

## **Muster der Frauenerwerbstätigkeit in einer erweiterten EU**

### **Bestandsaufnahme und Handlungsperspektiven in den neuen Mitgliedsstaaten**

Erschienen in KONTRASTE – Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik Nr. 6, Linz Juli 2004, S. 14-17, siehe [www.gespol.jku.at/kontraste.php](http://www.gespol.jku.at/kontraste.php)

Die erweiterte EU steht vor vielfältigen großen Herausforderungen. Das Ziel, die Beschäftigung zu erhöhen, gehört dazu. Die 2000 verabschiedete "Europäische Beschäftigungsstrategie" (EBS) sieht vor, die Beschäftigung bis 2010 auf 70% aller Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren zu steigern, und die Beschäftigung von Frauen auf 60%. Gerade in Bezug auf die Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Mitgliedsstaaten wird deutlich, wie ehrgeizig das Ziel ist. Hier sind die Beschäftigungsraten generell niedrig, auch die der Frauen, und die Erwerbslosigkeit ist hoch. Die EBS hat zwar die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann als eines ihrer zentralen Handlungsprinzipien und –ziele festgelegt, doch wird Gender Mainstreaming erst zögerlich und nicht flächendeckend angewandt und Diskriminierung ist weit verbreitet. Wie sieht die derzeitige Situation von Frauen auf den Arbeitsmärkten der EU-25 und der neuen Mitgliedsstaaten im besonderen aus? Welche Muster sind zu erkennen und welche Handlungsperspektiven gibt es?

### **Die Situation der Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten**

#### **Beschäftigung**

Während in den alten, den EU-15-Staaten, die Beschäftigungsquote durch vermehrte Erwerbstätigkeit der Frauen auf heute 64,3% stieg, so sank in den zehn neuen Mitgliedsstaaten der Anteil der Beschäftigten weiter. Allein von 1997 bis 2002 fiel hier die Beschäftigungsquote von 60% auf knapp 56%. Dabei ist der Rückgang bei den Männern (minus 6%) deutlicher als bei den Frauen (minus 2,5%). Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern dort haben sich seit dem Ende des Realsozialismus vergrößert, sind aber immer noch geringer als im Durchschnitt der alten EU: 11,6% mehr Männer als Frauen sind erwerbstätig, verglichen mit 17,2% der EU-15. Besonders niedrige weibliche Beschäftigungsquoten gibt es in Italien, Griechenland und Spanien – unter 45%. In diesen Ländern sowie in Irland, Luxemburg und Zypern sind die Lücken zwischen Frauen und Männern auch sehr groß, nämlich zwischen 19 und 27%. Demgegenüber zeichnen sich die skandinavischen Länder durch hohe Beschäftigungsquoten und geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern aus. Trotz verbesserter Elternurlaubsregelungen für Väter gehen diese kaum in Erziehungsurlaub. Im Ergebnis verfestigen sich dadurch die Arbeitsteilung und die Lohnungleichheiten. Initiativen, mehr Väter zum Elternurlaub zu bewegen gibt es nur in wenigen EU-15 Staaten. Für den notwendigen massiven Ausbau der Kinderbetreuung

wird zu wenig Energie und Geld investiert. Diesem Postulat der EU fehlen verbindliche Vorgaben.

## **Erwerbslosigkeit**

Die Erwerbslosigkeit ist in den Ländern der EU seit 1997 von 10% auf 7,7% Ende 2002 gesunken (vgl. Tabelle Spalte 11). Besonders für die osteuropäischen Beitrittsstaaten ist Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit aber ein verbreitetes Phänomen und eine große Hypothek: in Polen ist jede fünfte Person im Erwerbsalter ohne bezahlte Beschäftigung, insgesamt sind es 14,8% in den ZehnPlus-Staaten.

In der EU-25 kommen im Durchschnitt auf 10 arbeitslose Männer 12 arbeitslose Frauen (Spalten 14 und 15). In einigen Ländern, dazu gehören Griechenland, Spanien und Luxemburg, sind aber doppelt so viele Frauen wie Männer erwerbslos. Andererseits sind in einigen neuen Mitgliedsstaaten leicht weniger Frauen erwerbslos. Dies kann mit dem Rückgang der Beschäftigung in männerdominierten Industriezweigen zusammenhängen, aber auch mit einem Rückzug der Frauen vom Arbeitsmarkt oder mit einer höheren Frühpensionierung.

## **Beschäftigungsformen**

In der EU steigt die befristete und die Teilzeitbeschäftigung an. 2002 waren in der EU-15 18% aller Beschäftigten teilzeitig angestellt, 13% hatten befristete Verträge. 15% der Beschäftigten sind heute selbstständig – Männer doppelt so häufig wie Frauen. Teilzeitarbeit ist sehr ungleich verteilt. Insgesamt sind Frauen fünf Mal häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. In den Niederlanden arbeitet nur eine von vier Frauen Vollzeit, in Großbritannien sind es knapp 44%. In den neuen osteuropäischen Mitgliedsstaaten ist Teilzeitarbeit wenig verbreitet und gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern verteilt. (vgl. Tabelle, Spalte 10). Je verbreiteter Teilzeitarbeit ist, desto eher ist sie Frauensache. Besonders deutlich ist dies in Belgien, Österreich und Deutschland.

Teilzeit ist eine Möglichkeit und Strategie für Frauen, trotz der ihnen zugewiesenen Haus- und Betreuungsarbeit eigenes Geld zu verdienen, ihre Ausbildung zu nutzen und also ihre Doppelbelastung vermeintlich in Grenzen zu halten. Doch Teilzeit kommt besonders häufig in den unteren Einkommenskategorien vor. Teilzeit bedeutet auch weniger Lohn am Monatsende, weniger Rentenbeiträge, geringeres Arbeitslosengeld und ein größeres Armutsrisiko sowie schlechtere Weiterbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten. In der heutigen Situation sind die gesellschaftlichen und persönlichen Chancen von Teilzeitarbeit – Verteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit, eine bessere Balance zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit, Zeit für Ehrenämter bei einem existenzsichernden Einkommen – auf wenige gutbezahlte Berufe beschränkt.

## **Lohnungleichheit**

Vorhandene Statistiken zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern deuten darauf hin, dass sich die Lücke sich seit Mitte der 90er Jahre nur noch sehr langsam

schließt oder stabil ist. 2001 verdienten Frauen in den EU-15-Staaten 84% der Männerverdienste (vgl. Tabelle Spalte 16) bei einer Vollzeitarbeit. Die Lücke ist in der Privatwirtschaft (24%) und bei hohen Bildungsabschlüssen (20,8%) höher als im öffentlichen Dienst (11%). Ein Einbezug der Teilzeitstellen würde in den meisten Ländern die "gender gap" um ein bis drei Prozent erhöhen (vgl. EIRO 2002), allerdings fehlen präzise Statistiken. Gesetzliche Mindestlöhne und ihre Durchsetzung können die gender gap wesentlich senken, wie das Beispiel Irland zeigt (EIRO 2002). In den osteuropäischen Mitgliedsstaaten kommen auch andere strukturelle Faktoren ins Spiel. Hier sind Frauen besonders häufig im Bildungs- und Gesundheitssektor der öffentlichen Hand beschäftigt, die durch Finanzknappheit gezeichnet ist und darum weniger gute Löhne zahlen kann als die Privatwirtschaft.

## Muster der Frauenerwerbstätigkeit

Klassifiziert<sup>1</sup> man die EU-25-Länder nach Beschäftigung, Teilzeitarbeit und Erwerbslosenquoten, so ergeben sich vier verschiedene Gruppen, wobei die neuen ostmitteleuropäischen Mitglieder trotz aller Unterschiedlichkeit einen gemeinsamen "Block" bilden:

**Tabelle 1: Muster der Frauenerwerbstätigkeit**

<p><b>"Kontinentale" Länder</b> Belgien, Deutschland und Frankreich sowie Irland und Großbritannien, Österreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Große Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern</li> <li>- Beschäftigung relativ hoch</li> <li>- Teilzeitarbeit ist weit verbreitet, vor allem bei Frauen</li> <li>- Erfreulicherweise ist die Frauenerwerbslosigkeit entweder gleich oder nur leicht stärker als die der Männer.</li> </ul>
<p><b>"Mittelmeerländer"</b> Spanien, Italien, Griechenland, Luxemburg, Zypern Ausnahme Portugal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigungsquote der Frauen tief, Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind sehr groß (20-29%.)</li> <li>- Wenn Frauen erwerbstätig sind, dann häufiger als in der ersten Gruppe in Vollzeit, doch arbeiten auch sie hier etwa fünf Mal häufiger Teilzeit als ihre Kollegen.</li> <li>- Frauenarbeitslosigkeit großes Problem: sie sind etwa doppelt so häufig arbeitslos.</li> <li>- <b>Luxemburg</b> ähnlich, doch viel Teilzeitarbeit</li> <li>- <b>Portugal</b> ist anders: hohe Frauenerwerbsquote, weniger Frauenarbeitslosigkeit und geringe Lohnunterschiede, also eher den osteuropäischen Mitgliedern ähnlich.</li> </ul>
<p><b>Neue ostmitteleuropäische Mitglieder</b> Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eher niedrige Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer</li> </ul>

<sup>1</sup> Hierarchische Clusteranalyse, Single-Linkage-Verfahren

Slowenien, Tschechien, Ungarn	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in den meisten Fällen geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Teilzeitarbeit ist wenig verbreitet und ausgeglichener zwischen den Geschlechtern verteilt.</li> <li>- In einigen Ländern sind sogar Männer häufiger arbeitslos.</li> <li>- Ungleichheiten steigen in einigen Ländern deutlich: In Tschechien und Ungarn ist die Lücke zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern schon bei "kontinentalen" 17% bzw. 13,5% und auf zwei arbeitslose Tschechen kommen drei ebensolche Tschechinnen.</li> </ul>
<b>Skandinavien</b> Dänemark, Finnland, Schweden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohe Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer</li> <li>- relativ ausgeglichene und niedrige Arbeitslosenquoten</li> <li>- Lohnungleichheiten im Vergleich zum sonstigen Stand der Gleichstellung relativ groß</li> </ul>

Die Niederlande lassen sich in kein gängiges Muster gut einpassen. Hier ist die Beschäftigungsquote hoch (fast 75%) und die Arbeitslosigkeit sehr niedrig (2,7%). Gleichzeitig haben nur noch 25% der Frauen, aber 80% der Männer einen Vollzeitjob. Frauen verdienen nur 79% der Männerverdienste, eine der niedrigsten Quoten in der EU. Dies wirft die Frage auf, ob eine radikale Arbeitszeitverkürzung bzw. eine Teilzeitstrategie ein geeignetes Mittel gegen die Massenarbeitslosigkeit sein könnte und ob dies nicht Arbeitszeitmuster, die Arbeitsteilung und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern noch verstärkt.

## **Handlungsperspektiven in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten**

In allen Ländern der Europäischen Union ist das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit gesetzlich festgeschrieben – die EU-Vorschriften und Richtlinien sind in nationale Gesetze übernommen worden. In Frankreich und Schweden gibt es "proaktive" Gesetze: Hier müssen die Unternehmen jährlich dem Betriebsrat Bericht erstatten über allgemeine Beschäftigungssituation von Frauen und Männern, darunter auch über die Löhne. In anderen Staaten wehren sich Unternehmensverbände erfolgreich gegen verbindliche Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern – z. B. in Deutschland. Der Abbau des Lohngefälles ist kein prioritäres Anliegen der Sozialpartner. Es überwiegen "weiche" Maßnahmen wie Sensibilisierung, Information und Modellprojekte. In einigen neuen Mitgliedsstaaten, etwa Malta und Zypern, fehlen noch klare Rechtswege zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots. Es gibt allerdings auch Gegenbeispiele, etwa in Slowenien und Litauen, wo umfassende Antidiskriminierungsgesetze verabschiedet wurden (vgl. Hoecker/Fuchs 2004: 301).

Ob mit einer nationalen "Gleichstellungsmaschinerie" aber nachhaltig eine Politik der faktischen Chancengleichheit betrieben wird, hängt häufig von der aktuellen innenpolitischen Lage ab. Regierungswechsel haben auf Strukturen und Befugnisse großen Einfluss, da Gleichstellungsinstitutionen als eine Art "ideologisches Schlachtfeld" angesehen werden (vgl. Jezerska 2003). Wenig Geld und geringe Kompetenzen können formal vorhandene Einrichtungen in der praktischen Umsetzung unschädlich und folgenlos machen. Auch wenn weniger als erhofft erreicht wurde, so bieten sich bei der Vorbereitung der Teilnahme an den Aktionsprogrammen neue Ansatzpunkte für Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming, wie bei den Joint Inclusion Papers und den Joint Assessment Papers zur Europäischen Beschäftigungsstrategie. (Hoecker/Fuchs 2004: 302).

Die Beitrittsverhandlungen haben einen Politisierungsprozess bei osteuropäischen Frauen-NGOs (Nicht-Regierungsorganisationen) ausgelöst, als ihnen zunehmend bewusst wurde, dass die EU mit ihren acquis und ihren Politiken eine politische Gelegenheitsstruktur bilden kann. Gerade Qualifizierung und Arbeit sind ein wichtiges Aktionsfeld von ihnen. Dies umfasst Weiterbildungen, Bewerbungstrainings, Beschäftigungsmöglichkeiten im "2. Arbeitsmarkt", aber auch arbeitsmarktpolitische Beobachtungen und Forderungen. Auch das regionale Frauen-Netzwerk KARAT ([www.karat.org](http://www.karat.org)) hat Erwerbsarbeit zu einem zentralen Handlungsfeld gemacht. Weil weibliche Erwerbsarbeit im Realsozialismus selbstverständlich war, ist Arbeit und Beschäftigung immer noch der gesellschaftlich am wenigsten umstrittene Punkt auf der Agenda der Frauen-NGOs. Konkrete Erwartungen sind allerdings weniger verbreitet als die allgemeine Hoffnung, dass die EU-Mitgliedschaft ein gleichstellungsfreundliches Klima schafft. Optimistisch stimmt dabei eine langsam wachsende Kooperation zwischen den NGOs und Frauensektionen in Gewerkschaftsbünden. In vielen Ländern sind letztere auch Teil von nationalen Frauenkoalitionen (vgl. Petrovic 2002).

Schließlich ist eine starke politische Repräsentation von Frauen eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung, dass Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben nachhaltig auf die politische Agenda kommen. Der geringe Anteil von Frauen in den Delegationen der neuen Länder im Europaparlament war erwartet worden, doch hatten in den letzten Jahren unparteiische sog. "Frauenwahlkoalitionen" u. a. in Polen, der Slowakei und Slowenien Erfolg.

## Literatur und Quellenangaben

EIRO (European Industrial Relations Observatory): Gender Pay Equity in Europe, verfügbar unter <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html> am 1. März 2004.

Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/04 (Kom (2004)24 endg.), Brüssel 2004

Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2002, Brüssel 2003.

Hoecker, Beate; Fuchs, Gesine (Hrsg.): Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa. Band II: Die Beitrittsstaaten, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2004.

Jezerska, Zuzana: Gender awareness and the national machineries in the countries of Central and Eastern

Europe. - In: Rai, Shirin M. (Hrsg.): Mainstreaming gender, democratizing the state? Institutional mechanisms for the advancement of women, Manchester: Manchester University Press, 2003, 167-183.

Petrovic, Jasna: The position of women in trade unions: male leaders and invisible female assistants. - In: South-East Europe Review No. 2 (2002), 59-86.

Weitere Informationen unter

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/employ\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm)