



universität
wien

DISSERTATION

Titel der Dissertation

**„ZU RECHTLICHEN BESTIMMUNGEN
DER EUROPÄISCHEN UNION
AM BEISPIEL ÖSTERREICHS UND ASERBAIDSCHANS
ÜBER DIE GESCHLECHTERGLEICHHEIT IM
BERUFSLEBEN“**

Verfasserin

Mag. iur. Yegana Masimova

Angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 083101

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt: Rechtswissenschaften

Betreuer: Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal

VORWORT

Die vorliegende Dissertation zum Thema „Zu Rechtlichen Bestimmungen der Europäischen Union am Beispiel Österreichs und Aserbaidshans über die Geschlechtergleichheit im Berufsleben“ ist das Ergebnis einer dreijährigen Arbeit.

In dieser Dissertationsarbeit wird die Geschlechtergleichheit im Berufsleben in Österreich und Aserbaidshans in einem Vergleich analysiert. In der genannten Arbeit wurde die Chancengleichheit im Europarecht, in Aserbaidshans und in Österreich unter rechtlichen Aspekten untersucht.

Diese Arbeit gibt den Wissenschaftlern und interessierten Lesern die Möglichkeit der Ermittlung von Informationen über die Geschlechtergleichheit in der EU, in Aserbaidshans und in Österreich.

Mein besonderer Dank gehört Herrn Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal für die wissenschaftliche Unterstützung für mein Doktoratsstudium an der Universität Wien. Danken möchte ich auch Frau Mag. Melanie Hinterbauer für die Korrekturhilfe der Doktorarbeit. Ich danke auch dem Österreichischen Austauschdienst (ÖAD) für die finanzielle Unterstützung während meines Doktoratsstudium an der Universität Wien.

Mein großartiger Dank gehört meiner Familie: meiner Mutter - Yetar Aliyeva und meinem Vater - Firidun Masimov, meinem Bruder Ramin Masimov und meiner Schwester Samira Masimova. Mit ihrer positiven und moralen Unterstützung habe ich diese Arbeit fertig gestellt.

Wien, Oktober 2008

Yegana Masimova

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis	6
Einleitung.....	9
 Kapitel I: Chancengleichheit im Europarecht	 12
1. Allgemeines.....	12
1.1. Gender Mainstreaming im Europäischen Recht.....	17
1.2. Chancengleichheit in den EU Richtlinien zur Beschäftigungspolitik.....	20
1.3. Gleichheitsrichtlinien	25
1.4. Empfehlungen und Entschlüsse.....	29
2. Der Beitrag des EuGH zur Chancengleichheit im Berufsleben	31
2.1. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Rechtsprechung des EuGH	32
2.2. Die Judikatur des EuGH über die Geschlechtsdiskriminierung.....	32
2.2.1. Der Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung in der Rechtsprechung des EuGH.....	36
2.2.2. Die mittelbare Geschlechtsdiskriminierung	38
2.3. Entgelt	40
2.3.1. Begriffsbestimmung	41
2.3.2. Die Bedeutung der Entgeltgleichheit.....	41
2.3.3. Beispiele aus der Judikatur	42
3. Gleichbehandlung der Geschlechter in Österreich (besonders im Arbeitsleben).....	47
3.1. Geschlechterbegriff -Sex und Gender	48
3.1.1. Das „soziale“ Geschlecht.....	48
3.1.2. Sex und Gender.....	51
3.2. Die Bedeutung des Gender Mainstreamings.....	51
3.3. Gender Mainstreaming in Österreich	51
3.4. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich	52
3.4.1. Geschichte des österreichischen Gleichbehandlungsrechts..	52
3.4.2. Rechtsquellen in Österreich:.....	58

Kapitel II: Die Frauen in Unternehmen.....	61
1. Grundlagen	61
1.1. Definition des Begriffs „Frauenförderung“	61
1.2. Gender und Sponsoring.....	69
1.3. Die Integration der Frauen in die strategische Unternehmensführung.....	73
2. Die Implementierung von Geschlechtermanagement im Unternehmen	80
2.1. Allgemeines.....	80
2.1.1. Neue Managementkonzepte.....	80
2.1.2. Frauen in Führungspositionen	81
2.2. Führungsstile	80
2.2.1. Der „weibliche“ Führungsstil	89
2.2.2. Der „männliche“ Führungsstil	92
3. Die Chancen für die Integration von Frauen in die Organisationen.....	92
3.1. Die Chancen der Frauen und Männern in Organisationen.....	92
3.2. Die Elemente der Integration von Chancengleichheit.....	101
3.2.1. Organisationsentwicklung als Element der Integration von Chancengleichheit.....	101
3.2.2. Die Begriffsbestimmung der Organisationsentwicklung....	103
3.2.3. Personalmanagement als Element der Integration von Chancengleichheit.....	106
3.2.4. Die Definition des Begriffs Personalmanagement	106
3.3. Frauen in Organisationen	107
4. Lücken und aktuelle Entwicklungstendenzen im Bereich der Chancengleichheit unter Einbeziehung des europäischen Gemeinschaftsrechts	112
4.1. Die Behandlung der Thematik „Frauen in Führungspositionen“ in den Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaft	112
4.2. Die Probleme und Fragestellungen in der Gleichbehandlungspolitik der Europäischen Union	118
4.3. Die Aktionsprogramme der Europäischen Union zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben	122
 Kapitel III: Chancengleichheit in Aserbaidschan.....	 127
1.1. Zum Verhältnis der Geschlechter.....	127
1.1.1. Frauen und Nationen.....	127

1.1.2. Frauenfragen in der Sowjetunion.....	128
1.1.3. Einwirkung des Staates auf das Privatleben der Menschen	129
1.1.4. Das Geschlechterklima in postsowjetischen Ländern	130
1.2. Frauen in der Arbeitswelt.....	131
1.2.1. Frauen in Leitungspositionen	134
1.2.2. Einkommensstruktur im sowjetischen Aserbaidshan	135
2. Frauenrechte und Weiblichkeit in Aserbaidshan nach 1991	136
2.1. Die erste Zeit nach der Unabhängigkeit.....	136
2.1.1. Politische und soziale Situation nach dem Zerfall der Sowjetunion	136
2.1.2. Die wirtschaftlichen und sozialen Schwierigkeiten im unabhängigen <i>Aserbaidshan</i>	137
2.1.3. Unselbständige Erwerbstätigkeit von Frauen	138
2.2. Zur Position der Frau in ländlichen Gebieten	138
2.2.1. Die verlassene Heimat... ..	140
2.3. Religiöse Aspekte.....	141
2.3.1. Die rechtliche Stellung der Frau im Islam.....	141
2.3.2. Die religiös bedingte Geschlechterdifferenz	142
3. Effekte	142
3.1. Allgemeine Auswirkungen.....	142
3.1.1. Genderfragen in Aserbaidshan.....	142
3.1.2. Wirtschaftliche Lage der Frauen in Aserbaidshan.....	143
3.2. Die Stellung von Frauen im Unternehmen.....	149
3.2.1. Allgemeines	149
3.2.2. Beschäftigungsstand der Frauen in Aserbaidshan	152
3.2.3. Die Hindernisse für die Frauen im Unternehmen.....	154
Kapitel IV: Rechtliche Aspekte.....	159
1. Jüngere Rechtsentwicklung in Aserbaidshan	159
1.1. Allgemeines.....	159
2. Unternehmensrecht.....	160
2.1. Gleichbehandlungsrecht	161
2.2. Völkerrechtliche Grundlagen	162
2.3. Diskriminierungsverbot: Arbeitsgesetzbuch	163

3. Einzelfragen.....	164
3.1. Allgemeines.....	164
3.2. Unterstützende Organisationen	166
3.3. Mutterschutz.....	172
Kapitel V: Zusammenfassung und Ausblick	175
Literaturverzeichnis.....	189
Bücher, Artikel und Kommentare	189
Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, EG/EU-Recht und nationale Quellen und Entscheidungen.....	206
Urteile des EuGH	207
Internetadressen.....	208

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1- Industriellenvereinigung (über Österreich).....	83
Tabelle 2 - Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von Frauen im öffentlichen und privaten Sektor, 1998	84
Tabelle 3 – Rechtsaktsforum der EG	114
Tabelle 4 - Beschäftigungsquoten von Frauen 2004 in den EU Ländern.....	120
Tabelle 5 - Die Geschlechtsverteilung in den Wirtschaftsbereichen	151
Tabelle 6 - Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Aserbaidshan seit der Unabhängigkeit.....	152

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Die Einteilung der Einwohner nach Geschlecht.....	145
Abbildung 2 - Der Anteil der Beschäftigten	146
Abbildung 3 - Die spezifische Masse der Frauen im Arbeitsmarkt.....	147
Abbildung 4 - Die Anzahl wirtschaftlich aktiver Frauen.....	147
Abbildung 5 - Die Aufteilung der wirtschaftlich aktiven Frauen in %.....	148
Abbildung 6 - Die Einteilung der Arbeitslosigkeit nach dem Alter.....	149

Abkürzungsverzeichnis

AB	Ausschussbericht
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch RGBI 69/1916 (III TN)
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
ADG	Antidiskriminierungsgesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz BGBl 1969/31
AngG	Angesstelltenengesetz BGBl 1921/292
AR	Arbeitsrechtliche Praxis, Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes, der Landersgerichte und Arbeitsgerichte
ARB	Assoziationsratsbeschluss
ArbGB	Arbeitsgesetzbuch
ArbGBdAR	Arbeitsgesetzbuch der Aserbaidshanischen Republik
ArbG	Arbeitgeber
ArbN	Arbeitnehmer
ArbV	Arbeitsvertrag
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz BGBl 1974/22
Art.	Artikel
Ass.Abk.	Assoziationsabkommen
ASG	Arbeits-und Sozialgericht
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis)
AV	Der Vertrag von Amsterdam
VGdAR	Verfassungsgesetz der Aserbaidshanischen Republik
AZG	Arbeitszeitgesetz BGBl 1969/461
BG	Bundesgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMGF	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BVG	Bundesverfassungsgesetz (Österreichisches B-VG)
bzw.	beziehungsweise
EEA	Einheitliche Europäische Akt

EFTA	European Free Trade Association
EG	Europäische Gemeinschaften
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
etc.	et cetera
EuG	Gericht Erster Instanz der EG
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EUV	Europäischer Unionsvertrag
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GlbRL	Gleichbehandlungs Richtlinie
Hrsg.	Herausgeber
ieS	in engeren Sinn
insb.	Insbesondere
iS	im Sinne
iSd	im Sinne des
iVm	in Verbindung mit
Jud	Judikatur
MRK	Menschenrechtskonvention
MSchG	Mutterschutzgesetz
Mst	Mitgliedstaaten
NL	Netherlands
Nr.	Nummer
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
RL	Richtlinie der EU
Rs.	Rechtssache
Rsp.	Rechtssprechung
Rz.	Randziffer
S	Seite
Slg.	Sammlung von Entscheidungen, Gesetzen, etc.
Sog.	So genannte (r,n)

UdSSR	Union der Sozialistischen Sowjet-Republiken
UNO	United Nations Organisation
UrlG	Urlaubsgesetz
USA	United State of America
ua	und anderem, und andere
usw.	und so weiter
Vgl.	vergleiche
v.a.	vor allem
ZAS	Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
z.B.	zum Beispiel

Einleitung

Die Rolle der Frau ist zu einem zentralen Thema sozialwissenschaftlicher Forschung geworden. Dies gilt gleichermaßen für Entwicklungsländer und Industrieländer. Allerdings ist in den Entwicklungsländern die Teilnahme der Frauen am politischen Leben noch sehr schwach. Im Prinzip ist das auch für die entwickelten Industrieländer – „mutatis mutandis“ – ein Problem, aber zumindest auf rechtlichem Gebiet ist die Gleichstellung von Mann und Frau gelöst. Der Staat hat damit – unabhängig von den tatsächlich erreichten realen Standards ein Zeichen gesetzt und den politischen Willen bekundet, den Prozess der Gleichstellung weiterzuführen.

Die Entwicklungsländer, denen die Industrieländer die Übernahme ihrer rechtlichen Modelle vorschlagen, geraten damit in einen Konflikt zwischen der Annahme der ihnen vorgeschlagenen Modelle (welche meistens als Bedingung für eine Kreditgewährung fungiert) und der Rücksichtnahme auf lokale Gegebenheiten. Nur allzu oft werden Modelle und Problemlösungen, die von westlichen Expertinnen und Organisationen angeboten werden, in den Bevölkerungen der Entwicklungsländer weder von Frauen noch von Männern akzeptiert. Das ist ein Grund dafür, dass sehr oft sogar die elementarsten Rechtsgrundlagen fehlen. Andere Gründe liegen in der mangelnden Erfahrung, an der fehlenden Information oder im Mangel an politischem Willen. Sehr oft gibt es aber auch keine Vorstellungen darüber, wie man dieselben Gleichstellungseffekte auch unter Zuhilfenahme lokaler Modelle und Problemlösungen erreichen kann. Mit diesem Problemkomplex beschäftigt sich meine Forschung.

Das Thema „Geschlechtergleichheit im Berufsleben“ wird derzeit in der ganzen Welt immer wieder diskutiert. Deshalb habe ich diesen konkreten Bereich der Gleichstellungsthematik zum Gegenstand meiner Dissertation gewählt. Im Zentrum der Betrachtung steht die diesbezügliche Situation in den beiden Ländern Österreich und Aserbaidschan. Auch in Aserbaidschan stößt die Übertragung westlicher Modelle auf kulturelle, ökonomische und soziale Schranken. Im Jahre 1991 Jahre hat das Land seine Souveränität erklärt. In der Folge hat sich die soziale und politische Situation dort stark verändert. Ab diesem Zeitpunkt hat sich Aserbaidschan

um eine Zusammenarbeit mit dem Europarat bemüht und ist seit 17.01.2001 Mitglied des Europarates. Zwar ist Aserbaidschan traditionell ein islamisches Land, doch haben fast 80 Jahre sowjetischer Regierung und Verwaltung bis heute weiterwirkende Spuren hinterlassen. Es hat sich eine soziale Gesellschaft von europäischem Niveau entwickelt. Diese Unterschiede zwischen den gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Vergangenheit und der Gegenwart zeige ich in meiner Dissertation auf und suche nach Erklärungen für diese Unterschiede.

Derzeit schreitet die Annäherung Aserbaidschans an Europa schnell voran. Aus diesem Grund ist ein Thema, das sich mit dem Vergleich zwischen einem europäischen Land und Aserbaidschan auseinandersetzt, für mich besonders interessant.

Nicht zuletzt möchte ich mit meiner Untersuchung darauf hinweisen, dass die Entwicklung rechtlicher Grundlagen der Geschlechtergleichheit für die Angehörigen jener Staaten, die dem europäischen Kulturkreis angehören und in Zukunft auch einen Beitritt in die Europäische Union anstreben, von großer Bedeutung ist. Die Erfahrungen, die in der Europäischen Union auf dem Gebiet der Integration bisher gewonnen wurden, haben gezeigt, dass ohne die Entwicklung vergleichbarer rechtlicher Strukturen ökonomische und politische Annäherungen nur abstrakt bleiben. Ökonomische und politische Konvergenz setzt die Konvergenz der rechtlichen Systeme voraus.

Auch Österreich hat auf diesem Gebiet schon viel Erfahrung gesammelt und ist heute ein gut integriertes Mitglied der Europäischen Union. Es erscheint mir deshalb ein sehr geeignetes Vergleichsobjekt für meine Untersuchung zu sein.

Das Thema meiner Dissertation lautet „Geschlechtergleichheit im Berufsleben: Aserbaidschan und Österreich.“

Sie beinhaltet folgende Kapitel:

I. Kapitel heisst „Chancengleichheit in den europäischen Richtlinien zur Beschäftigungspolitik“. In diesem Kapitel wird folgendes erörtert: Die bestimmte

Erklärung des Begriffs der Chancengleichheit, Chancengleichheit in der EU Richtlinien und Gleichheitsrichtlinien. Daher wird auch die Judikatur des EuGH über die Geschlechtsdiskriminierung und das Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung in der EuGH Rechtsprechung geforscht.

II. Kapitel ist zum Thema „Die Frauen in Unternehmen“. Im zweiten Kapitel der Dissertation handelt sich um gleichzeitig allgemeine Chancengleichheit in Unternehmen, besonders in Österreich. Die Implementierung von Geschlechtermanagement im Unternehmen und die Chancen für die Integration von Frauen in die Organisationen sind auch der wichtigste Schwerpunkt dieses Kapitels.

Das dritte Kapitel der Dissertationsarbeit heisst „Chancengleichheit in Aserbaidschan“. In diesem Kapitel wird ein Vergleich im Geschlechtergleichheitsebene zwischen sowjetischem und heutigem unabhängigen Aserbaidschan gemacht. In diesem Kapitel wird auch die Lage der Unternehmerinnen in Aserbaidschan, soziale, traditionelle und wirtschaftliche Hindernisse auch analysiert und wird auch Vergleich zwischen österreichischen und aserbaidshanischen Rechtsregelung der Gleichberechtigung gemacht.

Das IV. Kapitel der Dissertation heisst „Rechtliche Aspekte“. Dieses Kapitel handelt über die neue Rechtsentwicklung in Aserbaidschan. Hier werden auch das neue Unternehmensrecht, Gleichbehandlungsrecht, Arbeitsrecht, Mutterschutzrecht in Aserbaidschan analysiert.

Das letzte Kapitel der Dissertation ist „Zusammenfassung und Ausblick“. Von dem Namen des Kapitels ist bekanntlich, dass eben in diesem Kapitel allgemeine Zusammenfassung und Ausblick des Themas gegeben wird. Hier werden auch allgemeine Vorschläge der Verfasserin gezeigt.

Kapitel I: Chancengleichheit im Europarecht

1. Allgemeines

Der Begriff der „Chancengleichheit“ ist sowohl in seiner Definition, auch als Thema nach wie vor aktuell und offen.

Wenn wir die Aufmerksamkeit auf die geschichtliche Entwicklung dieser Thematik richten, stellen wir fest, dass es sich dabei um ein sehr altes Thema handelt.. Wo ist der Ursprung der Diskussion um „Chancengleichheit“ zeitlich einzuordnen?

Die Entwicklung der Geschichte des Frauenrechtsschutzes beginnt mit dem Ende des 18. Jahrhunderts. Die Frauenrechtserklärung von Olympe de Gouges ist hier ein gutes Beispiel für die Bemühungen um eine gerechtere Behandlung der Geschlechter in der Geschichte. Diese Frauenrechtserklärung von Olympe de Gouges ist keineswegs nur ein erster feministischer Blick auf die patriarchale Welt ist. In dieser Erklärung finden sich auch die Keime ursprünglichen Frauenrechtsschutzes. Daran ist zu erkennen, dass der Wunsch nach Chancengleichheit zu diesem Zeitpunkt in der Geschichte bereits sehr aktuell war und bis zum heutigen Tag leider nicht zur Gänze erfüllt werden konnte.

Chancengleichheit ist auch heute noch ein strittiges Thema und gibt Anlass zur Diskussion. Ich würde an dieser Stelle gerne betonen, dass 2007 Jahr auch das europäische Jahr der Chancengleichheit für alle war. Chancengleichheit ist zu einem zentralen Begriff im Europarecht geworden. Aus diesem Grund möchte ich auch zunächst den Begriff selbst etwas näher erläutern. Was können wir unter dem Begriff „Chancengleichheit“ verstehen?

„Chancengleichheit“ ist nicht ausschließlich in einem juristischem Sinne zu verstehen. Sie hat gleichzeitig politische, wirtschaftliche, soziale, kulturelle und philosophische Bedeutung.

Chancengleichheit im politischen Leben – das bedeutet gleiche Chancen zwischen Frauen und Männern im politischen Leben. Aber wie ist die Lage auf diesem Gebiet in unserer Gesellschaft, wo wir leben und wirken ? Probleme der Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern, gibt es in allen Gesellschaften. Die Lösung dieser Probleme ist in den verschiedenen Ländern aber jeweils unterschiedlich weit fortgeschritten. Während in manchen Gesellschaften, diese

Problematik einen geringen Stellenwert besitzt, werden die Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter in anderen Gesellschaften, fast schon übertrieben.

Auch bei Frauen handelt es sich um Mitglieder der Gesellschaft. Auch sie haben das Bedürfnis einer aktiven Teilnahme an den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, besonders im politischen Bereich. Bekanntlich ist aber die Teilnahme der Frauen am politischen Leben derzeit besonders in den Entwicklungsländer sehr schwach. Doch wer trägt die Verantwortung für diesen Umstand? Meines Erachtens sind die Frauen selbst für diesen Umstand verantwortlich zu machen. Sie müssen um die Durchsetzung ihrer Rechte kämpfen. Dazu ist es jedoch notwendig, dass die Frauen zuerst überhaupt von ihren politischen Rechten Kenntnis erlangen. Dass sie diese Kenntnis nicht besitzen liegt an der fehlenden politischen Bildung der Frauen. Es ist daher notwendig, dass die Gesellschaft ein entsprechendes politisches Bewußtsein entwickelt. Wenn beide Geschlechter die gleiche Möglichkeit erhalten, politische Bildung zu erfahren und die gleichen Chancen besitzen, besteht kein Grund, Frauen von einer aktiven Teilnahme in einzelnen Gesellschaftsbereichen auszuschließen. Welche Unterschiede gibt es tatsächlich zwischen Frauen und Männern? Sie unterscheiden sich ausschließlich in biologischer Hinsicht. Das allein sagt nichts über ihre besonderen Fähigkeiten aus. Für die Aktivität der Frauen in den Bereichen der Gesellschaft spielt es keine Rolle.

Als nächstes möchte ich gerne auf die wirtschaftliche Chancengleichheit zu sprechen kommen. Die Frauen verfügen zwar über wirtschaftliche Freiheit. Was aber bedeutet wirtschaftliche Freiheit für Frauen?

Ich will betonen, dass selbst in den Industrieländern um die wirtschaftliche Gleichstellung der Frau häufig noch erschreckend schlecht bestellt. In diesen Teilbereich der Schlechterstellungen und permanenten Benachteiligung der Frau fallen so wichtige und grundsätzliche Probleme wie die Frage, ob Haushaltsführung als Arbeit im wirtschaftlichen Sinne zu verstehen und zu bewerten ist oder nicht.

Wie kann eine Haushaltsführung als „Arbeit“ verstanden werden? Wer zahlt für die Haushaltsführung? Wenn eine Frau zu Hause bleibt und sich stets nur mit der Haushaltsführung beschäftigt, wer wird dann für sie zahlen? Auf welche Einkünfte kann sie sich stützen? Das ist eine ganz wichtige Frage. Heute suchen Wissenschaftler genau auf diese Frage eine Antwort.

Schließlich kommt dazu noch die Chancengleichheit als sozialer Begriff in der Gesellschaft und Forschung.

Es ist bekannt, dass die wirtschaftliche Stellung der Frau ihr Ansehen und die ihr zugeschriebenen Eigenschaften in den unterschiedlichen Ländern und Kulturen stark variieren. Ich möchte betonen, dass besonders in den Industriegesellschaften die rechtliche und politische Gleichstellung der Frau mit dem Mann fast durchwegs vollzogen erscheint. Der Grund dafür liegt in der wachsenden Bedeutung der Frau für die Wirtschaft.

Andererseits hängt Chancengleichheit als sozialer Begriff von den Kulturen und Mentalitäten ab. Z.B. gibt es in den Entwicklungsländern, beispielsweise in Aserbaidshan, vorallem im ländlichen Bereich besonders bei den Frauen die traditionelle gesellschaftliche Vorstellung der dass sie heiraten werden und ihr Ehemann ihren Unterhalt finanzieren wird. Sie sehen daher keine Notwendigkeit, überhaupt zu studieren und zu arbeiten. In ihrem Gedankengut besteht ihre Aufgabe darin, Kinder zur Welt zu bringen und als Hausfrau tätig zu sein. Was aber wird geschehen, weenn eine Frau ohne Bildung und ohne Arbeit zur Scheidung bzw Trennung gezwungen ist? Wer wird dann für den Unterhalt des Kindes und der Frau sorgen? Ein wirtschaftliches Überleben der Frau ist dann nur mit finanzieller Unterstützung durch ihre Familie besonders durch den Vater oder den Bruder dieser Frau möglich. Doch nicht alle Frauen können auf eine solche Unterstützung zurückgreifen. Gibt es diese Unterstützung nicht, so wird die Frau mit dem Kind mit Sicherheit ihre wirtschaftliche Lebensgrundlage verlieren. Gerade deswegen muss sich meiner Meinung nach, das notwendige soziale Bewusstsein in den einzelnen Gesellschaften entwickeln. Die Frauen müssen in der Lage sein, ihre soziale Stellung zu verstehen. Sie müssen erkennen, dass ihre Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Unterstützung durch einen Mann nicht zwingend gegeben ist. Sie müssen erkennen, dass kein tatsächlicher Grund für eine solche Abhängigkeit besteht. Den großen Stellenwert des Begriffs Chancengleichheit erkennt man auch daran, dass er in vielen aktuellen Diskussionen eine zentrale Rolle spielt: etwa in der Bildungsdiskussion, in der Diskussion um die soziale Absicherung von Frauen, in der Diskussion um die Ausgestaltung der Arbeitswelt, in der der auch die Entlohnungsfrage eine zentrale Bedeutung einnimmt: Durch die Entlohnung wird ja heute das Ausmaß der Lebensgestaltung bestimmt, weil es in der Regel von der Entlohnung abhängt,

welche Chancen zur Teilnahme an der gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entfaltung ein Mensch besitzt. Die Diskussion um diese Fragen ist heute an einem Punkt angelangt, an dem man sogar daran denkt, rein formalen Zwang zu begründen, um Frauen endlich eine entsprechende Teilhabechance zu geben: Deswegen besitzt der Begriff Chancengleichheit eine große Bedeutung auch in der Diskussion um Quotenregelungen.

Der Begriff der Chancengleichheit ist ein strittiges Thema in der juristischen und sozialphilosophischen Literatur. Um diesen Umstand zu verdeutlichen möchte ich die unterschiedlichen Positionen einiger Autoren in diesem Bereich zeigen:

Nach Ansicht von *O' Neill Onora* garantiert *“Chancengleichheit im formalen Sinn keinen gleichen Erfolg, oder gleiche Gesundheit, oder gleiche gesellschaftliche Stellung, sondern nur die faire Anwendung der Regeln, die das Streben nach solchen Gütern anleiten. Dies ist die Chancengleichheit einer meritokratischen Konkurrenzgesellschaft”*.¹

John Rawls hält zu diesem Thema fest: *“Das Prinzip besagt also, wenn alle Menschen gleich behandelt werden sollen, wenn wirkliche Chancengleichheit herrschen soll, dann müsse die Gesellschaft sich mehr um diejenigen kümmern, die mit weniger natürlichen Gaben oder in weniger günstige gesellschaftliche Positionen geboren werden. Der Gedanke ist der, die zufälligen Unterschiede möglichst auszugleichen”*.²

Lesley A. Jacobs definiert formale Chancengleichheit wie folgt: *“Formale Chancengleichheit erfordert, dass jedefeder die gleichen gesetzlichen Zugangsrechte zu allen vorteilhaften sozialen Positionen und Ämtern hat, und dass diese Positionen und Ämter offen sind für und verteilt werden an diejenigen, die fähig sind und willens, sie zu erreichen”*.³ *„...jene, die auf demselben Niveau von Talenten und Fähigkeiten sind, und die auch denselben Willen haben; diese zu nutzen, sollten die gleichen Aussichten auf Erfolg haben, ohne Rücksicht auf ihren ursprünglichen*

¹ *Onora*, Wir wissen wir, wann Chancen gleich sind? In: *Rössler* (Hg.), Quotierung und Gerechtigkeit, Eine moralphilosophische Kontroverse, Campus, Frankfurt a.M., New York, 1993, 146-147

² *Rawls*, Eine Theorie der Gerechtigkeit, Suhrkamp, Frankfurt, 1994, 121

³ *Töbner*, Quoten und das Verständnis des Rechtsgrundsatzes der Geschlechter im schweizerischen Verfassungsrecht, unter vergleichender Berücksichtigung der EUGH -Entscheidung *Kalanke*, in: *Artioli* (Hg.), Frauenförderung durch Quoten. *Helbing & Lichtenhahn*, Basel und Frankfurt a.M., 1997, 102“

*Platz im sozialen System.....“.*⁴

Für *Sibylle Raasch* heißt Verwirklichung der Chancengleichheit, dass jedes Individuum seine Lebensgestaltung unabhängig vom Geschlecht wählen könne. Wahlfreiheit der Frauen setzt Chancengleichheit voraus:

*“Diese Chancengleichheit ist nicht nur als Schaffung eines Mindest Standards, oder punktuell gleicher Startchancen zu verstehen, sondern als prozesshaftes Bemühen um kontinuierliche und lebenslange Verbesserung der Position der Frauen als Geschlechtsgruppe. ...Quotierung ist ein Mittel, Chancengleichheit besonders effektiv umzusetzen. Sie ist als Kompensation gesellschaftlicher Machtlosigkeit durch Verfahrenssicherung und Mittel zur Gegenmachtbildung zugunsten der Gruppe der Frauen in die Gleichberechtigungszielsetzung ...eingeschlossen“.*⁵

Zwischen Chancen- und Ergebnisgleichheit besteht somit nicht immer ein Gegensatz, denn die Zielsetzung der Gleichheit der Ergebnisse kann auf solche Ergebnisse beschränkt sein, die gleichzeitig wieder Startchancen darstellen. Eine Ausbildung ermöglicht erst, in einem bestimmten Berufsfeld tätig zu sein. Die Erwerbstätigkeit an sich ermöglicht erst in leitende Positionen aufsteigen zu können.⁶

“Chancengleichheit” - heißt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach ihrer freien Entscheidung zu partizipieren. Chancengleichheit besteht erst, wenn die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist. Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen.

Solange, z.B.: Frauen in Führungspositionen in der Minderheit sind, müssen sie

⁴ Siehe ebenda, 102, (Eigene Übersetzung des englischen Zitats)

⁵ *Raasch*, Frauenquote und Männerrechte, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1991, 23

⁶ *Rosenfeld*, Affirmative Action and Justice. A philosophical und Constitutional Inquiry, Yale University Press, New Haven and London, 1991, 14

besonders darum kämpfen, dorthin zukommen und wenn sie es geschafft haben, müssen sie ihre Fähigkeiten und Leistung besonders unter Beweis stellen. Oder solange es beispielsweise in der Mehrheit Frauen sind, die Beetreuungsarbeiten übernehmen, gehen Unternehmen von der Wahrscheinlichkeit aus, dass Frauen ihre Berufslaufbahn unterbrechen, und solange wird für Frauen schon alleine die Möglichkeit, dass sie dies tun könnten, ein Nachteil sein.

Chancengleichheit heißt, dass die Partizipationschancen von Menschen nicht durch das Geschlecht determiniert werden, sondern für alle gleich sind und nach individuellen Entscheidungen genutzt werden können. Die Förderung von Chancengleichheit bedeutet deshalb, ungleiche geschlechtsspezifische Strukturen abzubauen und auf die Gleichstellung von Frauen und Männer zu zielen.

Wenn wir über die Chancengleichheit diskutieren, ist es unbedingt notwendig über Gender Mainstreaming reden. Die beide Begriffe stehen in wechselseitiger Abhängigkeit zueinander.

1.1. Gender Mainstreaming im Europäischen Recht

Es ist bekannt, dass die zentrale Begrifflichkeit der Frauen-und Geschlechterforschung „Gender“ heisst.

Warum wenn wir über Gender sprechen, denken wir in erster Linie an die Frauen. „Gender“ bezeichnet aber nicht das weibliche Geschlecht. Gender ist eine bestimmte soziale Kategorie. Gemeint ist die soziale Unterscheidung zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft; z.B.: welcher Kategorie der Menschen gehören Frauen und welcher Kategorie der Menschen gehören Männer in der Gesellschaft an.

Eine US-amerikanische Soziologin *Anna Oakely*⁷ hatte Anfang der 70-er Jahre eine analytische Trennung von „sex“ und „gender“ vorgeschlagen:

„Sex“ is a word that refers to the biological differences between male and female (...) *“gender” however, is a matter of culture: it refers to the social classification*

⁷ *Oakely, Sex, Gender and Society, New York, 1972, 16*

into “masculine” and “feminine”. The constancy of sex must be admitted, but also must the variability of gender“.

Was ist Gender Mainstreaming? Gender Mainstreaming ist eine neue Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming findet als solche derzeit national und international große Beachtung.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen (Definition des Europarates Straßburg 1998).“⁸

Meiner Meinung nach kommt „Chancengleichheit“ aus dem Gender Mainstreaming. „Gender Mainstreaming“ zielt auf die tatsächliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ab. Chancengleichheit als Ziel von Gender Mainstreaming heißt, dass alle Programme und Maßnahmen so zu gestalten sind, dass sie nicht Ungleichheiten reproduzieren, sondern einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten.

Die Prüfung von Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen (Gender Impact Assessment) bildet die Grundlage für das Erreichen der Chancengleichheit und den Bewertungsmaßstab für die Gestaltung, Veränderung, Durchführung, oder Verwerfung von Programmen und Maßnahmen.

Der neue Schlüsselbegriff beim Thema Chancengleichheit lautet Gender Mainstreaming. Das Konzept geht davon aus, dass sich das Leben, der Alltag, die Wirklichkeiten und Wahrnehmungen von Frauen und Männern unterscheiden. Wo immer in Unternehmen, Institutionen und in der Politik Entscheidungen anstehen, Programme und Aktivitäten diskutiert und realisiert werden, sollen beide Geschlechter in den Blick rücken. In einem „Geschlechter-Interessen-Check“ werden

⁸<http://www.imagendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0518&doc=CMS1060357834963>

dabei die Auswirkungen auf Männer wie Frauen überprüft.⁹

Gender Mainstreaming beansprucht, alle Politiken einem “Geschlechter -TÜV” zu unterziehen: “ Die Arbeitsmarkt - und Beschäftigungspolitik, Fragen der sozialen Sicherheit und des Steuerrechts, die Wirtschaft - und Verkehrspolitik”. Gender Mainstreaming macht auch vor den Betrieben nicht halt: Management-Konzepte und Personalentwicklung, Arbeitszeit und Entgelt, Umstrukturierung und Sozialplan.¹⁰ Gender Mainstreaming deckt besondere Bedingungen oder Benachtheiligungen eines Geschlechts auf. Das Konzept steht damit nicht im Gegensatz zur Frauenpolitik, sondern kann speziellen Förderbedarf begründen.

Durch Gender Mainstreaming soll erreicht werden, dass die Gleichbehandlung ein vollwertiger Teil der Grundsatzpolitik wird. Grundsatzpolitische Prozesse sind so (um) zu gestalten, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren, dass die Gleichstellungsperspektive von den politischen Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen in sämtlichen politischen Bereichen auf allen Ebenen und in allen Stadien eingebracht wird.¹¹

Viele Impulse zur Chancengleichheit kommen aus Brüssel, Richtlinien, die in nationale Gesetze gegossen werden müssen. Im Amsterdamer Vertrag von 1997 haben sich die EU - Staaten dazu verpflichtet, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern. Mehrere Richtlinien regeln unter anderem das Recht auf gleichen Zugang zu Beschäftigung, die Gleichbehandlung in der sozialen Sicherung, Mindeststandards für Elternurlaub und Teilzeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung jedweder Art.¹² Von besonderer Bedeutung ist die Lohngleichheits-Richtlinie von 1975, die den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in der EU verankert.

Wer sich aus einem der in der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der

⁹ 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern,

¹⁰ 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Europäische Kommission, Referat V/D. 5, 1998

¹¹ Gender Mainstreaming, Begriffsthema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Wien, 1999, 5.

¹² Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Vorschlag für einen Beschluss des Rates über ein viertes mittelfristiges Aktionsprogramm (1996-2000), Brüssel, 1995.

Rasse oder der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung genannten Gründen diskriminiert fühlt, muss zunächst herausfinden, ob das Land, in dem er/sie lebt, Anti-Diskriminierungsvorschriften in Kraft gesetzt hat, die mit den Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft im Einklang stehen. Die 15 “alten” EU-Mitgliedstaaten mussten die erforderliche Umsetzung in ihr innerstaatliches Recht bis Ende 2003 veranlassen.

1.2. Chancengleichheit in den EU Richtlinien zur Beschäftigungspolitik

Ein wichtiges Instrument des Europarechts im Bereich der Chancengleichheit sind die Richtlinien. Ein großer Teil der EU Richtlinien über die Chancengleichheit stammt aus dem Bereich der Beschäftigungspolitik der EU. Es stellt sich daher die Frage, welche Ziele die EU in ihren Richtlinien zur Beschäftigungspolitik verfolgt.

In diesem Zusammenhang kann man darauf hinweisen, dass sich die Beschäftigungspolitik der EU derzeit an dem im Vertrag von Lissabon festgelegten *“strategischen Ziel“* orientiert *„für das kommende Jahrzehnt ...die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischen wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen - einen Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftstumm mit mehr und bessern Arbeitsplätzen und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu erziehen.“*

Hierzu gehört eine Politik, die *„den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft durch Förderung von Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der Informationsgesellschaft, sowie durch die Forcierung des Prozesses der Strukturreformen um Wettbewerbsfähigkeit und Innovationen zu stärken, unterstützt und für günstige Wachstumsaussichten über einen geeigneten makroökonomischen Police-Mix (??) sorgt.“*

Die Regierungen der Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, jedes Frühjahr im Rahmen des Europäische Rates Rechenschaft darüber abzugeben, wie weit diese Ziele bereits erreicht sind und welche Maßnahmen noch getroffen werden, um die Zielerreichung zu verbessern., Diese Berichterstattung erfolgt auf Basis

verschiedener Indikatoren, zu denen die Anhebung der Beschäftigungsquoten bis zum Jahr 2010 auf durchschnittlich 70 Prozent (bei den Frauen auf 60 Prozent und bei Ältern auf 30 Prozent) ebenso gehören wie die Umorientierung der öffentlichen Ausgaben auf Sach - und Humankapital.

Trotz der grundlegenden Bedeutung, die dem Verfassungsrecht für die Gleichberechtigung zukommt, ist sie im beruflichen Bereich vorwiegend durch EG-Bestimmungen umgesetzt worden. Dass die Rechtssprechung des EuGH bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung das nationale Verfassungsrecht an Bedeutung übertrifft,¹³ kann allerdings nur auf den ersten Blick verblüffen. Aufgrund des Umstandes, dass die Grundrechte nach der vorherrschende Lehre¹⁴ keine Drittwirkung besitzen, sondern ausschließlich den Staat in seiner Handlungsfreiheit einschränken, kann ein Grundrecht auf Gleichberechtigung außerhalb des öffentlichen Dienstes kaum Einfluss nehmen.

Verglichen damit waren die Möglichkeiten des EuGH, die Frauenpolitik der EU durch eine die Gleichberechtigung fördernde Rechtssprechung zu effektivieren, von vornherein viel günstiger. Die Kompetenz des EuGH zur Rechtsfortbildung auf der Basis der zugrunde liegenden Rechtsmaterie (primäres und sekundäres Gemeinschaftsrecht) eröffnet insoweit beträchtliche Möglichkeiten und wird auch als Mittel zur Verwirklichung einer umfassenderen Integration der Gemeinschaft eingesetzt.¹⁵

Da die Europäischen Gemeinschaften als Rechtsgebilde eigener Art ohne konkrete Vorläufer entstanden sind, waren sie weitgehend frei in der Bestimmung ihrer Rechtsgrundsätze und Prinzipien. Ohne die Notwendigkeit, sich fest gefügten Begriffs -und Verfassungstraditionen unterzuordnen, war eine stärkere Ausrichtung an Nützlichkeits- und Praktikabilitätsabwägungen möglich. Inwieweit Gemeinschaftsrecht etwa unmittelbare Wirkung auch für und zwischen einzelnen Bürgern erzeugen konnte, war hier keine Frage der Verfassungsdoktrin, sondern eine

¹³ Vgl. Sudhoff, JZ 1991, 751 (753), in: *Schlachter M.*, Wege zur Gleichberechtigung, Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten, München 1993, 97

¹⁴ Vgl. Sudhoff, JZ, Kap.2, 1, siehe ebenda, 97

¹⁵ Vgl. Ipsen, „Prozesscharakter des Gemeinschaftsrechts“, 1022; Die Rolle des EUGH bei der Entwicklung des Gemeinschaftsrechts betonen: *Dausies*, NZA 1986, Beil.3, 11, *Beutler, Bieber, Pipkorn, Streil* (1987), 213, ebenda: 97.

vorwiegend politische Entscheidung. Wenn Entscheidungen dabei entsprechend den jeweiligen Anforderungen des aktuellen Standes der Integration unterschiedlich ausfallen werden, ist darin kein “verfassungswidriger” Systembruch zu sehen, sondern im Gegenteil notwendige Anpassung.¹⁶

Daher kann man festhalten, dass das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben von Beginn an einen der tragenden Grundsätze der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaften darstellte. So z.B. das Prinzip “Gleicher Lohn für gleiche Arbeit”, das bereits Ende der 50er Jahre in Gestalt des Art 119 EWGV Eingang in das Primärrecht¹⁷ der EWG gefunden hatte.

Zu den relevanten Vorschriften in diesem Zusammenhang gehören

- die Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) - Lohngleichheitsrichtlinie.¹⁸
- die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) -Gleichbehandlungsrichtlinie;¹⁹
- die Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG);²⁰

Weiteres

- die Richtlinie des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der

¹⁶ Vgl. *Schlachter*, Wege zur Gleichberechtigung (Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten, München 1993, 97).

¹⁷ Vgl. *Herda*, Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der EU, in: *Floßman U.* (Hg.), Recht 63 (63f).

¹⁸ ABl, 19.2.1975, L 45/19.

¹⁹ ABl, 14.2.1976, L 39/40

²⁰ ABl, 10.1.1979, L 6/24

sozialen Sicherheit (86/378/EWG);²¹

- die Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung der Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft -ausüben sowie über den Mutterschutz (86/613/EWG) und die in den 90er Jahren erlassene;²²
- die Richtlinie des Rates vom 19.Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (92/85/EWG) ;²³
- die Richtlinie des Rates vom 3.Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (96/34/EG);²⁴
- die Richtlinie des Rates vom 15.Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (97/80/EG) ;²⁵
- Die Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1997 (97/81/EG) zu der von UNICE,CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit²⁶.

Dabei stellt sich die Frage, welchen Zweck verfolgen die EU - Antidiskriminierungsrichtlinien?

Der Zweck von EU Antidiskriminierungsrichtlinien ist die Schaffung eines allgemeinen rechtlichen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung und damit die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Sie hindern die Mitgliedstaaten nicht daran, für einen größeren Schutz vor Diskriminierung zu sorgen, als dies die Richtlinien verlangen. Bei der Umsetzung der Richtlinien dürfen die Mitgliedstaaten jedoch das Schutzniveau nicht unter den vorherigen Stand absenken. Die beiden Richtlinien schützen jeden Menschen im EU-Gebiet von Diskriminierung aus Gründen seiner Rasse, oder ethnischen Herkunft seiner

²¹ ABl , 12.8.1986 , L. 225/40; geändert durch RL 96/97/EG des Rates v 20.12.1996, Abl 17.2.1997, L 46/20

²² ABl 19.12.1986, L 359/56

²³ ABl 28.11.1992,L 348/1

²⁴ ABl 19.6.1996, L 145/4

²⁵ ABl 20.1.1998,L.14/6

²⁶ ABl 20.1.1998, L 14/9

Religion, oder einer Behinderung. Dies gilt auch für Personen, die selbst nicht Bürger eines Mitgliedsstaates sind.

Nach Art 6 Abs.1 der Gleichbehandlungsrichtlinie, die die Gleichbehandlung der Geschlechter regelt, haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, *“dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus der Richtlinien auf dem Gerichts- und /oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können”*.²⁷

Die Mitgliedstaaten haben im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des Art 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie entstandene Schaden, je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, tatsächlich und in einer dem erlittenen Schaden angemessenen Art und Weise geschehen muss. Eine Höchstgrenze darf nur für jene Fälle vorgesehen werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.²⁸

Viele Mitgliedstaaten haben mittlerweile Maßnahmen ergriffen, um ihr nationales Recht an die Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/778/EG), die Diskriminierung wegen der Religion, oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Ausbildung verbietet, anzupassen.

Richtlinien sind eine typisch völkerrechtliche Rechtssatzform, denn sie beruhen auf einem zweistufigen Rechtsetzungsverfahren. Ihr Ziel ist verbindlich, sie überlassen den Mitgliedstaaten jedoch die Wahl der Form und Mittel zur Umsetzung (Transformation) in nationales Recht (vgl. Art 189 Abs 3 EVG). Diese Umsetzung muss innerhalb der vorgegebenen Umsetzungsfrist erfolgen. Dabei haben die Mitgliedstaaten jene Form der Umsetzung zu wählen, die die praktische Wirksamkeit der Richtlinie am besten gewährleistet. Gefordert wird insbesondere eine rechtlich

²⁷ das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl 66/2004, das am 1.07.2004 in Kraft getreten ist, setzt die Gleichbehandlungsrichtlinie in das nationale österreichische Recht um.

²⁸ Tomandl /Schrammel, Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Wien 2005, 94

klare Transformation in verbindliche innerstaatliche Vorschriften, auf die sich Einzelpersonen vor Gericht berufen können.²⁹

Nach ständiger Rechtssprechung des EUGH handelt es sich beim Gemeinschaftsrecht um eine “neue Rechtsordnung” bzw. um eine Rechtsordnung “sui generis”. Dies ergibt sich aus einigen Besonderheiten, wie der unmittelbaren Anwendbarkeit und dem Anwendungsvorrang.³⁰

Die mit Abstand wichtigsten Rechtsakte im Sekundärrecht sind die so genannten Gleichbehandlungsrichtlinien. 1975, im “Jahr der Frau”, hatte die Kommission ein ausführliches Memorandum zur Gleichbehandlung erarbeitet, das einen sehr umfassenden Forderungskatalog enthielt. Aufgrund des Widerstandes mehrerer Staaten musste der Inhalt auf zunächst fünf getrennte Richtlinien aufgeteilt werden, die vom Rat auf Vorschlag der Kommission beginnend ab 1975 erlassen wurden.³¹

1.3. Gleichheitsrichtlinien

Die Gleichheitsrichtlinien sind die bedeutendsten Regelungsinstrumente des Europarechts auf dem Gebiet der Chancengleichheit.

Man kann dabei folgende Richtlinien unterscheiden:

I. Die Entgelttrichtlinie 1975 (75/117/EWG)

Die Richtlinie 75/117/EWG³² präzisiert Art 119 E(W) GV und erweitert ihn um das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit;

²⁹ Herda, Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der EU, in: Floßmann (Hg) , Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit, L.1997, 65

³⁰ Griller, Der Anwendungsvorrang des Eu- Rechts, Ecolects, 1996, 639, in: ebenda, 66

³¹ Herda , Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der EU, in Floßmann (Hg), Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit, L. 1997, 71

³² ABl 1975, L 45/19

II. Die Gleichbehandlungs- und Zugangsrichtlinie 1976 (76/207/EWG)

Die Richtlinie 76/207/EWG³³ dehnt den Gleichbehandlungsgrundsatz auf den Zugang zum Beruf, die Berufsausbildung, die Beförderung und die allgemeinen Arbeitsbedingungen aus;

III. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung 1979 (79/7/EWG)

Die Richtlinie 79/7/EWG³⁴ verbietet jede Ungleichbehandlung in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen, die Beitragspflicht, die Berechnung der Beiträge und Leistungen und der Zuschläge;

IV. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Rahmen der betrieblichen Sozialversicherung 1986 und 1997(86/378/EWG und 96/97/EG)

Die Richtlinie 86/378/EWG³⁵ erweitert den Gleichbehandlungsgrundsatz auf dem Gebiet der betrieblichen Sozialversicherungssysteme. Die Richtlinie 96/97/EG vom 20.12.1996³⁶ ändert die Richtlinie 86/378/EWG und soll Lücken in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit schließen.

IV. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung Selbständiger 1986.

Zur erwähnen ist weiteres die Richtlinie 86/613/EWG³⁷ zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erberbstätigkeit in der Landwirtschaft ausüben, sowie über den Mutterschutz;

VI. Die Mutterschutzrichtlinie 1992

Die Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur

³³ AB1 1976, L39/40

³⁴ AB1 1979, L 6/24

³⁵ AB1 1986 L 225/40

³⁶ AB1 1997 L 46/20

³⁷ AB1 1986 L 359/56

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen wurde auf Art 118 a EGV gestützt und sieht als Mindestvorschrift einen vierzehnwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor.³⁸

VII. Die Richtlinie zum Elternurlaub 1996 (96/34/EG)

Der Richtlinie 96/34/EG³⁹ zu der von den Europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP und EGB) geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub kommt eine wichtige Signalwirkung zu, weil die Kommission damit beabsichtigt, Frauen von der zur Zeit bestehenden einseitigen Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung zu entlasten und ein Umdenken bei der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung zu erreichen.

Nach Meinung von *Hellmer* sind im Bereich des Frauenrechts vor allem die folgenden Richtlinien⁴⁰ relevant:

RL 64/221 zur Koordinierung der Sondervorschriften für die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern, soweit sie aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit, oder Gesundheit gerechtfertigt sind;

RL 68/360 zur Aufhebung der Reise -und Aufenthaltsbeschränkungen für Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten und ihre familienangehörigen innerhalb der Gemeinschaft;

RL 75/117 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des Gleichen Entgelts für Männer und Frauen;

RL 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;

RL 79/7 zur Schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit;

RL 86/378 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit;

³⁸ *Eichinger*, Frauenarbeitsrecht im Überblick. Unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform, in Aichhorn, Frau und Recht, 1997, 39

³⁹ ABl 1996, L 145/4

⁴⁰ *Hellmer* (Hg), Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz und Sozialpolitik in der EU und im EWR (Loseblsg)-Anlagenband

RL 86/613 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz;

RL 90/364 über das Aufenthaltsrecht;

RL 90/365 über das Aufenthaltsrecht der aus dem Erwerbsleben aus geschiedenen Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätigen;

RL 90/366 über das Aufenthaltsrecht der Studenten;

RL 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Richtlinien sind verbindliches Recht und nicht, wie der Name vermuten lässt, unverbindliche politische Vorgaben. Normadressat ist aber allein der Mitgliedstaat, nicht seine BürgerInnen. Ziel einer Richtlinie ist die Verpflichtung des nationalen Gesetzgebers, ein den Vorgaben der Richtlinie entsprechendes nationales Gesetz zu schaffen bzw. bereits bestehende Gesetze entsprechend zu ändern. Dazu hat der Gesetzgeber im Allgemeinen eine bestimmte Frist einzuhalten, die am Ende jedes Richtlinien textes zu finden ist.⁴¹

Richtlinien finden sich daher für den (die Rechtspraktikerin in Österreich) “versteckt” hinter nationalen Vorschriften. Richtlinien als solche sind als Rechtsquelle für die Durchsetzung von Rechten gegenüber Privaten (z.B.: Arbeitgeber) jedoch nicht geeignet.⁴²

Eine Ausnahme besteht im öffentlichen Recht und im Recht des öffentlichen Dienstes. Nach der ständigen Rechtsprechung des EUGH⁴³ ist eine Richtlinie, die der Mitgliedstaat gar nicht oder nicht zeitgerecht umgesetzt hat, gegenüber staatlichen Stellen nach Ablauf der Frist unmittelbar anwendbar. Einzige Voraussetzung ist, dass die Bestimmung, welche unmittelbare Wirkung erzeugen soll, hinreichend genug bestimmt ist, um subjektive Rechte zu erzeugen. Für diese unmittelbare Wirkung von Richtlinien gegenüber, “dem Mitgliedstaat” ist der Begriff “öffentliche Stellen” sehr weit gefasst, denn bei “Mitgliedstaat” sind die Gesetzgeber des Bundes und der

⁴¹ Aichhorn, Frauen & Recht, Springer Wien New York, 1997, 259

⁴² Siehe ebenda, 259

⁴³ Grundlegend EUGH v 6.10.1970, Rs 9/70, Grad, Slg 1970, 825

Länder gemeint, das EG Recht kennt nur “den” Mitgliedstaat. Nach einem Urteil des EUGH⁴⁴ sind auch “verstaatliche” Unternehmen unter direktem staatlichen Einfluss erfasst, auch dann, wenn sie in einer privatrechtlichen Form geführt werden (z.B.: Versorgungsbetriebe).⁴⁵

1.4 Empfehlungen und Entschließungen

Die Gleichbehandlungsrichtlinien sind nicht die einzigen Rechtsakte im Europarecht. Auch Empfehlungen und Entschließungen spielen als „Soft Law“ eine bestimmte Rolle.

Empfehlungen und Entschließungen stellen jenen Bereich der Rechtsquellen des Europarechts iSd Art. 189 Abs. 4 EG-V dar, die keine subjektiven Rechte gewähren, weder gegenüber privaten noch gegenüber öffentlichen Stellen. Ihre Bedeutung für die Praxis ist eher politischer denn rechtlicher Natur.⁴⁶

Ihre Bedeutung liegt darin, dass alle einschlägigen Verordnungen, Richtlinien und, gemäß dem Grundsatz der europarechtskonformen Auslegung, auch das entsprechende österreichische Recht im Anlassfall unter Berücksichtigung von Empfehlungen zu interpretieren und anzuwenden sind.

Die wichtigsten Empfehlungen bzw Entschließungen im Frauenrecht sind:

- Empfehlung des Rates über den Zugang zur beruflichen Bildung;⁴⁷
- Schlussfolgerungen des Rates betreffend die berufliche Bildung von Frauen;⁴⁸
- Empfehlung der Kommission zur beruflichen Bildung der Frauen;⁴⁹

⁴⁴ EUGH, Urteil v 12.7.1990, Rs 188/89, Foster gg British Gas, Slg, 1990

⁴⁵ Aichhorn, Frauen & Recht, Springer Wien New York, 1997, 260

⁴⁶ Siehe ebenda, 262.

⁴⁷ AB I L 181 v 23.7.1993, 37.

⁴⁸ AB I C 178 v 7.7.1987, 3.

⁴⁹ AB I L 342 v 4.12.1987, 35.

- Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz;⁵⁰
- Erklärung des Rates zur Durchführung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, einschließlich des Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung;⁵¹
- Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung;⁵²
- Entschließung des Rates zur Wiedereingliederung und Späteingliederung von Frauen in das Berufsleben;⁵³
- Entschließung des Rates zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit;⁵⁴
Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungs- intensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union;⁵⁵
- Entschließung des Rates zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen;⁵⁶
- Zweite Entschließung des Rates zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen;⁵⁷
- Empfehlung des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen;⁵⁸
Entschließung des Rates zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen durch Maßnahmen der Europäischen Strukturfonds;⁵⁹

Im Vertrag von Amsterdam vom 18. Juni 1997, der am 1. Mai 1999 in Kraft getreten ist, betreffen die unten angeführten Vertragsbestimmungen direkt die

⁵⁰ ABI L 48 v 24.2.1992, 1

⁵¹ ABI C 27 v 4. 2. 1992, 16

⁵² ABI L 123 v 8.5.1992, 16

⁵³ ABI C 333 v 28.12.1988, 1

⁵⁴ ABI C 161 v 21.6.1984, 4

⁵⁵ ABI C 368 v 23.12.1994, 3

⁵⁶ ABI C 186 v 21.7.1982, 3

⁵⁷ ABI C 203 v 12.8.1986, 1

⁵⁸ ABI L 331 v 19.12.1984, 34

⁵⁹ ABI C 231 v 20.8.1994, 1

Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diese Bestimmungen gelten als Primärrecht und haben somit unmittelbar in Österreich Gültigkeit, da mit dem Staatsvertrag über den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union⁶⁰ der innerstaatliche Rechtsbestand ergänzt und verändert wurde. Die Bestimmungen des Amsterdamer Vertrages haben den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) in wesentlichen Punkten geändert und ergänzt.

Artikel 2 des EG-Vertrags lautet nunmehr:

Artikel 2: Aufgabe der Gemeinschaft ist es, „...ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ... Die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.“

Artikel 141 (Ex-Artikel 119 EG-Vertrag) lautet:

(1) Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund - oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienst Verhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

“Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,*
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.*

⁶⁰ BGBl 45/1995

(3) Der Rat beschließt... Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeit -und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.”

2. Der Beitrag des EuGH zur Chancengleichheit im Berufsleben

Die Rechtsprechung des EuGH spielt eine große Rolle für die Herstellung der Chancengleichheit im Berufsleben. Aus diesem Grund wird darauf im Folgenden näher eingegangen. Ich möchte darauf hinweisen, dass der EuGH eine sehr interessante Position zu Thema der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vertritt.

Die Judikatur des EuGH hat auch große Bedeutung für die Weiterentwicklung der Sozialpolitik in der EU.⁶¹

2.1. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Rechtsprechung des EuGH

Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH, liegt eine mittelbar geschlechtsbedingte Benachteiligung immer dann vor, wenn dem Anschein nach geschlechtsneutral formulierte Regelungen und Maßnahmen zu einem wesentlich höheren Anteil die Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen und nicht durch Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt werden können.⁶²

⁶¹ Eichinger, EU – Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien 1995, 39.

⁶² Beweislastrichtlinie, ABl 20.1.1998, L 14/6, in Art 2 erstmals eine „gesetzliche“ Definition von mittelbarer Diskriminierung enthält.

Vom Benachteiligungsverbot erfasst, werden sowohl der Bereich der Entgeltgleichheit iSd Art 141 EGV bzw. der RL 75/107/EWG als auch der durch die RL 76/207/EWG garantierte diskriminierungsfreie Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie die – ebenso in dieser Norm festgelegte – Gleichbehandlung bezüglich der sonstigen Arbeits- einschließlich der Entlassungsbedingungen.⁶³ Adressaten des Diskriminierungsverbotes sind, als Normadressaten der eben genannten Rechtsvorschriften, die nationalen Gesetzgeber des kollektiven Arbeitsrechts und die einzelnen ArbeitsgeberInnen.

Anders als die unmittelbare, direkt am Geschlecht anknüpfende Diskriminierung, die – zumindest weitgehend – als aus dem Rechtsbestand beseitigt angesehen werden kann, stellt die sog mittelbare Diskriminierung nach wie vor eines der aktuellsten Probleme im Diskurs um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben dar.⁶⁴

2.2. Die Judikatur des EuGH über die Geschlechtsdiskriminierung

Der EuGH vertritt in seiner Judikatur eine eigene Position zur Geschlechterdiskriminierung. Er setzt sich dabei primär mit der Problematik der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auseinander.

Die Judikatur des EuGH zur mittelbar geschlechtsbezogenen Diskriminierung⁶⁵ hat einen arbeitsrechtlichen und einen sozialrechtlichen Zweig.⁶⁶

In seiner bisherigen Judikatur zum Problemkreis der mittelbaren Diskriminierung hatte der EuGH va über Fälle geschlechtsbezogener Benachteiligung von Teilzeit - und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Entgeltbereich zu entscheiden. So wurden etwa – unter der Voraussetzung der überwiegenden nachteiligen Betroffenheit eines Geschlechts und des Fehlens

⁶³ Vgl dazu unter XII. B., und XII.D.

⁶⁴ *Wolfsgruber*, Gleichbehandlung und Frauenförderung im Arbeitsleben, Eine rechtshistorisch fundierte Untersuchung, Linz 2000

⁶⁵ *Gruber*, Betriebspensionen und Gleichbehandlung- Neues vom EuGH, *ecolex* 1995, 273 ff, *Kirschbaum*, neues zur Gleichbehandlung der Geschlechter bei Betriebspensionen.: in *Eichinger J.*, EU-Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien 1995, 40

⁶⁶ Dieser stützt sich auf Art 4 der RL 79/7/EWG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der sozialen Sicherheit. Näheres bei *Bieback*, Mittelbare Diskriminierung der Frauen im Sozialrecht, *ZIAs* 1990, 1 ff.

entsprechender Rechtfertigungsgründe – als mittelbare Diskriminierung angesehen: die Auszahlung eines geringeren Stundenlohnes an teilzeitbeschäftigte⁶⁷, der Ausschluss teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vom Anspruch auf Leistungen aus einem System betrieblicher Altersvorsorge⁶⁸, die Ausklammerung teilzeitbeschäftigter vom Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall⁶⁹ bzw. vom Anspruch auf Bezug eines Übergangsgeldes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁷⁰ sowie der Ausschluss geringfügig Beschäftigter von der Gewährung einer Weihnachtsremuneration⁷¹.

Die hier interessierende arbeitsrechtliche Judikatur geht zurück auf die Rs „Jenkins/Kingsgate“ aus 1981⁷² und „Bilka/Weber v. Hartz“ aus 1986.⁷³ In beiden Fällen ging es um die Benachteiligung teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Im ersten Fall erhielten sie einen geringeren Stundenlohn, im zweiten Fall wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert. Der jeweils hohe Frauenanteil unter den benachteiligten Teilzeitbeschäftigten veranlasste den EuGH dazu, in beiden Fällen eine mittelbare Diskriminierung von Frauen zu bejahen⁷⁴.

Der arbeitsrechtliche Zweig der EuGH-Judikatur zur mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts⁷⁵ wurde, wie bereits erwähnt, durch das Urteil in der Rs „Jenkins/Kingsgate“⁷⁶ aus 1981 begründet. Dieser Ausgangsfall ist insoweit symptomatisch für die Folgejudikatur als es sich wie in den übrigen mittlerweile

⁶⁷ Vgl EuGH 31.1.1981, Rs 96/80, „Jenkins“, Slg 1981, 911=NJW 1981,2639

⁶⁸ Vgl EuGH 13.7.1989, Rs 171/88, „Bilka“ Slg 1986,1607=BB 1996, 1509.Vgl ebenso das –sich der Rechtsmeinung des EuGH anschließende – Urteil des BAG v 14.10.1986, 3 AZR 66/33=BB 1987, 829 sowie die Stellungnahme von Pfarr, Mittelbare Diskriminierung von Frauen, NZA 1986, 585. Ebenso 10.2.2000, Rs C-50796, „Schröder“ und 16.5.2000, RsC-78/98, „Preston“ .in : Wolfgruber C., Gleichbehandlung und Frauenförderung im Arbeitsleben, Eine Rechtshistorisch fundierte Untersuchung, Linz 2000, .202

⁶⁹ Vgl EuGH 13.7.1989,Rs 171/88, „Rinner - Kühn“, Slg 1989, 2753=BB 1989, 2114. die kritischen Beiträge von Buchner, Die Rolle des europäischen Gerichtshofs bei der Entwicklung des Arbeitsrechts, ZfA 1993, 297 (324f).

⁷⁰ Vgl EuGH 27.6.1990, Rs C – 33/89, „Kowalska“, Slg 1990. I-2591

⁷¹ EuGH 9.9. 1999, Rs C-281/97, „Krüger“, Slg 1999, I-5127=ARD 5062/1/99=NZA 1999, 1151=ZAS 1999, 48.

⁷² EuGH 31.3.1981, Rs 96/80, „Jenkins/Kingsgate“, Slg 1981, 911 ff. dazu Eichinger, Rechtsfragen 32 ff mwN.

⁷³ EuGh 13.5.1986,Rs 170/84, „Bilka/Weber v. hartz“, Slg 1986, 1607ff. dazu Eichinger, Rechtsfragen 34 ffwN.

⁷⁴ Eichinger, EU- Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien 1995, 40.

⁷⁵ Vgl Buchner, die Rolle des Europäischen Gerichtshofs bei der Entwicklung des Arbeitsrechts, ZfA 1993, 279ff (321ff).

⁷⁶ EuGH 31.3.1981, Rs 96/80, „Jenkins/Kingate“, Slg 1981, 911ff.

entschiedenen Rechtsachen um eine mittelbare Lohndiskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen handelte. Konkret wurden im Anlassfall *Jenkins* die teilzeitbeschäftigten AN trotz gleicher Arbeit nach einem um 10% geringeren Stundenlohnsatz entlohnt als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen und Kolleginnen⁷⁷. Im *Jenkins*-Urteil hat der EuGH nahezu alle bis heute aus seiner Sicht für den Tatbestand einer mittelbaren Frauendiskriminierung relevanten Gesichtspunkte angesprochen. Sämtliche Folgeurteile lassen sich auf die in der Rs *Jenkins* aufgestellten Grundsätze zurückführen.⁷⁸

Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen schließt die Entlassung einer Arbeitnehmerin aus, die auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, um zunächst eine andere Arbeitnehmerin während deren Mutterschaftsurlaubs zu vertreten, und die diese Vertretung nicht gewährleisten kann, weil sie selbst kurz nach ihrer Einstellung schwanger wird.⁷⁹

Zum einen stellt nämlich die Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar und zum anderen kann die Situation einer Frau, die wegen einer Schwangerschaft, die sich ganz kurze Zeit nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags herausstellt, unfähig ist, die Aufgabe zu erfüllen für die sie eingestellt wurde, nicht mit der Situation eines Mannes verglichen werden kann, der aus medizinischen oder anderen Gründen hierzu ebenfalls unfähig ist. Der Zustand der Schwangerschaft nicht mit einem krankhaften Zustand gleichgestellt werden und die Entlassung einer schwangeren Frau erst recht nicht mit ihrer Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Arbeitsvertrages begründet werden. Der durch das Gemeinschaftsrecht gewährleistete Schutz für schwangere Frauen kann nicht von der Frage abhängen, ob die Anwesenheit der Betroffenen in dem ihrer Mutterschaft entsprechenden Zeitraum

⁷⁷ *Eichinger*, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung -Sexuelle Belästigungs-Beweislastverteilung, Wien 1993.

⁷⁸ Siehe ebenda, 34.

⁷⁹ EuGH, AZ Rs C-32793, Urteil vom 14.07.94.

für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens unerlässlich ist, da sonst den Bestimmungen der Richtlinie ihre praktische Wirksamkeit genommen würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Vorschrift zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, diese aber für die Personen eines Geschlechtes wesentlich nachteiligere Wirkungen entfaltet als für die Personen des anderen Geschlechtes und wenn diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle beruhen.

Nach der Rechtssprechung des EuGH handelt es sich bei dem mittelbaren Diskriminierungsverbot um ein relatives Verbot, d.h. dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Rechtfertigung der geschlechtsbezogenen Differenzierung möglich ist. Durch diese Rechtfertigungsmöglichkeit unterscheidet sich das mittelbare Diskriminierungsverbot wesentlich vom unmittelbaren Diskriminierungsverbot. Bei diesem ist unklar, ob es als absolutes Differenzierungsverbot zu verstehen ist, das im Prinzip keinerlei Ausnahmen zulässt. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts kann nämlich ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn geschlechtsspezifische Gründe im Zusammenhang mit Schwangerschaft und/oder Mutterschaft eine verschiedenartige Regelung besonders gebieten.⁸⁰

Ich möchte hervorheben, dass der Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschiedlich Literatur (theoretisch) anders dargestellt wird, als in der Rechtssprechung des EuGH.

2.2.1. Der Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung in der Rechtsprechung des EuGH

Die umfassenden gesetzgeberischen Bemühungen der Europäischen Gemeinschaft und die weit vorangeschrittene Rechtssprechung des EuGH auf diesem Gebiet verleiten oftmals zu dem Schluss, die Organe der Europäischen Gemeinschaften seien besonders frauenfreundlich.⁸¹

⁸⁰ *Hohnerlein*, Rentenformen in Europa und Gleichstellung von Männern und Frauen, in: http://www.forum.mpg.de/archiv/20030526/docs/rentenreform_in_europa.rtf.

⁸¹ *Krimphove*, Europäisches Arbeitsrecht, München, 1996, 143.

Dieter Krimphove nimmt die Einteilung der geschlechtsbezogenen Diskriminierungen in die beiden Erscheinungsformen der unmittelbaren Diskriminierungen und der mittelbaren Diskriminierungen folgendermaßen vor:⁸²

- Bei den unmittelbaren Diskriminierungen erfolgen die den einzelnen Arbeitnehmer belastenden Ungleichbehandlungen allein auf Grund seines Geschlechts,
- demgegenüber knüpft die mittelbare Diskriminierung zunächst an objektive und damit unverdächtige Tatbestände an. Diese an sich unverdächtigen Fakten erhalten jedoch ihren Aspekt der Diskriminierung dadurch, dass nur eine Gruppe von Arbeitnehmern „geschlechtsspezifisch“ davon belastend betroffen ist. Beispielsfall einer mittelbaren Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer ist die Teilzeitarbeit.

Die Rechtssprechung des EuGH hat aktuell noch keine fest umrissenen Grenzen zur inhaltlichen Bestimmung einer mittelbaren Diskriminierung festgelegt.

*„Aus dem Grund ist die so genannte mittelbare Diskriminierung ein Einfallstor vielerlei Klagen wegen angeblicher Diskriminierung. Dieser Umstand führt vor allem bei den Arbeitgebern in Europa zu erheblicher Rechtsunsicherheit“.*⁸³

z.B. Gemäß Art. 119 EG-V, „Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen“.⁸⁴

Die Entgeltgleichheit nahm der Europäische Gesetzgeber mit Art. 119 EG-V in das Primärrecht auf. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltgleichheit gilt nicht nur vertikal gegenüber dem Staat seinen Behörden und Gerichten,⁸⁵

⁸² Siehe, ebenda, 143.

⁸³ Krimphover, Europäisches Arbeitsrecht, München 1996, 144

⁸⁴ ABl. 1975, Nr. L 45; 19.

Er besteht ebenso horizontal, also im Verhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber.⁸⁶ Ich möchte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass eine geschlechtsbezogene Diskriminierung im Rahmen der Entgeltgewährung nicht nur in einer zukünftigen Zahlung eines gleichen Entgelts besteht, sondern der Arbeitgeber auch zur Nachzahlung von Restbeträgen an den Arbeitnehmer verpflichtet werden kann.

2.2.2. Die mittelbare Geschlechtsdiskriminierung

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist ein strittiges Thema in der juristischen Literatur. Es gibt keine einzige Definition des Begriffs der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung.

Man muss schon eingangs zu bedenken geben, dass der Begriff der mittelbaren Diskriminierung sehr schwer zu definieren ist. Auch Art. 2 Abs. 1 Richtlinien 76/207/ EWG definiert den Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ nicht. In der österreichischen und deutschen juristischen Literatur wird keine einheitliche Definition vertreten. Sie wird daher im Wesentlichen durch die an Umfang zunehmende Rechtsprechung des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung bestimmt.⁸⁷

Nach Ansicht des EuGH liegt der Tatbestand mittelbar geschlechtsbezogener Diskriminierung nämlich dann vor, wenn Regelungen oder Maßnahmen getroffen werden, die nicht direkt auf der Geschlechtszugehörigkeit, sondern auf anderen Unterscheidungskriterien beruhen, in ihren praktischen Auswirkungen jedoch zur weitaus überwiegenden Benachteiligung der Angehörigen eines Geschlechts führen.⁸⁸

⁸⁵ EuGH v. 8. 4. 1976 (Rs.43/75) Gabrielle Defrenne gegen Societe anonyme belge de navigation aeriennne, Sabena, Slg. 1976, 455.

⁸⁶ EuGH v. 15.6.1978 (Rs 149/77).

⁸⁷ Vgl. *Langenfeld*, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, Baden-Baden 1990, 212 ff.

⁸⁸ *Eichinger*, EU-Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien 1995, 41.

Die Rechtssprechung des EuGH bezeichnet eine Diskriminierung dann als mittelbar, wenn die Verhaltensweisen (Maßnahmen) des Arbeitgebers isoliert betrachtet keine Diskriminierung darstellen, wegen der besonderen Umstände de facto aber zu einer solchen diskriminierenden Behandlung führen. Solche „besonderen Umstände“ liegen in erster Linie in der Zugehörigkeit nur einer Gruppe zu dem belasteten Personenkreis: beispielsweise gehören vornehmlich Frauen der an sich unverdächtigen Arbeitsform der Teilzeitarbeit an.⁸⁹

Eine mittelbare Diskriminierung könne nur dann vorliegen, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt seien und daher durch die Differenzierung überwiegend benachteiligt würden. Eine Diskriminierung scheide jedoch aus, wenn die lohnpolitische Maßnahme einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens diene und dafür geeignet und erforderlich sei.⁹⁰

Aufs diesem Grund geht der EuGH von einer „mittelbaren Diskriminierung der Frauen“ dann aus, wenn *„die Regelung zwar neutral gefasst ist, jedoch tatsächlich prozentual erheblich mehr Frauen als Männer benachteiligt“*.⁹¹ Gemäß Art. 5 des Richtlinienvorschlages liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn *„eine ihrem Wortlaut nach neutrale Vorschrift ein Kriterium oder ein Verfahren enthält, das für die Person eines Geschlechts, insbesondere wegen des Bezugs auf den Ehe- und Familienstand, tatsächlich eine unverhältnismäßige Wirkung hat, ..., die in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht der betroffenen Person stehen.“*⁹²

Hier sieht man deutlich, dass Art. 5 des Richtlinienvorschlages den Begriff der mittelbarer Diskriminierung in Hinsicht der Ehe- und Familien erklärt. Daraus ergibt sich aber noch keine ausreichende Definition mittelbarer Diskriminierung.

Auch *Eichinger* sieht „eine nähere Begriffsdefinition durch die österreichische Lehre und Rechtsprechung. bislang nicht gegeben. Es muss daher *„auf die insoweit für den europäischen Bereich richtungsweisende Judikatur des EuGH und die im*

⁸⁹ Vgl. *Krimphove*, Europäisches Arbeitsrecht, München 1996, 159.

⁹⁰ *Eichinger*, Die Frau im Arbeitsrecht, Wien 1991, 55.

⁹¹ EuGH v. 13.7.1989 (Rs. 171/88) Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Gebäudereinigung GmbH, Slg. 1989, 2743, Rn. 12.

⁹² ABl. V. 5.7.1988, Nr. C 176, .5.

*wesentlichen daran anknüpfenden Stellungnahmen der dt. Judikatur und Lehre zurückgegriffen werden“.*⁹³

Das Institut der mittelbaren Diskriminierung erfuhr seine Ausgestaltung im Wege zahlenmäßig fortlaufend ansteigender EuGH-Entscheidungen.⁹⁴ Die Rechtssprechung des EuGH zu diesem Problemkreis ist bis heute dynamisch und in manchen Detailfragen uneinheitlich geblieben.⁹⁵

Deswegen bleibt bis heute die Frage mittelbare Diskriminierung ein strittiges Thema in der österreichischen und deutschen arbeitsrechtlichen Literatur.

Der EuGH hat die mittelbare Diskriminierung in anhand zweier Themenbereich erklärt:

- a) Ehe-und Familienstandsspezifische mittelbare Diskriminierungen;
- b) Teilzeitarbeit.

Dies wirft die Frage auf, ob auch im Zuge der Regelung des Entgeltanspruchs der Arbeitnehmer mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auftreten können. Der Beantwortung dieser Frage widmet sich der folgende Gliederungspunkt.

2.3. Entgelt

Die Gestaltung der Regelungen über das Arbeitsentgelt birgt eine große Gefahr für die Entstehung mittelbarer Diskriminierung. Es ist daher meiner Meinung nach zweckmäßig, sich mit diesem Teilbereich arbeitsrechtlicher Regelungen näher zu befassen.

⁹³ Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht, Wien 1991, 54.

⁹⁴ Langenfeld, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, Baden-Baden 1990, 212 ff.

⁹⁵ Vgl. Hannau/Preis, Zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, ZfA 1988, 177ff.

Die mittelbare oder indirekte Diskriminierung beim Arbeitsentgelt ist schwer aufzudecken, da es den Tarifverträgen, betrieblichen und gesetzlichen Regelungen oder Arbeitsverträgen nicht auf den ersten Blick anzusehen ist, ob sie im Ergebnis Frauen hinsichtlich des Entgelts aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligen. Einen wichtigen Hinweis darauf, wo mit der Suche nach allfälligen diskriminierenden Regelungen begonnen werden sollte und wie bei der Suche systematisch vorgegangen werden könnte, gibt die Richtlinie 97/80/EG vom 15.12.1997, die auch den Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ definiert. Eine solche liegt vor, wenn dem Anschein nach „neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“ (Art.2, Abs. 2).⁹⁶

Wir müssen uns bei der Suche nach möglichen diskriminierenden Regelungsinhalten also sämtliche „Vorschriften, Kriterien und Verfahren“ durch die die Höhe und Struktur der Arbeitsentgelte bestimmt wird, genauer ansehen. Das Problem besteht dabei darin, dass sie „dem Anschein nach neutral“ sind, d.h. das Geschlecht ist kein offenes, sondern ein heimliches Kriterium bei der Bestimmung und Differenzierung der Arbeitsentgelte. Aufzuspüren sind demnach in Tarifverträge, betriebliche oder individuelle Vereinbarungen aufgenommene diskriminierende (Ab-) Wertungen über Tätigkeiten und Leistungen, die überwiegend von Frauen erbracht werden – die der SekräterInnen, ErzieherInnen, AltenpflegerInnen, ReinigerInnen usw. Diese treten erst dann zu Tage, wenn man die – oftmals nicht einmal beabsichtigte – Wirkung dieser Vorschriften, Kriterien und verfahren überprüft.⁹⁷

Das Geschlecht ist also de jure kein offenes Kriterium, aber de facto ein heimliches Kriterium bei der Bestimmung und Differenzierung der Arbeitsentgelte.

2.3.1. Begriffsbestimmung

Der Begriff des „Entgelts“ wird in den hier maßgeblichen europarechtlichen Regelungen nicht definiert. Entsprechend dem Auslegungsmonopol des EuGH, das

⁹⁶ Tondorf, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ursachen der Benachteiligungen von Frauen beim Arbeitsentgelt, in: Edeltraud R./ Buchinger/ Gschwandtner/ Meggeneder (Hrsg.), Gleiches Lohn für gleichwertige Arbeit, Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München und Mering, 2002, 23.

⁹⁷ Siehe, ebenda, 24.

diesem auf dem Gebiet des Europarechts zukommt, hat daher der OGH mit Beschluss vom 22.5.2002, 9 ObA 178701 v ein anhängiges Verfahren unterbrochen und dem EuGH die Frage nach der konkreten Definition des Begriffes „Entgelt“ im Sinne der europarechtlichen Bestimmungen über die Gleichstellung der Geschlechter zur Vorabentscheidung vorgelegt.⁹⁸

- Der EuGH hatte sich anlässlich dieser Vorabentscheidung mit den folgenden beiden Fragen auseinanderzusetzen: „Ist der Begriff des Entgeltes in Art 141 EG sowie Art 1 der RL 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen vom 10.2.1975 (ABl Nr. L 45 vom 19.2.1975) dahin auszulegen, dass er auch allgemein geltende gesetzliche Regelungen wie jene des § 8 des Bundesgesetzes über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst einberufene oder zum Zivildienst zugewiesene AN (APSG) umfasst, bei denen aus öffentlichen Interessen Dienstzeiten im Rahmen der dort definierten Bereiche der Erfüllung öffentlicher Aufgaben, während deren die Erfüllung privater Dienstverrichtungen regelmäßig nicht möglich ist, für die nach der Dauer privater Dienstverhältnisse berechneten arbeitsrechtlichen Ansprüche heranzuziehen sind?“
- „Ist Art 141 EG sowie Art 1 der RL 75/117/EWG dahin auszulegen, dass unter dem Aspekt des gleichen Entgeltes die Gruppe der von § 8 APSG erfassen AN (Gruppe A) bei einem Entgeltsystem, das im wesentlichen auf Grund der Betriebstreue in der Vergangenheit den AN zur Überbrückung bei einer konkreten Beendigung, die nicht vom AN ohne wichtigen Grund ausgeht oder von diesem verschuldet wurde, gestaffelt nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung zuerkennt, wobei den einzelnen Zeitperioden der Dauer des Dienstverhältnisses durchaus eigenständiger Charakter zukommt und den Ausschluss von Karenzierungszeiten zulässt, wenn diese Karenzierung aus Gründen im Interesse des AN und über dessen Initiative erfolgt und diese Gründe keinen wichtigen Grund darstellen, der den AN selbst zur abfertigungswahrenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen wurde, vergleichbar ist mit der Gruppe der ANinnen, die sich unter Inanspruchnahme der Regelungen des § 15 MSchG entschließen, nach Ablauf des regelmäßig 16-wöchigen.

⁹⁸ Klaus, Anrechnung eines Mutter-/ Vaterschaftskarenzurlaubes für die Höhe der Abfertigung- der EuGH ist nun am Wort! In: Das Recht der Arbeit , Inhaltsverzeichnis 2003, 75

„Mutterschaftsurlaubes“ zur Betreuung ihres Kindes einen Karenzurlaub („Erziehungsurlaub“) unter Entfall der laufenden Bezüge bis- maximal – zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zu nehmen (Gruppe B).“⁹⁹

In diesem Sinne, hat die „Entgeltgleichheit“ eine zentrale Bedeutung in der juristischen Literatur und in der EuGH Rechtsprechung.

2.3.2. Die Bedeutung der Entgeltgleichheit

Betrachtet man f die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern , so erkennt man rasch als Grund dieser Unterschiede den Umstand, dass Frauen auf unteren und mittleren Hierarchieebenen sowie in Wirtschaftszweigen mit niedrigem Verdienstniveau beschäftigt sind, oder durch Kindererziehungszeiten ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Es stellt sich daher die interessante Frage, warum Berufe oder Wirtschaftszweige, in denen überwiegend Frauen arbeiten, so niedrig bezahlt werden, bzw warum Frauen, die gleich hoch qualifiziert sind wie ihren männlichen Kollegen, überwiegend nur auf niedrigeren Hierarchieebenen tätig werden? Meiner Meinung nach gibt es keine eindeutige Antwort auf diese Frage.

Bei der Forderung nach Gleichheit des Entgelts geht es um nichts anderes als die Durchsetzung von „Gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit“, im Sinne: einer „diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten“. Unterzieht man die von Männern einerseits und von Frauen andererseits erbrachten Tätigkeiten einem wertenden Vergleich, so sind in diesen Vergleich nicht nur gleichartige Tätigkeiten einzubeziehen, sondern auch verschiedenartige, sofern es sich dennoch um gleichwertige Tätigkeiten handelt. Ein sachlicher, objektiv nachvollziehbarer Grund für eine unterschiedliche Behandlung der Verrichtung gleichwertiger Arbeit und gleicher Tätigkeit durch Angehörige unterschiedlicher Geschlechter ist meines Erachtens nach jedenfalls nicht ersichtlich.

Gemäß Art. 1 der Richtlinie 75/117/EWG umfasst der Begriff der Entgeltgleichheit *„die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf*

⁹⁹ Siehe, ebenda, 75-76.

*sämtliche Entgeltbestandteile und - Bedingungen, bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“.*¹⁰⁰

Unter dem Begriff „Entgelt“ sind dabei, *„die üblichen Grund -und Mindestlöhne und- Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar, oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt“.*¹⁰¹

Der Entgeltsbegriff schließt also auch sämtliche zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers, die er neben den regulären Gehaltszahlungen erbringt, wie Zulagen¹⁰², Vergünstigungen oder Gratifikationen mit ein. So beschäftigte sich der EuGH in seiner Rechtsprechung beispielsweise mit der Beurteilung der Zulässigkeit diskriminierender Regelungen im Zusammenhang mit Reisevergünstigungen.

*„Die British Rail Engineering Ltd. Gewährte ihren ausgeschiedenen Mitarbeitern diverse Reisevergünstigungen. Während die männlichen ehemaligen Arbeitnehmer (weiterhin) die Vergünstigungen auch für ihre Angehörigen erhalten, entfallen im Ruhestand weiblicher Arbeitnehmer die Vergünstigungen für deren Familienangehörigen.“*¹⁰³

Obschon die hier in Frage stehende Vergünstigung erst nach Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis anfiel, sah der Gerichtshof in der Gewährung der Reisevergünstigung einen geldwerten Vorteil im Sinne von „Entgelt“ gemäß Art. 119 EG-V. Die ungleiche Einbeziehung von Angehörigen in die Vergünstigung stellte eine nach Art. 119 EG –V unzulässige „Entgelt-Diskriminierung“ dar.

Unumstritten ist, dass der Entgeltbegriff auch Vergünstigungen umfasst, wie z. B. das Zurverfügungstellen eines Dienstwagens, die Gewährung von Reisevergünstigungen,¹⁰⁴ Entschädigungen, die bei Entlassungen wegen

¹⁰⁰ Die Richtlinie 75/1177EWG, Abl, 1975, Nr. L 45, 20.

¹⁰¹ Schulte, in Lenz (Hrsg.), EG – Handbuch, Recht im Binnenmarkt, 466.

¹⁰² EuGH v. 7.6. 1972 (Rs.20/71); EuGH v. 20.2.1975 (Rs.21/74).

¹⁰³ EuGH v. 9.2.1982 (Rs. 12/81), Eileen Garland gegen British Rail Engineering Ltd., Slg. 1982, 359

¹⁰⁴ EuGH, Urt v. 9.2.1982, Rs 12/81

Arbeitsmangels gezahlt werden,¹⁰⁵ sowie Übergangsgelder, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden.¹⁰⁶

2.3.3. Beispiele aus der Judikatur

Im Anschluss an die oben dargestellte theoretische Analyse der Judikatur des EuGH über Geschlechtsdiskriminierung, möchte ich die Rechtsansichten des EuGH noch an einigen weiteren sehr interessanten Fällen veranschaulichen. a) Diskriminierung in Bezug auf arbeitsrechtliche Rechtspositionen

„Die vormals belgische Staatsangehörige Frau Ariola erhielt durch die Heirat eines Italieners dessen italienische Staatsangehörigkeit. Damit verlor sie an ihrem Arbeitsplatz in Italien ihren bisherigen Status als „Ausländerin“ und konnte dort keine „Auslandszulage“ mehr beziehen.“¹⁰⁷

Der EuGH sah darin eine unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frau Ariola.

b) Diskriminierung von Arbeitnehmern in Teilzeitarbeitsverhältnissen

„Frau Jenkins arbeitete als Teilzeitarbeitnehmerin bei der Firma Kingsgate. In Teilzeitbeschäftigungen arbeiten überwiegend nur weibliche Arbeitnehmer. Frau Jenkins bezog – wie alle Teilzeitbeschäftigten – einen, im Vergleich zu ihren meist männlichen „Vollzeit-Kollegen“, 10% niedrigen Stundenlohn.“¹⁰⁸

Der EuGH sah hier ein „indirektes“ Mittel einer unzulässigen Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer.

„Art 119 EG-V erfasst nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH nicht nur die „unmittelbar Diskriminierung“, sondern auch die so genannte „mittelbare Diskriminierung“. Der Begriff meint jene Unterscheidung aufgrund des Geschlechts, die nicht ausdrücklich zwischen Männern und Frauen getroffen wird, aber im Effekt

¹⁰⁵ EuGH, Urt v. 17.5.1990, Rs. C-262/88, Slg. 1990 I, 1889 ff. (1949, Tz.13,14)-Barber

¹⁰⁶ EuGH, Urt v. 16.2.1982, Rs. 19/81, Slg. 1982, 555 ff (577) - Burton

¹⁰⁷ EuGH v. 20.2.1975 (Rs. 21/74) Jeanne Ariola gegen Kommission Europäischer Gemeinschaften, Slg. 1975, 221

¹⁰⁸ EuGH v. 31.3.1981 (Rs. 96/80) J.P. Jenkins gegen Kingsgate (Clothing Produktion), Ltd., 1981, 911

ein Geschlecht, meist die Frauen, negativ betrifft. Erfasst sind alle Unterscheidungen zwischen Gruppen innerhalb der Belegschaft, wenn die benachteiligte Gruppe überwiegend oder ausschließlich einem Geschlecht angehört.“¹⁰⁹

Das Verbot der „mittelbaren Diskriminierung“ in Art 119 EG-V wurde durch den Erlass des Gleichbehandlungsgesetzes in das österreichische nationale Recht umgesetzt. Über den Grundsatz der „EG-konformen“ Auslegung nationaler Rechtsvorschriften ist die Rechtsprechung des EuGH im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes daher auch für Rechtsanwenderinnen in Österreich von Bedeutung.¹¹⁰

Es ist dabei aber zu bedenken, dass der Begriff „Diskriminierung“ ein sehr vielschichtiger Begriff ist. Er hat sowohl in die völkerrechtlichen Rechtsakte, insbesondere in die Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften als auch in die nationalen verfassungsrechtlichen Bestimmungen Eingang gefunden. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist dabei nur eine Art von Diskriminierung.

Der nationale österreichische Gesetzgeber sieht ebenfalls nur eine allgemeine, relative Definition der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Die Begriffselemente ergeben sich materiell aus dem Diskriminierungsverbot des § 2 Gleichbehandlungsgesetz. „Dieses statuiert allgemein, dass niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf, und ist ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 879 ABGB.“¹¹¹

¹⁰⁹ Kirschbaum, Frauen und EG-Recht, in: Aichhorn U. (Hrsg.), Frauen & Recht, Springer Wien New York, 1997, 268.

¹¹⁰ Siehe, ebenda, 270.

¹¹¹ Bei/Novak, Das Gleichbehandlungsgesetz, in: Aichhorn (Hrsg.), Frauen & Recht, Springer Wien New York, 1997, 92.

3. Gleichbehandlung der Geschlechter in Österreich (besonders im Arbeitsleben)

Als Verfasserin möchte ich verdeutlichen, das Österreich als EU Land im Vergleich zu anderen EU Ländern, im Bereich der Geschlechtergleichstellung sehr vorangeschritten und als Vergleichsland sehr interessant ist. Welche spezifischen Merkmale hat Österreichs im Bereich der Geschlechter Gleichstellung?

In Österreich sind zahlreiche Frauen- und Geschlechterforschungsinstitute präsent. Diese Institutionen erforschen und befassen sich mit Frauen- und Geschlechtsproblemen. Für eine aktive Gleichstellungsarbeit benötigt jedes Land ähnlich viele Forschungsinstitute wie Österreich. Das ist jedoch selten der Fall, was soviel bedeutet dass in diesen Ländern viele Probleme existieren und unbehandelt sind, da keine offizielle Institution sich mit diesen befasst.

Selbstverständlich bestehen auch in Österreich Mängeln und Probleme im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung, jedoch sind diese im Vergleich zu Entwicklungsländern relativ gering. Meiner Überzeugung nach ist das Problem der Gleichstellung von Männern und Frauen, in Österreich, auf dem rechtlichen Gebiet bereits gelöst. Es gibt Rechtsquellen, welche die Gleichbehandlungsfragen regeln.

In Entwicklungsländern besteht zumeist keine genügend starke juristische Basis in Bezug auf Gleichstellungsfragen. Wenn aber eine juristische Basis nicht vorhanden ist, kann man da noch über Chancengleichheit sprechen. So gesehen wäre eine Diskussion über die Gleichberechtigung eher nutzlos.

Ich möchte erwähnen, dass das juristische- und politische Bewusstsein der Menschen, besonders jener der Frauen in Entwicklungsländern genügend emanzipiert sein muss damit sie ein Rechtsbewusstsein entwickeln, und sich über ihre Rechte informieren. Erst dann können sie nach deren Geltungmachung verlangen. Wenn Frauen aber nicht begreifen, dass eine Handlung in Bezug zu ihnen

unrecht lief und diese als solches still akzeptieren, dann kann man ebenfalls schwer über die Gleichbehandlung reden.

Das Rechtsbewusstsein der Frauen im Industrieland Österreich unterscheidet sich von den der Frauen in Entwicklungsländern. In Österreich sind Frauen über Rechte informiert und können ihre Geltungsmachung verlangen. Hier kämpfen Frauen selbst um ihre Rechte. Niemand wird das statt ihnen tun. Die Entwicklung des Rechtsbewusstseins einer Gesellschaft benötigt aber seine Zeit.

3.1. Geschlechterbegriff - Sex und Gender

Was versteht man unter dem Begriff der des Geschlechts in Österreich? Wie definiert die österreichische Frauen erforschende Literatur diesen Begriff?

3.1.1. Das „soziale“ Geschlecht

Der Begriff „Geschlecht“ war in Österreich, sowohl in der Juristischen- als auch in der sozialen Wissenschaft, stets ein Streitbegriff.

Was bedeutet Geschlecht?

Nach der biologischen Definition verstehen wir unter dem Geschlecht, die Unterteilung zweier Lebewesen der gleichen Art, in Bezug auf Fortpflanzung.

Nach der sozialen Definition versteht man unter Geschlecht das soziale Geschlecht, wonach Männer und Frauen unterschieden werden.

Dort wo der Begriff im Zusammenhang mit den Geschlechterverhältnissen auftaucht, ist meist das soziale Geschlecht gemeint.

Im biologischen Sinne wird Geschlecht als **Sex** und sozialem Sinne als **Gender** bezeichnet: Sandra Harding¹¹² unterscheidet ebenfalls zwischen sozialem Geschlecht als „Gender“ und biologischem Geschlecht als „Sex.“

Nach Dietrich Schwanitz wird unter dem natürlichen Geschlecht „Sex“ und unter dem kulturellen Geschlecht „Gender“ verstanden.¹¹³

Das Geschlecht ist symbolisch der älteste und mächtigste universelle Ursprung vieler, mit moralischen Werten behafteter Definitionen von Dingen, die uns in der Welt umgeben. So wird Wirbelstürmen und Schiffen ebenso ein Geschlecht zugewiesen wie Bergen und Nationen.

Wenn man das soziale Geschlecht aus dem Aspekt einer analytischen Kategorie betrachtet, dann wird man zweifelsohne erkennen dass, das soziale und biologische Geschlecht sich vollkommen voneinander unterscheiden. Diese dürfen nicht miteinander verwechselt und vertauscht werden. Dann kann man das Ausmaß begreifen, in dem ihre einzelne Bedeutung unsere Weltanschauung, unsere Institutionen und selbst scheinbar so geschlechtsneutrale Bereiche wie Architektur und Stadtplanung durchdrungen haben.¹¹⁴

Wenn wir nach Lorber¹¹⁵, die verschiedenen Komponenten des kulturellen Geschlechts strukturieren, so können wir zwei Ebenen unterscheiden: jene von Gender als soziale Institution und jene als individuelle Beziehung zum vergeschlechtlichen Körper.

Die Notwendigkeit, den Begriff des sozialen Geschlechts, in den Fächern der Anthropologie, Geschichte und der Literaturwissenschaft theoretisch zu verarbeiten ergab sich erst, nachdem man die Schranken, dreier anderer Projekte erkannt und festgesetzt hatte. Im Werk von Sandra Hardings sind auf diesem Gebiet drei Projekte vorgestellt:

¹¹² Professorin für Philosophie und Leiterin der Women's Studies der Universität von Delaware in USA: *Harding*, feministische Wissenschaftstheorie, Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, 1. Aufl. Hamburg, Argument 1990, 11

¹¹³ *Schwanitz*, Bildung. Alles was man wissen muss, München 1996, 487

¹¹⁴ Siehe, ebenda

¹¹⁵ *Lorber*, Gender-Paradozien, Aus dem englischen übersetzt von Hella Beister, Redaktion und Einleitung zur deutschen Ausgabe: Ulrike Teubner und Angelika Wetterer, Opladen, 1999, 76-77

1. Das erste Projekt „Grosse Frauen“ befasste sich damit den jeweiligen fachspezifischen Kanon mit den Stimmen bedeutender Frauen der Geschichte, Kunst, Literatur usw. anzureichen. Ihre Leistungen wurden aus einer Sicht der sexistischen Perspektive neu bewertet;

Das zweite Projekt könnte den Titel „der Beitrag der Frauen zur Kulturentwicklung“ tragen. Hier ging es um die Beteiligung und Aktivität von Frauen an Tätigkeiten, an fachspezifisch bereits aufgearbeiteten Themenbereichen, die insgesamt eher unterentwickelt und falsch beleuchtet blieben. Die Grundideen wie: Kämpfe gegen Sklaverei und Alkoholmissbrauch, Sammler – Aktivierung in den sogenannten Jägerkulturen, die Arbeit bedeutender literarischer Zirkel, sind einige Beispiele für dieses Betätigungsfeld. Das Ziel bestand darin, ein wenig verdrehtes Bild des gesellschaftlichen Lebens zu zeichnen woraus sich logischerweise eine Forderung, nach einer grundlegenden Revision bereits anerkannter Themenbereiche, stellte.

2. Das dritte Projekt „Frauen als Opfer“ („die Viktimologie“) schließlich, widmete sich der Untersuchungen verdrängter, oder frauenfeindlich interpretierten Geschichtsstellen und gegenwärtiger Praxis von Vergewaltigung, sexuellem Missbrauch, Inzest, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Ausbeutung usw.¹¹⁶

Bis heute blieben leider diese problematischen Begriffe gegenwärtig und ungelöst. Ich möchte im Zusammenhang damit sagen, dass zwischen „Mann“ und „Frau“ lediglich biologische Unterschiede bestehen. Die Wissenschaft aber muss keine Unterscheidung eingehen. Frauen und Männer haben in der Gesellschaft jeweils ihre eigene Weltanschauung. Sie haben aber den gleichen Bewusstseinsrahmen. Wir sollten den Begriff „Geschlecht“ nur im biologischen Sinne auffassen. Denn in der Wissenschaft gibt es nur ein Geschlecht, nämlich „den Menschen“! Die Wissenschaft muss frei von Sexismus im Interesse des (gesamten) Volkes frei entwickeln.

¹¹⁶ *Harding*, Feministische Wissenschaftstheorie, Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, 1. Aufl.- Hamburg, Argument 1990,14 -15

3.1.2. Sex und Gender

Zwar wird allgemein zwischen Sex und Gender unterschieden, jedoch ist eine gänzliche Entkoppelung beider Begriffe nicht möglich. An beiden biologischen Geschlechtern hängen damit verbundene Stereotypisierungen. Man kommt nicht umhin, die Physikalischen (Körperlichen) Unterschiede zwischen den Geschlechtern aus soziokulturellen und ökonomischen Aspekten, unterschiedlich wahrzunehmen.¹¹⁷

„Da der Name als kultureller Konstrukt zum kulturellen Geschlecht (Gender) gehört, wird hier seitens des Rechts eine Übereinstimmung zwischen dem biologischen Geschlecht (Sex) und dem kulturellen Geschlecht (Gender) vorgeschrieben. Das Recht koppelt das biologische- und das kulturelle Geschlecht miteinander.“¹¹⁸

Im Englischen wird sprachlich zwischen „Sex“, dem biologischen Geschlecht und „Gender“, dem sozialen Geschlecht, unterschieden. Mit Gender sind gesellschaftliche Geschlechterrollen gemeint, die allgemeinen Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind und sein sollen. Die Geschlechterrollen können sich im Laufe der Zeit, zwischen und innerhalb der Kulturen unterschiedlich ändern.

3.2. Die Bedeutung des Gender Mainstreamings

Was bedeutet Gender Mainstreaming?

„Gender Mainstreaming“ ist momentan ein populärer Begriff und ein heißes Thema in jeder Gesellschaft. Viele haben den Begriff bereits gehört können aber können sich noch recht wenig darunter vorstellen. Andere fragen sich wiederum, ob der Begriff bereits nicht überholt ist. Es gibt aber auch Leute noch nie was über „Gender Mainstreaming“ gehört haben.

¹¹⁷ Holzleithner, Recht Macht Geschlecht, legal Genderstudies, Eine Einführung, Wien 2002, S.19

¹¹⁸ Siehe, ebenda, 21

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ erlangte auf internationaler und europäischer Ebene, erst durch die 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking 1995 und den Vertrag von Amsterdam aus dem Jahr 1999, an Bedeutung. Es existieren Aktionsprogramme der Europäischen Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, welche eine umfassende Bedeutung haben.

Das Wort „Gender“ bedeutet für sich allein „soziales Geschlecht“. Gender ist kein biologischer, sondern ein soziologischer Begriff und definiert, wie die Geschlechterrollen einer Gesellschaft, nach ihren Vorstellungen und Erwartungen, aufgefasst werden (sein und sein sollten).

Was bedeutet „Mainstreaming“?

„Mainstreaming“ heißt eine bestimmte Richtung des Denkens und Handelns im „Mainstream“ – der Politik und Verwaltung, zur Durchführung von Programmen und Maßnahmen übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird. Mainstreaming bedeutet den „Mainstream“ zu durchdringen und zu verändern. Folglich bedeutet „Gender Mainstreaming“ soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, bei Planungs- und Entscheidungsschritten und allen Bereichen ständig bewusst wahrzunehmen. Alle Vorhaben und Projekte werden so gestalten, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten können.

„Gender Mainstreaming hat nichts mehr zu tun mit irgendwelchen Frauen, die sich gleichstellen wollen. Es hat auch nichts mehr damit zu tun, mit Leidenschaft der Gerechtigkeit zum Durchbruch zu verhelfen“.¹¹⁹

Das Ziel von „Gender Mainstreaming“ ist, dass Gleichbehandlung ein vollwertiger Teil der Grundsatzipolitik wird. Es ist eine weiterentwickelte und weiter ausgelegte Definition des Begriffs Gleichbehandlung und fasst Unterschiede und Vielfalt als wichtige Werte auf. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit hervorgehoben, politische Prozesse so umzugestalten, zu verbessern, weiter zu entwickeln und zu evaluieren,

¹¹⁹ Küng, Gender Mainstreaming versus Gleichstellungspolitik. Sachgasse oder neue Politik für Frauen? In: http://www.netzwerk-innovation.at/downloads/themen/quer/FR_B_kueng.pdf, 2005, 5

dass die Männerdominanz der Gesellschaft, sowie ihre Struktur-Merkmale in Sinne der Ungleichheit, in Frage stehen.¹²⁰

„Gender Mainstreaming ist also die Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechtsbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise um alle an politischen Entscheidungen teilhaben zu lassen und sie Akteure und Akteurinnen mit aktiv einzubeziehen.“ (Definition des Europarates Straßburg 1998).

Die Anerkennung der Gleichbehandlung und des Rechts auf gleichberechtigte Teilnahme in allen Bereichen des Lebens ist ein grundlegendes Recht jedes Menschen! Des Weiteren ist es eine grundlegende Voraussetzung für die Verwirklichung eines Rechtsstaates und demokratischer Gesellschaft deren Mitgliedern, die gleiche Chance und an Teilnahme an allen Bereichen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens, zusteht.

Warum ist „Gender Mainstreaming“ entstanden?

In der Gesellschaft vertreten Frauen und Männer unterschiedliche Rollen und Positionen. Generell kann man sagen, dass keine geschlechtsneutrale Perspektive existiert. Der „allgemeine“ Blick ist in den meisten Fällen, ein typisch männlicher Blick. Lebensinteressen und Bedürfnisse der Frauen werden nicht genügend wahrgenommen. Aus diesem Grund strebt „Gender Mainstreaming“ eine geschlechts-sensible Perspektive und Maßnahmen dazu in alle Politikbereiche zu integrieren.

Gender Mainstreaming ist weder ein Projekt noch ein Ziel, sondern eine Strategie womit ein Ziel verfolgt wird. In diesem Fall die Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine echte Chancengleichheit ist erst dann gegeben, wenn tatsächlich eine Gleichstellung von Frau und Mann, in allen Bereichen der Gesellschaft erreicht wird. Beispielsweise wenn Frauen gleich häufig wie Männer in der Politik und den Führungsetagen von Unternehmen vertreten sind.

¹²⁰ Gender Mainstreaming, Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Sektion für Frauenangelegenheiten, 5

Gender Mainstreaming wird in einzelnen Stufen durchgeführt:

Erste Stufe:

Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten in jeweiligen Bereichen werden wahrgenommen und analysiert;

Zweite Stufe:

Gleichstellungsziele werden formuliert und festgelegt;

Dritte Stufe:

Ihre geschlechtsspezifische Wirkung wird überprüft, und ob die Maßnahmen zur Erfüllung der Gleichstellungsziele beitragen oder nicht;

Vierte Stufe:

Die Ergebnisse und Fortschritte der festgesetzten Gleichstellungsziele werden überprüft.

Sehr viel Erfahrungen gibt es beim Ansatz des „Gender Mainstreaming“ in der Praxis noch nicht. Wenn man den Blick auf das Nächstliegende richtet, fragt man sich, wie es um Gender Mainstreaming in Österreich gestellt ist.¹²¹

3.3. Gender Mainstreaming in Österreich

Zubeginn möchte ich betonen, dass Gender Studien in Österreich noch recht schwach entwickelt sind, wobei es in Österreich viele verschiedene, Frauenforschungs-Institute, wie das Projektzentrum Genderforschung der Universität Wien, interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterforschung in Graz, Gendup Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung der Universität Klagenfurt, Interfakultäre Koordinationsstelle für frauenspezifische Forschung und Lehre der Universität Innsbruck, Institut für Frauen und Geschlechterforschung Linz,

¹²¹ Holzleithner, Recht Mach Geschlecht, Legal Genderstudies, Eine Einführung, Wien 2002, 92

Stabsstelle für Frauenförderung in Linz, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Linz, ÖH Frauenreferat in Linz ua., gibt.

In beinahe jedem Bundesland Österreichs befinden sich also Frauenforschungsinstitute.

Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung, die Förderung der Geschlechterdemokratie. Dies sind alle Projekte, welche der Verrechtlichung bedürfen. Bei allem Realismus, was letztendlich die Wirkungsmacht von Rechtsnormen anbelangt und bei aller Skepsis, die geraden Feministinnen oft und mit guten Gründen hegen. Dennoch sind Rechtsförmliche verfahren, Strukturen und Eingriffsmöglichkeiten in einem relativ hohen Grad an Detailliertheit unabdingbar. Die Erfahrung lehrt, dass wenig engmaschige Vorgaben von jenen Organen, die sie „eigentlich“ umsetzen sollten, mit großem Einfallsreichtum umgangen werden. (Für die Umsetzung der entsprechenden Regelungen an den Universitäten war oft der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verantwortlich gemacht worden, der doch „eigentlich“ nur kontrollierende Funktionen hat).¹²²

Im Vergleich mit Entwicklungsländern jedoch ist der Entwicklungsstand auf diesem Gebiet in Österreich wesentlich vorangeschrittener. Zum Beispiel gibt es in Aserbaidshan noch kein einziges Frauen- und Geschlechterforschungsinstitut. Was natürlich zur Folge hat, dass Gleichbehandlungsfragen in diesem Land leider nicht nur gesetzlich, sondern wissenschaftlich bis heute offenbar bleiben.

3.4. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich

3.4.1. Geschichte des österreichischen Gleichbehandlungsrechts

Gleichbehandlungsfragen waren nicht nur heute, sondern auch in der früheren Geschichte der Menschheit immer ein allgegenwärtiger und problematischer Bereich in der Gesellschaft und Wissenschaft.

¹²² Siehe, ebenda , 92

Die rechtlich verankerte „Gleichheit“ und „Gleichbehandlung“ spielen, ungeachtet ihres geschlechtsbezogenen Verständnisses, in der österreichischen Rechtsordnung seit Mitte des 19. Jahrhunderts eine wesentliche Rolle.

Als älteste, noch angewandte Bestimmung gilt Artikel 2. des Staatsgrundgesetzes vom 21. Dezember 1867, welches die Gleichstellung aller Staatsbürger vor dem Gesetz bekräftigt (Staatsgrundsatz vom 21. Dezember 1867 über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBI Nr. 142/1867). Wenngleich im historischen Kontext nur auf den Schutz der Minderheiten (so die Überschrift des Abschnittes V.) bezogen, verbürgt auch Artikel 66 Abs 1 und 2 des Staatsvertrages von St. Germain (Staatsvertrag von Saint Germain en Laye vom 10. September 1919, StGBI Nr. 303/1920) die Gleichheit vor dem Gesetz und den Genuss derselben bürgerlichen und politischen Rechte.¹²³

Die Geschlechter Gleichbehandlungsfragen werden in Österreich nach dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Die frühe Entstehung und relativ rasche Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes steht im engeren Zusammenhang mit dem, im Text oben, skizzierter internationaler Rechtsentwicklung.

Die am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes beziehe sich ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung der Höhe des Entgelts ab (BGBl Nr 108/1979 idF DFB BGBl Nr 577/1980; IA der SPÖ 24.1.1979, 138/AII-4651 BlgNr XIV.Gp, AB 1203BlgNr XIV.GP).¹²⁴

Die erste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich war „BG über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ umgewandelt und eine Erweiterung des Gleichbehandlungsgebots auf freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorgenommen. Ferner wurde das Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung sowie die Berichtsverpflichtung von Betrieben bei Vermutung

¹²³ Smutny/ Mayr, Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare Wien, 2001, 46-47

¹²⁴ Smutny/ Mayr, Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare Wien, 2001, 57-58

der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots und die Berücksichtigung des GIBG in den Richtlinien über die Vergabe von Bundesförderungen eingeführt.¹²⁵

Das GIBG Österreichs wurde nochmals geändert. Hervorzuheben sind va die zweite Novelle aus 1990 (BGBl I 1990/410) und die dritte Novelle aus 1992 (BGBl I 1992/833). Die Novelle 1990 näherte das Gesetz dem Gemeinschaftsrecht an, die Novelle 1992 versuchte auch im Text den Anschluss an das Gemeinschaftsrecht, insbesondere durch die Aufnahme der mittelbaren Diskriminierung.¹²⁶

Die zweite Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz hat eine Entwicklung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung („Familienpaket“) neu zu fassen. Mit dritter Novelle wurde der Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ ausdrücklich in den Gesetzestext aufgenommen; diese Maßnahme ging zurück auf die Gleichbehandlung RL 76/207/EWG, deren Art 2 Abs 1 ein Verbot sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung aufstellt, ohne allerdings den Begriff der mittelbaren Diskriminierung zu definieren.¹²⁷

2004 hat der Gesetzgeber die Ausführung der beiden neuen Antidiskriminierung -RL zum Anlass genommen, auch die Vorschriften über die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes neu zu fassen.¹²⁸

Man kann darauf verweisen, dass im Unterschied zu den ehemaligen Gleichbehandlungsgesetzen das neue Gleichbehandlungsgesetz Österreichs besonders die Erfüllung europäisch gemeinschaftsrechtlicher Verpflichtungen und die Effizienzsteigerung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, vorsieht.

Nach dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union am 1.1.1995 wurde das, zu diesem Zeitpunkt in der EU geltende Gemeinschaftsrecht, auch in Österreich verbindlich. Mit dem Beitritt verpflichtete sich Österreich die, auf diesem Gebiet erlassenen EU-Richtlinien in nationales Recht umzusetzen.

¹²⁵ Siehe, ebenda, 57

¹²⁶ *Rebhahn*, Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, SpringerWiennewYork, Wien 2005, 38

¹²⁷ Siehe dazu §§ 2, 2a GIBG, D 1.5., in *Smutny P./Mayr K.*, Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare Wien, 2001, 58

¹²⁸ *Rebhahn*, Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, SpringerWiennewYork, Wien 2005, 38

Die wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften (insbesondere dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) samt Erläuterungen auch die einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Normen. Eine umfassende Sammlung von Entscheidungen nationaler Gerichte, ergänzt durch die Gleichbehandlungsfragen betreffende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, ermöglichen es dem Anwender, sich einen genauen Überblick über das aktuelle Recht und die Entwicklungen in der Rechtsprechung zu verschaffen.¹²⁹

Im Unterschied zu den Bestimmungen des aserbaidischen Rechts ist das österreichische Recht ein spezifiziertes Recht. Das bedeutet, dass in Österreich auf dem Gebiet der Gleichbehandlung für jeden Bereich eigene Gesetzesbestimmungen bestehen. Zum Beispiel bestehen im Bereich der Gleichbehandlung eigene Gesetze, die eben diese Rechtsverhältnisse regeln:

3.4.2. Rechtsquellen in Österreich:

- Gleichbehandlungsgesetz,
- Mutterschutzgesetz,
- Nacharbeitsgesetz,
- Karenzurlaubsgesetz,
- Väter-Karenzgesetz,
- Arbeitszeitgesetz,
- Arbeitnehmerschutzgesetz u.a.

In Aserbaidischistan beispielsweise werden diese Rechtsverhältnisse nur durch das Arbeitsgesetzbuch des Aserbaidischistans geregelt. Die Normen, welche die Gleichbehandlungsverhältnisse regeln, bilden ein eigenes Kapitel im aserbaidischen Arbeitsgesetzbuch. Das Arbeitsgesetzbuch stellt die allgemeinste Form Regelung in diesem Bereich dar. Regelt auch nicht spezifiziert, sondern allgemein diese Rechtsverhältnisse. Also gibt es leider keine eigenen spezifischen Gesetze auf diesem Gebiet.

¹²⁹ Gleichbehandlungsrecht Die Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben, Kodifizierte und kommentierte Textausgabe des GIBG samt EU-Richtlinien, Stand 1.12.2002

Existiert so gesehen in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz? Dieser würde das Gleichbehandlungsrecht als einen eigenen Rechtsbereich definieren, welches in Österreich ein spezifischer Rechtsbereich ist. Wenn in diesem Bereich ein Gesetz besteht, welches die Gleichbehandlungsrechtsverhältnisse regelt, dann kann man auch sagen dass ein unabhängiges Rechtsbereich unter den Namen, der Gleichbehandlungsrecht entwickelt werden kann. Sicher wird in so einem Fall die Gleichberechtigungs-Situation hierzulande besser als in jenen, in denen noch kein einziges Gesetz in dieser Richtung verfasst wurde.

Jede Gesellschaft benötigt ein Gleichbehandlungsgesetz, weil die, durch „Gender Mainstreaming“ beschriebene Probleme, in jeder Gesellschaft bestehen. Wenn Geschlechtsverhältnisse gesetzlich geregelt sind, dann werden Probleme in diesem Zusammenhang auch weniger. Jedoch müssten solche Gesetze nicht nur formal auf Papier bestehen, wo sie keinem nutzen, sondern müssen auch in den Alltag umgesetzt werden.

Jede Gesellschaft benötigt hierfür spezifische Institutionen die sich mit Gleichbehandlungsfragen beschäftigen. Beispielsweise müssen diese Frauen unterstützen und beraten. Auch spezialisierte Rechtsanwälte und Gerichtshöfe müssen hierfür gegenwärtig sein, um die Regelungen durchzusetzen.

Österreich hat eine vergleichbar lange Gleichbehandlungsrechtsgeschichte. Diese begann um 1979 (die neue Gleichbehandlungsrechtsgeschichte). Seit 1979 Jahre regelt das Gleichbehandlungsgesetz die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und der Privatwirtschaft. Im Rahmen der EU-Gesetzgebung wurde das Gesetz, um die Diskriminierung der verschiedenen ethnischen Gruppierungen, Religion, oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert. Die neue Regelung gilt in Österreich seit dem 1. Juli 2004.

Das derzeitige Gleichbehandlungsgesetz in Österreich umfasst folgende Bereiche:

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt;

- Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung;
- Gleichbehandlung ohne Unterscheidung der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb des Arbeitsleben;
- Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Aus diesem Grund denke ich das Österreich auf rechtlichem Niveau ein vorangeschrittenes Land ist, das sich stets weiter entwickelt. Entwicklungsländer müssen im Bereich der Gleichbehandlung, eine rechtliche Grundlage für eine spätere Entwicklung der optimalen Gleichbehandlungsverhältnisse, schaffen. So sollten sie mit Ländern zusammenarbeiten, die in diesen Bereichen bereits Erfahrungen besitzen und die dortigen Regelungen auf Anwendung bei ihnen selbst überprüfen.

Kapitel II: Die Frauen in Unternehmen

1. Grundlagen

Frauen spielen in der Wirtschaft als Unternehmerinnen und auch in Führungspositionen eine immer wichtigere Rolle.

Es ist bekannt, dass es eine Reihe von Unternehmerinnen gibt, die keinen Unterschied zwischen ihrem Unternehmen und denen ihrer männlichen Konkurrenten sehen. Leider gibt es aber eine Reihe von Frauen, die Unternehmen gründen und durchaus Unterschiede sehen. Es stellt sich also die Frage nach dem „Warum“?

Für die Gründung eines Unternehmens benötigt man Eigenkapital, das Frauen aber häufig fehlt. Arbeitet eine Frau zum Beispiel wegen ihrer Kinder nicht und ist sie damit wirtschaftlich von ihrem Lebenspartner abhängig, wie kann sie dann ein Unternehmen gründen?

Auch wird von Müttern in der Regel erwartet, dass sie so viel wie möglich für die Familie zur Verfügung stehen. Das ist ebenfalls ein Grund, der der unternehmerischen Tätigkeit der Frau hinderlich ist. Viele Frauen stehen daher vor der Schwierigkeit, ihre Familie mit einer selbständigen beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Darüberhinaus nehmen die Banken Frauen oft nicht ernst und haben wenig Vertrauen in den möglichen Erfolg eines von einer Frau geplanten Unternehmens.

Ich möchte darauf hinweisen, dass es bestimmt schwierig ist, Familie und Beruf „unter einen Hut“ zu bekommen. Die vorliegende Untersuchung setzt sich daher auch mit der Frage auseinander, ob die Selbständigkeit der Frauen nicht vielfach erst einen maßgeschneiderten Arbeitsplatz ermöglicht, um vor alle ihre Aufgaben als Mutter, Partnerin, Hausfrau und Unternehmerin „unter einen Hut“ zu bekommen.

Befragt man die Unternehmen nach dem Hauptgrund dafür, dass es kaum eine Frau an die Spitze schafft, so nennen diese den Mangel an weiblichen Bewerberinnen. Es gibt aber z. B. in der Wirtschaftspsychologie interessante Erwägungen, dass für dieses Phänomen auch noch ein anderer Grund relevant ist. Dieser besteht in dem allgemein verbreiteten Prinzip der „Selbstähnlichkeit“, das wesentlichen Einfluss auf Personalentscheidungen besitzen soll. Hierbei spielen also weder Vorurteile eine Rolle, noch die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen und damit ein potentielles

Verlässlichkeitsrisiko für das Unternehmen darstellen. Vielmehr sei für eine unbewusst ablehnende Haltung gegenüber Frauen schlicht die Tatsache verantwortlich, dass Frauen im Gegensatz zu den meist männlichen Führungskräften schlicht „anders“ und damit schlechter einschätzbar seien¹³⁰.

Tatsächlich sehen Frauen selber ähnliche Hindernisse auf dem Weg nach oben. Beispielweise nannten 83 weibliche Top-Führungskräfte aus Österreich, Deutschland und der Schweiz, die im Rahmen einer Studie befragt wurden, als erstes Hindernis eine männerdominierte Kultur am Arbeitsplatz. Gleich danach wurden jedoch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Mangel an flexiblen Arbeitsmodellen genannt.

Ein Unternehmen zu gründen ist einfach – vor allem im IT-Dienstleistungsbereich. Als Dienstleisterin in einem freien und unreglementierten Gewerbe braucht man Frau für den Gewerbeschein keine Prüfungen abzulegen und keine aufwändige Betriebsanlagenprüfung. Vorerst kann auch die eigene Wohnung als Firmensitz dienen. Doch was geschieht danach? Welche Möglichkeiten zur KundInnengewinnung, Positionierung der eigenen Firma, Finanzierung und Mitbestimmung gibt es?

Laut Mitgliederstatistiken der Wirtschaftskammer Österreich beträgt die Prozentzahl der Einzelunternehmerinnen, die im Bereich Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) tätig sind, etwa 16% bei steigender Tendenz. Die vorrangigen Gründe für die Selbstständigkeit hat die Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) in Wien kürzlich in einer Umfrage erhoben. Die meisten IT- DienstleisterInnen wollen einfach unabhängig sein, einer selbstbestimmten Tätigkeit nachgehen, selbst Entscheidungen treffen, eine flexiblere Zeiteinteilung haben oder mehr verdienen. Bei etwa 30% ist eine konkrete Geschäftsidee der Grund für die Neugründung.¹³¹

An dieser Stelle möchte ich einfügen, dass die Situation in vielen Ländern die gleiche ist. Frauen in den Spitzenpositionen von Politik, Wirtschaft und Kultur

¹³⁰ Ergebnisse der Wirtschaftspsychologin *Rastetter*, zit. In Buchhom, 2003

¹³¹ *Manalo*, Koryphäe, Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik, Zeitschrift, Nr. 39, 2006, 36

zeichnen sich durch eine Gemeinsamkeit aus: Sie sind entweder allein stehend, kinderlos oder die die Kinder sind „aus dem Größten heraus“. Obgleich die jungen Männer die Berufstätigkeit ihrer Frauen uneingeschränkt unterstützen, liegt die Familien -und Hausarbeit eindeutig im Verantwortungsbereich der Frauen. Dieses Problem der schwierigen Vereinbarkeit von Familien –und Berufsarbeit lasse ich aber hier dahingestellt, um mich auf die Partizipation von Frauen an wirtschaftlicher Macht zu konzentrieren.

In diversen gesellschaftlichen Diskursarten ist der Diskurs über Geschlechterdifferenz und –Arrangements als ein Teilbereich zu Fragen von Gleichberechtigung und Gleichstellung eingebunden, u.a. zu Führungsfragen, wie z.B.: in Veröffentlichungen zum Thema Frauen in Führungspositionen.¹³² Der Diskurs zu Fragen von Geschlechtergleichheit und –gerechtigkeit trifft als Zeitgeist auf Fragen des Strukturwandels, in dessen Mittelpunkt der Wandel von Organisationen in Verwaltung und Wirtschaft zur Disposition steht. Gleichstellungsfragen sind nicht mehr außerhalb von Maßnahmen der Organisationsentwicklung in der Wirtschaft zu sehen. Was ist Chancengleichheit in diesem Sinne? In der Literatur gibt es viele Positionen in diesem Bereich: „*Chancengleichheit für weibliche Fach –und Führungskräfte, Betriebsvereinbarung Chancengleichheit Programm für Chancengleichheit, berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Betriebsvereinbarung über Chancengleichheit, Beruf und Familie, Gemeinsamer Aufruf zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufsleben und Familie*“¹³³, „*Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Betriebsvereinbarung über Chancengleichheit Beruf und Familie*“¹³⁴ mit diesen Worten werden betriebliche Programme zur Chancengleichheit betitelt. Nach Meinung Arioli¹³⁵ ist Chancengleichheit jener Begriff der im Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis wohl am öftesten als Zielvorstellung genannt und gleichzeitig

¹³² Krell, „Chancengleichheit durch Personalentwicklung. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen“, Wiesbaden 2001, 3. Aufl.

¹³³ Brumlop/Hormung, Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? Manuskript, Frankfurt, 1993, 54-55

¹³⁴ Schreilechner, Gleichbehandeln, Frauenförderung als neue Wertschöpfungsforum. Das Ende eines Mythos? Edition WBU, Wien, 1993

¹³⁵ Vgl. Arioli/Simone, Frauenförderungsmaßnahmen im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung der Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen. Zürich, 1991, 37

aber auch in den unterschiedlichsten Ausgestaltungsformen verwendet wird, und sie differenziert den Begriff der Chancengleichheit nach verschiedenen Kriterien:

- auf welche Ziele die Chancen gerichtet sind;
- Ergebnis –oder Prozeßorientierung der Chancengleichheit;
- Chancengleichheit erfordert Ungleichbehandlung.

„Zum einen verlangt Chancengleichheit, dass niemanden der Zugang zu einem bestimmten Gut aufgrund von nicht angemessenen oder nicht vernünftigen Kriterien verweigert wird, zum anderen sollen aber diese für angemessen befundenen Kriterien auch so sein, dass Personen aus allen gesellschaftlichen Bereichen eine gleiche Chance zur Erfüllung dieser Kriterien haben.“ „Denn Rechte haben“ bedeutet nicht, dass diese Rechte umgesetzt werden! „Verwirklichte Chancengleichheit würde bedeuten, dass den Angehörigen beider Geschlechter die Wahl zustehe, ihren teil in der Familienbetreuung und im Erwerbsleben zu übernehmen. Frauen und Männer hätten die gleichen effektiven Möglichkeiten, sich nach ihren eigenen Zielvorstellungen und frei von geschlechtspezifischen Hindernissen zu entfalten. Es würde keine Rollenverteilung nach Geschlecht, keine geschlechtspezifische Arbeitsteilung mehr geben“¹³⁶.

Dieses Ziel wird mit Programmen zur Chancengleichheit angestrebt . Unter dem Begriff Chancengleichheit werden daher für den weiteren Verlauf der Arbeit folgende zwei unterschiedliche Zielsetzungen und Maßnahmengruppen subsumiert:

- konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen,
- Maßnahmen zur Veränderung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die erste Gruppe umfasst jene Maßnahmen, die eine direkte Förderung der beruflichen Chancen von Frauen zum Ziel haben (Frauenförderung).“ *„Dies sind solche Maßnahmen, die dazu führen, dass mehr Frauen in den Unternehmen beschäftigt sind und bessere Beschäftigungs- und Aufstiegschancen vorfinden. Das*

¹³⁶ Siehe, ebenda, 40

*sind im einzelnen Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Einstellungspraxis sowie Vorschläge zu den Bereichen Aufstieg, Weiterbildung und Wiedereingliederung“.*¹³⁷

Zur zweiten Gruppe zählen jene Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere bei Frauen mit Kindern, die das Gros der erwerbstätigen Frauen darstellen, hinzielen. Aber diese Maßnahmen beziehen sich auch auf Männer mit Kindern, die ihre Vaterrolle wahrnehmen wollen; im wesentlichsten umfassen diese die Gestaltung der Arbeitszeit und die Kinderbetreuung.¹³⁸

1.1. Definition des Begriffs „Frauenförderung“

In folgenden Sätzen hat Arioli den Begriff der Frauenförderung so definiert:

*„Bei der Begriffsdefinition von Frauenförderung erscheint es notwendig eine Unterscheidung zwischen Frauenförderung im weiteren Sinn und Frauenförderung im engeren Sinn einzuführen. Frauenförderung in weiteren Sinn bezieht sich auf Zielsetzungen und Maßnahmenvorschläge auf gesellschaftlicher, politischer und gesetzlicher Ebene, die als Rahmenbedingungen für die Frauenförderung im engeren Sinn von großer Wichtigkeit sind. Frauenförderung in engeren Sinn bedeutet konkrete Maßnahmen in öffentlich-rechtlich und in privat-rechtlich geführten Unternehmen zu implementieren und umzusetzen. Grundsätzlich können Frauenförderungsmaßnahmen (im engeren Sinn) nach verschiedenen Kriterien klassifiziert werden.“*¹³⁹

¹³⁷ Lück/Boes, Wege zu einer frauen-freundlichen Personalpolitik. RKW-Materialien für kleine und mittlere Unternehmen. Eschborn, 1990 23f

¹³⁸ Vgl. siehe, ebenda, 24

¹³⁹ Arioli, Frauenförderungsmaßnahmen im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung der Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen. Zürich, 1991, 139-144

- Rechtliche Ausgestaltung (Frauenförderungsmaßnahmen, die an das Geschlecht als Unterscheidungskriterium anknüpfen; Frauenförderungsmaßnahmen, die nicht an das Geschlecht als Unterscheidungskriterium anknüpfen – *„Dies soll keinen Widerspruch darstellen: „ Diejenigen Maßnahmen, welche nicht an das Geschlecht als Unterscheidungskriterium anknüpfen, können unterschieden werden, je nachdem, ob sie eine potentielle ‚indirekte Diskriminierung‘ von Männern darstellen oder nicht. Eine potentielle ‚indirekte Diskriminierung‘ der Männer liegt dann vor, wenn eine gesetzliche Maßnahme zwar geschlechtsneutral formuliert ist, jedoch in ihren Auswirkungen das eine Geschlecht erheblich mehr negativ betrifft als das andere “*);
- Ansatzbereiche (Privatwirtschaft, Bundesdienst, Gesetzgebung; welcher Bereich, von wem für wen erlassen);
- Zielsetzungen (z.B.: Erhöhung der Frauenanteils in verschiedenen bereichen und allen Hierarchieebenen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie);
- Anzuwendende Mittel (z.B.: umgekehrte Diskriminierung).

Weg/Gotzes/Knapp stellen aber auch zum Begriff der „Frauenförderung“ fest: *„Frauenförderung– das ist ein Begriff der zunächst zu Missverständnissen, manchmal auch zur Verärgerung und Abwehr Anlass zu geben scheint, und zwar nicht nur bei Männern, sondern teilweise auch bei Frauen“*.¹⁴⁰

Arioli definiert Frauenförderungsmaßnahmen im weiteren Sinn als: *„Alle jene Maßnahmen, die zum Ziel haben, die Gleichstellung von Mann und Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen“ und sie versteht darunter folgende Zielsetzungen:*¹⁴¹

a) bestehende Gleichstellungsdefizite von Frauen aufdecken;

¹⁴⁰ Weg /Gotzes/Knapp, Von alleine kommt nichts. Argumente gegen die Frauenförderung – ziehen sie?. In: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./Weg, Marianne (Hrsg.): „Mehr als nur gleicher Lohn!“ Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. VSA -Verlag, Hamburg, 100

¹⁴¹ Arioli, Frauenförderungsmassnahmen im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung der Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen. Zürich, 1991, 135

- b) Förderungsmaßnahmen als Beitrag zur Bewusstseinsbildung;*
- c) Förderung des Umdenkprozesses in der Gesellschaft, der für eine Beseitigung Geschlechtspezifischer Rollenfixierungen notwendig ist;*
- d) Abbau geschlechtspezifischer Arbeitsteilung in Beruf, Familie und Gesellschaft, ohne den eine wirkliche Gleichstellung, eine gleiche Beteiligung beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen, nicht denkbar ist;*
- e) Maßnahmen, die die Integration der Frauen in alle Bereiche und Ebenen des Erwerbslebens fördern;*
- f) Integration der Männer in die Familienarbeit.*

Diese theoretischen Förderungsvorschläge sind heute auch aktuell. Tatsächlich eine Förderung zu bekommen ist nur einigen wenigen vorbehalten, die entweder viel Zeit dafür investieren oder über Personal verfügen, das sich mit dieser Thematik beschäftigt. Dadurch ist es kein Wunder, dass vor allem große Unternehmen und einige wenige kleine und mittlere Unternehmen (KMU) den größten Teil vom Förderkuchen bekommen.

Für EinzelunternehmerInnen ist der Weg durch die Förderlandschaft etwas, das nicht einmal mehr in Erwägung gezogen wird. Viele sind der Ansicht, dass Förder-Ansuchen mühsam und ineffizient sind. Dabei kann die Beschäftigung mit der Materie durchaus lukrativ sein – Vorausgesetzt man konsultiert eine entsprechende Beratungsstelle. Als einzel- und Kleinstunternehmen sind die meisten mit dem eigenen Geldverdienen beschäftigt und haben keine Zeit, um sich in die komplexe Materie einzuarbeiten. Die Folge ist, dass durchschnittliche KMUs die Förderlandschaft den großen Unternehmen überlassen.

Zur Erreichung der oben genannten Zielsetzungen können Frauenförderungsmassnahmen an allen Gesellschaftsbereichen ansetzen wie z.B.: in der Politik, im Sozialen, bei der Bildung und in der Wissenschaft sowie bei den Familien. *„Frauenförderungspläne in den Betrieben und Verwaltungen müssen durch frauenfördernde Maßnahmen in den ‚traditionellen‘ Politikbereichen ergänzt werden:*

- *durch Wirtschafts-, Technologie-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, die mehr qualifizierte Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze schafft;*
- *durch infrastrukturelle, soziale familien- und arbeitszeitpolitische Maßnahmen, die Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen“¹⁴².*

Im privaten Bereich wird in diesem Zusammenhang umgangssprachlich auch der Begriff „sponsern“ verwendet. Umgangssprachlich wird der Begriff „sponsern“ für beinahe jede Form der materiellen Unterstützung oder Förderung verwendet, während im betriebswirtschaftlichen Zusammenhang unter „Sponsoring“ ein relativ genau definiertes Geschäft auf Gegenseitigkeit zu verstehen ist. So beinhaltet Sponsoring nach Bruhn,¹⁴³ *„die*

- *Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle sämtlicher Aktivitäten;*
- *die mit der Bereitstellung von Geld, Sachmitteln, Dienstleistungen oder Know-how durch Unternehmen und Institutionen;*
- *zur Förderung von Personen und/oder Organisationen in den Bereichen Sport, Kultur, Soziales, Umwelt und oder den Medien verbunden sind und damit gleichzeitig Ziele der Unternehmenskommunikation zu erreichen.“*

¹⁴² Knapp/Weg, Durchsetzung und Flankierung von Frauenförderplänen durch Maßnahmen in ‚traditionellen‘ Politikbereichen. In: Däubler/Gmelin, Herta/Pfarr, Heide/Weg, (Hrsg.), Mehr als nur gleicher Lohn“! Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. VSA-Verlag, Hamburg, 1985, 154

¹⁴³ Bruhn, Sponsoring. Systematische Planung und integrativer Einsatz. 4. Auflage. Gabler, Wiesbaden, 2003

Vom Sponsoring zu unterscheiden ist das klassische Mäzenatentum, dessen Aufgaben heute teilweise von Stiftungen übernommen wurden und das Spendenwesen oder Corporate Giving. Diese Formen der privatwirtschaftlichen Förderung basieren nicht auf einer vertraglichen Bindung und zielen nicht auf eine Gegenleistung des/r Geförderten ab¹⁴⁴. Unternehmen versuchen auf mehreren Wegen, mit ihren aktuellen und potentiellen KundInnen sowie der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

Für einen effektiven Einsatz der Unternehmenskommunikation ist die Integration des Sponsoring auf zwei Ebenen durchzuführen¹⁴⁵:

Auf der ersten – interinstrumentellen – Ebene ist eine inhaltliche, formale und zeitliche Integration des Sponsoring in die anderen Instrumente der Unternehmenskommunikation, wie die Mediawerbung, Public Relations, das Event Marketing usw. durchzuführen. Der Einsatz dieser Instrumente muss aufeinander abgestimmt werden, um eine synergetische Verstärkung der Gesamtwirkung der Kommunikation zu erreichen.

Auf der zweiten Ebenen ist eine intrainstrumentelle Integration des Sponsoring notwendig, die auf die Koordination der verschiedenen Sponsoringaktivitäten untereinander abzielt. Die einzelnen Sponsoringmaßnahmen müssen durch den Aufbau eines Sponsoringkonzepts möglichst gut miteinander kombiniert werden, um einen *„optimalen Instrumenten – spezifischen Zielerreichungsgrad sicherzustellen“*¹⁴⁶. Dabei ist auf eine konzeptionell-inhaltliche, also thematische Abstimmung der einzelnen Sponsoringaktivitäten, sowie auf eine gestalterische Integration, also auf die Form der kommunikativen Auftritte, zu achten.

1.2. Gender und Sponsoring

Im Sponsoring kann das „Geschlecht“ auf vielfältige Weise von Bedeutung sein, zum einen im Zusammenhang mit den in einer Sponsoringkooperation handelnden Personen, also FundraiserInnen, Sponsoren/Sponsorinnen oder Gesponserte, zum

¹⁴⁴ Siehe,ebenda, Bruhn 2003, 3f

¹⁴⁵ Siehe, ebenda, Bruhn 2003, 28ff

¹⁴⁶ Siehe, ebenda ,30

anderen kann „Geschlecht“ auch inhaltlich im Rahmen des Sponsoringthemas auftreten.

Nicht erst seit den in den 1960er und 1970er Jahren entstandenen neuen sozialen Bewegungen galt es als zentrale Bedingung, unabhängig von parteipolitischen Einflüssen und damit auch von staatlicher Finanzierung zu agieren. *„Autonomie galt bereits als Basis der so genannten „ersten“ deutschen Frauenbewegung im Vor- und Umfeld der 1848er Revolution und insbesondere der neuen Frauenbewegung, die gegen hierarchische Strukturen in Institutionen und Parteien ankämpfte.“*¹⁴⁷

Zwar waren undogmatische Finanzierungsfirmen zur Zeit der ersten Frauenbewegung noch eher eine Seltenheit, da sich Frauenrechtlerinnen in der Regel auf das Einwerben von Spenden, auf Beitragseinhebungen und den Verkauf ihrer Materialien beschränkten, doch gingen einige in finanziellen Angelegenheiten geschulte Frauen bereits zu diesem frühen Zeitpunkt mit Einfallsreichtum und Kompetenz an die Akquisition von Drittmitteln.¹⁴⁸

Finanzielle Misere, die Existenzunsicherheit von Haushaltsjahr zu Haushaltsjahr sowie der Wunsch nach Autonomie macht die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten für InitiatorInnen von Frauen-/Gender-Projekten nach wie vor unverzichtbar. In manchen sozialen Bereichen allerdings, wie in der Unterstützung von Frauen in Notsituationen, sollte auch weiterhin der Staat seiner Verantwortung gerecht werden.¹⁴⁹ Dennoch kann durch Fundraising die Lobby für Frauen-/ Gender-Projekte vergrößert werden und Streichungen von staatlicher Seite nicht so einfach durchgesetzt werden oder frauenpolitische Themen nicht so leicht unter den Teppich gekehrt werden.¹⁵⁰

Neben dem aktuell auch im deutschsprachigen Raum an Bedeutung zunehmenden Sozialsponsoring wurden zahlreiche andere Varianten privater Finanzierung für

¹⁴⁷ Krieger, Frauenprojekte – Planung, Finanzierung, Durchführung, In: Brückner M. (Hrsg.): Frauen und Sozialmanagement. Lambertus, Freiburg bei Breisgau, 123-147

¹⁴⁸ Dölle, Kann denn Knete Sünde sein? Die undogmatischen Finanzaktionen der alten Frauenbewegung. In: Auf-Eine Frauenzeitschrift, Nr. 89, September 1995, 12

¹⁴⁹ Chrysanthou, Bescheidenheit ist eine Zier, Projektfinanzierung zwischen Staat und Markt. In: Rieger R. (Hrsg.): der Widerspenstigen Lähmung? Frauenprojekte zwischen Autonomie und Anpassung. Campus Verlag, Frankfurt/Main-New York, 1993, 101

¹⁵⁰ Ritterbusch, Fundraising für Frauen oder „Solange es Frauen gibt, wie sollte da etwas vor die Hunde gehen?“ In: nbeb-Magazin, 2/99, 25

Frauen-/Gender-Projekte initiiert. Einige zielen darauf ab, insbesondere (auch) Frauen als Spenderinnen und Sponsorinnen anzusprechen, da diese als wichtiges Geldgeberinnenpotential oftmals unterschätzt werden, so die deutsche Fundraising - Expertin Marita Haibach.¹⁵¹ Beispielhaft soll hier das deutsche Erbinnen-Netzwerk Pecunia¹⁵² in Verbindung mit der Frauenstiftung Filla¹⁵³ genannt werden, die Frauenprojekte in Deutschland und weltweit fördert. Ebenfalls weltweit agiert die niederländische Frauenstiftung Mama Cash¹⁵⁴, die inzwischen Schwesterorganisationen in Indien, Mexiko, Nepal und Ghana hat, sowie der in Palo Alto ansässige Global Fund for Women.¹⁵⁵

Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit führen in Frauen-/Gender-Projekten häufig ein Schattendasein, obwohl eine intensive Auseinandersetzung mit diesen Arbeitsfeldern große Chancen bringen kann.¹⁵⁶ Der nötige Zeit-, Arbeits- und Geldaufwand, den Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit mit sich bringen, ist jedoch in vielen dieser Projekte aufgrund knapper Ressourcen kaum zu bewältigen.

Personelle Unterbesetzung und hohe Fluktuation aufgrund der prekären Arbeitsverhältnisse machen häufig ein professionelles Fundraising schlicht undurchführbar und oft ist diese Aufgabe durch überzogene Erwartungen an die Fundraiserinnen innerhalb ihrer eigenen Organisation mit einem enormen Druck verbunden.¹⁵⁷ *„Großteils wird das Fundraising in Frauen-/Gender-Projekten nicht von professionellen Fundraiserinnen durchgeführt, sondern von Projektmitarbeiterinnen, die in der inhaltlichen Projektarbeit stark involviert und sozialpolitisch motiviert sind. Wirtschaftsunternehmen werden in diesem Zusammenhang leicht zum Feinbild. Umgekehrt gibt es seitens wirtschaftlicher*

¹⁵¹ Haibach, Fundraising. Spenden, Sponsoring, Stiftungen. Ein Wegweiser für Vereine, Initiativen und andere Nonprofit-Organisationen. Campus Verlag, Frankfurt/Main -New York, 1996, 38

¹⁵² Im Internet unter <http://www.pecunia-erbinnen.net>

¹⁵³ Im Internet unter <http://www.filla-frauenstiftung.de>

¹⁵⁴ Im Internet unter <http://www.mamacash.nl>

¹⁵⁵ Im Internet unter <http://www.globalfundforwomen.org>

¹⁵⁶ Ritterbusch Heike, Fundraising für Frauen oder „Solange es Frauen gibt, wie sollte da etwas vor die Hunde gehen?“. In: nbeb – Magazin, 2/99, 24

¹⁵⁷ Orlowski, Fundraising für Frauenorganisationen – Chancen und Probleme. In: Dokumentation der Tagung „Von Pechmarie zu Cashmary?! Wege zu einer gendergerechten Geldverteilung“ vom 26.04. 2002, Wien, 26

*Akteurinnen oft starke Berührungsängste gegenüber Nonprofit-Organisationen, die aus einem alternativen Milieu stammen“.*¹⁵⁸

An privatwirtschaftliche SponsorInnen müssen die für das Fundraising von Frauen-/Gender-Projekten Zuständigen mit einer anderen Einstellung und Argumentation herantreten als an staatliche GeldgeberInnen. *Haibach* betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit, „*sich selbstbewusst als professionell agierende Geschäftspartnerinnen von Unternehmen zu sehen*“¹⁵⁹, denn *Frauenprojekte „ sind keine Selbsthilfegruppen, sondern spezialisierte und professionalisierte Angebote für Frauen in besonderen Problemlagen*“¹⁶⁰.

Das professionelle Fundraising ist im deutschsprachigen im Gegensatz zum US-amerikanischen Raum ein noch immer stark männlich dominiertes Berufsfeld. Seit Anfang der 1990er Jahre ist im Fundraising auch in Österreich ein Professionalisierungsschub in Gang gekommen, der 1996 zur Gründung des Verbands der Fundraising ManagerInnen Austria (FMA)¹⁶¹ geführt hat. Innerhalb des deutschen Berufsverbandes für FundraiserInnen, der so genannten Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmarketing (BSM), hat sich 1996 durch den Zusammenschluss der weiblichen Mitglieder das Fundraiserinnen-Netzwerk gebildet¹⁶².

Hier ist die Zufriedenheit bei jenen, die sich an diversen Förderprogrammen beteiligen, sehr hoch. Zuschüsse zum Beispiel für MitarbeiterInnen-Fortbildungen, Unternehmensberatung oder Software-Projekte sind nur wenige der vielen Möglichkeiten, die Unternehmen offen stehen. Auch die professionelle Abwicklung wird von denen, die bereits Förderungen bekommen haben, meist gelobt.

Sehr wichtig für eine erfolgreiche Einreichung eines Ansuchens um Förderung sind die genaue Kenntnis der Förderrichtlinien und die Verwendung von Schlüsselbegriffen. Eine längerfristige Planung ist vor allem bei EU-Projekten

¹⁵⁸ *Haibach*, Fundraising. Spenden, Sponsoring, Stiftungen. Ein Wegweiser für Vereine, Initiativen und andere Nonprofit-Organisationen. Campus Verlag, Frankfurt/Main -New York, 1996, 99

¹⁵⁹ *Haibach*, Handbuch Fundraising. Spenden, Sponsoring. Stiftungen in der Praxis. Campus Verlag, Frankfurt/Main-New York, 2002, 356

¹⁶⁰ *Krieger*, Frauenprojekte – Planung. Finanzierung. Durchführung. In: Brückner Margit (Hrsg.): Frauen und Sozialmanagement. Lambertus. Freiburg bei Breisgau, 1992, 128

¹⁶¹ Im Internet unter <http://www.fundraising.at>

¹⁶² *Haibach*, Handbuch Fundraising. Spenden, Sponsoring. Stiftungen in der Praxis. Campus Verlag, Frankfurt/Main-New York, 2002, 89

zu berücksichtigen, da das Geld bis zu einem Jahr auf sich warten lässt. Aus diesem Grund sollten vorher UnternehmensberaterInnen, die in diesem Gebiet spezialisiert sind, konsultiert werden. z.B.. die Wirtschaftskammer Österreich bietet in verschiedenen Bereichen eine geförderte Unternehmensberatung an.¹⁶³

„Es können auch andere Finanzmöglichkeiten in Betracht gezogen werden, wobei es hier sicher von Vorteil ist, ein etabliertes Unternehmen zu haben. Besonders NeugründerInnen, die zwar einen ausgefeilten Business-Plan aufweisen können, aber keine entsprechende Vorgeschichte in der Branche vorzuweisen haben, können höchstens Förderungen mit einer vorwiegenden Prozentzahl an Eigeninvestition bekommen. Venture Capital Gesellschaften, die zum Beispiel auf Wirtschaftsblatt-Online und Factbook zu finden sind, könnten auch in Betracht gezogen werden, sind in Österreich aber dünn gesät und sind für Start - ups ohne Referenzen und Kontakten in diesem Milieu praktisch unerreichbar.“¹⁶⁴

1.3. Die Integration der Frauen in die strategische Unternehmensführung

Die unter den vorangegangenen Punkten angeführten Begriffsdefinitionen zu Frauenförderung und Chancengleichheit machen deutlich, dass der Bestimmung der Ziele der Integration dieser Bereiche in die strategische Unternehmensführung eine Dualität zugrunde liegt: einerseits sind die Zielsetzungen der MitarbeiterInnen und andererseits die der Organisation zu verfolgen, wobei zwischen den Zielsetzungen beider Interessensgruppen Zielkonflikte bestehen können. Eine Ableitung der Ziele der Integration scheint daher erst nach der Betrachtung der Zielsetzungen beider Interessensgruppen als sinnvoll.

¹⁶³ Koryphäe, Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik, Selbständig Sein, Nr. 39/Mai 2006, 36-37

¹⁶⁴ Siehe, ebenda, 37

Als Ziele für die Organisation im Rahmen von Chancengleichheit können u.a. gelten: Bedarf und Erhalt qualifizierter Arbeitskräfte, Vermeidung von Arbeitskräftemangel bzw. Deckung des Personalbedarfs, Steigerung der Leistungsmotivation, Dokumentation gesellschaftlicher Verantwortung, Wille einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten, Erhöhung des Frauenanteils, gesellschaftspolitisches Engagement, Reaktion auf Lebensplanung, Imagepflege.¹⁶⁵

Weiters kann – mit der impliziten Hypothese, dass die Effektivität und Effizienz des Unternehmens von den Qualifikationen der MitarbeiterInnen abhängig ist – als indirektes Ziel der Integration die Erhaltung bzw. die Steigerung der Effizienz und Effektivität des Unternehmens angesehen werden. Die MitarbeiterInnenorientierte Zielrichtung von Programmen zur Chancengleichheit liegt einerseits in der Förderung der Frauen, im Abbau von Karrierehemmnissen zur Erlangung von Führungspositionen und der Förderung bereits bestehender Qualifikationen; andererseits wird damit – wie bereits oben erwähnt – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer angestrebt.

Im Rahmen der Ansätze der strategischen Unternehmensführung wird in der Literatur zwischen formal - synoptischen und informal - inkrementalen Ansatz unterschieden, wobei „synoptisch“ für „umfassend-systematische“ und „inkremental“ für „durchwurstelnde“ Planungsrationalität steht.¹⁶⁶

In formalen - synoptischen Ansatz laufen die einzelnen Planungsschritte systematisch und sequentiell im Sinne einer linearen analytischen Planungslogik ab, und die Strategieformulierung und Implementierung stehen im Mittelpunkt des Planungsprozesses.¹⁶⁷ Bei diesen Ansatz steht die Wahl eines strategischen Ziels im Sinne einer Umgestaltung im Vordergrund und die Umsetzung bzw. Machbarkeit ordnet sich diesem Ziel unter.

¹⁶⁵ Vgl. *Zauner*, Weiterbildung als Fundament des beruflichen Aufstiegs – Fördermodelle für weibliche Führungskräfte. In: Raml E.M. (Hrsg): Die Frau als Führungskraft. Dokumentation zur gleichnamigen Tagung am 17. Oktober 1990 an der Johannes Kepler Universität Linz, Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz 1991, 81-84

¹⁶⁶ Vgl. *Schreyögg*, Unternehmensstrategie. Grundfrageneiner Theorie strategischer Unternehmensführung, de Gruyter Verlag, Wien-New-York, 1984, 213

¹⁶⁷ Vgl. Siehe, ebenda, 77f; *Steinmann /Schreyögg*, Management. Grundlagen der Unternehmensführung, Konzepte, Funktionen, Fallstudien. Gabler Verlag, Wiesbaden, 3. Überarb. und erw. Aufl. 1990, 132 f

Eschenbach/Kunesch stellen zu beiden Ansätzen (sowohl formal - synoptisch als auch informal - inkremental) fest, dass die Schwerpunkte der Konzepte unterschiedlich sind und mit dem spezifischen Erfahrungsschatz des jeweiligen Vertreters variieren. Es sei nicht verwunderlich, dass bisher keines der Konzepte eine klare Vormachtstellung erreichen konnte. Vielmehr zeige sich, dass bei der Wahl einer bestimmten Konzeption die situativen Rahmenbedingungen des jeweiligen Unternehmens bzw. der spezifischen Entscheidungssituation berücksichtigt werden müssen. Dafür sei bisher noch kein passender Bezugsrahmen entwickelt worden.

*„Sicher ist jedoch, dass es geradezu widersinnig wäre, ein einziges strategisches Konzept als Patentlösung für alle Fälle zu sehen.“*¹⁶⁸ Zur Entwicklung eines theoretisch-konzeptionellen Rahmens für die Implementierung von Chancengleichheit als Unternehmensstrategie im Rahmen der Integration in die strategische Unternehmensführung scheint nach den Ausführungen zu beiden Ansätzen der formale - synoptische Ansatz zielführender. Dies deshalb, weil dieser Ansatz das strategische Ziel der Chancengleichheit:

- a) nicht nur als ein Teilproblem des Unternehmens betrachtet, sondern
- b) mit der strategischen Zielfestlegung zur Chancengleichheit das ganze Unternehmen und nicht nur Teilbereiche erfasst werden soll.

Die Frage, wie viele und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen bereits durchgeführt oder geplant werden, wurde im Rahmen einer Studie untersucht.¹⁶⁹

Den Befragten wurden dabei zehn Maßnahmen bzw. Maßnahmengruppen (und zusätzlich die Kategorie „sonstige“) genannt, die in sehr enger Anlehnung an der Text der Vereinbarung zur Chancengleichheit ausgewählt wurden:

- Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten;

¹⁶⁸ *Eschenbach /Kunesch* , Strategische Konzepte. Management Ansätze von Ansoff bis Ulrich. Poeschel Verlag, Stuttgart, 1994, 5

¹⁶⁹ Im Internet unter <http://www.uni-konstanz.de/FuF/Verwiss/Klimecki/KomPers/fullpapers>

- Teilzeitarbeit im Managementbereich, d.h. für Positionen mit Personalverantwortung / Weisungsbefugnissen;
- Telearbeit;
- aktive Gestaltung der Elternzeit durch Weiterbildung, Urlaubsvertretung, Unterstützung bei der Wiedereingliederung ;
- betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, z. B. Betriebskindergarten oder materielle Unterstützung anderer Betreuungsformen;
- gezieltes Anwerben von weiblichen Fachkräften und Auszubildenden ;
- gezieltes Anwerben von weiblichen Fachkräften und Auszubildenden speziell in technischen Berufen;
- Erhöhen des Frauenanteiles im Management zum Beispiel durch gezieltes Anwerben, Weiterbildungsprogramme, Mentoring oder Ähnliches;
- Verankern von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie oder in Führungsgrundsätzen;
- Einrichten einer Stelle, eines Arbeitskreises o. Ä. für das Aufgabengebiet Chancengleichheit;
- Welche sonstigen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind geplant bzw werden bereits durchgeführt?
(Offene Frage)

Aus den Ergebnissen der Umfrage geht hervor, dass die produktive Umsetzung des Flexibilitätsgebotes in der modernen Dienstleistungsgesellschaft neue Organisationsformen erfordert und eine Unternehmenskultur, die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter fördert und fordert.

Unternehmensstrukturen werden an Hierarchie und Starrheit verlieren. Moderne Organisationen sind zusehends komplexe Netzwerke, in denen Mitarbeiter durch Team- und Projektarbeit miteinander verbunden sind.

Effiziente Kommunikation gewinnt in diesem Zusammenhang stark an Bedeutung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewegen sich in Netzwerken als „Unternehmern in eigener Sache“. Sie planen und organisieren ihren beruflichen und privaten Lebensweg eigenverantwortlich und entwickeln sich kontinuierlich weiter. Neben der persönlichen und fachlichen Entwicklung stehen hier die Organisationsentwicklung und die gesellschaftliche Verantwortung im Mittelpunkt. Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalisten sind gleichermaßen Träger dieser neuen Arbeits-, Lern -und Führungskultur¹⁷⁰.

An dieser Stelle muss betont werden, dass heute mehr als die Hälfte der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Arbeitsverhältnis steht. Besonders hervorzuheben ist die stetig steigende Erwerbsorientierung von Frauen mit Kindern. Vor allem Frauen mit einer qualifizierten Berufsausbildung kehren nach einer Familienphase immer früher an ihren Arbeitsplatz zurück. Andererseits erkennen immer mehr Unternehmen den großen Gewinn, den die Einbeziehung von weiblichen Mitarbeitern für sie bringt. Personalpolitische Beobachtungen zeigen, dass gemischte Teams - Kreativität fördern und Produktivität verbessern können. Dies schafft eindeutige Wettbewerbsvorteile für Unternehmen. Der mit frauen -und familienfreundlicher Personalpolitik verbundener Imagegewinn macht diese Unternehmen für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber besonders attraktiv.

Gender Mainstreaming ist eine umfassende Handlungsstrategie zur Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Sie vollzieht einen Perspektivenwechsel, der zur Rollen -und Auftragsveränderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Organisationen und von Akteurinnen und Akteuren in Politik und Verwaltung führt, in dem verschiedene Geschlechterperspektiven ins Zentrum von Organisationen, Leitbildern, Programmen und Inhalten gerückt werden.

¹⁷⁰ Vgl. Sibylle /Norbert , Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2002, 57-58

Zu Förderung weiblicher Unternehmertätigkeit bedarf es der Unterstützung in folgenden Bereichen:

- ▶ Die Behörden sollten wenn irgend möglich Mentorinnen, Ausbilderinnen und Beraterinnen einsetzen, zum einen, um sicherzustellen, dass verstärkt Maßnahmen mit spezieller Bedeutung für Frauen durchgeführt werden, und zum anderen, um Rollenmodelle vorzustellen ;
- ▶ Für Gruppen und für Einzelpersonen gleichermaßen sollten geeignete Maßnahmen entwickelt werden. Gruppenbezogene Maßnahmen bieten Frauen die Möglichkeit, Kontakte herzustellen, Netze zu knüpfen und von der Erfahrung anderer zu lernen. Auf Einzelpersonen bezogene Maßnahmen wiederum eröffnen Frauen den Zugang zu äußerst wirksamer Hilfestellung in unmittelbarem Zusammenhang mit Problemen, denen sich Frauen gegenübersehen;
- ▶ Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmensgründungen sollten sich auf Sektoren konzentrieren in denen Frauen ein angemessenes Einkommen erzielen und entsprechend ihre finanzielle Unabhängigkeit stärken können. Entsprechend wichtig sind Strategien, mit denen Frauen in traditionellen und in neuen Sektoren in höherwertige Märkte eindringen können;
- ▶ Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen sollten auch eine Schulung zur Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten beinhalten, um die wesentlichen Grundhaltungen für die Gründung und die Führung eines eigenen Unternehmens zu fördern. Rein betriebswirtschaftliche Kompetenz ist für Frauen unter Umständen nicht hinreichend, da häufig Selbstvertrauen und der Glaube an die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten fehlt;
- ▶ Den Schulungsteilnehmerinnen sollte Unterstützung im Anschluss an die Gründungsphase angeboten werden, nachdem diese die in vorangegangenen Ausbildungsmaßnahmen vermittelten Kompetenzen angewendet haben. Entsprechende Angebote könnten z.B. in einer Mentorbetreuung bestehen, die sich mit spezifischen Problemen von Unternehmerinnen beschäftigt. Außerdem kann eine Mentorbetreuung vor der Gründung Frauen helfen, sich zu überlegen, ob die

Gründung eines eigenen Unternehmens in jeweiligen Fall tatsächlich die richtige Wahl für ihre Künftige Karriereentwicklung ist;

► Allerdings sollten sich Maßnahmen zur Betriebsbezogenen Unterstützung und Personalentwicklung nicht ausschließlich auf Unternehmerinnen konzentrieren. Ebenso wichtig ist es Mädchen zu erreichen, um diese zu einer zukünftigen Unternehmertätigkeit zu ermutigen und ihr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten zu stärken;

► Der Zugang zu Krediten sollte ein wesentliches Element bei der Unterstützung von Unternehmen sein, da der begrenzte Zugang zu Finanzmitteln für viele Unternehmer (für weibliche, ebenso wie männliche Unternehmer) ein Problem darstellt. Verschiedene Methoden der Zugangsgewährung zu Finanzmitteln wie z.B. Bürgschaften oder Partnerschaften mit den eigentlichen Finanzinstituten, können zu einer Senkung der Kreditkosten insbesondere für Mikrounternehmer und für Frauen beitragen;

► Eine Vernetzung kann wichtige Anregungen vermitteln und den Erfahrungsaustausch zwischen Berufsvereinigungen fördern. Außerdem kann potenziellen Unternehmerinnen durch Vernetzung das erforderliche Selbstvertrauen für ein Unternehmerisches Engagement vermittelt werden;

► Medienwirksame Veranstaltungen können das Profil von Unternehmerinnen schärfen und für die Probleme, auch für die Potenziale von Unternehmerinnen sensibilisieren;

► Die strukturierte Bewertung von Unterstützungsmaßnahmen ist ein wirksames Mittel, der Entscheidungsträger helfen, künftige Initiativen zu optimieren und Ressourcen besser nutzbar zu machen;

► Die Interaktion zwischen verschiedenen für Unternehmerinnen wesentlichen Maßnahmen auf nationaler Ebene und auf Gemeinschaftsebene kann die

Wirksamkeit einer Förderung weiblicher Unternehmertätigkeit erhöhen.¹⁷¹

2. Die Implementierung von Geschlechtermanagement im Unternehmen

2.1. Allgemeines

Kühl belegt das „Flexibilisierungsdilemma“, das „Komplexitätsdilemma“ und das „Politisierungsdilemma“ denen sich das Management im Ergebnis der Reorganisation zu „leanen“ Unternehmen gegenübergestellt sieht. Parallel zu der Entwicklung und Realisierung der „neuen“ primär auf Dezentralisierung setzenden Managementkonzepte mit ihren noch näher zu beschreibenden Folgen vollzog sich ebenfalls in den neunziger Jahren in der Entwicklung und im Einsatz der Rechentechnik und der raschen Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien ein grundsätzlicher Wandlungsprozess an den einzelnen Arbeitsplätzen –weg von der Großrechentechnik hin zum Einsatz der Personalcomputer.¹⁷²

2.1.1. Neue Managementkonzepte

In den neunziger Jahren haben „neue“ Managementkonzepte wie *„Reengineering“*, *„Lean Organisation“* und *„Fraktale Fabrik“* die Unternehmensformen wesentlich verändert. Unter dem Druck von *Shareholder Value*, *Kostenminimierung*, *absoluter Kundenorientierung* und der *Globalisierung der Wirtschaft* sehen sich die Unternehmen vor grundsätzliche und, wie es scheint, dauerhafte Wandlungsprozesse gestellt. *„Du bewegst Dich entweder schnell – oder Du stirbst“*, *„Nur ein schneller Manager ist ein guter Manager“* sind Slogans, die das Tempo und die Turbulenz der Entwicklungen der neunziger Jahre bis heute charakterisieren. Kaum jedoch sind diese neuen Unternehmensformen, die auch „postbürokratisch“ genannt werden,

¹⁷¹ Im Internet, unter: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women>

¹⁷² Vgl. Siehe, ebenda, 53

implementiert, sieht sich das Management vor neue Probleme gestellt, die es zu lösen gilt¹⁷³.

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht die Frage, ob und inwieweit die in den neunziger Jahren stattgefundene rasante digitale Vernetzung innerhalb (Intranet) und zwischen den Unternehmen, z.B. in Kooperationsverbünden (Extranet), vor allem aber auch international via Internet dazu beitragen konnte, die o. g. Dilemmata der Realisierung der „neuen“ Managementkonzepte aufzulösen und welche neuen Herausforderungen damit ggf. zu bewältigen sind. Weiterhin stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob und in welchem Umfang ein Wandel von Führung und Machtausübung in diesen reorganisierten und digital vernetzten Unternehmen stattfinden muss oder schon stattgefunden, hat und insbesondere auch, welche Chancen und Risiken dabei für Frauen im Management entstehen.¹⁷⁴

Der Umgang mit der Digitalisierung der Unternehmensprozesse ist für Frauen und Männer gleichermaßen eine große und anhaltende Herausforderung. Die Digitalisierung verändert nicht nur die sachlich-materiellen Prozesse im Unternehmen, sondern ebenso auch die Beziehungen zwischen Menschen. Diese Prozesse der Digitalisierung und Virtualisierung haben wesentlichen Einfluss auf die Unternehmensführung, insbesondere auf die Möglichkeiten und Grenzen der Ausübung von Macht.¹⁷⁵

2.1.2. Frauen in Führungspositionen

„Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft ist zahlenmäßig kaum fixierbar. Daher kursieren in der Literatur die verschiedensten, voneinander abweichenden Werte je nach Erhebungsweise und Bezugsgröße. Sie treffen jedoch in dem zentralen Punkt überein, dass Frauen in Führungspositionen in jeder Weise unterrepräsentiert sind, nicht nur relativ zu ihrem

¹⁷³ Vgl. Kühl, Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien, Frankfurt/Main, New York, Campus Verlag, 1995, 42-51

¹⁷⁴ Vgl. Sibylle /Norbert, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2002, 330

¹⁷⁵ Siehe, ebenda, 330

Bevölkerungsanteil, sondern immer auch relativ zum Anteil von Frauen des entsprechenden Qualifikationsniveaus, der entsprechenden Branche, des entsprechenden Altersjahrgangs und anderen denkbaren Bezugsgrößen.“¹⁷⁶

Das EWMD Austria (European Women's Management Development Network)¹⁷⁷ hat im März/April dieses Jahres eine Studie durchgeführt, deren Ziel es war festzustellen, wo sich Frauen in Top-Etagen befinden. Befragt wurden 179 große (börsennotiert bzw. über 1.000 Mitarbeiter) österreichische Unternehmen. Das Ergebnis war, dass von den befragten Unternehmen 39% nur Männer in den Führungsetagen haben, 60% Männern und Frauen und nur 1% alleine von Frauen geführt werden.

Auch in den Führungsetagen der Sozialpartner sieht es nicht anders aus. Die Zahl der Frauen in wirtschaftlichen Interessenvertretungen ist verschwindend gering (Erhebung durch EWMD zum Stichtag 5. Mai 2004). Als Beispiel ist in der folgenden Tabelle die Geschlechterverteilung innerhalb der Industriellenvereinigung aufgezeigt:

¹⁷⁶ Dienel, Frauen in Führungspositionen in Europa; Internationale Texte, Band 6, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1996, 27

¹⁷⁷ Im Internet unter: <http://www.ewmd.org/>

Tabelle 1. Industriellenvereinigung

Quelle: Knoll & Szalai OEG, 2006, S. 3

**Industriellenvereinigung (über Österreich):
Geschäftsführung**

Bundesländer	Präsident	Stellvertreter	Geschäftsführer oder Direktor	
Bund	1(m)	2(m)	1(m)	
Burgenland	1(m)	1(m)	1(m)	
Kärnten	1(m)	4(m) 1(w)	1(w)	
Niederösterreich	2(m)	2(m)	1(m)	
Oberösterreich	1(m)	3(m)	1(m)	
Salzburg	1(m)	3(m)	1(m)	
Steiermark	1(m)	2(m)	1(m)	
Tirol	1(m)	3(m) 1(w)	1(m)	
Vorarlberg	1(m)	2(m)	1(w)	
Wien	1(m)	5(m)	1(m)	
	11(m) 0(w)	29(m) 2(w)	10(m) 2(w)	2(m) 1(w)
Frauenanteil (%)	0	7	20	50
Junge Industrie	1(m)	1(m) 1(w)		

m = männlich

w = weiblich

Auch im internationalen Vergleich kommt man zum selben Ergebnis. Frauen in Führungspositionen sind in allen europäischen Ländern unterrepräsentiert, auch wenn der Prozentsatz der Frauen in leitenden Positionen in den verschiedenen Ländern unterschiedlich gering ist. In der diesbezüglichen Untersuchung der Eurostat wurde in Bezug auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor differenziert:

**Tabelle 2. Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst
von Frauen im öffentlichen und privaten Sektor, 1998¹⁷⁸**
(jeweils in % der verdienste männlicher Beschäftigter)

Quelle: Eurostat, 2002, S. 9

	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor
EU 15	87	82
Belgien	92	88
Dänemark	97	92
Deutschland	77	73
Griechenland	91	79
Spanien	93	83
Frankreich	89	84
Irland	90	82
Italien	101	89
Luxemburg	:	:
Niederland	79	81
Österreich	92	76
Portugal	108	79
Finnland	83	85
Schweden	:	:
Ver. Königreich	83	85

¹⁷⁸ Eurostat, 2002, S. 9

: nicht verfügbar

Sowohl im öffentlichen, als auch im privaten Sektor verdienten Männern 1998 im europäischen Vergleich besser als Frauen. Ausnahmen bilden der öffentliche Sektor in Portugal, wo die Verdienste von Frauen 108% der Verdienste ihrer männlichen Kollegen erreichten, sowie Italien und Dänemark, wo nahezu kaum ein Unterschied bestand. Das größte Verdienstgefälle im öffentlichen Sektor wurde in Deutschland (Verdienste von Frauen lagen bei 77% der Verdienste von Männern) und in den Niederlanden (79%) verzeichnet. Für den privaten Sektor wurden die deutlichsten Unterschiede in Deutschland (73%), Österreich (76%) und Griechenland (79%) festgestellt. In allen Mitgliedstaaten der EU außer den Niederlanden, Finnland, und dem vereinigten Königreich war die Verdienstspanne zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Sektor geringer als im privaten Sektor.¹⁷⁹

In den EU 15 hatten im Jahr 2000 10,1% der erwerbstätigen Männer und 5,7% der erwerbstätigen Frauen eine Führungsposition inne. Die größten Unterschiede wurden in Italien, Dänemark und Finnland festgestellt. Am geringsten war der Abstand in Spanien und Irland.

Betrachtet man nur die kleinen Unternehmen, so sind die Unterschiede weniger ausgeprägt: 3,5% der Männer und 2,4% der Frauen in den EU-15 übten hier eine Führungstätigkeit aus.¹⁸⁰

Moderne Management-Strategien kommen nicht umhin, den globalen Entwicklungen in ihrer Differenz Rechnung zu tragen und stehen deshalb vor der Frage, welche Bedingungen und Entwicklungskonzepte in Organisationen wie Unternehmen und Verwaltungen etc. zu schaffen sind, die Gleichheit und Anerkennung sicherstellen und allen Beschäftigten Optionen offerieren, so dass alle in ihrer Vielfalt etwas leisten können und wollen. Der Fokus auf interaktive Produktionsfaktoren verpflichtet bei allen Maßnahmen zu Kommunikation und Kooperation.

¹⁷⁹ Vgl. Pressemitteilung Eurostat, 121/2002-8. Oktober 2002

¹⁸⁰ Vgl. siehe, ebenda

Es ist weitgehend anerkannt, dass Produktivitätsfortschritte durch einen besseren Umgang mit menschlichen Ressourcen möglich und erreicht werden, indem z.B. Ausbildung, Management, Organisation, Gesundheit, Forschung, Entwicklung, Infrastruktur und politischen Entscheidungen mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Demgegenüber spielen in der Industriegesellschaft kognitive Fähigkeiten, insbesondere eine gute Fachausbildung und logisches, systematisches Denken für technische Prozesse, eine zentrale Rolle. Was die Unternehmen und Volkswirtschaften in Zukunft unterscheiden wird, ist die Qualität interaktiver Formen auf der Basis psychosozialer Kompetenzen wie Kooperationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Kreativität, Angstfreiheit und Verantwortungsbewusstsein.¹⁸¹

2.2. Führungsstile

*„Menschen sind eckig und kantig; und keine Organisation kann so gut sein, dass nicht Konflikte entstünden, genau so wenig, wie man einen Motor so konstruieren kann, dass es keine Reibung gibt. Elementare Manieren sind die Voraussetzung dafür, dass Menschen einigermaßen vernünftig zusammen arbeiten können.“*¹⁸² Nicht wenige Führungskräfte fragen sich, welche Rolle ihnen dabei eigentlich zukommt. Sie sehen sich in einem vielfältigen Beziehungsgefüge eingebettet und mit einer großen Anzahl von Anforderungen und Erwartungen konfrontiert.

Wie hat man sich die ideale Führungskraft vorzustellen? Auch Mitarbeiter wissen häufig nicht, wie "ihre" Führungskraft sein soll und was sie erwarten: integrativ, konsensfähig, konsultativ, kooperierend, flexibel und / oder motivierend. Nur die Unternehmensleitung ist sich sicher: Resultate sollen erzielt werden. Egal ob die Führungskräfte autoritär, kooperativ, visionär oder transformativ agieren. Und noch in einem Punkt sind sich alle einig: Führung ist wichtig. Doch wie sieht der optimale Führungsstil aus? Es gibt nur sehr wenige Führungskräfte und Manager, die sich noch nicht explizit mit dem Thema Führen beschäftigt haben. Es ist ein Grundstein in jeder (Nachwuchs-) Führungskräfteausbildung.

¹⁸¹ Bokranz/ Kasten, Organisationsmanagement in Dienstleistung und Verwaltung, Wiesbaden, 2000, 45

¹⁸² Manager Magazin 2002

Die Frauen, die sich trotz aller Hindernisse bis in die obersten Führungspositionen durchkämpfen, sehen sich immer noch mit einer sehr eindeutigen Überzahl an Männern konfrontiert. Allerdings schaffen es immer mehr Frauen durch eine gute Ausbildung und viel Einsatz, Engagement und Verzicht in anderen Bereichen ihres Lebens in Spitzenpositionen von Organisationen. „Der Frauenanteil an jenen Führungskräften, die es bis an die Spitze von Organisationen schaffen, ist jedoch mit drei bis vier Prozent noch immer gering. Dieses Phänomen wurde in der Literatur als Glasdeckeneffekt (glass ceiling) bezeichnet, weil scheinbar unsichtbare Mechanismen Frauen von den Toppositionen fernhalten.“¹⁸³

Die Unterrepräsentanz in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft nimmt tendenziell mit der Hierarchiestufe zu: auf mittleren Ebenen sind Frauen noch relativ häufig vertreten, während sie zu den höchsten Ebenen hin fast verschwinden. Zum Beispiel lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an den Universitäten in Österreich im Jahre 2000/01 bei 30,7%, weibliche Universitätsprofessoren machten dabei einen Prozentsatz von 7% aus.¹⁸⁴

Die Thematik von Frauen in Führungspositionen ist Teil diskursiver Transformationsprozesse mit eigenen Akzenten und Ausprägungen innerhalb von Diskursen zu Gleichstellung und Chancengleichheit. Innerhalb der drei dabei theoretisch-strategischen Säulen übergreifender transversal wirkender Organisationsstrategien sind sowohl heterogene Zielsetzungen als auch Instrumente vorgesehen, die in der Lage sind, sowohl flexibel, auf- und abbaufähig neue Teilstrategien aufzunehmen als auch abzulegen. Je nach Bedarf und Veränderungsintention sind wechselnde oder auch neue „Sinnstrategien“ zu verfolgen, bzw. immer wieder neu zu selektieren. Gemeinsam ist ihnen unter dem Code der kommunikativen und strategischen Einbindung, Wahrnehmung und Förderung von Frauen bei allen Optionen die Notwendigkeit von Veränderungen innerhalb von Organisationsstrategien.¹⁸⁵

¹⁸³ Rodler /Kirchler, Führung in Organisationen (Arbeits- und Organisationspsychologie 2), Wien WUV Universitätsverlag 2002, 75

¹⁸⁴ Vgl. Statistik Austria, 2002, 134

¹⁸⁵ Sibylle /Norbert , Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 42

Als Gründe für geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen können- je nach Ansatz – folgende angeführt werden: **Personenzentrierte Führungsansätze** weisen auf geschlechtsspezifische Charakteristika hin, die den Aufstieg real erschweren, oder aber geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und Rollenzuweisungen und schließlich das Selbstbild der Frauen, das eine systematische Karriereplanung wegen zu geringem Selbstbewusstsein verhindert. Situationszentrierte Erklärungsansätze betonen die Belastung durch familiäre Aufgaben, die herrschende Männerkultur in den Unternehmen, die Minoritätsposition der Frauen in Leitungsfunktionen und die Erschwerung des Zugangs zu informellen Kontakten und Netzwerken.¹⁸⁶ Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist nur die Spitze eines Eisbergs namens geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts: nicht nur an der Spitze sind Frauen gegenüber Männern unterrepräsentiert, sondern grundsätzlich in allen besserbezahlten und mit höherem sozialen Prestige versehenen Berufsfeldern und Hierarchiestufen.

*„Typisch für männliche Führungskräfte ist die kontinuierliche, ununterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit während der gesamten Berufsbiographie und eine mehr oder weniger unbegrenzte Bereitschaft zu Mehrarbeit, Überstunden und Wochenendarbeit. Notwendige Voraussetzung dafür ist soweit wie möglich von Arbeit im Reproduktionsbereich freigestellt zu sein, idealerweise durch eine Vollzeit-Hausfrau oder teilzeiterwerbstätige Ehefrau“.*¹⁸⁷

Bei der Beschreibung von Führungsstilen wird generell davon ausgegangen, dass die Führungsperson männlichen Geschlechts ist. Von „weiblichen Führungsstil“ war in der Literatur lange Zeit nichts zu lesen. Erst in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts tauchen vermehrt spezifische Beschreibungen der Führungsstile von Frauen auf.

¹⁸⁶ Dienel, Frauen in Führungspositionen in Europa ; Internationale Texte, band 6, München, Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1996, 25

¹⁸⁷ Siehe, ebenda, 64

Der vorgeblich neue Führungsstil wurde in aller Öffentlichkeit proklamiert, aber nicht näher erläutert. Schon in ihrem Einleitungsreferat zur Pressekonferenz der Jahreshauptversammlung 1965 in Berlin sprach die Vorsitzende Joens über Führungsstil und erklärte den versammelten Journalistinnen und Journalisten die neue Aufgabe des Unternehmerinnenverbandes: *„Wir haben Beispiele zu geben und Leitbilder zu schaffen dafür, dass die Frau in der Wirtschaft einen eigenen Führungsstil entwickelt und sehr wohl in der Lage ist, die Aufgaben eines Unternehmers zu übernehmen.“*

Die Notwendigkeit der differenzierten Präsentation von Unternehmerinnen war offenbar erkannt, aber ihr wurde nicht immer Rechnung getragen. Zum Thema „Frauen als Betriebsführer“ sendete die ARD im Mai 1966 eine Diskussion zwischen dem Redakteur und vier Unternehmerinnen des Verbandes. Befragt nach ihrem weiblichen Führungsstil, antwortete die Bauunternehmerin Lisa Hein: *„Wissen Sie, ich glaube, dass betonter weiblicher Charme den meisten Männern sehr auf die Nerven geht, und ich glaube, dass man mit sachlicher Diskussion und geschicktem psychologischen Einfühlungsvermögen sehr viel weiter kommt.“* Joens pflichtete bei: *„Nun, in geschäftlichen Dingen, in der Unternehmensführung, da denke ich schon wie ein Mann, da bemühe ich mich, logisch zu sein und genau zu analysieren.“*

Angesprochen darauf, wie sie als Frau ein Unternehmen führen, antworteten die Unternehmerinnen, sie täten es nicht als Frau, sondern letztlich als Mann. Sie verweigerten also, sich anders zu definieren und zu präsentieren, als es Unternehmer ihrer Wahrnehmung nach tun. Sie verweigerten die Differenz, weil sie ihnen diskriminierend schien.¹⁸⁸

2.2.1. Der „weibliche“ Führungsstil

„Welche Führungsqualität haben Frauen? Sie führen Männer an der Nase herum“. Ein typischer Stammtischkalauer in Männerrunden, der nicht nur in kleinbürgerlichen Vorortkneipen offensichtliche Ressentiments und versteckte Ängste zum Ausdruck bringt. Schenkelklopfend tauscht man sich auf ähnlichem Humorniveau auch in Vorständen von Banken, Universitäten, Klinken und

¹⁸⁸ Im Internet unter: <http://www.vdu.de/vdu-zeitung/archiv/4/unternehmen.htm>

Behörden, ja, *horribile dictu*, auch in Kirchenleitungen aus. Frauen in Führungspositionen sind immer noch keine Selbstverständlichkeit. Sie sorgen für Aufsehen und offenbar bei Männern –aber auch bei Frauen – für nachhaltige Verstörung. Hat es dann eine doch mal an die Spitze geschafft, kommt als erste Frage sofort: Führen Frauen anders?

Schon die Frage ist, sieht man genauer hin, ebenso verständlich wie abgründig, suggeriert sie doch, dass Frauen es auf dem üblichen Weg männlicher Erfolgsgeschichten gar nicht geschafft haben können. Oder aber es werden Heilserwartungen an einen so genannten „weiblichen Führungsstil“ geknüpft, die meist ziemlich vage bleiben. Die diffusen Erwartungen an einen weiblichen Führungsstil münden am Schluss vor allem darin, dass alles möglichst anders werde, weicher, wärmer. Regressionssehnsüchte nach der idealen Mutter, der besten Freundin der Träume brechen sich Bahn und verbinden sich mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungsmustern, die ihrem Ursprung nach auf biologische Tatsachen zurückgeführt werden: Mütterlich, sozial, am Wohl der Anderen orientiert, bis zur Verausgabung verständnisvoll, geduldig, kommunikativ.

Aussagekräftig sind hier weniger die Zuschreibungen zum weiblichen Führungsstil an sich als die schlechten Erfahrungen mit männlichem Führungsfiguren, die sich in dieser Sehnsucht nach einem „anderen“ Führungsstil ausdrücken, den man sich in Wahrheit von Führungspersönlichkeiten beiderlei Geschlechts wünscht. Und schon sind wir mitten in einer Debatte von philosophischem Ausmaß: Welche Rolle spielt die Geschlechterdifferenz in Führungsfragen? Lässt sich tatsächlich ein Unterschied ausmachen, der über Prägung, Lebensgeschichte, Bildungsbiographie und Persönlichkeit hinausgeht?“ (Frauen führen anders – Eine gegenwartsbezogene Lektüre Buch Rut)¹⁸⁹

„Da nun Frauen zunehmend- wenn auch langsam - eine Rolle in den Führungsetagen der Unternehmen spielen, stellt sich verstärkt die Frage, ob und wieweit es einen „weiblichen Führungsstil“ gibt.“¹⁹⁰ Zwar wurde in der

¹⁸⁹ Im Internet unter: http://www.ekd.de/gesellschaft/060405_bahr.html

¹⁹⁰ Gneisz/Kreisky, Frauen im Management- Die Diskussion um den weiblichen Führungsstil, In: Hofmann M./Al-Ani A., Neue Entwicklungen im Management, Heidelberg 1994, 255

Literatur viel über die unterschiedlichsten Führungsstile geredet und geschrieben wurde, aber wurden die Frauen aus diesen Diskussionen immer ausgeklammert, da sie ja sowieso nicht für die Führung „geschaffen“ waren. So dominierte etwa während der siebziger Jahre die These, dass Frauen über keine eigene Führungspersönlichkeit verfügen“.¹⁹¹

Frauenbewegungen agieren seit langem auf internationaler Ebene: entweder thematisch als Bewegungsvernetzung oder im Dialog und in Konfrontation mit und gegen internationale Organisationen. Beispielhaft dafür sind die UN-Weltkonferenzen für Frauen. Sie sind ein Ergebnis dieser umfassenden lokalen bis internationalen Frauenaktivitäten und Netzwerkarbeit. Die Europäische Kommission hat „Gender Mainstreaming“ als Strategie beschlossen.

Damit sind alle Institutionen für geschlechterdemokratische Verfahren in den eigenen Reihen zuständig. Die Hälfte aller Mittel und Entscheidungspositionen sollen an Frauen gehen. Auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich u. a. durch neue Steuerungskonzepte zwischen Markt und Staat. In betrieblichen Organisationen finden Gleichheitsvorstellungen allmählich Resonanz. Frauen nehmen Führungspositionen ein. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen werden abgelehnt. „Weibliche“ Führungsstile sind Bestandteil moderner Managementkonzepte.

Man muss daher konkrete Handlungsfelder aufzeigen, auf denen konkrete Maßnahmen umsetzen werden sollen:

1. Entwicklung eines neuen Bewusstseins –und einer neuen Kultur in Unternehmen;
2. Förderung der wirtschaftlichen und unternehmerischen Aktivitäten von Frauen;

¹⁹¹ Vgl. Helgesen, Frauen führen anders, Vorteile eines neuen Führungsstils, Frankfurt /Main, New York, 1990, 9f

3. Verstärkung der Integration von Frauen in wirtschaftsrelevante Entscheidungsprozesse;
4. Verbesserung der Chancengleichheit in Unternehmensleben ;
5. Regulierung der Zusammenarbeit von PartnerInnen und Partnern in der Wirtschaft und in Unternehmen.

2.2.2. Der „männliche“ Führungsstil

Sally Helgesen beschreibt in ihrem Werk die folgenden bestimmten Eigenschaften von männlichen Führungspersönlichkeiten:¹⁹²

1. Sie arbeiten mit gleich bleibender Geschwindigkeit, ohne Pausen einzulegen;
2. Ihre Arbeitstage waren von Störungen und Diskontinuität geprägt;
3. Sie hatten kaum Zeit für Tätigkeiten, die nicht direkt mit ihrer Arbeit zusammenhingen;
4. Sie zeigten eine Vorliebe für direkte Gespräche und Zusammenkünfte;
5. Sie unterhielten ein komplexes Beziehungsgeflecht zu unternehmensfremden Personen;
6. Aufgrund des täglichen Zwangs, das Unternehmen funktionsfähig zu erhalten, fehlte ihnen Zeit zum Nachdenken;
7. Sie identifizieren sich mit ihrer Arbeit;

¹⁹² *Helgesen* , Frauen führen anders: Vorteile eines neuen Führungsstils, Frankfurt/Main, New York, 1991, 24ff

8. Sie zeigen nur geringe Bereitschaft, Informationen weiterzugeben.

„Trotz des hektischen und diskontinuierlichen Arbeitsrhythmus, trotz der „ nagenden Furcht“ dass gewisse Aufgaben unerledigt bleiben, genossen sie es, hochrangige Positionen erreicht zu haben, und waren stolz darauf, die umfangreichen Aufgaben eines Arbeitstages zu bewältigen. Hierhin lagen auch die Gründe dafür, dass die Manager sich für erfolgreich hielten: Ihnen ging es vor allem um die erledigte Aufgabe, um das erreichte Ziel und weniger um die hierzu notwendige Tätigkeit. Diese Einstellung lässt auf eine offenbar instrumentelle Sicht ihrer Arbeit schließen, die sich auch in ihrer Sicht der Menschen widerspiegelt, d.h. die Arbeit ist für sie Mittel zum Zweck.“¹⁹³

„Die entgegenkommende Art von Frauen mit Menschen umzugehen, birgt im Führungsbereich jedoch die Gefahr, nicht ernst genommen zu werden. Wer Anordnungen mit einem Lächeln, aber ohne Nachdruck ausspricht läuft Gefahr von anderen nicht als Führungspersönlichkeit akzeptiert zu werden. Freundlichkeit und Verbindlichkeit statt freundlicher Unverbindlichkeit ist die Lösung.“¹⁹⁴

Gesucht sind unter Change Management teamspezifische oder dezentral wirkende Lösungen für neue Organisationsformen. Diese sind aus Gründen des Rückgangs von Personal, der Aufrechterhaltung von offenen Unternehmenskulturen, etc. veränderungsnotwendig, um Frauen im Unternehmen in Führungspositionen zu halten.¹⁹⁵ Nicht zuletzt soll der Frauenanteil aus Gründen der Geschlechtergleichheit aus der Kundenperspektive erhöht werden. Insofern kann die strategische Förderung von Frauen in Führungspositionen Teil solcher Strategien sein bzw. werden,

¹⁹³ Siehe, ebenda, 28

¹⁹⁴ *Schaufler*, Frauen in Führung!: von Kompetenzen, die erkannt und genutzt werden wollen, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, 2000, 85

¹⁹⁵ *Regnet*, Frau im Beruf-Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderer R./Dick P, Frauen im Management, Neuwied, 1997, 241ff

gleichwohl sind Fragen zur Frauenförderung allgemein kein zentrales Anliegen dieser Strategien.¹⁹⁶

Der Code Gleichstellung/Chancengleichheit (es wird kein expliziter Bezug auf Rechtsexperten genommen) richtet sich in umzusetzenden Zielvereinbarungen auf folgende Bereiche /Themen:

- Integration von Personalentwicklungskonzepten in Transformationsprozesse, so dass die Belegschaft rechtzeitig über Wandel/Wechsel oder Fusionen informiert ist und eigene Interessen (intern/extern) darauf ausrichten kann;
- Förderung diverser „Professionalisierungsstrategien“ als Wissensmanagementstrategien über Personalentwicklungskonzepte bzw Förderung weiblicher Human-Wissenspotentiale durch einen gleichstellungsorientierten Wissensmanagementprozess fördern.

Zu den wichtigsten Instrumenten gehören dabei:

- Zielvereinbarungen
- neue Personalentwicklungsinstrumente (beides oft erstmalig in Krisen-, Veränderungsprozessen)
- Motivations- und Anreizsysteme (nicht Entgelt-Systeme): Beeinflussung von Beweggründen des Handelns
- Audit -Verfahren
- Netzwerke¹⁹⁷

Bendl/Buber/Grisold zeigen in ihrem Buch ein klares Schema für das Verhalten von Frauen und Männern in Führungspositionen¹⁹⁸ :

¹⁹⁶ *Rühl /Hoffmann*, Chancengleichheit managen. Basis moderner Personalpolitik, Wiesbaden, 2001, 55f

¹⁹⁷ Siehe, ebenda 2001, 86

¹⁹⁸ *Bendl/ Buber/ Grisold* , Wenn zwei das Gleiche tun ist das noch lange nicht Dasselbe. Frauen, Männer und Wirtschaft, Wien,1991, 90/91

Das maskuline Führungsmodell

Stil der geschäftlichen Operationen :	wettbewerbsorientiert
Organisationsstruktur :	Hierarchie
Grundlegende Ziele:	gewinnen
Stil des Problemlösens:	rational
Schlüsseleigenschaften:	starke Kontrolle, strategisch, unemotional, analytisch

Das weibliche Führungsmodell

Stil des Handelns:	kooperativ
Organisationsstruktur:	Team
Grundlegende Zielsetzung:	qualitäts- Output
Stil des Problemlösens:	geringere Kontrolle, einfühlsam, auf Zusammenarbeit
Schlüsseleigenschaften:	eingestellt, hohe Leistungsstanards

Bendl/Buber/Grisold haben folgende verschiedene Hypothesen gezeigt, die die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt widerspiegeln:¹⁹⁹

► **„Effizienzhypothese:**

„Es gibt keinen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Effizienz der Führung und der Erreichung betriebswirtschaftlicher Zielsetzungen;

► **Erlebenshypothese:**

¹⁹⁹ *Bendl/ Buber/Grisold* , Wenn zwei das Gleiche tun ist das noch lange nicht Dasselbe. Frauen, Männer und Wirtschaft, Wien, 1991, 97/98

Frauen erleben die Arbeitswelt anders als Männer. Sie reagieren auf ein- und denselben reiz anders als Männer (psychologische Momente);

► ***Sicherungssystemhypothese:***

Frauen sind in Führungsfunktionen unterrepräsentiert und daher weniger in der Lage, Gruppendruck auf Männer auszuüben. Je mehr Gruppenbildung von Frauen in Unternehmungen / Institutionen entsteht, je besser das Sicherungssystem von Frauen ausgebaut ist, desto rascher werden sich die männlichen Rituale verändern;

► ***Flexibilitätshypothese:***

Die Einführung von menschlicheren und freizeitfreundlicheren Arbeitsplätzen (z.B. flexible Arbeitsplätze, Betriebskindergärten, kooperative Arbeitsbedingungen) im Führungsbereich erhöht die Bereitschaft von Frauen, in Führungsfunktionen zu wechseln;

► ***Kostensenkungshypothese:***

Die Einführung von Förderprogrammen für Frauen und Männer, die eine Familie haben, senkt langfristig die Personalinvestitionskosten und führt zu einer verstärkten Loyalität gegenüber dem Unternehmen und somit zu einem Ausbau des Führungspotentials;

► ***Führungsstilausprägungshypothese:***

Je höher der prozentuelle Anteil von Frauen in Führungspositionen ist, desto wahrscheinlicher ist auch, dass ein androgyner Führungsstil im Unternehmen bzw. in den Institutionen zur Anwendung kommt. Geführte nehmen weibliche und männliche Führungspersönlichkeiten in Bezug auf deren Führungsverhalten nicht signifikant unterschiedlich wahr.“

*„Wenn auch Unklarheit darüber besteht, durch welche Eigenschaften sich Frauen von Männern unterscheiden und welche Eigenschaften eine „erfolgreiche“ Führungskraft aufweisen muss, so kann dennoch aufgrund der Untersuchungen zu Eigenschaftsunterschieden von weiblichen und männlichen Führungskräften festgestellt werden, dass sie sich in ihren Eigenschaften sehr ähnlich sind und sich vor allem von der Durchschnittsbevölkerung unterscheiden. Die Untersuchungen zeigen auf, dass gegenwärtig keine Anhaltspunkte für eine prinzipiell mangelnde Führungseignung der Frauen als Erklärung ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen vorliegen. Vielmehr entsprechen geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungsverhalten „eher kulturbedingten Geschlechtsrollen-Stereotypen und bequemen Wunschvorstellungen als der Realität“.*²⁰⁰

*„Ich muss auch gestehen, dass für mich die gläserne Decke nicht spürbar war. Wenn ich mir gedacht habe, dass es jetzt interessant wäre, etwas Neues kennen zu lernen, dann haben sich neue Möglichkeiten ergeben. Wenn jemand einen interessanten Job machen möchte, wenn jemand bereit ist, auch Einsatz zu zeigen, Hausverstand und Organisationstalent hat, und natürlich fachliche Kompetenz, dann ist es immer möglich, nach oben zu kommen.“*²⁰¹

Der Diskurs zu Fragen von Geschlechtergleichheit und – Gerechtigkeit trifft als Zeitgeist auf Fragen des Strukturwandels, in dessen Mittelpunkt der Wandel von Organisationen in Verwaltung und Wirtschaft zur Disposition steht. Gleichstellungsfragen sind nicht mehr außerhalb von Organisationsentwicklung in Verwaltung und Wirtschaft zu sehen. Organisationsentwicklungsprozesse suchen allgemein nach neuen, veränderten Strukturprinzipien, die mehr Autonomie von Individuen und von Teilsystemen anstreben.²⁰²

Führen heißt: Erfolge durch andere erzielen (politisch korrekt müsste es heute eigentlich heißen: ... mit anderen erzielen). Führungskräfte sind Lückenbüßer der

²⁰⁰ Weinert, Lehrbuch der Organisationspsychologie, 2. Auflage, München, Wien, 1987, In: Rau I., Weibliche Führungskräfte: Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien, 1995, 119

²⁰¹ Stadler, Frauenmesse 2006, Wien, Juni 2006, 46

²⁰² Sibylle/ Norbert, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 24

Organisation. Nur weil nicht alles perfekt vorhersehbar und grundsätzlich regulierbar ist, braucht man sie als loyale und agile Akteure, die Störungen und Unklarheiten verlässlich beseitigen. Führungskräfte haben es mit zumindest drei Bedingungen zu tun: mit Personen (sich selbst und den Geführten), mit Umständen (dazu zählen Aufgaben, Vorgaben, Ressourcen, Regeln, Strukturen) und mit Kriterien (oder Erfolgsmaßen, zum Beispiel Qualität, Kosten, Schnelligkeit, Profit).

Führungsstil ist die charakteristische und dauerhafte Eigenart, mit der eine Person diese drei Bedingungen organisiert und bewältigt. Zum Repertoire der Stilrichtungen, auf die Führungskräfte zurückgreifen können, gehören die etablierten Marken "autoritär", "kooperativ", "partizipativ", "laisier-faire", "delegativ", "konsultativ", "situativ" und einige mehr. Wie Moden wechseln sich diese (Führungs-)Stilrichtungen ab. Aktuell ist auf den Hochglanzseiten der Firmenkultur-Schriften "autoritär" "out"; "in" sind "visionär", "charismatisch", "transformational".

*„Es ist wichtig zu begreifen, dass sowohl der kooperative als auch der anweisende Stil in der Wirtschaft ihren Platz haben, aber zu verschiedenen Zeiten. Keiner von beiden ist falsch, wenn auch nicht beide immer effektiv sind. Leider neigen wir dazu, uns auf einen bestimmten Stil zu verlassen, weil wir uns mit ihm am wohlsten fühlen, nicht weil er der beste ist“.*²⁰³

Von Führungskräften wird heute erwartet, dass sie begeistern, mitreißen, über den Tag hinaus ("strategisch") und vernetzt denken und handeln, den Wandel souverän und buchstäblich vorbildlich meistern und sich selbst überflüssig machen, weil sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Intrapreneurs umformen. Der bunt glänzenden Kongressrhetorik steht allerdings der stumpf-graue Alltag des Unternehmens gegenüber. Das Visionär - Transformationale bleibt auf den Ausstellungsraum beschränkt, während in den Werkhallen und Büros gearbeitet wird mit dem guten alten Autoritären oder dem Bürokratischen oder dem In-Ruhe-Lassen, beziehungsweise In-Ruhe- gelassen-würden-wollen.

²⁰³ Heim, Frauen lernen fighten ein Sparringskurs für Aufsteigerinnen, Freiburg, 1993,182

3. Die Chancen für die Integration von Frauen in die Organisationen

3.1. Die Chancen der Frauen und Männern in Organisationen

„Drei aktuelle Trends – der Übergang von der Industrie – zur Dienstleistungsgesellschaft, die Globalisierung der Dienstleistungsgesellschaft sowie die Veränderung der Bevölkerungsstruktur – werden die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts dramatisch verändern. Sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor Herausforderungen gestellt, die einerseits Risiken, andererseits aber auch große und neue Chancen für Frauen und Männer in der Dienstleistungsgesellschaft beinhalten. Um auf die dynamischen Herausforderungen der Zukunft adäquat reagieren zu können, müssen Dienstleistungsunternehmen vor allem eines sein: kundenorientiert. Daher muss die Offenheit für Flexibilität und Veränderung die Unternehmenskultur und damit vor allem auch die Arbeitsbedingungen prägen.“²⁰⁴

Die Frage der Chancen für Frauen und Männern in den Organisationen ist nicht ein spezifisches Problem der Dienstleistungsgesellschaft. Auch früher schon war sie als theoretische und empirische Frage in der Literatur und in der Gesellschaft.

„Die Geschlechterbeziehungen waren sehr lange ein verstecktes Problem in den Organisationen. Die traditionellen Strukturen von Jobs und Rollen konnten so lange nicht hinterfragt werden, als der familiäre Status der Frauen und deren unterbrochenen Arbeitslebensläufe als eine Konsequenz der natürlichen Teilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern und Familie und Organisation als zwei getrennte Institutionen gesehen wurde. Die Gleichstellung von Männern und Frauen veränderte die Sichtweise der Organisationen und die Benachteiligung eines Geschlechts müsste als sexuelle Diskriminierung angesehen werden, die in die Struktur und Kultur der Organisation eingebettet ist.“²⁰⁵

In dem vorliegenden Paragraphen haben wir über Diversity Management gesprochen. „Diversity“ heißt „Vielfalt“. Dieses Konzept stammt aus den USA. Im

²⁰⁴ Sibylle/ Norbert , Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 55

²⁰⁵ Laufer, Equal opportunity of Men and Women and organizational Change, In: BRUIJN, Jeanne de / CYBA Eva (eds), 1994, Gender and Organizations- Theoretical Considerations and Empirical Findings, VU University Press Amsterdam, 171

Zusammenhang mit Managing Diversity geht es um die Vielfalt der Mitglieder einer Organisation und zwar bezogen auf Merkmale wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung, Werte, Einstellungen usw. Aber es gibt keine einheitliche Bedeutung von „Vielfalt“. „Vielfalt als Unterschiede“²⁰⁶ und „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“²⁰⁷.

Die Variante „Vielfalt als Unterschiede“ lenkt zunächst den Blick darauf, dass wir als Individuum alle unterschiedlich sind. Wenn es nicht um Individuen geht, wird das Verständnis von Vielfalt als Unterschiede dagegen problematisch. Es geht stattdessen um Gruppen, deren Mitgliedern verallgemeinernd sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten in ihren Identitäten, Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben.

In Publikationen zu Managing Diversity wird folgender Ist-Zustand diagnostiziert: In Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und anderen Organisationen gibt es zwar – in mehr oder weniger großem Ausmaß – Vielfalt, d.h. dort arbeiten Frauen und Männer, Alte und Junge, Menschen verschiedener Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit usw. Aber es gibt dort auch ein sog. Homogenes Ideal, auch als dominante Gruppe oder dominante Komponente bezeichnet.²⁰⁸ Das sind (in den USA: weiße) Männer mittleren Alters. Hinzuzufügen ist: Männer, denen in der Regel eine Frau Hausarbeit und Kinderbetreuung abnimmt, so dass sie ihrem Arbeitgeber uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Diese dominante Gruppe besetzt nicht nur die Mehrzahl der Führungspositionen, sondern sie bestimmt auch maßgeblich die Werte, Normen und (Spiel-) regeln, die in einer Organisation gelten. Mit anderen Worten: Sie prägt die Organisationskultur.²⁰⁹

„Grenzverwischungen zwischen Männerdomänen und Frauenwelten sollen nicht vorkommen, Frauen sollen aus den Sphären herausgehalten werden, die Männer zur Sicherung ihrer Privilegien für sich reservieren wollen. Wir können vermuten, dass

²⁰⁶ Vgl. Loden/Rosener, Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource Homewood, 1991, 18

²⁰⁷ Thomas/Roosevelt., Redefining Diversity, New York, 2001, 5

²⁰⁸ Loden/Rosener, In: Sibylle / Norbert, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 108

²⁰⁹ Siehe, ebenda

*solche Aus –und Abgrenzungsversuche auf Konflikten beruhen, die tiefer sitzen als die hier angesprochenen Rivalitäten um berufliche Positionen“.*²¹⁰

Moderne Organisationen (wie Wirtschaftsunternehmen, Bürokratie u. a.) werden in der Literatur als die weiterentwickelte Form ‚männlicher Jagdbanden‘ bezeichnet, die jedoch jenen gleich noch immer als ‚Männerbünde‘ organisiert sind: *„Die moderne Hierarchie kennt viele Ränge und ist im Ursprung nichts anderes als ein aufgefächertes Altersklassensystem (von Männern). Von Hierarchiestufe zu Hierarchiestufe finden kleine Initiationen immer wieder statt, es gibt Prüfungen, Beurteilungen, Bewährungsproben, Inspektionen “.*²¹¹

Für die Schaffung einer multikulturellen Organisation wäre es besser, alle Kriterien und Verfahren der betrieblichen Personalpolitik daraufhin zu untersuchen, ob sie Diskriminierungspotential, aber auch ob sie Gleichstellungspotential enthalten.

3.2. Die Elemente der Integration von Chancengleichheit

3.2.1. Organisationsentwicklung als Element der Integration von Chancengleichheit

Wir können darauf hinweisen, dass mit dem Instrument der Organisationsentwicklung sowohl organisatorische als auch personelle Ziele verfolgt werden.²¹²

- organisatorische Ziele, wie Innovationsfähigkeit, Anpassungs- und Lernfähigkeit, Effektivitätssteigerung, Effizienzsteigerung;
- personelle Ziele wie Zufriedenheit der Organisationsmitglieder, Humanisierung der Arbeitswelt, Autonomie der Organisationsmitglieder, Selbstverwirklichung.

²¹⁰ Becker, Verdrängung Rationalisierung Ideologie, Geschlechterdifferenz und Unbewußtes, Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knapp /Axeli / Wetterer , Traditionen Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg/Breisgau, 1992, 80

²¹¹ Krainz, Die männerbündische Organisation, Zur Bedeutung der Geschlechterdifferenz für die Gruppendynamik , Klagenfurt, 9

²¹² Vgl. Heimerl-Wagner , Organisationsentwicklung . In: Kasper H. / Mayerhofer W., Managementseminar Personal, Führung, Organisation. Ueberreuter, Wien 1993, 262

Drei zentrale Organisationsentwicklungsstrategien nehmen Teile von Modernisierungsexpertisen in sich auf, in denen sich der Code der Wahrnehmung von Geschlechterdifferenz als neue Gerechtigkeit herausgelöst hat und fokussieren auf Plurale „vernünftige“ Leitbilder mit neuen Sinnformen, die die Gestaltung neuer Arbeitsformen und das Verhältnis von Arbeit und Leben aufgreifen. Diese Strategien sind:²¹³

- Gender- Mainstreaming;
- Diversity -Management und
- Change- Management.

Bendl weist darauf hin, dass sich die Ziele der Organisationsentwicklung mit den Zielen der Integration von Chancengleichheit, die ebenfalls personellen und organisatorischen Charakter aufweisen, decken. die Ziele der Integration sind folgende:

Langfristige Veränderungen der weiblichen und männlichen Laufbahn- bzw. Karrieremuster und Veränderung der Organisationskultur zur Beibehaltung bzw. Steigerung der Effizienz und Effektivität des Unternehmens.²¹⁴

Weiters werden der Integration von Chancengleichheit folgende Annahmen zugrunde gelegt, die auf Organisationsentwicklung als Integrationsinstrument hindeuten:

- mit Implementation und Verwirklichung der Chancengleichheit als Unternehmensstrategie wird eine Änderung bzw. ein Wandel der Organisationskultur initiiert;
- es wird davon ausgegangen, dass es sich um einen geplanten Wandel handelt;

²¹³ Sibylle / Norbert , Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 33

²¹⁴ Vgl.*Bendl*, Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen- Integration in die strategische Unternehmensführung, Eine theoretische und empirische Analyse, München und Mering, 1997,87

- die Integration von Chancengleichheit in die gesamte Organisation hat verschiedene Ansatzpunkte z.B. Personen, Struktur und Kultur;
- die Verwirklichung von Chancengleichheit trägt zur Befriedigung der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei;
- durch die Verwirklichung von Chancengleichheit wird die Effizienz und Effektivität im Unternehmen beibehalten bzw. gesteigert;
- der Verwirklichung von Chancengleichheit kommt prozesshafter Charakter zu.²¹⁵

3.2.2. Die Begriffsbestimmung der Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung (OE) ein sozialwissenschaftlicher Begriff, bezeichnet im deutschsprachigen Raum das in der englischsprachigen Literatur als "organizational development" bekannte Konzept. Organisationsentwicklung ist ein wissenschaftlicher Fachterminus und steht

- für eine bestimmte Art und Vorgehensweise;
- für eine bestimmte Systematik und Methode;
- für eine bestimmte Denkweise und Philosophie.

Die Organisationsentwicklung umfasst das Veränderungsmanagement des Unternehmens und wird als eigenständiger Prozess innerhalb des Managements verstanden. Sie ist eng mit der Personalentwicklung und dem Qualitätsmanagement verbunden.²¹⁶

²¹⁵ Siehe, ebenda

²¹⁶ Im Internet unter: <http://www.grin.com/de/preview>

Staehle definiert die Organisationsentwicklung als „eine Form des geplanten Wandels, bei der unter Verwendung verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse (meist aus der Kleingruppenforschung) ein organisationsweiter Veränderungsprozess eingeleitet und unterstützt wird“.²¹⁷ „Organisationsentwicklung“ steht, für eine doppelte Zielsetzung: Zum einen die Humanisierung der Arbeitsbedingungen und Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens für die in der Organisation tätigen Menschen, zum anderen die Steigerung der Flexibilität, Leistungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft einer Organisation selbst beizutragen. Darüber hinaus steht Organisationsentwicklung für Initiierung, Planung, Realisierung und Kontrolle von Veränderungsprozessen in Organisationen.²¹⁸

In Hinblick auf den Ansatzpunkt, wird „Organisationsentwicklung“ an anderer Stelle so definiert, dass darunter entweder die Entwicklung von Organisation als Institution (z.B. Unternehmensentwicklung), die Entwicklung der Organisationsstruktur oder die Entwicklung des Problemlösungs- und Entscheidungsverhaltens von Organisationsmitgliedern verstanden wird.²¹⁹

Die Frage ist nun, worin der Grund dafür besteht, dass Organisationsentwicklung für die Verwirklichung von Chancengleichheit so bedeutsam ist. Der Grund besteht darin, dass im Rahmen eines Organisationsentwicklung – Prozesses der Versuch gemacht werden kann

- a) auf verhaltenswissenschaftlicher Basis
- b) ein Unternehmen
- c) und dabei speziell die Arbeits- Führungs- und Kooperationsmuster
- d) im Sinne des geplanten organisatorischen Wandels gezielt von einem Zustand 1 (Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und

²¹⁷ *Straehle*, Management, Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, Verlag Vahlen, München 6, überarb. Aufl., 1991, 847

²¹⁸ *Gebertr*, Organisationsentwicklung, Probleme des organisatorischen Wandels. Verlag, Kohlhammer, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz, 1974, 12

²¹⁹ *Schertler*, Unternehmensorganisation, Lehrbuch der Organisation und strategischen Unternehmensführung. Oldenburg Verlag, München-Wien, 5 durchgesehene Aufl., 1993, 135

traditionelle Berufsbiographien und Laufbahn- bzw. Karrieremuster) zu einem Zustand 2 (Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Beruf von Familie durch andere Laufbahn- bzw. Karrieremuster) hin zu entwickeln, wobei

- e) die Qualität des Zustandes 2 zu Beginn der Organisationsentwicklungsbemühungen nur in Umrissen (und nicht bereits in operationalisierter Form) bekannt ist.²²⁰

Die drei unter Punkt 3.2.1 benannten Organisationsentwicklungsstrategien greifen den Code der Wahrnehmung als neue Gerechtigkeit auf:

- ◆ Gender–Mainstreaming als Teil von Organisationsentwicklung unter Berufung auf die gleichnamige europäische Gesetzesinitiative;
- ◆ Diversity - Management bzw. Managing-Diversity in globalisierten Unternehmen, in denen auf Grund wirtschaftlicher Standorte in verschiedenen Nationen und unterschiedlichen Branchenschwerpunkten Kooperationen geboten sind;
- ◆ Change-Management als Teil von Organisationsentwicklung durch Konzentration auf Kernkompetenzen bei Fusionen.²²¹

²²⁰ *Gebert*, Organisationsentwicklung. In: Wittmann/Waldemar/Kern, Werner/Köhler, Richard/Küpper, Hans/Wysocki , Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Teilband 2, Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre I. Schäffer - Poeschel Verlag, 5., völlig neu gestaltete Aufl., 1993, Sp.3007

²²¹ *Sibylle/ Norbert*, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 35

3.2.3. Personalmanagement als Element der Integration von Chancengleichheit

Die Integration der Chancengleichheit im Unternehmen basiert auf dem Integrationsgedanken zwischen ökonomischen Standpunkten und menschlichen Ressourcen von Unternehmen.

Man könnte auch sagen, dass das neue an Gender Mainstreaming im Vergleich zu bisherigen Konzepten und Instrumenten der Gleichstellungspolitik ist die Möglichkeit zu einem systematischen Verfahren ist, mit dem Organisationen ihre Strukturen und Dienstleistungen/Produkte darauf hin prüfen können, ob sie für Frauen und Männer benachteiligende oder fördernde/ausschließende bzw. einschließende Wirkungen haben. In dieser Systematik liegt die Chance, den Ansatz in die gängigen Methoden etwa des Change und Qualitätsmanagement oder in bewährte laufende Verfahren und Prozesse des Unternehmens einfließen zu lassen.

3.2.4. Die Definition des Begriffs Personalmanagement

Die Definition des Begriffs „Personalmanagement“ bzw (nach eingesetzten Maßnahmen) „Personalentwicklung“ (PE) ist unterschiedlich. Legt man eine weite Definition zugrunde, so umfasst PE alle Maßnahmen der Bildung, (z. B. Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung), der Förderung (z.B. Karriereplanung, Mitarbeitergespräch, Coaching) und der Organisationsentwicklung (z.B. Teamentwicklung, Projektarbeit, Gruppenarbeit) die zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden²²².

Die PE setzt sich in der Praxis aus vielen verschiedenen sowie häufig kombinierten und aufeinander abgestimmten Maßnahmen zusammen.²²³

Nach Scholz ist die Personalentwicklung *„mehr als nur ein reines Spiel mit Worten: Im Mittelpunkt steht nicht länger der Mensch als Produktionsfaktor und die Personalabteilung als seine Verwaltungsinstanz; Personalmanagement ist vielmehr*

²²² Becker, Personalentwicklung, 2. Aufl. Stuttgart 1999, 65

²²³ Im Wesentlichen zitiert nach Büdenbender/Strutz/Gabler, Lexikon Personal, Wiesbaden 1996, Im Internet unter: <http://www1.dgfp.com/dgfp/data/category/Personalentwicklung/index.html>

*ein aktiver Teil des gesamten Managementprozesses verbunden mit entsprechender Professionalität und strategischer Ausrichtung“.*²²⁴

3.3. Frauen in Organisationen

Die heutige Lage der Frauen sieht besonders in den Entwicklungsländern, den Ländern der „Dritten Welt“ schlecht aus. Doch sogar in den „vorbildhaften“ Industrieländern ist es um die wirtschaftliche Gleichstellung der Frau häufig noch erschreckend schlecht bestellt. In diesem Teilbereich der wirtschaftlichen Schlechterstellungen und permanenten Benachteiligung der Frau fallen so wichtige und grundsätzliche Probleme wie die Frage, ob Haushaltsführung als Job zu verstehen und zu bewerten ist oder nicht.

Man wird sich immer mehr bewusst, dass Mutterschaft eine exzellente Schule für Führungskräfte ist, da in beiden Bereichen oftmals die gleichen Fertigkeiten erforderlich sind: Organisationstalent, rationelle Arbeitplanung, die Abwägung zwischen widerstreitenden Ansprüchen, die Fähigkeit anderen etwas beizubringen, sie anzuleiten und zu beaufsichtigen sowie unvorhergesehene Zwischenfälle zu meistern und Informationen weiterzugeben.²²⁵

*„Unsere Erfahrungen und die Zahlen zeigen, dass Unternehmerinnen noch häufiger als andere vor einer Familiengründung zurückschrecken. Wir müssen diese nicht nur ermöglichen, sondern schmackhaft machen -und umgekehrt Müttern die Selbstständigkeit durch möglichst gute Rahmenbedingungen erleichtern.“*²²⁶ Neue Arbeitsstrukturen, -inhalte und -formen werden von Führungskräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nur dann akzeptiert, wenn sie einen Gewinn für Qualität, Effektivität und auch Spaß bei der Erledigung ihrer ureigenen Arbeitsaufgaben erwarten lassen. Im Bereich der Fortbildung ist es Ziel des Projekts, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu befähigen, konkrete Arbeitsinhalte unter Männer -und frauenspezifischen Blickwinkeln zu betrachten,

²²⁴ Scholz, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. Verlag Vahlen, München, 3., neubearb. und erw. Aufl., 1993, 1

²²⁵ Helgesen, Frauen führen anders: Vorteile eines neuen Führungsstils, Frankfurt/Main, New York, 1991, 43

²²⁶ Unternehmerin, Frauen, Erfolge, Märkte, Jobs schaffen!...und gefördert werden. (Zeitschrift), München, 2002, 40

geschlechtsspezifische Auswirkungen politischer Maßnahmen zu erkennen, und diese Erkenntnisse bei der Gestaltung zu berücksichtigen.

Auf dem Weg zu diesem Ziel sind folgende Aufgaben zu erfüllen:²²⁷

- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigenen individuellen Handlungsmuster in Bezug auf ihre Geschlechterrollen und damit Förderung der kritischen Reflektion des eigenen Verhaltens;
- Schärfung der Wahrnehmung für unterschiedliche gesellschaftspolitische, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen, z. B. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung;
- Sensibilisierung für die Notwendigkeit, die Möglichkeit und die Vorteile der Veränderung – sowohl des eigenen Verhaltens als auch der Rahmenbedingungen;
- Erarbeitung der fachlichen Kompetenzen, d.h. Vermittlung von fachbezogenem Genderwissen und der Befähigung, Erkenntnisse aus der Wissenschaft, insbesondere der Frauen- und Geschlechterforschung, und aus politischen Analysen zu nutzen;
- Auf dieser Grundlage Vertiefung der Fähigkeit, Ungleichbehandlungen der Geschlechter zu identifizieren und die Hemmnisse auf dem Wege zu Chancengleichheit zu analysieren und zu beschreiben.

Gender – Mainstreaming zielt als neuer Ansatz von Geschlechterpolitik allgemein auf eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses in Organisationen mit dem Ziel der umfassenden Integration von Chancengleichheit ab. Gender – Mainstreaming richtet sich dabei an Frauen und Männer. Die Gleichsetzung von betrieblicher Hierarchie mit Geschlechterhierarchie entsprach lange Zeit weitgehend der

²²⁷ Sibylle/ Norbert, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 206

Wirklichkeit. Heute hingegen betrachten Frauen Organisationen nicht mehr nur „von unten“, sondern aus verschiedenen Positionen.

Die folgenden Zitate sollen nun einen Einblick darin vermitteln, wie die Einbindung von Frauen in die Unternehmensorganisation und die Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Literatur bzw als Ergebnis von Umfragen dargestellt werden:

*„In die Debatte um Frauen in Führungspositionen ist eine produktive Verunsicherung eingetreten. Zugleich zeigen sich Tendenzen, dass die Wahrnehmungsweisen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ auch in Arbeitsorganisationen sich vervielfältigen, was im Interesse einer Entwicklung zur Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen nur begrüßt werden kann. Neuere Entwicklungen in der Debatte um „Geschlecht und Organisation“ versuchen auf der theoretischen Ebene eine Balance zu finden, die die Vermutung, dass Geschlecht nach wie vor eine Rolle in der Steuerung organisationeller Prozesse spielt, überprüfbar macht und andererseits Geschlecht als ein Kriterium betrachtet, das in Wechselwirkung mit anderen zur Herstellung von Segregationen führen kann, dies kontextabhängig jedoch nicht unbedingt tun muss“.*²²⁸

*Zur Erreichung eines angemessenen Führungsverhaltens ist eine Kombination „männlicher“ und „weiblicher“ Fähigkeiten notwendig, die bei Männern und Frauen gleichermaßen vorliegen können. Es gibt aber keinen optimalen Führungsstil, der allgemein von allen Führungskräften ausgeübt werden sollte. Vielmehr muss jede Führungskraft einen eigenen Führungsstil entwickeln, der im Einklang mit der jeweiligen Persönlichkeit steht und situative Faktoren berücksichtigt. Führungsverhalten ist nicht angeboren, sondern lehr- und lernbar und erfolgt i.d.R. durch das Sammeln von Erfahrungen „on-the-job“.*²²⁹

„Auf der betrieblichen Ebene zeigt sich dass vorwiegend Frauen auf Arbeitsplätzen zu finden sind, die keine oder wenig Aufstiegschancen eröffnen oder die gering bewertet werden. Das „hat mehr mit betrieblichen Einsatzstrategien, also

²²⁸ Knapp-Axeli, Macht und Geschlecht, Neuere Entwicklungen in der feministischer Macht und Herrschaftsdiskussion, im Internet ,unter: <http://www.zeitschriftarbeit.de>

²²⁹ Rau , Weibliche Führungskräfte, Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien , 1995, 120

männlichen Machtmitteln, zu tun als mit dem Arbeitsvermögen der Betroffenen. Begründet werden solche Einsatzstrategien mit der Familienbindung.“ Es wird daraus der Schluss gezogen, dass „weibliche Arbeitskräfte nicht für langfristige Arbeitsverhältnisse zur Verfügung“ stünden, „was wiederum Anstrengungen zu ihrer Ausbildung als Fehlinvestitionen erscheinen lässt“.²³⁰

„Ein Abbau von Vorurteilen gegenüber weiblichen Führungskräften entzieht sich in erster Linie dem Einflussbereich eines Unternehmens. Sie sind im Wesentlichen historisch bzw. soziokulturell bedingt. Hier werden Einstellungen, Traditionen und Erwartungen tangiert, die sich nur schwer und langsam ändern lassen. Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen werden noch am ehesten dadurch abgebaut, in dem sie ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz unter Beweis stellen können“.²³¹

Auf die Frage „Wie fühlen sie sich bei der Zusammenarbeit mit Ihren Kolleginnen?“ antworten 51 Prozent der Männer: „Ich vollbringe die unglaublichsten Verrenkungen, um nicht zu diskriminieren und nicht in Stereotypen zu verfallen“. Fragt man Frauen nach ihren männlichen Kollegen, sagen dasselbe nur 14 Prozent. Dafür sagen 63 Prozent der Frauen „*ich fühle mich manchmal unwohl und weiß nicht, wie ich mich verhalten soll.*“

Dieses Unwohlsein im Zusammensein mit den Kolleginnen befällt dagegen nicht einmal jeden dritten Mann. Wenn Männer sich über weibliche Untergebene äußern, sagen 31 Prozent, das Verhältnis sei „problemlos“, 18 Prozent sagen „ich helfe ihnen, voranzukommen“ und 19 Prozent: „Sie bitten mich bei ihrer Arbeit um Hilfe, und ich komme mit den Problemen meines Privatlebens zu ihnen“. Die Frauen in den gleichen Firmen nehmen ihre männlichen Chefs ganz anders wahr: Nur 27 Prozent sagen „er behandelt mich fair“, 51 Prozent finden „er versteht mich nicht und unterschätzt mich, bemerkt aber gar nicht, dass er das tut“ und 22 Prozent äußern

²³⁰ *Becker-Schmidt*, Verdrängung Rationalisierung Ideologie, Geschlechterdifferenz und Unbewusstes, Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knap G. –Axeli / Wetterer A. (Hg.), Traditionen Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg/Breisgau, 1992, 73

²³¹ *Rau*, Weibliche Führungskräfte, Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien, 1995, 198

„Ich werde von ihm schwer diskriminiert, männliche Kollegen werden mir vorgezogen, und er weiß das auch“²³².

Jede Person sollte ihren Bedürfnissen entsprechend ihren Platz in der Gesellschaft und in den Organisationen finden können. Für die einzelnen Befragten bedeutete dies Gleichheit bei Stellenbesetzung, bei der Bewertung der Arbeitsleistung, bei Aufstiegsmöglichkeiten, bei der Bezahlung, bei sich bietenden Chancen im Betrieb. Frauen sollte es möglich sein, wenn nicht schon vorhanden, in Führungspositionen zu kommen und in männliche Arbeitsdomänen vorzudringen. Einige der Befragten gingen davon aus, dass in ihren Unternehmen diese Bedingungen vorhanden sind, mehrheitlich jene, bei denen der Frauenanteil sehr hoch ist.

Einige Befragte verstanden unter „Chancengleichheit für Frauen:

- Karriere bei hoher Leistungsorientierung und Verzicht auf Familienorientierung;
- Unvereinbarkeit von Familie und Karriere;
- Positionen in höheren Hierarchieebenen mit Frauen mit Kindern zu besetzen, da sonst das Risiko des Ausfalls bei hohen Investitionen des Unternehmens zu groß ist.²³³

Eine in vielen Familien idealisierte, respektierte und gefürchtete Figur, die nicht so recht zu durchschauen ist, da ständig abwesend. Mächtige Männer im Job lösen wieder ähnliche Gefühle aus – eine Mischung aus Angst und Sehnsucht. Daraus leiten Frauen ab: Wenn du es schaffst, seine Gunst zu erringen, gewinnst du an Status. „Viele Menschen projizieren unangemessenerweise noch immer stereotype Muster aus ihren Beziehungen in Privatleben und Familie auf ihre Kollegen am Arbeitsplatz, manchmal mit tragischen Folgen. Diese Projektion ist geschäftlichen Entscheidungen natürlich nicht zuträglich“²³⁴.

²³² Bierach, Das dämliche Geschlecht, Warum es kaum Frauen im Management gibt, Weinheim 2002, 106

²³³ Bendl, Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen- Integration in die strategische Unternehmensführung, Eine theoretische und empirische Analyse, München und Mering, 1997, 195

²³⁴ Vgl. Bierach, Das dämliche Geschlecht, Warum es kaum Frauen im Management gibt, Weinheim 2002, 106-107

Die Frau übernimmt immer zuerst die Mutterrolle. Andererseits ist die Frau auch in Führungspositionen wie eine Einzelkämpferin. Die Vereinbarung Familie und Karriere ist immer schwierig. In der Familie versorgt die Frau die Kinder, am Arbeitsplatz ist sie für die Führung der Mitarbeiter verantwortlich. Daraus ergeben sich zwei verschiedene Rollen der Frau in der Gesellschaft:

- a) Mutterrolle der Frau und
- b) Führungsrolle der Frau

Die Erfüllung beider Funktionen in der Gesellschaft ist aber sehr kompliziert.

„Nun wäre es unrealistisch zu behaupten, dass weibliche Führungskräfte nicht auch zum Teil eine Hierarchie aufbauen. Um nach den Regeln unserer Gesellschaft erfolgreich zu sein, passen sich Frauen „männlichen“ Praktiken an. Manche Chefinnen geben klare Anordnungen und haben einen autoritären Führungsstil. Da von Frauen erwartet wird, sich so gerade nicht zu verhalten, gelten sie dann schnell als gehässig“.²³⁵

4. Lücken und aktuelle Entwicklungstendenzen im Bereich der Chancengleichheit unter Einbeziehung des europäischen Gemeinschaftsrechts

4.1. Die Behandlung der Thematik „Frauen in Führungspositionen“ in den Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaft

„Ganz eindeutig lässt sich feststellen, dass Frauen im öffentlichen Dienst wie auch etwa in der Justiz in den letzten Jahren sogar auf Spitzenpositionen aufgerückt sind. Die gesetzlichen Quotenregelungen – zumeist solche, wonach Angehörige eines in einer Besoldungs- oder Funktionsgruppe unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation solange bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis der Rückstand ausgeglichen ist- haben sicher unmittelbar wie mittelbar im öffentlichen Dienst dafür gesorgt, dass Frauen in Positionen gekommen sind, die man ihnen ohne Quote mutmaßlich vorenthalten hätte. Auch die gesetzliche Verankerung einer fast omnipräsenten Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in jeder Behörde hat nicht unwesentlich zu diesem Fortschritt beigetragen. Das heißt aber nicht, dass mit solchen Erfolgen aus

²³⁵ Dobner, Wie Frauen führen: Innovation durch weibliche Führung, Heidelberg: Sauer, 1997, 96

Frauensicht zu rechnen wäre, wenn der Gesetzgeber Regelungen, die für den öffentlichen Dienst geschaffen worden sind, 1:1 auf die Privatwirtschaft überträgt, da sich diese nicht einfach eine Quotierung ausdrücken lässt, die sie dann mehr oder minder brav praktiziert. Ein Wirtschaftsunternehmen ist anders strukturiert und funktioniert nach anderen Regeln als eine Behörde.“²³⁶

In den letzten Jahrzehnten hat die Erwerbstätigkeit von Frauen in der EU merklich zugenommen. Frauen stellen heute 43% der europäischen Erwerbsbevölkerung (und 52% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Parallel dazu oder gerade deswegen ist eine deutliche Tendenz zur Höherqualifizierung von Frauen feststellbar. Noch nie gab es eine so gut ausgebildete Frauengeneration wie heute. In Führungspositionen sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. In Spitzenpositionen ist ihr Anteil verschwindend.

Trotz Höherqualifikation und Bildungsexpansion können Frauen ihre Bildungsabschlüsse in weit geringerem Ausmaß in den Aufstieg in höhere berufliche Positionen umsetzen als Männer. Zwar sind in den letzten Jahrzehnten sowohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Hochschulabschluss als auch ihre Chancen in höhere oder leitende Funktionen aufzusteigen deutlich gestiegen, dennoch sind Männer doppelt so häufig in Führungspositionen vertreten und haben dreimal so häufig Positionen im Topmanagement wie Frauen. Dieses allgemeine Muster wiederholt sich in den meisten Mitgliedsstaaten der EU mit leichten Variationen.

Vielfach wird diese Unausgeglichenheit auf nach wie vor bestehende Unterschiede in der Schulbildung und Berufserfahrung, sowie der Beschäftigung in unterschiedlichen Berufen zurückgeführt. Ein segmentierter Arbeitsmarkt, unterschiedliche Aufstiegschancen und fehlende weibliche Rollenbilder sind weitere Herausforderungen.

Wie eine statistische Studie der Europäischen Kommission aus 2002 zeigt, wird ein Großteil der Kindererziehung und Familienarbeit nach wie vor von Frauen geleistet.

²³⁶ *Freifrau*, Chancengleichheit im Berufsleben, Brauchen wir auch in der Privatwirtschaft den Gesetzgeber?, im Gespräch mit Sibylle P., in: Sibylle/ Norbert, Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002, 87

Die notwendige Unterbrechung der Berufskarriere durch Kindererziehung aufgrund ungenügender Betreuungseinrichtungen trifft erwerbstätige Mütter ungleich stärker als erwerbstätige Väter.²³⁷

Artikel 119 EWG Vertrag, der seit 1975 die Gleichbehandlung zwischen Männer und Frauen regelt, gilt als Basis für alle weiteren Rechtsakte zur Chancengleichheit. Der „politische Wille“ der EU wird in Form von Verordnungen, Richtlinien, Entschlüssen sowie Empfehlungen und Stellungnahmen kundgetan.

Folgende Rechtsakte wurden auf dem Gebiet des Gemeinschaftsrechts in der Vergangenheit zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz erlassen²³⁸

Tabelle 3. Rechtsaktsforum der EG

Quelle: . Kommission der Europäischen Gemeinschaften o. .J./a, o. S; ÖGB 1992 a und 1992 b

Rechtsaktsform	Rechtsakte
Richtlinien	- Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) - Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207) - Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männer und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) - Richtlinien des Rates über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen (Abl. C 333, 9.12.1983 und Abl. C 316, 27.11.1984) - Richtlinie des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männer und Frauen bei den betrieblichen Systemen oder der sozialen Sicherheit (86/378/EWG) - Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung

²³⁷ Im Internet unter: http://www.oenb.at/de/service_veranst/fruehere_va

²³⁸ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften o. .J./a, o. S; ÖGB 1992 a und 1992 b

	von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbsarbeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (86/613/EWG) - Richtlinie des Rates zur Beweislast, nach der der Arbeitsgeber die Einhaltung des Grundsatzes vom gleichen Entgelt und der Gleichbehandlung beweisen muss (ABl. C 176, 5.7.1988)
Entschlüsseungen,	- Entschließung des Rates vom 12. Juli 1982 zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (ABl. C 186/EWG)
Empfehlungen	- Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (84/635/EWG) - Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für das Bildungswesen vom 3. Juni 1985 mit einem Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Mädchen und Jungen im Bildungswesen (85/C166/01) - Zweite Entschließung des Rates vom 24. Juli 1986 zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (86/C203/02) - Empfehlung der Kommission vom 24. November 1987 zur beruflichen Bildung von Frauen (87/567/EWG) - Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (90/C157/02) - Entschließung des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 21. Mai 1991 zum dritten mittelfristigen Aktionsprogramm Gemeinschaft für die Chancengleichheit für Frauen und Männer 1991-1995 (ABl. C 142/01) - Empfehlung des Rates vom 31. März 1992 zur Kinderbetreuung (92/241/EWG) - Entschließung des Europäischen Parlaments zu Frauen im Entscheidungsprozess. ABl. C. 61/248 vom 11.2.1994, welche die Aufforderung in die Kommission bzw. an die Mitgliedstaaten enthält, den Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen zu erhöhen, insbesondere auch mehr Frauen in Einstellungs- und Auswahlgremien zu benennen, um traditionelle Strukturen überwinden zu können - Entschließung des Rates der EU vom 22. Juni 1994 zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen durch Maßnahmen der Europäischen Strukturfonds (ABl. C 231/01)
Mitteilungen	- Mitteilung an die Mitgliedstaaten betreffend die Festlegung der Leitlinien für die Mitgliedstaaten im Rahmen einer Gemeinschaftsinitiative zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen im Bereich Beschäftigung und berufliche Bildung durchzuführenden operationellen

Programme / Globalzuschüsse. Initiative NOW.
(90/C327/40)

- Mitteilung an die Mitgliedstaaten über die Leitlinien für operationelle Programme oder Globalzuschüsse, die die Mitgliedstaaten im Rahmen einer Gemeinschaftsinitiative „Beschäftigung und Entwicklung von Humanressourcen“ zur Förderung des Beschäftigungswachstums insbesondere durch die Entwicklung von Humanressourcen vorschlagen können (94/C 180/10)

In dem im Amsterdamer Vertrag neu hinzugefügten Artikel 119 ist die Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen in Hinblick auf das Arbeitsentgelt des Geschlechts durch angemessene Maßnahmen vorgesehen und in Artikel 3 des österreichischen Staatsgrundgesetzes ist die staatliche Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und die Beseitigung bestehender Nachteile zumindest in Hinblick auf die Zugänglichkeit von öffentlichen Ämtern sogar zwingend geregelt.

Wie sollen diese Ziele erreicht werden?

Diese Frage wird zum Teil bereits durch Artikel 119 Absatz 4 des Amsterdamer Vertrages selbst beantwortet. Darin heißt es: *„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung einen Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“.*

Und in der Erklärung zu Artikel 119 Absatz 4 für die Schlussakte heißt es: *„Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 119 Absatz 4 sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen“.*

Zu den Umsetzungsstrategien und den Einflüssen der Europäischen Union auf die Chancengleichheit kann grundsätzlich festgehalten werden, dass es an der „Quantität“ an Rechtsakten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht mangelt; doch in der Literatur wird eine „qualitative“ Betrachtung der Rechtsakte

und deren Einfluss eine differenzierte Beurteilung mit unterschiedlichen Ergebnissen durchgeführt:

- Eigenen Publikationen von Gemeinschaftsorganen ist weitgehend Positives zu entnehmen wie z.B. *„Derzeit ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit sich nicht nur um die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Berufsleben, sondern auch um die Verbesserung der Stellung der Frau in der Gesellschaft bemühen. Zwischen diesen beiden Bereichen besteht eine enge Korrelation und man wird sich immer mehr bewusst, dass die Chancengleichheit nur greifen kann, wenn auf beiden Fronten Fortschritte erzielt werden“*.²³⁹
- Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen stehen der EU-Frauenpolitik skeptischer, differenzierter gegenüber und üben Kritik.²⁴⁰

Die europäische Integration befindet sich in einer schwierigen Phase. Auf der einen Seite ist der Handlungsbedarf zur Lösung der anstehenden Probleme hoch, und die Erwartungen an die Aktionsfähigkeit der Europäischen Gemeinschaft steigen; auf der anderen Seite scheint die jahrelang gesicherte Zustimmung der Bürger zum Einigungsprozess erschüttert. Die öffentliche Diskussion über den „Vertrag über die Europäische Union“ hinterlässt bei vielen Unsicherheiten.²⁴¹

Wie andere wichtige Fragen der politischen Entscheidung wird das Thema „europäische Integration“ zum Streitfall in der politischen Auseinandersetzung. Die Zukunft der Integration ist nicht mehr Thema für Sonntagsreden, sondern Teil der schwierigen Meinungsbildung in unserer demokratischen politischen Kultur. Das Unbehagen an der modernen Industriegesellschaft, die Vorbehalte und Ängste, sowie die Ansprüche und Leistungserwartungen an die politischen Parteien schließen jetzt die Europapolitik mit ein. Die Europäische Gemeinschaft wird deshalb unter dem

²³⁹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, o. J. / b, 19

²⁴⁰ Vgl. *Holland-Cunz/Ruf/Sauer*, Das Unsichtbare Geschlecht der Europa. Einleitung. In: Biester E./Holland - Cunz, Barbara/Jansen, Mechthild M./Maleck - Lewy, Eva/Ruf, Anja/Sauer Birgit (Hrsg.), das unsichtbare Geschlecht der Europa. Der europäische Einigungsprozess aus feministischer Sicht. Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“ .Band 2. Campus Verlag, Frankfurt am Main -New York, 1994 S.7-19

²⁴¹ *Noelle-Neumann*, Die öffentliche Meinung, in: Strecher S./Tham B., Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995, 15

Aspekt politischer und beruflicher Gestaltungsmöglichkeiten immer interessanter. Da dieses Betätigungsfeld nicht nur eine Plattform für Männer sein kann und darf, ist zu fragen, welche Einstellungen Frauen in den europäischen Integrationsprozess mit einbringen.²⁴²

4.2. Die Probleme und Fragestellungen in der Gleichbehandlungspolitik der Europäischen Union

Die Gleichbehandlungspolitik der Europäischen Union setzt sich aus dem für die Mitgliedstaaten verbindlichen Gemeinschaftsrecht und den Gleichbehandlungsprogrammen zusammen. In diesem Bereich sind zwei Phasen zu unterscheiden:²⁴³

In der ersten Phase, zwischen 1975 und 1985, musste der rechtliche Rahmen der Gleichbehandlung entworfen werden. Die Grundsteine für die Gleichbehandlung – vor allem in der Arbeitswelt – wurden gelegt und durch zahlreiche Richtlinien immer detaillierter und wirkungsvoller ausgestaltet. Seit 1985 war eine leichte Stagnation der Entwicklung zu beobachten, die allerdings durch den Vertrag von Amsterdam wieder neuen Schwung erfahren hat. In der zweiten Phase sollen nun die Frauen informiert und dazu mobilisiert werden, ihre Rechte gegenüber ArbeitgeberInnen, aber auch gegenüber dem Staat einzufordern. In erster Linie wird dieses Ziel durch Information über Rechte, Maßnahmen im Bereich der Aus -und Weiterbildung und Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf angesteuert.

Individuelle Frauenbeschäftigungsprogramme, die Entwicklung von Frauennetzwerken und ausreichende Kinderbetreuung sollen diese Entwicklung vorantreiben. Die Gleichstellung der Geschlechter kann nicht durch Gesetze verordnet werden, deshalb müssen Frauen nun diese gesetzlichen Rahmenbedingungen für sich nützen und vehement einfordern.

²⁴² Piepenschneider, Der europäische Binnenmarkt: Nur etwas für Männer oder ist Frauenpower angesagt? Einstellungen – Wünsche - Perspektiven von EG- Bürgerinnen, in: Strecher S./Tham B., Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995, 15

²⁴³ Kaul, Aktionen für Frauen in der EU, in Allhutter Doris, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 2

„In all ihrer Politik, sei es Frauen -oder Konsumentenpolitik, geht die EU vom mündigen Bürger aus, der selbstdenkend Entscheidungen trifft und sich für die Umsetzung seiner Interessen engagiert. Die EU sieht ihre Aufgabe darin, dem Bürger ein Instrumentarium zur Hand zu geben, mit dessen Hilfe er Entscheidungen treffen kann und sein Leben so organisiert, wie er dies selbst für richtig hält.“²⁴⁴

„EU- ParlamentarierInnen haben kontinuierlich – wenn auch erfolglos – versucht, über die Erwerbsarbeit hinausgehende Probleme der Diskriminierung von Frauen – wie etwa Fragen der Familienpolitik, Gewalt in der Ehe, Prostitution, Abtreibung, Sextourismus und andere Themen in die europäische Gesetzgebung einzubringen.“²⁴⁵

Ein Großteil der neu geschaffenen Arbeitsplätze wurde von Frauen eingenommen, die Beschäftigungsquote, aber auch die Arbeitslosenquote von Frauen erhöhten sich in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten beständig, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß in den einzelnen Ländern der EU. Parallel dazu entwickelte sich die Erwerbsbeteiligung von Männern im EU-Durchschnitt leicht rückläufig. Dies ist nicht auf eine „Verdrängung“ der Männer durch die Frauen zurückzuführen, sondern spiegelt die beschäftigungspolitischen Situationen in den einzelnen Ländern wider. Das heißt konkret, dass *„Länder mit hoher Frauenbeschäftigung auch eine hohe Männerbeschäftigung haben und Länder mit niedriger Beschäftigungsquote der Frauen auch niedrige Quoten für Männer aufweisen“*.²⁴⁶

Im Gegensatz dazu wird besonders in den Entwicklungsländern, die eine hohe Beschäftigungsquote für Männer aufweisen, eine sehr niedrige Beschäftigungsquote der Frauen verzeichnet.

Die Berufstätigkeit der Frauen im EU-Raum konzentriert sich stark auf bestimmte Wirtschaftsbereiche und Berufe. 1991 waren knapp drei Viertel von ihnen im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt gegenüber nur 51,5% der erwerbstätigen

²⁴⁴ Siehe, ebenda, 2

²⁴⁵ Schunter -Kleemann , Herrenhaus Europa- Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin, 1992, 33

²⁴⁶ Maier Friederike, Beschäftigung und Chancengleichheit – Entwicklung des Arbeitsmarktes in der EU, in: Arbeit 2002- Zukunft der Frauen, Tagungsdokumentation, Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz , Wien 1998, 21

Männer. Im Industriesektor arbeiteten 19,5% der Frauen und die restlichen 5,6% im Agrarbereich. Abweichungen von diesem EG-Durchschnitt ergeben sich aus der jeweiligen Bedeutung der Wirtschaftsbereiche für die einzelnen Mitgliedstaaten. Z.B. In Portugal und Griechenland spielt die Landwirtschaft noch eine größere Bedeutung und damit sind in diesem Bereich auch prozentual mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt.²⁴⁷ In Deutschland und Österreich spielt die gleiche Lage eine große Rolle in dem Industriesektor.

Zwischen den Ländern der Europäischen Union hat sich auch in Österreich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den 70er und besonders seit Ende der 80er Jahre augenfällig erhöht. Z.B. zwischen 1970 und 1999 die Beschäftigungsquote von Frauen in Österreich stieg von 44% auf 59,7 % liegt damit jedoch immer noch um etwa 10 Prozentpunkte niedriger als jene der Männer.

„Nach einer Meinungsumfrage im Auftrag der Europäischen Kommission²⁴⁸ wissen 68% der Österreicherinnen entweder nicht, ob es in Österreich Gesetze gibt, nach denen Frauen die gleiche Behandlung am Arbeitsplatz fordern können wie Männer, oder sind der Meinung, dass diese nicht angewendet werden. 13% davon glauben sogar, solche Gesetze gäbe es nicht. Von den österreichischen Männern meinen immerhin 18%, dass keine nationalen Gleichbehandlungsgesetze existieren“.²⁴⁹

Die folgende Darstellung der Statistik Austria zeigt eine Auflistung des jeweiligen Frauenanteils in den einzelnen EU-Ländern aus dem Jahr 2004.

²⁴⁷ Tham, Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf die Berufschancen von jungen Frauen. Bevorzugte Berufsgruppen, Arbeitslosigkeit, Ein- und Aufstiegschancen, in: Strecker S./Tham B., Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995, 58

²⁴⁸ Europäische Kommission- Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten. Referat V/D.5, Frauen und Männer in Europa: Wie steht es um die Chancengleichheit? Eurobarometer 44.3 (1996), In: Allhuter D., Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 3

²⁴⁹ Siehe, ebenda

Tabelle 4. Beschäftigungsquoten von Frauen 2004 in den EU Ländern

(Im Alter von 15 bis 64 Jahren)²⁵⁰

Quelle: Statistik Austria, 2006, S. 3

Die EU Mitgliedstaaten	%
Dänemark	72
Schweden	71
Niederlande	66
Finnland	66
Vereinigtes Königreich	66
Portugal	62
Österreich	61
Slowenien	61
Estland	60
Deutschland	60
Zypern	59
Lettland	59
Litauen	58
Frankreich	57
Irland	57
Tschechische Republik	56
Belgien	53
Slowakei	51
Ungarn	51
Ungarn	51
Luxemburg	51
Spanien	48
Polen	46
Griechenland	45
Italien	45
Malta	33

²⁵⁰ Wir bewegen Informationen, Statistik Austria, 27.06.2006, In: im Internet: unter: www.statistik.at

Aus dieser Darstellung ist ganz klar ersichtlich, dass Österreich unter den EU-Ländern an 7. Stelle (61%) liegt. Österreichs Frauenbeschäftigung hat damit das Lissabon – Ziel für 2010 von mehr als 60% bereits erreicht.

Der Binnenmarkt trägt sehr wohl zur Verfestigung des bestehenden, allgemein gültigen Erwerbsmusters eines ganztägigen, flexibel einsetzbaren und durchgängig (lebenslang) beschäftigten Arbeitnehmers bei. Frauen werden dadurch automatisch benachteiligt, da sie diesen Anforderungen infolge ihrer Doppelrolle in Familie und Beruf nicht gerecht werden können oder zumindest potentiell so eingestuft werden. Doch ist der Europäische Binnenmarkt nicht primär für die Probleme der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich zu machen. Die eigentlichen Ursachen liegen in der gesellschaftlich tradierten Rollenzuschreibung für Frauen und Männer. Eine grundsätzliche Änderung im Sinne einer verbesserten Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt muss daher bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung, Frauenquote etc) beginnen. Hierzu gehören auch das allgemeine Normengefüge, das gesellschaftliche Verständnis der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern sowie die Sozialisation von Kindern.

251

4.3. Die Aktionsprogramme der Europäischen Union zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben

Seit 1982 hat der (Minister-)Rat der Europäischen Union fünf Aktionsprogramme durchgeführt. Das erste Aktionsprogramm wurde 1982 Jahre gestartet. Dieses Aktionsprogramm (1982-1986) verfolgte das Ziel, die Situation von Arbeitnehmerinnen durch positive Maßnahmen und die Stärkung der Rechte Einzelner zu verbessern. Der geringe Erfolg dieses Aktionsprogramms sollte durch das zweite Aktionsprogramm (1986-1990) ausgeglichen werden, welches sich die Vernetzung und Stärkung der Solidarität zwischen Frauen zum Ziel machte.²⁵²

²⁵¹ Strecker, Maßnahmen der EG zur Chancengleichheit für Frauen und Männer – Ein wirksames Mittel?, In: Strecker S., Tham B., Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995, 101

²⁵² Allhuter, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 35

In diesem Zusammenhang hat die Gemeinschaftsinitiative NOW (New Opportunities for Women) im Jahre 1990 gestartet und ab 1991 wurde des dritten mittelfristigen Aktionsprogramm verankert. Netzwerke wie ILE/LEI, zur Soforthilfe bei Unternehmensgründung von Frauen und IRIS, zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden gegründet. Das dritte Aktionsprogramm (1991-1995) setzte sich die Schwerpunkte Recht und Gesetz, Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Rolle der Frau in der Öffentlichkeit.²⁵³

Das vierte Aktionsprogramm, das am 31. Dezember 2000 beschlossen wurde, ist ein Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die wichtigste Neuerung war der in Art 2 des Ratsbeschlusses²⁵⁴ über das Aktionsprogramm beschlossene Grundsatz der Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in alle Politiken und Aktionen, das so genannte „Gender Mainstreaming“.²⁵⁵

Im Jahr 2001 hat der Rat ein fünftes Aktionsprogramm beschlossen. Dieses Aktionsprogramm sieht für den Zeitraum der Jahre 2002 bis 2005 eine Förderung folgender Tätigkeitsbereiche vor: „Wirtschaftsleben, gleiche Beteiligung und Vertretung, Soziale Rechte, Rechte als Bürgerinnen und Bürger, Geschlechterrollen und Stereotype. Teilnahmeberechtigt sind alle öffentlichen und/oder privaten Einrichtungen und Institutionen, die sich für die Förderung und Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren“.²⁵⁶ Im Vergleich zeigt sich, dass im Verhältnis zum 4. Aktionsprogramm (1996-2000) die Mittel des 5. Aktionsprogramms von dreißig Millionen auf fünfzig Millionen Euro erhöht wurden. In diesem Zeitraum – 2000 bis 2003 - haben das Europäische Parlament und der Rat ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen,²⁵⁷ das so genannte DAPHNE-Programm beschlossen. Im Rahmen dieses Programms werden die Einrichtung von Netzwerken und Projekten zur Verhinderung von Gewalt, die

²⁵³ Siehe, ebenda.

²⁵⁴ Beschluss 95/593/EG, 22.12.1995, (ABl 1995 L 335/37), in: Allhuter Doris, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 35

²⁵⁵ Siehe, ebenda, 35

²⁵⁶ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2001/L17/27

²⁵⁷ Beschluss 00/293/EG, 24.01.2000, (AbI 2000 L34/1)

Durchführung von Informationskampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen, sowie von Untersuchungen zum Thema Gewalt und sexueller Missbrauch finanziert.²⁵⁸

Aus den Aktionsprogrammen wird ersichtlich, dass in folgenden Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht:²⁵⁹

- Frauen verdienen durchschnittlich erheblich weniger als Männer. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig sind (75% EG-weit), in dem die Entlohnung nicht so hoch ausfällt, wie in den technisch-gewerblichen Berufen, die eher von Männern ausgeübt werden. Dadurch wird das gesellschaftliche Rollenmodel des männlichen Familienernährers bekräftigt;
- Das IRIS – Netzwerk der Europäischen Gemeinschaft zeichnet sich durch gezielte Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit aus und leistet somit einen Beitrag dazu, dass Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung von Frauen und Projektideen Verbreitung finden. Frauenprojekte sollten hier ein Forum finden, in dem sie sich entsprechend ihren Bedürfnissen und Wünschen einbringen können;
- Frauenförderpläne erwiesen sich in der Vergangenheit in Wahrheit als Familienförderung und verfestigten die bestehenden, geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsstrukturen. Deshalb sind Frauen gefordert, sich nicht nur auf frauenspezifische Maßnahmen zu beschränken, sondern alle Förderquellen anzuzapfen und Mittel und Methoden zu instrumentalisieren, um nicht weiter auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert zu werden;
- Die faktische Chancengleichheit von Mädchen und Jungen im Bildungswesen wird behindert durch die nach wie vor bestehende geschlechtsspezifische Fächerwahl von Mädchen aufgrund ihrer Sozialisation

²⁵⁸ *Allhuter*, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 36

²⁵⁹ *Strecker/Tham*, Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995, 103-104

und einengender Rollenvorbilder. Mädchen legen sich bereits in ihrer Schulzeit überwiegend auf sprachlich-künstlerische Fächer fest und überlassen Jungen den naturwissenschaftlichen – technischen Bereich. Damit ist eine spätere geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes verbunden, und Mädchen müssen dann mit Nachteilen wie niedrigem Verdienst, geringerem gesellschaftlichen Ansehen und einer größeren Inflexibilität in Bezug auf das eigene Berufsfeld rechnen;

Auf jeden Fall lässt „die eingehende Betrachtung der europäischen Gesetzgebung und Judikatur zur Chancengleichheit von Frauen und Männern einen kontinuierlichen Trend zur Weiterentwicklung und Verfeinerung des Gleichstellungsrechts erkennen.“²⁶⁰

In einigen Fällen nützt der EuGH die Möglichkeit zur Weiterentwicklung des Rechts zur Chancengleichheit, in dem er etwa in der Rechtssache *Svenaeus* einen Lösungsansatz zum Vergleich von Berufsbildern gibt oder in den Fällen *Mahlburg*, *Melgar* und *Tele Danmark* die Diskriminierung von Schwangeren erneut stark verurteilt. An anderen Stellen weicht der EuGH von seiner progressiven Linie ab, indem er an seiner früheren Rechtssprechung festhält – etwa wie im Fall *Anderson* im Bereich der positiven Maßnahmen – und weiterhin die strikte Trennung von Berufsleben und Lebenswirklichkeit der Betroffenen beibehält – wie in den Urteilen *Gruber* und *Lawrence*. Zunehmend wenden sich auch Männer an den EuGH, die sich im Zusammenhang mit ihren Betreuungspflichten von Kindern²⁶¹ oder behinderten bzw. kranken Ehegattinnen²⁶² diskriminiert fühlten.

Meiner Meinung nach, bestehen die folgenden Lücken im Bereich Chancengleichheit im Berufsleben, zu deren Bekämpfung in der Gesellschaft die folgenden Maßnahmen zu ergreifen sind:

²⁶⁰ Allhuter, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 52-53

²⁶¹ Vgl. Rs Lommers und Kap 3.5.4, rs Mouflin, in: Allhuter D., Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003, 53

²⁶² Siehe, ebenda, Rs Griesmar

- In der Gesellschaft wird ein Kontrolleapparat zur Sicherstellung der Chancengleichheit im Berufsleben von Frauen und Männern auf der staatlichen Ebene benötigt;
- Frauenberatungsstellen benötigen ausreichende finanzielle Unterstützung;
- Für die Chancengleichheit im Berufsleben ist die Zurverfügungstellung kostengünstiger Kinderbetreuung (Karriere und Familie) erforderlich;
- Die Unterstützung von erwerbstätigen Frauen im Berufsleben, z.B. die Integration der Frauen in Wirtschaft und Verwaltung;
- Die Bindung der Wirtschaftsförderung an betriebliche Frauenförderung;
- Die beschließende Gesetze sollen Lebensrealitäten von Frauen abbilden;
- Die Informationsverbreitung zwischen Frauen durch intensive Nutzung der bestehende Netzwerke;
- Die Unterstützung Altersteilzeit als Vorbild für Phasen mit Betreuungspflichten.

Kapitel III: Chancengleichheit in Aserbaidschan

1.1. Zum Verhältnis der Geschlechter

1.1.1. Frauen und Nationen

Die Stellung der Frau, ihr Ansehen und die ihr zugeschriebenen Eigenschaften in den unterschiedlichen Ländern und Kulturen variieren stark; das ist die wohl größte Hürde am Weg zu einer weltweiten Verbesserung der Rechte der Frauen. In den Industriegesellschaften scheint die rechtliche und politische Gleichstellung der Frau mit dem Mann fast durchwegs vollzogen, besonders aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung für die Wirtschaft, wiewohl es fallweise Widerstände gegen diese Entwicklung gibt.

Trotz der wachsenden Zahl von Publikationen, die sich der Untersuchung und Analyse von Geschlechterdifferenzierungen im Allgemeinen und von Frauen und Staat im Besonderen widmen, findet dieser zentrale Punkt nur geringe Aufmerksamkeit. So haben beispielsweise sozialistische Feministinnen in England darauf bestanden, dass die Stellung von Frauen durch verschiedene Dimensionen der Staatspolitik hergestellt wird. Durch das Steuersystem, soziale Wohlfahrt etc. werden Frauen als Ehefrauen, Mütter und Arbeiterinnen definiert. Dennoch herrschte die Tendenz vor, Frauen als homogene Kategorie zu behandeln. Oder die wahrgenommenen Unterschiede handelten von Klasse, Sexualität, Familienstand oder der Phase im Lebenszyklus (obwohl auch hierzu nicht genug gearbeitet wurde). Faktoren wie Nationalität wurden tendenziell ignoriert.²⁶³

Die Verbindung zwischen den Frauen und dem Staat ist komplex. Einerseits werden sie als Mitglieder von Gemeinschaften, Institutionen oder Gruppierungen und als Teilnehmende an sozialen Kräften, die dem Staat die politischen Projekte in einem besonderen sozialen und historischen Kontext geben, behandelt. Andererseits spielen sie als soziale Kategorie eine spezifische Rolle, in der sie sich selbst reproduzieren und nicht im Verhältnis zum Staat verstanden werden können, oder dass der Staat eine absolute Kontrolle darüber erlangen könne; gerade wenn man die Inkorporation

²⁶³ Wilson, *Women and the Welfare State*, London, 1977, 53

von Frauen auf einer Reihe anderer sozialer Ebenen innerhalb der zivilen Gesellschaft und der Ökonomie betrachtet.

1.1.2. Frauenfragen in der Sowjetunion

Hauptbestandteil der sowjetischen „Frauenfrage“ ist und war dagegen seit jeher die Problematik der weiblichen Berufstätigkeit, da die Einbeziehung der Frauen in die gesellschaftliche Produktion und die damit verbundene finanzielle Unabhängigkeit in der marxistisch-leninistischen Theorie als Grundlage der Gleichberechtigung der Frau gelten. Die dementsprechend ökonomisch ausgerichtete sowjetische Frauenpolitik entwickelte jedoch darüber hinaus keinen Ansatz zur grundlegenden Änderung des Geschlechterverhältnisses.²⁶⁴

Die offizielle ehemalige sowjetische Geschlechterdiskursgeschichte in der Literatur lässt sich in drei Phasen einteilen:

1. Der emanzipatorische Geschlechterdiskurs der bolschewistischen Phase, der bestimmt war durch die Verfassung von 1918, demzufolge alle Bürger der Sowjetunion unabhängig von ihrem Geschlecht zur Erwerbsarbeit verpflichtet waren. Unter diesem Gesichtspunkt galt Geschlechtergleichheit als erreicht;
2. In der stalinistischen Phase (von den dreißiger bis in die zweite Hälfte der fünfziger Jahre) wurde das Konzept der arbeitenden Mutter mit z. T. ausgesprochen repressiven Maßnahmen durchgesetzt;
3. Die dritte Phase ist von der Liberalisierung der Ehe- und Abtreibungsgesetze, kombiniert mit einer geburtenfreundlichen Geschlechterpolitik seit dem Ende der fünfziger Jahre bis zum Beginn der Transformation in den achtziger Jahren gekennzeichnet. Sie geht einher mit Körperfeindlichkeit und sexuellen Phobien.

²⁶⁴ *Rosenbaum* , Frauenarbeit und Frauenalltag in der Sowjetunion, Münster 1991, 11

1.1.3. Einwirkung des Staates auf das Privatleben der Menschen

Während andere Gesetze der UdSSR als emanzipatorisch gewertet werden können, da sie den Frauen Zugang zur sowjetischen Öffentlichkeit und Berufstätigkeit ermöglichten, bedeutete das Abtreibungsverbot der stalinistischen Phase eine direkte Entfremdung vom eigenen Körper und eine Beraubung der Persönlichkeitsrechte und damit der Freiheit privater Entscheidungen.

Diesbezügliche Rechte fallen in den Bereich der Individualrechte. Wenn ein Individuum nicht das Recht und die Möglichkeiten hat, selbst über seinen/ihren Körper zu entscheiden, so bedeutet das, dass ihm/ihr der Körper nicht gehört. Der Körper wird veräußert und von einem Besitzer ausgebeutet. Der Besitzer ist in diesem Fall der sowjetische Staat, der den Körper der Frau manipulieren, ihn verwöhnen oder quälen kann. Die Körper der Frauen hatten Bürger und Soldaten für diesen Staat zu produzieren. In der Missachtung des Körpers und Nichtanerkennung der Individualrechte, nämlich der Rechte auf freie Sexualität und Reproduktion, äußert sich der Entzug von Privatheit²⁶⁵.

Die Einmischung des Staates in das Privatleben der Menschen - der Frauen und Männer - war in den postsowjetischen Ländern auch sehr stark. So hat beispielsweise *Prof. Ionin Leonid* rechtlich gezeigt, dass die sowjetische Gesellschaft für die Individuen in verschiedenen sozialen Bereichen genügend Freiräume zur Selbstverwirklichung bot: Denn Liebe, Freundschaften, Naturerlebnisse, Beschäftigung mit Literatur, Alkohol- und Drogenkonsum und künstlerische und wissenschaftliche Betätigung standen jedem offen. Für politische Aktivitäten gab es allerdings keine Möglichkeiten.²⁶⁶

Auch in den gegenkulturellen Milieus der privat-öffentlichen Sphäre setzte sich das hegemoniale westliche Männlichkeitsideal durch. Wenn man diese Milieus genauer betrachtet, so fällt auf, dass die führenden Positionen von Männern eingenommen wurden. Frauen wie Männer teilten die Ansicht, dass Leitungsfunktionen männliche Aufgaben seien, während Frauen unterstützend und helfend wirken sollten.

²⁶⁵ *Zdravomyslaya*, Die Konstruktion der arbeitenden Mutter und die Krise der Männlichkeit, Working Papers of the Center for Independent Social Research, St. Petersburg, 1998 No. 4, 23

²⁶⁶ *Ionin*, Svoboda v SSSR (Die Freiheit in der Sowjetunion), Fond universitetskaya kniga, St. Petersburg, 1997, 35

Aber die arbeitende Mutter blieb weiterhin als hegemoniales Konstrukt von Weiblichkeit in Geltung. Die bezahlte Arbeit in sowjetischen Unternehmen oder Institutionen wurde von den Individuen als Befreiung von Kraft raubenden und reizlosen familiären Verpflichtungen und beengenden Wohnverhältnissen angesehen.²⁶⁷

Da kann man deutlich betonen, dass in der ehemaligen Sowjetunion die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nie aufgehoben wurde.

1.1.4. Das Geschlechterklima in postsowjetischen Ländern

Die postsowjetischen Länder bilden eine große Gruppe der heutigen Entwicklungsländer.

Das Geschlechterklima in den postsowjetischen Ländern Anfang bis Mitte der neunziger Jahre war für die Gleichstellung der Geschlechter keineswegs förderlich. Essentialistische Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit gewannen die Oberhand. Die so genannte „Emanzipation von oben“ sowjetischen Stils wurde als übertrieben zurückgewiesen, die „Rückkehr“ zur traditionellen Rollenverteilung als Wiederherstellung der natürlichen Ordnung und Lösung nationaler, sozialer und ökonomischer Probleme gepriesen. Aufgrund der Ideologie zeigte sich der zwischengeschlechtliche Charakter des Transformationsprozesses auch in manifester Form. Z.B: Armut, Arbeitslosigkeit, der Zusammenbruch der Systeme der sozialen Sicherung, der Verlust der politischen Repräsentation und soziale Ausschlussmechanismen trafen den weiblichen Bevölkerungsteil in überproportionalem Maße.

²⁶⁷ *Gerasimova*, Sovetskaya kommunalnaya kvartira (Die sowjetische Kommunalwohnung), in: Sotsiologizeskii Jurnal Nr. 1-2, 224-244

Als Sammelbegriff für alle Fragestellungen, die sich auf die besondere Stellung der Frau in der Gesellschaft beziehen, fungiert in der ehemaligen Sowjetunion der Begriff „Frauenfrage“.²⁶⁸

1.2. Frauen in der Arbeitswelt

Die Frauenerwerbstätigkeit in der Sowjetunion

In der sowjetischen Zeit lag die alleinige Verantwortung der Frauen in der Familie, besonders in der Hausarbeit. „Der Begriff des ‚weiblichen Arbeitsvermögens‘ mit dem einerseits eine subjektive Disposition von Frauen, andererseits eine betrieblich-ökonomisch genutzte Eigenschaft weiblicher Arbeitskräfte bezeichnet wird, ist dazu geeignet, zentrale Strukturen des sowjetischen Berufssystems genauer zu analysieren, als dies bislang geschehen ist“.²⁶⁹

Ein verfassungsmäßig festgelegter Grundwert scheint, oberflächlich betrachtet, im sowjetischen Bildungssystem vollständig verwirklicht. *„Das hohe Bildungsniveau der sowjetischen Frauen gilt als eine derjenigen ‚Errungenschaften des Sozialismus‘, die lange Zeit in leuchtenden Farben beschrieben wurde.“*²⁷⁰

Die innere Struktur des Arbeitsmarktes war in der ehemaligen Sowjetunion kein homogenes Gebilde, sondern auf verschiedenen Ebenen deutlich strukturiert. In Bezug auf die Verteilung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen blieb die „geschlechtsspezifische Segregation“ des Arbeitsmarktes erhalten und machte bestimmte Gesetzmäßigkeiten aus, sowohl bei der Besetzung von Funktionen in der beruflichen Hierarchie als auch in der Verteilung über die verschiedenen Wirtschaftsbranchen.

Hülya Demirdirek (2003) zeigte so rechtlich, dass „der offizielle politische Diskurs vor der Auflösung der Sowjetunion von der Realität losgelöst war. Großartige

²⁶⁸ Marie -Theres, Feminismus – Autonomie - Subjektivität. Tendenzen und Widersprüche in der neuen Frauenbewegung, Bochum, 1984, 70

²⁶⁹ Vgl. Beck-Gernsheim, Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt am Main, Campus, 1981, 7

²⁷⁰ Pertschonok, Frauen in der UdSSR: Zahlen und Fakten, Moskau, 1985, 11

Verlautbarungen bestimmten ihn, sodass die meisten formellen politischen Organisationen in ähnlicher Weise wie der ‚Frauen Sowjet‘ stigmatisiert werden können. .Andererseits verwehrten starke Verwandtschaftsnetzwerke, lokaler Patriotismus und politische Allianzen einzelnen Personen den beruflichen Erfolg alleine zu erreichen.

In dieser Hinsicht kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Frauen, die wichtige politische Positionen erlangt haben, diese ganz alleine errungen haben. Berufstätige Frauen, die in der Politik aktiv werden wollen, sind deshalb davon abhängig, inwieweit sie die Anerkennung ihrer männlichen Bezugspersonen finden. Einige von Ihnen betrachten es als größere Herausforderung, sich in der von Männern beherrschten politischen Arena zu bewegen, als sich weiterhin mit Aktivitäten zu befassen, die traditionell den Frauen zugeordnet sind, wie zum Beispiel die Caritas.²⁷¹ ,

In den Jahren 1970-80 waren über 90% der sowjetischen Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig oder „befinden sich in der Ausbildung“.²⁷² Im Unionsdurchschnitt stellten Frauen 51% der ArbeiterInnen und Angestellten und 45% der BauerInnen (kolchozniki). Die Schwankungen zwischen den Republiken waren beträchtlich: in Lettland, Estland und in Weißrussland waren 53-54% der ArbeiterInnen und Angestellten Frauen, in den Republiken Usbekistan, **Aserbaidshan**, und Turkmenistan waren nur 42-43%, in Tadschikistan sogar nur 39% der ArbeiterInnen und Angestellten Frauen.

Das umgekehrte Verhältnis herrschte in der Landwirtschaft, wo Lettland, Estland und Weißrussland neben der RFSFR mit 40-43% den niedrigsten Frauenanteil, Usbekistan, **Aserbaidshan**, Tadschikistan und Turkmenistan jedoch mit 52-55% den höchsten Frauenanteil aufwiesen.²⁷³

²⁷¹ Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimaten,2/2003, Frankfurt, 44

²⁷² Vgl. Jenschiny v SSSR 1989, Statisticheskije materialy, (Statistische Materialien 1989), Moskva, Finansy i statistika (Finanz und Statistik), 1989, 4

²⁷³ Vgl. Narodnoe Chozjajstvo SSSR (Volkswirtschaft in der UdSSR), Moskau, Finansy i statistiki (Finanz und Statistik), 1989, 47f

In den ehemaligen sowjetischen Ländern, gleichzeitig im sowjetischen **Aserbaidshan**, arbeiteten die Frauen - trotz ihrer den Männern vergleichbaren Bildung - überwiegend in bestimmten „feminisierten“ Branchen. Beispielsweise war der mit 87% höchste Prozentsatz von Frauen 1988 im Kreditwesen und in der staatlichen Versicherung zu verzeichnen. Es folgten Handel und Gastronomie mit 82%, Gesundheit, Sport und Soziales mit 81%, Informationswesen mit ebenfalls 81%, Bildung mit 75% und Kultur mit 73%. In der Industrie sind bei einer Gesamt-Frauenquote von 46% die Textil -und Bekleidungsindustrie mit 70 beziehungsweise 89% Frauenanteil führend, im Gegensatz zu 42% Frauen in Maschinenbau und Metallverarbeitung.²⁷⁴

Es fällt auf, dass die Sektoren mit hohem Frauenanteil sich durch einen relativ geringen Durchschnittslohn auszeichnen. Setzt man den gleichen Durchschnittslohn in der Industrie bei 100% an, lag 1985 der Durchschnittslohn in der eher „männlichen“ Bauindustrie bei 112%, im Handel dagegen bei 71% und in der Gesundheitsversorgung bei 63%.²⁷⁵

In Jahren zwischen 1985-89 besetzten die Frauen oft „horizontale“ Arbeitsplätze ohne Aufstiegschancen, während die „vertikalen“ Arbeitsplätze Männern vorbehalten blieben. Zum Beispiel senkte sich in der Wissenschaft der Frauenanteil unter den KandidatInnen der Wissenschaft (das ist ein wissenschaftlicher Rang, der z.B. in Österreich der Promotion entspricht), den DoktorInnen und AkademikerInnen, obwohl die Zahl der Frauen mit Hoch- und Fachschulbildung die der Männer überstieg. 40% der WissenschaftlerInnen, 28% der KandidatInnen der Wissenschaft, aber 14% der DoktorInnen waren Frauen.²⁷⁶ Frauen stellten nicht einmal 2% der Mitglieder der Akademie der Wissenschaften.²⁷⁷

²⁷⁴ Vgl. Narodnoe Chozjajstvo SSSR (Volkswirtschaft in der UdSSR), Moskva, Finansi i statistiki, 1989, 40

²⁷⁵ Vgl. Gordon, Sozialnaya politika v sfere oplatu truda (vsegda i segodnya) - Die Sozialpolitik auf dem Gebiet der bezahlte Arbeit (gestern und heute), in: SI 4/1987, 15

²⁷⁶ Jenschini v SSSR 1989 (Die Frauen in der UdSSR 1989), Statisticheskie materialy (statistische Materialien), Moskva, Finansy i statistika, 30

²⁷⁷ Vgl. Ganin, Jenskij vzgljad s olimpa-nabrosok portreta sovetskogo akademika Frauenblick in Hinsicht der sowjetischen AkademikerInnen; in: Problema mira i socialisma (Die Problemen von Welt und Sozialismus), 3/1989, 54-55

1.2.1. Frauen in Leitungspositionen

In den 1970-80 Jahren betrug in der ehemaligen Sowjetunion der Anteil der Frauen an den BetriebsdirektorInnen in der Industrie noch 9%, unter den stellvertretenden DirektorInnen, ChefsingenieurInnen und -spezialistInnen 10% und unter den Abteilungs- und SchichtleiterInnen beziehungsweise deren StellvertreterInnen 16%. Zehn Jahre später war der Anteil der Frauen unter den DirektorInnen um 2% auf 11% gestiegen, die Zahl der Frauen unter den stellvertretenden DirektorInnen jedoch auf 8-9% und unter den AbteilungsleiterInnen auf 12% gesunken.²⁷⁸

Der erste sowjetische Ratgeber für weibliche Führungskräfte zählte jedoch einige Gründe auf, die es Frauen erschwerten, in Leitungspositionen aufzusteigen. In folgendem Beispiel zeigte ein russischer Autor so rechtlich die Lage der sowjetischen Frauen in diesem Zeitraum:

*„Man muss auch die folgende psychologische Besonderheit berücksichtigen. Bei den Frauen formierte sich über Jahrhunderte die Gewohnheit, für das Haus zu sorgen. Der Mann verlässt die häuslichen Angelegenheiten ständig und leicht. [...]. Die Frau trägt sie im Gegenteil ständig mit sich. So auch in leitenden Posten“.*²⁷⁹

Melanie Tatur (1992) zeigte in ihrem Artikel unter dem Titel „Warum es keine Frauenbewegung in Osteuropa“ gibt, dass in Polen wie in der Sowjetunion infolge der generellen Unsicherheit unter einem gescheiterten Projekt der modernen Selbstverwirklichung es nicht das vorherrschende Bedürfnis zu sein scheint. Sie behauptet, dass die Frauen zur Verfügung stehen, um männlichen Freiheitskämpfern den Rücken zu stärken und sie zu versorgen. „Die Solidarität gegen den Staat und der Kampf um offiziell anerkannte Bürgerrechte wird wichtiger als der Kampf um formelle Gleichheitsrechte.“²⁸⁰

²⁷⁸ Vgl. Politiceskoe Obrasovanie (Politische Bildung), Moskau, 1988, 30f

²⁷⁹ Komarov, Jensina-Rukovoditel (Frau -Leiterin), Moskva, Moskovskiy rabociy, 1989, 41

²⁸⁰ Tatur, Neo-Korporatismus in Osteuropa 1992, in: Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimaten, 2003, Frankfurt 2003, 45

1.2.2. Einkommensstruktur im sowjetischen Aserbaidshan

In offiziellen Veröffentlichungen warb man in der sowjetischer Zeit immer damit, die Frauenfrage gelöst zu haben. Als besonders überzeugendes Beispiel gilt dabei das Prinzip des „gleichen Lohns für gleiche Arbeit“, weil auch in der ehemaligen Sowjetunion erhebliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestanden, die nicht mit individuellen Unterschieden in der Arbeitsfähigkeit zu erklären sind.²⁸¹

Die Verteilung der Lohngruppen ergibt in diesem Bereich ein entsprechendes Bild. In dieser Zeit gab es sechs Lohngruppen in Aserbaidshan. Sie setzten sich aus dem Basissatz zusammen, der **„stavka“**, deren Höhe sich je nach Branche unterschied, und aus der sechsstufigen Tarifstaffelung, der **„tarifnaya setka“**, die bestimmte, welches Vielfache des Grundbetrages in jeder der sechs Lohngruppen ausgezahlt wurde. Die Mehrheit der Frauen leistete in der dritten und vierten Lohngruppe, während die Männer aber in die vierte und fünfte Lohngruppe fielen.

Der russische Autor Golodenko zeigte in seinem Vergleich die Ungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen in diesem Bereich auf:

„Arbeiter und Arbeiterinnen arbeiten annähernd unter den gleichen Arbeitsbedingungen und haben annähernd die gleichen Möglichkeiten für die Entwicklung und Nutzung ihres Arbeitspotentials, ihrer Fähigkeiten, ihres Wissens, ihrer Kenntnisse usw. Ein und derselbe verarbeitete Rubel kostet die Frauen dem Anschein nach „mehr“, als die Männer, deshalb wird ein und dieselbe Belastung von Arbeitern und Arbeiterinnen je unterschiedlich wahrgenommen“.²⁸²

²⁸¹ Golodenko, K voprosy ob oplate truda jenschin na promyslennij predprijatijax, in: Izvestija AN SSSR, Serija ekonomicheskaja 1/1989, 103

²⁸² Golodenko, K voprosy ob oplate truda jenschin na promyslennij predprijatijax, in: Izvestija AN SSSR, Serija ekonomicheskaja 1/1989, 110

2. Frauenrechte und Weiblichkeit in Aserbaidshan nach 1991

2.1. Die erste Zeit nach der Unabhängigkeit

Nach der Unabhängigkeit Aserbaidshans am 16.10.1991 ist nicht nur das alte Wirtschaftssystem zusammengebrochen, sondern es gab auch einen Krieg gegen Armenier über Armenien und dem autonomen Gebiet Karabakh.

Aserbaidshan ist, wegen des fortgesetzten Krieges in dieser Region und einer seit fünf Jahren instabilen politischen Situation immer noch einer der Krisenherde in der ehemaligen Sowjetunion. Politiker, Journalisten und Sozialwissenschaftler suchen die Erklärungen für die explosive politische Situation Aserbaidshans in größeren politischen Zusammenhängen. Diese Tendenz ist verständlich, hat doch das frühere sowjetische Experiment einen überwältigenden Einfluss auf das, was heute passiert. Trotzdem bergen Analysen, die sich lediglich auf die offizielle Staatspolitik konzentrieren, die Gefahr undifferenzierter Beschreibungen und weit reichender Generalisierungen über Aserbaidshan, einem Land mit einer Bevölkerung von acht Millionen, in sich.

Aserbaidshan befindet sich heute in einer neuen Ära ohne „kommunistisches Feindbild“. Derzeit sprechen die Leute in Aserbaidshan über die frühere Sowjetunion. Allerdings sei auch darauf hingewiesen, dass das zahlreiche Aspekte anderer Prozesse missachtet, die alle diese neuen unabhängigen Staaten gegenwärtig durchlaufen.

2.1.1. Politische und soziale Situation nach dem Zerfall der Sowjetunion

Ein Jahrzehnt nach dem Zerfall der Sowjetunion ist die kaukasische Region, und auch Aserbaidshan, ein von Konflikten durchzogenes Labyrinth politischer Entitäten. 1988 begann der Konflikt zwischen Aserbaidshan und Armenien. Die armenischen NationalistInnen verlangten ein Eck von Aserbaidshan, die Region Karabakh ihnen abzutreten. Darüber entbrannte 1990 ein Krieg zwischen Armenien und Aserbaidshan und von armenischer Seite wurden 25% des Territoriums von Aserbaidshan okkupiert. Leider besteht dieses ungelöste Problem bis heute.

Deswegen wurden etwa eine Million Menschen zu Flüchtlingen in einem der schlimmsten Konflikte, die den Zerfall der Sowjetunion begleiteten.

Man muss darauf hinweisen, dass es Ende 1993 mehr als eine Million Flüchtlinge in Aserbaidschan gab. Die Bevölkerung, die ursprünglich in den Gebieten lebte, die von Armenien besetzt wurden, verließ ihre Häuser. In dieser Situation war eine Menge karitativer Arbeit gefordert und diese beeinflusste die Arbeitsstellung im politischen und öffentlichen Leben.²⁸³

2.1.2. Die wirtschaftlichen und sozialen Schwierigkeiten im unabhängigen Aserbaidschan

„Die sowjetische Herrschaft in Aserbaidschan war für die Frauen von besonderer Bedeutung. Es waren die Frauen, die von jeher stärker unter Ausbeutung und Unterdrückung litten. Nun waren sie befreit und konnten dieselben Rechte wie die Männer genießen. Vom ersten Tag ihres Bestehens an haben die sowjetische Regierung und die kommunistische Partei sich kontinuierlich um die Emanzipation der Frauen gekümmert. Es war außergewöhnlich wichtig, ihre Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben sicherzustellen und sie in die Errichtung des Sozialismus einzubinden.“²⁸⁴

Aber die Position der Frauen ist eine der wichtigsten Angelegenheiten, die mit der sowjetischen Herrschaft verbunden werden. Dieser Prozess wird im öffentlichen Diskurs ebenso wie im Volk als der Beginn einer neuen Epoche betrachtet, in der die bis dahin im Vergleich mit den Männern sehr viel häufiger im Analphabetismus verharrenden Frauen die Chance auf Bildung und Teilnahme am öffentlichen Leben erhielten.²⁸⁵

Nach den postsozialistischen Änderungen gibt es in Aserbaidschan, besonders in ländlichen Regionen, noch die Entfremdung der Frauen. Das ist eine traurige Folge des Krieges zwischen Armenien und Aserbaidschan, besonders im Fall der Vertriebenen aus den von Armenien besetzten Gebieten innerhalb Aserbaidschans.

²⁸³ Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimen, 2/2003, Frankfurt, 45

²⁸⁴ Mamedov, Along the Road of Progress, Baku, 1980, 5

²⁸⁵ Siehe, ebenda

Dafür gibt es heute in Aserbaidshan viele Flüchtlinge vom Berg-Karabakh. Nach dem Karabakh Krieg zählt man heute über eine Million Vertriebene und Flüchtlinge in Aserbaidshan. Einen großen Teil der Flüchtlinge machen die Frauen und Kinder aus.

2.1.3. Unselbständige Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Autorin Hülya Demirdirek zeigt in ihrem Artikel genau die Lage der berufstätigen Frauen in Aserbaidshan. „Die gängige Haltung gegenüber Frauen in Aserbaidshan beschränkt sich auf ihre Wahrnehmung als Mütter und potentielle Mütter. Sie werden als Lebensspenderinnen der Nation glorifiziert. Es wird verlangt, dass Frauen heiraten und Kinder gebären. Die Karriere der Frau ist von zweitrangiger Bedeutung. Auch unter den Intellektuellen hat sich diese Einstellung kaum verändert. Intellektuelle Frauen werden von beiden Geschlechtern als ‚emanzipiert‘ bezeichnet. Das bedeutet normalerweise, dass sie alleine reisen können und nicht wie die ländlichen Frauen ständig männlichen Schutz benötigen. Trotzdem werden Frauen in erste Linie als Mütter gesehen, unabhängig von ihrer Teilnahme am öffentlichen Leben als Intellektuelle“.²⁸⁶

2.2. Zur Position der Frau in ländlichen Gebieten

Zwischen städtischen und ländlichen berufstätigen Frauen in Aserbaidshan gibt es in diesem Bereich einen heftigen Widerspruch. Beispielweise lässt sich zeigen, dass ländliche Frauen in Aserbaidshan während der sowjetischen Herrschaft in staatlichen und kooperativen Produktionsstellen arbeiteten, die ihren Alltag im Großen und Ganzen bestimmten. Wenn eine ländliche Frau nicht direkt in einem Agrarbetrieb arbeitete, war ihre Arbeitstätigkeit immerhin mit diesen Strukturen verbunden.

Während der sowjetischen Zeit hießen die Agrarstrukturen „Kolchose“ (kollektive Agrarbetriebe) und „Sovchose“ (staatliche Agrarbetriebe). Die Kindergärten, Schulen und Krankenhäuser in den Dörfern waren alle mit diesen

²⁸⁶ Demirdirek, Die Verewigung von Tradition und Modernität – Frauen und die Politik der Weiblichkeit in Aserbaidshan, in: Frauen in der einen Welt, 2/1994, 42

Agrarproduktionsstrukturen und Institutionen verbunden. Im Jahre 1990 bestanden in Aserbaidtschan ungefähr 1800 Kolchosen und Sovchosen.

Aber leider derzeit gibt es auf dem Land in Aserbaidtschan nicht so viele Arbeitsstellen für die Einwohner. Deswegen beschäftigen sich Frauen und auch Männer mit unbezahlter Landarbeit wie beispielsweise dem Gartenanbau und Getreideanbau und betreiben damit Subsistenzwirtschaft. Hauptsächlich gibt es nur für die Lehrerinnen, Ärztinnen, Kindergärtnerinnen und Sekretärinnen Arbeitsplätze, aber auch nicht für sämtliche Lehrerinnen, Ärztinnen, Krankenschwestern, Kindergärtnerinnen und Sekretärinnen, Friseurinnen. Deswegen beschäftigen sich die Einwohner der Länder mit der körperlichen, unbezahlten Landarbeit, pflanzen Getreide an und verkaufen es auf dem Gemüsemarkt. Also die Einwohner solcher Dörfer erhalten auf diesem Weg einen „Lohn“ für das Leben.

Hier taucht eine interessante Frage auf: Was machen die Frauen in den Dörfern in Aserbaidtschan?

Die Frauen in den Dörfern können besonders nur das bezahlte Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Hauses als „Arbeit“ zählen und auch dann müssen sie ihre Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen, Kinderbetreuen, Wäschewaschen u. a erledigen.

Deswegen kann man immer in den Obst -und Gemüsemärkten Moskaus Aserbaidtschaner aus allen Regionen des Aserbaidtschans antreffen.

So beschreibt eine deutsche Autorin²⁸⁷ in ihrem Artikel die heutige Lage der Einwohner, besonders der Frauen, der aserbaidtschanischen Dörfer in Moskau: „Als ich zum ersten Mal den ‚illegalen Gemüsemarkt‘ in Moskau sah, fiel mir sofort der große Anteil der Frauen auf. Es war nachts, der Markt geht erst um zehn Uhr abends los und dauert bis in die frühen Morgenstunden, wenn die Kleinhändler alle Großhandelswaren verkauft haben.“

Da ich die Frauen auf dem Markt direkt am Ort nicht befragen und alles nur flüchtig beobachten konnte, fragte ich später meine aserbaidtschanischen Bekannten in

²⁸⁷ Heckmann, Frauen in Aserbaidtschan - verlorene Heimat?, in: Frauen in der einen Welt, 2/2003, 86

Moskau, die dort selbst Gemüse verkaufen, wer alle diese Frauen seien. Meist waren es Lehrerinnen aus Gändschä, weil die Stadt Gändschä (nach Baku, die zweitgrößte Stadt Aserbaidschans) zusammen mit zwei anderen Gebieten im Norden von Aserbaidshan die höchste Auswanderungsrate hat. Einige Lehrerinnen, die vielleicht etwas unternehmerische Motivation und Talent hatten, fingen an, in den Ferien kleinere Mengen Kräuter nach Moskau zu bringen und auf den Straßen an Ständen zu verkaufen.“

2.2.1. Die verlassene Heimat...

Wegen der politischen und wirtschaftlichen Situation in Aserbaidshan verlassen die Menschen ihre Heimat.

Männer und Frauen in Aserbaidshan verlassen ihre Heimat aufgrund unterschiedlicher Zwänge. Manchmal ist es Krieg, manchmal Vertreibung oder eine Wirtschaftskrise. Im letzteren Fall ist der Zwang wohl implizit: manche Frauen begegnen der Krise, ohne dass sie sich in die Migration begeben können. Für sie geht die Heimat verloren, obwohl sie nicht weggehen. Für andere, die die Möglichkeit haben wegzugehen, bleibt die Heimat wohl in Aserbaidshan, als Teil ihrer Erinnerungen. Dann gibt es noch diejenigen, die „tatsächlich“ die Heimat verloren haben, die Vertriebenen und Flüchtlinge. Für sie bleibt die Heimat ein Ort der Erinnerung, ein Stück ihrer Identität, an die sie sich selbst gern erinnern, aber an die sie nicht von anderen zum Zwecke der Diskriminierung erinnert werden wollen. Sie haben das Ziel, in die Heimat zurückkehren, scheuen sich aber nicht, ihr jetziges Leben mit allen wenn auch bescheidenen Mitteln zu gestalten. So unterschiedlich können Frauen und Männer ihre Heimat erleben.²⁸⁸

Nach den statistischen Informationen 2002 stellen in den Bereichen Gesundheit und soziale Wohlfahrt Aserbaidschans beispielsweise Frauen rund 74% der Arbeitskräfte, im Bildungswesen - wo selbst hoch qualifizierte Hochschullehrerinnen nicht mehr als 20 Dollar monatlich verdienen - 62%.

²⁸⁸ Vgl. Siehe, ebenda

2.3. Religiöse Aspekte

2.3.1. Die rechtliche Stellung der Frau im Islam

Die rechtliche Stellung der Frau im Islam ist in der heutigen Zeit auch eine aktuelle Frage in der Wissenschaft und Gesellschaft.

Meiner Meinung nach ist die Stellung der Frau unabhängig von Zeit, Ort und Religion. In allen Gesellschaftsbereichen – in Arbeitsprozess, Bildung, Ehe und Familie oder berufliche Chancengleichheit, um nur einige zu nennen - bestehen unübersehbare Diskrepanzen hinsichtlich der Gleichheit zwischen Mann und Frau.

In der Geschichte des Islams hat die Frau eine wichtige Rolle gespielt: der erste Mensch im Islam war eine Frau - Khadidscha; von hier kann man genau sagen, dass in dieser bestimmten Zeit die muslimische Gemeinde nur aus einer Frau bestand! Ein bekannter Hades im Koran sagt: *„Das Paradies liegt zu den Füßen der Mütter“*.

Während der vorislamischen Zeit war die soziale und rechtliche Stellung der Frau sehr schlecht. Vor der islamischen Zeit waren die Frauen in jeder Hinsicht „rechtlose Geschöpfe“.²⁸⁹ In dieser Zeit wurden neugeborene Mädchen lebendig begraben. Es war eine Erniedrigung, eine Tochter zu haben. Durch den Koran wurden alle diese Probleme geregelt.

*Also „der Islam versteht ein komplementäres Geschlechtermodel, denn es ist nicht Sinn der Schöpfung, dass ein Geschlecht vollkommen und dass das andere unvollkommen ist. Den Einen privilegiert und den Anderen benachteiligt zu schaffen“.*²⁹⁰

Wegen des Islams gibt es absolute Gerechtigkeit und Gleichheit zwischen Mann und Frau vor Gott. In diesem Sinne sind Mann und Frau im Islam *„Zwillingsgeschöpfe des Gottes, die der Gott alle auf das beide Geschlecht paarweise geschaffen hat“*. In

²⁸⁹ Bauer, Stichwort Frau im Islam, Heyne, 1994, 12

²⁹⁰ Motahari, Islamisches Echo in Europa, Vierte Folge; Stellung der Frau im Islam, Hamburg, 1982, 17

vielen Artikeln des Korans wird jedes Mal betont, dass Mann und Frau gleichermaßen belohnt oder bestraft werden.

Das bedeutet, dass die moslemische Frau heute nicht gleichberechtigt aufgrund des Islams ist, sondern aufgrund der patriarchalischen Strukturen der Gesellschaft so ungleichberechtigt ist.

2.3.2. Die religiös bedingte Geschlechterdifferenz

Nicht die Frau im Islam, sondern in den islamischen Ländern ist heute ein ganz aktuelles und interessantes Thema in der Forschung. Wer ist die Frau im Islam? Ethnologische Untersuchungen zur Geschlechterdifferenz in den islamischen Gesellschaften haben sich immer an den Fragestellungen orientiert, die sich als Feministische Anthropologie und Gender Studies auch universitär verankern konnte. Unter Berücksichtigung der historischen und politischen Entwicklungen in Europa und Amerika fassen bereits vorliegende Überblicksarbeiten²⁹¹ zur Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung in der Ethnologie Forschungsschwerpunkte und theoretische Perspektiven für die letzten 30 Jahre zusammen, gelten doch die 70er Jahre als Beginn der feministischen Frauenforschung.²⁹² Als islamisches Land hat in Aserbaidshan die Frau eine eigentliche Rolle in der Gesellschaft.

3. Effekte

3.1. Allgemeine Auswirkungen

3.1.1. Genderfragen in Aserbaidshan

Nach dem Zerfall der Sowjetunion ist der Begriff „**Gender**“ in Aserbaidshan zu einem neuen und aktuellen Begriff geworden.

²⁹¹ *Leonardo*, Introduction. Gender, Culture and Political Economy. Feminist Anthropology in Historical Perspective. In: Pfluger-Schindlbeck I., Verwandtschaft, Religion und Geschlecht in Aserbaidshan, Reichert Verlag Wiesbaden, 2005, 1

²⁹² *Pfluger-Schindlbeck*, Verwandtschaft, Religion und Geschlecht in Aserbaidshan, Reichert Verlag Wiesbaden, 2005, 1

Seit dem Jahr 1994 wurden mehr als zehn Frauenorganisationen errichtet. Im Juni 1995 wurde in Aserbaidshan erstmals das Übereinkommen „zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau“ ratifiziert. Im Jahre 1997 wurde mit der Durchführung des Projekts „Gender in der Entwicklung in Aserbaidshan“ im Rahmen des UNO Entwicklungsprogramms begonnen. Im Jahr 1998 ist die „Verordnung über die Verbesserung der Frauenrolle in Aserbaidshan“ des aserbaidshanischen Präsidenten in Kraft getreten. Zur gleichen Zeit wurde auch aufgrund des Erlass des aserbaidshanischen Präsidenten erstmal ein Staatskomitee für Frauenprobleme eingerichtet.²⁹³

50,9% der Einwohner in Aserbaidshan sind Frauen. Die Frauen nehmen an der Staatsverwaltung im Parlament sehr aktiv teil. Leider ist die Anzahl der teilnehmenden Frauen in den Staatsverwaltungsstrukturen geringer als jene der Männer.

3.1.2. Wirtschaftliche Lage der Frauen in Aserbaidshan

Nach dem Zerfall der Sowjetunion brach eine Wirtschaftskrise in Aserbaidshan aus. Die Beschäftigungsstellen für die Einwohner, besonders für Frauen sind in diesem Zeitraum sehr niedrig geworden. Aufgrund militärischer Aggression Armeniens mussten eine Million Flüchtlinge ihre Häuser verlassen. Diese Situation verschärfte noch in besonderer Weise die wirtschaftliche Lage in Aserbaidshan.

Aber seit dem Jahr 1990 Jahre hat sich die Lage der Beschäftigungsstellen verändert. Die Privatisierung des Eigentums, die Entwicklung der Unternehmensfähigkeit haben zur Verbesserung der schlechten Situation besonders beigetragen.

Eine berühmte Schriftstellerin und Politikerin in Aserbaidshan kommentiert das folgendermaßen:

²⁹³ Derzeit heißt dieses Komitee in Aserbaidshan „Das Staatskomitee für Familien- und Frauenprobleme“

„Seit der Unabhängigkeit Aserbaidshans im Jahr 1991 befindet sich unser Land in einer schwierigen Übergangsphase. Besonders die ersten Jahre waren sehr hart, weil die Auflösung der Staatsstrukturen zu einem politischen Chaos führte. Mittlerweile hat sich die Situation jedoch verbessert. Es gibt zwar Armut, aber niemand stirbt an Hunger.“²⁹⁴

„Ein Leben jenseits klassischer Familienstrukturen wird für Frauen nicht akzeptiert. Das Ziel fast jeder jungen Frau ist es zu heiraten... Die Mutterschaft ist das eigentliche Ziel aserbaidshanischer Frauen und nimmt in der gesellschaftlichen Wertehierarchie einen zentralen Stellenwert ein. *Muttersein kommt bei uns gleich nach Gottsein...*“²⁹⁵

Trotzdem gibt es heute auch in Aserbaidshan viele Probleme im Bereich der Frauenbeschäftigungsstellen. Beispielsweise:

- ▶ Verminderung der Frauenrollen im wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich;
- ▶ Der niedrige Anteil der Einbeziehung der Frauen in den Trainings- und Qualifikationskursen;
- ▶ Der Frauenzuwachs im Bereich der Bildung, des Handels (der kleine Handel, Laden, Jahrmarkt usw.);
- ▶ Der Frauenzuwachs im Bereich in den Rinderzucht und Gartenwirtschaft;
- ▶ Entgeltungleichheit bei gleicher Arbeit usw.

Im Jahre 2003 betrug die Anzahl der aserbaidshanischen Bewohner insgesamt 8 202,5 Millionen, wovon der Frauenanteil 50,9% (4 179,5 Millionen) betrug.

²⁹⁴ Muttersein kommt bei uns gleich nach Gottsein, Frauensolidarität, 2003, 3, 34

²⁹⁵ *Mäsud*, die Schriftstellerin des Aserbaidshans, Frauensolidarität, 3/2003, 34

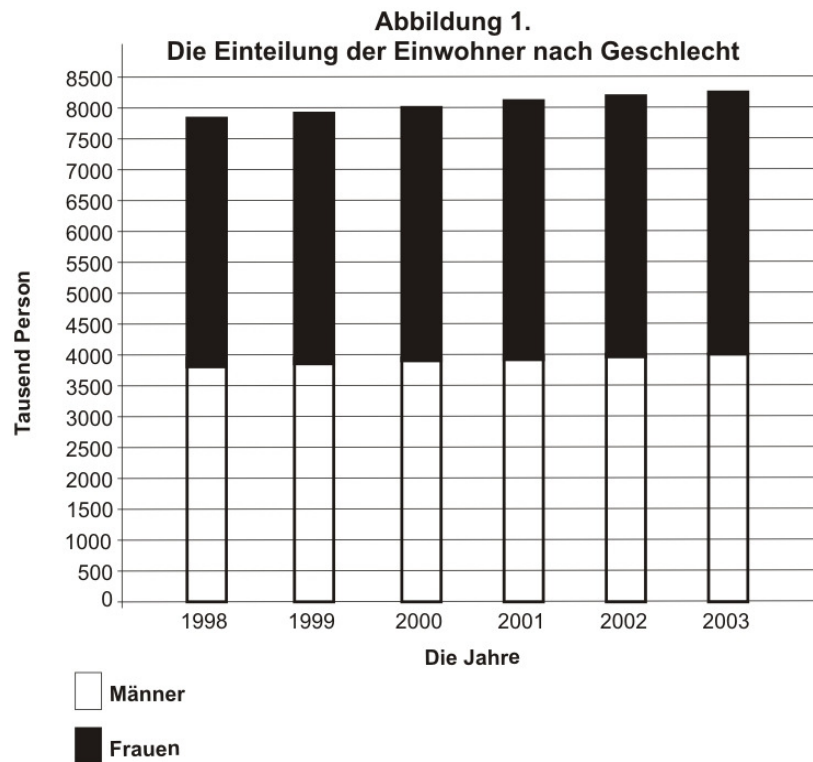


Abbildung 1 - Die Einteilung der Einwohner nach Geschlecht
Quelle: Eigene Darstellung

Es gibt eine bestimmte wirtschaftlich aktive Teilung der Tätigkeit der Frauen und Männer in der Gesetzgebung. Dafür gibt es auch eine gesetzlich bestimmte Altergrenze der Frauen und Männer. So sind beispielsweise bis 1999 die Männer zwischen 16-59 Jahren, die Frauen zwischen 16-54 Jahren, 1999-2000 die Männer zwischen 16-60 Jahren, die Frauen zwischen 16-55 Jahren und seit 2001 die Männer zwischen 16-61 Jahren und die Frauen zwischen 16-56 Jahren arbeitsfähig.

Abbildung 2.
Der Anteil der Beschäftigten von den wirtschaftlich aktiven Einwohnern

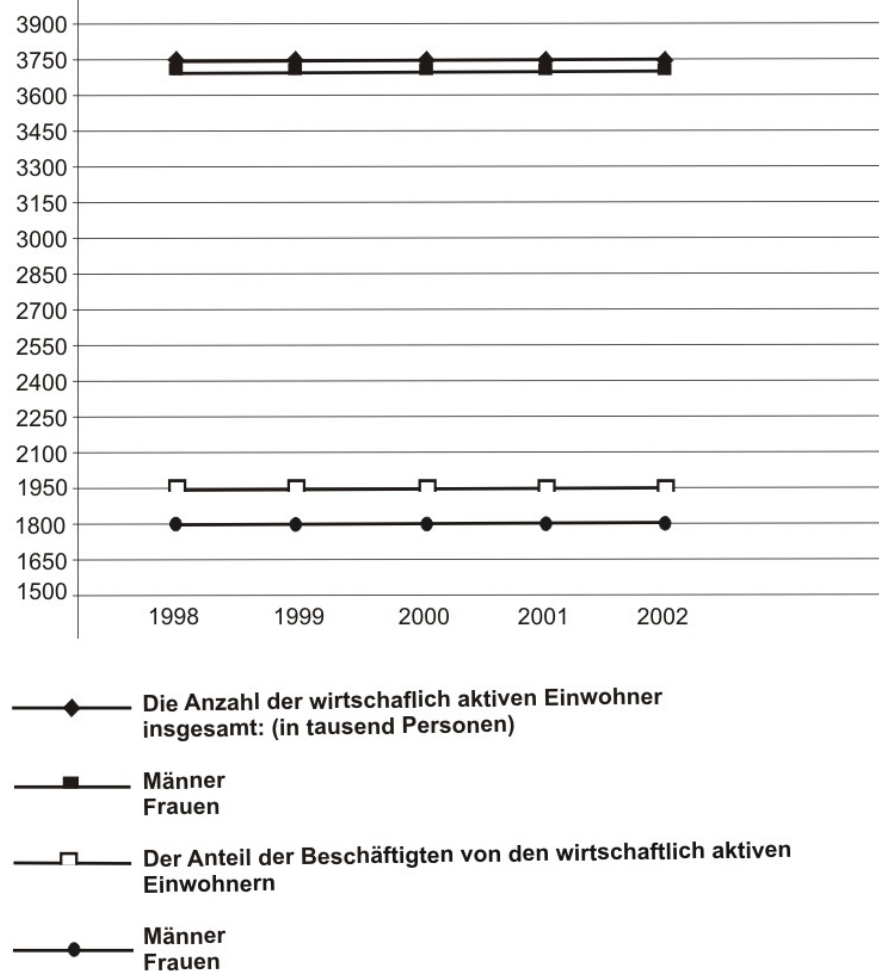


Abbildung 2 - Der Anteil der Beschäftigten

Quelle: Eigene Darstellung

Im Jahre 2002 bildeten in Aserbaidshan 3777,5 Personen den wirtschaftlich aktiven Teil der Einwohner, 1 806, 4 von diesen waren Frauen. Also waren insgesamt von 3726, 5 Personen 1778, 5 Frauen in Form eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt.

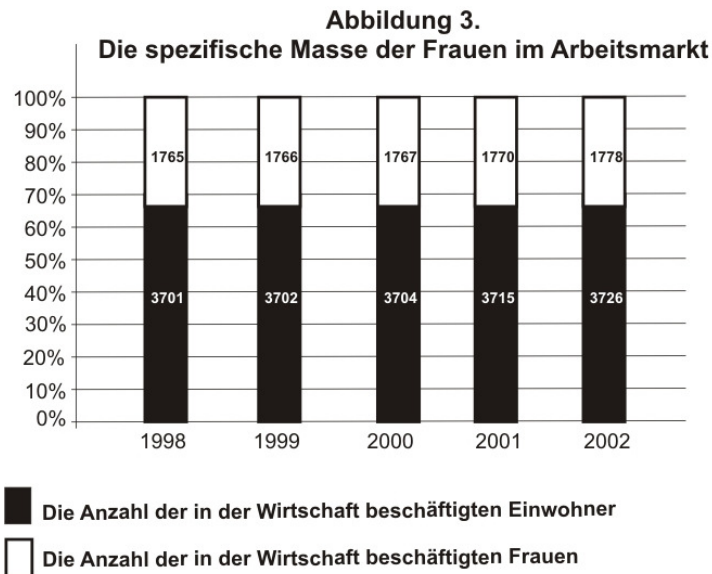


Abbildung 3 - Die spezifische Masse der Frauen im Arbeitsmarkt
Quelle: Eigene Darstellung

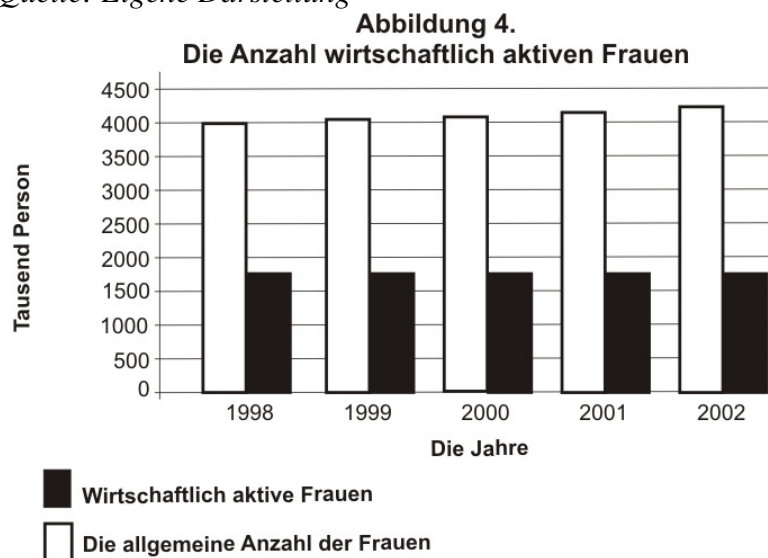


Abbildung 4 - Die Anzahl wirtschaftlich aktiver Frauen
Quelle: Eigene Darstellung

Die Forschungen haben festgestellt, dass in den Beschäftigungsstrukturen der Frauen und Männer in Aserbaidschan es bestimmte Unterschiede gibt. Ein derartiger Unterschied ist etwa, dass die Mehrheit der Frauen insbesondere in diesen Arbeitsbereichen arbeitet: Medizin, Bildung, Kultur und Wissenschaft, Kredit und Versicherung usw. Die Männer arbeiten besonders in den Herstellungsbereichen wie beispielsweise in der Industrie – 50%, im Verkehrssystem - 90%, auf Baustellen – 90%, im Verwaltungsbereich - 70%.

Aus diesen Angaben lässt sich erkennen, dass die Mehrheit der Frauen in Aserbaidshan besonders im Bildungs- und Gesundheitsbereich, Sozialdienst, Kommunaldienst und Bearbeitungsindustriebereich beschäftigt ist.

Abbildung 5.
Die Aufteilung der wirtschaftlich aktiven Frauen %

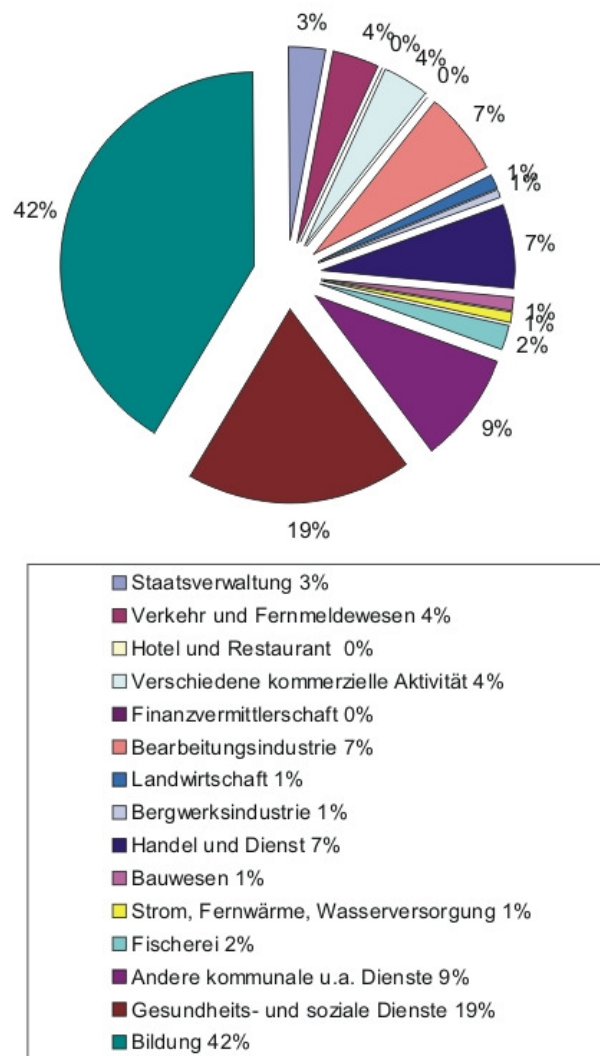


Abbildung 5 - Die Aufteilung der wirtschaftlich aktiven Frauen in %
Quelle: Eigene Darstellung

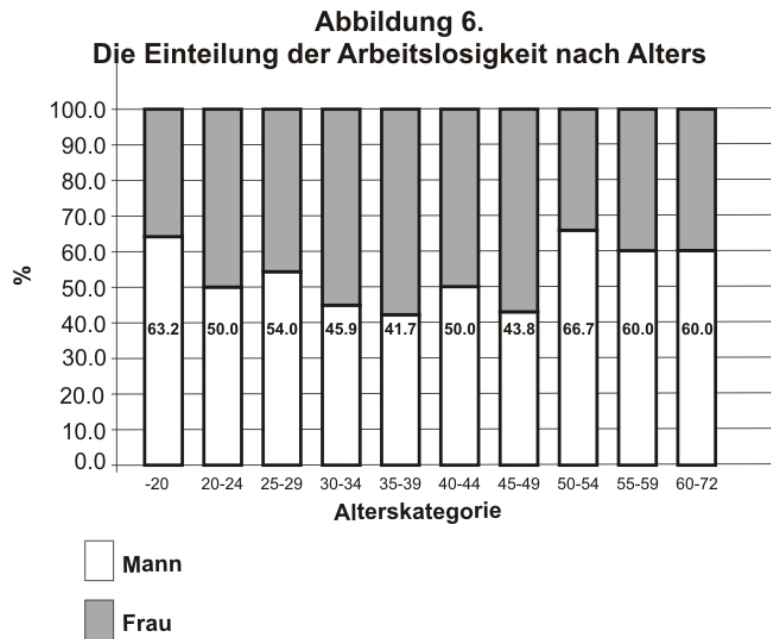


Abbildung 6 - Die Einteilung der Arbeitslosigkeit nach dem Alter
Quelle: Eigene Darstellung

Nach den Forschungsergebnissen einiger NGO-s, machen arbeitlose Einwohner in Aserbaidshan 20-25% der wirtschaftsaktiven Einwohner der Republik aus.

Nach der offiziellen Statistik beträgt die wirtschaftsaktive Höhe der Frauen in Aserbaidshan insgesamt 43%.

3.2. Die Stellung von Frauen im Unternehmen

3.2.1. Allgemeines

Aber gibt es keine genaue Statistik über die Anzahl der Frauen als Unternehmerinnen in Aserbaidshan. Es gibt die ungefähren Quellen auf diesem Gebiet. Beispielsweise sind bei den Klein- und Mittelbetrieben ungefähr 7-8% der Unternehmer Frauen. Manchmal gehört die führende Position in diesen Klein- und Mittelbetrieben entweder dem Ehemann oder dem Bruder der Frau.

Es sind unter anderem die folgenden Gründe, die derzeit die Entwicklung der aktiven Tätigkeit der Frauen als Unternehmerinnen in Aserbaidshan gewiss stören:

- Das Fehlen von ausreichender Erfahrung und Praxis im wirtschafts- und Unternehmensraum;
- Die Ergebnisse der die militärischen Aggression Armeniens;
- Die Nutzung passiver Mittel bei der Suche nach Arbeitsplätzen und die lange Dauer dieses Prozesses;
- Die traditionelle Abhängigkeit der Frauen von ihrem Ehemann und der Familie;
- Es gibt nur wenige Frauen unter den Personen, die studieren oder Erfahrungsaustausch in den entwickelten Industrieländern machen;
- Die passive Teilnahme der Frauen an den Wirtschaftsreformen und Privatisierungsprozessen in Aserbaidshan .

Nur 3 Prozent der Frauen, die in den Privatsektoren arbeiten, haben ein privates Business. Die folgenden Gründe stören die Beschäftigung der Frauen mit privatem Business in Aserbaidshan:

- Der niedrige Eigentumsbesitz der Frauen;
- Das Fehlen der Grundinvestition;
- Nicht ausreichende Kenntnisse über die Betriebsregistrierung;
- Die Schwierigkeiten auf dem Finanzmarkt;
- Das Fehlen der nötigen Kenntnisse und Erfahrungen.

Tabelle 5. Die Geschlechtsverteilung in den Wirtschaftsbereichen absolut und in % ²⁹⁶

Quelle: Das Staatliche Statistische Staatskomitee Aserbaidshans , 2006

	Frau		Mann	
	Person	%	Person	%
Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	19143	35	68788	10,4
Fischerei	151	0,0	1831	0,3
Bergwerksindustrie	894	1,6	30652	4,6
Energie, Fernwärme und Wasserausrüstung	8872	1,6	31590	4,8
Baustelle	7575	1,4	64086	9,4
Großhandel und Einzelhandel	19783	3,6	56483	8,5
Hotels und Restaurants	2872	0,5	5436	0,8
Verkehr, Kommunikation	23480	4,2	74570	11,3
Subvention	5564	1,2	7905	11,3
Immobilien, Pacht und andere Businessstätigkeit	36604	6,6	38575	5,8
Staatsverwaltung	16052	2,9	28857	4,4
Bildung	218702	39,3	99244	15,6
Gesundheit und Sozialverteidigung	93336	16,8	30562	4,6
Andere kommunal- und Sozialdienste	44754	8,0	30089	4,5
Insgesamt	556045	100	661742	100

²⁹⁶ Das Staatliche Statistische Staatskomitee Aserbaidshans , 2006

69,2% der arbeitsfähigen Frauen arbeiten in den Privatsektoren, 30,8% der Frauen in den Staatssektoren. Ich möchte darauf hinweisen, dass in Aserbaidshan die Frauen sehr geringe Kenntnisse über die Richtungen und den Hauptinhalt der Privatisierung haben. Deswegen können die Frauen nicht aktiv an diesem Privatisierungsprozess teilnehmen.

Andererseits sind die sozial-wirtschaftlichen Störungen auch wichtige Gründe für die Schwierigkeiten der Frauen bei der Teilnahme am Privatisierungsprozess. Schließlich würde ich auch die moralische Seite dieser Schwierigkeiten aufzeigen, weil die Frau in Aserbaidshan eine traditionelle Rolle hat: sie ist gleichzeitig fast alleinige verantwortliche Person für die Kindererziehung und die Sorgen der Familie! Deswegen sind diese Faktoren gepaart mit dem Selbstwertgefühl der Frauen und andere Stereotypen in der aserbaidshanischen Gesellschaft die wichtigsten Hindernisse für die wirtschaftliche Aktivität der Frauen.

3.2.2. Beschäftigungsstand der Frauen in Aserbaidshan

Am Anfang nach dem Zerfall der Sowjetunion war der Beschäftigungsstand der Bevölkerung in Aserbaidshan sehr niedrig. Derzeit ist die Arbeitslosenquote für beide Geschlechter fast ähnlich hoch: 0,99% der Männer und 1,73 % der Frauen sind arbeitslos.

Tabelle 6. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Aserbaidshan seit der Unabhängigkeit

Quelle: Das Staatliche Statistische Staatskomitee Aserbaidshans , 2006

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Mann	2517	3638	11775	14414	16903	18849	22079	24095	25589	24456
Frau	1452	2771	9178	9178	11411	13086	16227	18234	19622	19283

Arbeitslosigkeit in %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frau	0.16	0.23	0.71	0.87	1.02	1.09	1.24	1.35	1.43	1.37
Mann	0.07	0.13	0.37	0.46	0.57	0.66	0.83	0.93	1.00	0.99

In den letzten Jahren haben die Forschungen (diese Forschungen wurden im Jahre 2001 von Seiten des Staatlichen Staatskomitees und der Weltbank durchgeführt) über den Armutsstand in Aserbaidtschan gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit des Armutsgrundes des Landes auch vom Geschlecht des Familienhaupts abhängt. Der Armutsstand in Aserbaidtschan beträgt bei Männern 48% und bei Frauen mehr als 50%. Beispielsweise waren im Jahre 2002 insgesamt **50 963** Personen arbeitslos. Davon waren **23 088** Personen männlich und **27 875 (54,7%)** weiblich. **3 282** Personen haben Arbeitslosigkeitsgeld bekommen, von ihnen **1 601** Männer und **1 691** Frauen.²⁹⁷

Männer dürfen in Aserbaidtschan 5 Jahre später in Pension gehen als Frauen. Aber der Beschäftigungsstand der Männer ist höher als jener der Frauen. Beispielsweise liegt der Beschäftigungsstand der Männer in diesem Alter bei 67,3%, aber jener der Frauen ist um 13% niedriger. In Aserbaidtschan gibt es verschiedene Wirtschaftssektoren, in denen Frauen und Männer arbeiten. So ist beispielsweise die Mehrheit der Frauen in den Positionen mit niedrigem Status und niedrigem Lohn beschäftigt. Nach der Frauen- und Genderforschung arbeiten die meisten Frauen besonders in den Bereichen Gesundheit, Sozialverteidigung und Bildung. Nach dem geltenden Recht ist in Aserbaidtschan gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorgesehen. Aber leider bestehen in allen Bereichen große Differenzen zwischen den Entgelten der Männer und der Frauen.²⁹⁸

Andererseits gibt es gleichzeitig die Mentalitätsseite: „aserbaidtschanische Männer werden hingegen als diejenigen angesehen, die ökonomisch für ihre Familie verantwortlich sind. Sie sorgen sich selbst dann um das Wohlergehen ihrer Familie, wenn damit Nachteile für ihre Karriere oder andere Aktivitäten verbunden sind. Auf ihren Schultern liegt sowohl praktisch als auch ideell die hauptsächliche ökonomische Verantwortung. Es sind die Männer und die Väter der jungen Männer (in den Fällen, wo junge verheiratete Männer über ein niedriges Einkommen verfügen...), die die Hauptverantwortung für den Unterhalt der Familie tragen.“

An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass „unterschiedliche Familien in Aserbaidtschan haben unterschiedliche Netzwerke. Einige von Ihnen haben

²⁹⁷ Die Beschäftigungsstrategie der Aserbaidtschanischen Republik, Baku 2004, 15

²⁹⁸ Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994, 33

Verwandte auf dem Land und erhalten von ihnen landwirtschaftliche und Milch-Produkte. Einige Leute reisen in Ausübung ihres Berufs aufs Land und kaufen dort billigere Sachen. (...) Das wirtschaftliche System erlaubt es Einzelnen nicht, ihre Lebensstrategien unabhängig von anderen zu gestalten. Sie sind alle über ihre Jobs und Netzwerke in das ökonomische System integriert.“²⁹⁹

3.2.3. Die Hindernisse für die Frauen im Unternehmen

Es gibt die folgenden Hindernisse für die Frauen im Unternehmen:

Soziale, wirtschaftliche und traditionelle Hindernisse

Für die Beschäftigung im Unternehmen brauchen die Frauen ebenso wie die Männer ausreichende Berufspraxis, psychologische Vorbereitung und genügend freie Zeit. Aber aufgrund der Mentalität ist die materielle Versorgung der Familie wie eine Pflicht des Mannes. Das fehlende Selbstvertrauen der aserbaidischen Frauen und die spezifischen Eigenschaften der Nationalmentalität sind eine prinzipielle Störung für die Frauen im Unternehmen.

Es gibt noch andere Probleme, die die Tätigkeit der Frau im Unternehmen stören:

- 1) Die Korruptionssachen der Beamten und die Bürokratie;
- 2) Der finanzielle Mangel;
- 3) Die Familienprobleme;
- 4) Wirtschaftliche Probleme;
- 5) Personelle Probleme;
- 6) Technische Probleme;
- 7) Der Rüstungsmangel;

²⁹⁹ Ebenda

- 8) Der Kadmangel;
- 9) Partnerschaftsprobleme;
- 10) Fehlendes Selbstbewusstsein;
- 11) Diskriminierung;
- 12) Die Beziehungen zu den Staatsorganen;
- 13) Der Zeitmangel der Frau wegen der Familie und Kinder.³⁰⁰

Finanzielle Hindernisse

Eine sehr wichtige Voraussetzung ist die Entwicklung der Unternehmerinnen aus finanziellen Gründen.

Beispielweise verwalten in den aserbaidischen Familien, besonders in Dörfern, die Männer die Aufwendung der finanziellen Mittel der Familie. Das bedeutet also, dass die Frauen wenige Möglichkeiten für das Business haben.

Nach der Bankgesetzgebung der aserbaidischen Republik haben Frauen und Männer gleiche Rechte hinsichtlich der Nutzung finanzieller Mittel. Aber da liegen auch die Probleme:

- Die Frauen haben wenige Informationen über die Kreditquellen und die Ordnungen in diesem Bereich;
- Die Frauen sind wie Männer für die Bezahlung des Kredits verantwortlich. Aber trotzdem sind die Frauen noch zaghaft in diesem Prozess;

³⁰⁰ Es gibt eine Art Sprichwort in Aserbaidisch, das lautet: „um Weiblichkeit zu erfüllen, muss man Mutter sein.“ „Frauen ohne Kinder sind wie ein Garten ohne Blumen“... Muttersein kommt in Aserbaidisch gleich nach Gottsein“...

- Die Männer kommen immer viel leichter zu einer Einigung mit den Finanzinstituten als Frauen, weil die Finanzinstitute nicht glauben, dass die Frauen diese Finanzmittel zielgerichtet nutzen werden können.

Ich möchte gerne betonen, dass derzeit in Aserbaidshan viele internationale Organisationen tätig sind. Die internationalen Organisationen führen Mikroorganisierung in den Regionen durch und helfen der Bildung. Diese Organisationen geben beispielsweise den Unternehmerinnengruppen Mikrokredite in der Höhe zwischen 200 \$ und 2.000 \$. Wir können sicher sagen, dass in Aserbaidshan gute Fachfrauen und Fachmänner für die Bildungsverbesserung und die internationalen Erfahrungen gebraucht werden.

In den letzten Jahren organisieren die internationalen Organisationen viele Seminare und Trainings zum Thema „*Frauen in der Unternehmensentwicklung*.“

An diesen Veranstaltungen nehmen auch viele Frauen teil. Die Frauen lernen in diesen Seminaren und Trainings die internationale Praxis, die Artikel der Konventionen und Rechtsakte und die Rechte und Probleme der Frauen im Unternehmen kennen. Dafür führen die internationalen Organisationen die ausbildende Mission durch. Aber leider ist die Anzahl der Frauen in solchen Veranstaltungen sehr gering...

Nach den Ergebnissen der Untersuchungen des Trainings mit den Unternehmerinnen in Aserbaidshan gibt es die folgenden Probleme auf diesem Gebiet:³⁰¹

- ◆ Die Flüchtlingsfrauen aus Armenien und Karabakh brauchen mehr Aufmerksamkeit als die anderen. Dafür gibt es in diesem Bereich kein minimales Finanzmittel;
- ◆ Die Teilnahme der Selbstverwaltungsorgane und Munizipalitäten ist in diesem Bereich sehr schwach;

³⁰¹ Azərbaycanca isegötürənler təşkilatı vəsiresilə qadın sahibkarlığın inkişafı, Beynəlxalq Emek Təşkilatı və Azərbaycan sahibkarlar Təşkilatları Milli Konfederasiyası, (Die Entwicklung des Frauenunternehmens in Aserbaidshan über Arbeitgeberorganisation, ILO-Internationale Arbeitsorganisation und die nationale Konföderation der Unternehmensorganisationen der Aserb. Republik), Baku 2005, 28

- ◆ Das Wissen der Frauen über ihre Rechte in der Unternehmensfähigkeit ist auch schwach;

Also ist die Bildungsarbeit der Unternehmer in Aserbaidschan insgesamt zwar schwach, aber jene für die Frauen noch schwächer.

Ich denke, dass wir wegen der Teilnahme der Mehrheit der Frauen am Bildungsprozess auch ihre Männer zu diesen Trainings und Seminaren einladen müssen. Meiner Meinung nach spielen solche Trainings und Seminare, die sozialen Stereotypen, die die Unternehmensfähigkeit der Frauen beschränken, eine große Rolle bei der Überwindung der Schwierigkeiten in diesem Bereich.

Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Unternehmen

Wegen des traditionellen Lebens während des Eintritts der Frauen in die Marktwirtschaft und das Businessleben sind sie ohne Vorbereitung. Andererseits ist die Realisierung der Gesetze in Aserbaidschan, besonders in diesem Bereich, nicht so gut. Ich möchte gerne betonen, dass die Kontrolle der Durchführung und Realisierung der Gesetze auch für die Gender- und Gleichbehandlungsgarantie eine gute Rolle spielen würde.

Es gibt eigene Stereotypen in der aserbaidischen Gesellschaft, die sicherlich die Leitungsposition und die unabhängige Tätigkeit der Frauen stören.

Also, „die Erklärung einiger der zentralen Rollen, die Frauen in Bezug auf nationale und ethnische Prozesse spielen, muss drei wichtige Elemente berücksichtigen. Das erste bezieht sich auf die Verbindung zwischen nationalen/ethnischen Prozessen und dem Staat. Wir haben bereits angemerkt, dass die Beziehung zwischen Gemeinschaften und dem Staat komplex ist und in verschiedenen historischen und sozialen Kontexten variiert. Obwohl nur selten exklusiv, werden Sitten, religiöse Normen und Gesetze, die im Allgemeinen die Frauen als primär biologische Reproduzentinnen konstituieren, oftmals in staatliche Gesetzgebung inkorporiert und durch verstärkt, obwohl es auch Widersprüche zwischen staatlicher und religiöser

*Gesetzgebung gibt. (...) Daher können sich die Sphäre der ‚zivilen Gesellschaft‘ und die des ‚Staates‘ in der Konstruktion der Rolle der Frauen in einigen Fällen die Hände reichen, ob wohl sie in anderen miteinander konfliktieren können“.*³⁰²

Daher hat der Autor so rechtlich gezeigt, dass „der Staat diese Gruppierungen oder sozialen Beziehungen identifizieren und spezifizieren wird, so dass er darüber Recht sprechen kann, die er aber als privat begrenzt und daher im Wesentlichen als eine individuelle Angelegenheit von Wahl oder Freiheit in seinen Besonderheiten definiert. Wenn wir uns die Rolle von Frauen als ‚Marker‘ von kollektiven Grenzen und Unterschieden ansehen und ebenso als Teilnehmerinnen an nationalen, politischen und ökonomischen Kämpfen, dann finden wir oft einen Widerspruch – Frauen werden durch den Staat konstituiert, sie sind aber ebenso oftmals aktiv im Widerstand gegen staatliche Prozesse engagiert.“³⁰³

Die Gesetzgebung, die in den meisten Fällen von oben aufgezwungen wird, schafft Unvereinbarkeiten zwischen den Lebenswelten des Volkes und den offiziellen Regelungen, während sie auf der anderen Seite mit bestehenden Traditionen verbunden bleibt. De facto werden diese neuen Regeln in unterschiedlichem Umfang mithilfe bestehender kultureller Traditionen durchgesetzt.³⁰⁴

³⁰² Molyneux, Women in Socialist Societies: Theory and Practice, in Young, K./Wolkowitz, C./McCullagh, M. (eds), Of Marriage and the Market, London, 1985, S. 35, in: Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994, 22

³⁰³ Siehe, ebenda

³⁰⁴ Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimen, 2/2003, 29

Kapitel IV: Rechtliche Aspekte

1. Jüngere Rechtsentwicklung in Aserbaidshan

1.1. Allgemeines

Aserbaidshan war auch ein Teil der ehemaligen sowjetischen Republik. In den über 70 Jahren dieser Zugehörigkeit baute das in eine „sowjetische sozialistische“ Republik ungewandelte Aserbaidshan seine Staatlichkeit aufgrund der Prinzipien der Proletariatsdiktatur auf. Und erst 1991 erklärte Aserbaidshan mit dem Zerfall der Sowjetunion und zusammen mit anderen ehemaligen Sowjetrepubliken seine Souveränität.

Als erster wichtiger Schritt in dieser Hinsicht gilt die Verabschiedung der ersten Verfassung des unabhängigen aserbaidshanischen Staates am 12. November 1995. In dieser Verfassung wird die aserbaidshanische Republik zu einem demokratischen, rechtlichen, weltlichen, und unitaren Staat erklärt. Laut Verfassung ist das Prinzip der Gewaltenteilung ein Grundsatz für den Staatsaufbau. Dem Artikel 7 der Aserbaidshanischen Verfassung entnimmt man, dass die Staatsmacht aus der Legislative, Exekutive, und Judikative besteht.³⁰⁵ Diese sind gemäß den Verfassungsvorschriften wechselwirkend und unabhängig im Rahmen ihrer Befugnisse.

Nach Artikel 25 Abs. I und II der Aserbaidshanischen Verfassung ist vorgesehen, dass die Frau die gleichen Rechte und Freiheiten hat wie der Mann: der Staat garantiert jedem Menschen die gleichen Rechte und Freiheiten, unabhängig von seiner Rasse, Nation, Religion, Sprache, Geschlecht, Gesinnung, ethnischen Herkunft. Die Verfassung der aserbaidshanischen Republik verbietet Diskriminierungen aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft und Nation, der Religion und Sprache, der Gesinnung und der politischen und sozialen Herkunft.

Aber trotzdem ist die Rolle der Frau in Aserbaidshan durch ihre traditionelle Unterordnung und gleichzeitig durch das sowjetische Postulat einer nominalen

³⁰⁵ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (die Verfassung der Aserbaidshanischen Republik), Baku, „Qanun“ 2002

Gleichberechtigung mit starkem Stadt-Land-Gefälle gekennzeichnet. Die schlechte wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung führt zu einer Doppelbelastung der Frau.

2. Unternehmensrecht

Der kleine- und mittelständische Unternehmenssektor in Aserbaidshan bildet die Grundlage der wirtschaftlichen Politik des Staates. Der private Sektor spielt in der Wirtschaft Aserbaidshans eine wichtige Rolle und macht 73,3% aus.

In der Republik gibt es ein Staatshilfen-Mechanismus für die Unternehmensfähigkeit, das auch die Entwicklung der Unternehmensfähigkeit in Aserbaidshan unterstützt. In der Republik entstand auch die Grundlage der Gesetzgebung, die auch eine Garantie für die Entwicklung des Unternehmens in Aserbaidshan ist.

Aus dem Staatsbudget wurde auch finanzielle Unterstützung verteilt. Es gibt weiters noch ein Staatsprogramm für die Entwicklung von Unternehmen.

Die wichtigsten Vorschläge über die Entwicklung der Frauen im Unternehmen in Aserbaidshan:

Als Schlussbetrachtung können wir die folgenden Vorschläge in diesem Bereich zeigen:

- 1) Die Formierung der fruchtbaren Unternehmensatmosphäre;
- 2) Die Erhöhung der Anzahl der Unternehmerinnen, die die notwendigen Kenntnisse und das Wissen haben;

- 3) Die Teilnahme der Unternehmerinnen an der Erhöhung der Beschäftigung und am wirtschaftlichen Entwicklungsprozess;
- 4) Die Beseitigung der Bürokratiehindernisse bei der Registrierung der Unternehmerinnen ;
- 5) Die Schaffung der Kommunikation zwischen den Nicht-Regierungsorganisationen auf diesem Gebiet;
- 6) Die Verstärkung der Vertretung der Unternehmerinnen in den Frauenorganisationen;

2.1. Gleichbehandlungsrecht

Wenn wir die Situation mit Österreich vergleichen, zeigt ist, dass Frauen in Österreich sich die Gleichberechtigung sehr hart erkämpfen mussten, weil sie verstehen, dass diese Gleichberechtigung für Ihr Leben sehr wichtig ist. Die Lage in Aserbaidshan in diesem Bereich ist eine ganz andere, geradezu gegensätzlich: manche Frauen verstehen einfach nicht, was Gleichberechtigung ist.

Ich werde ein komisch anmutendes Beispiel zeigen: im Parlament der aserbaidshanischen Republik stimmten bei der Abstimmung für das Gleichbehandlungsgesetz der aserbaidshanischen Republik fast alle männlichen Abgeordneten im Parlament für das Gesetz, aber vier von vierzehn weiblichen Abgeordneten waren **dagegen....Was** zeigt uns diese Situation? Die Frauen müssen selbst mehr Bereitschaft zu Veränderungen zeigen! Wenn die weiblichen Abgeordneten „nein“ zum Gleichbehandlungsgesetz sagen, einem Regelwerk, das die Gleichbehandlung rechtlich regelt, was kann man hier noch sagen oder unterstützen? Vielleicht haben sie einfach keine Ahnung über den **Gleichbehandlungsbegriff...**

Das bedeutet, dass das Problem von der Gesellschaft kommt. Daher muss sich erst das Rechtsbewusstsein in der Gesellschaft ändern, aber das geht nicht so einfach und schnell! Das braucht auch lange Zeit. Die Frauen müssen selber ihre Rechte verstehen und erkämpfen, niemand wir das an ihrer Stelle tun.

2.2. Völkerrechtliche Grundlagen

Die völkerrechtliche Regelung der Gleichbehandlungsfragen in Aserbaidshan

In der aserbaidshanischen Republik wurden ein paar völkerrechtliche Akte über die Genderprobleme ratifiziert. Die Grundlagen dieser Akte sind in den nationalen Gesetzen vorgesehen. In Aserbaidshan gibt es die folgende völkerrechtlichen Dokumente, die sich mit der Gleichbehandlung- und den Genderproblemen beschäftigen:

Die UNO Konventionen und Deklarationen:

- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) ;
- Abkommen über die politischen Rechte der Frau (1952) ;
- Abkommen über die Staatsbürgerschaft der verheirateten Frau (1957);
- UNO Deklaration über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (1993) ;
- Peking Deklaration und Maßnahmenpläne.

Die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

- Über gleiches Entgelt - Konvention Nr. 100 (1951);
- Über die Frauenarbeit in der unterirdischen Arbeit – Konvention Nr. 45 (1935);
- Über den Schutz des Mutterschaftsrechts - Konvention Nr. 103 (1953);
- Über die Beseitigung von Arbeits- und Beschäftigungsdiskriminierung - Konvention Nr. 111 (1958)

An dieser Stelle will ich betonen, dass mit der Durchführung und Realisierung dieser Normen in Aserbaidshan einige Staatsorgane sowie das Ministerium für Arbeits- und Sozialverteidigung der Bevölkerung, das Staatskomitee für die Frauenprobleme und das Justizministerium beschäftigt sind.

2.3. Diskriminierungsverbot: Arbeitsgesetzbuch

Aserbaidshan unterliegt einem langfristigen Nach-Beitritts-Monitoring des Europarates. In Zuge ihrer Bestrebungen um die Mitgliedschaft im Europarat führte die Regierung eine Reihe von Rechtsreformen durch (Familienrecht, Arbeitsrecht, Polizeirecht, Zivil- und Strafprozessrecht, Gerichtsverfassung). Das Arbeitsrecht der sowjetischen Zeit war durch die Tatsache gekennzeichnet, dass den nicht im Wettbewerb stehenden Staatsunternehmen auch Beschäftigungs- und sozialpolitische Aufgaben zukamen, mit der Folge umfassender Beschäftigungsgarantien und einem hohen Maß an Rechten auf soziale Fürsorge.

Obwohl all dies de facto weitgehend zusammengebrochen ist, bleibt es außerordentlich delikat, de iure etwas zu verändern und marktwirtschaftlichen Erfordernissen anzupassen, weil dies einer schriftlichen Bestätigung des Sozialabbaus gleichkommt, der faktisch längst vollzogen ist. Leider gibt es im Unterschied von Österreich in Aserbaidshan kein Gleichbehandlungsgesetz. Die

Verfassung in Aserbaidtschan ist die erste Rechtsquelle, sie enthält einige Artikel über die Geschlechtergleichheit.

Zweite Rechtsquelle auf diesem Gebiet ist das Arbeitsgesetzbuch der aserbaidtschanischen Republik. Nach Art 16 Abs 1 des Arbeitsgesetzbuchs der AR³⁰⁶ sind Diskriminierungen auf Grund der Bürgerschaft und des Geschlecht, der Rasse und Religion, der nationalen Zugehörigkeit und Sprache, des Wohnsitzes und Güterstands, der öffentlichen und sozialen Herkunft und Alters, des Personenstands und der Gesinnung, der politische Verdächtigung und gewerkschaftlichen Zugehörigkeit verboten. In Abs 2 des Artikels 16 ist vorgesehen, dass

„die Gewährung von Vorrechten und Rechtswohltaten gegenüber den Frauen, Personen bis 18 Jahren und Beziehern von Sozialhilfe keine Diskriminierung ist.“

3. Einzelfragen

3.1. Allgemeines

Das erste Gesetzeswerk, das die Arbeitsrechtsverhältnisse der Frauen regelt, ist das Arbeitsgesetzbuch. Das Arbeitsgesetzbuch der aserbaidtschanischen Republik trat 1999 in Kraft. Im Arbeitsgesetzbuch sind die Arbeitsrechte, der Arbeitsschutz der Frauen vorgesehen.

Es gibt auch verschiedene Rechtsakte in diesem Bereich, z.B. die Anordnung des Präsidenten der aserbaidtschanischen Republik über die „Durchführung der Frauenpolitik in Aserbaidtschan“ (aus dem Jahre 2000), das „Nationale Aktivitätsprogramm über die Frauenprobleme“ (deses Programm gründete die Peking Aktivitätsplattform). In diesem Aktivitätsprogramm sind für die Entwicklung der wirtschaftlichen Aktivität der Frauen folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Vorbereitung des Frauen- und Beschäftigungsprogramms;

³⁰⁶ Azərbaycan Respublikasının Emek Məcəlləsi (Arbeitsgesetzbuch der Aserbaidtschanischen Republik), Baku 2003, 26

- ▶ Die Vereinfachung der Abgabe der Kreditmechanismen und langfristiger Kredite;
- ▶ Die Bildung von Weiterbildungs- und Qualifizierungskursen für die Unternehmerinnen;
- ▶ Die Entwicklung der Landwirtschaft mit dem Zweck der Überwindung der Frauenarbeitslosigkeit in den Dörfern;
- ▶ Kostenlose Rechtsberatung für die armen Frauen, die Erklärung ihrer wirtschaftlichen Rechte und Pflichten;
- ▶ Die Bildung des Kreditsystems für die Unternehmerinnen;
- ▶ Die Hilfe für die Entwicklung technischer und wirtschaftlicher Beziehungen der Unternehmerinnen;
- ▶ Die Erhöhung der Anzahl der Frauen-Beraterinnen in diesem Bereich;
- ▶ Eine Veranstaltung für die berufliche Vorbereitung der jungen Unternehmerinnen;
- ▶ Die Bildung eines Informationszentrum, das die die Unternehmerinnen zusammenbringt;
- ▶ Die Bildung der Assoziation der Unternehmerinnen in Aserbaidshan.

Nach dem Staatsprogramm „Die Beseitigung der Armut und wirtschaftliche Entwicklung“, ist die Veranstaltung der Business- und Rechtskurse für Unternehmerinnen vorgesehen. Aber da muss man betonen, dass es in Aserbaidshan keine fruchtbare Atmosphäre für die Unternehmerinnen gibt.

3.2. Unterstützende Organisationen

1. Staatliches Komitee für Familie, Frauen und Kinder (ehemaliges staatliches Frauenkomitee)

Für die Erhöhung der Frauenrolle im sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben hat der aserbaidische Präsident am 14.01.1998 eine Verordnung mit dem Namen „Über die Erhöhung der Frauenrolle“ unterschrieben. Außerdem wurde auf Beschluss des aserbaidischen Präsidenten am 6. Februar 2006 das Komitee „Staatliches Komitee für Familie, Frauen und Kinder“ gegründet.³⁰⁷ Die Leiterin des Komitees ist eine Frau.

Das Komitee hat folgende Aufgaben:

- ◆ Die Durchführung der Gleichbehandlungspolitik zwischen Männern und Frauen;
- ◆ Die Einbeziehung der Frauen in die sozial-wirtschaftlichen Prozesse in Aserbaidisch;
- ◆ Die Rechtsverteidigung der Frauen im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich ;
- ◆ Die Durchführung der Nationalen Aktivitätspläne über die Frauenprobleme .

Ich möchte darauf hinweisen, dass es in vielen Ländern eigene Ministerien für Frauen und Familie gibt. Komitee oder Ministerium??? Ein Komitee ist für die Entscheidung der Frauenprobleme in Aserbaidisch zu wenig... Außerdem sind in Österreich fünf von zwölf Ministerienposten mit Frauen besetzt!!! Warum kann Aserbaidisch nicht Ähnliches vorweisen???

³⁰⁷ Der Beschluss des Präsidenten, Baku 2006

Meiner Meinung nach muss die Frauenpolitik in Aserbaidshan angekurbelt werden! Es gibt bis heute kein Gleichbehandlungsgesetz in Aserbaidshan (das ist auch eine negative Sache!), aber derzeit arbeitet man intensiv an einem Gesetz, das die Gleichberechtigung zwischen beiden Geschlechtern richtig garantieren soll.

Hierzu seien aber auch einige Aspekte der Mentalität aufgezeichnet: in vielen Fällen wollen die Frauen in Aserbaidshan selbst keine Verantwortung übernehmen und sind lieber von ihren Männern abhängig! ...

Für westliche Frauen, am Beispiel österreichischer Frauen, hat die Karriere einen hohen Stellenwert, Familie und Kinder kommen erst danach.

Die aserbaidshanischen Frauen fürchten hingegen, dass das Familienleben zu sehr darunter leiden würde. Deswegen muss die Gesellschaft danach trachten, die Frauen nicht nur in ihrer Rolle als Mütter zu unterstützen, sondern auch für ihre Weiterbildung zu sorgen!

Beispielweise sind - trotz ihres ziemlich hohen professionellen Niveaus - die Frauen auf der Ebene der Entscheidungsfindung nicht ausreichend vertreten und üben niedrige Ämter aus. Normalerweise können die Frauen beruflich Karriere machen, ohne die Interessen der Familie zu opfern.

Nach der Meinung von Rosaldo werden die Frauen,³⁰⁸ „aufgrund von Geburt und Kinderaufzucht kulturübergreifend mit dem häuslichen Bereich assoziiert, wohingegen Männer dem öffentlichen Bereich zugeordnet werden, der den häuslichen umschließt und ihm daher übergeordnet ist. Die in der strukturellen Opposition von häuslich/öffentlich implizit enthaltene Folgerung, dass Frauen den niedrigen Status in Gesellschaften mit scharfer Differenzierung zwischen häuslichen und öffentlichen Aktivitätssphären haben, bot sich geradezu als Erklärungsmuster für islamische Gesellschaften an, zu deren wesentlichen Merkmalen eine ausgeprägte Geschlechtersegregation zählt.“

³⁰⁸ Rosaldo, Women, Culture and Society: A Theoretical Overview. In: Rosaldo M./Lamphere L., Women, Culture and Society, 1974, 36

Auch wenn frühe Arbeiten über islamische Länder die Frage nach der Stellung der Frau nicht explizit formulierten, liegt den Analysen des islamischen Rechts und des Gewohnheitsrechts bezüglich „Vererbung und Heirat“³⁰⁹, des „Ehr- und Schamkomplexes“³¹⁰, oder der „geschlechtsspezifischen Raumnutzung“³¹¹ dieser Ansatz zugrunde.

Es gibt rund 20 Frauenorganisationen in Aserbaidshan. Mittlerweile sind sie es, die der tristen Frauenrechtslage entgegenwirken wollen.

*„Vielfach ist der Aktionsradius solcher Organisationen allerdings sehr beschränkt. Denn nur Regierungsorganisationen erhalten öffentliche Mittel und damit die Chance, breitenwirksame Aufklärungsarbeit zu leisten. Eine Auseinandersetzung mit den politischen Problemen im Land – den Einschränkungen im Bereich der Versammlungs- und Pressefreiheit oder der überbordenden Korruption beispielsweise – ist aber naturgemäß von solchen Organisationen nicht zu erwarten“.*³¹²

Neben karitativen Aktivitäten für Flüchtlinge, Waisen und Invaliden, die für alle Frauenorganisationen Aserbaidshans charakteristisch sind, ist die Abhaltung von Konferenzen, Seminaren und Diskussionsveranstaltungen ein wichtiges Aktionsfeld. Vielfach geht es dabei darum, den Frauen ihre Rechte, wie sie in verschiedenen internationalen Konventionen und Gesetzesdokumenten des Landes festgeschrieben sind, nahe zu bringen. So wichtig diese Aufklärungsarbeit auch sein mag, solange sich die deprimierenden wirtschaftlichen und politischen Zustände nicht grundlegend verändern, werden solche Aktivitäten – so wenigstens sehen es viele Menschen im Land selbst – das Leben aserbaidshanischer Frauen nicht entscheidend erleichtern können.³¹³

³⁰⁹ Antoun, On the Modesty of Women in Arab Muslim Villages: A Study in the Accommodation of Tradition, American Anthropologist, Vol. 70, 1968, 671

³¹⁰ Rosenfeld, On the Determinants of the Status of Arab Village women, Man, Vol. 60, 1960, 66-70

³¹¹ Ardener, Women and Space. Ground Rules and Social Maps, New York, 1981, 7

³¹² Waltraud/Aliyeva, Frauensolidarität 4/2002, 17

³¹³ Ebenda

Nicht-Regierungs-Frauenorganisationen in Aserbaidshan:

Es gibt die folgenden Nicht-Regierungs-Frauenorganisationen, die die berufstätigen Frauen und Unternehmerinnen in Aserbaidshan unterstützen:

- **Frauen Manager Assoziation**

Das Hauptziel dieser Organisation ist ein Beitrag zur Erhöhung der Berufstätigkeit der Frauen. Die Assoziation leitet einige Projekte zum Thema „Frauenrechte, und Kampf gegen die Gewalt in der Familie“, „Der Beistand die Unternehmerinnen“ in den Regionen durch.

- **Assoziation der Geschäftsfrauen**

Diese Assoziation unterstützt die Geschäftsfrauen in ihrer sachlichen Tätigkeit und veranstaltet viele Trainings und Veranstaltungen in diesem Bereich.

- **Gesellschaft „Die Verteidigung der Frauenrechte“**

Hauptziel dieser Gesellschaft ist die Verteidigung der Frauenrechte als eine Art der Menschenrechte. Dafür unterstützt die Gesellschaft die Teilnahme der Frauen in allen Gesellschaftsbereiche durch Informationen.

- **Die Verein der Erdölarbeiterinnen**

Dieser Verein wurde im Jahre 1994 gegründet. Die Mitglieder des Vereins sind die Erdölarbeiterinnen und ihre Familie. Das Hauptziel des Vereins ist die sozial-wirtschaftliche und wirtschaftsrechtliche Verteidigung der Frauen.

- **„Frauen und Berufs- Zentrum“**

Das Hauptziel des Zentrums ist die praktische Hilfe der Frauen in Aserbaidshan und das Senken der Armut, die Erforschung der Genderprobleme, die Entwicklung des Volkshandwerks und des Business.

- **„Die Gesellschaft der Frauen mit Universitätsbildung“**

Die Hauptziele sind die Durchführung der Genderprinzipen in der Bildung, die Lösung der Frauenprobleme durch Hochschulbildung und die Beseitigung der Arbeitslosigkeit der ausgebildeten Frauen.

- **Das Frauen- und Entwicklungszentrum**

Das Hauptziel des Zentrums ist die Durchführung der Ziele der Pekingener Maßnahmenpläne, die Führung der Frauenpolitik in Aserbaidshan und die Hilfe der Frauen- und Jugendorganisationen in Aserbaidshan.

Nach dem Zerfall der Sowjetunion waren intellektuelle Frauen an reinen Frauenorganisationen oder -aktivitäten nicht sonderlich interessiert und sie zogen gemischte Zusammenkünfte vor. „Offizielle Frauenorganisationen wie Jen Soviet³¹⁴ (Frauen Sowjet) hatten sogar ein negatives Image. Intellektuelle, Frauen wie Männer, behaupteten dass dort lediglich geklatscht worden sei und unwichtige Angelegenheiten behandelt worden wären.“

³¹⁴ Während der Sowjetunion wurden Frauenorganisationen Jen Sovet (Frauen Sowjet) genannt.

Insbesondere der „Frauen Sowjet “ war unter Intellektuellen als Organisation stigmatisiert, in der große Worte geschwungen und de facto bloß karitative Arbeit geleistet wurde. In den vergangenen Jahren etablierten sich ein paar Frauenorganisationen, an deren Arbeit sich auch intellektuelle Frauen beteiligten, wie die Organisation zum Schutz des Familienlebens.

„ie versuchen, die Arbeitsbelastung der Frauen zu verringern, damit sie Teilzeit arbeiten und ihrer Rolle als Mutter besser nachkommen können. Andere Frauen engagieren sich für Sozialarbeit und Caritas. Sie unterstützen Flüchtlingsfamilien aus Nagorno Karabakh durch verschiedene Aktivitäten innerhalb der aserbaidischen Volksfront und sozialdemokratischen Partei. Die politisch aktiven Frauen mit Ausnahme der wenigen Führerinnen unter ihnen beschäftigen sich mit praktischen politischen Aktivitäten.“³¹⁵

- **Internationale Organisationen**

In Aserbaidschan wirken verschiedene internationale Organisationen. Diese Organisationen helfen der Entwicklung der Tätigkeit der Unternehmerinnen. Eine von ihnen ist sicherlich die Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

- ▶ *Internationale Arbeitsorganisation (ILO)*

IAO unterstützt die Entwicklung der Unternehmerinnen in Aserbaidschan. Sie erforscht die derzeitige Lage, Probleme und Möglichkeiten in diesem Bereich. Die IAO organisiert die Trainings zur Unterstützung der Frauen, die in Unternehmen beschäftigt sind. Es gibt das Trainingszentrum der IAO in Turin (in

³¹⁵ Frauen in der einen Welt , Zeitschrift für den interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimaten, 2/2003, Frankfurt 2003, 44

Italien). Jedes Jahr werden viele Frauen aus Aserbaidschan nach Italien geschickt, um die Berufsqualität zu verbessern.³¹⁶

► *Entwicklungsprogramm von der UNO*

Das UNO EP führt viele Projekte mit den Frauenorganisationen und Staatsorganen für die Berufsentwicklung der Frauen durch. Mit der Unterstützung des UNO EPs sind in Aserbaidschan viele Frauen Ressort Zentren gebildet. Das Frauen Ressort Zentrum hat für die Frauen Schulungen zu den Themen Gründe des Business, Management, Marketing, Buchhaltung usw. organisiert.

► *Die USA Entwicklungsagentur*

Diese Agentur hilft gerne bei der Stärkung der Rolle der Frauen in der Republik. Die Agentur unterstützt überhaupt die Entwicklung des Business in Aserbaidschan.

► *Die wirtschaftliche Kommission der UNO für Europa*

Es gibt ein eigenes Programm der UNO für den Bereich der Entwicklung für Unternehmerinnen in Aserbaidschan. Aserbaidschan gehört auch seit dem Jahr 2001 dieser Arbeitsgruppe für den Südkaukasus an.

3.3. Mutterschutz

Nach dem Arbeitsgesetzbuch Aserbaidschans kann die Frau drei Jahre zuhause bleiben. Die ersten eineinhalb Jahre werden bezahlt und die Höhe des Kindergelds ist gehaltsabhängig. Darüber hinaus bleibt der Arbeitsplatz während der Kinderpause (Karenzurlaub) erhalten. Diese Bedingungen gelten allerdings

³¹⁶ Ich habe auch an diesem Trainingsprogramm in Italien (Turin) teilgenommen.

nur für Arbeitsplätze in staatlichen Einrichtungen. Die rechtlichen Regelungen in diesem Bereich hängen also davon ab, in welchem Sektor die berufstätige Frau beschäftigt ist.

Das bedeutet, dass wenn die Frau im staatlichen Sektor arbeitet, sie Karenzgeld bekommen kann; wenn sie im privaten Sektor beschäftigt ist, ist das schon problematisch. Der Staat in Aserbaidtschan ist jetzt aber der Meinung, dass er Frauen unterstützen muss, die im Privatsektor arbeiten, weil sie rechtlich weniger gut geschützt sind. Also gehört das Karenzgeld für berufstätige Frauen in Aserbaidtschan, die nur im staatlichen Sektor arbeiten!!!

Oder ein anderer Vergleich: in Österreich fordern die Frauen eine Gehaltserhöhung, da sie nicht nur beruflich tätig sind, sondern auch im Haushalt arbeiten. Aber solche Diskussionen sind in Aserbaidtschan noch Zukunftsmusik. In Österreich sind in diesem Bereich die Änderungen hingegen vergleichsweise schnell abgelaufen.

Im Vergleich mit Europa, z.B. Österreich, wo die Frauen heute versuchen, einen längeren und bezahlten Mutterschutzurlaub zu erhalten, versuchen in Aserbaidtschan einige aserbaidtschanische Frauen dasselbe. Aber der Unterschied liegt in ihren Erklärungen und Argumenten, weil diese andere sind, als in Europa. In diesem Bereich können wir der Meinung von Hülya Demirdirek zustimmen:

„Sie unterstreichen ihre ultimative Rolle als Mütter und ziehen sich bis zu einem gewissen Grad aus der politischen Öffentlichkeit zurück, was teilweise auch eine Reaktion auf die sowjetische Beschäftigungspolitik ist. Was wird ihnen geschehen? Werden die Frauen in Aserbaidtschan in die ‚traditionelle Rolle‘ gedrängt? In anderen östlichen europäischen Ländern gab es ebenso wie in Aserbaidtschan keine bedeutende feministische Bewegung, aber neue Tendenzen haben sich zum Beispiel in Russland und im früheren Jugoslawien herausgebildet. So gesehen, ist es möglich, auf die Entstehung einer feministischen Bewegung in

Aserbaidshon zu spekulieren. Allerdings werden die ökonomischen Schwierigkeiten und der allgemeine politische Diskurs, in dem ‚nationale Einheit‘ so stark betont wird, einer solchen Entwicklung nicht unbedingt förderlich sein. *Wenn es denn eine feministische Bewegung in Baku geben sollte, wird sie vermutlich unter den Frauen mit einem höheren Status beginnen, die über eine höhere Bildung verfügen und Zugang zum europäisch-amerikanischen Diskurs haben.*³¹⁷

³¹⁷ Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimen, 2/2003, Frankfurt 2003, 46

Kapitel V: Zusammenfassung und Ausblick

Das Thema der vorliegenden Doktorarbeit lautet „Geschlechtergleichheit im Berufsleben: Aserbaidshan und Österreich“. Die bedeutenden Folgerungen dieser Doktorarbeit können wie folgt zusammengefasst werden:

Die Beschäftigungsquote der Frauen in Europa ist mit 55,7 Prozent noch immer 15 Prozent niedriger als die der Männer. Zum Beispiel verdienen pro Arbeitsstunde Frauen 15% weniger als Männer. Der Balanceakt zwischen Beruf und Familie bleibt für viele Frauen ein Karrierehemmnis. Nur 32% der Frauen arbeiten im Management von Unternehmen, gerade 10 Prozent sind Vorstandsmitglieder und nur 3% zählen zu den Geschäftsführenden größerer Unternehmen in der Europäischen Union. Also sind die Mütter weit seltener in Führungspositionen zu finden als Frauen insgesamt.

Ich möchte darauf hinweisen, dass der Zugang zu bestimmten Teilen des Arbeitsmarktes und zu Aus- und Weiterbildung für Frauen immer schwer ist. Solche strukturellen Ungleichheiten bedeuten, dass Frauen häufiger als Männer in geringer bezahlten Berufen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungswesen oder im Gesundheits- und Sozialbereich tätig sind.

32% der erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern sind es nur 7,4%. Ein Grund dafür sind die von Frauen übernommenen Pflege- und Erziehungsaufgaben in der Familie.

Im Unterschied zum aserbaidshanischen Recht ist das österreichische Recht ein spezifiziertes Recht. Das bedeutet, dass es in Österreich auf dem Gebiet der Gleichbehandlung in jedem Bereich ein eigenes Gesetz gibt. Beispielsweise existieren im Bereich der Gleichbehandlung eigene Gesetze, die eben die Rechtsverhältnisse auf dem Gebiet des Gleichbehandlungsrechts regulieren.

Im Vergleich mit der EU, besonders mit Österreich, ist die Situation in Aserbaidshan in diesem Bereich ganz anders.

Man muss betonen, dass sich Anfang der 90er Jahre die beruflichen Strukturen und die Verteilung der Arbeitsplätze nach Geschlecht in Aserbaidshan in den

unterschiedlichen Berufen verändert hat. Während der sowjetischen Zeit arbeiteten fast alle Frauen Vollzeit mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und hatten Anspruch auf Sozialversicherungen. Aber nach der Veränderung haben die meisten Ingenieure, Techniker und Landwirtschaftsspezialisten ihre Arbeitsplätze verloren und keine neuen gefunden. Besonders in den Dörfern ist die Bevölkerung davon stark betroffen.

Die Teilzeitarbeit bleibt in den ehemaligen sowjetischen Ländern schwach entwickelt.

Da muss man besonders die Gleichheitsfragen zwischen Beruf und Familie herausstreichen. Die Frau erfüllt in dieser Gesellschaft eine Doppelrolle: die Frauen arbeiten und verdienen Geld und machen gleichzeitig auch die Hausarbeit, Kinderpflege und sorgen für die Familie. Deswegen suchen die berufstätigen Frauen nur die Antwort auf eine Frage: Wie kann man den Beruf mit der Hausarbeit vereinbaren?

Leider muss ich betonen, dass in diesen Länder die Gleichheitsprobleme und die Gleichheitspolitik oder die Politik zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben weniger bekannt sind. Aus verschiedenen Gründen sind die Politik und die Praxis der Geschlechtergleichheit allgemein und in den Unternehmen nicht so verbreitet und entwickelt. Bis heute berücksichtigen die Politik und die Praxis der Geschlechtergleichheit nicht die unterschiedlichen Haltungen der berufstätigen Männer.

Die Familie gilt als zentrale Welt für Frauen in diesem Land und wird ausschließlich aus dem Blickwinkel der Mutterschaft betrachtet. Die sowjetische Zeit hatte für die traditionellen Gesellschaften des Südkaukasus eine annähernde Gleichstellung von Frauen in Bildung und Berufsleben mit sich gebracht. Es sei aber angemerkt, dass angesichts eines nunmehr veränderten Umfelds es im Zuge neuer Identität und Integration „Traditionen“ heute eine verstärkte Bedeutung zukommt.

Trotzdem müssen daher die Unternehmen eine Frage stellen: den Männern die Möglichkeiten zu geben, sich um ihre Kinder und um die Hausarbeit zu kümmern. Das Kind gehört nicht nur der Frau, sondern auch dem Mann! Diese Besonderheiten

der herrschenden Organisationskultur beeinflussen mehr oder weniger die Politik und Praxis der Geschlechtergleichheit in den Unternehmen, die die Männer und ihr Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben nicht mit einbeziehen. Die Forschungen zeigen, dass die angewandte Politik und Praxis der Geschlechtergleichheit das traditionelle Image der Männerrolle im Beruf und in der Familie widerspiegeln, ohne dass sich anbahnende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Laufe der letzten Jahre berücksichtigt werden.

Seit der Unabhängigkeit der ehemaligen sowjetischen Republik ist die Rolle der Frauen in der Gesellschaft historisch-politologisch sehr verändert.

Trotz der unwidersprochenen Verbesserungen (z.B. rechtliche Gleichstellung, Zugang zu Ausbildung usw.) in der allgemeinen Situation der Frauen während der sowjetischen Zeit bleiben die Frauen dennoch den Männern untergeordnet. Dabei vertreten die Autoren mehrheitlich die These, dass die sowjetische Politik die patriarchale Familienstruktur weitgehend intakt belassen habe, dass der private Bereich des Hauses, dem die Frau nach wie vor zugeordnet wird, vor staatlichen Eingriffen geschützt gewesen sei und damit zum Bollwerk lokaler, zentralasiatischer, islamischer und der jeweils untersuchten Kultur spezifischer Werte werden konnte.³¹⁸

Die Republiken der ehemaligen Sowjetunion sind seit der Unabhängigkeit auf sich selbst gestellt und die Situation in diesen Republiken ist etwa dieselbe wie in den meisten Gebieten der früheren Sowjetunion. Fast alle Industrien sind zusammengebrochen. 90% der Männer sind arbeitslos.

Die Familie in diesen Republiken, auch in Aserbaidschan, z.B. wie Ingrid Pfluger-Schindlbeck (2005) gezeigt hat, „gilt als Ort, wo in erster Linie familiäre Werte und ethno-religiöse Normen gelten, die der jeweiligen kulturspezifischen Tradition entsprechen und durch Frauen perpetuiert werden. So werden Haushalt, Familie, Frau zum Ort (eingefrorener) ethnischer und religiöser Identität, zum Bereich des Eigenen, die Öffentlichkeit zum Bereich des (sowjetischen) Fremden.“³¹⁹

³¹⁸ Pfluger-Schindlbeck, *Verwandtschaft, Religion und Geschlecht in Aserbaidschan*, Verlag Wiesbaden, 2005, 186

³¹⁹ Siehe, ebenda, 186

Wie kann zwischen verschiedenen Nationen die gleiche Kultur bestehen? Das ist sicherlich nicht der Fall. Denn jede Nation hat ähnliche Traditionen für die Familie und für das Leben. Es war eine Formalität in der ehemaligen Sowjetunion, dass die Leute gleiche Familien- und Lebenstraditionen hatten.

Die in der Sowjetunion und in Russland propagierten Frauenbilder passten sich jeweils der politischen und ökonomischen Situation an. Der Zusammenhang zwischen offizieller Ideologie und propagiertem Frauenbild war während der Sowjetunion besonders leicht herzustellen, da alle Medien staatlich kontrolliert waren und ziemlich eindeutig erkennbar offizielle Ideologie zu transportieren vermochten. (Irene Zavarisky, Frauensolidarität, 2005) ³²⁰

Also in diesen Ländern, auch noch im heutigen Russland, wurde und wird die Frau als Arbeiterin-Mutter-Hausfrau, oder zumindest Mutter-Hausfrau propagiert.

Die Gemeinschaft der postsowjetischen Länder stellt ein Territorium dar, auf dem vor nicht allzu langer Zeit ernste politische, ökonomische, soziale und kulturelle Veränderungen eingetreten sind. Die schmerzhafteste Übergangszeit hat sich auf das Leben aller Sozialgruppen ausgewirkt, aber in so mancher Hinsicht wurden die Frauen und Kinder am negativsten davon betroffen. Die Frauen stießen auf Armut, Arbeitslosigkeit, Verschlechterung der Gesundheit, sie wurden aus der Politik und von den Entscheidungsebenen verdrängt. Es gab auch zahlreiche andere ernsthafte Probleme.

Das Wirtschaftswachstum, das in den letzten Jahren in den GUS-Ländern einsetzte, hat die Lage der Frauen gewissermaßen verbessert, denn es entstanden Bedingungen für ihre breitere Berufstätigkeit, den Anstieg der Mindest- und Durchschnittslöhne, der Renten, der Mutterschafts- und der Kinderbeihilfen.

Mehrere GUS-Länder haben Reformen des Bürger- und des Strafgesetzbuches vorgenommen, einige (Ukraine, Georgien, Kirgisistan, Moldawien) Gesetze über die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen verabschiedet. Außerdem haben die meisten Länder vor kurzem Gesetze über die Geschlechtergleichstellung beziehungsweise die

³²⁰ Frauensolidarität, September 2005, 22

Gleichheit der Rechte und Möglichkeiten von Männern und Frauen angenommen oder sind nahe daran, sie anzunehmen.

Kennzeichnenderweise haben alle GUS-Länder die Konvention über die Beseitigung der Frauendiskriminierung (CEDAW) und andere internationale Dokumente über die Menschenrechte in den nationalen Gesetzen ratifiziert. Insgesamt kann gesagt werden, dass sich jetzt günstigere Bedingungen für die Förderung der Geschlechtergleichstellung und die Erweiterung der Frauenrechte und -möglichkeiten herausgebildet haben.³²¹

Da taucht eine Frage auf: Wenn man die Förderung der Frauen in den ehemaligen Sowjetrepubliken an der globalen Praxis misst - welche Schritte sind in den Ländern der postsowjetischen Region zu unternehmen, damit die Frauen auf ihre Ziele gleichberechtigt mit den Männern hinwirken können?

Es sei darauf hingewiesen, dass leider alle Gesetze in diesem Bereich einen universalen Charakter mit allgemeinen Prinzipien haben. Man muss aber erst strikte Mechanismen zur Anwendung der angenommenen Gesetze und eine bessere Informationsquelle für die Frauen über ihre Rechte und Pflichten einführen.

Wenn wir als konkretes Beispiel über Aserbaidshan sprechen, können wir unbedingt folgende Störungen zeigen, die unbedingt zu beseitigen sein werden:

- Das Fehlen nicht genügender Erfahrungen und Praxis im wirtschafts- und Unternehmensraum;
- die Ergebnisse der militärischen Aggression Armeniens;
- Die Nutzung passiver Mittel bei der Suche nach Arbeitsplätzen und die lange Dauer dieses Prozesses;
- Die traditionelle Abhängigkeit der Frauen von ihrem Ehemann und der Familie;

³²¹ Russische Informations- und Nachrichtenagentur, Novosti

- Es gibt nur wenige Frauen unter den Personen, die studieren oder Erfahrungsaustausch in den entwickelten Industrieländern machen;
- Die passive Teilnahme der Frauen an den Wirtschaftsreformen und am Privatisierungsprozess in Aserbaidshan .

Nur 3% der Frauen, die in den Privatsektoren arbeiten, haben ein privates Business. Die folgenden Gründe stören die Beschäftigung der Frauen mit privatem Business in Aserbaidshan:

- Der niedrige Eigentumsbesitz der Frauen;
- Das Fehlen der Grundinvestition ;
- Nicht genügende Kenntnisse über die Betriebsregistrierung;
- Die Schwierigkeiten auf dem Finanzmarkt;
- Das Fehlen der nötigen Kenntnissen und Erfahrungen.

Folglich können wir als Schlussbetrachtung die sechs folgenden Vorschläge in diesem Bereich zeigen:

- 1) Die Formierung einer fruchtbaren Unternehmensatmosphäre;
- 2) Die Erhöhung der Anzahl der Unternehmerinnen, die die notwendigen Kenntnisse und das Wissen haben;

- 3) Die Teilnahme der Unternehmerinnen an der Erhöhung der Beschäftigung und am wirtschaftlichen Entwicklungsprozess;
- 4) Die Beseitigung von Bürokratiehindernissen bei der Registrierung der Unternehmerinnen ;
- 5) Die Ausbildung von Kommunikation zwischen den Nicht-Regierungs-Organisationen auf diesem Gebiet;
- 6) Die Verstärkung der Vertretung der Unternehmerinnen in den Frauenorganisationen;

Auch für die Entwicklung der wirtschaftlichen Aktivität der Frauen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- ▶ Die Vorbereitung des Frauen- und Beschäftigungsprogramms;
- ▶ Die Vereinfachung der Abgabe der Kreditmechanismen und langfristiger Kredite;
- ▶ Die Bildung der Weiterbildungs- und Qualifizierungskurse für die Unternehmerinnen;
- ▶ Die Entwicklung der Landwirtschaft mit dem Zweck der Überwindung der Frauenarbeitslosigkeit in den Dörfern;
- ▶ Kostenlose Rechtsberatung für die armen Frauen, die Erklärung ihrer wirtschaftlichen Rechte und Pflichten;
- ▶ Die Bildung des Kreditsystems für die Unternehmerinnen;

- ▶ Die Hilfe für die Entwicklung technischer und wirtschaftlicher Beziehungen der Unternehmerinnen;
- ▶ Die Erhöhung der Anzahl der Frauen-Beraterinnen in diesem Bereich;
- ▶ Die Veranstaltung von beruflicher Vorbereitung für junge Unternehmerinnen;
- ▶ Die Bildung eines Informationszentrums, das die Unternehmerinnen zusammenbringt;
- ▶ Die Bildung der Assoziation der Unternehmerinnen in Aserbaidschan.

In den meisten Entwicklungsländern sind die Gleichheitsprobleme und die Gleichheitspolitik oder die Politik zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben nicht nur weniger bekannt und nicht so aktuell, sondern auch eine nicht so wichtige Frage. Aus verschiedenen Gründen sind die Politik und die Praxis der Geschlechtergleichheit allgemein und in den Unternehmen nicht so verbreitet und entwickelt. Bis heute berücksichtigen die Politik und die Praxis der Geschlechtergleichheit nicht die unterschiedlichen Haltungen der berufstätigen Männer.

Die postsowjetischen Länder bilden eine große Gruppe der Entwicklungsländer. Das Geschlechterklima in den postsowjetischen Ländern Anfang bis Mitte der neunziger Jahre war für die Gleichstellung der Geschlechter keineswegs förderlich. Essentialistische Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit gewannen die Oberhand. Die so genannte „Emanzipation von oben“ sowjetischen Stils wurde als übertrieben zurückgewiesen, die „Rückkehr“ zur traditionellen Rollenverteilung als Wiederherstellung der natürlichen Ordnung und Lösung nationaler, sozialer und ökonomischer Probleme gepriesen. So zeigte sich diese Ideologie als vergeschlechtlicher Charakter des Transformationsprozesses auch in manifester Form: Armut, Arbeitslosigkeit, der Zusammenbruch der Systeme der sozialen Sicherung, der Verlust der politischen Repräsentation und soziale

Ausschlussmechanismen trafen den weiblichen Bevölkerungsteil in überproportionalem Maße.

In den Unternehmen ist man hingegen der Meinung, dass Probleme im Berufsleben aufgrund familiärer Verpflichtungen reine Frauensache sind, wohingegen Männer mit ihrer beruflichen Aktivität gleichgesetzt werden. Die Unternehmen stellen weder die Frage, noch sehen sie die Notwendigkeit, den Männern die Möglichkeiten zu geben, sich um ihre Kinder und um die Hausarbeit zu kümmern. Kurzum: eine Politik für Geschlechtergleichheit ist unbekannt.

Es gibt auch folgende Probleme für die Frauen im Unternehmensbereich:

- Die Frauen haben wenige Informationen über die Kreditquellen und die Ordnungen in diesem Bereich;
- Die Frauen sind wie Männer für die Bezahlung des Kredits verantwortlich. Aber trotzdem sind die Frauen noch zaghaft in diesem Prozess;
- Die Männer kommen immer viel leichter zu einer Einigung mit den Finanzinstituten als Frauen; weil die Finanzinstitute nicht glauben, dass die Frauen diese Finanzmittel zielgerichtet nutzen können werden;
- ♦ Die Flüchtlingsfrauen aus Armenien und Karabakh brauchen mehr Aufmerksamkeit, als andere. Dafür gibt es in diesem Bereich keine minimalen Finanzmittel;
- ♦ Die Teilnahme der Selbstverwaltungsorgane und Munizipalitäten ist in diesem Bereich sehr schwach;
- ♦ Das Wissen der Frauen über ihre Rechte in der Unternehmensfähigkeit ist auch schwach;

Also ist die Bildungsarbeit der Unternehmer in Aserbaidtschan insgesamt zwar schwach, aber jene für die Frauen noch schwächer.

Die Organisationen, die diejenigen fördern, die Überstunden machen, bilden eine unsichtbare Mauer vor denen, die Karriere und gleichzeitig ihre Arbeit und ihre familiären Verpflichtungen vereinbaren möchten, und dies sind vor allem Frauen.

In den Organisationen wird der Mann immer noch in seiner traditionellen Rolle gesehen – der Familienernährer, der ohne Unterbrechung, Tag und Nacht, sieben Tage pro Woche, das ganze Jahr hindurch arbeiten kann oder arbeiten muss....

Diese Besonderheiten der herrschenden Organisationskultur beeinflussen mehr oder weniger die Politik und Praxis der Geschlechtergleichheit in den Unternehmen, die die Männer und ihr Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben nicht mit einbeziehen. Studien zeigen, dass die angewandte Politik und Praxis der Geschlechtergleichheit das traditionelle Image der Männerrolle im Beruf und in der Familie widerspiegelt, ohne dass sich anbahnende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Laufe der letzten Jahre berücksichtigt werden.

In Aserbaidtschan geben sehr wenige Männer ihre Berufstätigkeit auf, um sich um ein Familienmitglied zu kümmern. Sie bilden keine homogene Gruppe. Der Eignungsgrad für solche Aktivitäten fällt unterschiedlich aus, ebenso wie die Einstellung dieser Lage gegenüber – freiwillig oder gezwungen je nach dem. Der Karenzurlaub für Männer ist heute unbekannt für die aserbaidtschanische Gesetzgebung. Aber normalerweise muss Karenzurlaub nicht nur den Frauen, sondern den Männern zustehen. Der Vater und die Mutter sind gleichermaßen die Eltern eines Kindes. Die Mutter ist nicht der alleinige Elternteil eines Neugeborenen.

Einerseits ist der Karenzurlaub – ausschließlich für Mütter – eine Diskriminierung der Frauen im Berufsleben, andererseits verfestigt die geschlechtsspezifische Regelung des Karenzurlaubs die bestehende Rollenverteilung und Arbeitsteilung.

Im Prinzip und nach dem Gesetz sind die Frauen in Aserbaidtschan den Männern gleichgestellt. Das bestätigen die Gesetze auch in Aserbaidtschan.

Nach Artikel 25 Abs I und II der Aserbaidsschanischen Verfassung ist es vorgesehen, dass die Frau die gleichen Rechte und Freiheiten hat, wie der Mann: der Staat garantiert die gleichen Rechte und Freiheiten jedem Menschen, unabhängig von seiner Rasse, Nation, Religion, Sprache, Geschlecht, Gesinnung, ethnischen Herkunft. Die Verfassung der Aserbaidsschanischen Republik verbietet Diskriminierungen aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft und Nation, der Religion und Sprache, der Gesinnung und der politischen und sozialen Herkunft.

Aber trotzdem ist die Rolle der Frau in Aserbaidsschan durch ihre traditionelle Unterordnung und gleichzeitig durch das sowjetische Postulat einer nominalen Gleichberechtigung von einem starken Stadt-Land-Gefälle gekennzeichnet. Die schlechte wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung führt zu einer Doppelbelastung der Frau.

Wenn wir das theoretisch erklären würden, würde ich betonen, dass eine starke Verbindung zwischen Frauen und Staat existiert. Das gilt auch für die Frauenrolle in der Gesellschaft.

„Einerseits werden sie behandelt als Mitglieder von Gemeinschaften, Institutionen oder Gruppierungen und als Teilnehmende an sozialen Kräften, die dem Staat die politischen Projekte in einem besonderen sozialen und historischen Kontext geben. Andererseits sind sie als soziale Kategorie mit einer spezifischen Rolle (insbesondere der menschlichen Reproduktion) ein spezifischer Gegenstand staatlichen Interesses. Dennoch ist wichtig anzumerken, dass diese Rollen, die sich selbst reproduzieren, nicht im Verhältnis zum Staat verstanden werden können, oder dass der Staat eine absolute Kontrolle darüber erlangen könne; gerade wenn man die Inkorporation von Frauen auf einer Reihe anderer sozialer Ebenen innerhalb der zivilen Gesellschaft und der Ökonomie betrachtet.“³²²

³²² Yuval-Davis/Floya, Frauen-Nation-Staat, Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994, 16

Daraus kann ganz sicherlich ableiten, dass Frauen eine Doppelfunktion in der Gesellschaft erfüllen:

- a) Soziale Funktion der Frauen in der Gesellschaft;
- b) Reproduktive Funktion der Frauen

Die Frauen partizipieren gleichzeitig an ethnischen und nationalen Prozessen und an Staatspraktiken, z.B.:

- 1) als biologische Reproduzentinnen von Mitgliedern ethnischer/nationaler Gruppen;
- 2) als Reproduzentinnen der Grenzen dieser ethnischen/nationalen Gruppen;
- 3) als zentrale Akteurinnen bei der ideologischen Reproduktion der Kollektivität und als Überträgerinnen ihrer Kultur;
- 4) als Teilnehmerinnen an nationalen, ökonomischen, politischen und militärischen Kämpfen;

Um nach Yuval-Davis/Anthias an dem Begriff ‚Reproduktion‘ für die Beschreibung einiger zentraler Rollen, die Frauen spielen, festzuhalten, möchte ich meine Arbeit in Bezug zu der Literatur setzen, die sich mit der humanen und sozialen Reproduktion befasst. Feministische Literatur zur ‚Reproduktion‘ hat sich mit der biologischen Reproduktion, der Reproduktion von Arbeitskraft oder Staatsbürgerschaft beschäftigt, hat es aber in der Regel unterlassen, die Reproduktion von nationalen, ethnischen oder rassistischen Kategorien zu betrachten.³²³

³²³ Athias/Yuval-Davis, Contextualising Feminism-Gender, Ethnic and Class Divisions, in: *Feminist Review* 15, 1983, 62-75; Edholm F./Harris O./Young K., Conceptualizing Women, in: *Critique of Anthropology*, 1976, Vol. 3,9, 101-130, in: *Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung*, 2/1994,18

Deswegen ist die Rolle der Frauen in der Gesellschaft nicht nur im biologischen Sinn, sondern auch im soziologischen Sinne wichtig.

In dieser Arbeit wurde der Versuch unternommen, einen Vergleich und eine Gegenüberstellung zwischen dem österreichischen und dem aserbaidshanischen Recht zu schaffen.

Im Allgemeinen und im Vergleich mit dem österreichischen Recht kann man zum folgenden Schluss und Ergebnis kommen:

1. Aserbaidshan ist ein neues Land und baut einen neuen Staat und eine neue Justiz auf. Bis heute führt Aserbaidshan Justiz- und Gerichtsreformen durch;
2. Trotz ausgeführter Justizreformen bestehen in der aserbaidshanischen Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts viele Gesetzlücken. Die wichtigen Gesetze im Bereich der Gleichbehandlungsrecht, sowie das Gleichbehandlungsgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Nachtarbeitsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Karenzurlaubsgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitnehmerschutzgesetz bestehen teilweise überhaupt nicht;
3. Diese Gesetze würden auf effektiven Rechtsschutz bei den Gerichten bzw. bei den Betrieben angewendet werden können. Diese Lage ist ein Grund für die Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung in den Gerichtorganen in Aserbaidshan;
4. Die Fragen der Antidiskriminierung im Arbeitsleben, etwa dem Vater-Karenzurlaub, oder der Gleichbehandlungsfrage sind leider in Aserbaidshan noch nicht entschieden und bleiben bis heute offen.
5. Für die Entscheidung dieser rechtlichen Fragen müsste sich erst in der aserbaidshanischen Gesellschaft ein Rechtsbewusstsein herausbilden.

6. Die soziale Gesellschaft muss die Notwendigkeit dieser Gesetze erkennen.

Literaturverzeichnis

Bücher, Artikel und Kommentare

Aichhorn, Ulrike, Frauen & Recht, Springer Wien - New York, 1997

Aichholzer G./ Lassing, L./ Schienschstock G., Integration durch Qualifizierung? In: Unterkircher L./ Wagner I.: Die andere Hälfte der Gesellschaft, Wien 1987

Allhutter, Doris, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003

Allhutter, Doris, Sponsoringstrategien von Wiener Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten. - Vienna : Research Group Gender and Diversity in Organizations, Vienna Univ. of Economics and Business Administration, 2004

Antoun, Richard, On the Modesty of Women in Arab Muslim Villages: A Study in the Accommodation of Tradition, American Anthropologist, Vol. 70, 1968

Ardener, Shirley, Women and Space. Ground Rules and Social Maps , New York, 1981

Arioli, Katharina Simone, Frauenförderungsmassnahmen im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung der Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen, Zürich, 1991

Athias F./Yuval-Davis N., Contextualising Feminism-Gender, Ethnic and Class Divisions, in: Feminist Review 15, 1983, 62-75; Edholm F./Harris o./Young K., Conceptualizing Women, in: Critique of Anthropology, 1976 , Vol. 3,9, 101-130, in: Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994

Azərbaycanda işəgötürənlər təşkilatı vasitəsilə qadın sahibkarlığın inkişafı, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və Azərbaycan Sahibkarlar Təşkilatları Milli Konfederasiyası, (Die Entwicklung des Frauenunternehmens über Arbeitgeberorganisation in Aserbaidshan, ILO-Internationale Arbeitsorganisation und die nationale Konföderation der Unternehmensorganisationen der Aserb. Republik) , Baku 2005

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (der Verfassungsgesetz der Aserbaidshanischen Republik), Baku, „Qanun“ 2002

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (Arbeitsgesetzbuch der Aserbaidshanischen Republik), Baku 2003

Bauschke, Hans-Joachim, Zur Problematik des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, RdA 1985

Bauer, Kristen, Stichwort Frau im Islam, Heyne, 1994

Battis, Ulrich, Schultz Ulrike, Frauen im Recht, Heidelberg 1990

Becker, Schmidt, Regina, Verdrängung Rationalisierung Ideologie, Geschlechterdifferenz und Unbewußtes, Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knapp Gudrun -Axeli / Wetterer Angelika (Hg), Traditionen Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg/Breisgau, 1992

Becker, Martin, Personalentwicklung, 2 Aufl. Stuttgart 1999

Beck – Gernsheim, Elisabeth, Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Tur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt am Main, Campus, 1981

Bei, Neda, Gleichbehandlungsgesetz teilweise rechtsstaatswidrig, DR dA 1994

Bendl R./ Buber, R./ Grisold A.(Hrsg.), Wenn zwei das Gleiche tun ist das noch lange nicht Dasselbe. Frauen, Männer und Wirtschaft, Wien,1991, 90/91

Bender, Walter, Subjekt und Erkenntnis. Über den Zusammenhang von Bildung und Lernen in der Erwachsenenbildung, Weinheim, 1991

Bertelsmann, Klaus, Gleichbehandlung von Frauen und Männern nach bundesdeutschen und EG-Recht, BB 1983.

Bierach, Barbara, Das dämliche Geschlecht, Warum es kaum Frauen im Management gibt, Weinheim 2002, 106.

Bokranz R./ Kasten L., Organisationsmanagement in Dienstleistung und Verwaltung, Wiesbaden, 2000.

Bruhn, Manfred, Sponsoring, Systematische Planung und integrativer Einsatz. 4. Auflage. Gabler, Wiesbaden, 2003.

Brunlop E./Hormung U., Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? Manuskript, Frankfurt, 1993

Bungert, Hartwin, Gleichberechtigung von Mann und Frau im amerikanischen und deutschen Verfassungsrecht. ZVglR Wiss. 89 (1990)

Burgstaller B. / Pluntz L., Frauenarbeitslosigkeit und Öffentlichkeit, Salzburg 1986

Büchner Herbert, Die Rolle des Europäischen Gerichtshofs bei der Entwicklung des Arbeitsrechts, ZfA, 1993.

Büchner, Herbert, die Rolle des Europäischen Gerichtshofs bei der Entwicklung des Arbeitsrechts, ZfA 1993, 279ff (321ff).

Chrysanthou, Traude, Bescheidenheit ist eine Zier . Projektfinanzierung zwischen Staat und Markt. In: Rieger Renate (Hrsg.): der Widerspenstigen Lähmung?

Frauenprojekte zwischen Autonomie und Anpassung. Campus Verlag.
Frankfurt/Main-New York, 1993, 101.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), BGBl 66/2004, das am 1.07.2004 in Kraft getreten ist, setzt die Gleichbehandlungsrichtlinie in das nationale österreichische Recht um.

Der Beschluss des aserbaidsschanischen Präsidenten, Baku 2006.

Demirdirek, Hülya, Die Verewigung von Tradition und Modernität – Frauen und die Politik der Weiblichkeit in Aserbaidsschan , in: Frauen in der einen Welt, 2/1994

Die Beschäftigungsstrategie der Aserbaidsschanischen Republik, Baku 2004.

Dienel, Christiane, Frauen in Führungspositionen in Europa; Internationale Texte, Band 6, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1996

Dobner, Elke, Wie Frauen führen: Innovation durch weibliche Führung, Heidelberg: Sauer, 1997.

Dölle, Gilla, Kann denn Knete Sünde sein? Die undogmatischen Finanzaktionen der alten Frauenbewegung. In: Auf-Eine Frauenzeitschrift, Nr. 89, September 1995.

Eichinger, Julia, Frauenarbeitsrecht im Überblick. Unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform, in Aichhorn, Frau und Recht, 1997.

Eichinger, Julia, EU – Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien
1995

Eichinger, Julia, Die Frau im Arbeitsrecht, Wien 1991.

Eichinger, Julia, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung -Sexuelle Belästigungs-Beweislastverteilung, Wien 1993.

Elisabeth, Noelle-Neumann, Die öffentliche Meinung, in: Strecher Sigrid, Tham Barbara, Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995.

Elisabeth, Stadler, Frauenmesse 2006, Wien, Juni 2006.

Ergebnisse der Wirtschaftspsychologin **Daniela Rastetter**, zit. In Buchhom , 2003

Eschenbach, Rolf, Kunesch Herman, Strategische Konzepte. Management Ansätze von Ansoff bis Ulrich. Poeschel Verlag, Stuttgart, 1994.

Europäische Kommission- Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten. Referat V/D.5, Frauen und Männer in Europa: Wie steht es um die Chancengleichheit

Feministische, Studien, Geschlechterverhältnisse in Russland, Weinheim,17. Jahrgang. Mai 1999, Nr.1

Floßmann, Ursula. (Hrsg.), Recht, Geschlecht, Gerechtigkeit, Linz, 1997

Floßmann, Ursula., Frau im Recht, Linz, 1988

Floßmann, Ursula, Die beschränkte Grundrechtssubjektivität der Frau. Ein Beitrag zum österreichischen Gleichheitsdiskurs, in: Gerhard Ute (Hg) Frauen in der Geschichte des Rechts von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart, 1997, Köln.

Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994, 33

Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimaten,2/2003, Frankfurt, 44

Frauen – Ein Weltbericht, Orlanda Frauenverlag, Berlin, 1986.

Fraunsolidarität, September 2005.

Ganin, Vladimir, Jenskij vzgljad s olimpa-nabrosok portreta sovetskogo akademika Frauenblick in Hinsicht der sowjetischen AkademikerInnen;, in: Problema mira I socialisma (Die Problemen von Welt und Sozialismus) , 3/1989

Gender Mainstreaming, Begriffsthema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Wien, 1999

Gender Mainstreaming, Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Sektion für Frauenangelegenheiten,5

Gerasimova, Ekaterina, Sovetskaya kommunalnaya kvartira (Die sowjetische Kommunalwohnung), in: Sotsiologizeskii Jurnal Nr. 1-2(Soziologische Zeitschrift Nr.1-2)

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München und Mering, 2002

Gleichbehandlungsrecht, Die Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben, Kodifizierte und kommentierte Textausgabe des GIBG samt EU-Richtlinien, Stand 1.12.2002

Gordon, Leonid, Sozialnaya politika v sfere oplatu truda (vsegda i segodnya) - Die Sozialpolitik auf dem Gebiet der bezahlte Arbeit (gestern und heute), in: SI 4/1987

Golodenko, Vitaliy, K voprosy ob oplate truda jenschin na promyslennij predprijatijax, in: Izvestija AN SSSR, Serija ekonomicheskaja 1/1989

Gruber, Bernhard, Betriebspensionen und Gleichbehandlung- Neues vom EuGH, ecolex 1995, 273 ff, Kirschbaum, neues zur Gleichbehandlung der Geschlechter bei

Betriebspensionen.: in Eichinger Julia, EU – Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Wien 1995

Grundlegend EUGH v 6.10.1970, Rs 9/70, Grad, Slg 1970

Hackl, Ilse, Das Recht auf (bezahlte) Arbeit, band 2, 1. Aufl. Linz 1997

Haibach, Marita, Fundraising. Spenden, Sponsoring, Stiftungen. Ein Wegweiser für Vereine, Initiativen und andere Nonprofit-Organisationen. Campus Verlag, Frankfurt/Main -New York, 1996

Hannau P./Preis U., Zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, ZfA 1988, 177ff.

Harding, Sandra, Feministische Wissenschaftstheorie, Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, 1. Aufl.- Hamburg, Argument 1990

Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU, ARD Orac, Wien 2004

Heim Pat, Frauen lernen fighten ein Sparringskurs für Aufsteigerinnen, Freiburg, 1993

Heimerl-Wagner, Peter, Organisationsentwicklung . In: Kasper Helmut / Mayerhofer Wolfgang (Hrsg.): Managementseminar Personal, Führung, Organisation. Ueberreuter, Wien 1993

Heiliger, Anita, Frauenforschung und Feminismus, In: Kofra Nr.49, S.3-21

Heckmann, Lale Yalchin, Frauen in Aserbaidshan -verlorene Heimaten?, in: Frauen in den einen Welt, 2/2003

Helgesen, Sally, Frauen führen anders: Vorteile eines neuen Führungsstils, Frankfurt /Main, New York, 1990, 9f

Herda, Helene, Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der EU, in: Floßman U. (Hg.), Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit, L. 1997

Holland C./Ruf B./ Sauer .B, Das Unsichtbare Geschlecht der Europa. Einleitung. In: Biester Elke/Holland - Cunz, Barbara/Jansen, Mechthild M./Maleck - Lewy, Eva/Ruf, Anja/Sauer Birgit (Hrsg.), das unsichtbare Geschlecht der Europa. Der europäische Einigungsprozess aus feministischer Sicht. Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“ .Band 2. Campus Verlag, Frankfurt am Main -New York, 1994

Holzleithner, Elisabeth, Recht Macht Geschlecht, legal Genderstudies, Eine Einführung, Wien, 2002.

Hofmann M./Al-Ani A., Neue Entwicklungen im Management, Heidelberg 1994

Hohnerlein, Eva Maria, Rentenformen in Europa und Gleichstellung von Männern und Frauen, in: [http://www.forum.mpg.de/archiv/20030526 /docs/rentenreform_in_europa.rtf.](http://www.forum.mpg.de/archiv/20030526/docs/rentenreform_in_europa.rtf)

Ionin, Leonid, Svoboda v SSSR (Die Freiheit in der Sowjetunion), Fond universitetskaya kniga, St. Petersburg, 1997

Ipsen ,Hans P. ,Prozesscharakter des Gemeinschaftsrechts“, 1022; Die Rolle des EUGH bei der Entwicklung des Gemeinschaftsrechts betonen: Dausen, NZA 1986, Beil.3, 11, Beutler, Bieber, Pipkorn, Streil (1987)

Jenshiny v SSSR 1989, Statisticheskije materialy, (Frauen in der UdSSR 1989, Statistische Materialien 1989), Moskva, Finansy i statistika (Finanaz und Statistik), 1989

Juliane, Freifrau von Friesen, Chancengleichheit im Berufsleben, Brauchen wir auch in der Privatwirtschaft den Gesetzgeber?, im Gespräch mit Sibylle Peters, in: Sibylle Peters / Norbert Benschel (Hrsg.), Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden 2002

Kaul, Christina, Aktionen für Frauen in der EU, in Allhutter Doris, Europäische Chancengleichheit von Frauen und Männern im österreichischen Recht, Linz, 2003

Knapp U./Weg M., Durchsetzung und Flankierung von Frauenförderplänen durch Maßnahmen in, traditionellen' Politikbereichen. In: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./weg, Marianne (Hrsg.): „Mehr als nur gleicher Lohn“! Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. VSA-Verlag, Hamburg, 1985, 154

Knapp, Gudrun -Axeli, Macht und Geschlecht, Neuere Entwicklungen in der feministischer Macht und Herrschaftsdiskussion, in: Im Internet ,unter:
<http://www.zeitschriftarbeit.de>

Knäpper, Marie -Theres, Feminismus – Autonomie - Subjektivität. Tendenzen und Widersprüche in der neuen Frauenbewegung, Bochum, 1984

Knipp M.t/Sporrer A., Frauenförderung im öffentlichen Dienst der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, 1998

Klaus, Mayr, Anrechnung eines Mutter-/ Vaterschaftskarenzurlaubes für die Höhe der Abfertigung- der EuGH ist nun am Wort! In: Das Recht der Arbeit , Inhaltsverzeichnis 2003

Kommission der Europäischen Gemeinschaften o. .J./a, o. S; ÖGB 1992 a und 1992 b

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Vorschlag für einen Beschluss des Rates
über ein viertes mittelfristiges Aktionsprogramm (1996-2000), Brüssel, 1995

Köck, Heribert, Zur Gleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Betriebsratmitglieder im Recht der EG, ZAS 1993

Krainz Ewald E. (o.J.), Die männerbündische Organisation, Zur Bedeutung der Geschlechterdifferenz für die Gruppendynamik, Klagenfurt

Krell, Gertraude., Chancengleichheit durch Personalentwicklung. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden 2001, 3. Aufl.

Krieger, Gudrun, Frauenprojekte – Planung, Finanzierung, Durchführung. In: Brückner, Margit (Hrsg.): Frauen und Sozialmanagement. Lambertus, Freiburg bei Breisgau.

Krimphove, Dieter, Europäisches Arbeitsrecht, München, 1996

Küng, Zita, Gender Mainstreaming versus Gleichstellungspolitik. Sachgasse oder neue Politik für Frauen? in:
http://www.netzwerkinnovation.at/downloads/themen/quer/FR_B_kueng.pdf, 2005.

Kühl, Stefan, Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien, Frankfurt/Main, New York, Campus Verlag, 1995

Langenfeld, Christine, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, Baden-Baden 1990

Laufer, Jacqueline, Equal opportunity of Men and Women and organizational Change, In: BRUIJN, Jeanne de / CYBA Eva (eds), 1994, Gender and Organizations- Theoretical Considerations and Empirical Findings, VU University Press Amsterdam

Leonardo di, Micaela, Introduction. Gender, Culture and Political Economy. Feminist Anthropology in Historical Perspective. In: Ingrid Pfluger-Schindlbeck, Verwandtschaft, Religion und Geschlecht in Aserbaidschan, Reichert Verlag Wiesbaden, 2005

Linnhoff, Ursula, Demokratie fällt nicht vom Himmel, Gespräche mit Frauen über die Übergangssituationen in der Kaukasusregion, Frankfurt am Main-London, 2003

Loden M./Rosener J., Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource Homewood, 1991

Loden M./Rosener J., Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis,

In: Sibylle Peters / Norbert Bense (Hrsg.), Wiesbaden 2002

Lorber, Judith, Gender-Paradoxe, Aus dem englischen übersetzt von Hella Beister, Redaktion und Einleitung zur deutschen Ausgabe: Ulrike Teubner und Angelika Wetterer, Opladen, 1999

Lück R./Boes A., Wege zu einer frauen-freundlichen Personalpolitik. RKW-Materialien für kleine und mittlere Unternehmen. Eschborn, 1990

Maier, Friederike, Beschäftigung und Chancengleichheit – Entwicklung des Arbeitsmarktes in der EU, in: Arbeit 2002- Zukunft der Frauen, Tagungsdokumentation, Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien 1998

Mäsd, Afag, die Schriftstellerin des Aserbaidschans, Frauensolidarität, 3/2003

Mamedov, Sabir, Along the Road of Progress, Baku, 1980

Manalo, Sherryl, Koryphäe, Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik, Zeitschrift, Nr. 39, 2006

Martinek, Michael, Gleichbehandlungsgebot und Gleichbehandlungskommission in Österreich, Kahn-Freund-GS, 1980

Mayer, Heinz, Gleichbehandlungsgesetz und Rechtsschutzstaat, ZAS 1992

Mazal, Wolfgang, Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, Ecolex 1992, 573 ff.

Mechtild M. / Walch R., Frauen in Osteuropa, Wiesbaden 1993.

Moldaschl, Karoline, Die weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen, Band 9, 1. Aufl. Linz, 1999

Motahari, Morteza Ayatollah, Islamisches Echo in Europa, Vierte Folge; Stellung der Frau im Islam, Hamburg, 1982

Molyneux, Maxine, Women in Socialist Societies: Theory and Practice, in Young, K./Wolkowitz, C./McCullagh, M. (eds): Of Marriage and the Market, London, 1985, S. 35, in: Frauen in der einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, 2/1994

Münz, Rainer, Weibliche Lebensformen, in „Bericht über die Situation der Frauen in Österreich“, Heft 1, Zusammenfassung in Heft 8

Narodnoe Khozyaystvo SSSR (Volkswirtschaft der UdSSR), Finansi i statistiki (Finanz und Statistik), Moskau, 1989

Naylon I./ Weber F., Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Die ESF- Vorgaben als Impuls für die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik, Wien, 2000

Nowak, Manfred, Die internationalen Aspekte der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, in österreichische Juristenkommission (Hg), Kritik und Fortschritt im Rechtsstaat. Verfassungsrechtliche Fragen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Wien 1996

Oakely, Ann, Sex, Gender and Society, New York, 1972

Onora, O' Neill, Wir wissen wir, wann Chancen gleich sind? In: Beate Rössler (Hg.), Quotierung und Gerechtigkeit, Eine moralphilosophische Kontroverse, Campus, Frankfurt a.M., New York, 1993, 146-14

Orlowski, Petra, Fundraising für Frauenorganisationen – Chancen und Probleme. In: Dokumentation der Tagung „ Von Pechmarie zu Cashmary?! Wege zu einer gendergerechten Geldverteilung“ vom 26.04. 2002, Wien

Pertschonok, Jelena, Frauen in der UdSSR: Zahlen und Fakten, Moskau, 1985

Pfluger-Schindlbeck, Ingrid, Verwandtschaft, Religion und Geschlecht in Aserbaidshan, Reichert Verlag Wiesbaden, 2005

Piepenschneider, Melanie, Der europäische Binnenmarkt: Nur etwas für Männer oder ist Frauenpower angesagt? Einstellungen – Wünsche - Perspektiven von EG-Bürgerinnen, in: Strecher Sigrid, Tham Barbara, Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995

Politiceskoe, Obrasovanie, (Politische Bildung), Eine Zeitschrift, Moskau, 1988, 30f

Professorin für Philosophie und Leiterin der Women's Studies der Universität von Delaware in USA: Harding Sandra, feministische Wissenschaftstheorie, Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, 1.Aufl. Hamburg, Argument 1990

Pressemitteilung Eurostat, 121/2002-8. Oktober 2002

Raasch, Sibylle, Frauenquote und Männerrechte, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1991

Rau, Ilona, Weibliche Führungskräfte, Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien , 1995

Rauch; Thomas, Zum Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz, EcoLecks 2000

Rawls, John, Eine Theorie der Gerechtigkeit, Suhrkamp, Frankfurt, 1994

Rebhahn, Robert, Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, Springer Wien New York, Wien 2005

Regine, Bendl, Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen- Integration in die strategische Unternehmensführung, Eine theoretische und empirische Analyse, München und Mering, 1997

Regnet, Erika, Frau im Beruf-Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderer R./Dick P. (Hrsg.): Frauen im Management, Neuwied, 1997

Ritterbusch, Heike, Fundraising für Frauen oder „Solange es Frauen gibt, wie sollte da etwas vor die Hunde gehen?“ In: nbeb-Magazin, 2/99

Rita-Maria, Kirschbaum „Frauen und EG-Recht“, in: Aichhorn Ulrike (Hrsg.), Frauen & Recht, Springer Wien New York, 1997

Rodler Ch./Kirchler E., Führung in Organisationen (Arbeits- und Organisationspsychologie 2), Wien WUV Universitätsverlag 2002

Rosaldo, Michelle, Women, Culture and Society: A Theoretical Overview. In: Roslado M./Lamphere L., Women, Culture and Society, 1974

Rosenbaum, Monika, Frauenarbeit und Frauenalltag in der Sowjetunion, Münster 1991

Rosenfeld, Michael, Affirmative Action and Justice. A philosophical and Constitutional Inquiry, Yale University Press, New Haven and London, 1991

Rosenfeld, Henry, On the Determinants of the Status of Arab Village women, Man, Vol. 60, 1960

Rosenbaum, Monika, Frauenarbeit und Frauenalltag in der Sowjetunion, Münster 1991

Rühl M./Hoffmann J., Chancengleichheit managen. Basis moderner Personalpolitik, Wiesbaden, 2001

Sabine, Ziegler, Frauennachtarbeitsverbot in Österreich, Band 3, 1. Aufl. Linz, 1997

Schaufler, Birgit, Frauen in Führung!: von Kompetenzen, die erkannt und genutzt werden wollen, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, 2000

Schertler, Walter, Unternehmensorganisation. Lehrbuch der Organisation und strategischen Unternehmensführung. Oldenburg Verlag, München-Wien, 5 durchgesehene Aufl., 1993

Schlachter, Monika, Wege zur Gleichberechtigung (Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten, München 1993

Schlüter A./Ingeborg S., Wohin geht die Frauenforschung, Köln, Wien, 1990

Scholz, Christian, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. Verlag Vahlen, München, 3., neubearb. und erw. Aufl., 1993

Schöffl, Monika, Der Kinderbetreuungsscheck, Band 14, 1. Aufl. Linz 2000

Schrammel, Walte, Arbeitsrechtliche Probleme in verfassungsrechtlicher Sicht, in Tomandl Theodor (Hg), Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Rechtsordnung, Wien, 1993

Schreilechner , Michaela, Gleichbehandeln, Frauenförderung als neue Wertschöpfungsforum. Das Ende eines Mythos? Edition WBU, Wien, 1993

Schreyögg, Georg , Unternehmensstrategie. Grundfrage einer Theorie strategischer Unternehmensführung, de Gruyter Verlag, Wien-New-York, 1984

Schunter –Kleemann, Susanne, Herrenhaus Europa- Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin, 1992

Schwanitz, Dietrich, Bildung. Alles was man wissen muss, München 1996

Sibylle P./Norbert B., Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2002

Smutny P./ Mayr K., Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare Wien, 2001

Smutny, Petra, Geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmerinnen, DRdA Wien 2000

Sporrer, Anna, Aus der Rechtssprechung der Gerichte der Europäischen Union, ÖIZ, Wien, 1998

Srtaehle, Wolfgang , Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, Verlag Vahlen, München 6, überarb. Aufl., 1991

Steinmann H./Schreyögg G., Management. Grundlagen der Unternehmensführung, Konzepte, Funktionen, Fallstudien. Gabler Verlag, Wiesbaden, 3. überarb. Und erw. Aufl. 1990

Stärker, Lukas, Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit? Zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen im Sinne der Eu-Normen, ASoK, 2000

Strecker, Sigrid, Maßnahmen der EG zur Chancengleichheit für Frauen und Männer – Ein wirksames Mittel?, In: in: Strecker Sigrid, Tham Barbara, Chancengleichheit

Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995

Sudhoff, JZ 1991, 751 (753), in: Monika Schlachter, Wege zur Gleichberechtigung, vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten, München 1993

Talos E. / Widerschwinger M., Arbeitslosigkeit. Österreichs Vollbeschäftigungspolitik am Ende? Wien 1987

Tatur Melanie, Neo-Korporatismus in Osteuropa 1992, in: Frauen in den einen Welt, Zeitschrift für interkulturelle Frauenalltagsforschung, Heimaten 2003, Frankfurt 2003

Tham Barbara, Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf die Berufschancen von jungen Frauen. Bevorzugte Berufsgruppen, Arbeitslosigkeit, Ein -und Aufstiegschancen, in: Strecker Sigrid, Tham Barbara, Chancengleichheit Utopie oder Perspektive für Frauen in Europa? (Hrsg.), Europa Union Verlag, Bonn 1995

Thomas R./ Roosevelt Jr., Redefining Diversity, New York, 2001

Tinhofer, Andreas, Neues zur Beweislast bei Geschlechterdiskriminierung, RdW 1997

Tomandl, Theodor (Hg), Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Rechtsordnung, Wien, 1993

Tomandl T. /Schrammel W., Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Wien 2005

Töbler, Christa, Quoten und das Verständnis der Rechtsgleichheit der Geschlechter im schweizerischen Verfassungsrecht, unter vergleichender Berücksichtigung der EUGH -Entscheidung Kalanke, in: Kathrin Artioli (Hg.), Frauenförderung durch Quoten. Helbing & Lichtenhahn, Basel und Frankfurt a.M., 1997.

Weinert, Ansfried, Lehrbuch der Organisationspsychologie, 2. Auflage, München, Wien, 1987, In: Rau Ilona, Weibliche Führungskräfte: Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main , Berlin, Bern, New York, Paris, Wien, 1995

Weg M./Gotzes M./ Knapp U., Von alleine kommt nichts. Argumente gegen die Frauenförderung – ziehen sie?. In: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./Weg, Marianne (Hrsg.): „Mehr als nur gleicher Lohn!“ Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. VSA -Verlag, Hamburg

Wilhelm, Georg, Gleichbehandlung der Geschlechter, EcoLecks 1993.

Wilson Elizabeth, Women and the Welfare State, London, 1977

Windisch-Graetz, Michaela, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in Floßmann Ursula, Recht, Geschlecht ,Gerechtigkeit, Linz 1997

Wolfsgruber, Claudia, Gleichbehandlung und Frauenförderung im Arbeitsleben, Eine rechtshistorisch fundierte Untersuchung, Linz 2000.

Zauner, Margit, Weiterbildung als Fundament des beruflichen Aufstiegs – Fördermodelle für weibliche Führungskräfte. In: Raml Eva Maria (Hrsg): Die Frau als Führungskraft. Dokumentation zur gleichnamigen Tagung am 17.Oktober 1990 an der Johannes Kepler Universität Linz, Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz 1991.

Zdravomyslaya. Elena, Die Konstruktion der arbeitenden Mutter und die Krise der Männlichkeit, Working Papers og the Center for Independent Sosial Research, St. Petersburg, 1998 Nr.4.

Ziegler, Sabine, Frauennachtarbeitsverbot in Österreich, Band 3, 1. Aufl. Linz, 1997.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, EG/EU-Recht und nationale Quellen und Entscheidungen

ABl, 19.2.1975, L 45/19.
ABl ,14.2.1976, L 39/40
ABl , 10.1.1979,L 6/24
ABl C 186 vom 21.7.1982, 3.
ABl C 161 vom 21.6.1984, 4.

ABl L 331 vom 19.12.1984, 34
 ABl , 12.8.1986 , L. 225/40; geändert durch RL 96/97/EG des Rates v 20.12.1996,
 Abl 17.2.1997, L 46/20
 ABl C 203 vom 12.8.1986, 1.
 ABl 19.12.1986, L 359/56
 ABl C 178 vom 7.7 1987, 3.
 ABl L 342 vom 4.12.1987, 35.
 ABl. V. 5.7.1988, Nr. C 176, .5.
 ABl C 333 vom 28.12.1988, 1.
 ABl L 48 vom 24.2.1992,1.
 ABl C 27 vom 4. 2. 1992, 16.
 ABl L 123 vom 8.5.1992, 16.
 ABl 28.11.1992,L 348/1
 ABl L 181 vom 23.7.1993, 37
 ABl C 231 vom 20.8.1994,1.
 ABl C 368 vom 23.12.1994
 ABl 19.6.1996, L 145/4
 ABl 1997 L 46/20
 ABl 20.1.1998,L.14/6
 ABl 20.1.1998, L 14/9
 BGBI 45/1995

Urteile des EuGH

Grundlegend EUGH vom 6.10.1970,Rs 9/70, Grad, Slg 1970, 825

EuGH v. 7.6. 1972 (Rs.20/71)

EuGH v. 20.2.1975 (Rs.21/74), *Jeanne Ariola gegen Kommission Europäischer Gemeinschaften*, Slg. 1975, 221.

EuGH v. 8. 4. 1976 (Rs.43/75) *Gabrielle Defrenne gegen Societe anonyme belge de navigation aecrienne, Sabena*, Slg. 1976, 455.

EuGH v. 15.6.1978 (Rs 149/77).

EuGH 31.1.1981, Rs 96/80, „*Jenkins*“, Slg 1981, 911=NJW 1981,2639

EuGH v. 9.2.1982 (Rs. 12/81), *Eileen Garland gegen British Rail Engeneering Ltd.*, Slg. 1982, 359

EuGH 13.7.1989, Rs 171/88, „*Bilka*“ Slg 1986,1607=BB 1996, 1509

EuGH 13.7.1989, Rs 171/88, „*Rinner - Kühn*“, Slg 1989, 2753=BB 1989

EuGH, Urt v. 17.5.1990, Rs. C-262/88, Slg. 1990 I, 1889 ff. (1949, Tz.13,14)-
Barber

EuGH 27.6.1990, Rs C – 33/89, „*Kowalska*“, Slg 1990. I-2591

EUGH, Urteil v 12.7.1990,Rs 188/89, Foster gg British Gas, Slg, 1990

EuGH, AZ Rs C-32793, Urteil vom 14.07.94.

EuGH 9.9. 1999, Rs C-281/97, „*Krüger*“, Slg 1999, I-5127=ARD 5062/1/99=NZA
1999, 1151=ZAS 1999, 48.

Internetadressen

<http://www1.dgfp.com/dgfp/data/category/Personalentwicklung/index.html>

http://www.ekd.de/gesellschaft/060405_bahr.html

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women>

<http://www.ewmd.org/>

<http://www.fundraising.at>

<http://www.globalfundforwomen.org>

<http://www.grin.com/de/preview>

<http://www.imagendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0518&doc=CMS1060357834963>

<http://www.mamacash.nl>

http://www.netzwerk-innovation.at/downloads/themen/quer/FR_B_kueng.pdf

http://www.oenb.at/de/service_veranst/fruehere_va

<http://www.pecunia-erbinnen.net>

www.statistik.at

<http://www.uni-konstanz.de/FuF/Verwiss/Klimecki/KomPers/fullpapers>

<http://www.vdu.de/vdu-zeitung/archiv/4/unternehmen.htm>

<http://www.zeitschriftarbeit.de>

Anhang

Zusammenfassung

Die heutige Situation der Chancengleichheit der Frauen in den Entwicklungsländern sieht nicht gut aus. In den „vorbildhaften Industrieländern“ ist die wirtschaftliche Gleichstellung der Frau noch häufig erschreckend schlecht bestellt, aber zumindest auf rechtlichem Gebiet ist die Gleichstellung von Mann und Frau gelöst. In diesen Bereich der wirtschaftlichen Stellung und permanenten Benachteiligung der Frau fallen so wichtige und grundsätzliche Probleme wie die Frage, ob die Haushaltsführung als Job zu verstehen oder zu bewerben ist, oder nicht?

Tatsache ist, dass die Stellung der Frau, ihr Ansehen und die ihr zugeschriebenen Eigenschaften in den unterschiedlichen Ländern und Kulturen stark variieren. In den Industriegesellschaften scheint die rechtliche und politische Gleichstellung der Frau mit dem Mann fast durchwegs vollzogen, besonders auf Grund ihrer Bedeutung für die Wirtschaft, wiewohl es fallweise Widerstände gegen diese Entwicklung gibt.

Das Thema „Chancengleichheit im Berufsleben“ ist immer aktuell. Von den Kritikern wird insbesondere vorgebracht, dass die Weiterentwicklung der Geschlechtergleichheit völlig unbefriedigend, um nicht zu sagen ungerecht ist. Andererseits ist es ein Zustand, dem auch ein langer historischer Entwicklungsprozess im gesellschaftspolitischen Gebiet vorausgegangen ist, dessen Ergebnisse noch immer ausgesprochen unzureichend sind.

In dieser Doktorarbeit wurde die diesbezügliche Situation in Österreich und Aserbaidshan untersucht. Dabei wurde die Geschlechtergleichheit in den zwei unterschiedlichen Ländern analysiert. Aserbaidshan gehört auch dem europäischen Kulturkreis an. Die Entwicklung der Jahre seit dem Fall des „eisernen Vorhangs“ hat gezeigt, dass ohne die Entwicklung vergleichbarer rechtlicher Strukturen ökonomische und politische Annäherungen nur rudimentär bleiben: die ökonomische und politische Konvergenz setzt die Konvergenz der rechtlichen Systeme voraus. In diesem Sinne habe ich Österreich, ein europäisches Land, im Vergleich ausgewählt. Die Untersuchung wird im Vergleich sehr gut analysiert. Über den Vergleich kann

man positive und negative Eigenschaften des Subjekts sehr schnell und deutlich finden.

Ich möchte darauf hinweisen, dass österreichisches Recht im Unterschied zum aserbaidzhanischen Recht ein viel spezifiziertes Recht ist. Aus diesem Grund gibt im österreichischen Recht im Bereich der Gleichbehandlung ein eigenes Gesetz. Das bedeutet, dass die Fragen über die Chancengleichheit und Gleichberechtigung in Österreich weiter entwickelt sind.

Zum Schluss möchte ich gerne betonen, dass Aserbaidschan erst seit 1991 ein unabhängiger Staat ist. Für den Entwicklungsprozess wird sicherlich auch sehr viel Zeit benötigt. Das bedeutet, dass die Entwicklung auch im Bereich des Gleichbehandlungsrechts durchgeführt wird. Dafür muss sich aber natürlich in dieser Gesellschaft erst ein Rechtsbewusstsein herausbilden. Das positive Recht kommt nicht vom Himmel, natürlich baut dieses Recht jede Gesellschaft selbst auf. Erst wenn die Gesellschaft die Bedeutung der Chancengleichheit und die Gleichberechtigung im Berufsleben oder im allgemeinen Leben versteht, kann auch ein Gleichbehandlungsrechtssystem gebildet werden.

Abstract

The today's situation of equal opportunities of women in the developing countries, the countries of the Third World does not look so good. In the "industrial countries" the economic equalization of women is still often alarmingly bad, but at least in judicial area the equalization is solved by men and women. In this area of economic position and permanent disadvantage of women there are important and basic problems, e.g. the question to understand if housekeeping is a job or not. The fact is that absolutely the position of women, their respect and their ascribed qualities vary in different countries and cultures strongly. In the industrial societies the judicial and political equalization of women with men seems almost throughout carried out, particularly on grounds of its meaning for the economy, and at the same time there are cases of obstacles against this development.

The subject "Equality of chances on the job market" is always topical. The charges from hardest critics of the advancement of gender equality are always absolutely unsatisfactory, not to say unfair. On the other hand, the state of the equality problem is placed within a long historical process of development in the social-political area

whose results are still really insufficient. In this doctoral thesis the relevant situation was examined in Austria and in Azerbaijan. The gender equality in two different countries is also analysed. Azerbaijan also belongs to the European society. The development years since the case of the „iron curtain“ have shown that without development more comparably of judicial structures economic and political approaches remain only rudimentary: the economic and political convergence assumes the convergence of the judicial systems. In this sense Austria has been selected as a European country in the comparison. An investigation is analysed in the comparison very well. About the comparison one can quickly and clearly find positive and negative qualities of the subject.

I want to point out that the Austrian law as opposed to the Azerbaijani law is even more specified. For this reason in the Austrian law there is the area of equal treatment of citizens. This means that in Austria the question about the equal opportunities, equal rights is still being developed a lot. In the end I want to stress with pleasure that in the difference and in the comparison of Austria with Azerbaijan in Azerbaijan a new state is built. This process of development certainly takes a lot of time. This means that the development will also just be carried out in the area of equal rights. For this purpose, of course, only a legal consciousness has to develop in that society. The positive right does not come out of the blue, but it must be built in every society. If the society understands the meaning of the equality of chances and equal rights on the job market, or in general life, then also a judicial system based on equal treatment will be formed.

Lebenslauf

ANGABEN ZUR PERSON

Name: Yegana Masimova

Geburtsdatum 19. Juni 1975

Nationalität Aserbaidshan

Geschlecht weiblich

Familienstand ledig

AUSBILDUNG

1.Mai 2005 – 01.11.2008 **Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät,**
Doktoratsstudium;
Dissertationsthema: „**Zu rechtlichen Bestimmungen der EU am Beispiel Österreichs und Aserbaidshans über die Geschlechtergleichheit im Berufsleben**“,
Institut für Arbeits -und Sozialrecht, Institut für Europarecht der Universität Wien, Österreich

2002-Oktober Stipendiatin zur Durchführung des Studienprojektes „**Probleme der Frauenrechte**“im internationalen und nationalen Recht“,
Institut für Völkerrecht und Internationale Beziehungen“
Johannes Kepler Universität Linz, Österreich

1992 - 1997 **Bakuer Staatliche Universität** (Aserbaidshan),
Rechtswissenschaftliche Fakultät,
Diplomstudium, Diplomarbeit: „**Begriff und System des Obligationenrechts**“ (Institut für Zivilrecht)
(Auszeichnungsdiplom)

1982-1992 Sekundarschule, Reifezeugnis (mit der „**Goldenen Medaille**“)

1997-2002 Dissertantin an der Staatsverwaltungsakademie beim Präsidenten der Aserbaidshanischen Republik

Mai 2004-Juni 2004 Forschungsaufenthalt in Italien, International Training Centre, ILO (International Labour Organization)

September 2004 -September 2005	Forschungsaufenthalt in Russland, an der Moskauer Staatliche Universität, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Institut für Arbeitsrecht
16-30.06 2002	“Forschungsstrategie-und Technik” <i>Open Society Institute, Baku, Azerbaijan</i>
15.11.2002	Forschungsaufenthalt in der UNO- <i>Wien, Österreich</i>

BERUFSERFAHRUNG

2004-2005	Mitarbeiterin an der nationalen Konföderation der Unternehmensorganisationen der Aserbaidshanischen Republik
2000-2005	Universitätslehrerin am Institut für Rechts- und Sozialwissenschaften, <i>Universität Khazar, Baku, Aserbaidshan</i>
2002-2003	Forschungsassistentin zur Durchführung des Studienprojektes am Institut für „Europarecht und Völkerrecht“ Uni - Linz, Österreich
1997-2002	Rechtsberaterin an der Staatsverwaltungsakademie beim Präsidenten der Aserbaidshanischen Republik, Assistentin am Institut „Die Rechtsregelung der Staatsverwaltung“
1996-1997	Assistentin im Bezirksgerichtshof der Aserbaidshanischen Republik (Praktikum)

INTERNATIONALE SEMINARE

17.-20.04.2003	Teilnahme und Vortrag im Seminar zum Thema “Medien, Macht Politik“, <i>Salzburg, Österreich</i>
01.-30.05 2004	American Bar Association Central European and Eurasian Law Initiative (ABA/CEELI), Training on classroom legal teaching methodology, <i>USAID, Baku, Azerbaijan</i>
15.04.2004	“Women and Employment” Organized by the International Labour Organization <i>Baku, Azerbaijan</i>
24.05-3.06 2004	“Social inclusion and local economic development for decent youth employment-

Youth empowerment in the informal economy”,
Co-financed by the Italian Ministry of Foreign
Affairs, *International Labour Organization*,
International Training Centre Turin, Italy

*Study visit: A one-day study visit was organized in
Lyon to get acquainted with the employment
policies in France through experiences developed
by the regional employment offices and the National
Agency for employment. Lyon, France*

- | | |
|---------------|--|
| 20-05.2005 | „Frauenpower Workshop” Salzburg, Österreich |
| 16.06.2005 | “Millenniums-Entwicklungsziele”(“Die Millennium
Development Goals ”) , Bildungshaus Wr.Neustadt,
Österreich |
| 6 -7.04.2006 | Symposium “Building Peace – Empowering
Women” Gender Strategies to make UN Security
Council Resolution 1325 work, Wien, Österreich |
| 19-22.04.2006 | Seminar zum Thema „Bildung & Ausbildung in der
globalisierten Welt“ Passau , Deutschland |
| 15-16.05.2006 | “European Conference Re-Searching Women in
Science and Technology“, Wien, Österreich |
| 27.06.2006 | „Frauenkongress im Bundesministerium für
Gesundheit und Frauen“ , Wien, Österreich |

SPRACHKENNTNISSE

Azeri (Muttersprache)
Russisch (Fließend)
Deutsch (Fließend)
Türkisch (Fließend)
English (Gut)
Französisch (Grundkenntnisse)

PC KENNTNISSE

MS Windows`95, 98, 2000, 2003,2007
MS Office (Word, Exel)
MS Exchange (electronic Mail) Internet