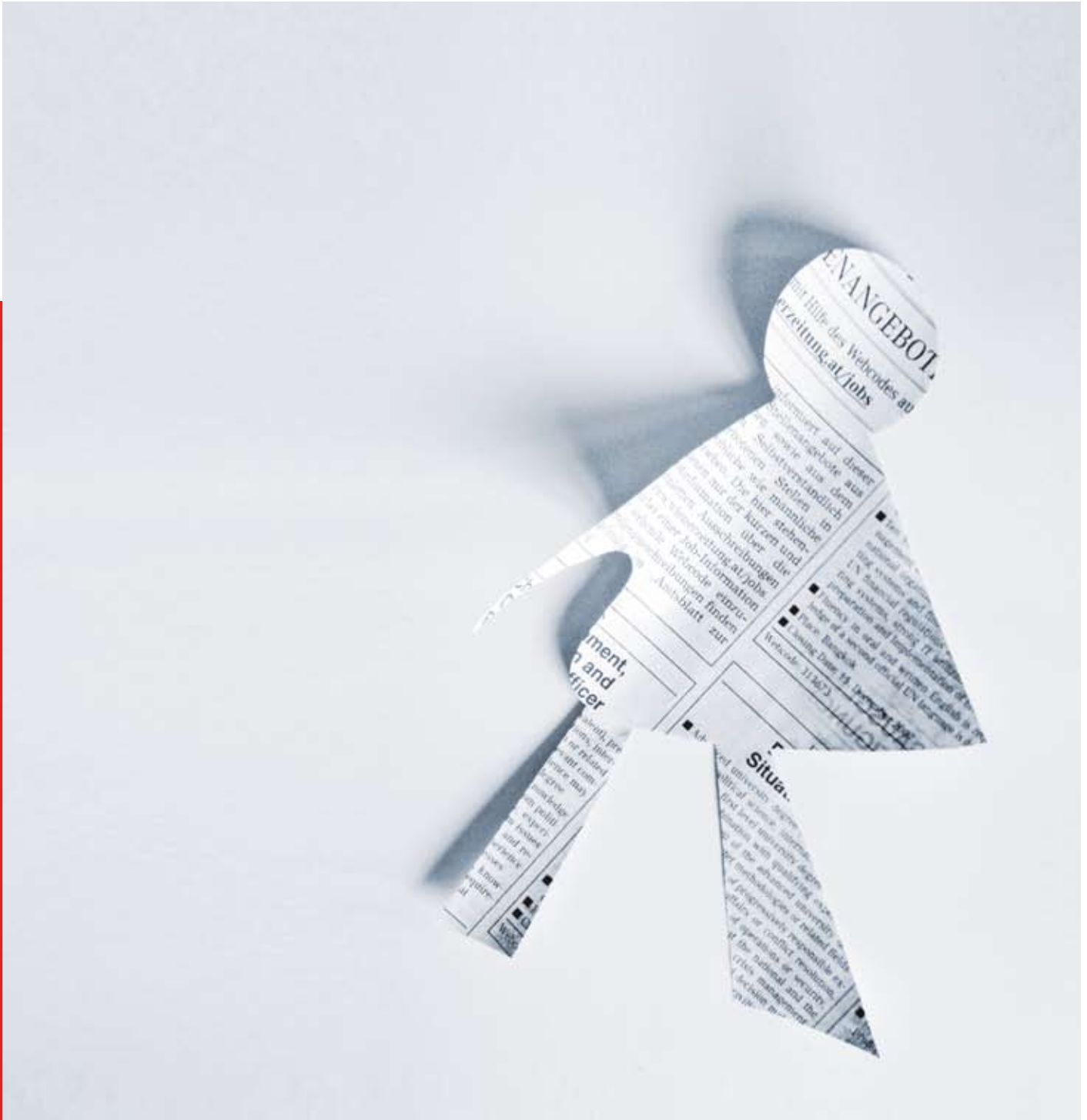


Geschlechtergerechte Stellenausschreibung

unabhängiger Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft iS §3 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz



BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Die vorliegende Broschüre basiert inhaltlich zu einem wesentlichen Teil auf den Ergebnissen des von Mag.a Dr.in Elke Lujansky-Lammer 2005 geleiteten Projektes der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt „Stelleninserate 2005“.

Broschürentext: Dr.in Susanne Feigl

IMPRESSUM

MEDIENINHABERIN UND VERLAGSORT:

ANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN
UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT, 1040 WIEN

HERAUSGEBERIN:

BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST,
BUNDESKANZLERAMT,

1014 WIEN

ERSCHEINUNGSJAHR 2009

GESTALTUNG:

CLARA MONTI GRAFIK

DRUCK:

FERDINAND BERGER & SÖHNE GMBH

ISBN-978-3-9502702-0-4

	Vorwort	5
Die Bedeutung geschlechtergerechter Stellenausschreibung	Seite 6	
Geschlechtsspezifische Ungleich- heiten in der Arbeitswelt	Seite 10	
	<hr/>	
	Geschlecht und Geschlechtsrollen	10
	Die Rolle der Frauen in der Arbeitswelt	12
	Rollenklischees und Ausbildung	13
	Rollenklischees und Berufswahl	15
	Rollenklischees und Arbeitszeit	16
	Rollenklischees und beruflicher Aufstieg	16
	Rollenklischees und Einkommen	17
Überblick: Rechtliche Grundlagen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern	Seite 19	
	<hr/>	
	Internationale Vorgaben	19
	Europäische Rechtsnormen	20
	Rechtliche Situation in Österreich	21
Das gesetzliche Gebot der geschlechtsneutralen Stellen- ausschreibung	Seite 24	
	<hr/>	
	Ein Blick zurück	24
	Geltender Gesetzestext	24
	Ausnahmeregelung	25
	Strafbestimmungen	25
	Gezielte Gleichstellung	26
Sprachliche Gleichbehandlung	Seite 28	
	<hr/>	
	Sprache und Sprachgebrauch	28
	Anleitungen zum geschlechtergerechten Formulieren	31
	Grundsätze	31
	Empfehlungen der Duden-Redaktion	32
Geschlechtergerechte Stelleninserate: Gutachten der Gleichbehandlungs- kommission	Seite 35	

Das Projekt „Stelleninserate 2005“ Seite 39	Vorgeschichte	39
	Projektbeschreibung	39
	Projekttablauf	40
	Auswahl der Zeitungen	40
	Erfassung und Analyse der Stelleninserate	40
	Auswertungskriterien	41
	Informationskampagne	43
	Ergebnisse	43
	Gesamtauswertung	43
	Bundesländervergleich	45
	Veränderungen während des Projektes	46
	Veränderungen gegenüber früheren Projekten	47
	Qualitative Analyse geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen	47
	Reaktionen der Unternehmen	50
	Reaktionen der Tageszeitungen	51
	Resümee	51

Neu: Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	Seite 53
--	----------

Literaturverzeichnis	54
----------------------	----

Ansprechpartnerinnen für alle Fragen geschlechtergerechter Stellenausschreibung	57
--	----

Fühlen Sie sich in der Arbeitswelt benachteiligt/diskriminiert?

aufgrund
... Ihres Geschlechts
... Ihrer ethnischen Zugehörigkeit
... Ihrer Religion oder Weltanschauung
... Ihres Alters
... Ihrer sexuellen Orientierung

Fühlen Sie sich beim Zugang zu und bei der Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen benachteiligt/diskriminiert?

aufgrund
... Ihrer ethnischen Zugehörigkeit
... Ihres Geschlechts

Fühlen Sie sich belästigt oder sexuell belästigt?

Wollen Sie Diskriminierungen in Ihrem Einflussbereich vermeiden und präventiv vorbeugen oder im Anlassfall korrekt reagieren?

Die AnwältInnen und Regionalanwältinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten, unterstützen und informieren Sie gerne

Wir bieten Beratung, Unterstützung und Information

in allen Fragen betreffend

- die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beispielsweise im Zusammenhang mit:
 - Stellenausschreibungen
 - Begründung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
 - Entgelt, Beförderung
 - Berufsberatung, Berufsausbildung
 - (sexueller) Belästigung etc.
- Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit:
 - Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen
 - Bildung
 - Sozialschutz
 - Sozialen Vergünstigungen
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich

Beratungszeiten: Mo 9.00 bis 18.30 Uhr
Di-Fr 9.00 bis 15.00 Uhr
und nach Vereinbarung

Wir freuen uns über Einladungen zu Veranstaltungen, Vorträgen und Podiumsdiskussionen.

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

In Ausübung dieser Tätigkeit sind wir **selbstständig und unabhängig**.

Die Grundlage unserer Arbeit ist das Gleichbehandlungsgesetz.

In diesem Sinne beraten und **unterstützen wir diskriminierte Menschen bei der Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung**.

Unser Angebot an **Information und Beratung** zu den Themenbereichen Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung richtet sich aber auch an alle Personen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichstellung einsetzen.

Die vorliegende **Broschüre** ist ein **Ergebnis unserer praktischen Arbeit im Themenbereich Diskriminierung und Stelleninserate: Stelleninserate** sind vielfach der erste Kontakt mit den möglichen künftigen ArbeitgeberInnen.

Dabei schon ausgeschlossen oder jedenfalls nicht wirklich angesprochen zu werden, beeinträchtigt von vornherein die Chancen auf ein erfolgreiches und diskriminierungsfreies Arbeitsverhältnis.

Deshalb bemühen wir uns – im Rahmen unserer Ressourcen als sehr kleine Institution – gerade im Bereich der Stelleninserate regelmäßig für eine **Sensibilisierung und Weiterentwicklung des Bewusstseinsstands bei ArbeitgeberInnen**, aber auch bei den von nicht diskriminierungsfreien Stelleninseraten **Betroffenen** selbst zu sorgen.

Wir hoffen, mit der in der Broschüre gesammelten Expertise aus der praktischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit künftige **Benachteiligungen vermeiden** zu helfen.

Wir hoffen auch, damit dem **Ziel einer gleichstellungsorientierten Arbeitswelt** wieder einen Schritt näher zu kommen.

Das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz verlangt seit dem Jahr 1985 die geschlechtsneutrale¹ Ausschreibung von Stellen. Aus guten Gründen. Denn die Formulierung von Stellenausschreibungen hat Einfluss auf das Bewerbungsverhalten sowie auf die tatsächliche Stellenbesetzung. Die Stellenausschreibung ist die erste Möglichkeit, einen Menschen aufgrund seines Geschlechts in der Arbeitswelt zu diskriminieren – oder nicht.

Diskriminierungen sind aber keine Kavaliersdelikte, sondern Menschenrechtsverletzungen. Sie verletzen das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und betreffen mehrheitlich Frauen.

Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen, das sind Stellenausschreibungen, die sich sowohl an Frauen als auch an Männer wenden, können die Teilung des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe verringern. Sie können dazu beitragen, dass Frauen in andere als die traditionellen und traditionell schlecht bezahlten Frauenberufe vordringen. Sie können dazu beitragen, dass Frauen in Leitungspositionen kommen. Das wiederum kann in der Folge dazu beitragen, dass sich die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern verringern.

Geschlechtergerechte Stellenanzeigen sind keineswegs nur im Interesse der ArbeitnehmerInnen, sondern auch in dem der ArbeitgeberInnen.

ArbeitgeberInnen verdoppeln erwiesenermaßen ihre Chancen, eine wirklich geeignete Person für eine ausgeschriebene Stelle zu finden, wenn sie sowohl Frauen als auch Männer ansprechen und sich bei der Personalauswahl nicht von geschlechtsspezifischen Vorurteilen leiten lassen, sondern darauf achten, was die jeweilige Person (egal ob Frau oder Mann) an Fähigkeiten mitbringt.

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen hingegen erweisen sich als nachteilig für das jeweilige Unternehmen. Nicht nur, weil sie eine Gesetzesübertretung darstellen und daher strafbar sind. Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen suggerieren, dass das Geschlecht für eine bestimmte Position wichtiger ist als die Eignung. Die (weitgehende) Ausgrenzung eines Geschlechts aufgrund sprachlicher Formulierungen schränkt die Personalauswahl von vornherein deutlich ein, die Zahl der Bewerbungen ist geringer und damit die Chance, für die konkrete Position eine wirklich geeignete Person zu finden.

¹ Geschlechtsneutral heißt, dass ein Arbeitsplatz nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden darf.

Wissenschaftliche Studien kommen jedenfalls zu dem Schluss, dass sich für eine geschlechtsspezifisch ausgeschriebene Stelle weniger Personen bewerben, da sich – je nach Formulierung – entweder Frauen oder auch Männer nicht wirklich angesprochen fühlen. Bei männlich formulierten Stellenanzeigen (Abteilungsleiter gesucht) liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen unter acht Prozent. Umgekehrt lassen sich auch Männer durch weiblich formulierte Stellenausschreibungen davon abhalten, sich für die Stelle zu bewerben, wenn auch in geringerem Maße; ihr Anteil an den Bewerbungen beträgt in diesen Fällen etwas über 25 Prozent¹.

Obwohl VertreterInnen von Unternehmen eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung häufig damit entschuldigen, dass es sich um ein Versehen handle oder die Formulierung lediglich der leichteren Lesbarkeit wegen gewählt worden sei, die Ausschreibung sich aber in Wahrheit an beide Geschlechter wende, zeigen alle einschlägigen Untersuchungen: Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen spiegeln zu meist die tatsächliche Präferenz des jeweiligen Unternehmens wider. Konkret: Ist eine Stellenausschreibung männlich formuliert (Verkaufsberater gesucht), so haben männliche Bewerber signifikant bessere Chancen, die Stelle auch tatsächlich zu erhalten. Das Gleiche gilt für Frauen, wenn in der Stellenausschreibung eine weibliche Berufsbezeichnung (Salesmanagerin) aufscheint. Häufig werden VertreterInnen des jeweils anderen Geschlechts erst gar nicht zu Vorstellungsgesprächen geladen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen, die sich auf eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung bewerben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, ist jedenfalls um vieles höher als bei geschlechtsspezifisch männlichen Stellenanzeigen (83% : 45%).² Mit anderen Worten: Frauen werden in typischen Frauenberufen favorisiert, Männer in traditionellen Männerdomänen. Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarkts wird auf diese Weise zementiert. Die berufliche Gleichstellung der Geschlechter konterkariert.

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung will dazu beitragen, das Berufsspektrum für Frauen und Männer zu erweitern. Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen hingegen verengen dieses Spektrum, sie spiegeln die traditionellen Geschlechtsrollenklichs wider (Männer eignen sich für Leitungspositionen, für Handwerk und Technik; Frauen eignen sich für untergeordnete Tätigkeiten, fürs Hegen und Pflegen).

Noch immer gibt es jede Menge Inserate, in denen ein Unternehmen lediglich einen Manager oder einen Direktor, nicht aber eine Managerin oder eine Direktorin sucht. So gesehen hinkt der Sprachgebrauch den gesellschaftlichen Entwicklungen nach. Denn in der Zwischenzeit gibt es selbstverständlich Frauen, die für diese Positionen in Frage kommen, über eine entsprechende Ausbildung und die erforderliche Eignung verfügen.

¹ Vgl. Domsch u.a.

² Siehe vorhergehende Anmerkung.

GegnerInnen der sprachlichen Gleichbehandlung diffamieren diese mitunter als bloße „Sprachkosmetik“. Ihr Argument: Nicht die sprachliche, sondern die reale Ungleichbehandlung sei das Problem. Selbstverständlich kann sprachliche Gleichbehandlung die reale Gleichbehandlung der Geschlechter nicht ersetzen. Das behauptet auch niemand. Aber das Eine ist vom Anderen nicht so ohne weiteres zu trennen. Es ist ja nicht so, dass die Ungleichbehandlung in der Sprache nichts mit jener in der Realität zu tun hat. Sprache und Gesellschaft stehen in einem Verhältnis wechselseitiger Beeinflussung.¹ Die Realität prägt nicht nur unsere Sprache, sondern die Sprache prägt auch unsere Vorstellungen von der realen (Arbeits-)Welt, sie prägt unser Frauen- und Männerbild, und zwar nachhaltig. Sprache war und ist das Medium der Aufklärung, der Information und auch der Propaganda. Wer ständig liest, dass zwar Techniker gesucht werden, nie aber Technikerinnen, kommt notgedrungen zu dem Schluss, dass Technik nichts für Frauen sei, eine technische Ausbildung sich daher für Frauen nicht lohne. Speziell bei Berufsbezeichnungen ist es wichtig, Frauen explizit zu benennen, um klarzustellen, dass Frauen praktisch alle Berufe offen stehen. Junge Frauen entscheiden sich bekanntlich bei ihrer Berufs- oder Studienwahl noch immer überproportional für „typisch weibliche“ Ausbildungen. Zum einen, weil sie selbst gar nicht auf die Idee kommen, unkonventionelle Wege zu gehen, zum anderen, weil ihnen ArbeitgeberInnen nur selten die Chance geben, es auch zu versuchen.

Gewiss, geschlechtergerecht formulierte Stellenanzeigen allein können die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Arbeitswelt nicht beseitigen. Aber sie sind ein nicht unerheblicher Bestandteil jener Aktivitäten, die gemeinsam bewirken können, dass die Chancen zwischen Frauen und Männern gleich oder doch weniger ungleich verteilt sind.

Ungleichbehandlung ist ein komplexes Phänomen. Es hat viele Aspekte und Erscheinungsformen, reale und symbolische. Dem trägt das Gleichbehandlungsgesetz Rechnung.

¹ Vgl. Hellinger, 276.

Es untersagt alle Aspekte der Ungleichbehandlung der Geschlechter, von der Berufsberatung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen Beendigung. Die Stellenausschreibung ist in diesem Zusammenhang nur **ein** Aspekt, aber kein unwesentlicher.

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibung verzerrt die Wahrnehmung der Realität. Werden beispielsweise Frauen in Stelleninseraten nicht erwähnt, vermittelt dies die Botschaft, dass Frauen in der Arbeitswelt oder zumindest in gewissen Berufen und in bestimmten Positionen nichts zu suchen haben. Sprache hat Symbolwert. Sie transportiert Vorstellungen, diese beeinflussen unser Handeln, und unser Handeln beeinflusst die Realität.

Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen stellen klar, dass jeder Arbeitsplatz im Prinzip (von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen) sowohl für einen Mann als auch für eine Frau in Frage kommt. Sicher nicht für jede Frau, aber auch nicht für jeden Mann. Es gibt schwache Männer und es gibt starke Frauen. Nicht jede Frau ist eine begnadete Köchin oder Kinderbetreuerin und nicht jeder Mann für eine Chefposition geeignet. Um eine Arbeit gern und gut zu verrichten, kommt es sehr viel mehr auf persönliche Neigungen und Fähigkeiten an als auf das biologische Geschlecht.

Die Bedeutung des Verbots geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen besteht darin, bewusst zu machen, dass es sich um eine – keineswegs nur symbolische, sondern reale – Benachteiligung handelt, ein Geschlecht sprachlich einfach zu ignorieren.

Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen garantieren zwar noch keine diskriminierungsfreie Personalauswahl. Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen hingegen lassen auf eine diskriminierende Personalauswahl schließen.



Geschlecht und Geschlechtsrollen

Geschlecht ist nicht nur eine biologische Kategorie, sondern auch eine gesellschaftliche. Dass Mädchen und Frauen bis vor wenigen Jahrzehnten in Schule und Beruf keine Hosen tragen durften, sondern Röcke und Kleider anzuziehen hatten, hat nichts mit dem biologischen Geschlecht zu tun, sondern sehr viel mit Geschlechtsrollen. Ebenso wie das Faktum, dass Männer bis heute keine Röcke tragen können, ohne scheel angesehen zu werden.

Geschlechtsrollen weisen Frauen und Männern gleichsam ihren Platz in der Gesellschaft und ihren Status innerhalb der gesellschaftlichen Hierarchie zu. „Verweiblichung“ (Röcketragen für Männer) gilt in einer Männergesellschaft üblicherweise als Statusminderung, sieht man von einigen wenigen Ausnahmen wie den Kilts der Schotten ab. Das trifft auch auf Berufe zu. Als der ehemals reine Männerberuf Sekretär infolge der Erfindung der Schreibmaschine zu einem Frauenberuf wurde, verlor er an gesellschaftlichem Ansehen.

Geschlechtsrollen spiegeln gesellschaftliche Erwartungen, Machtverhältnisse und Arbeitsteilungen wider. Diese sind nicht „natürlich“ und daher auch nicht unabänderlich, sondern tragen zu einem wesentlichen Teil Anforderungen der Wirtschaft Rechnung.

Dass der Mann allein fürs Geldverdienen und die Frau ausschließlich für Hausarbeit und Kindererziehung zuständig ist, stellt eine extreme Form der Arbeitsteilung dar, die sich in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts durch den Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft herausgebildet hat. Infolge der Industrialisierung verließen immer mehr Männer Haus und Hof, wo bis dahin alles Lebensnotwendige gemeinsam mit Knechten, Mägden und Verwandten produziert wurde. Die Männer sorgten fortan außerhalb der Familie für den Lebensunterhalt. Die Frauen blieben, sofern sie nicht aus finanziellen Gründen erwerbstätig sein mussten, allein zurück und verloren ihre Funktion als Produzentinnen, denn alles für das Leben Notwendige wurde nach und nach industriell gefertigt. Aufgabe der Frau in der bürgerlichen Kleinfamilie der Industriegesellschaft war es, sich immer mehr um Haus und Kinder zu kümmern und ein behagliches Heim für die Familie zu schaffen. Mit der Entstehung des Allein-Verdieners und der Nur-Hausfrau begann auch die Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, zwischen öffentlicher und privater Sphäre zwischen „starkem“ und „schwachem“ Geschlecht. Da sich die Aufgaben, die Frau und Mann in der bürgerlichen Gesellschaft zu erfüllen hatten, extrem voneinander unterschieden, wurden Mädchen und Buben dementsprechend unterschiedlich auf das Leben vorbereitet. Buben lernten einen Beruf und

auch ihren „Verstand“ zu gebrauchen; ihre Risikofreude und ihr Durchsetzungsvermögen wurden gefördert. Für Mädchen hingegen galt „Herzensbildung“ als ausreichend. Neben Handarbeiten und Kochen war nur noch die Erziehung zur Bescheidenheit wichtig. Frauen und Männern wurden geradezu konträre Eigenschaften zugeordnet: Frauen galten als eher passiv, gefühlvoll, kommunikativ und rücksichtsvoll. Männer als aktiv, durchsetzungsfähig, rational, kraftvoll und zielstrebig. Derartige Verallgemeinerungen entsprachen selbstverständlich nie der Realität. Die Betonung unterschiedlicher Geschlechtsrollen hatte vielmehr den Zweck, die neue Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ideologisch abzusichern. Bis heute existieren diese Zuschreibungen als Vorurteile weiter und prägen die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit. Sie bestimmen bis zu einem gewissen Grad auch heute noch, welche Tätigkeiten als „Frauensache“ und welche als „Männersache“ gelten, wie Frauen und Männer sich zu verhalten, was sie in bestimmten Situationen zu tun oder zu lassen haben. Die Polarisierung der Geschlechtsrollen ging so weit, dass Frauen allen Ernstes die geistigen Fähigkeiten für andere als häusliche Tätigkeiten abgesprochen wurden. Bis Ende des 19. Jahrhunderts war der Zugang zur höheren und zur Hochschulbildung ausnahmslos Männern vorbehalten. Das Gleiche galt für die allermeisten Berufe. Selbst als Schneiderin oder Friseurin durften Frauen sich nicht selbständig machen. Dass die Geschlechtsrollen, in die Frauen und Männer – weitgehend unbewusst – gezwungen werden, nichts mit Biologie zu tun haben, zeigt sich auch darin, dass sie sich im Laufe der Geschichte immer wieder gewandelt haben und sich von Kultur zu Kultur unterscheiden.

Die im Zuge der Industrialisierung entstandene extreme Differenzierung der Geschlechtsrollen wirkt in abgeschwächter Form bis in die Gegenwart nach. Das zeigen nicht zuletzt geschlechtsspezifische Stelleninsetate. Dass sowohl Frauen als auch Männer von einer weniger starren Rollenverteilung profitieren würden, steht außer Frage. Sie würde ihnen neue Chancen eröffnen. Denn solange Frauen und Männer jeweils für einen anderen Teil des Lebens und für ganz andere Tätigkeiten zuständig sind, schränkt dies ihre Entwicklungsmöglichkeiten und ihre Erfahrungen ein.

Stellenausschreibungen haben in diesem Zusammenhang eine größere Bedeutung als üblicherweise angenommen wird. Jede geschlechtsspezifische Stellenausschreibung verstärkt traditionelle Rollenklischees. Geschlechtergerechte Stelleninsetate hingegen, also Stelleninsetate, die gezielt Frauen **und** Männer ansprechen, machen klar, dass prinzipiell sowohl Frauen als auch Männer für eine Stelle in Frage kommen – vorausgesetzt, sie bringen die entsprechende Eignung mit. Das eröffnet Frauen und Männern sowie Unternehmen neue Möglichkeiten und ist ein Schritt zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft.



Von Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt sind zwar nicht ausschließlich, aber zum allergrößten Teil Frauen betroffen. 95 Prozent der Fälle von Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, mit denen die Gleichbehandlungskommission bisher befasst war, betrafen eine Diskriminierung von Frauen. Das kommt nicht von ungefähr.

Die Arbeitswelt war bis zum Ende des 19. Jahrhunderts eine Männerdomäne. Frauen war der Zugang zu den meisten Berufen, jedenfalls zu den qualifizierteren, verwehrt. Der Lebensraum der Frauen beschränkte sich weitgehend auf die private Sphäre, die öffentliche war den Männern vorbehalten. Es war eine Zeit, in der die Position eines Ministerialrats, eines Schuldirektors, eines Journalisten, eines Sekretärs, eines Maurers, Tischlers und Verkäufers tatsächlich nur für Männer in Frage kam, weil Frauen von den erforderlichen Schul- und Berufsausbildungen ausgeschlossen waren. Abgesehen vom Beruf der Lehrerin hatten Frauen bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts keinen Zugang zu qualifizierten Berufen. In untergeordneten Tätigkeiten waren Frauen allerdings sehr wohl zu finden. Sie arbeiteten – sehr oft unter unmenschlichen Bedingungen – in Fabriken, in fremden Haushalten und auf Baustellen. Die ersten Bereiche außerhäuslicher Tätigkeit, in die Frauen der Mittelschicht vorgelassen wurden, waren die Sozialarbeit und die Krankenpflege. Dabei handelte es sich gleichsam um eine Ausdehnung der hausfraulichen Tätigkeiten in den außerhäuslichen Bereich. Erst nach und nach konnten sich Frauen im Laufe des 20. Jahrhunderts Zugang zu allen Ausbildungen und Berufen erkämpfen.

Frauen, als die später Dazugekommenen, hatten sich in der Arbeitswelt an die von Männern vorgegebenen Strukturen anzupassen. Sie wurden von Männern auf ihren traditionellen Platz verwiesen. Einerseits hatten sie auch in der Arbeitswelt die als weiblich geltenden Tätigkeiten zu verrichten (Kochen, Schneidern, Putzen, Kinder betreuen und Kranke pflegen), andererseits hatten sie Männern zuzuarbeiten. Das Modell der weiblichen Assistenz ist geradezu prototypisch für die Berufstätigkeit von Frauen. Es umfasst eine Vielzahl von Frauenberufen – beginnend bei der Sekretärin über die Röntgenassistentin bis zum Lehrberuf der Verwaltungsassistentin.

Das Bildungsniveau von Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten angeglichen. Der traditionelle Bildungsrückstand der Frauen gehört der Vergangenheit an. Jedenfalls in der jüngeren Generation. Der Anteil der Frauen an den MaturantInnen, Studierenden und StudienabsolventInnen liegt über 50 Prozent.

Nach wie vor aber prägen traditionelle Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im Privatleben, die Schul- und die Berufswahl, sie beeinträchtigen die Chancen von Frauen im Erwerbsleben und lassen Männern wenig Zeit für ihre Familie.

Nach wie vor werden Menschen in der Arbeitswelt nicht als Individuen mit bestimmten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften gesehen, sondern primär als Frauen und Männer.

Verkaufsberater für Einfamilienhäuser - für die Betreuung unserer Kunden - wird aufgenommen. Bautechnische Ausbildung von Vorteil. Schriftliche Bewerbung

Kleine Zeitung, Ausgabe Steiermark, 18.6.2005

Textilverkäuferin mit Berufserfahrung, Niveau und Charme für 28 Stunden (3 Tage) pro Woche ab sofort gesucht.
Unsere (Stamm)Kundinnen ab Größe 42 erwarten perfekte, individuelle Beratung und gute Tipps für vorteilhaftes Aussehen. Wir bieten gediegene Boutique-Atmosphäre mit Top-Marken und selbstständigem Arbeiten.
Bewerbung mit Foto bitte direkt im Geschäft abgeben:

Kleine Zeitung, Ausgabe Steiermark 19.11.2005

Die Tätigkeit des Verkaufens einschließlich der Beratung wird je nach Branche entweder Frauen (Bekleidung) oder Männern (Baugewerbe) zugeordnet.

Im Unterschied zum Bildungsniveau gibt es im Bereich Schul- und Berufswahl noch immer auffallende geschlechtsspezifische Unterschiede. Grund dafür ist nicht die Biologie. Frauen sind keineswegs „von Natur aus“ technisch unbegabt, genauso wenig wie Männer „von Natur aus“ für Sozialarbeit ungeeignet sind. Die traditionelle Rollenverteilung prägt jedoch – wenn auch in geringerem Maße als früher – Schul- und Berufswahl ebenso wie die Bereiche der Stellenausschreibung und der Personaleinstellung. Mädchen konzentrieren sich sehr stark auf einige wenige Schultypen, Studienrichtungen und auf Frauenberufe.

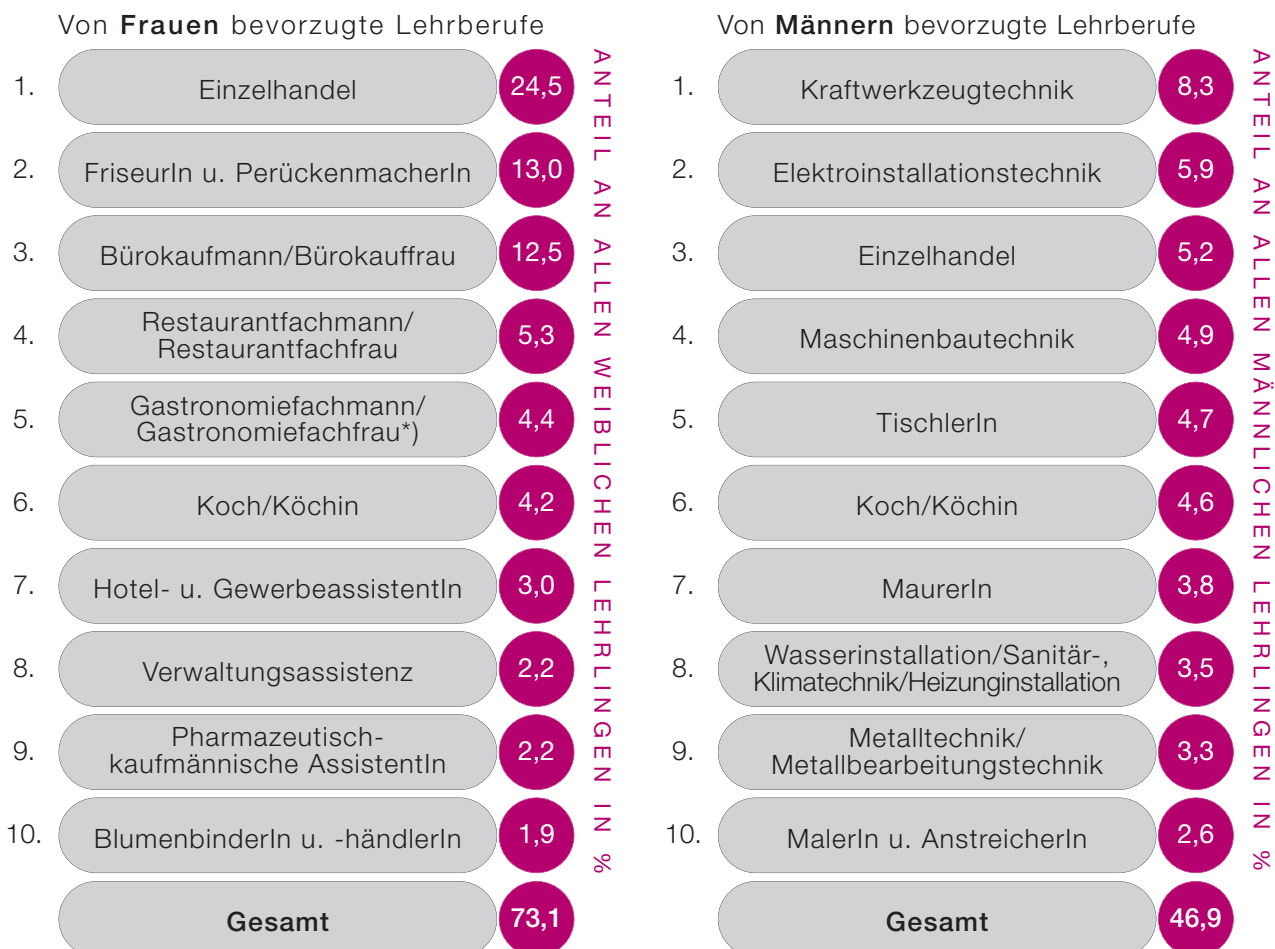
Viele Berufe mit hohem Frauenanteil aber weisen folgende Merkmale auf:

- Niedrige Einkommen
- Geringere Aufstiegschancen
- Höhere Arbeitsplatzunsicherheit

Um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abzubauen, bedarf es eines sozialen Wandels in Richtung geschlechtergerechte Gesellschaft. Dazu gehört vor allem die Förderung der unkonventionellen Berufswahl für beide(!) Geschlechter.

Rollenklischees und Ausbildung

Die zehn am häufigsten gewählten Lehrberufe nach Geschlecht im Jahr 2006



*) Beinhaltet Koch/Köchin und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau. Quelle: Lehrlingsstatistik 2006, WKO

Nur zwei Lehrberufe, nämlich: Einzelhandel und Koch bzw. Köchin, werden von beiden Geschlechtern etwa gleich häufig gewählt. Ansonsten haben Mädchen und Burschen keine Gemeinsamkeiten was die beliebtesten Lehrberufe betrifft. Die Auflistung der zehn beliebtesten Lehrberufe macht aber noch etwas deutlich: Die Konzentration auf einige wenige Berufe ist bei Mädchen viel ausgeprägter als bei jungen Männern. Während genau die Hälfte der weiblichen Lehrlinge Österreichs im Jahr 2006 in nur drei (!) Lehrberufen ausgebildet wurde (Einzelhandel, Friseurin und Bürokauffrau) konzentriert sich von den Burschen nicht einmal ein Fünftel auf die drei beliebtesten Berufe. Knapp drei Viertel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf nur zehn Lehrberufe, obwohl es weit über 200 gibt, von den Burschen hingegen nicht einmal die Hälfte (46,9%). Das bedeutet, Burschen wählen aus einem viel breiteren Spektrum an Berufen aus bzw. gibt es für sie ein vielfältigeres Angebot. Mädchen sind oder fühlen sich bei der Wahl der Lehrberufe um vieles eingengter.

SchülerInnen nach Schularten und Geschlecht, Schuljahr 2005/06*

Schulart	Gesamtzahl der SchülerInnen	FRAUENANTEIL IN %
Allgemeinbildende höhere Schulen gesamt	201.293	53,9
Berufsbildende mittlere Schulen gesamt	52.927	50,3
Gewerbliche, technische und kunstgewerbliche Schulen	17.024	19,4
Kaufmännische Schulen	12.609	57,9
Schulen für wirtschaftliche Berufe	9.490	88,2
Sozialberufliche Schulen	1.476	92,9
Land- und forstwirtschaftliche Schulen	12.328	50,8
Berufsbildende höhere Schulen gesamt	134.346	50,0
Gewerbliche, technische und kunstgewerbliche Schulen	60.040	23,7
Kaufmännische Schulen	43.777	60,9
Schulen für wirtschaftliche Berufe	27.049	91,6
Land- und forstwirtschaftliche Schulen	3.480	42,3
Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung gesamt	26.152	77,0
Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	4.054	28,7
Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	9.025	95,9
Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung	13.073	79,0

*) Ohne Schulen des Gesundheitsbereiches. Quelle: BMBWK: Statistisches Taschenbuch 2006; eigene Berechnungen

Obwohl nahezu alle Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe heute sowohl Frauen als auch Männern offenstehen, folgen Jugendliche in Österreich bei ihrer Ausbildungswahl in geradezu erschreckender Weise geschlechtsrollenspezifischen Klischees.

Während junge Frauen in den mittleren und höheren Schulen für wirtschaftliche Berufe nahezu unter sich sind, sind sie in den mittleren ebenso wie in den höheren gewerblichen und technischen Schulen eine Minderheit. Frauendomänen sind auch die Ausbildungen für KindergartenpädagogInnen und PflichtschullehrerInnen.

Ordentliche Studien* in- und ausländischer Studierender nach Gruppen von Studien und Geschlecht, Wintersemester 2005

Gruppe von Studien	Gesamtzahl der Studierenden	FRAUENANTEIL IN %
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	68.441	69,3
Ingenieurwissenschaftliche Studien	46.776	23,7
Künstlerische Studien	6.914	57,3
Lehramtsstudien	10.896	65,9
Medizinische Studien	19.943	58,0
Naturwissenschaftliche Studien	35.908	62,5
Rechtswissenschaftliche Studien	23.636	52,5
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	61.667	46,6
Theologische Studien	2.382	36,1
Veterinärmedizinische Studien	1.948	80,0
Individuelle Studien	3.067	65,9
Gesamt	281.580	53,0

*) Bei kombinationspflichtigen Studien nur Erstfach gezählt. Quelle: BMBWK: Statistisches Taschenbuch 2006; eigene Berechnungen

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich fort im universitären Bereich.

An den Universitäten dominieren Frauen in den Bereichen Veterinärmedizin, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Lehramtsstudien, in den ingenieurwissenschaftlichen Studien beträgt der Frauenanteil hingegen nicht einmal ein Viertel.

Rollenklischees und Berufswahl

Der Arbeitsmarkt ist sowohl horizontal als auch vertikal in sogenannte Frauen- und Männerdomänen geteilt. Die höchsten Frauenanteile haben – laut Arbeitskräfteerhebung 2005 von Statistik Austria – die Dienstleistungs- und Verkaufsbereufe (71%) sowie die Büroberufe (70%), auch unter den

Hilfsarbeitskräften sind Frauen in der Mehrheit (56%). In handwerklichen Berufen macht der Frauenanteil hingegen nur 7,5 Prozent aus. Eine weitere Differenzierung der Berufsgruppen zeigt, dass die höchsten Frauenanteile die Gesundheitsberufe (84%) und die nichtwissenschaftlichen Lehrkräfte (79%) verzeichnen; zu den letzteren zählen auch die KindergartenpädagogInnen – de facto nahezu ein reiner Frauenberuf. Männer hingegen dominieren – abgesehen von den handwerklichen Berufen – auch bei den Technischen Fachkräften und beim „Bedienen und Montieren von Anlagen und Maschinen“ (Männeranteil jeweils 87 Prozent) sowie unter den leitenden Verwaltungsbediensteten (73%).

Die horizontale Teilung des Arbeitsmarkts ist nahezu durchgängig mit einer vertikalen Teilung verbunden. Das heißt, auch in frauendominierten Berufen finden sich überproportional viele Männer in leitenden Positionen. So kommt es beispielsweise, dass unter den LehrerInnen Männer zwar in der Minderheit sind, unter den SchuldirektorInnen aber in der Mehrheit.

Rollenklischees und Arbeitszeit

Dass Frauen für familiäre Arbeiten zuständig sind, ist zwar nicht „natürlich“, aber weit verbreitet. Der Zeitaufwand von Frauen für Hausarbeit und Kinderbetreuung ist rund viermal so hoch wie jener der Männer. Der Anteil der Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, beträgt nur knapp drei Prozent.¹

Die deutlich höhere Belastung der Frauen mit familiären Aufgaben (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege älterer Angehöriger) hat zur Folge, dass viele Frauen keine Vollzeitbeschäftigung annehmen können, zumal die ganztägige Betreuung in Kindergärten und Schulen vor allem in den westlichen Bundesländern keineswegs eine Selbstverständlichkeit ist.

Tatsächlich stellen Frauen 70 Prozent der geringfügig Beschäftigten und 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Während von den erwerbstätigen Männern nur sechs Prozent teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten knapp 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen Teilzeit. Die Kehrseite dieser Medaille: Frauen erhalten häufig kein existenzsicherndes Einkommen und sind eher selten in Leitungspositionen zu finden. Und: Zwei Drittel der Erwerbstätigen, die Überstunden leisten, sind Männer.

Rollenklischees und beruflicher Aufstieg

Die Positionen, die Frauen in der beruflichen und betrieblichen Hierarchie einnehmen, unterscheiden sich deutlich von jenen der Männer. Die Chance, in leitende Positionen zu gelangen, ist für Frauen eher gering. Traditionell waren es Männer, die Leitungspositionen innehatten. Die Rolle der Frauen war und ist es eher, Männern zuzuarbeiten. Diese Tradition ist bis heute nicht wirklich überwunden. Durchsetzungsvermögen als

¹ Unter den BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld ist der Anteil der Männer – Stand: Jahresende 2006 – geringfügig höher (3,5%), da der Bezug von Kinderbetreuungsgeld nicht an eine unselbständige Erwerbstätigkeit gebunden ist, sondern auch Studierende, Hausfrauen/Hausmänner und selbstständig Erwerbstätige Kinderbetreuungsgeld erhalten. Elternkarenz hingegen ist eine befristete Dienstfreistellung von ArbeitnehmerInnen zum Zweck der Betreuung des eigenen Kindes.

Voraussetzung für eine Chefposition gilt noch immer eher als männliche Eigenschaft.

Frauen werden auffallend häufig unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt und stoßen beim beruflichen Aufstieg sehr schnell an Grenzen („Gläserne Decke“). In leitenden und entsprechend gut bezahlten Positionen sind Männer weit in der Überzahl:

Während 56 Prozent der männlichen Hochschulabsolventen eine hochqualifizierte oder führende berufliche Position einnehmen, trifft dies nur auf 18 Prozent der Hochschulabsolventinnen zu. Noch krasser sind die Ungleichheiten bei AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen: Nur zwei Prozent der BHS-Absolventinnen, aber 32 Prozent der BHS-Absolventen erreichen im Beruf eine hochqualifizierte oder führende Stellung.¹

Frauen gelingt nicht nur der Aufstieg in leitende Positionen viel seltener als Männern, sie sind vor allem im Bereich Facharbeit häufiger als Männer von einem beruflichen Abstieg betroffen: Von den Männern, die ursprünglich als Facharbeiter ins Berufsleben eingestiegen sind, arbeiten 13 Prozent als Hilfsarbeiter. Von den Frauen, die als Facharbeiterinnen ihre Berufslaufbahn begonnen haben, arbeitet ein doppelt so hoher Anteil (25%) als Hilfsarbeiterin oder angelernte Arbeiterin.²

Eine Erhebung der Arbeiterkammer vom Februar 2007 kommt zu dem Ergebnis, dass in den Führungsetagen der 200 größten österreichischen Kapitalgesellschaften Männer weitgehend unter sich sind. In 176 dieser 200 Unternehmen, die insgesamt 634.000 Personen beschäftigen, ist keine einzige Frau in der Geschäftsführung. Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung der Unternehmen fünf Prozent. Von den Aufsichtsratsmandaten entfallen 10,4 Prozent auf Frauen. Nur 15 der 200 untersuchten Unternehmen haben sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat zumindest eine Frau. An Ausbildungsdefiziten kann dies nicht liegen. Sowohl unter den AbsolventInnen der Rechtswissenschaft als auch bei den Wirtschaftsstudien sind Frauen in der Überzahl.

Ebenso wie die horizontale Segregation wirkt sich auch die vertikale auf die Einkommenssituation von Frauen und Männern aus.

Rollenklischees und Einkommen

Die Vorstellung, Frauen seien auf Geld nicht so sehr angewiesen, denn sie verdienen nur dazu, Männer hingegen müssen eine ganze Familie erhalten, entspricht zwar längst nicht mehr der Realität und auch nicht den Bestimmungen des Familienrechts. Tatsächlich aber haben solch überholte Vorstellungen Einfluss auf das Lohnniveau von Frauen. Studien ergeben, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bereits beim Berufseinstieg ein um rund 18 Prozent niedrigeres Einkommen erhalten als Männer. Männer erzielen in Österreich im Regelfall ein deutlich höheres

¹ Friedl/Kreimer, 285

² Friedl/Kreimer, 287f

Brutto-Jahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter in Österreich

	Einkommen in Euro	Frauen	Männer				
2005	Durchschnitt*	29.822	40.367	EINKOMMENSNACHTEIL DER FRAUEN IN %	26,1	EINKOMMENSVORTEIL DER MÄNNER IN %	35,3
	Median**	26.363	33.569		21,5		27,3
2004	Durchschnitt*	28.608	39.241		27,1		37,2
	Median**	25.480	32.572		21,8		27,8
2003	Durchschnitt*	28.140	38.700		27,3		37,5
	Median**	25.360	32.160		21,1		26,8

*) Durchschnittliches Einkommen = arithmetisches Mittel

**) Medianeinkommen = 50% beziehen ein höheres, 50% ein niedrigeres Einkommen

Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes 2002 und 2004 sowie Sonderauswertung der Statistik Austria zum Allgemeinen Einkommensbericht 2006.

Erwerbseinkommen als Frauen. Ein Vergleich der durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen im Jahr 2005 zeigt, dass Frauen um €10.545,- im Jahr weniger verdienen. Dies entspricht einem Einkommensnachteil der Frauen gegenüber den Männern von 26,1 Prozent bzw. einem Einkommensvorteil der Männer von 35,3 Prozent. Zu dieser Tabelle ist anzumerken, dass sie sich nur auf die Einkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter bezieht. Das ist eine Beschäftigungsform, die vor allem für Männer typisch ist. Von den erwerbstätigen Frauen sind jedoch nur 60 Prozent ganzjährig vollzeitbeschäftigt. Oder andersherum gesagt: Nur 34 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen sind Frauen. Das bedeutet: Die realen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind deutlich höher, weil ein hoher Prozentsatz von Frauen teilzeitbeschäftigt ist. 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen Österreichs haben ein Einkommen, von dem sie allein nicht leben könnten.

Mittlere Pensionen* der Pensionsneuzugänge 2005

Alterspensionen in Euro

Frauen	Männer
892,5	1.915,5

Pensionsversicherungsträger:
Pensionsversicherung des ASVG

*) 50% bekommen weniger/ 50% bekommen mehr als...EURO

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern verstärken sich mit dem Alter. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Höhe der Pension sind noch weit größer als die beim Erwerbseinkommen. Zurückzuführen ist dies zum einen auf das geringere Lohnniveau in traditionell weiblichen Berufen, auf die viel geringeren Aufstiegschancen von Frauen, aber auch auf die stärkere Belastung von Frauen mit familiären Aufgaben, die dazu führen, dass Frauen viel häufiger Teilzeit arbeiten und ihre Berufstätigkeit unterbrechen (müssen) und daher weniger Beitragsmonate in der Pensionsversicherung haben. 69 Prozent, also mehr als zwei Drittel der Personen, die eine Ausgleichszulage beziehen, sind Frauen – weil ihre Pension unter dem Existenzminimum liegt.



Die Verpflichtung zur geschlechtsneutralen bzw. geschlechtergerechten Stellenausschreibung lässt sich indirekt aus allen rechtlichen Normen und internationalen Erklärungen und Übereinkommen ableiten, welche die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes verbieten oder die Gleichbehandlung bzw. die Gleichstellung von Frauen und Männern verlangen.

Direkt verankert ist das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie in den entsprechenden Landesgesetzen für öffentlich Bedienstete.

UN 1948

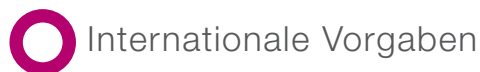
Die **Allgemeine** Erklärung der Menschenrechte untersagt in Artikel 2 Abs 1 jegliche Diskriminierung, einschließlich jene aufgrund des Geschlechts. Artikel 23 schreibt das Recht eines jeden Menschen auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit fest.

ILO 1958

Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation verpflichtet die Mitglieder, in Beschäftigung und Beruf jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft auszuschalten. Österreich ratifiziert diese Konvention im Jahr 1972 (BGBl. Nr. 355/1972).

UN 1979

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen nimmt die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) an. Artikel 4 dieser Konvention ermöglicht die befristete Bevorzugung von Frauen (positive Maßnahmen): „Vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.“



Artikel 11 der Konvention verbietet die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt.

Österreich ratifiziert die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen (CEDAW) im Jahr 1982 (BGBl. Nr. 443/1982).

EU 1953

Im Rahmen des Europarates wird die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten ausgearbeitet und 1950 in Rom unterzeichnet. 1953 tritt sie in Kraft. Sie enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in Artikel 14 verankert.

Österreich – seit 1956 Mitglied des Europarates ratifiziert die Konvention 1958 (BGBl. Nr. 210/1958) und erhebt sie 1964 in den Verfassungsrang.

EU 1976

Die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU (RL 76/207/EWG) untersagt ausdrücklich die mittelbare und die unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Ehe- und Familienstandes beim Zugang zum Beruf, bei der Aus- und Weiterbildung, bei den Arbeitsbedingungen und beim beruflichen Aufstieg. Die Richtlinie stellt auch klar, dass Sanktionen bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots in einem angemessenen Verhältnis zum Schaden stehen müssen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, aber auch des EWR, sind verpflichtet, ihre Gesetze und Verwaltungspraktiken den Richtlinien der EU anzupassen.

EU 1999

1999 tritt der Vertrag von Amsterdam in Kraft. Dieser Vertrag der Europäischen Union (EGV) ist die rechtliche Basis der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union.

Artikel 2 EGV bezeichnet die Förderung der Gleichstellung als Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft.

Artikel 3 EGV verpflichtet die Gemeinschaft, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Gemäß Artikel 13 EGV kann die Gemeinschaft geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen.

Artikel 141 Abs 4 EGV stellt klar, dass im Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern sogenannte „positive Maßnahmen“ gestattet sind: „In 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.“

EU 2002

Die neue Gleichbehandlungsrichtlinie ersetzt die Richtlinie 76/207/EWG und enthält Bestimmungen über den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie zu den Arbeitsbedingungen. Artikel 1a verlangt aktive Gleichstellungspolitik.

Die beiden neuen – 2004 in Kraft getretenen – Bundesgesetze über die Gleichbehandlung, von denen eines für die Privatwirtschaft und eines für den Bundesdienst gilt, setzen unter anderem diese EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung um.

EU 2003

Das europäische Parlament fordert, dass alle von der EU veröffentlichten Dokumente geschlechtergerecht zu formulieren sind.

A 1867, 1920 und 1998

Das Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger vom 21.12.1867, das Teil der österreichischen Bundesverfassung ist, verankert in Artikel 2 die Gleichheit aller Staatsbürger [sic!] vor dem Gesetz. Artikel 3 hält fest, dass alle öffentlichen Ämter für alle Staatsbürger gleich zugänglich sind. Artikel 18 besagt, dass jedermann [sic!] frei ist, seinen Beruf zu wählen und sich dafür auszubilden (RGBl. Nr. 142/1867 idgF). Das österreichische Bundesverfassungsgesetz (B-VG) enthält seit dem Inkrafttreten im Jahr 1920 das ausdrückliche Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Gleichheitsgrundsatz). Seit 1998 enthält es in Artikel 7 Abs 2 auch das ausdrückliche Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Artikel 7 Abs 3 ermöglicht die Verwendung geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnungen:

„Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.“ (BGBl. I Nr. 68/1998)



Rechtliche Situation
in Österreich

A 1979

1979 tritt in Österreich das erste Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts“ (BGBl. Nr.108/1979). Sein Geltungsbereich ist die Privatwirtschaft. In den Folgejahren wird das Gleichbehandlungsgebot auf alle Aspekte des Arbeitslebens ausgedehnt und der Titel geändert in „Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben“. 1985 wird das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in das Gesetz aufgenommen.

Ab 1990 enthält das Gleichbehandlungsgesetz einen Passus, der besagt, dass bei personenbezogenen Bezeichnungen die männliche Form für beide Geschlechter gilt: „Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.“ (§ 1 Abs 4 GIBG). Die gewählte Sprachform bleibt für weitere 14 Jahre die männliche. Bis zur Einfügung dieser „Generalklausel“ im Jahr 1990 aber ist der sprachliche Ausschluss der Frauen offenbar derart selbstverständlich gewesen, dass keinem Legisten auch nur in den Sinn gekommen ist, zumindest darauf hinzuweisen, dass Frauen „mitgemeint“ sind.

A 1993

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993) tritt in Kraft. Es regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst und enthält auch das Gebot, Frauen im Bundesdienst gezielt zu fördern. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist das erste österreichische Gesetz, das Frauen und Männer sprachlich gleich behandelt. Im Zuge einer Novellierung wurde dem Gesetz 1999 ein Passus eingefügt, dass die Ausschreibung von Planstellen und Funktionen geschlechtergerecht erfolgen muss. Konkret: Die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben sind so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Ab 1994 entstehen nach und nach auch auf Landesebene gesetzliche Regelungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Inzwischen gibt es in allen Bundesländern Landesgleichbehandlungsgesetze bzw. Antidiskriminierungsgesetze (Vorarlberg) und Gemeindegleichbehandlungsgesetze (Oberösterreich und Tirol), die für Landesbedienstete und/oder Bedienstete von Gemeinden und Gemeindeverbände gelten.

In einem Ministerratsvortrag beschließt die Bundesregierung, dass dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts besonderes Augenmerk zu schenken ist. Für den Fall der Nichtbeachtung dieser Anordnung sind keine Sanktionen vorgesehen.

A 2004

Mit 1. Juli 2004 treten in Österreich zwei neue Gleichbehandlungsgesetze in Kraft, die an die Stelle der bisherigen treten:

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (BGBl. I Nr. 66/2004), zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (BGBl. I Nr. 65/2004), zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008.

Beide Gesetze sind in Anpassung an entsprechende Richtlinien der EU inhaltlich erweitert worden. Eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft zur Umsetzung der vom Rat der EG erlassenen Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG) trat im August 2008 in Kraft.

Das Gleichbehandlungsgebot umfasst nun

- sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.
- sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung und Güter sowie Dienstleistungen).

Entsprechend adaptiert wurden in der Folge auch die gesetzlichen Gleichbehandlungsregelungen auf Landes- und Gemeindeebene.

Die vorliegende Broschüre bezieht sich ausschließlich auf das für die Privatwirtschaft geltende Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) und beschäftigt sich mit einem ganz speziellen Aspekt der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, nämlich mit dem der geschlechtsneutralen bzw. geschlechtergerechten Stellenausschreibung.



Das gesetzliche Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Ein Blick zurück

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung war nicht von Anfang an Bestandteil des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Aufgenommen ins Gesetz wurde dieses Gebot im Jahr 1985 im Zuge der ersten Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 2 BGBl. Nr. 290/1985). Sanktionen für den Fall der Nicht-Beachtung dieses Gebots waren zu diesem Zeitpunkt keine vorgesehen.

1990 kam es im Zuge einer neuerlichen Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 410/1990) zu einer Ausweitung des Gleichbehandlungsgebots auf alle Aspekte des Arbeitslebens, darunter auch auf die in engem Zusammenhang mit der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung stehende Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs 1 Z 1 GIBG). Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurde zum § 2c GIBG. Die Einführung von Strafbestimmungen ebenso wie die Festlegung von Schadenersatzansprüchen scheiterten zu diesem Zeitpunkt am Widerstand der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen.

Erst eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1992 (BGBl. Nr. 833/1992) ermöglichte schließlich, eine Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu ahnden und Schadenersatz geltend zu machen. Während sich das Gebot, Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben, sowohl an ArbeitgeberInnen als auch an ArbeitsvermittlerInnen richtet, waren Sanktionsmöglichkeiten vorerst nur für ArbeitsvermittlerInnen (z.B. Unternehmensberatungen) und für die Arbeitsmarktverwaltung (jetzt: Arbeitsmarktservice), nicht aber für ArbeitgeberInnen vorgesehen.

Erst das neue Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2004 sieht im Falle einer Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auch für ArbeitgeberInnen Strafen vor.

Geltender Gesetzestext

Am 1. Juli 2004 trat in Österreich ein neues Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Kraft, das „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung“ – GIBG und das „Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft“ – GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr. 66/2004).

In der geltenden Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes ist das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in § 9 des Gesetzes enthalten. Dieser lautet:

„Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 9. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

Das Gesetz stellt klar, was unter geschlechtsneutral zu verstehen ist: Kein Arbeitsplatz darf – sei es betriebsintern oder öffentlich – nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden. Mit anderen Worten: Die Formulierungen haben sowohl Frauen als auch Männer anzusprechen. Geschlechtsspezifische Inserate, also Inserate, die nur Frauen oder nur Männer ansprechen, verletzen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen sind laut Gesetz nur zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. Unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ist das Geschlecht allerdings nur für eine verschwindende Anzahl von Berufen. Dies ist beispielsweise bei Modells der Fall, bei Sängern/Sängerinnen, Schauspielern/Schauspielerinnen, Sozialarbeiterinnen eines Frauenhauses oder Sozialarbeitern einer Männerberatungsstelle. Keinesfalls zulässig ist es, beispielsweise wegen des Fehlens getrennter Toiletten nur männliche Mitarbeiter zu suchen. Ebenso wäre es eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, aus Gründen der Sicherheit (etwa für den Schalterdienst in Banken) nur Männer aufzunehmen. In einer Zeit, da Frauen ganz selbstverständlich als Polizistinnen arbeiten, also in einem Beruf mit erhöhtem Sicherheitsrisiko, ist das Argument der Sicherheit für die Ausgrenzung von Frauen nicht stichhaltig. Die Vorstellung von der angeborenen Wehrhaftigkeit der Männer und dem Schutzbedürfnis der Frauen entspricht nicht der Realität, sondern traditionellen Rollenklischees. Im Übrigen haben ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten und aufgrund von Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen für die Sicherheit der Beschäftigten – unabhängig von deren Geschlechtszugehörigkeit – zu sorgen.

Ausnahmeregelung

Neu ist: ArbeitgeberInnen, die gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verstoßen, sind nicht länger von einer Bestrafung ausgenommen. Anders als die privaten ArbeitsvermittlerInnen werden ArbeitgeberInnen beim ersten Verstoß allerdings nur verwarnet und erst bei weiteren Verstößen mit einer Geldstrafe belegt.

Strafbestimmungen

Anweisung zur Diskriminierung: Nach dem neuen Gleichbehandlungsgesetz ist auch die Anweisung zur Diskriminierung verboten. Das bedeutet, ein Unternehmen, das beispielsweise eine Personalvermittlungsfirma beauftragt, ausschließlich Männer für bestimmte Positionen auszusuchen, kann ebenso bestraft werden wie die Personalvermittlungsfirma, die dieser Anweisung folgt.

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen zur Anzeige bringen können

- die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- die Regionalanwältinnen
- jede Stellenwerberin und jeder Stellenwerber

Zuständig für die Entgegennahme einer Anzeige ist die Bezirksverwaltungsbehörde (= Bezirkshauptmannschaft oder Magistratisches Bezirksamt).

Im Falle eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sieht das Gleichbehandlungsgesetz folgende Sanktionen vor:

„Strafbestimmungen

§ 10.

- (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.
- (2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.
- (3) In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verletzung des § 9 sind die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder die Regionalanwältin Partei. Der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der Regionalanwältin steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.



Gezielte Gleichstellung

Das neue Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft zielt ausdrücklich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab (§ 2 GIBG). Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es entsprechender Aktivitäten. Denn Gleichstellung stellt sich nicht von allein ein.

Dem trägt auch das Gleichbehandlungsgesetz Rechnung. Im Abschnitt „Positive Maßnahmen“ (§ 8 GIBG) hält es ausdrücklich fest, dass Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung bestehender Ungleichheiten das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzen, auch wenn sie den Anschein von Ungleichbehandlung erwecken (z.B. vorübergehende Bevorzugung gleich qualifizierter Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind). Für besondere Aufwendungen im Interesse der Gleichstellung können ArbeitgeberInnen vom Bund Förderungen erhalten.

„Positive Maßnahmen

§ 8. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehreren Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.“

Eine positive Maßnahme in diesem Sinn wären beispielsweise innerbetriebliche Schulungen, die Frauen ermutigen, sich um Leitungspositionen zu bewerben.

Ein andere Möglichkeit, in Sachen Gleichstellung aktiv zu werden, wäre es beispielsweise, in einem Stelleninserat ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung von Frauen in einem männerdominierten Arbeitsbereich besonders erwünscht ist.

Ein solcher Hinweis verletzt nicht das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Das Gleiche gilt umgekehrt beispielsweise für die Ausschreibung einer Stelle im Sozialbereich. Auch hier würde der Zusatz „Bewerbungen von Männern besonders erwünscht“ nicht als Benachteiligung von Frauen gelten.



Sprache und Sprachgebrauch

„Frau Y ist unser zweitbesten Fahrlehrer“
Möglich ist dies, weil im Deutschen dem Maskulinum eine „generische“ (das ist eine neutralisierende, verallgemeinernde) Funktion zugeschrieben wird.

Die **realen** Machtungleichheiten zwischen Frauen und Männern finden sich in der Sprache wieder. Wer nur von Mitarbeitern, Kollegen und Abteilungsleitern spricht, vermittelt die Botschaft „Frauen sind nicht der Rede wert“, was zählt, sind nur die Männer. Sich lediglich der männlichen Sprachform zu bedienen, wenn es in der Realität um beide Geschlechter geht, ist Ausdruck der Missachtung von Frauen und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In Zusammenhang mit Stellenausschreibungen wird sie dank des Gleichbehandlungsgesetzes auch geahndet.

Die deutsche Sprache (und nicht nur die deutsche) ist traditionell männerzentriert. Der Mann steht im Mittelpunkt der Gesellschaft, er gilt als das Maß aller Dinge. Auch der sprachlichen. Im Deutschen ist es grammatisch korrekt, mit dem Maskulinum, also der männlichen Sprachform, Bezug zu nehmen

- auf Personen männlichen Geschlechts (Herr X ist unser bester Fahrlehrer)
- auf Personen weiblichen Geschlechts (Frau Y ist unser zweitbesten Fahrlehrer)
- auf Personengruppen, die aus Frauen und Männern bestehen (unser Team umfasst die besten Fahrlehrer)

So wie in vielen anderen Lebensbereichen wurden und werden Frauen auch in der Sprache unterdrückt und ausgegrenzt, abgewertet und auf eine bestimmte Rolle fixiert. Eine Sprache, die männerzentriert ist, ist zugleich sexistisch. Sie diskriminiert Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts. Dafür ein Bewusstsein geschaffen zu haben, ist das Verdienst der autonomen Frauenbewegung, die auch die sprachliche Diskriminierung von Frauen in den 1970er Jahren zum Thema machte.

Sprachliche Gleichbehandlung ist keine Nebensächlichkeits, kein Zeichen übertriebener Korrektheit, sondern die einzige Möglichkeit, Frauen ebenso sichtbar zu machen wie Männer und gleichzeitig Missverständnisse zu vermeiden. Sprachliche Gleichbehandlung bedeutet, überall, wo es um Frauen und Männer geht, dies auch zu sagen, also von Frauen und Männern zu reden und zu schreiben, konkret: die männliche und die weibliche Sprachform zu verwenden bzw. sprachlich klarzustellen, dass beide Geschlechter gemeint sind (Arbeiter und Arbeiterinnen; Arbeiter/innen oder ArbeiterInnen).

Sich einfach des generischen Maskulinums zu bedienen, also die grammatisch maskuline Form für weibliche und männliche Personen zu verwenden, ist zwar noch immer üblich, aber in zweifacher Hinsicht problematisch und überdies irreführend.

Zum einen bleibt bei der ausschließlichen Verwendung der männlicher Sprachform offen, ob tatsächlich beide Geschlechter gemeint sind oder aber nur Männer, was ja auch der Fall sein könnte. Zum anderen fragt sich, ob und warum in der Sprache weiterhin das Maskulinum als Norm anzusehen ist und das Femininum dem Maskulinum untergeordnet wird, obwohl in der Verfassung der Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter verankert ist.

Das Wort „Ärzte“ ist

- einerseits die Bezeichnung für männliche Ärzte (im Unterschied zu den Ärztinnen)
- andererseits Oberbegriff (generisches Maskulinum) für Ärzte und Ärztinnen.

Anstatt geschlechtergerecht zu formulieren, versuchen sich verantwortliche Stellen seit Ende der achtziger Jahre leider auch bei offiziellen Publikationen (z.B. Gesetzen und Statistiken) mit einem lapidaren Satz aus der Affäre zu ziehen. Diese „Generalklausel“ lautet: „Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.“ Die gewählte Form aber ist, weil es immer schon so war, weiterhin die männliche. Die Texte sind so abgefasst, als würde die Welt nur aus Männern bestehen. Aus diesem Grund ist im österreichischen Eherecht beispielsweise immer nur von „Ehegatten“ die Rede, von dem einen und dem anderen „Ehegatten“, was fälschlicherweise den Eindruck erweckt, als sei in Österreich die Homosexuellen-Ehe längst gang und gäbe.

Die Tendenz, Frauen sprachlich unsichtbar zu machen, sie auszugrenzen, nimmt oft geradezu absurde Formen an. Mitunter finden selbst dann ausschließlich männliche Sprachformen Verwendung, wenn es sich in der Realität ausschließlich um Frauen handelt. Beispielsweise wenn von den Patienten eines Frauenarztes oder einer Frauenärztin die Rede ist oder von Arbeitnehmern, die sich in Mutterschutz befinden.

Sprachlichen Formulierungen kommt eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Sprache trägt aufgrund ihres Symbolcharakters beispielsweise bei zu dem Bild, das wir uns von Frauen und Männern machen. Die Wahl von Sprachformen beeinflusst erwiesenermaßen unser Denken und damit auch unser Weltbild. Wird beispielsweise nach den Namen von Sportlern, Politikern, Sängern etc. gefragt, so werden fast automatisch Namen von Männern genannt. Erst wenn ausdrücklich nach Sportlern und Sportlerinnen gefragt wird, kommen auch Frauennamen zur Sprache.

Die stärkste gedankliche Einbeziehung von Frauen erfolgt übrigens bei der Verwendung des Binnen-I (z.B. SportlerInnen), die allerdings nur in schriftlicher Form möglich ist.¹ Wissenschaftliche Studien inklusive einschlägiger Tests belegen eindeutig, dass die Verwendung des generischen Maskulinums Frauen benachteiligt, da sie die Tendenz verstärkt, das

Wie missverständlich diese Doppeldeutigkeit ist, zeigt sich an dem Satz: Einige Politiker meinen, Ärzte verdienen zu viel. Wer verdient nun angeblich zu viel? Die männlichen Ärzte? Oder auch die Ärztinnen? (Obwohl das Einkommen der Ärztinnen um einiges geringer ist als jenes der männlichen Ärzte.) Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig präzise Formulierungen sind.

¹ Vgl. Gabriel/Mellenberger sowie Stahlberg/Sczesny, 138

Ein Beispiel:

In der österreichischen Gesundheitsstatistik für das Jahr 2005, herausgegeben von Statistik Austria im Jahr 2006, findet sich beispielsweise auf Seite 421 eine Statistik „Ärzte in Krankenanstalten“. Die Ärzte sind differenziert nach Qualifikationen (Ärzte für Allgemeinmedizin, Fachärzte, Ärzte in Ausbildung) und aufgeschlüsselt nach Bundesländern. Dass sich unter diesen Ärzten auch Frauen verbergen, ist nur dem 419 Seiten davor abgedruckten Stehsatz „Personenbezogene Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter“ zu entnehmen. Wie viele Ärztinnen es unter all den Ärzten in Österreichs Krankenanstalten gibt, ist aus der Publikation nicht zu erfahren.

Vorhandensein von Frauen in gemischtgeschlechtlichen Gruppen zu ignorieren¹, was nicht zuletzt auch den Informationswert von Publikationen schmälert.

Die deutsche Sprache ermöglicht für die Bezeichnung von Personen und Personengruppen so gut wie immer zumeist eine männliche und eine weibliche Form (z.B. Elektriker – Elektrikerin). Die weibliche Form eines personenbezogenen Hauptwortes wird meist durch die Anfügung des Suffixes -in gebildet, also von der männlichen Form abgeleitet. Eine weitere Möglichkeit, weibliche oder männliche Formen von Berufsbezeichnungen zu bilden, sind Lexeme, das sind Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung (Kaufmann, Putzfrau). Bei diesen wären Ableitungen aus der weiblichen Form sprachlich möglich, setzen sich erfahrungsgemäß aber nicht durch, sondern werden offenbar von Männern eher als Zumutung empfunden, was Aufschluss über die tatsächlich existierende Geschlechterhierarchie gibt. Das Pendant zur „Krankenschwester“ ist de facto nicht der Krankenbruder, sondern der Krankenpfleger. Das Pendant zur Putzfrau ist nicht der Putzmann, sondern die Reinigungskraft. Und zum Kindermädchen/zur Kinderfrau heißt das männliche Gegenstück Kinderbetreuer. Während sich wohl jeder Mann, der in einem Hotel für die Reinigung zuständig ist, dagegen verwahren würde, als Stubenbub bezeichnet zu werden, wird die Bezeichnung „Stubenmädchen“ und „Kindermädchen“ erwachsenen Frauen immer noch zugemutet.

Die Privilegierung der männlichen Sprachform ist Ausdruck der Machtunterschiede zwischen den Geschlechtern. Sie spiegelt die traditionelle Vormachtstellung der Männer wider ebenso wie das Faktum, dass die weibliche Existenz – ähnlich der weiblichen Sprachform – Jahrhunderte hindurch von einem Mann (Vater oder Ehemann) abgeleitet war. In einer Männergesellschaft gilt der Mann als Norm, die Frau als Abweichung von der Norm. Die Sprache einer Gesellschaft, in der Männer das Sagen haben, ist eine Männersprache, ein ständiger Propagandafeldzug für Männer.

Die Bevorzugung der männlichen Sprachform macht sichtbar, dass Frauen jahrhundertlang Menschen zweiter Klasse waren, keine politischen Rechte hatten, ja nicht einmal Vormund ihrer eigenen Kinder sein durften. Diese gesellschaftlichen Strukturen der Vergangenheit prägen bis heute unsere Sprache.

Solange Frauen kein Wahlrecht hatten und beispielsweise auch keine Chance, Rechtswissenschaft zu studieren, war es in gewisser Weise legitim, nur von Wählern, von Politikern und von Rechtsanwälten zu reden. Inzwischen haben Frauen jedoch gleiche Rechte und Zugang zu allen Ausbildungen und Berufen. Der traditionelle Sprachgebrauch, demzufolge die männliche Form die allgemeingültige ist, wurde zu einer Farce und gilt zu Recht als diskriminierend.

Seit sich in der Position des „Obmanns“ immer mehr Frauen finden, wird diese Bezeichnung denn auch als unpassend empfunden. An die Stelle des Obmanns ist die oder der

Vorsitzende getreten. Obwohl: Vereinzelt findet sich auch die Bezeichnung „Obmännin“. Offenbar ein Versuch, die Männergesellschaft sprachlich am Leben zu erhalten.

Wie sehr die Vorherrschaft des Männlichen in der Sprache auch Frauen geprägt hat, zeigt sich beispielsweise daran, dass sich manche Ärztinnen selbst als „Kinderarzt“ oder als „Frauenarzt“ bezeichnen. Allerdings immer weniger. Während in der Vergangenheit männliche Berufsbezeichnungen in der Realität die Norm waren, setzten sich – wenn auch anfänglich gegen enormen Widerstand – in den letzten 25 Jahren nach und nach weibliche Berufsbezeichnungen für Frauen durch, zumal sich in der Realität zunehmend Frauen in hochrangigen Positionen finden (Ministerin, Nationalratspräsidentin, Rektorin, Präsidentin des Obersten Gerichtshofs).

Sprache ist nichts Statisches, nichts Unveränderliches. Sie unterliegt einem ständigen Wandel – durch die Aufnahme neuer Wörter, durch Veränderungen in den Bereichen Rechtschreibung und Grammatik. Und durch unser aller Sprachgebrauch. Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter signalisiert, dass die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft wichtig ist.

Grundsätze

Geschlechtergerecht zu formulieren, ist für viele ungewohnt, aber es lässt sich lernen.

Zumal eine ganze Reihe einschlägiger Richtlinien und Anleitungen existiert.

Die wichtigsten Grundsätze der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter sind:

- **Vermeidung des generischen Maskulinums**, also der Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für beide Geschlechter (der Antragsteller, die Kollegen)
- **Sprachliche Sichtbarmachung des Geschlechts**. Überall, wo Frauen beteiligt sind, soll dies auch in der Sprache Ausdruck finden (z.B. auch durch sprachliche Neubildungen wie Torfrau, Bürokauffrau)
- **Sprachliche Symmetrie**. Wenn auf beide Geschlechter Bezug genommen wird, sind Frauen und Männer auch gleich zu behandeln. Beispielsweise erweckt die Einklammerung der weiblichen Endung – Schüler(in) – den Eindruck, die weibliche Form sei zweitrangig. Vorzuziehen ist: Schüler und Schülerin oder: Schüler/in
- **Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe** (Person, Lehrkraft) oder geschlechtsneutraler Pluralbildungen (Studierende, Bedienstete)

Anleitungen zum geschlechtergerechten Formulieren

Die Sichtbarmachung von Frauen hat grundsätzlich Vorrang gegenüber der Neutralisierung des Geschlechts.

Leitfäden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Internet:

- Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen. Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hg. von der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
- Unter www.frauen.bka.gv.at (> Themen > Gleichbehandlung > Sprachliche Gleichbehandlung) finden Sie Links zu folgenden Leitfäden (pdf-Dokumente):
 - Leitlinien für eine geschlechtergerechte Sprache des Landes Oberösterreich
 - Vorschläge zum geschlechtergerechten Formulieren des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt
 - Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung des Ministeriums für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein
 - Leitfaden der Schweizer Bundeskanzlei zur sprachlichen Gleichbehandlung im Deutschen
 - Geschlechtergerechtes Formulieren (BMUKK, ehemals BMBWK)
 - Leitfaden für nicht diskriminierenden Sprachgebrauch des Bundesministeriums für Wirtschaft.
- „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele“ nennt sich ein der deutschen Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik erstellte Informationsschrift (= BBB-Merkblatt 19 des Bundesverwaltungsamtes). www.bund.de (Verwaltungssprache)

Empfehlungen der Duden-Redaktion

Die feministische Sprachkritik der letzten Jahrzehnte ebenso wie die offizielle Gleichstellungspolitik hat – jedenfalls ansatzweise – den Sprachgebrauch verändert. Das wiederum hat – erstmals 1997 – auch Niederschlag gefunden im Duden, der Instanz für die normativen Regeln der deutschen Hoch- oder Standardsprache. Auch in der aktuellen 2005 erschienenen zwölfbändigen Ausgabe des Duden finden sich kritische Anmerkungen zur Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für beide Geschlechter¹ sowie ein eigener Abschnitt „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache“², der über Möglichkeiten und Probleme geschlechtergerechten Formulierens informiert und auch Wertungen vornimmt. Für die Nennung beider Geschlechter gibt es laut Duden die Möglichkeit, die Paarform (Splitting) oder eine neutrale Ersatzform zu verwenden.³

1 Duden – Die Grammatik (Bd 4), 156

2 Duden – Richtiges und gutes Deutsch (Bd 9), 392ff

3 Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Duden

– Richtiges und gutes Deutsch, 393 ff und Hellinger, 280 und 289.

Vollständige Paarform:

Bei der vollständigen Paarform handelt es sich um eine Doppelnennung der femininen und der maskulinen Bezeichnung (Kolleginnen und Kollegen; Bewerberinnen und Bewerber). Sie stellt am ehesten gedanklich eine Geschlechtersymmetrie her. Da vollständige Paarformen viel Platz erfordern, werden sie aus sprachökonomischen Gründen in der geschriebenen Sprache oft verkürzt:

Verkürzte Paarformen:

Schrägstrich:

Mittels Schrägstrich werden gleichberechtigte Bezeichnungen getrennt (Arzt/Ärztin, Schüler/innen oder ein/e Student/in). Bei der Verwendung von Schrägstrichen ist darauf zu achten, dass diese die Lesbarkeit nicht beeinträchtigen und die Teilung grammatisch korrekt ist. Das heißt: Die Tilgung des Schrägstrichs bzw. der Endung in oder innen muss ein komplettes Wort ergeben. Beispielsweise: Lehrer/innen. Nicht korrekt hingegen ist die Formulierung „die Schulärzt/innen“, da es das Wort Schulärzt nicht gibt.) Abzuraten ist laut Duden von der Verwendung zweier Schrägstriche (Kolleg/inn/en) in einem Wort.

Binnen-I:

Die Schreibung mit dem großen I im Wortinneren (KollegInnen, MitarbeiterInnen) wird häufig verwendet, entspricht (vorläufig?) jedoch nicht den geltenden Regeln der Rechtschreibung und ist in einzelnen Institutionen ausdrücklich verboten, wird aber von manchen Buchverlagen durchaus akzeptiert. Allerdings ist es möglich, dass die Duden-Redaktion ihre ablehnende Haltung gegenüber dem Binnen-I in absehbarer Zeit ändert, da die Verwendung von Großbuchstaben innerhalb eines Wortes inzwischen sehr beliebt ist und weit über das große I hinausgeht (z.B. VORTEILScard, BahnCard).¹ Untersuchungen zufolge führt die Verwendung des Binnen-I aufgrund der formalen Nähe zur weiblichen Sprachform unter Umständen nicht zu einer symmetrischen Geschlechterverteilung, sondern eher zu einer gedanklichen Privilegierung von Frauen.²

Verkürzte Paarformen in der Einzahl:

Geschlechtergerechte Formulierungen im Singular sind schwierig, da bei den weiblichen und männlichen Formen Artikel, Eigenschaftswörter und Fürwörter nicht übereinstimmen. Beispiel: Jede Mitarbeiterin, die zu spät kommt, muss ihre Verspätung entschuldigen. Jeder Mitarbeiter, der zu spät kommt, muss seine Verspätung entschuldigen. In solchen Fällen würden Verkürzungen mit Schrägstrich zu stilistisch nicht vertretbaren Ergebnissen führen. Es ist daher immer zu prüfen, ob ein Ausweichen auf die Mehrzahl möglich ist: Alle Mitarbeiter/innen, die zu spät kommen, müssen ihre Verspätung entschuldigen.

1 Kunkel-Razum, 315

2 Stahlberg/Sczesny, 138. Eine solch sprachliche Bevorzugung von Frauen wäre im Sinne einer positiven Maßnahme politisch korrekt.

Gelegentlich wird an Komposita (= zusammengesetzte Hauptwörter) Anstoß genommen, deren Bestimmungswort aus einem generischen Maskulinum besteht (z.B. Arztbesuch, Studentenvertreter, Bürgerinitiative). Laut Duden gibt es dafür keine geschlechtergerechte Patentlösung. Ob sich Wortbildungen wie Bürger/innen/initiative¹ durchsetzen, bleibt laut Duden abzuwarten. Als gelungene Lösung bezeichnet der Duden Redepult (statt Rednerpult) oder Studierendenvertreter/in.

Ersatzformen: Neutralisierung des Geschlechts

Zur Illustration Beispiele aus zwei Inseraten:

„Was Sie mitbringen sollten:

- ausgeprägtes Interesse an Automobilen
- Spaß und Interesse am Umgang mit Kunden
- Kommunikationsstärke - Lernbegeisterung
- Teamfähigkeit“

„Sie haben Freude am Kontakt mit Menschen?
Sie interessieren sich für Bankprodukte?
Senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen
an ...“

Quelle: Kleine Zeitung 20.01.2007

Die direkte Anrede setzt sich bei Tätigkeitsbeschreibungen in Stelleninseraten zunehmend durch, denn sie ist eine auch sprachlich unkomplizierte Form der Kontaktaufnahme.

Neutrale Bezeichnungen bzw. Formulierungen nehmen Bezug auf beide Geschlechter, meiden jedoch jegliche geschlechtsspezifische Formulierung. Sie reduzieren zwar die sprachliche Überwertigkeit des Männlichen, führen allerdings gedanklich zu keiner symmetrischen Geschlechterverteilung, da sie – abhängig vom Zusammenhang, in dem Sie stehen (Fachkräfte im Bereich Elektrotechnik oder Fachkräfte im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen) – eher mit Männern oder eher mit Frauen in Verbindung gebracht werden. Neutrale Formulierungen entsprechen jedoch dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Laut Duden gibt es für die Neutralisierung des Geschlechts keine eindeutigen Regeln, die Verwendung solcher Ersatzformen ist abhängig vom jeweiligen Zusammenhang und von der Kreativität der Formulierenden.

Beispiele für neutrale Ersatzformen:

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen:

Person, Mitglied, Lehrkraft

Geschlechtsneutrale Pluralbildungen:

Studierende, Lernende, Lehrende, Bedienstete, Beschäftigte

Nichtpersönliche Funktions- und Amtsbezeichnungen:

Leitung statt Leiterin oder Leiter; die Interessenvertretung

Bildung von Relativsätzen:

Personen, die einen Antrag stellen, statt Antragsteller und Antragstellerinnen

Direkte Anrede:

Sie sollten ... statt Der Antragsteller sollte ...

Bei der Beschreibung von Anforderungsprofilen in Stelleninseraten stellt die direkte Anrede („Sie verstehen sich darauf ...“) sicher, dass sich beide Geschlechter angesprochen fühlen.

¹ Als sprachliche Protestaktion ist die Verwendung von Komposita wie Arbeitnehmer/innen/schutz oder Arbeitnehmer/innen/vertretung durchaus sinnvoll. Es handelt sich um einen gezielten Hinweis, dass nicht nur die Interessen von Männer zu vertreten und nicht nur Männer zu schützen sind

Auf Ersuchen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen erstellte im Jahr 2000 die damalige Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission, die Juristin Petra Smutny, ein Gutachten zum gesetzlichen Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.¹ Dieses Gutachten bildet bis heute die Basis für die Bewertung von Stellenausschreibungen. Zwar bezieht es sich auf das „alte“ Gleichbehandlungsgesetz, das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung hat sich jedoch nicht geändert. Die ursprüngliche Fassung ist ident mit der in der geltenden Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. § 9 GIBG idgF ex § 2c GIBG).

Die Erstellung des Gutachtens verfolgte den Zweck, anhand konkreter Beispiele aus der Praxis der Stellenausschreibung klarzustellen,

- inwiefern sprachliche „Ausweichmanöver“ gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verstoßen
- was im Interesse der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Textierung und Gestaltung von Stellenangeboten zu beachten ist.

Aktuelle Grundlage für die Erstellung des Gutachtens war die in den Monaten November und Dezember 1999 von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführte Überprüfung von Stellenausschreibungen in österreichischen Zeitungen.

Der Begriff Ausschreibung ist in Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz sehr weit gefasst. Die Bekanntgabe, dass ein Arbeitsplatz neu zu besetzen ist, kann in unterschiedlichen Formen erfolgen, sowohl schriftlich (in Printmedien, betriebsinternen Rundschreiben, im Internet, über Fax, Mail oder Anschlag am Schwarzen Brett) als auch mündlich, beispielsweise im Rundfunk oder persönlich. Entscheidend ist lediglich, dass mehrere Personen von dem Stellenangebot Kenntnis erlangen können.

Für öffentliche Ausschreibungen ebenso wie für innerbetriebliche gilt:

- Sprachlich muss klar und unmissverständlich erkennbar sein, dass sich ein Stelleninserat an Frauen **und** an Männer richtet. Diese Forderung bezieht sich nicht nur auf die Überschrift, sondern auf den gesamten Inseratentext. Das ist am ehesten zu erreichen durch die explizite Erwähnung der für Frauen **und** der für Männer geltenden Berufsbezeichnungen. Mehrere gesetzeskonforme Möglichkeiten stehen dabei zur Wahl (Managerin – Manager, Direktor/in, Bürokaufmann – Bürokauffrau, BuchhalterIn)
- Gesetzeskonform sind auch neutrale oder geschlechtsindifferente Berufsbezeichnungen (Assistenz der Geschäftsführung, Leitung der Marketingabteilung, Lehrkraft). Sie geben keinen

Geschlechtergerechte Stelleninserate: Gutachten der Gleichbehandlungskommission

Zum Begriff Ausschreibung

Allgemeine Richtlinien

¹ Das komplette Gutachten wurde in der Wiener Zeitung vom 23. Mai 2000 veröffentlicht und ist auch nachzulesen in der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft herausgegebenen Publikation „Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Verfahren, Entscheidungen, Gutachten“, Wien 1997 ff.

36 Dieses Inserat richtet sich klar und unmissverständlich an Frauen und Männer:

Wir unterstützen unsere großen internationalen Kunden mit Online Software und einem Customer Care Center bei Verkaufs-, Versand- und Kundenbetreuungsprozessen. Unser erfolgreiches Team erweitern wir um folgende Positionen:

Vertriebsmitarbeiter/in

mit Verkaufserfahrung im Handel und/oder IT

Softwareentwickler/in

mit Erfahrung in Java, EJB, SQL und Oracle

Customer Care Center Teamleiter/in

mit Erfahrung in Mitarbeiterführung und Kundenbetreuung

Customer Care Center Agents (m/w)

mit Sprachk. in Fr, It, Esp, Fin, Gr, Por, Pol, Swe oder Nor

Quelle: Kleine Zeitung 19.11.2005

Verdeckt geschlechtsspezifische Ausschreibungen:

Verstöße gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

Hinweis auf eine Geschlechtszugehörigkeit, verwirklichen aber das Ziel, Frauen wie Männer anzusprechen, nicht in gleichem Maße wie die ausdrückliche Erwähnung weiblicher und männlicher Bezeichnungen.

- Unzulässig sind Stellenausschreibungen, die Anforderungen enthalten, die nichts mit der beruflichen Qualifikation zu tun haben (harmonisches Familienleben, adrettes Äußeres).

- Bei Vorliegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots für Frauen sollte das Inserat zusätzlich zur männlichen Berufsbezeichnung den Hinweis „gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen“ enthalten.

- Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nicht dadurch saniert, dass sich trotz männerspezifischer Formulierungen auch Frauen bewerben.

- Bezugnahme auf Ehe- und Familienstand: Stellenausschreibungen mit Anforderungen, die nicht berufliche Qualifikationen betreffen, sondern auf das Privatleben Bezug nehmen („Familienplanung abgeschlossen“ oder „verheiratet“) stellen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dar.

- Bezugnahme auf Präsenz- oder Zivildienst: Die Anforderung „Voraussetzung: Absolvierter Präsenzdienst“ in einem Stelleninserat schränkt den Kreis der Bewerbungen in unzulässiger Weise auf das männliche Geschlecht ein und verstößt damit gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Gesetzeskonform hingegen ist die Formulierung „Bewerbungen von Männern nur nach abgeschlossenem Präsenzdienst“.

- Klar geschlechtsspezifisch männlich oder weiblich formulierte Stellenangebote (Gesucht: Verkäuferin, Redakteur, männlicher Schalterbeamter) Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission liegt auch ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung vor, wenn eine Leitungsfunktion (z.B. Referatsleiter) betriebsintern männerspezifisch ausgeschrieben wird. Der Hinweis auf eine nicht geschlechtergerecht formulierte Dienstordnung kann nicht als Rechtfertigung für eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung dienen.

- Neutral formulierte Überschrift (Headline) und geschlechtsspezifischer Text

Beispiel:

Fachkraft gesucht!

Unser neuer Mitarbeiter hat ...

- Verwendung eines weiblichen oder männlichen Rollenklischees in der Überschrift in Verbindung mit einem eindeutig geschlechtsspezifischen Zusatztext.

Beispiel:

Gesucht: Adrette Putzmaus, die auch Kaffee kochen kann

- Fremdsprachige Berufsbezeichnungen ohne Klarstellung, dass Frauen und Männer angesprochen sind:
Fremdsprachige Berufsbezeichnungen, für die es im Deutschen keine entsprechende weibliche Form gibt (z.B. Pâtissier, Discjockey, Senior Trader) bedürfen der Klarstellung, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden, etwa durch die Beifügung: m/w¹.

- Fremdsprachige Inserate, aus denen nicht hervorgeht, dass sich sowohl Frauen als auch Männer bewerben können.
Eine Ausschreibung, die zur Gänze in einer Fremdsprache verfasst ist (z.B. im EU-Bereich), bedarf des ausdrücklichen Hinweises, dass sie sich an Frauen und Männer richtet.

- Unklare Begriffsbildungen: Die Bildung neuer Begriffe wie „Verkäuferpersönlichkeit (statt Verkaufspersönlichkeit) ist ebenso problematisch wie die Formulierung „Verkaufsprofi“ (Profi ist die Abkürzung von professional – Fachmann, also geschlechtsspezifisch)

In folgenden Fällen wird dem Gleichbehandlungsgesetz nicht ausreichend entsprochen:

Grenzfälle

- Widersprüchliche Botschaften

Eine bestimmte grafische Gestaltung bzw. der Verweis „Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an interessierte Damen und Herren“ macht eine ansonst geschlechtsspezifische Stellenausschreibung nicht zu einer geschlechtergerechten.

- Sprachlich inkorrekte Formulierungen

Wir suchen eine/n Diplomingenieur.

Wir suchen eine/n Einkäufer/Kalkulant

Einer Stellenbezeichnung mit männlicher Endung einen Artikel mit weiblicher und männlicher Endung voranzustellen, soll lediglich den Anschein einer geschlechtsneutralen Ausschreibung erwecken. Das Gleiche gilt umgekehrt für eine/n Sekretärin.

- Geschlechtsspezifische Überschrift/Berufsbezeichnung und neutraler Text

Eine solche Kombination erweckt den Eindruck, dass nur Interesse an der Bewerbung von Männern besteht.

Beispiel:

Gesucht: Projektleiter

Sie (m/w) verfügen über ...

3B Ausnahmen: Das Geschlecht als „unverzichtbare Voraussetzung“

Bei Vorliegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob dieses Verbot – gemessen an der ausübenden Tätigkeit – als sachliche Rechtfertigung für eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung herangezogen werden kann.

Ausnahmen vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind nur zulässig, wenn „ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit“ ist. Aus diesem Grund dürfen Stellenausschreibungen auch keine Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen (Bezugnahme auf Wehrdienst oder Bezugnahme auf typisch weibliche oder männliche Rollenklischees wie Aussehen, Körperkraft).

Als unverzichtbar ist das Geschlecht nur dann anzusehen, wenn die Tätigkeit vom anderen Geschlecht praktisch oder rechtlich nicht ausgeübt werden kann.

Ausnahmen vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

- Tätigkeiten, deren authentische Ausübung ein bestimmtes Geschlecht erfordern, sind beispielsweise Mannequins und Models oder TänzerInnen, SängerInnen und SchauspielerInnen, die eine weibliche oder männliche Rolle übernehmen sollen
- Psychologische und psychotherapeutische Dienstleistungen, beispielsweise in Beratungseinrichtungen für Vergewaltigungsoffer oder bei Berücksichtigung der persönlichen Intimsphäre und Integrität von Personen (z.B. im Falle von Sicherheitskontrollen)
- Arbeit mit weiblichen oder männlichen Strafgefangenen

Keinesfalls können Rechtsvorschriften aus dem Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes (z.B. Mutterschutzvorschriften) generell als Argument herangezogen werden, um ein bestimmtes Geschlecht bei einer Stellenausschreibung auszuschließen. Auch ist es nicht statthaft, Frauen von körperlich belastender Arbeit grundsätzlich fernzuhalten ohne Rücksicht auf ihre individuelle physische Konstitution.

In Hinblick auf die Zielsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern im Arbeitsleben entgegenzutreten, kann ein bestimmtes Geschlecht nicht deshalb als unverzichtbare Voraussetzung für die Bewältigung von Tätigkeiten bezeichnet werden, weil diese bisher fast ausschließlich von Angehörigen dieses Geschlechts ausgeübt wurden und dies daher als „normal“ angesehen und von Kunden und Kundinnen auch erwartet wird. Ebenso wenig kann ein Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung angesehen werden aufgrund von Umsatzerwägungen (z.B. Autoverkäufer), Vorurteilen (z.B. Fahrlehrer) oder bestimmter betrieblicher Personalstrukturen.



1993 überprüfte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, wie die Bezeichnung damals lautete, erstmals systematisch Stellenanzeigen auf ihre Geschlechtsneutralität, und zwar die Stellenanzeigen in den vierzehn größten österreichischen Tageszeitungen. Im Zentrum der Analyse standen Inserate, die von privaten Arbeitsvermittlungen und von der Arbeitsmarktverwaltung geschaltet wurden, da zu diesem Zeitpunkt nur diese im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zur Rechenschaft gezogen werden konnten, nicht aber ArbeitgeberInnen. Von den Inseraten der ArbeitgeberInnen waren nur 30 Prozent gesetzeskonform, 37 Prozent wandten sich nur an Männer, 30 Prozent nur an Frauen. Von den Inseraten der Arbeitsmarktverwaltung entsprachen die allermeisten, nämlich mehr als 96 Prozent, den gesetzlichen Vorgaben. Von den Stellenanzeigen privater ArbeitsvermittlerInnen waren hingegen rund ein Viertel gesetzwidrig formuliert (und wurden zur Anzeige gebracht). 78 Prozent der geschlechtsspezifisch formulierten Inserate privater Arbeitsvermittlungen richteten sich an Männer. Männer erhielten nicht nur viel mehr Angebote, sondern auch bedeutend lukrativere. Und es kam auch niemand auf die Idee, von einem Mann zusätzlich zu den beruflichen Qualifikationen beispielsweise ein „nettes“ oder „hübsches Äußeres“ zu verlangen. Ein Umstand, der bei Inseraten, die sich ausschließlich an Frauen richteten, 1993 noch gang und gäbe war. Weitere Überprüfungen von Stelleninseraten wurden in den Jahren 1994 und 1999 durchgeführt.

Vorgeschichte

Im Jahr 2005 führte die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Gender-GAW) österreichweit wieder ein Projekt zum Thema „Stelleninserate“ durch. Ziel des Projektes war es, den Anteil geschlechtergerecht formulierter und damit gesetzeskonformer Stelleninserate zu erhöhen.

Projektbeschreibung

Wesentliche Motive für die Durchführung des Projektes

- Die Ausweitung der Strafbestimmungen bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes auf ArbeitgeberInnen (§ 10 GIBG)
- Die Tatsache, dass seit der letzten österreichweiten Analyse von Stelleninseraten bereits sechs Jahre vergangen waren
- Das Wissen, dass geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauenberufe und in Männerberufe verstärken
- Regional gewonnene Erfahrungen, dass gezielte Informationen den Anteil geschlechtergerechter Stellenausschreibungen erhöhen

Das Projekt umfasste folgende Aktivitäten:

- Die statistische Erhebung und Analyse der Stellenausschreibungen in ausgewählten Tageszeitungen
- Laufende gezielte Information jener ArbeitgeberInnen und privaten Arbeitsvermittlungen¹, die das gesetzliche Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen

Projektablauf

Auswahl der Zeitungen

Für jedes Bundesland wurde jene regionale Tageszeitung ausgewählt, die insgesamt die meisten Stelleninserate enthält. Der Standard als überregionale Zeitung wurde Wien als Bundesland zugeordnet.

Erfasste und analysierte Tageszeitungen

Bundesland	Tageszeitung	(Regional-)Büros der Gender-GAW
Wien	Der Standard (STAN)	GAW Wien (Zentrale)
Niederösterreich	Niederösterr. Nachrichten, Ausgabe St. Pölten	
Burgenland	Burgenl. Volkszeitung, Ausgabe Eisenstadt (BVZ)	
Salzburg	Salzburger Nachrichten (SZ)	GAW für Tirol, Vorarlberg und Salzburg
Tirol	Tiroler Tageszeitung (TT)	
Vorarlberg	Vorarlberger Nachrichten (VN)	
Steiermark	Kleine Zeitung, Ausgabe Steiermark (KLZSt)	RAW Steiermark
Kärnten	Kleine Zeitung, Ausgabe Kärnten (KLZK)	RAW Kärnten
Oberösterreich	Oberösterreichische Nachrichten (OÖN)	RAW Oberösterreich

Erfassung und Analyse der Stellenausschreibungen

Erfasst und analysiert wurden Stelleninserate, die während der Monate März bis Juni 2005 (Phase 1) und Oktober bis Dezember 2005 (Phase 2) erschienen. Von jeder der ausgewählten Tageszeitungen wurde pro Woche eine Ausgabe analysiert, und zwar jene, die die meisten Stellenanzeigen enthält (zumeist die Wochenendausgabe).

Die Erfassung und Auswertung der Stelleninserate erfolgte in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien (GAW) und in den jeweiligen Regionalanwaltschaften (RAW). Auch an der Information der Unternehmen (und später der Redaktionen) waren alle Organisationseinheiten der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beteiligt.

¹ ArbeitgeberInnen und private Arbeitsvermittlungen werden im Folgenden unter dem Begriff „Unternehmen“ zusammengefasst.



Auswertungskriterien

Die erfassten Stellenanzeigen wurden in der ersten Projektphase (Frühjahr 2005) fünf Kategorien zugeordnet:

- **tgg:** tendenziell geschlechtergerecht

Diese Kategorie umfasst sowohl hundertprozentig geschlechtergerechte Stellenausschreibungen (durchgängige Verwendung von Paar- bzw. Splittingformen, Binnen-I) als auch versteckt diskriminierende Stellenanzeigen (teilweise geschlechtsspezifisch, Zusatz m/w)

- **n:** neutral

Die Stellenanzeigen weisen neutrale Berufsbezeichnungen auf (Reinigungskraft, dynamische Leute, Küchenhilfe), beschreiben die Anforderungen der ausgeschriebenen Position und/oder verwenden die Anrede „Sie“ oder die neutrale Formulierung „Bewerbungen an...“

- **m:** männlich

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen, die sich nur an Männer richten, mit männlicher Berufsbezeichnung oder fremdsprachigen Begriffen ohne Hinweis darauf, dass an Bewerbungen von Männern und Frauen Interesse besteht (Chef de Rang, Manager, Tischler)

- **w:** weiblich

Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen, die sich nur an Frauen richten, mit weiblichen Berufsbezeichnungen (Stubenmädchen, Kellnerin, Gouvernante)

- **ISG:** Im Sinne des (Gleichbehandlungs-)Gesetzes

Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „Im Sinne des GIBG wenden wir uns an Damen und Herren“ oder „Wir wenden uns an Damen und Herren“ verbunden mit einer geschlechtsspezifischen Überschrift/Berufsbezeichnung.

Disposition / Kundenberatung

Baumaschinen-Vermietung / Raum Graz

Als führendes und wachsendes Dienstleistungsunternehmen im Bereich Baumaschinenvermietung ist unser Auftraggeber österreichweit tätig. Das junge Team im Raum Graz braucht Verstärkung.

In Ihrer Aufgabe im Innendienst vermieten und disponieren Sie nach entsprechender Einschulung die Baumaschinen und übernehmen die umfassende Auftragsbearbeitung vom Angebot bis zur Fakturierung. Darüber hinaus werden Sie im telefonischen Kundenkontakt beratend tätig sein. Als einsatzfreudige und initiative Persönlichkeit bringen Sie ein grundlegendes technisches Verständnis mit wie auch eine offene und kundenorientierte Einstellung für den aktiven Kontakt mit den Kunden. Gewohnt selbstständig zu arbeiten, schätzen Sie genauso die Teamarbeit.

Herausfordernde Aufgaben und attraktive Rahmenbedingungen erwarten Sie. Gerne erwarten wir Ihre vollständigen schriftlichen Unterlagen unter Angabe eventueller Sperrvermerke. Bereits in der ersten Vorauswahlphase wird unser Auftraggeber einbezogen. (Kenn-Nr. 8343)

Kleine Zeitung 12.3.2005

Diese Stellenanzeige ist der Kategorie neutral zuzuzählen. Die Überschrift enthält eine neutrale Beschreibung der Tätigkeiten. Der Fließtext spricht BewerberInnen direkt an („Sie vermieten und disponieren...“) und enthält keinerlei geschlechtsspezifische Formulierungen.

sucht für kommende Wintersaison **Koch oder Köchin** mit abgeschlossener Lehre, **Zimmermädchen** und **Küchenhilfe** zu besten Bedingungen. Be-

Kleine Zeitung, 26.11.2005

Dieses Inserat enthält drei Stellenausschreibungen. Eine ist 100%-geschlechtergerecht formuliert (Koch oder Köchin), eine geschlechtsspezifisch weiblich (Zimmermädchen) und eine neutral (Küchenhilfe).

Wir sind im Anlagenbau weltweit sehr erfolgreich tätig und erweitern unsere Entwicklungsabteilung. Zur Unterstützung unseres jungen, ambitionierten Teams suchen wir eine/n

Chemotechniker/in

Sie arbeiten gerne im Bereich Forschung und Entwicklung? Es reizt Sie, selbstständig Versuche im hausinternen Technikum zu betreuen? Sie zeichnen sich durch gute Englischkenntnisse aus, die Ihnen helfen, auf unsere weltweiten Anfragen zu reagieren? Wenn Sie unsere Entwicklungsabteilung auch in der Verwaltung des Wissensmanagements und der internen Organisation unterstützen können, dann haben wir genau das Richtige für Sie!

Gestalten Sie die Geschicke unseres innovativen Unternehmens durch Ihre kreative Mitarbeit und überzeugen Sie uns durch Ihre Bewerbung (mit Foto), dass Sie die/der Richtige für unser erfolgreiches, dynamisches Team sind.

Diese Anzeige richtet sich gleichermaßen an Damen und Herren jeden Alters. Ihre ausführliche schriftliche Bewerbung richten Sie bitte an:

Kleine Zeitung, 5.11.2005

Stellenanzeigen wie diese, die durchgängig geschlechtergerecht formuliert sind und überdies ausdrücklich Frauen und Männer zur Bewerbung einladen, sind in der Privatwirtschaft eher selten, aber vorbildlich.

Hilfsarbeiter (m/w) mit Führerschein B gesucht. Firma

Kleine Zeitung, 18.6.2005

Reinigungsfrau (m/w) in Teilzeit. Hotel Restaurant

Kleine Zeitung, 1.10.2005

Diese Inserate sind der Kategorie „m/w“ zuzuzählen, die Berufsbezeichnung ist jedoch geschlechtsspezifisch.

Da sich im Zuge der Auswertung zeigte, dass die Kategorie „tendenziell geschlechtergerecht“ (tgg) versteckte Diskriminierungen enthielt, wurde sie in der zweiten Phase des Projektes (September bis Dezember 2005) in vier weitere Kategorien aufgeteilt:

- **100%gg:** 100 % geschlechtergerecht

Diese Stellenanzeigen sind vollkommen gesetzeskonform.

- **twm:** teilweise männlich

Beispielsweise: Geschlechtergerechte Berufsbezeichnung plus Hinweis auf abgeleisteten Präsenzdienst

- **tww:** teilweise weiblich

Beispielsweise: Geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung (Zahnärztliche AssistentIn) plus Spezifizierung mit weiblicher Endung (Bewerberinnen wenden sich an ...)

- **m/w:** männlich/weiblich

Geschlechtsspezifische Berufsbezeichnung kombiniert mit dem symbolischen Hinweis, dass sich das Inserat an beide Geschlechter wendet. Beispielsweise: Schlosser m/w oder Reinigungsfrau m/w.

Zur Verstärkung unseres Teams in **Kapfenberg** suchen wir eine/n -

Verkaufsleiter/in für schweißtechnische Erzeugnisse für Österreich

Unser Angebot:

- Umsatz- und Ergebnisverantwortung für unsere am Markt sehr gut eingeführten Produkte
- Direktbetreuung der Key-Accounts
- Steuerung des Außendienstes (5 Mitarbeiter)
- Optimierung der Verkaufsadministration in Zusammenarbeit mit dem Innendienst (5 Mitarbeiter)

Ihr Profil:

- Mindestens 3 Jahre Tätigkeit als Verkaufsleiter
- Extrovertierte Persönlichkeit mit guter Kontaktfähigkeit
- Erfahrung mit (EDV-) Programmen zur Effizienzsteigerung der Außendienstmitarbeiter
- Gute Kenntnisse in SAP-SD und MS-Office (inklusive Powerpoint)
- Englischkenntnisse von Vorteil

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen

Kleine Zeitung, 26.11.2005

Positiv an diesem Inserat ist die geschlechtergerechte Formulierung in der Überschrift. Der Fließtext enthält jedoch die maskuline Bezeichnung Verkaufsleiter. Aus diesem Grund wurde das Inserat der Kategorie „teilweise männlich“ zugeordnet.

Informationskampagne

Parallel zur Überprüfung der Stelleninserate in Zeitungen führte die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Informationskampagne durch. Sie schrieb Briefe an Arbeitsvermittlungen und ArbeitgeberInnen, die Stelleninserate nicht gesetzeskonform formuliert hatten, machte sie darauf aufmerksam, dass eine Gesetzesverletzung vorliegt, von einer Anzeige jedoch vorerst Abstand genommen wird. Sie informierte die Unternehmen über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen einschließlich der vorgesehenen Sanktionen. Überdies erklärte die Gleichbehandlungsanwaltschaft anhand von Beispielen, welche Möglichkeiten es gibt, offene Stellen gesetzeskonform auszuschreiben, also sowohl weibliche als auch männliche Stellensuchende anzusprechen, und bekundete ihre Bereitschaft, für weitere Auskünfte zur Verfügung zu stehen.

Zielgruppe: Unternehmen

Im August bzw. September 2005 dehnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Informationskampagne auf Zeitungsredaktionen aus. In den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Burgenland und Oberösterreich informierte sie die Redaktionen der ausgewählten Tageszeitungen und in der Steiermark alle Redaktionen von Tages- und Wochenzeitungen über die geltende Gesetzeslage zum Thema „Stellenausschreibungen“. Anlass für diese zusätzliche Aktion waren Aussagen von Unternehmen, sie hätten von den Inseratenabteilungen der Zeitungen keine Informationen bezüglich korrekter Formulierungen erhalten. Da sich die Unternehmen auch direkt in den Redaktionen der Tageszeitungen beschwert hatten, zeigten die Inseratenabteilungen zunehmend Interesse am Thema der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Zielgruppe: Redaktionen

Gesamtauswertung



Insgesamt wurden im Beobachtungszeitraum 70.694 Stellenausschreibungen analysiert. 6,6 Prozent davon waren Inserate von Arbeitsvermittlungen, 93,4 Prozent waren Inserate von ArbeitgeberInnen.

Verteilung der Stelleninserate auf fünf Kategorien

InserentInnen	Kategorien					Summe
	tgg	n	iSG	m	w	
Arbeitsvermittlung	86,6	4,9	0,3	7,5	0,7	100
ArbeitgeberInnen	60,6	13,8	0,1	17,8	7,7	100
Gesamt	62,3	13,2	0,2	17,1	7,2	100

Erhebungszeitraum: Frühjahr und Herbst 2005 (Projektphase 1 + 2)

In Hinblick auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen sind geschlechtsspezifisch männliche oder weibliche Stellenausschreibungen eindeutig gesetzeswidrig. Denn das Gesetz untersagt, einen Arbeitsplatz „nur für Männer oder nur für Frauen“ auszuschreiben (§ 9 GIBG). Demnach entsprachen etwa drei Viertel (75,7%) der 2005 analysierten Stellenausschreibungen (inklusive der neutral formulierten Inserate und jener mit dem Zusatz „im Sinne des GIBG“¹) formal annähernd dem Gleichbehandlungsgesetz. Unter Berücksichtigung der durch die vertiefende Analyse in der zweiten Projektphase (Herbst 2005) sichtbar gewordenen versteckten Diskriminierungen in der Kategorie „tendenziell geschlechtergerecht“ reduzierte sich die Quote der gesetzeskonformen Stellenausschreibungen auf knapp 60 Prozent (59, 2%). Als gesetzeskonform werden dabei 100%-geschlechtergerechte und neutrale Stellenausschreibungen bezeichnet. Inclusive der sehr seltenen Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „im Sinne des Gesetzes ...“² steigt der Prozentsatz auf 59,3 Prozent.

Verteilung der Stelleninserate auf acht Kategorien

InserentInnen	Kategorien							Summe	
	100%gg	n	iSG	twm	tww	m/w	m		w
	Anteile in %								
Arbeitsvermittlung	62,0	4,4	0,3	4,7	0,2	21,8	5,8	0,8	100
ArbeitgeberInnen	44,9	13,8	0,2	3,0	0,6	13,7	16,0	7,8	100
Gesamt	45,9	13,3	0,2	3,1	0,5	14,2	15,4	7,4	100

Erhebungszeitraum: Herbst 2005 (Projektphase 2)

Die Auswertung zeigt auch: Geschlechtsspezifisch formulierte Inserate richten sich mehr als doppelt so oft an Männer als an Frauen. Von den während des Projektes insgesamt ausgewerteten Stelleninseraten richteten sich 17 Prozent nur an Männer und sieben Prozent nur an Frauen. Nimmt man die geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen für sich, wenden sich 70 Prozent davon an Männer, die restlichen 30 Prozent an Frauen.

Innerhalb der Kategorie „tendenziell geschlechtergerecht“ hat die Unterkategorie „100% geschlechtergerecht“ den größten Anteil (71,9%), gefolgt von der Unterkategorie „m/w“ (21,9%), wobei männliche Berufsbezeichnungen mit dem Zusatz „m/w“ viel häufiger sind als weibliche.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass Frauen in ihren Möglichkeiten, Arbeit zu finden, viel eingeschränkter sind als Männer. Der deutlich höhere Anteil (tendenziell) geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen, die sich an Männer wenden, erklärt auch, warum sich in Männerberufen deutlich weniger Frauen finden als Männer in Frauenberufen.³

1 Da Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „im Sinne des GIBG ...“ nicht eindeutig geschlechtergerecht sind, wurde für sie eine eigene Kategorie geschaffen. Laut Urteil des Verfassungsgerichtshofes sind diese Stellenausschreibungen gesetzeskonform, gemäß dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission handelt es sich hingegen um versteckt diskriminierende Stellenausschreibungen.

2 Siehe vorhergehende Fußnote.

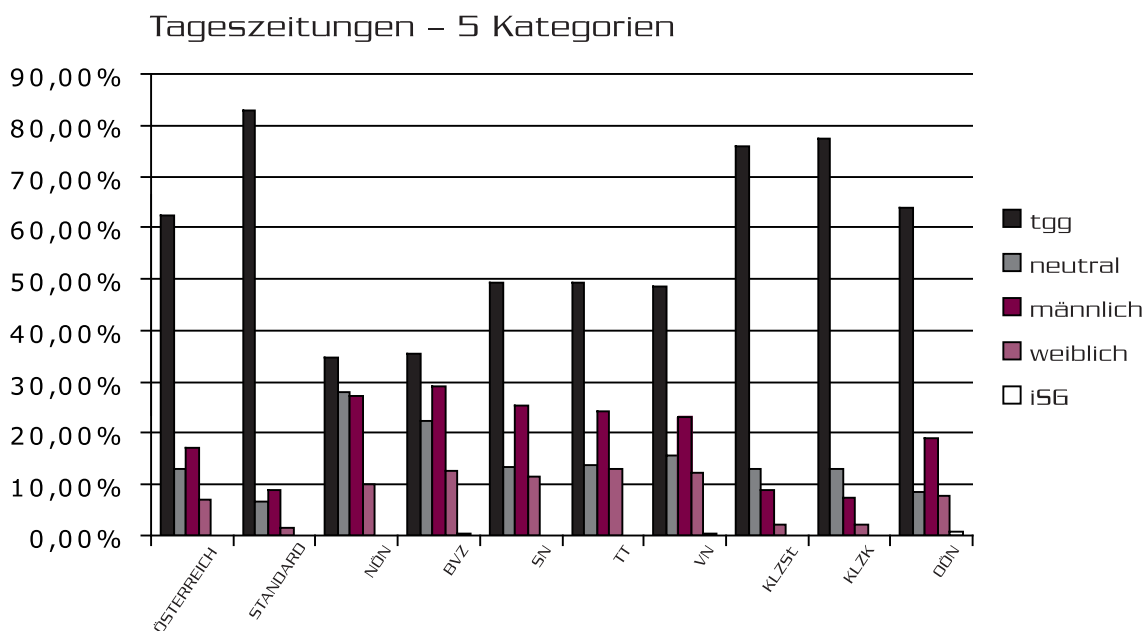
3 Friedl/Kreimer, 279.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse: Private Arbeitsvermittlungen inserieren seltener geschlechtsspezifisch als ArbeitgeberInnen, was ganz offensichtlich eine Folge ihrer höheren Professionalität in Sachen Stellenvermittlung ist. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Arbeitsvermittlungen in Vorarlberg schalten von allen Arbeitsvermittlungen den höchsten Anteil an geschlechtsspezifischen Inseraten, die sich an Männer wenden (14,1%), die Arbeitsvermittlungen in der Steiermark den geringsten (3,2%).

Bundesländervergleich

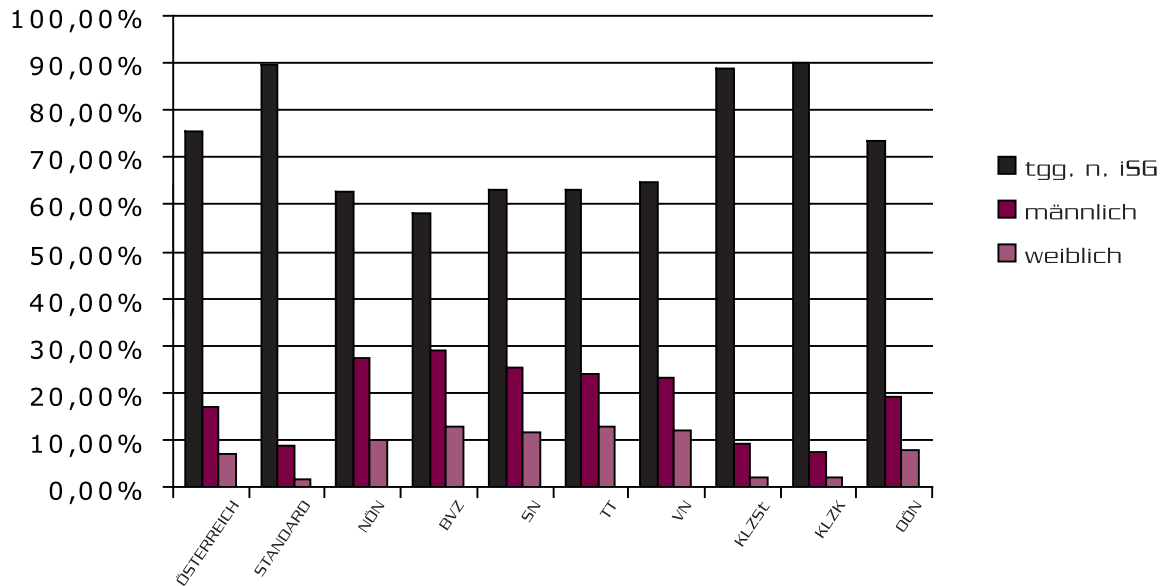
Im Vergleich der einzelnen Bundesländer bzw. Tageszeitungen weisen Der Standard (82,7%), die Kleine Zeitung/Kärnten (77,2%) und die Kleine Zeitung/Steiermark (75,8%) den höchsten Anteil an tendenziell geschlechtergerechten Stellenausschreibungen auf. Geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen sind in diesen Zeitungen vergleichsweise selten (ca. 10%).

Den geringsten Anteil an tendenziell geschlechtergerechten Stellenausschreibungen hatten die Niederösterreichischen Nachrichten (34,6%), gefolgt von der Burgenländischen Volkszeitung (35,6%). In diesen beiden Zeitungen ist der Anteil der geschlechtsspezifischen Inserate höher (NÖN: 37,5%; BVZ: 41,8%) als jener der tendenziell geschlechtergerechten.



Vergleich der Stellenausschreibungen der Bundesländer bzw. Tageszeitungen nach fünf Kategorien

Tageszeitungen – 3 Kategorien



Vergleich der Stellenausschreibungen in den Tageszeitungen nach drei Kategorien

Werden die drei Kategorien „tendenziell geschlechtergerecht“, „neutral“ und „im Sinne des Gesetzes“ zusammengefasst, so hat das beste Ergebnis die Kleine Zeitung/Kärnten (90,1%), gefolgt von Der Standard (89,6%) und von der Kleinen Zeitung/Steiermark (88,8%).

Relativ hohe Anteile an geschlechtsspezifischen Stelleninseraten haben auch die Salzburger Nachrichten und die Tiroler Tageszeitung (jeweils 37,1%), die Vorarlberger Nachrichten (35,5%) und die Oberösterreichischen Nachrichten (26,7%).

Veränderungen während des Projektes

Während des Beobachtungszeitraums erhöhte sich der Anteil der geschlechtergerechten Stellenausschreibungen insgesamt deutlich; jener der geschlechtsspezifischen verringerte sich geringfügig.

Bei den von Arbeitsvermittlungen geschalteten Inseraten gingen die geschlechtsspezifisch formulierten, die sich an Männer wandten, von 15,3 auf 0,7 Prozent zurück. Bei den Inseraten der ArbeitgeberInnen von 24,1 auf 14,2 Prozent. Der Anteil der geschlechtsspezifisch formulierten Inserate, die sich an Frauen wandten, veränderte sich hingegen nur wenig.

Ob die Zunahme der tendenziell geschlechtergerechten Stellenausschreibungen und die Abnahme der gezielt an Männer gerichteten Stelleninserate (allein) ein Erfolg der von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durchgeführten Informationskampagne ist, lässt sich nicht eindeutig sagen. Möglicherweise hatten auch saisonale Gegebenheiten im Bau- und im Baunebengewerbe einen Einfluss, da sich in den Monaten März und April, also zu Beginn des Projektes, der höchste Anteil an geschlechtsspezifisch formulierten und an Männer gerichteten Inserate in den Anzeigenteilen der einzelnen Zeitungen fand.

Vergleich der Stelleninsetrate von Projektphase 1 + Projektphase 2 nach InserentInnen und Kategorien

		Kategorien					
		tgg	n	iSG	m	w	
InserentInnen		Anteile in %					Summe
MÄRZ/APRIL 2005	Arbeitsvermittlung	78,7	5,2	0,5	15,3	0,3	100
	ArbeitgeberInnen	53,9	13,0	0,1	24,1	8,9	100
	Gesamt	55,8	12,4	0,2	23,4	8,2	100
DEZEMBER 2005	Arbeitsvermittlung	89,8	6,7	1,1	0,7	1,7	100
	ArbeitgeberInnen	64,4	13,8	0,4	14,2	7,2	100
	Gesamt	65,7	13,5	0,4	13,5	6,9	100

Veränderungen gegenüber früheren Projekten

Nach wie vor ist es für private Arbeitsvermittlungen und ArbeitgeberInnen keine Selbstverständlichkeit, das gesetzliche Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten. Der Anteil derer, die eine Stelle gesetzeskonform ausschreiben, also Frauen ebenso wie Männer ansprechen, nimmt im Laufe der Jahre jedoch zu. Das zeigen die im Abstand von einigen Jahren von der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern durchgeführten Überprüfungen von Stelleninsetraten. Der Anteil der 100%-geschlechtergerechten und neutralen Stellenausschreibungen seitens privater Arbeitsvermittlungen war von Anfang an deutlich höher als jener seitens der ArbeitgeberInnen. Er stieg von 58 Prozent im Jahr 1993 auf 66,4 Prozent im Jahr 2005.

ArbeitgeberInnen schrieben 2005 58,7 Prozent der Stellen 100%-geschlechtergerecht oder neutral aus. Damit erhöhte sich der Prozentsatz gegenüber 1993 um 28,7 Prozentpunkte.

Qualitative Analyse geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen

In der zweiten Projektphase (ab Oktober 2005) fand im Rahmen des Projektes auch eine qualitative Analyse geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen statt. Sie wurde stichprobenartig durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass die geschlechtsspezifischen Stelleninsetrate sowohl die vertikale als auch die horizontale Teilung des Arbeitsmarktes deutlich widerspiegeln und gleichzeitig perpetuieren.

Was die vertikale Teilung des Arbeitsmarktes betrifft, so ergab die Analyse der in der Kleinen Zeitung/Steiermark publizierten Stellenangebote ein eindeutiges Bild: 23 männerspezifisch ausgeschriebene Führungspositionen inklusive zwei Leitungsstellvertretungen stand eine einzige frauenspezifisch

Zielgruppe: Männer

Folgende geschlechtsspezifische Stellenausschreibung war die einzige, in der Männern etwas anderes als ein handwerklich-technischer Beruf angeboten wurde:

Mann, der gerne mit Kindern arbeitet und pädagogisches Geschick besitzt, wird von Privatkindergarten und Volksschule in Graz gesucht. 20 Stunden Angestellten-Dienstvertrag, Arbeitszeit: MO - FR 8 - 13 Uhr, Motivationsbrief und Lebenslauf bitte an:

Kleine Zeitung/Steiermark, 8.10.2005

ausgeschriebene Leitungsposition (Geschäftsführerin einer Apotheke) gegenüber.

Was die horizontale Teilung des Arbeitsmarktes anlangt, so zeigen die geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen ganz deutlich, dass die Personalsuche zu einem nicht unerheblichen Teil den traditionellen Klischeevorstellungen bezüglich Geschlechterrollen folgt. Faktum ist, dass Frauen und Männern völlig unterschiedliche Tätigkeiten angeboten werden, so als wäre eine Zusammenarbeit von Frauen und Männern unvorstellbar.

Insgesamt machen die geschlechtsspezifisch formulierten Stelleninserate, die sich an Männer wenden, 17 Prozent aller Inserate im Beobachtungszeitraum aus. Allerdings gibt es diesbezüglich enorme Unterschiede zwischen den Bundesländern bzw. Tageszeitungen. Während der Anteil dieser Inserate in der Steiermark (Kleine Zeitung) 5,9 Prozent betrug, machte er im Burgenland (Burgenländische Volkszeitung) 26,6 Prozent aus. Die qualitative Auswertung mänderspezifischer Stelleninserate wurde nur für die Steiermark (Kleine Zeitung) durchgeführt. Der Anteil geschlechtsspezifischer Inserate, die sich ausschließlich an Männer richten, liegt in der Kleinen Zeitung/Steiermark weit unter dem Durchschnitt (9%).

Ausschließlich für Männer ausgeschrieben wurden in der Kleinen Zeitung/Steiermark vor allem folgende Stellen, Berufe und Berufsfelder:

- Bauwesen (z.B. Maurer, Tischler, Zimmerer, Schlosser, Dachdecker, Bauspengler, Bautechniker, Bauhelfer, Kranwagenfahrer, HTL-Hochbauabsolvent, Holzbautechniker und generell: Facharbeiter für diesen Bereich)
- Energie- und Wasserversorgung (Elektriker, Gas-Wasser-Heizungs-Installateure)
- Handel mit und Reparatur von Kraftfahrzeugen (Kfz-Mechaniker, Autoverkäufer)
- EDV-Bereich (Programmierer, Entwickler, Telematiker, Netzwerk Engineers, Einkaufssachbearbeiter)
- Konstrukteure, Techniker, Wirtschaftsingenieure werden ebenso geschlechtsspezifisch gesucht wie Berater, Verkäufer mit technisch-handwerklichem Geschick sowie selbständige Handelsvertreter
- Gastgewerbe: Hotelmanager, Chef de Partie, Chef de Rang, Kellner mit Inkasso, (Jung-)Koch und Hausbursch
- Lkw-Lenker, Lagerarbeiter und Staplerfahrer
- Immobilientechniker, Bäcker, Pächter oder generell Mitarbeiter und Sachbearbeiter in den angeführten Tätigkeitsbereichen.

Lediglich eine der an Männer gerichteten geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen dürfte laut Gesetz zu Recht geschlechtsspezifisch ausgeschrieben worden sein. Dabei handelte es sich um eine Stelle als Fluggastkontrollor, der Perlustrierungen an Männern durchführen sollte. Im Falle des Schutzes der Intimsphäre gilt das Geschlecht als „unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit“, eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung ist daher gesetzeskonform.

Der Anteil der geschlechtsspezifisch formulierten Inserate, die sich ausschließlich an Frauen wenden, ist deutlich geringer (7%) als jener, der ausschließlich Männer anspricht. Nach Bundesländern bzw. Tageszeitungen gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Während der Anteil dieser Inserate in Wien (Der Standard) 1,2 Prozent ausmacht, beträgt er im Burgenland (Burgenländische Volkszeitung) 16,5 Prozent.

Die qualitative Auswertung frauenspezifischer Inserate erfolgte österreichweit.

Ausschließlich Frauen werden vor allem für die folgenden Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche gesucht:

- Am häufigsten sind geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen, die sich an Frauen wenden, innerhalb des Gastgewerbes (Kellnerin, Zimmermädchen). Die Bezeichnung -mädchen findet sich auch bei Stuben-, Haus- und Serviermädchen.
- Am zweithäufigsten werden Frauen für Bürotätigkeiten sowie für den Bereich Schönheitspflege gesucht (Sekretärinnen, weibliche Büroangestellte, Sekretariatsmitarbeiterin, Office Managerin und Assistentinnen, HTL-Absolventin für Büroorganisation; Friseurinnen, Kosmetikerinnen, Visagistin und Nageldesignerin).
- Zur Mitarbeit in Arztpraxen kommen anscheinend nur Frauen in Frage – als zahnärztliche Assistentin oder als Ordinationsgehilfinnen.
- Putzen ist ein weitere Tätigkeit, die offenbar eindeutig Frauen zugeordnet wird. Die Berufsbezeichnungen sind zwar vielfältig, aber immer weiblich – Putzfrau, Reinigungsfrau, Reinigungsdame, Bedienerin, Zugehfrau. Selbst der neutrale Begriff Reinigungskraft ist daher mit anderen Vorstellungen verbunden als jener der Führungskraft.
- Auch für Tätigkeiten „in und ums Haus“ scheinen ausschließlich Frauen zuständig zu sein. Gesucht wurden Haushälterinnen, Hausdamen, Hausfrauen und eine Hausbetreuerin.
- Telefonistinnen werden ebenso gezielt gesucht wie Verkäuferinnen, Schmuck-, und Modeberaterinnen, Kindermädchen und ganz allgemein Mitarbeiterinnen.
- Angeboten werden auch Nebenbeschäftigungen bzw. Zusatzverdienste für Mütter, Frauen, Rentnerinnen und Damen jeden Alters.
- Weiters werden geschlechtsspezifisch gesucht: (Nachhilfe-) Lehrerinnen und Buchhalterinnen, Schneiderin, Konditorin, Seminarbetreuerin, Diplomkrankenschwester, Floristin, Sachbearbeiterin, Befüll dame (?) und Fahrerin
- Im Unterschied zu männerspezifischen Stellenangeboten handelt es sich bei frauenspezifischen oft um eine Teilzeitbeschäftigung.
- Nur frauenspezifische Stellenangebote fordern neben beruflichen Qualifikationen von den Bewerberinnen häufig auch, dass sie freundlich, fleißig, modisch, hübsch oder attraktiv sind, dass sie Charme und Niveau haben.

Selbst wenn Frauen ausnahmsweise eine unkonventionelle Tätigkeit angeboten bekommen, ist das Angebot nicht frei von Geschlechtsrollenklichs hinsichtlich Körperkraft und zeitlicher Verfügbarkeit:

Leichte Montage- und Kommissionierarbeit (frauengerecht), 20 Std./Wo., Dauerstelle, schriftl. Bewerbung an:

Kleine Zeitung/Steiermark, 26.3. 2005

Nur bei drei der 2.299 analysierten geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen, die sich an Frauen richteten, war die gezielte Suche nach Frauen laut Gesetz vermutlich berechtigt, da das Geschlecht in diesen Fällen „unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit“ war. Dabei handelte es sich um folgende Tätigkeiten: Model, Trainerin in einer Erwachsenenbildungseinrichtung für Frauen, Interviewtätigkeit im Rahmen eines Forschungsprojektes im Bereich Frauengesundheit.

Reaktionen der Unternehmen

Von den 1.877 Unternehmen (Arbeitsvermittlungen und ArbeitgeberInnen), die nicht gesetzeskonform inseriert hatten, reagierte jedes fünfte telefonisch oder schriftlich auf die Informationsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Macht der Gewohnheit:

78 Prozent dieser Reaktionen sind als positiv zu bewerten. Die in den jeweiligen Unternehmen für die Stellenausschreibungen verantwortlichen Personen bedankten sich für die Hinweise auf das Gleichbehandlungsgesetz und entschuldigten sich für ihr Versehen. Sie hätten niemanden [sic!] diskriminieren wollen, so der Tenor, sondern aus Gewohnheit geschlechtsspezifisch ausgeschrieben, weil in dieser Branche/für diese Tätigkeit schon immer entweder Frauen oder Männer eingesetzt gewesen wären. Überdies bekundeten sie ihre Bereitschaft, in Hinkunft Stellenangebote bewusst an Frauen **und** an Männer zu richten. Es zeigte sich auch, dass der Begriff „Mitarbeiter“ sowie englische Berufsbezeichnungen (Manager) fälschlicherweise für geschlechtsneutral gehalten werden. Dies gilt auch für den Begriff „Profi“.

Ein Teil der Unternehmen war auch interessiert an zusätzlichen Informationen (z.B. geschlechtergerechte Sprache, Vorschriften über getrennte Sanitäreinrichtungen), vereinzelt organisierten Unternehmen auch betriebsinterne Informationsveranstaltungen.

22 Prozent der Reaktionen waren als negativ einzustufen. Da wurde die „Schuld“ an den geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen einer Mitarbeiterin [sic!] oder der Inseratenabteilung der jeweiligen Zeitung zugewiesen, manche Unternehmen bezeichneten das Gesetz als realitätsfern, andere sahen in der Informationskampagne eine Verschwendung von Steuergeldern. Einige wenige erklärten, unter diesen Umständen nie mehr Personal suchen und einzustellen zu wollen. Etliche dieser ArbeitgeberInnen annoncierten in der Folge allerdings gesetzeskonform.

Das Argument Körperkraft

Vor allem im Kontakt mit Unternehmen, die im weitesten Sinn der Baubranche zuzuordnen sind, aber auch mit Gastronomiebetrieben, war die für eine Tätigkeit erforderliche „Körperkraft“ immer wieder Thema der Gespräche. Zumeist wurde seitens der Unternehmen zunächst die Ansicht vertreten, dass Frauen schwere körperliche Arbeit grundsätzlich nicht zuzumuten sei. Das Gegenargument, dass für diese Tätigkeit höchstwahrscheinlich auch viele Männer nicht geeignet seien, und es daher

sinnvoller sei, nicht das Geschlecht, sondern die individuelle Eignung einer Person zu berücksichtigen, konnte die ursprüngliche Annahme der Unternehmen zumindest relativieren.

Statistisch gesehen sind Männer was Körperkraft betrifft Frauen überlegen. Dieses Faktum dient häufig dazu, Frauen generell den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten zu verweigern, die traditionell von Männern ausgeübt werden und körperliche Kraft erfordern. Tatsächlich aber gibt es sehr wohl Frauen, die über die für eine bestimmte Tätigkeit erforderliche Körperkraft verfügen, und Männer, denen diese fehlt. Dazu kommt, dass für viele Tätigkeiten, für die früher Körperkraft nötig war, aufgrund technischer Hilfsmittel diese nicht mehr erforderlich ist. Entscheidend sollte daher immer sein, ob eine Person die für eine bestimmte Tätigkeit erforderliche Eignung besitzt, unabhängig vom Geschlecht der Person. Klischeevorstellungen wie jene vom starken Mann und der schwachen Frau gehen im Arbeitsleben fast immer zu Lasten der Frauen. Sie dienen erfahrungsgemäß als Vorwand, Frauen von gut bezahlten Jobs fernzuhalten, schützen sie aber keineswegs vor tatsächlicher Schwerarbeit (z.B. als Reinigungspersonal, im Bereich Akkordarbeit oder in der Krankenpflege).

Aufgrund der Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft informierten die für die Analyse der Stelleninserate ausgewählten Tageszeitungen gegen Ende des Projektes alle Unternehmen, die ein geschlechtsspezifisches Stelleninserat in Auftrag geben wollten, über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Das bestätigten sowohl direkte als auch indirekte Kontakte mit den jeweiligen Anzeigenabteilungen. Die Oberösterreichischen Nachrichten und die Tiroler Tageszeitung weisen auch innerhalb der Zeitung ausdrücklich darauf hin.

Die Bereitschaft der Zeitungen, gleichstellungsorientiert zu handeln, scheint sich jedoch auf die Stellenausschreibungen zu beschränken. Im redaktionellen Teil der Zeitungen ist von sprachlicher Gleichbehandlung der Geschlechter keine Rede, auch nicht bei Berufsbezeichnungen und schon gar nicht im Ressort „Karriere“.

Wesentliches Ergebnis der Auswertung der Stellenanzeigen im Rahmen des Projektes der Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt: Die gesetzlichen Auflagen bezüglich geschlechtsneutraler Stellenausschreibung werden in unzureichendem Maße erfüllt, der Anteil der gesetzeskonformen Inserate erhöhte sich gegenüber dem Jahr 1993 um 28,7 Prozentpunkte. Leitungspositionen werden signifikant häufiger Männern angeboten. Geschlechterrollenklischees spielen bei der Personalsuche nach wie vor eine große Rolle.

Gleichzeitig haben sich die Stelleninserate im Laufe des Projektes in Richtung Gesetzeskonformität verändert. Der Anteil der tendenziell gesetzeskonformen Inserate stieg um etwa mehr

Reaktionen der Tageszeitungen

Resümee

als elf Prozentpunkte. Dies dürfte zwar nicht ausschließlich, aber doch zu einem Teil auf die Informationskampagne der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückzuführen sein. Diese Kampagne brachte den Unternehmen das Gleichbehandlungsgesetz und das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in Erinnerung. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass trotz Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Personalauswahl mitunter nach traditionellen geschlechtsspezifischen Vorstellungen erfolgt.

Um mittel- und längerfristig die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes zu überwinden, bedarf es mehrerer Maßnahmen.

- Vordringlich sind gezielte Informationskampagnen und Diskussionen zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“. Die Informationskampagne der Gleichbehandlungsanwaltschaft über geschlechtergerechte Stellenausschreibungen ist weiterzuführen.
- Das konsequente Einfordern geschlechtergerechter Sprache kann bewirken, dass die Beschäftigung von Frauen in vielen atypischen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen denk- und vorstellbar wird.
- Wer die eingefahrenen Bahnen der traditionell geschlechtsspezifischen Personalsuche verlassen und Personen mit entsprechender Qualifikation und Erfahrung ansprechen möchte, muss klarstellen, welche Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz zu verrichten sind. Ein Inserat „Schlosser/in gesucht“ plus Telefonnummer bietet zu wenig Information und kommt letztlich teurer als ein aussagekräftiger Inseratentext. Denn um zu klären, ob die Qualifikationen der BewerberInnen den betrieblichen Erfordernissen tatsächlich entsprechen, ist einiges an Zeit erforderlich.
- Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen sind nur ein Aspekt der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus bedarf es struktureller Maßnahmen in Form betrieblicher Gleichstellungsprogramme. Die Erfahrung zeigt, dass sich solche Programme für die Betriebe sehr wohl rechnen. Die Erstellung und Umsetzung betrieblicher Gleichstellung sollte auf Grundlage eines Gesetzes einzufordern sein und die Möglichkeit externer Kontrolle vorsehen.



Das neue Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) beschränkt sich nicht mehr auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Es fordert nun

- sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I des Gesetzes)
- als auch die Gleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt¹ (Teil II des Gesetzes)
- sowie die Gleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit und aufgrund des Geschlechts in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Teile III und IIIa des Gesetzes)

Entsprechend dem „Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung“ beinhaltet Teil II des Gesetzes das „Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung“. Konkret bedeutet dies: Stellenausschreibungen dürfen auch niemanden aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminieren (§ 23 GIBG).

Ausnahmebestimmungen sind vorgesehen: Beispielsweise gilt es nicht als Diskriminierung, wenn eine politische Partei oder eine Religionsgemeinschaft für Tätigkeiten, zu deren Ausübung die jeweilige Weltanschauung oder Religion eine gerechtfertigte Voraussetzung bildet, nur Personen dieser Weltanschauung oder Religion aufnimmt (§ 20 GIBG).

Die entsprechenden Strafbestimmungen bei Verletzung des Gebots der diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen finden sich in § 24 GIBG.

Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel.: +43-1/532 28 68, Ortstarif: 0800 206 119
Fax: +43-1/532 02 46
E-Mail: gaw2@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Nähere Auskünfte



¹ Diese Bereiche sind: Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, öffentliche Güter und Dienstleistungen.

Literaturverzeichnis

AK-Auswertung 2007: Frauen in Führungspositionen – nur jedes 20. Vorstandsmitglied ist eine Frau, Wien 2007.

Braun, Friederike/Anja Gottburgsen/Sabine Szesny/Dagmar Stahlberg: Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. Zeitschrift für germanistische Linguistik 26/1998, 265 – 283.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Statistisches Taschenbuch 2006, Wien 2007

Domsch, Michel E./Uta B. Lieberum/Roland Hünke: Chancen von Frauen im Bewerbungsprozess. Eine Analyse von 3.400 Stellenanzeigen und eine Telefonbefragung von 140 Unternehmen. I.A.P. Institut für Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Universität der Bundeswehr Hamburg 1997.

Duden – Die Grammatik. Mannheim 2005 (= Band 4 der zwölfbändigen Ausgabe)

Duden – Richtiges und gutes Deutsch. Mannheim 2005 (= Band 9 der zwölfbändigen Ausgabe)

European Parlament 1999 – 2004. Session document. Final A5-0053/2003.

Feigl, Susanne: Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Verfahren, Entscheidungen, Gutachten. Lose-Blatt-Sammlung, hg. von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, Wien 1997 ff.

Feigl, Susanne/Angelika Kartusch/Karin Lukas/Birgit Weyss: Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Hg. von der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Wien 2006.

Friedl, Birgit/Margareta Kreimer: „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die „gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen. In: Wolfgang Schulz (Hg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986 – 2004, Wiesbaden 2005, 271 – 301.

Gabriel, Ute/Franziska Mellenberger: Exchanging the Generic Masculine für Gender-Balanced Forms – The Impact of Context Valence. Swiss Journal of Psychology 63/4/2004, 273 – 278.

Hellinger, Marlis: Vorschläge zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Deutschen. In: Karin M. Eichhoff-Cyrus (Hg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim 2004, 275 – 291.

Kargl, Maria/Karin Wetschanow/Ruth Wodak: Kreatives Formulieren. Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. Wien 1997 (= Schriftenreihe der Frauenministerin Band 13)

Klein, Josef: Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-maskulinen Paarform. In: Karin M. Eichhoff-Cyrus (Hg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim 2004, 292 – 307.

Kunkel-Razum, Kathrin: Die Frauen und der Duden – der Duden und die Frauen. In: Karin M. Eichhoff-Cyrus (Hg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim 2004, 308 – 315.

Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich.
Stand Dezember 2006.

Lujansky-Lammer, Elke: Stellenausschreibungen – ein Spiegelbild der Gesellschaft. Diplomarbeit, Universität Graz 2006.

Motive der Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen. Hg. vom Wiener Frauenbüro. Wien 2003 (= Band 9 der Schriftenreihe „Frauen in Wien“)

Pusch, Luise F.: Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen, Frankfurt am Main 1999.

Smutny, Petra/Klaus Mayr (Hg.): Gleichbehandlungsgesetz samt den wichtigsten einschlägigen Rechtsquellen, Wien 2001 (= Band 174 der Reihe „Gesetze und Kommentare“).

Sporrer, Anna: Leitfaden zum Fakultativprotokoll der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau. Hg. vom Frauenbüro der Stadt Wien, Wien 2001.

Stahlberg, Dagmar/Sabine Sczesny: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3)/2001, 131 – 140.

Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten,
Wien 2002

Statistik Austria: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege.
Wien 2003

Statistik Austria. Arbeitskräfteerhebung 2005. Ergebnisse des
Mikrozensus, Wien 2006

Statistik Austria: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik.
Wien 2006

Statistik Austria: Hochschulstatistik 2005/06, Wien 2006

Statistik Austria: Statistik der Lohnsteuer 2005, Wien 2006

Wechselbaumer, Doris: Gleiche Qualifikation – unterschiedliche
Behandlung? Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdis-
kriminierung von Frauen. WISO 2/03, 26. Jahrgang, 97 – 114.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger:
www.sozvers.at

Ansprechpartnerinnen für alle Fragen
geschlechtergerechter Stellenausschreibung

**Anwältin für die Gleichbehandlung von
Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

Taubstummengasse 11
1040 Wien
Telefon: +43/1/532 02 44
bzw. aus ganz Österreich
zum Ortstarif: 0800-206119
Fax: +43/1/532 02 46
E-Mail: gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von
Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Tirol, Salzburg und Vorarlberg**

Leipziger Platz 2/IA
6020 Innsbruck
Telefon: +43/512/34 30 32
Fax: +43/512/34 30 32-10
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen
und Männern in der Arbeitswelt
Steiermark**

Europaplatz 12
8020 Graz
Telefon: +43/316/ 72 05 90
Fax: +43/316/72 05 90-4
E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von
Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Kärnten**

Kumpfgasse 25/3
9020 Klagenfurt
Telefon: +43/ 463/ 50 91 10
Fax: +43/463/50 91 10-15
E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von
Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Oberösterreich**

Mozartstraße 5/3
4020 Linz
Telefon: +43/732/ 78 38 77
Fax: +43/732/78 38 77-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

