

Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming

Andrea Leitner / Christa Walenta

1. Einleitung	12
2. Anforderungen an Gleichstellungsindikatoren	14
2.1 Doing Gender durch Statistiken	14
2.2 Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming	15
2.3 Vom Sex-Counting zur Genderanalyse	16
2.4 Zielsetzungen in Gleichstellungsanalysen	18
3. Internationale Gleichstellungsindikatoren auf dem Prüfstand	21
3.1 Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Beschäftigungspolitik	22
3.2 Gleichstellungsindikatoren der Aktionsplattform von Peking	29
3.3 EU Gender Equality Index	30
3.4 Internationale Gleichstellungsindizes im Vergleich	33
4. Schlussfolgerungen: Konzept für Gleichstellungsindikatoren von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	35
4.1 Schlussfolgerungen aus konzeptionellen Überlegungen und internationalen Beispielen der Indikatorenentwicklung	35
4.2 Konzept für Gleichstellungsindikatoren von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	37
5. Literaturverzeichnis	52

Gleichstellungsindikatoren im Gender Main

Andrea Leitner / Christa Walenta¹

1. Einleitung

Mit Gender Mainstreaming gewinnt die Frage, wieweit Gleichstellung von Frauen und Männern besteht bzw. welche Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung erzielt werden können, an Bedeutung. Unabhängig davon, wie Gender Mainstreaming verstanden wird – ob als Gleichstellungsstrategie, als Prozessmethode oder als Analyseinstrument – stellt eine gendersensible Problemanalyse die Basis für gezielte Veränderungsschritte dar und dient die Beobachtung von Messzahlen als Bewertungs- bzw. Evaluationsinstrumentarium für Gleichstellungsstrategien.

Eine gendersensible Gleichstellungsanalyse kann prospektiv erfolgen, um auf Basis einer Problemanalyse Gender Mainstreaming-Maßnahmen zu planen; sie kann begleitend die Umsetzung der Maßnahme unterstützen und retrospektiv zur Beurteilung der Maßnahmenwirkungen eingesetzt werden. Ohne Indikatoren, die auf allgemein akzeptierten und klaren Zielsetzungen beruhen, ist es allerdings schwierig, den Erfolg politischer Maßnahmen im Hinblick auf das Gleichstellungsziel durch Daten zu belegen. Denn sowohl von BefürworterInnen als auch von KritikerInnen können Ergebnisse durch bewusstes oder unbewusstes Hervorheben oder Weglassen von Daten „bewiesen“ werden. Die Klärung der Zielsetzungen und ihre Operationalisierung bzw. Messbarmachung durch Indikatoren ist damit zumindest genauso wichtig wie eine methodisch „richtige“ Vorgangsweise bei der empirischen Analyse. Dementsprechend sind Gleichstellungsindikatoren auch ein wesentliches Element,

um Gender Mainstreaming nicht auf rhetorischer Ebene ohne Wirkungen zu belassen (Walby 2005, 377). Eine gendersensible Gleichstellungsanalyse stellt daher ein Qualitätskriterium für Gender Mainstreaming dar. Gleichstellungsanalysen sind jedoch kein Spezifikum von Gender Mainstreaming, sondern bilden die Grundlage jeder Gleichstellungspolitik, um diese systematisch planen, umsetzen und bewerten zu können.

In den letzten 10 Jahren wurden internationale, nationale und betriebliche Statistiken zunehmend öfter nach Frauen und Männern differenziert. Beispielsweise werden von der Statistik Austria Geschlechterdisparitäten in unterschiedlichen Bereichen dargestellt, weist das AMS konsequent in (fast) allen Statistiken Frauen und Männern aus und haben vor allem internationale Organisationen wie EU, OECD, ILO oder UNO Gleichstellungsindikatoren bzw. die Messbarkeit von Gleichstellung insbesondere für die Analyse der Gleichstellung am Arbeitsmarkt wesentlich weiterentwickelt. Zusätzlich haben die Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologie dazu beigetragen, dass Daten relativ einfach verfügbar sind und mittels statistischer und graphischer Programme in unterschiedlicher Weise dargestellt und interpretiert werden können.

Geschlechtsspezifische Statistiken tragen dazu bei, Gleichstellung verstärkt zu thematisieren und neue Erkenntnisse über die Geschlechterverhältnisse zu gewinnen. Doch Statistiken können dabei auch neue Wirklichkeiten konstruieren. Denn als Mittel zur Reduktion der Komplexität sind Statistiken immer durch

¹ Im Folgenden greifen wir auf Ideen zur Messung von Gleichstellung im Rahmen von Evaluierungen und internationalen Vergleichen

zurück, die Andrea Leitner und Angela Wroblewski am IHS entwickelt haben. Gabriele Pessl hat bei der Daten- und Indika-

Auswahl und Hervorhebungen gekennzeichnet, die ihre eigenen Realitäten schaffen. Gleichsam wie Landkarten benennen sie markante Punkte gesellschaftlicher Verhältnisse. Welche Aspekte hervorgestrichen werden, was weggelassen wird, welche Indikatoren und Maßzahlen verwendet werden, bestimmt das Abbild der Wirklichkeit. Statistiken sind damit nicht als „in Zahlen gegossene Realität“ zu verstehen, sind weniger „hard facts“ als sie gemeinhin gehandhabt werden, sondern bilden auch die dahinter liegenden Vorstellungen und Zielsetzungen der Personen oder Systeme ab, die sie entwickelt haben. Um statistische Daten als Indikatoren für Gleichstellung zu verwenden ist daher eine genauere Auseinandersetzung mit den verwendeten Kennzahlen notwendig. Denn selbst Personen, die viel Erfahrungen mit statistischen Analysen haben, sind sich nicht immer bewusst, wie weit mit der Verwendung bestimmter Kennzahlen bereits ein „gender-bias“, also eine geschlechterspezifische Verzerrung, verursacht und verfestigt wird. Indikatoren werden hier als Teil von „Doing-Gender-Prozessen“ verstanden, die soziale Wirklichkeit konstruieren und damit auch Geschlechterverhältnisse bestimmen, indem beispielsweise Geschlechterstereotypen reproduziert oder verstärkt werden.

In diesem Beitrag wird der Fokus der Betrachtung auf die mit statistischen Daten implizit transportierten Gleichstellungsziele gelegt. Wir gehen davon aus, dass nicht nur bei der Interpretation von Statistiken, sondern schon bei der Auswahl der Analysefelder, der Indikatoren und der verwendeten Daten es einen Unterschied macht, welche Gleichstellungsziele vertreten werden. Der Fokus liegt dabei auf der Verwen-

dung von Sekundärstatistiken zur Beschreibung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Ziel des Beitrages ist es, die Auswahl von Gleichstellungsindikatoren für Genderanalysen im Hinblick auf die verfolgten Gleichstellungsziele zu reflektieren. Er soll dazu beitragen, Möglichkeiten von Gleichstellungsindikatoren aufzuzeigen, aber auch die Sensibilität für einen kritischen Umgang mit Gleichstellungsindikatoren zu schärfen.

Auf Basis einer theoretisch konzeptionellen Perspektive werden in Kapitel 2 zunächst Anforderungen an Gleichstellungsindikatoren definiert. Dafür wird auf die Risiken und Problematiken, die dem Sex-Counting innewohnen, eingegangen und erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Zielsetzungen und Funktionen von Indikatoren zur Begriffsklärung. Bezugspunkt sind die für die Entwicklung von gendersensiblen Statistiken von der Statistik Schweden entwickelten Kriterien und Prozessschritte. Danach werden auf Basis unterschiedlicher geschlechtertheoretischer Perspektiven Zielsetzungen für Gleichstellungsanalysen abgeleitet. In Kapitel 3 werden internationale Gleichstellungsindikatoren dargestellt. Kernpunkt ist eine kritische Analyse der für die Europäische Beschäftigungsstrategie entwickelten Gleichstellungsindikatoren, indem die konzeptionellen Zielsetzungen den beobachteten Indikatoren gegenüber gestellt werden. Ergänzend werden die Gleichstellungsindikatoren der Aktionsplattform von Peking sowie des darauf basierende EU Gender Equality Index dargestellt. Mit diesen Beschreibungen werden einerseits verfügbare Gleichstellungsindikatoren beschrieben, andererseits erfolgt aber auch eine empirische Bewertung

von Gleichstellung in Österreich im EU-Vergleich. Dass die Reihung Österreichs dabei durchaus sehr unterschiedlich ist, wird durch den Vergleich unterschiedlicher Gleichstellungsindizes hervorgehoben. In Kapitel 4 werden schließlich die Erkenntnisse aus den konzeptionellen Anforderungen zur Genderanalysen und den internationalen Gleichstellungsindikatoren zusammengefasst und Überlegungen für die Konzeption von Gleichstellungsindikatoren nach unterschiedlichen Genderperspektiven skizziert.

2. Anforderungen an Gleichstellungsindikatoren

Für die Analyse von Geschlechterungleichheit bedarf es Gleichstellungsindikatoren und nach Geschlecht differenzierte Daten. Erst durch die Entwicklung von aussagekräftigen Indikatoren und die dafür notwendigen Daten können adäquate Maßnahmen konzipiert und politische Erwartungen beurteilt werden. Wieweit Konzepte operationalisierbar sind und quantitativ gemessen werden können, wieweit Konzept und quantitative Messung übereinstimmen oder sich unterscheiden, daran knüpft eine lange Debatte über Indikatoren, die nun auch in der Geschlechterforschung aufgenommen wird (vgl. z.B. Zapf 1977, Meyer 2004, Walby 2005). Gleichstellungsindikatoren sollen Geschlechterstrukturen sowie den Fortschritt oder die Stagnation der Gleichstellungspolitik sichtbar machen und damit Genderanalysen ermöglichen.

Genderanalysen sind ein zentraler Bestandteil im Gender Mainstreaming-Prozess. Durch Sammlung geschlechtssensibler Befunde, Identifikation geschlechtsspezifischer Problemstellungen und Formulierung konkreter gleichstellungspolitischer Zielsetzungen unter Klärung des Gender Ansatzes sollen Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming entwickelt werden. Dieser Prozessschritt wird auch in vielen Gender Mainstreaming-Prozessen ernst genommen. Doch die Genderanalyse selbst erfolgt eher konzeptlos. Es werden aus dem Pool verfügbarer, nach Geschlecht getrennter Daten mehr oder weniger beliebig Daten ausgewählt. Diese pragmatische Vorgangsweise ist durchaus verständlich, da in vielen Bereichen die erforderlichen geschlechterdif-

ferenzierten Daten fehlen - insbesondere solche, die über einen Zeitverlauf oder zwischen Staaten vergleichbar sind. Zudem bleibt die Datensammlung trotz der technischen Möglichkeiten ein aufwändiger Prozess, wodurch umso mehr die Versuchung besteht, Daten aus verschiedenen Kontexten zu übernehmen. Damit werden allerdings Ergebnisse konstruiert, die Verzerrungen oder auch scheinbare Eindeutigkeiten beinhalten, die so in der Realität nicht vorkommen.

Auch wenn aufgrund der Datenverfügbarkeit viele der folgenden konzeptionellen Vorschläge für Genderanalysen nicht umsetzbar sind, ist es dennoch wichtig, sich der damit verbundenen Probleme bewusst zu werden und eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu verfolgen. Die Interpretation von Gender Mainstreaming als eine Strategie, die durch kontinuierliche Reflexion der Geschlechterimplikationen politischen Handelns Geschlechterbenachteiligungen durch Doing-Gender-Prozesse verhindern soll, verlangt auch eine diesbezügliche Reflexion der Kennzahlen und Indikatoren (Bothfeld und Grundbach 2002, Leitner 2005). Aber auch mit der Unterscheidung von Daten und Indikatoren wird ein Hinweis darauf gesetzt, dass Indikatoren nicht beliebig aus dem Pool von verfügbaren Daten ausgewählt werden sollen. Die Konzepte zur Genderanalyse, zu gendersensiblen Statistiken beinhalten weitere Ansatzpunkte dafür. Bei all diesen Anregungen für Gleichstellungsindikatoren konzentrieren wir uns auf das „bewusst und transparent Machen“ der für die Indikatoren relevanten Gleichstellungsziele, die aus theoretisch-konzeptionellen Geschlechterperspektiven abgeleitet werden.

2.1 Doing Gender durch Statistiken

Wenn wir Geschlechterverhältnisse statistisch erfassen, haben wir die Wahl, ob der Blick auf die Gleichheit von Frauen und Männern, auf die Differenz der Geschlechter oder etwa auf die Unterschiede innerhalb der Genusgruppen gelegt wird. Unterschiedliche Blickwinkel bedingen unterschiedliche Erklärungen über Geschlechterverhältnisse. Dabei bleiben wir keineswegs nur in der Rolle der BeobachterInnen, sondern konstruieren selbst ein Stück Wirklichkeit, konstruieren Geschlechter und Geschlechterverhältnisse, sind also selbst Teil eines Doing Gender-Prozesses.

Statistiken können nicht umgehen, was in der Geschlechterforschung selbstkritisch beklagt wird: Das Aufzeigen der Genderdifferenz trägt immer auch zur Herstellung bzw. Verfestigung dieser Differenz bei. Dieses „Doing Gender“ bei der Gleichstellungsanalyse ist kaum vermeidbar, lässt sich aber dadurch relativieren, dass dieser Prozess der Geschlechterkonstruktion durch Statistiken bewusst gemacht und reflektiert wird. Ähnlich wie im Gender Mainstreaming-Prozess gilt es geschlechterdiskriminierende Strukturierungen aufzudecken und Geschlechterstereotype in Frage zu stellen.

Analog zur Anwendung des Doing Gender-Ansatzes im Gender Mainstreaming (vgl. Beitrag von Bendl, Leitner, Rosenbichler und Walenta in Band 2 dieser Schriftenreihe) können folgende Anforderungen an eine Gleichstellungsanalyse, formuliert werden:

- ▶ Die soziale Konstruktion von Geschlecht soll nicht als Ausgangspunkt, sondern als Analysegegenstand behandelt werden.
- ▶ Statt einer Parteilichkeit für Frauen, die diese in den Mittelpunkt der Analyse stellt, bedarf es einer neutralen Betrachtung von Gender-Differenzen.
- ▶ Statt einer Verharrung auf bestimmten Strukturen und Erklärungsmodellen von Geschlechterrelationen, die in den Daten gesucht werden, bedarf es eines offenen Zuganges, der Veränderungen im Konstruktions- und Realisierungsmodus zulässt und auch Widersprüchlichkeiten erfasst.
- ▶ Es bedarf einer kritischen Reflexion von Daten, wie weit ein „gender bias“ gegeben ist, sowohl hinsichtlich verwendeter Indikatoren, als auch hinsichtlich Datenlücken.
- ▶ Es bedarf einer Reflexion unterschiedlicher Gleichstellungs- oder Geschlechterkonzepte.

Bei der Vorgangsweise ist zu bedenken, dass ein spezifischer Blickwinkel auf Geschlechterverhältnisse – d.h. die Auswahl der beobachteten Analysefelder, der berücksichtigten Indikatoren und der verwendeten Daten – die Ergebnisse bereits wesentlich mitbestimmt. Die Interpretation der Ergebnisse ist dann nur noch ein logischer Schritt aus diesen Weichstellungen. Doch vielfach ist sowohl die Aufmerksamkeit der StatistikerInnen, wie auch jene der NutzerInnen auf die Richtigkeit oder Konsistenz zwischen verwendeten Daten und den daraus abge-

leiteten Aussagen oder Interpretationen gerichtet. Die Auswahl der verwendeten Daten sowie die Offenlegung der dabei verfolgten Zielsetzungen oder Geschlechterkonzepte bleibt hingegen meist im Hintergrund. Im Sinne einer qualitätsvollen Vorgangsweise wäre es aber erforderlich, die Zielsetzungen des eigenen Geschlechterkonzepts offen zu legen, zwischen unterschiedlichen Konzepten bewusst auszuwählen und dabei unterschiedliche Geschlechterkonzepte zu bedienen.

2.2 Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming

Wie für jeden Fachbegriff lassen sich auch unterschiedliche Definitionen für Indikatoren finden. Anknüpfend an die Arbeiten von Meyer (2004) und Lassnigg (2005) verstehen wir unter Indikatoren Maßzahlen, die nicht oder nur sehr schwer messbare Tatbestände oder Prozesse anzeigen. Sie dienen dazu, Beobachtungen zu klassifizieren, diese nicht beobachtbaren Phänomenen zuzuordnen und dadurch eine objektive Grundlage für die Bewertung der Phänomene zu erhalten. Indikatoren sind Hilfsmittel für die Identifikation von Problemen, Veränderungen im Zeitverlauf, Fortschrittskontrolle oder Lösungsoptimierung. Sie lenken die Aufmerksamkeit auf Stärken und Schwächen der Beobachtungseinheiten. Es gibt aber keine selbsterklärenden Indikatoren. Indikatoren brauchen immer eine Interpretationsleistung und sind damit niemals Endpunkt von Arbeiten sondern Ausgangspunkt für Bewertungen und Ursachenforschung.

Mit dieser Definition unterscheiden sich Indikatoren klar von Daten: Denn Daten sind Informationen, die eigentlich noch keine inhaltlichen Aussagen ermöglichen. Für ihre Nutzung ist die Verknüpfung dieser Informationen mit einem sinnhaften Bezugsrahmen notwendig. Ihre Ausgestaltung ist damit immer abhängig von den verfolgten Zielsetzungen und Vergleichsperspektiven.

Entsprechend der unterschiedlichen Funktionen und Anforderungen können Indikatorentypen nach unterschiedlichen Dimensionen differenziert werden:

- ▶ Nach dem Messniveau ihrer Skalen: Quantitative oder qualitative Indikatoren
- ▶ Nach dem Analysegegenstand: Bestandsindi-

katoren oder Prozessindikatoren²

- ▶ Für die Bewertung von Projekten und Programmen:
- ▶ Inputindikatoren (eingesetzte Ressourcen, Personal, Technik)
- ▶ Outputindikatoren (unmittelbaren und konkreten Ergebnisse)
- ▶ Outcomeindikatoren (Nutzen bzw. Resultat, im Hinblick auf eine Zielerreichung) und
- ▶ Impactindikatoren (längerfristige Konsequenzen und dauerhafte Veränderungen)

Im Gender Mainstreaming werden Indikatoren in unterschiedlichen Prozessschritten eingesetzt. Dies beginnt mit einer Genderanalyse als Ausgangspunkt zur Problemidentifikation und endet mit der Evaluierung oder Erfolgskontrolle. Aber auch bei der Beurteilung unterschiedlicher Entwicklungsoptionen ist es günstig, alternative Lösungsmöglichkeiten in ex-ante-Analysen miteinander zu vergleichen. Je nach Prozessschritt können dabei unterschiedliche Bewertungsperspektiven und Bezugsrahmen eingenommen werden.

Wir konzentrieren uns im Folgenden auf Gleichstellungsindikatoren für Genderanalysen, die dazu dienen, Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming-Strategien zu identifizieren oder Fortschritte eines Gender Mainstreaming-Prozesses über ihre Entwicklung im Zeitverlauf zu messen. Eine Genderanalyse soll geschlechtshierarchische Strukturen sichtbar machen und Mechanismen identifizieren, die die geschlechtsspezifischen Differenzen und Hierarchien bilden und aufrechterhalten. Auf Grundlage statistischer Daten werden für spezifische Bereiche Indikatoren gebildet, mit denen – in Indizes zusammengefasst – der Stand der Gleichstellungsentwicklung gemessen werden kann.

2.3 Vom Sex-Counting zur Genderanalyse

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Vorschlägen wie Gleichstellungsanalysen erfolgen sollen. Vielzitiertes Vorbild im Hinblick auf die Entwicklung von gendersensiblen Statistiken ist Statistics Sweden, das bereits 1983 als erstes nationales statistisches Amt

eine eigene Abteilung „Gender Statistik“ etablierte. In den folgenden Jahren wurde ein Prozess eingeleitet, um Genderfragen als Querschnittsmaterie in allen inhaltlichen Bereichen zu verankern und eine Datengrundlage zu entwickeln, die den Politikgestaltungsprozess, die Planung und Implementierung von Maßnahmen sowie die Evaluation von Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten unterstützt.

Beispielsweise beschreibt die UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) Gender-Statistik wie folgt: *“Gender Statistics are statistics that adequately reflect the situation of women and men in all policy areas – they allow for a systematic study of gender differentials and gender issues.”* (vgl. www.unece.org/stats/gender/web/) Die Differenzierung der Daten nach Geschlecht bildet dabei nur eine Voraussetzung. Denn während geschlechterdifferenzierte Statistiken Informationen über die Geschlechterunterschiede liefern, wird bei gendersensiblen Statistiken auf die normativen Geschlechterrollen Bezug genommen und soll eine Genderanalyse geschlechtshierarchische Strukturen sichtbar machen (Stiegler 2002). Die Verwendung von Begriffen wie Genderanalyse, Genderstatistiken und gendersensible Statistiken, die hier synonym verwendet werden, erfolgt als Abgrenzung zu geschlechterdifferenzierten Statistiken, dem „Sex-Counting“.

Genderanalysen sollen also eine systematische Einbeziehung der Geschlechterbetroffenheit, d.h. des Zugangs von Frauen und Männern zu Ressourcen und der unterschiedlichen Betroffenheit von Maßnahmen und Handlungsrestriktionen, ermöglichen. Die systematische Analyse der Lebenssituationen von Frauen und Männern verlangt mehr, als das generelle Ausweisen von Frauen und Männern in diversen Statistiken. Um nicht im „Sex-Counting“ stecken zu bleiben, müssen Frauen- und Männerquoten danach bewertet werden, wieweit diese die männlichen und weiblichen Lebensverhältnisse gleichermaßen abbilden (z.B. bei bezahlter und unbezahlter Arbeit). Doch es geht nicht nur darum, die entsprechenden Indikatoren von Frauen und Männern nebeneinander

² Prozessindikatoren sind wesentliche Maßzahlen für die Beschreibung von Gender Mainstreaming als Prozessmethode

oder Strategie. Dabei geht es z. B. darum, Entscheidungsverfahren bezüglich ihres Frauenanteils zu beschreiben. Doch gerade bei der

zu stellen, sondern auch darum, die Situation von Frauen im Vergleich zu jener der Männer zu analysieren. Es müssen historische und kulturelle Entwicklungen des Geschlechterverhältnisses im jeweiligen Bereich einbezogen werden (z. B. Frauenanteil bei Führungspositionen in technischen oder Dienstleistungsberufen). Dies betrifft also sowohl die Auswahl der adäquaten Indikatoren als auch die Bewertung der Aussagekraft der Indikatoren im Hinblick auf strukturelle Benachteiligungen.

Das Aufzeigen struktureller Benachteiligungen von Frauen geht zwangsläufig mit der Hervorhebung der Unterschiede von Frauen und Männern einher und trägt damit zur Stereotypisierung der Geschlechter bei. Um eine Re-Stereotypisierung durch Statistiken zu vermeiden, gibt es bislang keine perfekte Lösung, wohl aber Möglichkeiten dies zu relativieren. So können zum einen Rahmenbedingungen aufgezeigt werden, welche die Lebenssituationen von Frauen und Männern prägen. Dafür eignet sich insbesondere der Lebenslagen-Ansatz, der als theoretisches Konzept für die Armuts- und Reichtumsberichterstattung entwickelt wurde. Dabei wird das Zusammenwirken der unterschiedlichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren in den konkreten Lebensverhältnissen von Individuen und sozialen Gruppen theoretisch erfasst. Als Lebenslage werde die individuellen Handlungsspielräume definiert, die von einer Vielzahl – individuell nicht beeinflussbarer – struktureller Faktoren begrenzt sind (vgl. Voges et al. 2001). Zum anderen sollen neben den Geschlechterdifferenzen auch andere Ungleichheiten sichtbar gemacht werden. Differenzierungen nach relevanten Strukturmerkmalen wie Alter, Familienstand, Klasse, Ethnizität etc., wie sie in Intersektionalitätsmodellen verwendet werden, thematisieren die Verwobenheit von Geschlecht mit anderen Sozialstrukturen (vgl. Klinger und Knapp 2005). Aber auch die Verwendung eines Lebenslaufkonzepts, das unterschiedliche Lebenssituationen und Erwerbsmuster über den Lebensverlauf nachzeichnet, kann zu einer differenzierteren Betrachtung führen.

Doch dieser ambitionierte Anspruch an eine gendersensible Statistik soll nicht darüber hinwegtäuschen,

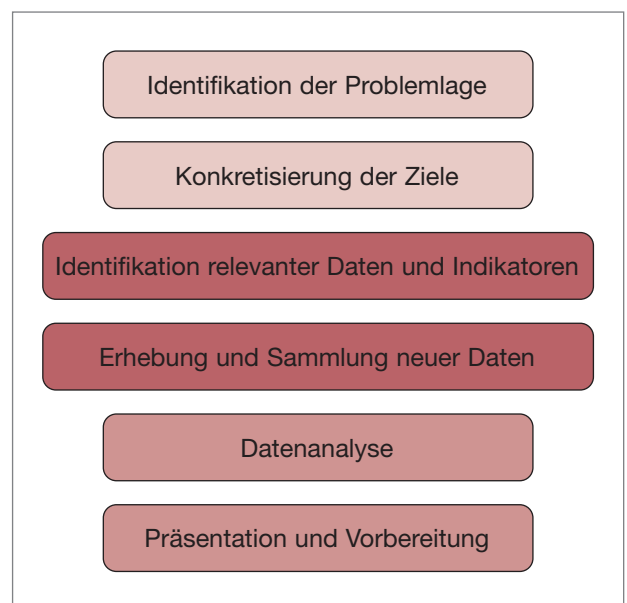
dass es nach wie vor eine ganze Reihe von Bereichen gibt, für die keine geschlechtsspezifischen Informationen vorliegen. In diesen Bereichen werden Daten prinzipiell geschlechtsblind ausgewiesen, vielfach auch, weil der Geschlechterbezug nicht unmittelbar ersichtlich ist. Dabei handelt es sich beispielsweise um Daten, die aus dem Wirtschafts- oder Infrastrukturbereich stammen (wie z.B. Unternehmen, Transport, Landwirtschaft, Dienstleistungen). So ist es nicht selbstverständlich, dass das Geschlecht des/r Unternehmensinhabers/in ausgewiesen wird. Es ist notwendig, durch Forderungen nach geschlechtersensiblen Statistiken die Entwicklung voranzutreiben. Das ist ein aufwändiger Prozess, der viel Geduld erfordert.

Hedmann et al. (1996) beschreiben den Aufbau einer gendersensiblen Statistik für Schweden als einen mehrstufigen Prozess, der unabhängig von inhaltlichen Fragestellungen einzuhalten ist. Es geht dabei nicht nur darum, bei vorhandenen Datengrundlagen Frauen und Männer getrennt auszuweisen, sondern um eine Veränderung des gesamten Prozesses der Datengewinnung und -aufbereitung. Zentrales Charakteristikum dieses Veränderungsprozesses ist, dass sowohl die AnwenderInnen als auch die ProduzentInnen dieser Statistiken einbezogen sind. Die Kooperation zwischen AnwenderInnen und ProduzentInnen von Daten sollte von Beginn an erfolgen, da die AnwenderInnen (ForscherInnen bzw. politische AkteurInnen) auf Basis des konkreten Forschungsinteresses bzw. der vorliegenden Problemstellung ihren Datenbedarf definieren. In vielen Fällen ist es für die Analyse hilfreich oder auch notwendig, Daten aus unterschiedlichen Quellen zu bearbeiten bzw. zusammenzuführen. Auf dieser Basis wird dann ein Set von Indikatoren definiert, das einerseits für die ad-hoc-Analyse verwendet wird, im Idealfall aber andererseits auch im Zeitverlauf zur Verfügung steht. In der Praxis ergeben sich gerade in diesem Zusammenhang die größten Probleme, da für viele Themen keine oder nur unzureichende Informationen vorliegen oder aber unterschiedliche Datenbanken nicht zusammengeführt werden können - beispielsweise aufgrund unterschiedlicher Definitionen von Indikatoren, abweichender Grundgesamtheiten oder Zeitbezüge.

Viele dieser datentechnischen Probleme rühren daher, dass vorliegende Datenbanken bzw. Datenbestände aufgrund spezifischer Informationsanforderungen oder Verwendungszwecke geschaffen wurden und nicht primär den Zweck einer sozialwissenschaftlichen Analyse verfolgen. So ist beispielsweise die Arbeitslosenstatistik ein Produkt der administrativen Vorgänge rund um das Thema Arbeitslosigkeit, d.h. es sind primär Personen als arbeitslos registriert, die auch Anspruch auf finanzielle Unterstützung haben oder an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen wollen bzw. können. Damit sind jedoch Personen ohne Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruch unterrepräsentiert und das Ausmaß der Arbeitslosigkeit unterscheidet sich je nach dem, ob die administrativ produzierte Arbeitslosenstatistik oder der Mikrozensus, der eine Selbsteinschätzung des Status beinhaltet, herangezogen wird (vgl. zu dieser Problematik Leitner und Wroblewski 2000a).

Doch wie stellt sich nun nach Hedman et al. (1996) ein idealtypischer Ablauf für den „Produktionsprozess“ gendersensibler Statistiken dar? Die AnwenderInnen von statistischen Informationen definieren auf Basis ihres Forschungs- oder Erkenntnisinteresses den Datenbedarf. Die zugrunde liegende Fragestellung kann entweder eine Analyse bestehender Geschlechterunterschiede, die Erarbeitung von Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterunterschieden oder aber deren Evaluierung beinhalten. Mit dieser Fragestellung wird auch eine Zielsetzung definiert, d.h. ein Ergebnis, das durch Geschlechterpolitik erreicht werden soll (wie z.B. der Abbau von Geschlechterunterschieden im Einkommen). Aus dieser konkreten Fragestellung wird der Bedarf an Informationen abgeleitet. In der Folge wird zunächst versucht, diese Informationen auf Basis der bestehenden Datenbestände zur Verfügung zu stellen. In vielen Fällen müssen jedoch Strategien im Umgang mit Datenlücken entwickelt werden (können etwaige Datenlücken durch die Kombination unterschiedlicher Datenquellen geschlossen werden? Besteht die Möglichkeit, die fehlenden Informationen gesondert zu erheben?). Es ist aber auch wichtig etwaige Lücken bei der Datenanalyse und ihrer Präsentation und Verbreitung zu berücksichtigen.

In Abbildung 1 ist der idealtypische Ablauf des „Datenproduktionsprozesses“ für gendersensible Statistiken in sechs Schritten dargestellt.



Übersicht 1: Idealtypischer Prozess zur Entwicklung gendersensibler Statistiken. vgl. Hedman et al. (1996)

2.4 Zielsetzungen in Gleichstellungsanalysen

Genderanalysen erscheinen zunächst als zielneutrale Instrumente, beinhalten aber indirekt etwa durch die Betonung der „adäquaten“ Wiedergabe der Geschlechtersituation einen Verweis auf ein Gleichstellungskonzept. Deutlicher wird dieser Bezug zu einem dahinterstehenden Geschlechterkonzept bei Moser et al. (1999), indem sie für die Entwicklung einer Genderanalyse die Herstellung eines Konsens über das Gender-Konzept als einen zentralen Schritt sehen. „*The components of a gender analysis therefore depend on the institution's approach to gender issues.*“ (Moser et al. 1999: 16). Für uns bedeutet dies, dass die durch Geschlechterkonzepte transportierte Zielsetzungen zuerst abgeklärt werden sollen, dass also die sechs Schritte zur Entwicklung von Gender-Statistiken noch eine vorgeschaltete Reflexion der Gleichstellungsziele erhalten.

Um Gleichstellungsanalysen in einen theoretischen Rahmen einzubetten und von Beginn an die impliziten Genderkonzeptualisierungen transparent zu machen, werden im Folgenden die aus unterschiedlichen theoretisch-konzeptionellen Geschlechterperspektiven abzuleitenden Gleichstellungsziele dargestellt. Wir nutzen dazu die Einteilung in drei Entwicklungsperspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung, nämlich Gleichheits-, Differenz- und Transformationsperspektive, wie sie von Regine Bendl, Andrea

Leitner, Ursula Rosenbichler und Christa Walenta in Band 2 dieser Schriftenreihe detailliert dargestellt wurden.

Gleichheitsperspektive

Der erste Zugang, um Gender in Bezug auf Gleichstellung und der Veränderung von Geschlechterverhältnissen zu verstehen, ist die Gleichheitsperspektive. Diesem Zugang zufolge haben Frauen und Männer a priori gleiche Chancen; ihre intellektuelle Ausstattung und ihre Fähigkeiten sind gleich. Ihre gesellschaftliche Ungleichstellung ist Resultat von geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen und ungleicher Machtverteilung. Die daraus resultierenden Defizite und Benachteiligungen von Frauen, durch die sie in der Konkurrenz mit Männern auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen nur schwerlich bestehen können, sollen durch politische Fördermaßnahmen für Frauen beseitigt werden.

Für eine Gleichstellung von Frauen und Männern ist materielle Gleichheit herzustellen. Dafür sind einerseits handlungsbezogene Gleichheit (Gleichbehandlung), sowie andererseits zustandsbezogene Gleichheit im Sinne gleicher Chancen und gleicher Ergebnisse (Gleichberechtigung und Chancengleichheit) zu fordern. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auszuweiten und – entsprechend der männlichen Norm – Vollzeitwerbstätigkeit anzustreben, horizontaler und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt sowie ungleicher Bezahlung entgegenzuwirken, aber auch die Belastungen der Frauen für die Reproduktionsarbeit zu mindern. Um dies zu erreichen ist für Unterstützung zu sorgen, etwa durch das Angebot von Kinderbetreuungsplätzen und spezifischen Ausbildungs- und Fördermaßnahmen.

Problematisch an diesem Zugang ist, dass sich Frauen, um erfolgreich zu sein, an männlichen Normen orientieren müssen. Frauen müssen sich einer Kultur anpassen, in der männliche Normen unhinterfragt ihre Wirkung entfalten. Erfolg beruht zu einem großen Teil auf einer individualisierten Sicht im Bezug auf die Motivation und die Fähigkeiten von Frauen, die gegebenen Chancen auch zu nutzen. Gleichstellung aus der Perspektive der Gleichheit der Geschlechter zu betrachten, mündet im „Gleichheitsdilemma“: Frauen und Männer gleich zu behandeln, wird nur

dann zu Gleichstellung führen, wenn sie tatsächlich „gleich“ sind. Bestehen aber doch unterschiedliche Voraussetzungen oder Unterschiede, so mündet dieser Ansatz in Ungleichheit (vgl. Knapp 1997).

Differenzperspektive

Die Differenzperspektive beruht auf der Annahme, dass Frauen und Männer unterschiedlich sind. Allerdings werden hier die Unterschiede nicht als Problem erachtet. Im Gegenteil, die Unterschiede werden wertgeschätzt und es gilt den Ausgrenzungen weiblicher Werte und Erfahrungen entgegenzutreten und eine frauenzentrierte Perspektive in den politischen und sozialen Diskurs einzubringen. Der gemeinsame Bezug zur Weiblichkeit wird über die Reproduktionsfähigkeit der Frau und den damit verbundenen Werten hergestellt. Probleme ergeben sich aus strukturellen Benachteiligungen und der geschlechtsblinden Praktiken in Organisation, welche Frauen daran hindern ihre jeweils spezifischen Stärken und Kompetenzen einzubringen.

Ziel des Ansatzes ist es, die den Frauen zugeschriebenen Werte, Orientierungen und spezifischen Kompetenzen nicht nur anzuerkennen, sondern aufzuwerten und produktiv für Wissens- und Kulturentwicklung zu nutzen und zur Basis identitätspolitischer Programme für Frauen zu machen. Als Korrektiv zur Geschlechterblindheit und Ausgrenzung weiblicher Werte und Erfahrungen ist eine frauenzentrierte Perspektive in den politischen und sozialen Diskurs einzubringen. Frauen und Männer sind aufgrund ihrer Unterschiede demnach auch unterschiedlich zu behandeln, um ihren Verschiedenheiten und ihren unterschiedlichen Lebenszusammenhängen gerecht zu werden. Dabei gilt es weibliche Fähigkeiten zu fördern sowie ihre Bedürfnisse und Interessen im Hinblick auf die Versorgung von Kindern optimal zu unterstützen. Es gilt hierarchisches Denken im Bezug auf die Geschlechterunterschiede abzubauen, um eine Gleichberechtigung unterschiedlicher Interessen, Fähigkeiten oder Lebenslagen zu erreichen. Gleichstellung am Arbeitsmarkt muss neben der Erwerbsarbeit auch die Reproduktionsarbeit berücksichtigen. Teilzeitarbeit, horizontale Segregation und die Verantwortung der Frauen für die Reproduktionsarbeit sind in dieser Perspektive mit Gleichstellung vereinbar, vorausgesetzt die finanzielle und soziale Absicherung bleibt dabei gesichert.

Problematisch an diesem Ansatz ist das durch die Betonung der Unterschiede beinhaltete Risiko, stereotype Zuschreibungen und damit vielleicht real nicht vorhandene Ungleichheiten zu verstärken. (Biologische) Unterschiede werden so als Rechtfertigung für das Fortschreiben von Ungleichheiten herangezogen. So konnte etwa eine Aufwertung der Betreuungsarbeit in der Praxis bislang nicht erreicht werden.

Transformationsperspektive

In der Transformationsperspektive, der postmoderne und (de)konstruktivistische Ansätze zugeordnet werden, wird Gender als ein Strukturierungsprinzip angesehen, welches soziale Strukturen, Identitäten, Macht und Wissen ordnet. Gender ist demnach nicht länger etwas das Individuen „haben“, sondern etwas das durch soziale Interaktion und Diskurs immer wieder aufs Neue hergestellt, produziert und reproduziert wird. Die Aufmerksamkeit wird sowohl auf die Konstruktionsprozesse einer dualistischen Geschlechterordnung gelenkt, als auch auf die vielfältigen Differenzen innerhalb der Geschlechterkategorien. Begriffe wie „Männer“, „Frauen“, „weiblich“, „männlich“ sind nicht stabil, sondern veränderlich. Sie sind nicht eindeutig, sondern haben viele Bedeutungen und nehmen spezifische Formen an, je nachdem welche weiteren Identitätsaspekte (Ethnizität, Alter, Klasse, usw.) betroffen sind. Durch soziale und diskursive Praktiken werden soziale Normen etabliert, die den „weißen, heterosexuellen, Mittelklasse Mann“ als „neutralen und objektiven“ Standard setzen. Diese Norm wird hinterfragt und davon abweichende und diskursiv ausgegrenzte Geschlechterformen werden sichtbar gemacht. Ihre Verwobenheit mit anderen sozialen Kategorien (Ethnizität, Alter, Klasse, usw.) wird, wie etwa im Intersektionalitätsmodell (vgl. Verloo 2006) diskutiert. Es wird davon ausgegangen, dass Kategorien nur als relationale Dimensionen, welche nicht getrennt und eindeutig voneinander abgegrenzt sind, gesehen werden können. Die Betonung liegt auf der Mehrdimensionalität von Differenz im Kontext vielfältiger Macht- und Herrschaftsverhältnisse.

Aus dieser theoretischen Perspektive wird das Ziel verfolgt die spezifischen Mechanismen und Praktiken der Konstruktion von Gender zu identifizieren, welche Ungleichheiten hervorbringen, um diese zu dekonstruieren und dadurch Veränderungen herbeizuführen. Es wird die Auflösung traditioneller Geschlechterstereotype angestrebt, indem das dualistische Geschlechterkonzept in Frage gestellt und die Konstruktionsmechanismen für Benachteiligungen entlang von Geschlecht aufgenommen werden.

Gleichstellung bedeutet aus dieser Perspektive die Frage nach Differenz oder Gleichheit von Frauen und Männern zu überwinden, indem das dualistische Denken von Geschlecht aufgehoben wird und die Differenzen innerhalb der Genusgruppen betont werden, die oftmals reale Ungleichheiten stärker beeinflussen, als Geschlechterunterschiede. Damit soll sowohl eine männlich geprägte Norm als auch eine Verfestigung von Geschlechterstereotypen verhindert werden. In der Praxis heißt das, die Plausibilität und Realitätstüchtigkeit der Geschlechterunterscheidung durch Widerspruch und Hinterfragung zu unterminieren (Wetterer 2005). Denn solange ein dualistisches Denken nicht überwindbar ist, ergibt sich für die Geschlechterpolitik die Aufgabe, Widersprüche bewusst zu machen und Konstruktionsmechanismen von Geschlechtern permanent in Frage zu stellen (Smykall 2000).

Genderanalysen bekommen damit einen hohen Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Um dabei männliche normierte Strukturen und ungleichheitsverstärkende Mechanismen aufzudecken, darf Geschlecht nicht das dominante Differenzierungsmerkmal bleiben. Durch Einbeziehung vielfältiger Aspekte wie der Lebenslaufperspektive, der Familiensituation, der Ethnizität, des Alters, der Klasse, usw. sollen Arbeitsmarktstrukturen identifiziert und bestehende Geschlechterstereotype durch interaktionelle und diskursive Prozesse verflüssigt werden. Dies ist freilich ein Anspruch, der über geschlechterdifferenzierte Analysen weit hinausreicht und damit, wie dies auch im folgenden Kapitel gezeigt wird, statistische

³ Zur Verfügbarkeit nationaler Statistiken und der Entwicklung von Indikatorensystemen zur Messung von Gleichstellung auf natio-

ner Ebene sei auf den Artikel von Sybille Pirklbauer in dieser Broschüre verwiesen.

Analysen hinsichtlich der verwendeten Indikatoren und Daten mit ambitionierten Herausforderungen konfrontiert.

3. Internationale Gleichstellungsindikatoren auf dem Prüfstand

Theoretisch sollten Gleichstellungsanalysen all jenen Anforderungen, die in Kapitel 2 beschrieben wurden, genügen. Es sollten also entsprechend der Zielsetzungen geeignete Themenbereiche und Indikatoren ausgewählt und die entsprechenden Daten getrennt nach Geschlecht und weiteren Faktoren zur Verfügung stehen. Der Blick auf die Datenverfügbarkeit bringt uns allerdings wieder in eine durch administrative Logiken und Interessen geprägte, und damit in eine an männlichen Normen orientierte, Welt zurück. Denn trotz der zunehmenden Bemühungen und Vereinbarungen, geschlechtersensible Statistiken und Gleichstellungsindikatoren zu entwickeln und zu sammeln, ist der Fortschritt diesbezüglich moderat. Dies zeigt sich insbesondere bei der Suche nach vergleichbaren Statistiken, vergleichbar sowohl im Zeitverlauf als auch im Regionalvergleich. Wir beziehen uns im Folgenden auf ausgewählte Beispiele aus dem internationalen, respektive dem EU-Vergleich.³

Die Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren wurde vor allem von internationalen Organisationen wie UNO, ILO oder EU vorangetrieben, in dem der Bedarf an gendersensiblen Statistiken als Teil von Gleichstellungsprogrammen formuliert wurde. Als zentraler Impuls dafür kann – wie auch für die Einführung von Gender Mainstreaming – die vierte Weltfrauenkonferenz in Peking bzw. die dabei formulierte Aktionsplattform gesehen werden. In den Zielsetzungen der Aktionsplattform (Beijing platform for action 1995) werden regionale, nationale und internationale Organisationen aufgefordert, geschlechterdifferenzierte Statistiken zu erstellen bzw. bestehende statistische Systeme zu adaptieren, um Veränderungen der

Situation von Frauen und Männern sowie der geschlechtsspezifischen Unterschiede laufend analysieren zu können. In den Empfehlungen wurde festgehalten: „Ensure that statistics related to individuals are collected, compiled, analysed and presented by sex and age, and reflect problems, issues and questions related to women and men in society.“ (§ 206a) (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>).

Der Bedarf an statistischen Daten und Indikatoren wurde als Teil der „Institutional mechanisms for the advancement of women“ formuliert, d.h. als einer der 12 formulierten Bereiche zur Gleichstellung von Frauen und Männern.⁴ Die institutionellen Mechanismen zur Besserstellung von Frauen wurden dabei in drei Teilziele untergliedert:

- ▶ Entwicklung und Stärkung nationaler Mechanismen und Regierungsstellen;
- ▶ Integration der Geschlechterperspektive in Legislatur, öffentliche Politik, Programme und Projekte;
- ▶ Entwicklung und Verstärkung von geschlechterdifferenzierten Statistiken.

Die Integration der Geschlechterperspektive in den politischen Prozess wird also durch die Förderung institutioneller Mechanismen und die Weiterentwicklung von Statistiken ergänzt. Diese Politiken sind stark aufeinander bezogen, da die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Politik Informationen über potentielle Wirkungen braucht und damit auch Indikatoren, um diese zu vergleichen und zu bewerten. Diese Informationen sind nicht ohne institutionelle Infrastruktur oder nationale Gender-Agenden zu entwickeln. Die drei Komponenten stellen also eine Art „Triade“ in der Umsetzung einer auf strukturelle Veränderung abzielenden Gleichstellungspolitik dar. Mit der Festlegung von Gender Mainstreaming als Schlüsselprozess für die Besserstellung von Frauen wurde in der Aktionsplattform auch die Weiterentwicklung von Indikatoren und Statistiken festgeschrieben. Hinzu kommt noch, dass für alle Zielsetzungen und Unterziele Indikatoren entwickelt werden sollten,

³ Die 12 definierten Themenbereiche sind: Armut, Bildung/Ausbildung, Gesundheit, Gewalt, bewaffnete Konflikte, Wirtschaft, Macht- und Entscheidungspositionen, Menschenrechte, Insti-

tutionelle Veränderungen, Medien, Umwelt und Mädchen (vgl. Abschnitt 3.2, Übersicht 3 und Tabelle 4 im Anhang).

die eine Überprüfung des Fortschritts hinsichtlich Geschlechtergleichstellung ermöglichen.

Insgesamt haben 189 Staaten den Forderungskatalog der Aktionsplattform von Peking unterschrieben und sich damit verpflichtet, die formulierten Zielsetzungen zu verfolgen. Doch für die Beurteilung bisheriger Fortschritte sind bislang nicht für alle Bereiche zufriedenstellende und international vergleichbare Indikatoren entwickelt worden (vgl. Abschnitt 3.2). Ein Jahrzehnt nach Ratifizierung der Aktionsplattform ist global kaum ein Erfolg hinsichtlich geschlechterdifferenzierter Daten und Indikatoren zur Messung der Gleichstellung von Frauen und Männern erkennbar.⁵ Der Umsetzungsstand zeigt, wie schwierig diese Zielsetzungen zu erfüllen sind. Die Übersetzung der abstrakten Konzepte der Gleichstellungsziele zu messbaren Indikatoren und validen, zuverlässigen Daten ist komplex. Die EU nimmt dabei zwar eine Art Vorreiterrolle ein, da die Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren – wie gezeigt werden soll – auf mehreren Ebenen gefördert wird. Doch auch innerhalb der EU bleiben die verfügbaren Daten bislang unbefriedigend und machen deutlich, dass selbst für Bereiche, die seit langem in der Aufmerksamkeit der Gleichstellung liegen, keine aussagekräftigen Indikatoren vorliegen.

3.1 Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Beschäftigungspolitik

Innerhalb der EU bestehen Mechanismen, die die Entwicklung von gendersensiblen Statistiken und Gleichstellungsanalysen vorantreiben. Zum einen resultiert dies daraus, dass die Europäische Beschäftigungsstrategie auf eine verstärkte Integration von Frauen in das Erwerbsleben setzt. Dies soll nicht nur zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des gemeinsamen Wirtschaftsraums beitragen, sondern auch einen Beitrag zur Lösung der Finanzierungsprobleme des Wohlfahrtsstaats leisten und die Gleichheit zwischen den Geschlechtern fördern. „Geschlechtsspezifische Un-

terschiede auf dem Arbeitsmarkt müssen nach und nach beseitigt werden, wenn die Europäische Union Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt erreichen will.“ (Europäische Kommission 2003:) Dafür wird eine Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming verfolgt.

Zum anderen ist die Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks das Schlüsselinstrument der Koordination der Europäischen Beschäftigungspolitik. Die dabei angewandte Methode der offenen Koordination (Open Method of Coordination) ist ein prozessorientiertes Verfahren, in dem die Nationalstaaten einem kontinuierlichen Monitoring unterzogen und daraus Empfehlungen für die nationale Weiterarbeit abgeleitet werden. Die Entwicklung von vergleichbaren Indikatoren für die politische Umsetzung sowie für die Identifizierung von „good bzw. best practices“ ist das Kernstück der Koordination. Denn anders als bei den stabilitätspolitischen und haushaltsbezogenen Vereinbarungen gibt es bei der Beschäftigungspolitik einen größeren Gestaltungsspielraum für die Nationalstaaten und bestehen bei Nichteinhaltung der Empfehlungen der Europäischen Kommission keine Sanktionsmöglichkeiten der EU (vgl. Maier 2002: 168).⁶

Diese günstigen Voraussetzung in der EU, gemeinsam mit dem abgegebenen Commitment für Gender Mainstreaming und die Forderungen der Pekinger Aktionsplattform haben dazu geführt, dass innerhalb der EU verstärkt Anstrengungen unternommen wurden, um Gleichstellungsindikatoren zu entwickeln und zu verbessern. Dazu hat vor allem die Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, vormals in kleinerer Zusammensetzung die Expert Group on Gender and Employment, beigetragen.⁷

Gleichstellung von Männern und Frauen ist in der Europäischen Beschäftigungsstrategie durch eine

⁵ Ein Vergleich der nationalen Statistiken der UNO (2005) belegt, dass seit der ersten Weltfrauenkonferenz 1975 Geschlechterdifferenzierungen von Kerndaten (Bevölkerungsdaten, Sterbezahlen, Erwerbsbeteiligung) nicht zugenommen, sondern eher noch abgenommen haben. Charakteristisch sind aber auch die weiterhin bestehenden Unterschiede zwischen den Ländern und Bereichen: Während in Afrika kaum geschlechtsspezifische Daten

vorliegen, ist die Datenlage in Europa am besten. Und obwohl sich die Datenlage bei „neuen“ statistischen Bereichen - wie z.B. bei Gewalt - verbessert hat, bleiben viele genderrelevante Bereiche unterbelichtet: So weist nur ein Viertel aller Länder geschlechtsspezifische Daten für Einkommen aus (52 von 204 Ländern).

der 10 Leitlinien nicht nur formal fix verankert,⁶ sondern durch seine Zielsetzungen auch klar definiert. Die Definition der Gleichstellungsziele durch die Europäische Kommission enthält dabei unterschiedliche Elemente: „*Gender equality means an equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of public and private life... Gender equality is not synonymous with sameness, with establishing men, their life style and conditions as the norm. ... Gender Equality means accepting and valuing equally the differences between women and men and the diverse roles they play in society* (Council of Europe 1998: 7f). Als Ziel wird die gleiche Partizipation von Frauen und Männern in allen politischen und öffentlichen Bereichen gesehen, die ökonomische Unabhängigkeit und Bildung als Schlüssel für Geschlechtergleichstellung (vgl. Council of Europe 1998, 2005). Dabei gilt für die Gleichheit von Frauen und Männern die Orientierung an der männlichen Norm. Dieses Gleichheitsprinzip wird im Bereich der Familien und Betreuungsarbeit aufgehoben. Dabei wird eine neue Form der Arbeitsteilung angestrebt, eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ohne Vorannahmen in Bezug auf Verantwortlichkeiten. Diese Zielsetzung einer neuen Arbeitsteilung in der Reproduktionsarbeit orientiert sich nicht mehr an der männlichen Norm und kann daher, wie dies Walby (2005) argumentiert, als ein Schritt Richtung Transformationsperspektive interpretiert werden.

In den Gleichstellungszielen der EU ist damit sowohl eine Gleichheitsperspektive als auch eine Transformationsperspektive enthalten. Wenn wir uns im Folgenden damit auseinandersetzen, wieweit diese unterschiedlichen Zielsetzungen in den Gleichstellungsindikatoren des Monitoringsystems enthalten sind, stellt sich auch die Frage, wieweit eine Beziehung zwischen den unterschiedlichen Bereichen besteht und unterschiedliche Geschlechtermodelle nebeneinander bestehen können.

Mit den Monitoring-Indikatoren der europäischen Beschäftigungsstrategie liegt ein Indikatorensystem für Gleichstellung vor, das zum einen den Vergleich zwischen den EU-Staaten (EU-15 bzw. EU-25 und teilweise auch für europäische Länder, die (noch) nicht der EU angehören) erlaubt, zum anderen aber auch Länderanalysen und eine Beobachtung der zeitlichen Entwicklung der Länder ermöglicht. Der Vorteil dieses Systems liegt darin, dass eine enge Verzahnung zwischen Politik und Weiterentwicklung der Statistiken und Daten durch Eurostat bzw. den nationalen Statistikeinrichtungen besteht. Das Indikatorensystem ist aber, wie im Folgenden gezeigt wird, wesentlich durch die Logik und die Zielsetzungen der europäischen Beschäftigungsstrategie geprägt, das eben gerade für ein Gleichstellungsmonitoring viele Wünsche offen lässt.

Die folgenden Darstellungen sollen in erster Linie überprüfen, wieweit die definierten Geschlechterziele in den Indikatoren zu finden sind. Darüber hinaus sollen aber auch die Verfügbarkeit von Gleichstellungsindikatoren für die EU-Ebene sowie eine Positionierung zur Geschlechtergleichstellung Österreichs im EU-Vergleich veranschaulicht werden. Hierbei wird das in der Europäischen Beschäftigungsstrategie übliche Ranking betrieben, d.h. wird Österreich nach seiner Reihung im Ländervergleich bewertet. Der EU-Vergleich beschränkt sich aus Gründen der Datenverfügbarkeit und der Vereinfachung der Analyse auf EU-15, d.h. es erfolgt ein Vergleich der „alten“ EU-Länder vor der Erweiterung.

Die Monitoring-Indikatoren zur Überprüfung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden seit der Implementierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei wurden sechs Schlüsselindikatoren entwickelt, die regelmäßig für die Beurteilung der nationalen Beschäftigungsprogramme herangezogen werden und

⁶ Diese Methode der offenen Koordination der Beschäftigungspolitik und die damit verbundenen Instrumente des Benchmarking und der Übertragbarkeit nationaler Praktiken sind hinsichtlich ihrer Effektivität durchaus umstritten (vgl. Magnusson et al. 2003; Keller 2001; Schütz, Speckesser & Schmid 1998; Schmid & Kull 2004; Leitner & Wroblewski 2004).

⁷ Informationen und Berichte dieser ExpertInnengruppe finden sich auf <http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment/pro->

[jects/gender-social-inclusion/index.htm](http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment/projects/gender-social-inclusion/index.htm). Einer der von der ExpertInnengruppe erstellten Berichte fokussiert auf die Beurteilung und Weiterentwicklung der für die europäischen Beschäftigungsstrategie verwendeten Gleichstellungsindikatoren (vgl. Rubery et al. 2002).

⁸ Davor hatte Gleichstellung noch einen größeren Stellenwert, indem Chancengleichheit als einer der vier Pfeiler der Beschäftigungsstrategie gesehen wurde.

auf die sich die Empfehlungen der Kommission für eine Verbesserung der Politik im Wesentlichen beziehen. Diese Schlüsselindikatoren für Gleichstellung sind:

- ▶ EO1: Geschlechterunterschied der Arbeitslosenquote (Gender Gap of Unemployment)
- ▶ EO2: Geschlechterunterschied der Beschäftigungsquote (Gender Gap of Employment)
- ▶ EO3: Segregation nach Berufen (Occupational Segregation)
- ▶ EO4: Segregation nach Wirtschaftsklassen (Sectoral Segregation)
- ▶ EO5: Geschlechterunterschiede beim Einkommen (Gender Pay Gap)
- ▶ EO6: Beschäftigungswirkung von Elternschaft nach Geschlecht (Employment impact of parenthood by gender)

EO1: Geschlechterdifferenz der Arbeitslosenquoten – Gender Gap of Unemployment

Definition: Absolute Differenz der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern in Prozentpunkten

Datenquelle: Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus

Differenzierungen: Nach Altersklassen

Ergänzende Indikatoren: Langzeitarbeitslosigkeit, inaktive Bevölkerung mit Berufswunsch nach Geschlecht

In der EU ist der Gender Gap der Arbeitslosenquoten ein Schlüsselindikator für Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Entsprechend der allgemein üblichen Definition wird die Anzahl der Arbeitslosen (spezifischer Gruppen) in Relation zur erwerbstätigen Bevölkerung betrachtet. Als arbeitslos gilt, wer arbeitsuchend ist, oder genauer, wer arbeitsfähig, arbeitswillig und für den Arbeitsmarkt verfügbar ist. Die Geschlechterunterschiede der Arbeitslosenquote werden von der EU als absolute Differenzbeträge ausgewiesen.

Arbeitslosigkeit ist ein zentraler Indikator, um Probleme am Arbeitsmarkt abzubilden. Eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit weist auf eine Verschärfung der Ar-

beitsmarktsituation hin und damit auf Arbeitsplatzrisiken oder auch auf eine Verschlechterung der Position der ArbeitnehmerInnen in Gehaltsverhandlungen. Die Unterschiede in den Arbeitslosenquoten spezifischer Gruppen spiegeln unterschiedliche Arbeitsmarktchancen wider. Eine im Vergleich zu Männern höhere Frauenarbeitslosigkeit ist damit nicht nur ein Indikator für Handlungsbedarf für die davon betroffenen Frauen, sondern auch Ausdruck der unterschiedlichen Chancen oder Möglichkeiten von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Doch obwohl oder gerade weil die Arbeitslosenquote wie selbstverständlich als Indikator für Arbeitsmarktchancen verwendet wird, ist es wichtig auf Grenzen und Verzerrungen hinzuweisen, die sich beispielsweise durch eine höhere Betroffenheit der Frauen von „versteckter“ Arbeitslosigkeit ergeben.

EO2: Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquoten – Gender Gap of Employment

Definition: Absolute Differenz der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern in Prozentpunkten

Datenquelle: Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus

Differenzierungen: Nach Alters- und Bildungsklassen

Ergänzende Indikatoren: Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten

Die Erhöhung der Beschäftigung ist eines der zentralen Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, für die es – als einen der wenigen Bereiche – konkrete Zielwerte gibt: Entsprechend der Zielsetzungen von Lissabon soll die Beschäftigungsquote in der EU bis zum Jahr 2010 auf 70% erhöht werden, wobei für Frauen eine Beschäftigungsquote von 60% angestrebt wird. Dementsprechend zählt die Beschäftigungsquote, getrennt nach Frauen und Männern, zu einem der Schlüsselindikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Als Indikator für Gleichstellung wird die Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquoten, gemessen als absolute Differenz in Prozentpunkten, herangezogen. Zusätzlich wird die Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquote diffe-

⁹ Zur Diskussion verschiedener Segregationsindikatoren vgl.

Anker 1998 und Kreimer 1999.

renziert nach Altersgruppen (15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64) und nach Bildungsgruppen (bis zur oberen Sekundärbildung, obere Sekundärbildung und Tertiäre Bildung) sowie der Beschäftigungs-Gap in Vollzeitäquivalenten beobachtet. Ergänzend werden auch Erwerbsquoten, Veränderungsraten von Beschäftigung oder Arbeitsangebot berücksichtigt.

Die Betonung der Erhöhung der Beschäftigungsquote, die durch die Zielsetzungen von Lissabon an Bedeutung gewonnen hat, unterstützt eine Genderanalyse, bei der die steigende Erwerbsbeteiligung als eine wesentliche Komponente für Gleichstellung von Frauen und Männern gesehen wird. Dies ist unter anderem dadurch umstritten, als in vielen Ländern – darunter auch Österreich – das erreichte Beschäftigungswachstum von Frauen primär auf Teilzeitarbeit zurückzuführen ist (vgl. Lutz et al. 2005). Die mit Teilzeitarbeit verbundenen Risiken führen zu Zweifeln, wieweit es damit zu einer Besserstellung der Frauen kommt und verstärken die Kritik von denjenigen, die eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nicht als primäres Ziel von Gleichstellung sehen.

EO3-EO4: Geschlechtsspezifische Segregation

EO3 Segregation nach Berufen – Occupational Segregation

Definition: Anteil von Frauen und Männern, die den Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung von Frauen und Männern nach beruflicher Verteilung zu erreichen

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right|$$

M: Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten

M_i: Anzahl der männlichen Beschäftigten in spezifischer Berufsklasse i

F_i: Anzahl der weiblichen Beschäftigten in spezifischer Berufsklasse i

N: Gesamtzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter

Datenquelle: Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus – ISCO Klassifikation der Berufe

EO4 Segregation nach Wirtschaftsklassen – Sectoral Segregation

Definition: Anteil von Frauen und Männern, die den Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung von Frauen und Männern nach beruflicher Verteilung zu erreichen

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right|$$

M: Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten

M_i: Anzahl der männlichen Beschäftigten in spezifischer Wirtschaftsklasse i

F_i: Anzahl der weiblichen Beschäftigten in spezifischer Wirtschaftsklasse i

N: Gesamtzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter

Datenquelle: Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus – NACE-Klassifikation der Wirtschaftsklassen

Es ist eine Zielsetzung der EU, die vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes aufzulösen. Im EU-Monitoring werden zwei Indikatoren zur Messung der Segregation herangezogen: Zum einen der Anteil von Frauen und Männern, die den Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung von Frauen und Männern nach beruflicher Verteilung zu erreichen, zum anderen der Anteil von Frauen und Männern, die die Beschäftigungsbranche bzw. Wirtschaftsklasse wechseln müssten. Beide Indikatoren werden nach dem standardisierten oder Karmel und MacLachlan-Index (IP-Index) berechnet. Dieser Index bildet eine Variation anderer verwendeter Segregationsindizes⁹, die die geschlechtsspezifische Segregation durch eine Maßzahl abbilden. Die Segregation nach Berufen erweist sich in allen Ländern als deutlich größer als in Wirtschaftsklassen.

Der Abbau der vertikalen Segregation, d.h. der hierarchischen Spaltung von Frauen- und Männerbereichen, ist aus Sicht aller Geschlechterperspektiven ein wichtiges Ziel. Hinsichtlich der horizontalen Segregation, d.h. der Spaltung nach frauendominierten und

männerdominierten Berufs- bzw. Wirtschaftszweigen gibt es demgegenüber zwei unterschiedliche Standpunkte. In der Gleichheitsperspektive ist die horizontale Segregation Ursache und Indikator für geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Für die Differenzperspektive gilt die horizontale Segregation selbst nicht als Problem: Frauendominierte Berufe können demnach einer Gleichstellung, beispielsweise durch die besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit mit Reproduktionsarbeit, zuträglich sein.

EO5 Lohnunterschiede nach Geschlecht – Gender Pay Gap

Definition: Differenz zwischen den männlichen und weiblichen Durchschnittsnettostundenlöhnen in Prozent der männlichen Durchschnittsnettostundenlöhne

Datenquelle: Europäisches Haushaltspanel (ECHP), seit 2003 Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC)

Differenzierungen: Alters- und Bildungsklassen; bis 2001 zwischen Öffentlichen und Privaten Sektor

Ergänzende Indikatoren: Beschäftigte mit Armutsrisiko (Einkommen max. 60% des Medianeinkommens; Working Poor)

Als Indikator für Lohnunterschiede wird in der EU das Verhältnis der durchschnittlichen Nettostundenlöhne der Frauen im Verhältnis zu jenem der Männer ausgewiesen. Hier wird also die relative Differenz zwischen den Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern gemessen, wobei der Geschlechter Gap in Relation zu den männlichen Einkommen dargestellt wird. Die Datenbasis dafür bildet das Europäische Haushaltspanel (ECHP) bzw. seit 2003 die Gemeinschaftsstatistiken der Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC). Der Ländervergleich der Einkommensunterschiede wird trotz Bemühungen um Verbesserung der Datenbasen als problematisch eingeschätzt.

Der Abbau der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist neben der Reduktion der Gender Gaps bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit eines der zentralen Gleichstellungsziele der EU. Einkommensunterschiede spiegeln den unterschiedlichen Status von Männern und Frauen hinsichtlich bezahlter Arbeit wieder und sind dabei von Unterschieden bezüglich Alter, Erziehung, Tätigkeit, Arbeitszeit oder Beschäftigungsverhältnis beeinflusst, sind aber auch durch unterschiedliche Sozial- und Wohlfahrtssysteme bestimmt.

EO6: Beschäftigungswirkungen von Elternschaft nach Geschlecht – Employment impact of parenthood by gender

Definition: Absolute Differenz der Beschäftigungsquoten von Personen mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren getrennt nach Geschlecht (für die Altersgruppe 20 bis 50¹⁰)

Datenquelle: Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den Monitoring-Indikatoren durch die Wirkung der Elternschaft auf Beschäftigung dargestellt. Dafür werden für Personen der Altersgruppen, in denen gewöhnlich intensive Betreuungszeiten durch Kinder auftreten, d.h. im Alter zwischen 20 und 50 Jahren, danach unterschieden, ob sie Kinder unter 6 Jahren haben oder nicht und deren Differenz der Beschäftigungsquote als Indikator herangezogen. Die Daten werden geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Vergleichsbasis ist dabei nicht das Geschlecht, sondern die Betreuungsaufgaben für Kinder.¹¹

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der Europäischen Beschäftigungsstrategie Zielsetzung, um Frauen verstärkt die Möglichkeit zu geben, am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Dies wird durch die Differenz der Beschäftigungsquoten nach Betreuungspflichten auch zum Ausdruck gebracht. Allerdings arbeiten vie-

¹⁰ Der in Tabelle 3 (siehe Anhang) ausgewiesene Wert für Männer in Österreich von -5,2 besagt, dass Männer ohne Kinder im Alter zwischen 0 und 6 Jahren eine um 5,2 Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsquote als Männer mit Kindern dieser Altersgruppe aufweisen. Frauen ohne Kinder haben hingegen eine um 14,4

Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote als Frauen mit Kindern zwischen 0 und 6 Jahren.

¹¹ Als irritierend erweist sich dabei die ausgewiesene Differenz, weil Personen mit Kindern als Bezug genommen werden und damit z.B. für Frauen in Österreich eine Differenz von +14,4 Prozent-

le Frauen mit Kleinkindern nur Teilzeit, sodass mit diesem Indikator die Beschäftigungsbeteiligung überschätzt wird. Für die Vereinbarkeit sind weitere Indikatoren vorgesehen, wie beispielsweise die institutionelle Betreuung von Kindern. Im Gipfel von Lissabon wurde der Ausbau der institutionellen Betreuung von Kindern unter drei Jahren als explizites Ziel formuliert, doch aufgrund mangelnder Daten ist dafür bislang kein Indikator im Monitoring enthalten.

Sonstige geschlechterdifferenzierte Indikatoren

Abgesehen von den beschriebenen Schlüsselindikatoren, werden viele weitere Indikatoren getrennt nach Geschlecht ausgewiesen. Dies betrifft z.B. den Bereich der Aus- und Weiterbildung, der in den Gleichstellungsindikatoren nicht explizit aufgenommen wurde. Dies betrifft aber auch Indikatoren zur Qualität von Arbeit. Die Thematisierung der Qualität von Arbeit, die erstmals im Gipfel von Lissabon 2001 mit dem Ziel von mehr und „besseren“ Jobs formuliert wurde, hat auch die Gleichstellungsziele beeinflusst und zur Entwicklung diesbezüglicher Indikatoren geführt. Qualität der Arbeit wird dabei in zwei Dimensionen definiert: Zum einen durch Arbeitsplatzcharakteristika wie Arbeitszeit, Tätigkeit, Bildungsmöglichkeiten etc., zum anderen durch Beschäftigungskontextfaktoren oder Arbeitsmarktcharakteristika wie Einkommensunterschiede, Flexibilität und Sicherheit der Beschäftigung sowie Möglichkeiten zu einer besseren Work-Life-Balance.

Positionierung Österreichs

Betrachtet man die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt im EU-Vergleich, so bewegt sich Österreich meist im Mittelfeld (vgl. Tabelle 3 im Anhang). So liegt Österreich bei der Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquoten auf Rang 8. Der dabei ausgewiesene Geschlechterunterschied von 13,4 Prozentpunkten ist trotz der zunehmenden Frauenbeschäftigung noch immer erheblich, auch wenn Frauen mit einer Beschäftigungsquote von 62,0% das Lissabonner Ziel einer Beschäftigungs-

quote von 60% bereits überschritten haben. Der Gender Gap der Beschäftigung steigt bei Betrachtung der Beschäftigungsquoten nach Vollzeitäquivalenten auf 22 Prozentpunkte (Österreich nimmt dabei weiter Rang 8 ein). Die Beschäftigungsunterschiede sind bei der Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren am geringsten (7,4 Prozentpunkte) und steigen dann im Alter an.

Besser ist die Platzierung Österreichs bei den Geschlechterunterschieden der Arbeitslosenquoten mit Rang 5. Frauen in Österreich sind entsprechend der internationalen Definition der Arbeitslosigkeit stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.¹² Mit Ausnahme von Großbritannien, Irland und Schweden, die nach diesem Indikator die besten Ränge einnehmen, ist in den betrachteten Ländern die Frauenarbeitslosenquote höher als jene der Männer. In Österreich ist durch die insgesamt relativ niedrige Arbeitslosenquote auch die Geschlechterdifferenz gering.

Auch bei der beruflichen Segregation liegt Österreich im vorderen Mittelfeld mit Rang 5. In Österreich müssten 26% der Frauen ihren Beruf wechseln, um eine Gleichverteilung der Berufe zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Dies bedeutet innerhalb der EU eine unterdurchschnittlich hohe Segregation. Doch die Unterschiede zwischen den Ländern sind gering. Mit Platz 8 ist zwar die Reihung bezüglich der Segregation nach Wirtschaftsbranchen etwas ungünstiger, liegt aber auch hier im Mittelfeld.

Bei den Lohnunterschieden befindet sich Österreich im EU15-Vergleich hingegen auf Rang 12 und liegt nur noch vor Deutschland, Niederlande und Großbritannien. Für Österreich wurden von der EU auch wiederholt Empfehlungen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ausgesprochen. Entsprechend der international ausgewiesenen Daten ist seit 1995 ein bescheidener Rückgang zu verzeichnen (1995 lag der Gender Gap bei 22 Prozent, 2000 bei 20 Prozent). Anders als

punkten ausgewiesen wird. D.h. Frauen ohne Kinder weisen eine um 14,4 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote als Frauen mit Kindern zwischen 0 und 6 Jahren; Männer ohne Kinder im Alter zwischen 0 und 6 Jahren haben hingegen eine um 5,2 Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsquote als Männer mit

Kindern dieser Altersgruppe.

¹² Entsprechend der nationalen Messung der Arbeitslosenquote ist die Frauenarbeitslosigkeit hingegen geringer als die der Männer. Zur Erklärung dazu vgl. Hofer et al. 2005.

in den anderen Ländern ist dies aber kaum auf die Verringerung der Lohnunterschiede bei Jugendlichen zurückzuführen. Denn in Österreich ist der Pay Gap bei der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen mit 17% nahezu gleich hoch wie in den nachfolgenden Alterskohorten. Auffallend sind aber auch die extrem hohen Lohnunterschiede bei Frauen mit Höherer Bildung (Tertiärbildung), wo Österreich mit 30% deutlich über den anderen Ländern liegt.

Und schließlich liegt Österreich auch bei Beschäftigungswirkung von Elternschaft bei Frauen mit Rang 11 im hinteren Mittelfeld. Frauen mit Kleinkindern weisen eine um 14,4 Prozentpunkte geringere Beschäftigungsquote auf als Frauen ohne Kinder. Die Erstplatzierung Österreichs hinsichtlich dieses Indikators bei Männern kann hingegen kaum als Gleichstellungsindikator gesehen werden, da die im Ländervergleich geringe Beschäftigungserhöhung von Vätern gegenüber Männern ohne Kinder nur bedingt als eine Beteiligung an unbezahlter Arbeit interpretiert werden kann. Bezüglich der Werte der Frauen ist hier aber auch anzumerken, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung von Frauen verstärkt als Vereinbarkeitsstrategie gelebt wird, und zwar durch Teilzeitarbeit mit geringem Stundenausmaß. Der Anteil an teilzeitarbeitenden Frauen ist in den letzten Jahren enorm gestiegen, wobei mittlerweile rund 4 von 10 österreichischen Frauen dieser Beschäftigungsform nachgehen.

Bewertung der Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Gleichstellungspolitik

Mit dem für das Monitoring der Europäischen Beschäftigungsstrategie entwickelte Indikatorensystem wird Gleichstellung systematisch berücksichtigt und es erfolgt eine ständige Weiterentwicklung der Gleichstellungsindikatoren. Mit dem Anspruch des EU-Vergleichs zur Identifikation der erfolgreichen Länder und der Veranschaulichung von Trends im Zeitverlauf sind die Ziele aber auch hoch gesteckt. Eine kritische Zusammenschau der verfügbaren Monitoring-Indikatoren (Stand 2006) soll die Herausforderungen einer Verbesserung des Gleichstellungs-Monitorings verdeutlichen:

- ▶ Die quantitative Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist am eindeutigsten durch die konkreten Kennzahlen für Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer vorgegeben. Die Geschlechterdifferenz der Beschäftigungsquoten wird differenziert nach Alters- und Bildungsklassen beobachtet. Die Analyse der Beschäftigungsquoten nimmt zwar insgesamt nur einen der identifizierten sechs Monitoringbereiche ein. Doch auch das Monitoring der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auf diese quantitative Komponente der Arbeitsmarktpartizipation ausgerichtet und selbst bei der Qualität der Arbeit dominieren Zeitaspekte.
- ▶ Hierarchische Strukturen des Arbeitsmarktes werden grundsätzlich durch die Einkommensunterschiede und die Segregation erfasst, ergänzt vielleicht noch um den Geschlechterunterschied bei den Arbeitslosenquoten. Doch der Fokus der Indikatoren liegt bei den Durchschnittswerten, wodurch die hierarchische Strukturverteilung im Hintergrund bleibt. Es fehlen beispielsweise Informationen über den Frauenanteil in den obersten oder untersten Einkommensklassen oder in den Führungspositionen. Zudem wird gerade für die beiden verwendeten Indikatoren die Aussagekraft im Ländervergleich angezweifelt.
- ▶ Innerhalb der Analyseebenen bestehen teils Datenlücken, teilweise fehlen auch noch aussagekräftige Indikatoren. Fehlende Daten betreffen vor allem die Betreuungsaufgaben von pflegebedürftigen Angehörigen, das Betreuungsangebot für Kinder oder die Geschlechterunterschiede bei der Partizipation unbezahlter Arbeit. Vor allem für die Qualität der Arbeit bleibt die Entwicklung adäquater Indikatoren weiterhin eine Herausforderung.

Die Herausforderungen für eine Verbesserung des Indikatorensystems in der EU werden durch die Ausweitung der EU und der damit verbundenen Heterogenität der Länder noch verstärkt. Zudem steht für ein funktionierendes Monitoring das Prinzip von möglichst einfachen Indikatoren den Ansprüchen von differenzierten Gleichstellungskriterien gegenüber. Dennoch werden durch dieses Monitoringsystem Indikatoren und Daten angeboten, die auch auf

Länderebene eine Basis für die Gleichstellungsentwicklung bieten und durchaus eine Alternative zu nationalen Indikatorenssystemen bleiben (zu europäischen Gleichstellungsindikatoren vgl. Wroblewski und Leitner 2004; zu nationalen Gleichstellungsindikatorenssystemen vgl. Pirklbauer in diesem Band).

Stellt man sich nun die Frage, wieweit die von der Europäischen Kommission verfolgten Gleichstellungsziele in den Monitoring-Indikatoren abgebildet werden, so dominieren Indikatoren, die das Männliche als Standard und Norm setzen. Beobachtet wird, wieweit Frauen diese Norm im Bezug auf Beschäftigungsquoten, Arbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsbereichen, Arbeitsverhältnissen und Einkommen erreicht haben. Denn die Indikatoren bilden durchgängig den Anteil von Frauen in Bezug zum jeweiligen Anteil von Männern ab. Frauen sind damit die Repräsentantinnen von Defiziten gemessen an der Normalitätsfolie der Männer. Die männliche Erwerbsbeteiligung wird gleichsam als Norm für Frauen und Unterschiede als ein zu veränderndes Defizit gesehen. Frauen und Männer bilden dabei polare Gruppierungen ab, die meist ohne weitere Differenzierungen gegenübergestellt werden. Damit geben die Statistiken den Geschlechterunterschieden eine so große Bedeutung, dass sie die Unterschiede im Sinne eines Doing Gender durchaus verstärken und als Instrument für nationale Beschäftigungsprogramme politische Wirkungskraft besitzen.

Der Bereich, der die Differenzen zwischen Frauen und Männern gleich bewerten soll, nämlich der Bereich der Reproduktion, ist bislang charakterisiert durch einen Mangel an Daten und Indikatoren. Für Indikatoren zu unbezahlter Arbeit, Betreuungsaufgaben für pflegebedürftige Angehörige sowie Betreuungsangebote für Kinder fehlen vergleichbare Daten. So bleibt auch in diesem Bereich die Beobachtungsdimension die Beschäftigungspartizipation, was wiederum der männlich orientierten Gleichheitsperspektive entspricht. Als Vergleichsebene wird aber hierbei die Differenz zwischen Frauen bzw. zwischen Männern mit und ohne Kindern herangezogen und wird diese für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen.

Die Indikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie bieten damit zwar ein wichtiges Instrument zum Monitoring der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU wie auch für die Beobachtung der nationalen Entwicklung. Bei ihrer Verwendung ist aber zu berücksichtigen, dass

- ▶ sie einer Gleichheitsperspektive verpflichtet sind, die an der Norm von Männern orientiert ist;
- ▶ die quantitative Integration von Frauen in der Erwerbsarbeit gegenüber qualitativen Verbesserungen im Vordergrund steht;
- ▶ Differenzierungen neben dem Geschlecht weitgehend fehlen und damit weder eine lebenslauforientierte Betrachtung noch eine Differenzierung nach weiteren Strukturmerkmalen wie z.B. Nationalität, Familiensituation etc. möglich ist;
- ▶ die Beziehungen zwischen unterschiedlichen Indikatoren wie z.B. Betreuungsaufgaben und Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt werden.

Diese Charakteristika ergeben sich teils aus den Koordinationsverfahren der europäischen Beschäftigungsstrategie und ihrer Ausrichtung auf die internationale Vergleichbarkeit, die nach einfachen und für alle Länder verfügbaren Indikatoren verlangt. Mit Ausnahme der Segregationsindizes werden für das Monitoring einfache Indikatoren verwendet, die in der traditionellen Arbeitsmarktanalyse üblich und damit auch weitgehend verfügbar sind. Beziehungen zwischen den Indikatoren oder Differenzierungen nach weiteren Strukturmerkmalen verlangen hingegen weiterführenden Analysen.

3.2 Gleichstellungsindikatoren der Aktionsplattform von Peking

Wie eingangs bereits erwähnt, wurden in der Aktionsplattform von Peking 12 Analyse- oder Problembereiche für die Gleichstellung von Frauen und Männern definiert, die laufend beobachtet werden sollen.¹³ Dafür sollte ein umfassendes und an Zielsetzungen orientiertes Indikatorensystem entwickelt werden, das über Arbeitsmarktindikatoren hinausgeht. Damit hat diese Forderung der Pekinger Plattform auch dazu beigetragen, die Gleichstellungsindikatoren innerhalb der EU auszubauen.

¹³ Eine Darstellung der Problembereiche, Zielsetzungen und dafür

entwickelten Indikatoren widmet sich Übersicht 4 im Anhang.

Mit den zwölf kritischen Bereichen geht man über die traditionellen Ansätze hinaus, in denen Fortschritt auf eine ökonomische oder monetäre Dimension reduziert wird. Die Zielsetzungen sind multidimensional konzipiert und werden damit der Komplexität von Geschlechtergleichstellung gerecht. Allerdings sind viele von den gesetzten strategischen Zielen bislang noch nicht mit speziellen Indikatoren verknüpft. Während der Bereich der Ökonomie bereits gut durch entsprechende Indikatoren operationalisiert ist, sind andere Bereiche derzeit noch völlig ausgeklammert. Im Bereich Gewalt gegen Frauen gibt es noch keine Indikatoren, die einen Ländervergleich möglich machen, da die entsprechenden Daten noch nicht harmonisiert sind. Die Bereiche Frauen und bewaffnete Konflikte, Menschenrechte der Frauen, Frauen und Medien oder Umwelt stehen noch gänzlich ohne entsprechende Indikatoren im Raum. Für die Themen Armut, Gesundheit und Bildung gibt es zwar Indikatoren und Daten, aber diese bilden die strategischen Ziele nur teilweise ab: Für Gesundheit wird neben der geschlechtsspezifischen Lebenserwartung auch der Anteil weiblicher und männlicher RaucherInnen sowie das Alter von Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes beobachtet; bei der Berechnung der Armutsgefährdung geht man von einer gleichen Verteilung von Haushaltseinkommen aus. Für den EU-Vergleich ergeben sich durch die für die Pekinger Plattform entwickelten Indikatoren sowohl eine Ausweitung der Analysebereiche als auch Ergänzungen innerhalb der arbeitsmarktrelevanten Bereiche.

Positionierung Österreichs

Österreich weist im EU-15-Vergleich sehr unterschiedliche Positionen auf. So wird Österreich bei den Indikatoren zur Gleichstellung in Bildung im Schlussfeld gereiht (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Bei der Geschlechterdifferenz von Bildungsabschlüssen, die über die Pflichtschule hinausgehen, liegt Österreich an letzter Stelle; bei den Geschlechterunterschieden der Weiterbildung an 13. Stelle. Hingegen ist Österreich bei den Gleichstellungsindikatoren zur Armutsgefährdung und Gesundheit an 2. Stelle gereiht. Interessant sind auch die Daten zur Gleichstellung in Entscheidungspositionen von Wirtschaft und Politik.

So fehlen Frauen vollkommen in Vorstandspositionen der Top-50 Unternehmen, wobei Österreich dabei den letzten Rang mit sechs weiteren Ländern teilt, mit diesem Ergebnis also nicht allein dasteht. Einfacher scheinen für Österreicherinnen hingegen Top-Positionen in der Politik zu erreichen, konkret als Parlamentsmitglieder oder Ministerinnen.

Bewertung

Wie zuvor angesprochen ist man bei der Entwicklung adäquater Indikatoren und der dafür notwendigen Daten noch im Aufbau. Die Zieldimensionen der Pekinger Plattform sind zum Teil Bereiche, die bislang nicht statistisch erfasst wurden. Diese breite Herangehensweise an Gleichstellung ist zwar ein mühsames Unterfangen für eine empirische Überprüfung, aber sie beeinflusst indirekt andere Gleichstellungsindikatorensysteme, wie z.B. das Monitoring der Europäischen Beschäftigungspolitik, und trägt damit zu einer breiteren Diskussion von Gleichstellung bei.

3.3 EU Gender Equality Index

Eine weitere Ergänzung hat die Diskussion zu Gleichstellungsindikatoren durch den von der Expert Group on Gender und Employment entwickelten Gleichstellungsindex erreicht. Dieser Index soll ähnlich den Monitoring-Indikatoren einen Vergleich der EU-Länder erlauben, um erfolgreiche Länder zu identifizieren aber auch Trends im Zeitablauf sichtbar zu machen. Orientiert an dem Gleichstellungs- und Empowerment-Index der UNDP soll der Gleichstellungsindex aber unabhängig von anderen Faktoren, wie dem Wohlstand eines Landes, Geschlechter(un)gleichheit mit einer Maßzahl darstellen. Er geht dabei deutlich über die Gleichstellungsindikatoren für das Monitoring der Europäischen Beschäftigungsstrategie hinaus, indem er neben der Beschäftigungs- und Einkommenspartizipation auch Partizipation an Entscheidungen, Bildung unbezahlte Arbeit und weitere Dimensionen der Geschlechtergleichstellung berücksichtigt.

Der Gleichstellungsindex orientiert sich an dem von Nancy Fraser entwickelten Gleichheitsziel der Geschlechtergerechtigkeit (equity) und ihrem Modell der „Universellen Betreuungsarbeit“ (vgl. Fraser 1997). Für

Dimension	Subdimension	Indikatoren
1. Gleiche Partizipation an bezahlter Arbeit	1a. Arbeitsmarktpartizipation	Geschlechterunterschied der Beschäftigung; EO2
	1b. Arbeitslosigkeit	Geschlechterunterschied der Arbeitslosigkeit; EO1
2. Gleiche Partizipation an Geld	2a. Lohn	Geschlechterunterschied der Löhne; EO5
	2b. Einkommen	Geschlechterunterschied des Armutsrisikos
3. Gleiche Partizipation an Entscheidungen	3a. Politische Macht	Geschlechterunterschied bei Parlamentsmitgliedern
	3b. Sozio-ökonomische Macht	Geschlechterunterschied in Führungspositionen (ISCO 1)
4. Gleiche Partizipation an Wissen	4a. Weiterbildungspartizipation	Geschlechterunterschied in Aus- und Weiterbildung
	4b. Über Pflichtschule hinausgehende Bildung	Geschlechterunterschied in Bildungsabschlüssen auf ISCED-3-Niveau
5. Gleiche Partizipation an unbezahlter Arbeit	5a. Betreuungszeit	Geschlechterunterschied bei Kinderbetreuungszeiten
	5b. Freizeit	Geschlechterunterschied bei Freizeit

Übersicht 2: Gleichstellungsindex

Quelle: Plantenga et al. 2003

Fraser (1997, 2001) macht die Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit nur einen Teil dessen aus, was als Gleichheit bzw. Geschlechtergerechtigkeit („equity“) zu verstehen ist. Sie formuliert sieben normative Prinzipien, anhand derer unterschiedliche Szenarien auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin geprüft werden müssen.¹⁴ Entsprechend dieser Kriterien kann weder ein auf Geschlechtergleichheit ausgerichtetes Modell der „allgemeinen Erwerbstätigkeit“ noch ein auf die Geschlechterdifferenz ausgerichtetes Modell der „Gleichstellung der Betreuungsarbeit“ alle Kriterien für Geschlechtergerechtigkeit erfüllen. Erst das Modell der „universellen Betreuungsarbeit“ lässt Geschlechtergerechtigkeit realisierbar erscheinen. „Eine dritte Möglichkeit besteht darin, die Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu wer-

den, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten“ (Fraser 2001:100).

Dieses Modell der „universellen Betreuungsarbeit“ kann als eine Möglichkeit der Umsetzung der Gleichstellungsziele der Transformationsperspektive gesehen werden. Es geht über das Gleichheits- und Differenzparadigma hinaus, indem keine Orientierung an männlichen Mustern erfolgt, ohne aber den Anspruch der Gleichheit dabei aufzugeben. Das Ziel von Gleichstellung ist in diesem Kontext eine Annäherung an Frauen. Es bleibt aber klar einem dualen Geschlechterbegriff verhaftet und berücksichtigt keine anderen Differenzierungslinien jenseits von Geschlecht.

¹⁴ Dabei handelt es sich um folgende Punkte: Bekämpfung der Armut, Bekämpfung der Ausbeutung, Gleiche Einkommen, Gleiche

Freizeit, Gleiche Achtung, Bekämpfung der Marginalisierung und Bekämpfung des Androzentrismus.

	1a	1b	2a	2b	3a	3b	4a	4b	5a	5b	Rang	Index-Score
AT	0,55	0,92	0,22	0,08	0,48	0,39	0,77	0,33	0,37	0,23	14	0,43
BE	0,49	0,87	0,50	0,44	0,41	0,47	0,92	0,97	0,57	0,38	4	0,60
DE	0,60	0,99	0,15	0,86	0,58	0,29	0,91	0,53	0,55	0,23	6	0,57
DK	0,77	0,92	0,46	0,45	0,73	0,10	0,73	0,86	0,89	0,40	2	0,63
EL	0,15	0,28	0,42	0,62	0,03	0,24	0,97	0,91	0,18	0,23	15	0,40
ES	0,16	0,34	0,43	0,40	0,52	0,48	0,89	1,00	0,25	0,23	12	0,47
FI	0,85	0,91	0,31	0,56	0,70	0,32	0,57	0,73	0,88	0,35	3	0,62
FR	0,61	0,73	0,50	0,68	0,16	0,55	0,95	0,77	0,57	0,02	8	0,55
IE	0,39	0,98	0,36	0,42	0,18	0,57	0,99	0,67	0,27	0,23	10	0,51
IT	0,21	0,53	0,77	0,60	0,14	0,04	0,97	0,99	0,48	0,23	11	0,50
LU	0,31	0,92	0,42	0,75	0,26	0,38	0,88	0,45	0,55	0,23	9	0,52
NL	0,50	0,93	0,29	0,95	0,64	0,27	0,85	0,68	0,69	0,23	5	0,60
PT	0,55	0,84	0,68	0,47	0,34	0,43	0,93	0,74	0,37	0,23	7	0,56
SE	0,90	0,94	0,42	0,75	0,86	0,40	0,57	0,77	0,55	0,61	1	0,68
UK	0,62	0,91	0,13	0,27	0,30	0,39	0,24	0,72	0,55	0,34	13	0,45

Tabelle 1: EU Gender Equality Index

Quelle: Plantenga et al. 2003

Entsprechend der berechneten Daten des EU Gender Equality Index erreicht Österreich einen Wert von 0,43 und ist damit relativ weit von einer Gleichstellung der Geschlechter entfernt.¹⁵ Im EU-15-Vergleich liegt es damit vor Griechenland an vorletzter Stelle. Die nordischen Länder Schweden, Dänemark und Finnland präsentieren mit Werten über 0,60 die höchsten Scores. Ausschlaggebend für die schlechten Werte Österreichs sind v.a. die ungleiche Partizipation bei Geld und Bildung. Beim Poverty-Gap liegt Österreich an letzter Stelle. Während sich der EU-Durchschnitt bei 0,60 bewegt, erreicht Österreich nur knapp 0,10. Aber auch der Pay-Gap ist mit 0,22 deutlich größer als im EU-Schnitt. Im Bezug auf Bildungsabschlüsse ist Österreich ebenfalls an letzter Stelle und auch bei der Weiterbildungspartizipation wird es nur noch von Großbritannien unterboten. Ähnlich schlecht sind die österreichischen Scores auch bei der Partizipation an

unbezahlter Arbeit. Doch die Geschlechterunterschiede bei Kinderbetreuungszeiten und Freizeit sind in anderen Ländern noch ungleicher, wodurch sich diese Dimension nicht so negativ auf das Ranking auswirkt. In den Dimensionen Bezahlte Arbeit und Partizipation an Entscheidungen liegt Österreich etwa im Mittelfeld. Nachdem der EU Gender Equality Index nur einmalig berechnet wurde und für einzelne Bereiche, wie die Partizipation an unbezahlter Arbeit, keine neueren Daten verfügbar sind, können nur ungefähre Annahmen über die Entwicklung der Gleichstellung getroffen werden. Analog zur Entwicklung der Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie sind leichte Verbesserungen hin zu mehr Gleichheit bei der Partizipation an bezahlter Arbeit, Einkommen und Bildung gegeben. Aber es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Österreich damit seinen Rang verbessern konnte, sondern vom Ziel der

¹⁵ Für den Index wird der Durchschnitt aus den standardisierten Werten der 10 Teilindikatoren berechnet. Der Maximalwert von 1 würde eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern bedeuten, ein Score von 0 eine maximale Ungleichheit.

¹⁶ Für die drei standardisierten Teilindikatoren des HDI, die Werte zwischen 0 (Minimum) und 1 (Maximum) erreichen können, wird ein Abschlag je nach Ausmaß der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern vorgenommen. Der ungewichtete Durchschnitt

Gleichstellung in dieser Definition noch immer sehr weit entfernt ist.

Bewertung

Der Vorteil des EU-Gender Equality Index liegt zweifellos darin, dass damit ein klar formuliertes und multidimensional angelegtes Gleichstellungskonzept verfolgt wird. Die Schwächen liegen hingegen wiederum auf der Ebene der einzelnen Indikatoren. Ähnlich wie bei den Monitoring-Indikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie werden Kennzahlen verwendet, die entweder nur bedingt die Zielsetzungen des Indikators wiedergeben oder streng genommen auf nicht vergleichbaren Daten beruhen. Zudem ist wie auch bei allen anderen Indikatorensystemen die Zusammenstellung der Indikatoren bzw. ihrer Gewichtung ein Diskussionspunkt.

3.4 Internationale Gleichstellungsindizes im Vergleich

Als Bewertungskriterium von Gleichstellung von Frauen und Männern sind mehrere internationale Indizes verfügbar, die unterschiedliche Indikatoren zusammenfassen. Auch wenn sie alle Gleichstellung als Ziel verfolgen, bieten sie sehr unterschiedliche Reihungen für die beschriebenen Länder an. Der Vorteil der einfachen Kommunizierbarkeit einer Gesamtzahl in Form eines Index erweist sich dabei gleichzeitig als Nachteil, da es nicht immer einfach ist, die Gründe für die unterschiedliche Reihung nachzuvollziehen. Im Folgenden werden vier Gleichstellungsindizes verglichen, von denen drei für weltweite Vergleiche entwickelt wurden sowie der bereits vorne beschriebenen EU Gender Equality Index.

Gender-related Development Index und Gender Empowerment Measure der UNDP

Der Gender-related Development Index (Index zur Geschlechtergleichheit, GDI) stellt eine Erweiterung des von den Vereinten Nationen entwickelten Human Development Index (HDI) dar, indem dieser Entwicklungsindex um das Ausmaß der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern erweitert wurde. Für diesen Index der Gleichstellungsentwicklung werden drei

Dimensionen einbezogen: Die Lebenserwartung (als Indikator für Gesundheit), der Alphabetisierungsgrad (als Indikator für Bildung) und das Pro-Kopf-Einkommen.¹⁶

Dieser Index zur Geschlechtergleichheit wurde später durch ein Maß der geschlechtsspezifischen Machtverteilung (Gender Empowerment Measure, GEM) ergänzt. Dieser misst die relative Macht von Frauen und Männern im politischen Leben und umfasst ebenfalls drei Teildimensionen: Den Geschlechteranteil in Verwaltungs- und Managementpositionen, in qualifizierten und technischen Berufen sowie im Parlament.

In den Weltentwicklungsberichten werden jährlich die Punkte und Länderrankings der beiden Indizes publiziert. Für Österreich Betrag der HDI 0,944 Punkte, der GDI 0,937 und der GEM 0,815 Punkte.¹⁷ Damit liegt Österreich beim allgemeinen Entwicklungsindex weltweit an 14. Stelle, beim GDI an 17. Stelle und beim GEM an 10. Stelle. Im EU-Vergleich ergibt dies für Österreich jeweils Rang 7.

Global Gender Gap des Weltwirtschaftsforums

Das in der Schweiz beheimatete World Economic Forum, das als unabhängige, internationale und Not for Profit-Organisation unterschiedliche Aktivitäten und Studien zur Verbesserung der Welt betreibt, sammelt seit 2001 Daten zu qualitativen Aspekten der Frauenerwerbstätigkeit und publiziert nun jährlich ein weltweites Ranking zur Gleichstellung. Dieser Global Gender Gap-Index misst vier Bereiche mit insgesamt 14 Indikatoren, die zu einem Index zusammengefasst werden.

Diese vier Bereiche sind ökonomische Partizipation, Bildung, Gesundheit sowie politisches Empowerment. Der Bereich ökonomische Partizipation setzt sich aus den Indikatoren Erwerbsquote, Lohngleichheit für gleiche Arbeit, Einkommensgleichheit, Frauenanteil bei GesetzgeberInnen, höheren BeamtlInnen und ManagerInnen sowie dem Frauenanteil in Freien Berufen und bei FacharbeiterInnen zusammen. Bildung wird anhand der Alphabetisierungsraten von

aus der Summe der drei Teilindikatoren kann damit einen Maximalwert von 1 erreichen, was bedeuten würde, dass sowohl ein hoher Lebensstandard als auch ein Höchstmaß an Geschlechtergleichheit verwirklicht ist.

¹⁷ Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2004.

Männern und Frauen sowie Bildungsabschlüssen im Primärbereich, Sekundarbereich und Tertiärbereich berechnet. Im Bereich Gesundheit wird auf die Lebenserwartung und das Geschlechterverhältnis bei der Geburt fokussiert. Politisches Empowerment wird schließlich anhand der Indikatoren Frauenanteil im Parlament, bei MinisterInnen und Staatsoberhäuptern (innerhalb der letzten 50 Jahre) gemessen. Diese Indikatoren messen jeweils den relationalen Gender Gap, das heißt den Frauenanteil im Verhältnis zum Männeranteil.¹⁸

Das Gleichstellungsranking des Weltwirtschaftsforums wird in den Medien sehr prominent publiziert, nicht zuletzt deshalb, weil Österreich nicht nur innerhalb der EU sondern auch im internationalen Vergleich relativ weit hinten gereiht ist. Bei den Einkommens- und

Lohnindikatoren nimmt Österreich Ränge über 100 ein und auch bei der Bildungspartizipation im Primär- und Sekundarbereich liegt Österreich nicht nur im Schlussfeld der Industrienationen, sondern wird auch von lateinamerikanischen und asiatischen Schwellenländern überholt. Bei der Alphabetisierungsrate und den Gesundheitsindikatoren ist Österreich mit den anderen Industrienationen hingegen deutlich weiter vorne platziert. Auch innerhalb des EU-Vergleichs sind die Indikatoren zu Gesundheit, Alphabetisierung¹⁹ und politischer Beteiligung maßgeblich dafür verantwortlich, dass Österreich in Summe auf Rang 9 positioniert ist.

Der Vergleich der dargestellten Indizes verdeutlicht, wie sehr die Indikatoren für Gleichstellung variieren können und wie dies zu erheblich unterschiedlichen

	EU-Gender Equality Index 2001 u.a.		Gender-Indizes der UNDP				The Global Gender Gap <i>World Economic Forum 2006</i>	
			GDI (2004 u.a.)		GEM (2004 u.a.)			
AT	14	0,43	7	0,937	7	0,815	9	0,6986
BE	4	0,60	4	0,943	3	0,855	11	0,6906
DK	2	0,63	5	0,940	2	0,861	4	0,7462
DE	6	0,57	10	0,928	6	0,816	3	0,7524
FI	3	0,62	4	0,943	4	0,853	2	0,7958
FR	8	0,55	5	0,940	-	-	14	0,6520
EL	15	0,40	11	0,917	13	0,614	13	0,6540
ES	12	0,47	9	0,933	8	0,766	7	0,7319
IE	10	0,51	1	0,951	10	0,753	6	0,7335
IT	11	0,50	8	0,934	12	0,653	15	0,6456
LU	9	0,52	2	0,949	-	-	12	0,6671
NL	5	0,60	3	0,945	5	0,844	8	0,7250
PT	7	0,56	12	0,902	11	0,681	10	0,6922
SE	1	0,68	2	0,949	1	0,883	1	0,8133
UK	13	0,45	6	0,938	9	0,755	5	0,7365

Tabelle 2: Gleichstellungsindizes im Vergleich

Quelle: Plantenga et al. 2003

¹⁸ Die Indizes bewegen sich im Wertebereich zwischen 0 und 1, wobei 0 Ungleichheit (z.B. 0% Frauen gegenüber 100% Männer als Staatsoberhäupter innerhalb der letzten 50 Jahre) und 1 Gleichheit (Frauenanteil = Männeranteil) bedeutet. Für den Gen-

der Gap-Index werden die einzelnen Indizes nach ihrer Varianz gewichtet und davon der Mittelwert berechnet.

¹⁹ Nur die südlichen Länder Griechenland, Italien, Portugal und Spanien weisen hier einen Geschlechterunterschied auf, alle

Ergebnissen beim Vergleich führt. Die Geschlechtergleichstellung Österreichs nimmt Rangplätze zwischen 7 und 14 ein und ist bei den Indikatoren des EU-Gender Equality Index am schlechtesten gereiht, am besten bei den Indikatoren der UNDP.²⁰ Bei der Mehrheit der Länder variieren die Gleichstellungsstände um mindestens 5 Plätze. Ausnahmen bilden hier lediglich die nordischen Länder Schweden, Finnland und Dänemark, die immer Platzierungen unter den ersten 4 aufweisen und Griechenland, dessen beste Platzierung bei Rang 11 liegt.

Es ist und bleibt äußerst verführerisch solche Indexzahlen für Ländervergleiche zu verwenden. Dies gilt nicht nur für Gleichstellungsthemen, sondern erhält auch in anderen Bereichen wie z.B. in der Bildung (Stichwort Pisa) immer mehr Bedeutung. In den Medien werden diese Indizes dann sehr verkürzt argumentiert, beeinflussen aber nicht unwesentlich die Politik. Sicherlich sind die Indexzahlen ein wirksames Instrument, um nationale Entwicklungen zu beobachten und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Problematisch bleibt aber der Ländervergleich und die Interpretation der Indizes als „hard facts“. Dies gilt umso mehr für derart komplexe Zielsetzungen wie Geschlechtergleichstellung, bei der selbst das Ziel unklar und je nach Genderperspektive unterschiedlich ist. Wenn also mit Gleichstellungsindikatoren oder mit Gleichstellungsindizes argumentiert wird, ist es wichtig, die dahinterliegenden Gleichstellungsziele und die nicht erfassbaren Dimensionen offen zu legen.

4. Schlussfolgerungen: Konzept für Gleichstellungsindikatoren von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Anknüpfend an die Anforderungen für Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming und die diskutierten verfügbaren internationalen Gleichstellungsindikatoren werden nun daraus Überlegungen für die

Entwicklung eines gendersensiblen Indikatorenkonzeptes für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt angestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei darin, unterschiedliche Gleichstellungsziele bei der Auswahl der Analyseebenen und der dafür beobachteten Gleichstellungsindikatoren zu berücksichtigen. Es wird also Annahme, dass je nach Gleichstellungsperspektive unterschiedliche Zielsetzungen für Gender Mainstreaming zum Zug kommen, wie dies im Beitrag von Bendl, Leitner, Rosenbichler und Walenta in Band 2 dieser Schriftenreihe ausführlich dargestellt wird, für die Indikatorenauswahl angewendet.

4.1 Schlussfolgerungen aus konzeptionellen Überlegungen und internationalen Beispielen der Indikatorenentwicklung

Die Implikationen bzw. „lessons learned“ aus den theoretischen Überlegungen über Anforderungen für Gleichstellungsindikatoren und den internationalen Bemühungen zur Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- ▶ **Unterschiedliche Gleichstellungsindizes kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen über den Stand der Gleichstellungsentwicklung:**
Obwohl alle international verwendeten Gleichstellungsindizes die Messung von Gleichstellung zum Ziel haben, werden sie aus deutlich unterschiedlichen Indikatoren zusammengesetzt. Dies betrifft die verwendeten Analyseebenen genauso wie die konkreten Indikatoren. Folglich ergeben sich unterschiedliche Bewertungen, die bei der Reihung unterschiedlicher Länder deutlich hervortreten. Die beschriebenen, von internationalen Organisationen entwickelten Gleichstellungsindizes beinhalten jeweils unterschiedliche Konzepte von Gleichstellung und Perspektiven auf die Realität, die aber nur teilweise offengelegt werden.
- ▶ **Für viele gleichstellungsrelevante Bereiche fehlen Indikatoren:**
In den letzten Jahren sind zwar die Bemühungen für die Entwicklung von Indikatoren zur Erfassung

anderen sind mit 1 gleichgereiht.

²⁰ Ein Vergleich der Scores ist dabei noch problematischer, als der der Ränge. Der Wert des Gleichstellungsindex der UNDP vermittelt für Österreich mit 0,94 nahezu eine Gleichstellung, aber

beinhaltet eben eine starke Entwicklungskomponente. Hingegen vermittelt der Wert von 0,43 des EU-Gender Equality Index einen noch sehr langen Weg hin zu Geschlechtergleichheit.

der Gleichstellung von Frauen und Männern gestiegen, die Ergebnisse bleiben aber bescheiden. Insgesamt kann Gleichstellung am Arbeitsmarkt statistisch besser nachvollzogen werden als beispielsweise für die Themen Gewalt oder Gesundheit. Doch auch hier fehlen für spezifische Bereiche wie z.B. atypische Arbeitsverhältnisse geeignete Indikatoren und valide Daten. Generell gilt, dass je weiter ein Arbeitskonzept gefasst wird, desto schwieriger ist dieses statistisch abzubilden. Beispielsweise liegen keine aktuellen Daten über unbezahlte Arbeit vor. Damit ergibt sich eine Situation, in der zwar viele Daten vorliegen, aber geeignete Gleichstellungsindikatoren fehlen bzw. sind Gleichstellungskonzept und -indikatoren nicht aufeinander abgestimmt.

- ▶ Die Entwicklung von gendersensiblen Gleichstellungsindikatoren ist ein aufwendiger Prozess: Geeignete und treffsichere Indikatoren zu entwickeln ist aufgrund der Datenlage vor allem für international und über die Zeit vergleichbare Indikatoren ein aufwendiges Vorhaben. Dies betrifft aber nicht nur die Datenerhebung, sondern auch die Wahl eines geeigneten Indikators. Dieser muss theoretisch konzeptionell entwickelt werden und soll das messen, was er vorgibt zu messen.
- ▶ Statistiken beinhalten oft einen gender-bias: Statistiken sind keineswegs „hard facts“, welche die Wirklichkeit realitätsgetreu abbilden, sondern heben als Instrument der Komplexitätsreduktion bestimmte Aspekte hervor, während andere vernachlässigt werden. Durch die ökonomische Orientierung von Verwaltungsdaten und -statistiken, werden die Aspekte, die monetär nicht bewertbar sind bzw. keinen ökonomischen Nutzen haben, vernachlässigt. Dies führt zu einem „gender bias“ in Statistiken, indem Daten und Indikatoren implizit an männlichen Erwerbsmustern orientiert sind und weibliche Lebenslagen unterbelichtet bleiben. Damit sind Statistiken oft selbst am „Doing Gender-Prozess“ beteiligt, indem die Darstellung von Geschlechterunterschieden traditionelle Geschlechterrollen und stereotype Geschlechterbilder reproduziert.

- ▶ Indikatoren sind Hilfsmittel, um Zielsetzungen messbar zu machen:

„Gute“ Indikatoren bilden diese Zielsetzungen adäquat ab. Doch aufgrund beschränkter Datenverfügbarkeit oder komplexer Beschreibungsansprüche bleiben Indikatoren oft hinter den konzeptionellen Zielsetzungen zurück. Dies gilt für Gleichstellungsindikatoren für eine Genderanalyse umso mehr, da sie besonders stark von Datenbeschränkungen betroffen sind – in vielen Bereichen liegen noch keine geschlechterdifferenzierten Daten vor – und Gleichstellung als Ziel oft unklar bleibt.

- ▶ Unterschiedliche Geschlechterkonzepte bedingen unterschiedliche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt:

Unterschiedliche Geschlechterkonzepte, die sowohl in der politischen Praxis als auch in der feministischen Theorie nebeneinander bestehen, beinhalten unterschiedliche Zielsetzungen für den Arbeitsmarkt. Mit diesen spezifischen Zielsetzungen sind auch spezifische Perspektiven und damit Analyseebenen und Gleichstellungsindikatoren verbunden. Durch die gegebene Orientierung der herkömmlichen Arbeitsmarktindikatoren auf ökonomische Relevanz und männliche Erwerbsmuster folgen auch die meisten Genderanalysen einer Gleichheitsperspektive indem männliche Erwerbsmuster als Norm dienen.

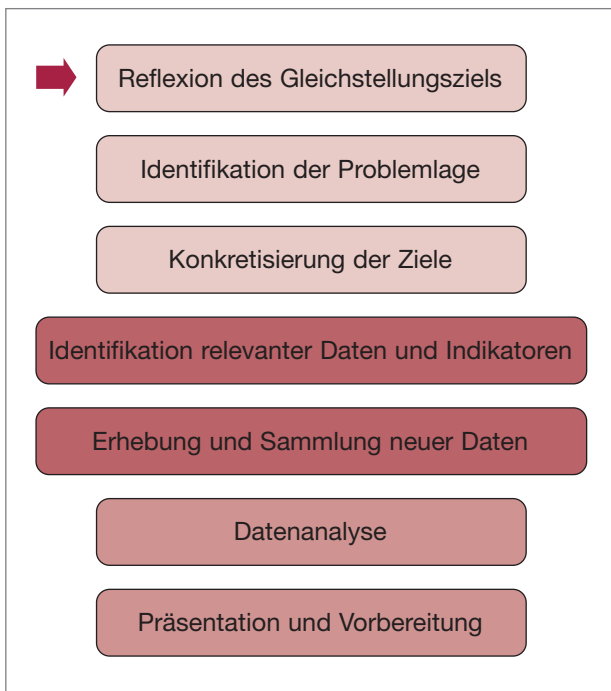
- ▶ Die Prozessschritte für die Indikatorenentwicklung sollen durch eine Reflexion der Gleichstellungsziele erweitert werden:

Die Betonung der Abhängigkeit des Indikatorensets von den jeweiligen Gleichstellungszielen erweitert die Prozessschritte zur Indikatorenentwicklung, wie sie von Hedman et al. (1996) entwickelt wurden, um eine vorangehende Festlegung des Gleichstellungsziels (vgl. Abschnitt 2.3). Dies ist nicht normativ, im Sinne der Berücksichtigung der „richtigen“ Geschlechterperspektive, sondern als eine Reflexion über die eigene Perspektive bzw. über mögliche Perspektivenwechsel zu verstehen, um die eigenen Denk- und Handlungsmöglichkeiten zu vergrößern. Dies gilt sowohl für Entwicklung

²¹ Den Konzeptrahmen bilden die in den internationalen Beispielen angeführten Analyseebenen und beobachteten Dimensionen,

wobei hier der Fokus entsprechend der Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaft enger auf Gleichstellung am Arbeitsmarkt aus-

eines Indikatorensystems wie auch die Nutzung verfügbarer Indikatoren, indem die dahinterliegenden Gleichstellungsziele kritisch hinterfragt werden. Die Gleichstellungsziele bilden eine Art Metarahmen oder Oberziel für konkretere Problemlagen und Zielkonkretisierungen und erweitern damit die 6 Prozessschritte zur Entwicklung gendersensibler Statistiken.



Übersicht 3: Erweiterte Prozessschritte für die Entwicklung gendersensibler Statistiken. Vgl. Hedman et al. (1996)

4.2 Konzept für Gleichstellungsindikatoren von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

In den bisherigen Ausführungen wurden zum einen Anforderungen an Genderanalysen aufgezeigt, zum anderen Beschränkungen dieser Anforderungen auf der Basis internationaler Daten dargestellt. In folgenden wird nun die konkrete Bedeutung der Anforderungen an empirische Analysen und „bessere“ Genderanalysen dargelegt.

Wir konzentrieren uns bei den folgenden Konzeptüberlegungen zur Gleichstellung von Frauen und

Männern am Arbeitsmarkt auf die ersten vier Prozessschritte zur Entwicklung gendersensibler Statistiken: Die Festlegung der Gleichstellungsziele, die Identifikation der Problemlage, die Konkretisierung und Operationalisierung der Zielsetzungen sowie die Identifikation relevanter Daten und Indikatoren. Auf Datenerhebungen, Analyse und Präsentation kann in diesem Rahmen nicht weiter eingegangen werden (vgl. dazu Pirklbauer in diesem Band sowie Wroblewski et al. 2005 bzw. einschlägige Lehrbücher zur empirischen Analyse und Darstellung).

Zunächst geht es um die Festlegung der Analyseebenen, also um die Auswahl jener Bereiche, die für die Genderanalyse in Betracht gezogen werden, die sich daraus ergebenden Fragen und zu beachtenden Aspekte. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt kann durch folgende Analyseebenen abgebildet werden:²¹

- ▶ Partizipation am Arbeitsmarkt: Sind Frauen und Männer gleichermaßen erwerbstätig?
- ▶ Qualität der Arbeit: Sind die Arbeitspositionen von Frauen und Männern von gleicher Qualität?
- ▶ Horizontale Segregation: Arbeiten Frauen und Männer in gleichen Arbeitsbereichen?
- ▶ Vertikale Segregation: Arbeiten Frauen und Männer in den gleichen Hierarchieebenen?
- ▶ Einkommensunterschiede: Verdienen Frauen und Männer gleich viel?
- ▶ Qualifikation: Haben Frauen und Männer die gleichen Qualifikationsvoraussetzungen für Erwerbstätigkeit?
- ▶ Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit: Werden Frauen und Männer gleichermaßen durch sozialpolitische und private Rahmenbedingungen bei der Erwerbstätigkeit unterstützt?

Mit diesen Analyseebenen werden sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte zur Beschreibung der Erwerbstätigkeit (Partizipation, Qualität der Arbeit, Horizontale Segregation), hierarchische Strukturen (Vertikale Segregation, Einkommensunterschiede) und Einflussfaktoren (Qualifikation, Rahmenbedingungen) beschrieben. Zur Beschreibung der Partizipation am

gerichtet. Beispielsweise ist Qualifikation nicht an sich Thema, sondern nur als Einflussfaktor für Gleichstellung am Arbeitsmarkt. An-

dere Analyseebenen, wie sie vor allem von der Pekinger Aktionsplattform berücksichtigt werden, werden vernachlässigt.

Arbeitsmarkt sind neben der Beschäftigung auch andere Arbeitsmarktstatik wie Arbeitslosigkeit und sonstige Formen der Nichterwerbstätigkeit vorgesehen. Qualität der Arbeit enthält ebenfalls zeitliche Aspekte der Erwerbstätigkeit, indem atypische Arbeitszeiten wie Teilzeitarbeit, Schichtarbeit oder Wochenendarbeit als Qualitätskriterien miteinbezogen werden. Bei Qualität geht es aber eigentlich um subjektive Zufriedenheitsaspekte, die je nach individueller Situation und Einschätzung unterschiedlich sein können und daher objektiv schwierig vergleichend darzustellen sind.²² Die horizontale Segregation von Frauen und Männern beschreibt ihre unterschiedlichen Arbeitsbereiche nach Berufs- und Branchenverteilung. Hierarchische Strukturen finden sich zwar auch teilweise in den ersten drei Analyseebenen, indem beispielsweise hierarchisch gegliederte Berufsklassifikationen verwendet werden, treten aber vor allem bei der vertikalen Segregation, d.h. der Positionierung nach hierarchischen Tätigkeitsklassen, und den Einkommensunterschieden hervor.

Darüber hinaus werden aber auch zwei Analyseebenen einbezogen, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beeinflussen oder erklären. Qualifikation ist ein Aspekt, der in den klassischen Arbeitsmarktanalysen als zentraler Einflussfaktor berücksichtigt wird. Hierfür sollte aber nicht nur die formale Schulbildung berücksichtigt werden, sondern auch Bildungsrichtungen sowie berufliche und sonstige Weiterbildung. Mit den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit werden Aspekte umschrieben, die Verfügbarkeit und Anreize für Erwerbsarbeit bestimmen. Dazu zählen sowohl institutionelle Unterstützungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder zur Mobilität, wie auch finanzielle und arbeitsrechtliche Anreize zur Erwerbs- oder Nichterwerbstätigkeit, die durch Karenzregelungen, Transferzahlungen oder Pensionsregelungen gegeben sind.

Die Gleichstellungsperspektiven unterscheiden sich vor allem darin, wie sehr das Erwerbssystem mit dem Reproduktionssystem als verwoben gesehen wird, bzw. wie weit für die Erklärungen der Arbeitsmarkt-

chancen Faktoren außerhalb des Arbeitsmarktes miteinbezogen werden. So orientiert sich die Gleichheitsperspektive stark an der männlichen Erwerbstätigkeit und wird der Fokus auf das Arbeitsmarktgeschehen unter Einbeziehung von Qualifikationsaspekten gelegt. Nach der Differenzperspektive soll unbezahlte Arbeit als Erklärung der Erwerbschancen von Frauen und auch als Beschreibung eines erweiterten Arbeitsbegriffes aufgenommen werden. Entsprechend der Transformationsperspektive gilt es gängige Normen zu hinterfragen und damit sowohl Erwerbstätigkeit in seinen unterschiedlichen Ausformungen, z.B. durch unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse (atypische Beschäftigung), als auch andere Strukturfaktoren neben dem Geschlecht zu integrieren. Dementsprechend werden in der Gleichheitsperspektive die ersten sechs Analyseebenen ausreichen. Die Rahmenbedingungen sind erst in der Differenzperspektive und Transformationsperspektive bei der Annahme unterschiedlicher Lebenslagen von Interesse.²³

Die jeweiligen Zielsetzungen aus den Geschlechterperspektiven spezifizieren aber auch die für die Analyseebenen allgemein formulierten Fragestellungen genauer. Betrachtet man beispielsweise die Partizipation am Arbeitsmarkt, dann werden unterschiedliche Formen von Erwerbsarbeit als Fortschritt für Gleichstellung gesehen. In der Gleichheitsperspektive bedeutet eine Erwerbstätigkeit von Frauen nach männlichem Muster Fortschritt für Gleichstellung; sie ist also an Vollzeitarbeit und damit an Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten orientiert. In der Differenzperspektive ist Teilzeitarbeit durchaus eine erfolgreiche Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf; Beschäftigungsaufnahmen werden unabhängig von der Arbeitszeit gefördert. In der Transformationsperspektive ist Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen zu fördern, um die Polarisierung durch die begrenzte Integration von Frauen zu vermeiden. Damit ist es wichtig neue Strukturkategorien, wie sie etwa durch Alter oder Betreuungsaufgaben beschrieben werden, bei der Indikatorenwahl zu berücksichtigen. Hier interessieren weniger die Differenzen zwischen Frauen und Männern, sondern innerhalb der Genusgruppen, z.B. Personen mit und ohne Kindern.

²² Die European Foundation in Dublin hat durch ihre Erhebungen zu der Arbeits- und Lebensbedingungen sowohl Indikatoren als

auch eine europaweit vergleichbare Datenbasis geschaffen (vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/>).

In den folgenden Tabellen werden die angeführten Analysefelder entsprechend unterschiedlicher Gleichstellungsziele und Indikatoren skizziert. Diese Skizzen sind als Denkanstöße zu verstehen, die zur Reflexion der verwendeten Geschlechterperspektiven bei Genderanalysen beitragen sollen. Es sind keine Checklisten für die Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren, sondern beispielhafte Anregungen, um Gleichstellungsziele bei der Verwendung von Gleichstellungsindikatoren zu reflektieren und zu konkretisieren. Welche Geschlechterperspektive jeweils ausgewählt wird, ist kontextabhängig und kann z.B. durch vorgegebene Zielsetzungen bereits bestimmt sein.

Die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven können dabei grob durch unterschiedliche Differenzierungen und Berücksichtigung der unbezahlten Arbeit charakterisiert werden:

- ▶ Die Gleichheitsperspektive kann am ehesten durch traditionelle Indikatoren zur Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern abgebildet werden, indem unterschiedliche Beschreibungs- und Erklärungsmerkmale nach Geschlecht differenziert werden.

- ▶ Für die Differenzperspektive soll direkt oder indirekt die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern bei bezahlter und unbezahlter Arbeit einfließen. Dies kann beispielsweise durch weitere Differenzierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktdaten nach Arbeitszeit und betreuungspflichtige Kinder erfolgen oder über Zeitverwendungsstudien.
- ▶ Für die Transformationsperspektive sollten weitere Differenzierungsmerkmale wie Alter, Qualifikation, Betreuungsaufgaben und Ethnizität im Sinne intersektionaler Analysen einbezogen werden, um Strukturkategorien abseits von Geschlecht sichtbar zu machen.

Die zusätzlichen Differenzierungserfordernisse und die Erweiterung des Arbeitsbegriffes um unbezahlte Arbeit führen zu erheblichen Datenlücken. Auch wenn diese Datenbeschränkungen eine Umsetzung der Differenzperspektive und der Transformationsperspektive in statistischen Analysen bislang verhindern, ist es wichtig, diese Datenlücken und blinde Flecken aufzudecken und damit zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Gleichstellungsindikatoren beizutragen.

²³ Veranschaulicht werden kann dies auch durch die Geschlechtermodelle von Nancy Fraser, auf die in Abschnitt 3.3. bereits kurz

eingegangen wurde

Partizipation am Arbeitsmarkt

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleiche Partizipation in Erwerbsarbeit	Geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen	Geschlechterdifferenz der <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ▶ Erwerbsquote ▶ Arbeitslosenquote
Differenz	Gleiche Partizipationschancen für Erwerbs- und Reproduktionsarbeit	Ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit Berufsunterbrechungen durch Betreuungstätigkeiten	Beschäftigungsquote, Arbeitslosenquote, Erwerbsquote differenziert nach <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszeit ▶ Betreuungspflichten <p>Inaktivitätsquote (sic!) aufgeschlüsselt nach Gründen Beteiligung an unbezahlter Arbeit (erfordert Erhebung durch Zeitverwendungsstudien)</p>
Transformation	Auflösung der geschlechtstypischen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, d.h. ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit gilt als funktional und normativ	Beschäftigungsquote, Arbeitslosenquote, Erwerbsquote differenziert nach Strukturmerkmalen wie <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Horizontale Segregation

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleichverteilung von Frauen und Männern über alle Arbeitsbereiche (Berufe, Branchen, Tätigkeiten)	Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Bereiche und daraus resultierende Lohnunterschiede	<p>Segregationsindizes nach</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Berufen ▶ Wirtschaftsbranchen <p>Verteilung von Frauen und Männern auf frauendominierte, gemischte und männerdominierte Bereiche</p>
Differenz	Gleiche Zugangschancen in alle Arbeitsbereiche	Geschlechtsspezifische Arbeit, die sowohl innerhalb des Arbeitsmarktes als auch hinsichtlich bezahlter und unbezahlter Arbeit auftritt, wird ungleich bewertet bzw. nicht bezahlt	<p>Verteilung von Frauen und Männern in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Bereichen differenziert nach</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betreuungspflichten ▶ Arbeitszeit
Transformation	Neubewertung bestehender Arbeitsbereiche und Berücksichtigung neuer Arbeitsformen	Verstärkung der Geschlechterstereotype aufgrund der bestehenden Arbeitsteilung	<p>Differenzierung der Verteilung in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Bereiche</p> <p>nach Strukturmerkmalen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Vertikale Segregation

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleichverteilung von Frauen und Männern über alle Positionen	Geringerer Anteil von Frauen in Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anteil von Frauen in Führungspositionen ▶ Verteilung von Frauen und Männern nach ISCO- Berufsoberklassen
Differenz	Gleiche Zugangschancen zu allen Positionen	Unvereinbarkeit von Führungsposition und Versorgungsarbeit (Unterbrechungen, eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit)	Anteil von Frauen in Führungspositionen differenziert nach <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betreuungspflichten ▶ Arbeitszeit
Transformation	Auflösung des traditionellen Karriereverständnisses durch Neubewertung von Kompetenzen und Bedingungen für Karriere wie z.B. Kontinuität der Berufstätigkeit und Berücksichtigung neuer Arbeitsformen	Nichthinterfragen der Geschlechtsspezifität der Karrierenormen nach impliziten Geschlechternormen z.B. Kontinuität der Berufstätigkeit, Präsentismus, Kompetenzen, Anforderungen	Anteil von Frauen in Führungspositionen differenziert nach Strukturmerkmalen wie <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Einkommen

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleiches Erwerbseinkommen Gleiches Einkommen für gleiche Arbeit	Einkommensdiskriminierung - Frauen verdienen weniger als Männer für gleiche Arbeit	Geschlechterdifferenz der nach Qualifikation und Arbeitszeit standardisierten Individualeinkommen – Brutto- oder Nettoeinkommen
Differenz	Gleiches verfügbares Einkommen Transfereinkommen sollen Ausgleich für reproduktive Arbeit bilden (öffentlich und privat)	Frauen verfügen über weniger Einkommen als Männer und sind damit ökonomisch abhängig	Geschlechterdifferenz der verfügbaren Einkommen (Erwerbseinkommen nach Transferzahlungen)
Transformation	Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit (auch Reproduktionsarbeit) Neubewertung von Tätigkeitsinhalten	Geschlechterunterschiede beim verfügbaren Einkommen verfestigen traditionelle private Arbeitsteilung, soziale und politische Teilhabe	Haushaltseinkommen Einkommensunterschiede differenziert nach Strukturmerkmalen wie <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Qualität der Arbeit

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleiche Qualität der Arbeit für Frauen und Männer in allen Bereichen	Männer sind eher bezüglich Gesundheitsbeeinträchtigungen, überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Zufriedenheit benachteiligt, Frauen eher durch mangelnde Aufstiegs- und Weiterbildungschancen, prekäre Arbeitsverhältnisse	Geschlechterdifferenz von <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszufriedenheit ▶ Arbeitszeitlage (Wochenend/ Schichtarbeit) ▶ Überstunden ▶ Prekäre Arbeitsverhältnisse ▶ Gesundheitliche Beeinträchtigungen ▶ Stress ▶ Individuelle Karriere-mobilität ▶ Weiterbildungsbeteiligung
Differenz	Gleiche Qualität der Arbeit entsprechend unterschiedlicher Schwerpunktssetzungen hinsichtlich Karriere und Vereinbarkeit (andere Gewichtung der Qualitätsaspekte)	Vereinbarkeitsproblematik als Zusatzbelastung zur Erwerbstätigkeit von Frauen – was zu Stress sowie psychischen und physischen Beeinträchtigungen führt	Differenzierung oben genannter Indikatoren nach <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszeit ▶ Betreuungspflichten
Transformation	Dualität und Hierarchisierung von Beruf und Privat durch Life-Work-Balance oder Work-Life-Integration aufheben	Individuelles Lebenskonzept durch Geschlechterrollen bestimmt, verfestigt Geschlechterstereotypen: Männer werden als karriereorientiert, Frauen als vereinbarkeitsorientiert gesehen	Differenzierung oben genannter Indikatoren nach Strukturmerkmalen wie <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Qualifikation

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Gleiche Qualifikationen von Frauen und Männern	Qualifikationsdefizite von Frauen hinsichtlich von Berufserfahrung und Bildungssegregation	<p>Geschlechterdifferenz der</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bildungsabschlüsse nach unterschiedlichen Ebene, ▶ Weiterbildungsbeteiligung <p>Anteil von Frauen bei Sekundar- und Tertiärabschlüssen; Bildungssegregation</p>
Differenz	Gleiche Qualifizierungschancen	Zugangschancen zu beruflich verwertbaren Qualifikationen in Realität für Mädchen nicht gegeben und Qualifikationserwerb durch Reproduktionsarbeit nicht anerkannt	<p>Anteil von Frauen bei Sekundar- und Tertiärabschlüssen; Bildungssegregation Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung nach</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszeit ▶ Betreuungspflichten
Transformation	Neubewertung und Ausweitung von Qualifikations- und Bewertungsschemata; Gleichstellung, wenn Qualifikationen geschlechtsneutral bewertet werden (z.B. Aufhebung der Seniorität als Qualifikationskriterium)	Geschlechtsrollen als Qualifikation Geschlechterstereotypen verzerren die Bewertung von Qualifikationen	<p>Differenzierung oben genannter Indikatoren nach Strukturmerkmalen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlecht ▶ Alter ▶ Qualifikation ▶ Betreuungspflichten ▶ Ethnizität

Rahmenbedingungen

	Zielsetzung	Problemdefinition	Indikatoren
Gleichheit	Institutionelle Rahmenbedingungen als Voraussetzung für gleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern schaffen	Fehlende Rahmenbedingungen für gleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen wie Männer	Geschlechterdifferenz der Wirkung von Elternschaft bei Beschäftigungsquoten
Differenz	Rahmenbedingungen für Wahlfreiheit von Frauen zur Beteiligung an bezahlter und unbezahlter Arbeit	Fehlende Rahmenbedingungen für tatsächliche Wahlfreiheit von Frauen	Partizipation von Frauen und Männern an privater Reproduktionsarbeit (Zeitverwendungsindikatoren) Karenzregelungen und ihre Nutzung nach Männern und Frauen Sozialpolitische Anreize zur Erwerbs- oder Nichterwerbstätigkeit (Pensions-, Steuerregelungen etc.)
Transformation	Neubewertung der Geschlechterrollen und Schaffung von Rahmenbedingungen, die neue Geschlechterrollen zulassen	Fehlende Rahmenbedingungen verhindern Etablierung neuer Geschlechterrollen	Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegedürftige Ältere

²⁴ Anzahl der erwarteten Lebensjahre die in Abwesenheit von Einschränkungen von Funktionen bzw. Behinderung verbracht werden.

²⁵ Indikatoren 2-4 gibt es derzeit noch nicht.

²⁶ Frauenanteil bei PräsidentInnen, PremierministerInnen, MinisterInnen.

Anhang

Themenbereiche	Indikatoren
A. Frauen und Armut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Armutsgefährdung für Frauen und Männer, nach Alter 2. Armutsgefährdung für Frauen und Männer nach Sozialtransfers
B. Aus- und Weiterbildung von Frauen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anteil der 15- bis 64-Jährigen Bevölkerung mit mindestens Bildungsabschluss auf Sekundarstufe 2. Lebenslanges Lernen: Partizipation Erwachsener an Bildung/ Ausbildung
C. Frauen und Gesundheit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lebenserwartung (Healthy life years)²⁴ 2. Durchschnittsalter der Frauen bei Geburt des ersten Kindes 3. Erwachsene RaucherInnen
D. Gewalt gegen Frauen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anzahl der weiblichen Opfer häuslicher Gewalt 2. Anteil von ArbeitnehmerInnen, die Vorfälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichten 3. Anteil privater und öffentlicher Unternehmen, die Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchführen 4. Anteil privater und öffentlicher Unternehmen, die Vorgangsweisen zu Sanktionen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorsehen.²⁵
E. Frauen und bewaffnete Konflikte	Noch keine spezifischen Indikatoren vorhanden
F. Die Frau in der Wirtschaft	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gender-Pay-Gap 2. Beschäftigungsquote von Frauen und Männern 3. Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 4. Kinder in Betreuung (außerhalb der Familie) als Anteil aller Kinder derselben Altersgruppe 5. Eltern in Karenz als Anteil aller Eltern in Erwerbsarbeitsverhältnissen
G. Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frauenanteil im Parlament 2. Frauenanteil in Regierungen²⁶. 3. Frauenanteil in den Vorständen der Top-50-Unternehmen²⁷
I. Menschenrechte der Frauen	Noch keine spezifischen Indikatoren vorhanden
J. Frauen und Medien	Noch keine spezifischen Indikatoren vorhanden
K. Frauen und Umwelt	Noch keine spezifischen Indikatoren vorhanden
L. Mädchen	<p>Noch sind keine Indikatoren adaptiert worden, aber zwei potenzielle Indikatoren wurden vorgeschlagen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deklarierte Abtreibungen nach Alter 2. Fruchtbarkeitsrate von Mädchen²⁸

Übersicht 4: Indikatoren der Aktionsplattform von Peking

Quelle: Ministère de L'Egalité des Chances 2005

²⁷ Jene Unternehmen, die in der nationalen Börse öffentlich genannt werden.

²⁸ Lebendgeburten von Mädchen zwischen 15-19 Jahren.

	AT	BE	DE	DK	EL	ES
Beschäftigungsquote						
Geschlechterdifferenz	13,4	14,5	11,6	7,9	28,1	24
<i>Reihung</i>	8	10	5	3	15	13
Arbeitslosenquote						
	0,6	1,9	1,4	0,9	9,2	5,2
<i>Reihung</i>	5	10	8	7	15	14
Berufssegregation						
Segregationsindex	26,0	26,2	26,5	26,9	22,5	26,6
<i>Reihung</i>	5	6	10	12	1	11
Branchensegregation						
Segregationsindex	18,3	18,1	18,2	18,7	15,9	20,4
<i>Reihung</i>	8	6	7	10	1	11
Löhne						
Geschlechterdifferenz	20	12	21	15	15	15
<i>Reihung</i>	12	3	13	5	6	7
Beschäftigungswirkung von Elternschaft						
Frauen	14,4	2,1	26,5	1,6	3,5	7,5
<i>Reihung</i>	11	3	15	2	4	7
Männer	-5,2	-10,7	-9,0	-8,3	-13,9	-11,6
<i>Reihung</i>	1	8	6	5	15	10

Tabelle 3: Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Die Differenzwerte sind in Prozentpunkten dargestellt. Mit Ausnahme der Lohndaten beziehen sich die Daten auf die Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2005; die Lohndaten stammen aus dem europäischen Haushaltspanel aus dem Jahr 2000.

FI	FR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
3,8 1	11,2 4	18,6 11	24,6 14	19,6 12	13,5 9	11,7 6	4,1 2	11,7 6
0,4 4	1,8 9	-0,6 2	3,9 13	2,4 12	0,6 5	1,9 10	-0,2 3	-0,8 1
28,9 15	26,3 8	27,2 13	23,9 2	26,4 9	26,2 6	25,9 3	27,4 14	25,9 3
22,2 14	17,6 4	22,4 15	17,9 5	17,4 2	17,5 3	20,5 12	21,6 13	18,5 9
17 9	13 4	19 11	6 1	- -	21 14	5 2	17 10	22 15
15,7 12	10,2 9	18,2 13	6,8 5	7,0 6	9,4 8	-3,8 1	13,3 10	21,2 14
-13,1 13	-11,0 9	-6,1 3	-13,3 14	-11,8 11	-6,6 4	-12,0 12	-10,0 7	-6,0 2

Quelle: Europäische Kommission 2006

	Einkommen 2001		Beschäfti- gungsquote 2003		Arbeits- losenquote 2004		Bildungsab- schlüsse min. Sekundar- stufe II, 2003		Lifelong- Learning, 2003	
	G**	R	G*	R	G*	R	G*	R	G**	R
AT	20	13	13,0	7	1,3	8	13	15	0,975	13
BE	12	3	15,5	10	1,7	7	0	5	1,048	12
DK	15	5	9,1	3	0,5	10	2	8	1,375	2
DE	21	14	11,9	4	-0,8	13	8	13	0,875	15
EL	18	9	28,6	15	8,3	1	4	9	1,086	9
ES	17	6	27,2	14	6,9	2	1	6	1,189	7
FI	17	6	4,0	2	0,2	11	-3	2	1,360	3
FR	14	4	12,2	5	1,9	4	4	9	1,085	10
IE	17	6	19,2	11	-0,9	14	-6	1	1,310	4
IT	6	1	26,9	13	4,9	3	1	6	1,238	5
LU	-	7,5	21,3	12	1,9	4	5	11	0,909	14
NL	19	12	15,1	9	0,7	9	7	12	1,049	11
PT	10	2	13,5	8	1,8	6	-3	2	1,176	8
SE	18	10	2,7	1	-0,5	12	-3	2	1,192	6
UK	21	14	12,8	6	-0,9	14	8	13	1,438	1

Tabelle 4: Gleichstellungsindikatoren der Peking Plattform für EU-15

G = Geschlechterdifferenz, wobei G* als absolute Differenz in Prozentpunkten und G** als relative Differenz in Prozent ausgewiesen ist.
R = Rang. Länder mit fehlenden Werten wurden mit Rang 7,5 versehen.

Armuts- gefährdung nach Sozialtransfer, 2001		Lebens- erwartung 2003		Erwachsene RaucherInnen 1999		Frauenanteil im Vorstand der Top-50- Unternehmen 2004		Frauenanteil im Parlament 2004		Frauenanteil bei MinisterInnen	
G**	R	G**	R	G**	R	G**	R	G**	R	R**	R
0,643	2	1,051	2	0,638	7	0,000	9	0,471	8	0,835	5
0,800	5	1,027	6	0,596	5	0,000	9	0,538	6	0,266	10
0,750	3	0,967	12	1,375	15	0,000	9	0,639	3	0,493	6
0,833	7	0,995	8	0,659	8	0,000	9	0,493	7	0,852	4
0,864	9	-	7,5	0,552	3	0,053	1	0,149	12	0,064	15
0,850	8	1,025	7	0,596	5	0,000	9	0,563	5	0,887	2
0,643	1	0,986	11	0,550	2	0,000	9	0,613	4	0,887	2
0,938	12	1,054	1	0,791	12	0,020	4	0,149	12	0,316	9
0,870	10	1,032	5	0,711	9	0,000	9	0,136	14	0,149	13
0,950	13	1,042	3	0,571	4	0,010	7	0,136	14	0,099	14
0,923	11	-	7,5	0,744	11	0,042	2	0,370	9	0,163	12
1,091	15	0,953	13	0,730	10	0,010	7	0,667	2	0,493	6
1,000	14	1,033	4	0,318	1	0,031	3	0,250	10	0,190	11
0,818	6	0,995	8	1,316	14	0,020	4	0,786	1	1,083	1
0,789	4	0,990	10	0,892	13	0,020	4	0,220	11	0,351	8

Quelle: Ministère de L'Égalité des Chances 2005

5. Literaturverzeichnis

Anker, Richard (1998): *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.

Bendl, Regine; **Leitner**, Andrea; **Rosenbichler**, Ursula; **Walenta**, Christa (2007): *Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming*. In Equal Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 2: Grundlagen*. Wien: Eigenverlag.

Bothfeld, Silke; **Gronbach**, Sigrid (2002): *Vom Kopf auf die Füße. Politisches Lernen durch Gender Mainstreaming*. In: S. Bothfeld; S. Gronbach; B. Riedmüller (Hg.) *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis* (231-254). Frankfurt/New York: Camups.

Cornelißen, Waltraud (Hg., 2005): *Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München: Deutsches Jugendinstitut.

Europäische Kommission (2003): *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen*. Brüssel.

Federal Ministry of Employment and Labour (2001): *Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report*. Brussels.

Fraser, Nancy (1997): *Justice Interruptus. Critical Reflections on the "postsocialist" Condition*. New York/London: Routledge.

Fraser, Nancy (2001). *Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*. Frankfurt /M: Suhrkamp.

Hedmann, Birgitta; **Perucci**, Francesca; **Sundström**, Pehr (1996). *Engendering Statistics. A Tool for Change*. Stockholm: Statistics Sweden.

Hofer, Helmut; **Leitner**, Andrea; **Schuh**, Ulrich; **Wroblewski**, Angela (2005). *Frauen am Arbeitsmarkt*.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahr 2004. IHS-Projektbericht. Wien.

Keller, Bernd (2001). *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*. München/Wien: Oldenburg Verlag.

Klinger, Cornelia; **Knapp**, Gudrun-Axeli (2005). *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz*. In: *Transit* 29/2005 (S. 72-95).

Knapp, Gundrun-Axeli (1997). *Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis*. In G. Krell (Ed.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S.151-159). Berlin: Gabler.

Kreimer, Margareta (1999). *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechts-spezifischer Arbeitsmarktsegregation*. Frankfurt: Peter Lang.

Lassnigg, Lorenz (2005). *Indikatoren zur Erfassung der Qualität des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage in der Berufsbildung*. In: L. Lassnigg; J. Markowitsch (Hg.). *Qualität durch Vorausschau*. Innsbruck et al.: Studien Verlag. 179-228.

Leitner, Andrea (2005). *Gender als Mainstream – Doing Gender in Theorie und politischer Praxis*. IHS Reihe Soziologie, Nr. 70. Wien.

Leitner, Andrea (2004): *Gender Mainstreaming als erfolgreiche Strategie für Einkommensgleichheit von Frauen und Männern?* In: K. Heitzmann; A. Schmidt (Hg.) *Wege aus der Frauenarmut* (S. 35-58). Wien: Peter Lang Verlag.

Leitner, Andrea; **Wroblewski**, Angela (2000a): *Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik*. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 2/2000 (S. 191-214).

Leitner, Andrea; **Wroblewski**, Angela (2000b): *Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des Österreichischen NAP*. IHS Reihe Soziologie, Nr. 41. Wien

Lutz, Hedwig; **Mahringer**, Helmut; **Pöschl**, Andrea (2005): *Evaluierung europäischer Sozialfonds 2000 -*

2006 Ziel 3 Österreich, Aktualisierung der Halbzeitbewertung. WIFO-Projektbericht, Wien.

Magnusson, Lars; **Mosesdottir**, Liljia; **Serrano**, Pascual Amparo (Hg. 2003). *Equal pay and gender mainstreaming in the European Employment Strategy*. Brussels: ETUI.

Maier, Friedericke (2002). *Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie?* In: S. Bothfeld; S. Gronbach; B. Riedmüller (Hg.) *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis*. (S. 159-184) Frankfurt/New York: Camups.

Me, Angela (2004). *Gender Statistics: are there new challenges for Europe?* Paper presented at the 25th CEIES Seminar, Stockholm, 21-22 June 2004.

Meyer, Wolfgang (2004). *Indikatorenentwicklung: Eine praxisorientierte Einführung*. CeVal Arbeitspapier Nr. 10. Saarbrücken: Centrum für Evaluation.

Ministère de L'Égalité des Chances (2005). *Beijing + 10. Progress made within the European Union*. Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union. Brussels.

Moser, Caroline O.; **Tronqvist**, Annika; **van Bronkhorst**, Bernice (1999). *Mainstreaming Gender and Development in the World Bank. Progress and Recommendations*. Washington: The World Bank.

Plantenga, Janneke; **Figueiredo**, Hugo; **Remery**, Chantal; **Smith**, Mark (2003). *Towards an EU gender equality index*. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/gender/indic_gender_equal_in_ees.pdf (Zugriff 4.11.2006)

Rubery, Jill; **Fagan**, Colette; **Grimshaw**, Damian; **Figueiredo**, Hugo; **Smith**, Mark (2002). *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. [http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment-/projects/gender-social-inclusion/documents/Indicators2001\(final\).pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment-/projects/gender-social-inclusion/documents/Indicators2001(final).pdf) (Zugriff am 4.11.2006)

Schmid, Günther; **Kull**, Silke (2004). *Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Anmerkungen zur „Methode der offenen Koordinierung“*. WZB discussion paper SP I – 2004-103. Berlin.

Schütz, Holger; **Speckesser**, Stefan; **Schmid**, Günther (1998). *Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications*. WZB discussion paper FS I 98 – 205. Berlin.

Smykall, Sandra (2000): *Dekonstruktion und Gleichstellungspolitik- eine widersprüchliche Chance*. In: Beilage zu AUGUSTE 9.

Stiegler, Barbara (2002): *Gender macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Expertisen zur Frauenforschung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

UN/DESA (United nations – Department of Economic and Social Affairs) (2006): *The World's Women 2005. Progress in Statistics*. New York: United Nations.

Verloo, Mike (2006): *Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union*. *European Journal of Women's Studies*, 13(3): 211-228.

Voges, Wolfgang; **Jürgens**, Olaf; **Meyer**, Elke; **Sommer**, Thorsten (2003): *Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes. Endbericht*. Zentrum für Sozialpolitik. Universität Bremen.

Walby, Sylvia (2005): *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*. In: *Social Politics: International Studies in Gender*. *State & Society* 12(3): 321-343.

West, Candace; **Zimmerman**, Don H. (1987): *Doing Gender*. In: *Gender & Society*, 1, 125-151.

Wetterer, Angelika. (2005): *Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen- Facetten schwieriger Vermittlungen*. 2005, Internet: <http://db.genderkompetenz.info/de/archive/events/gendlectkompetenz/050214glhu/> (12.1.2006)

World Economic Forum (2007). *The Global Gender Gap Report 2006*. Geneva.

Wroblewski, Angela; **Leitner**, Andrea (2004): *Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich*. Reihe Soziologie Nr. 67. Wien: IHS.

Wroblewski, Angela; **Leitner**, Andrea; **Steiner**, Peter (2005): *Gendersensible Statistik. Vom Sex-Counting zur Genderanalyse*. IHS-Projektbericht, Wien.

Zapf, Wolfgang (1977). *Soziale Indikatoren – Eine Zwischenbilanz*. In: H.J. Krupp; W. Zapf (Hg.): *Sozialpolitik und Sozialberichterstattung*. (S. 231-246) Frankfurt/New York: Campus.