



Frauen, Männer und Arbeitsbedingungen in Europa

Zusammenfassung

Einleitung

Der vorliegende Bericht plädiert nachdrücklich für eine geschlechtersensitive Analyse von Beschäftigungsmustern und -trends auf den europäischen Arbeitsmärkten. Trotz jahrelanger entsprechender Gesetzgebung herrscht in Bezug auf zahlreiche Aspekte des Arbeitsmarkts nach wie vor ein geschlechtsspezifisches Gefälle: Frauen und Männer sind in verschiedenen Berufsgruppen und Branchen sowie unter unterschiedlichen Verträgen beschäftigt, sie werden häufig unterschiedlich bezahlt und sie verbringen unterschiedlich viel Zeit mit Erwerbsarbeit. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise zeigen sich darüber hinaus geschlechtsspezifische Unterschiede sowohl bezüglich der anfänglichen Auswirkungen des Abschwungs sowie der sich daraus ergebenden Sparmaßnahmen, die die bislang beim Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede erzielten Fortschritte gefährden. Die vorliegende Untersuchung stützt sich auf Ergebnisse der 2010 durchgeführten fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS). Dieser umfassende Datenkorpus mit Daten von ca. 44 000 Beschäftigten aus 34 Ländern Europas wurde für eine Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede in Bezug auf verschiedene Dimensionen der Arbeitsbedingungen sowie einschlägiger internationaler Unterschiede herangezogen.

Politischer Kontext

Ein deutlicher Anstieg der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern ist zweifellos erforderlich, wenn die EU ihr in der Strategie „Europa 2020“ gestecktes Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 % erreichen soll. Der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede im Hinblick auf Arbeitsmarktfaktoren wie Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote und das Lohnniveau ist eines der Hauptziele der EU-Politik. Allerdings drückt sich eine geschlechtsspezifische Diskriminierung weiter in Unterschieden beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie unterschiedlichen Beschäftigungsmustern und damit verbundenen Arbeitsbedingungen aus, die eine fortdauernde geschlechtsspezifische Diskrepanz widerspiegeln. Im Zusammenhang mit der aktuellen Krise

wird deutlich, dass sich der Druck auf Arbeitsplätze und Löhne in hohem Maße auf den öffentlichen Sektor konzentriert, in dem viele Frauen beschäftigt sind.

Wichtigste Erkenntnisse

Gerade einmal bei fünf der 20 Berufsgruppen mit der höchsten Zahl von Beschäftigten lässt sich von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis sprechen: bei Berufen in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung, bei Bürokräften im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik, bei Juristen, Sozialwissenschaftlern und Kulturberufen, bei betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften sowie bei Berufen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Gruppen basierend auf der Internationalen Standardklassifikation der Berufe [ISCO]).

Der öffentliche Sektor ist für frauendominierte Berufe von Bedeutung – in männerdominierten Berufen sind weibliche Angestellte mit höherer Wahrscheinlichkeit im öffentlichen Sektor beschäftigt als männliche Angestellte. Die Arbeitsstätten sind mit einer weiteren Ebene der Geschlechtertrennung verbunden, wobei die Angestellten – insbesondere Frauen – häufig in einem gleichgeschlechtlichen Arbeitsumfeld arbeiten. Selbst wenn Frauen und Männer in gemischten Berufen beschäftigt sind, arbeiten sie häufig in gleichgeschlechtlichen Arbeitsumgebungen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Zeit, die Beschäftigte mit bezahlter und unbezahlter Arbeit verbringen, spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern. Werden bezahlte Arbeitsstunden, der Zeitaufwand für den Weg zum und vom Arbeitsplatz sowie unbezahlte Arbeitszeit zusammen genommen, arbeiten Frauen gemäß den EWCS-Daten durchschnittlich 64 Stunden pro Woche und Männer im Vergleich dazu 53 Stunden. Dies liegt daran, dass Frauen im Durchschnitt 26 Stunden mit Betreuungstätigkeiten verbringen und Männer 9 Stunden, auch wenn Männer mehr Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen (41 Stunden, im Vergleich zu 34 Stunden für Frauen).

Eines der Hauptprobleme im Zusammenhang mit Geschlecht und bezahlter Arbeit ist die Prävalenz von Teilzeitarbeit, die sich sowohl positiv als auch negativ betrachten lässt. Bestimmte von Frauen dominierte Berufe wie Betreuungsberufe, Reinigungsberufe und Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen weisen einen besonders hohen Anteil an Teilzeitarbeit auf. Allerdings findet sich Teilzeitarbeit häufig am unteren Ende der beruflichen Ebenen; die Beschäftigten sind häufig von Zusatzleistungen ausgeschlossen und in Bezug auf den Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt.

Männer arbeiten mit sehr viel höherer Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Frauen länger als die in der EU-Arbeitszeitverordnung angegebenen 48 Stunden, ausgenommen in Lehr- und Büroberufen. Allerdings gibt es auch eine Vielzahl von Frauen, die Überstunden leisten – z. B. im Verkauf, als Führungskräfte in Hotels und Restaurants, in der Landwirtschaft und in der Dienstleistungsbranche. Im öffentlichen Sektor beschäftigte Männer machen halb so häufig Überstunden wie ihre Kollegen in der Privatwirtschaft, und bei Frauen ist dieser Effekt noch stärker ausgeprägt. Die meisten Vollzeitbeschäftigten würden gerne weniger arbeiten, wobei Männer eine 38-Stunden-Woche und Frauen eine 33-Stunden-Woche bevorzugen würden.

Das Monatseinkommen von Männern ist in jedem Beruf höher, wobei die Kluft in männerdominierten Angestelltenberufen noch größer ist. Im Gegensatz dazu sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der intrinsischen Arbeitsplatzqualität verglichen mit anderen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität in allen Berufen relativ gering. Tendenziell geben Frauen in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität eine höhere Zufriedenheit an als Männer. Interessanterweise klagen Männer mit einem männlichen Vorgesetzten über eine besonders schlechte Arbeitszeitqualität, während Frauen hier unabhängig vom Geschlecht der Vorgesetzten praktisch keine Unterschiede machen. In manchen Ländern verbessert sich die Arbeitszeitqualität von Frauen, wenn sie Kinder haben, allerdings auf Kosten lebenslanger Nachteile bezüglich der monatlichen Einkünfte.

Männer äußern im Durchschnitt ein signifikant höheres Wohlbefinden als Frauen. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied lässt sich über alle Sektoren hinweg und für die Mehrzahl der Berufsgruppen feststellen. Lediglich im Dienstleistungsbereich sowie bei Tätigkeiten in Geschäften und im Verkauf ist das Wohlbefinden von Frauen mit dem von Männern vergleichbar. Allerdings geben Frauen und Männer an gemischtgeschlechtlichen Arbeitsplätzen ein höheres Wohlbefinden an; dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen mit Vorgesetzten des jeweils anderen Geschlechts. Die Studie belegt des Weiteren eindeutig, dass das Wohlbefinden von Frauen, die den Arbeitsmarkt verlassen haben, geringer ist als das von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen.

Empfehlungen für die Politik

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung eines koordinierten und umfassenden politischen Konzepts in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern – sowohl den Arbeitsmarkt betreffend als auch darüber hinaus. Dieses Konzept müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechtertrennung sollten die Unterbewertung der Arbeit von Frauen sowie die Stereotypisierungsprozesse berücksichtigen, durch die Mädchen und Jungen in bestimmte Arten von Arbeit gedrängt werden.
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Ungleichheiten in Bezug auf die Arbeitszeit müssen die Effekte der Arbeitsqualität von Überstunden und Teilzeitarbeit sowie Ungleichheiten im Zusammenhang mit unbezahlter Arbeit im Privatbereich aufgreifen.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität sind sowohl für Frauen als auch für Männer erforderlich, unter besonderer Berücksichtigung der Risiken einer Schaffung geringwertiger Arbeitsplätze für Arbeitsmarktneulinge.
- Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens sollten die Vorteile einer Integration in den Arbeitsmarkt anstelle eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt für Mütter sowie die positiven Effekte durch verminderte Geschlechtertrennung und die Begrenzung von Überstunden auf das Wohlbefinden anerkennen.

Insgesamt weist der Bericht auf die fortgesetzte Bedeutung einer geschlechtersensitiven Überwachung des Arbeitsmarkts, insbesondere in Zeiten tiefgreifenden Wandels, hin. Die vorgelegten Ergebnisse greifen die anfänglichen Auswirkungen der Krise auf und verweisen auf die mittel- bis langfristigen Risiken in Bezug auf Ungleichheiten von Frauen und Männern. Insbesondere durch Sparmaßnahmen können Fortschritte durch sozialpolitische Maßnahmen oder Dienste, die eine verstärkte Partizipation oder längere Arbeitszeiten für Frauen unterstützen, konterkariert werden. Für Männer besteht eines der Hauptprobleme darin, ob – zumindest für gering Qualifizierte – eine gewisse potenzielle Konvergenz mit den Beschäftigungserfahrungen von Frauen zu erwarten ist, da mehr Männer über Zeitarbeit oder in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig sind und auf einem niedrigeren Lohnniveau bezahlt werden.

Weitere Informationen

Der vollständige Bericht „Women, men and working conditions in Europe“ („Frauen, Männer und Arbeitsbedingungen in Europa“) ist abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>.

Weitere Informationen erhalten Sie über Sophia MacGoris, Erhebungsbeauftragte, unter smg@eurofound.europa.eu.