Situation von Frauen“.

4.3. Frauen in politischen Entscheidungspositionen

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ihre Vertretung in politischen Führungspositionen. Wir beschränken uns hier auf die Beschreibung der Frauenanteile in Ministerämtern.

Frauen als Ministerinnen

*Österreich
aktueller
Spitzenreiter in
Bezug auf die
politische
Beteiligung von
Frauen in der
Regierung*

Mit über 50 % Frauenanteil sind Österreich, Schweden und Spanien die Spitzenreiter in Bezug auf Geschlechterbalance in der Regierung. Finnland mit 47 % sowie Deutschland mit 46 % Frauenanteil unter den MinisterInnen folgen gleich hinter diesen Spitzenreitern. Während Schweden und Finnland eine lange Tradition mit einem relativ hohen Frauenanteil an den Ministerämtern haben, ist der Frauenanteil in Deutschland und Österreich erst 2002 bzw. 2005 von je etwa einem Drittel auf nahezu bzw. über 50 % hochgeschneit und Spanien überraschte 2004 mit der Bildung einer fast paritätisch besetzten Regierung. Allerdings sind in weit mehr als der Hälfte der EU-Staaten weniger als 20 % der MinisterInnen weiblich. Vor allem die neuen EU-Mitgliedsländer (außer Lettland), Griechenland und Italien fallen durch ihren äußerst geringen Anteil von Frauen in Ministerämtern auf.

*noch weiter
Weg vom
„Gruppenbild
mit Dame“ zur
Parität in
Europa*

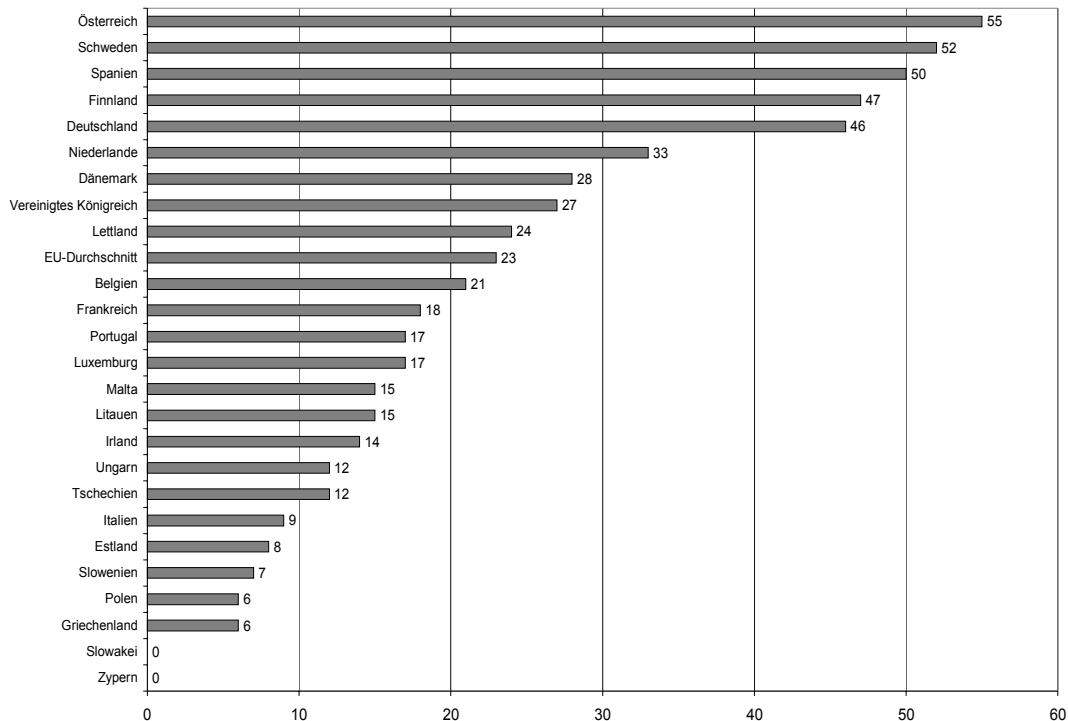
Zwar hat in den Regierungen der meisten EU-Mitgliedsländer das „Gruppenbild mit Dame“ keine Aktualität mehr und die Frauenanteile in den Regierungen sind zum Teil deutlich angestiegen. Allerdings kann in den meisten Ländern von paritätischer Vertretung von Frauen und Männern noch keine Rede sein. Vielmehr scheint das Maß, in dem Frauen in den Ämtern vertreten sind, abzuhängen von deren Einfluss- und Kompetenzbereich. So wurden Frauen lange Zeit bevorzugt mit typi-

A. Thiel/ Ch. Lindecke EU25 – der Kampf mit dem Stier ist noch nicht gewonnen!

schen Frauenressorts betraut wie z. B. Familie, Sozialpolitik und Gleichstellung. Aber auch hier zeichnet sich eine Ausweitung der Verantwortlichkeiten auf mächtigere Posten z. B. auf die der Außen-, Justiz- und Wirtschaftsministerinnen ab (FCZB 2000: 14). Allerdings bleibt bis heute trotz weiblicher Staatspräsidentenschaft in Finnland, Irland und Lettland der mächtigste Posten des Staates, der des Regierungschefs, EU-weit weiterhin in Männerhand.

weiterhin kein weibliches Regierungsoberhaupt in Europa

Abbildung 3: Frauenanteile an Ministerämtern in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union 2005*



* Stand: 29.03.2005

Quelle: Datenbank der Europäischen Kommission „Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen“.

5. Fazit

Die anfänglich geschlechtsblinde EU-Politik hat sich im Laufe der Jahrzehnte zu einer Vorreiterin der Gleichstellungspolitik entwickelt und verfolgt dabei eine Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und Frauenförderung. Dem Anspruch, diese Doppelstrategie in ihre Politiken auf EU-Ebene einzubeziehen, ist die EU zumindest – und hier beispielhaft angeführt – im Rahmen der Beschäftigungspolitik für die Lissabon-Strategie insofern nachgekommen, als sie in der Quantifizierung der Ziele die besondere Situation der Frauenerwerbstätigkeit berücksichtigt und auch die Kinderbetreuungssituation mit einbezieht.

*Lissabon-
Strategie greift
zu kurz*

Ein Blick auf ausgewählte Faktoren in Bezug auf die Frauenbeschäftigungsquote zeigt aber zweierlei: Zum einen greift die Lissabon-Strategie zu kurz, indem sie nur auf den quantitativen Aspekt rekurriert. Qualitativen Aspekten wie unterschiedlichen Arbeitszeiten und damit verbundenen unterschiedlichen Chancen sowie dem immer noch bestehenden Gender Pay Gap wird hingegen keine Rechnung getragen. Aber gerade hier wäre die Einbeziehung der Geschlechterperspektive entscheidend, da sich die Lebenssituationen von Frauen und Männern und die damit verbundenen Chancen erheblich unterscheiden.

*Bewertung der
Kinderbetreuungs-
situation unter
den Tisch
gefallen*

Zum anderen lassen sich über den Aspekt der Kinderbetreuung, der ausdrücklich in die Quantifizierung der Lissabon-Strategie eingeflossen ist, keine aktuellen Angaben machen. Zwar wurden 2004 Indikatoren entwickelt, die die Kinderbetreuungssituation in den verschiedenen Mitgliedsländern vergleichbar machen sollen (Europ. Comm. 2004b: 101). Die aktuellsten EU-Daten zur Kinderbetreuungssituation datieren allerdings auf 2001, sind also älter als die Vereinbarung zu ihrer Verbesserung auf dem Gipfel von Barcelona von 2002. Offenbar ist also bei der Halbzeitbewertung der Lissabonner Strategie dieser insbesondere für die Frauenerwerbstätigkeit wichtige Indikator unter den Tisch gefallen.

Auch was den politischen Gesamtrahmen angeht, in dem sich die Gleichstellungspolitik der einzelnen Mitgliedsländer ab-

spielt, gibt es noch große Defizite in der Beteiligung der Frauen. Der Frauenanteil in politischen Entscheidungsprozessen, hier beispielhaft für die Ministerämter betrachtet, ist in den meisten Mitgliedsländern noch sehr weit von einer gleichberechtigten Beteiligung entfernt.

*politische
Beteiligung noch
weit von Gleich-
berechtigung
entfernt*

Zwar hatte die EU insgesamt einen positiven Einfluss auf die Gleichstellungspolitik ihrer Mitgliedstaaten, ohne den diese den heutigen Stand in ihren Gleichstellungspolitiken wohl noch nicht erreicht hätten (Berghahn 2002). Im Einzelnen zeigt sich aber, dass die EU ihrem Anspruch in ihren eigenen Programmen offenbar nicht ausreichend gerecht wird. Am Beispiel der Lissabon-Strategie zumindest wird deutlich, dass diese unter gleichstellungspolitischen Aspekten nur unvollständig und nicht konsequent umgesetzt wird.

Anmerkungen:

- 1 Der vorliegende Artikel nimmt Bezug auf Daten, die im „WSI-FrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur ökonomischen und sozialen Situation von Frauen“ zusammengestellt sind. Der WSI-FrauenDatenReport analysiert Daten zu folgenden Themen: Demografie, Bildung, Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, Einkommen, Soziale Sicherung, Politik und Gesellschaft. Schwerpunktmäßig wird die Situation in Deutschland dargestellt, europäische Daten werden vergleichend herangezogen. Das Buch erscheint im Oktober 2005. www.boeckler.de
- 2 Geändert am 23. September 2002 durch Richtlinie 2002/73/EG
- 3 Diese Widerstände zeigen sich auch aktuell wieder in der Frage der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie. Im September 2004 sind die von der Kommission beim EuGH wegen Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie gegen Luxemburg, Griechenland, Finnland, Deutschland und Österreich eingereichten Feststellungsklagen im Amtsblatt veröffentlicht worden.
- 4 Die Beschäftigungsquote stellt den Anteil der Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung dar.
- 5 Anders als die geschlechtsspezifische Verdienstrelation weist die Lohnkluft die Differenz zwischen Frauen- und Männerverdienst in Prozent aus.

Literatur:

- Berghahn, S. (2002): Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002, S. 29–37
- Bosch, G. / Wagner, A. (2002): Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa: Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-01
- Bothfeld, S. / Gronbach, S. / Riedmüller, B. (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – ein innovatives Instrument der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/M.
- Bothfeld, S. / Klammer, U. / Klenner, Chr. / Leiber, S. / Thiel, A. / Ziegler, A. (2005, im Erscheinen): WSI-FrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur ökonomischen und sozialen Situation von Frauen
- Europäische Kommission (2004): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005, Brüssel
- Europäische Kommission (2000): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht, Brüssel
- European Commission (2004a): Delivering Lisbon. Reforms for the enlarged union, COM (2004) 29 final/2, Brussels
- European Commission (2004b): Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare, Luxemburg
- Eurostat (2004): Arbeitskräfteerhebung – 2003. Erwerbstätigenquote der EU25 im Jahr 2003 bei 63,0 %. Pressemitteilung vom 10.09.2005
- FrauenComputerZentrum Berlin (FCZB) (2000): Frauen in politischen Führungspositionen – Zahlen und Fakten 2000. Über: <http://www.fczb.de/projekte/wid2.htm> (12.05.2005)
- Hoskyns, C. (1996): Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union, London, New York
- Maier, F. (2002): Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie? In: Bothfeld / Gronbach / Riedmüller, S. 159–184
- Schunter-Kleemann, S. (Hg.) (1992): Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin
- Stiegler, B. (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. In: Bothfeld / Gronbach / Riedmüller, S. 19–40
- Uca, F. (2003): „Herrenhaus Europa“? Gleichstellung in der EU – von der Umsetzung immer noch weit entfernt. Über: http://www.feleknauca.de/inhalte/parlament_alle.php?rubrik=v (12.05.2005)

Statistische Quellen:

- Eurostat: Eurostat-Online-Datenbank. Über: <http://www.eds-destatis.de/de/theme3/theme3.php?th=3> (12.05.2005)
- Europäische Kommission: Datenbank „Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen“. Über: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm (18.05.2005)

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at