

IGB BERICHT

IGB, Internationaler Gewerkschaftsbund
März 2009



(Un)Gleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt:

Ein Überblick über
globale Trends und
Entwicklungen

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat 304 Mitgliedsorganisationen in 153 Ländern und Hoheitsgebieten mit insgesamt 168 Millionen Mitgliedern, 40 Prozent davon Frauen.

Der IGB ist ein Dachverband nationaler Gewerkschaftsbünde, die sich wiederum aus den Gewerkschaften in den einzelnen Ländern zusammensetzen. Eine Mitgliedschaft steht allen demokratischen, unabhängigen und repräsentativen Gewerkschaftsbünden der einzelnen Länder offen.

Dem IGB geht es hauptsächlich um die Förderung und Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mittels internationaler Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften, globaler Kampagnen und Lobbyarbeit innerhalb der bedeutendsten globalen Institutionen. Zu seinen wichtigsten Aufgabenbereichen gehören Gewerkschafts- und Menschenrechte, Wirtschafts-, Gesellschafts- und betriebliche Fragen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie internationale Solidarität. Der IGB ist den Prinzipien Gewerkschaftsdemokratie und gewerkschaftliche Unabhängigkeit verpflichtet, wie in seiner Satzung verankert.

—

**(Un)Gleichheit der
Geschlechter auf
dem Arbeitsmarkt:
Ein Überblick über
globale Trends und
Entwicklungen**

(Un)Gleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt: Ein Überblick über globale Trends und Entwicklungen

Inhalt

Einführung	7
Zusammenfassung der Ergebnisse	9
Teil I: Lohn und Beschäftigung	11
Kapitel 1: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2008: WageIndicator-Ergebnisse	11
Kapitel 2: Die Auswirkungen der Rezession auf die Beschäftigung von Frauen	36
Kapitel 3: Standardisierung der Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles	44
Teil II: Wer trägt die Kosten?	47
Gewalt gegen Frauen und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft	
Empfehlungen	59
Abhang: Erläuterung der ISCED-Klassifikation von Schultypen und Schulsystemen	61
Endnoten	62

Recherchiert und verfasst wurde dieser Bericht für den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) von Incomes Data Services (IDS).

Verfasst wurde der Bericht von:

Stephen Glenn
Simone Melis
Louisa Withers

Incomes Data Services
23 College Hill
London EC4R 2RP

Telefon: 020 7429 6800
Telefax: 020 7393 8081
E-Mail: ids@incomesdata.co.uk
Internet: www.incomesdata.co.uk

Copyright © Internationaler Gewerkschaftsbund und Incomes Data Services, 2009

Einführung

Jedes Jahr wird am 8. März der Internationale Tag der Frau begangen, um die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Errungenschaften der Frau hervorzuheben. In der Tat haben die Frauen in all diesen Bereichen beträchtliche Fortschritte erzielt, seit im Jahr 1911 der erste Internationale Tag der Frau begangen wurde. Überall auf der Welt verfügen heute mehr Frauen denn je über bessere Ausbildungsmöglichkeiten, umfassendere gesetzliche Rechte und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem haben mehr Frauen denn je hohe Positionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft inne. Das bedeutet jedoch nicht, dass die wirkliche Gleichstellung der Geschlechter bereits erreicht wurde. Frauen werden in vielen Teilen der Welt nach wie vor unterdrückt und erhalten weder gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, noch verfügen sie über die gleichen Rechte. Darüber hinaus haben Frauen noch nicht in demselben Umfang wie Männer Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und Erwerbstätigkeiten. Dies wirkt sich auf ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten aus, da sich die Zahl der Frauen in hohen Positionen zwar erhöht hat, jedoch noch viel zu tun bleibt, bis wirkliche Gleichstellung herrscht.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat sich im Jahr 2008 auf die Ungleichheiten zwischen den Einkünften von Männern und Frauen konzentriert und einen Bericht über das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle veröffentlicht. In diesem Jahr geht es in dem Bericht nicht nur um Lohngleichheit, sondern auch um die Auswirkungen der derzeitigen globalen Konjunkturabschwächung auf den Lohn und die Beschäftigung von Frauen. Darüber hinaus befasst sich ein Kapitel speziell mit den Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen auf die Gesellschaft. Die unabhängige Forschungseinrichtung Incomes Data Services hat dieses Projekt für den IGB durchgeführt.

Das erste Kapitel des Berichtes betrachtet das geschlechtsspezifische Lohngefälle in 20 Ländern, basierend auf Daten der WageIndicator-Datenbank, die während des Jahres 2007 und in den ersten drei Quartalen 2008 gesammelt wurden. In diese Datenbank sind 300.000 Einzelumfragen eingeflossen, die mittels einer internetgestützten Untersuchung von den Beschäftigten selbst angegebene Informationen enthalten. Abgesehen von den Löhnen geht dieses Kapitel auch auf die Einstellung von Männern und Frauen in Bezug auf ihre Löhne und die Ausgewogenheit ihres Arbeits- und Familienlebens ein. Das nächste Kapitel betrachtet die Auswirkungen der derzeitigen Rezession auf die Löhne und die Beschäftigung von Frauen, erörtert Erkenntnisse aus früheren Wirtschaftskrisen und wie die aus der Vergangenheit "gelernten Lektionen" dazu dienen können, die aktuellen Probleme zu bewältigen. Ferner werden spezifische Merkmale der derzeitigen Konjunkturabschwächung erläutert, ebenso wie politische Initiativen zur Bekämpfung der Rezession, wobei das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter stets im Auge behalten wird. Im letzten Kapitel von Teil I dieses Berichtes wird für die internationale Harmonisierung der Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der Datensammlung, der Analyse und der Methodik plädiert. Es stützt sich auf jüngste Recherchen

in Bezug auf internationale Arbeitsstatistiken, die im Auftrag der Statistischen Abteilung der Vereinten Nationen vom britischen Statistikamt angestellt wurden.

Teil II des Berichtes analysiert die Problematik der Gewalt gegen Frauen. Erläutert werden die Schwierigkeiten bezüglich der Definition dessen, was Gewalt gegen Frauen darstellt, sowohl aus rechtlicher (Menschenrechte) als auch aus sozialer und kultureller Perspektive. Anschließend werden die Anhaltspunkte für die wirtschaftlichen Kosten der Gewalt gegen Frauen für die Gesellschaft sowie die Auswirkungen erläutert, die Gewalt gegen Frauen auf den Zugang von Frauen zu einer Erwerbstätigkeit hat. Diese Analyse basiert auf einem Literaturüberblick.

Anzumerken ist, dass zu den in diesem Bericht behandelten Themen umfangreiche Recherchen vorliegen. Der Bericht gibt lediglich einen Überblick über die wichtigsten Fakten und Zahlen und konzentriert sich auf eine begrenzte Zahl von Quellen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

● Das durchschnittliche weltweite Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen beträgt den vorliegenden Daten zufolge 22,4 Prozent, wobei der Zentralwert mit 20,4 Prozent leicht darunter liegt. Dieses Ergebnis basiert auf einer Stichprobengröße von 300.000, d.h. auf den Angaben, die einzelne Beschäftigte während des Jahres 2007 und in den ersten drei Quartalen 2008 im Rahmen einer internetgestützten Umfrage gemacht haben. Teilgenommen haben Beschäftigte aus 20 Ländern.

● In den meisten Ländern nimmt das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle mit dem Alter zu. Entgegen der allgemeinen Annahme scheint eine bessere Ausbildung darüber hinaus zu einem größeren Gefälle zu führen. Dies könnte auf Diskriminierung am Arbeitsplatz, berufliche Segregation oder darauf zurückgehen, dass prozentual mehr Frauen als Männer (häufig geringer bezahlte) Teilzeitarbeit oder Tätigkeiten verrichten, für die sie überqualifiziert sind, eventuell aufgrund der Notwendigkeit, ihre Arbeit mit Pflege- bzw. Betreuungsaufgaben in Einklang zu bringen. Eine andere Erklärung ist die generell stärkere Differenzierung der Einkommensverteilung am oberen Ende der Skala.

● Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft wirkt sich positiv auf Lohngleichheit aus. In nahezu allen Ländern ist das Gefälle zwischen den Einkünften von Männern und Frauen unter Gewerkschaftsmitgliedern geringer als unter Beschäftigten, die keiner Gewerkschaft angehören. Noch deutlicher wird dies, wenn in dem jeweiligen Betrieb für eine Gewerkschaftspräsenz gesorgt ist. Auch das Vorhandensein eines Tarifvertrages trägt in den meisten Ländern zu einem geringeren Lohngefälle bei.

● Obwohl es noch zu früh ist, um die Auswirkungen der derzeitigen Rezession auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle abzuschätzen, gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sich eine Konjunkturabschwächung negativ auf die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, vor allem in wirtschaftlich weniger entwickelten Teilen der Welt. Bei dem Versuch, diesen Trend zu erklären, müssen neben wirtschaftlichen Argumenten auch geschlechtsspezifische soziokulturelle Werte berücksichtigt werden. Bei der Bekämpfung der Rezession ist es erforderlich, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Wirtschaftskrisen deutlich hervorzuheben und geschlechtsspezifische Aspekte bei der Entwicklung politischer Initiativen generell zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird die Herausstellung der Bedeutung von Tarifverhandlungen und einer Gewerkschaftsmitgliedschaft die Position von Frauen in ihren jeweiligen Tätigkeiten und auf dem Arbeitsmarkt generell stärken.

● Um einen besseren internationalen Vergleich der Löhne und Gehälter von Frauen und Männern anstellen zu können, müssen die Konzepte und Methoden der Arbeitsstatistik harmonisiert werden. Darüber hinaus wird das neue Konzept der Arbeitsstatistik, wie von den UN vorgeschlagen, eine nützliche Ergänzung der derzeitigen Beschäftigungsstatistiken sein. Dieses neue Konzept berücksichtigt

unbezahlte Tätigkeiten wie Arbeiten im Haushalt und Betreuungsaufgaben für die Familie und ist daher besonders nützlich für die Bewertung des Beschäftigungsumfangs von Frauen und die Messung des Verhältnisses zwischen der Beschäftigung von Frauen und Haushaltsarmut.

● Gewalt gegen Frauen stellt eine Menschenrechtsverletzung dar, die sich negativ auf das körperliche und seelische Wohlergehen einer Frau auswirkt, mit direkten nachteiligen Folgen für den Zugang des Opfers zu einer Erwerbstätigkeit. Die Erforschung der Kostenwirkungen der Gewalt gegen Frauen ist kompliziert, da kein internationaler Konsens in Bezug darauf besteht, was Gewalt gegen Frauen darstellt. Die kulturellen und kontextuellen Umstände sowie die Methoden der Definition, Messung und Darstellung der Ergebnisse sind von Land zu Land unterschiedlich. Dennoch steht fest, dass die Kosten der Gewalt gegen Frauen sowohl für das Opfer als auch für die Gesellschaft insgesamt hoch sind und dass es internationaler Richtlinien und Normen bedarf, um kohärente Untersuchungen anzustellen, die international vergleichbar sind und die lokalen, nationalen und internationalen politischen Entscheidungsprozesse und Maßnahmen zur Auseinandersetzung mit diesem Problem unterstützen können.

TEIL I

Lohn und Beschäftigung

Kapitel 1: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2008: WageIndicator-Ergebnisse

Dieses Kapitel befasst sich mit den Lohn- und Gehaltsdiskrepanzen zwischen Männern und Frauen in ausgewählten Ländern, gestützt auf von WageIndicator gesammelte Daten. WageIndicator ist eine internetgestützte, auf den von Beschäftigten selbst angegebenen Daten basierende Datenbank, über die die einzelnen Beschäftigten ihre Löhne und Gehälter mit anderen, die ähnliche Tätigkeiten verrichten, vergleichen können.¹ Für diesen Bericht stützen wir uns auf Daten, die während des Jahres 2007 sowie bis einschließlich September 2008 in 24 daran beteiligten Ländern gesammelt wurden, wobei Daten von 300.000 Antworten auf die Umfrage zusammengefasst wurden. In Fällen, in denen zu wenige Antworten eingingen, die Schwankungen zu groß waren oder keine Angaben vorlagen (da nicht alle Länder jede Frage in ihren Online-Fragebogen integriert haben), werden die Ergebnisse nicht berücksichtigt. Andere geringe Antworten (d.h. weniger als 50, aber mehr als 10) werden berücksichtigt, um den generellen Trend deutlich zu machen und nicht so sehr, um konkrete Schlüsse zu ziehen. Bei einigen Aufschlüsselungen (z.B. Lohn nach Alter) ist die Zahl der Angaben für einige Länder im Verhältnis zu ihrer Gesamtbevölkerung gering, und in diesen Fällen sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten.

Wir gehen zunächst auf das Profil der Befragten sowie auf die Antworten auf einige einstellungsbezogene Fragen ein (Zufriedenheit mit dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben), bevor wir das Lohn- und Gehaltsgefälle in ausgewählten Ländern untersuchen.

Profil der Befragten

Land

Die Untersuchung berücksichtigt Daten aus insgesamt 24 Ländern, von denen 20 für die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verwendet wurden. Frankreich und Guatemala wurden aufgrund der relativ geringen Zahl der Antworten nicht berücksichtigt, und Kolumbien und Belgien wurden aufgrund der großen Schwankungen bei den Bruttolöhnen ausgeschlossen.

WageIndicator hat in einigen Ländern erst kürzlich mit Untersuchungen begonnen, während die Datenbank in anderen Ländern bereits etablierter ist, so dass die Zahl der Antworten von Land zu Land erheblich schwankt. Die in diesem Bericht berücksichtigten Länder sind (die Gesamtzahl der Antworten für jedes Land findet sich jeweils in Klammern): Argentinien (21.074), Belgien (14.253), Brasilien (35.152), Chile (945), Kolumbien (460), Dänemark (1.083), Finnland (13.060), Frankreich (132), Deutschland (49.018), Guatemala (143),

Ungarn (2.269), Indien (4.608), Italien (533), Republik Korea (7.288), Mexiko (8.437), Niederlande (79.588), Paraguay (441), Polen (6.974), Russische Föderation (9.061), Südafrika (9.041), Spanien (11.896), Schweden (2.643), Vereinigtes Königreich (18.338) und USA (2.299).

Insgesamt werden in der WageIndicator-Erhebung mehr jüngere Menschen mit einem höheren Bildungsstand und infolgedessen verhältnismäßig mehr hoch qualifizierte und freiberufliche Tätigkeiten erfasst als dies in den beteiligten Ländern für die Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter der Fall gewesen wäre. Dies lässt sich zumindest zum Teil durch die Art der Erhebung erklären. Eine Online-Untersuchung, bei der die Beschäftigten ihre Angaben selbst machen, wird eher mit dem Internet vertraute Beschäftigte anziehen, d.h. Menschen, die zu Hause und/oder bei der Arbeit Zugang zu einem PC und zum Internet haben (und damit umgehen können).

Geschlecht

Die Befragten sind in etwa zur Hälfte Männer (58 Prozent) und zur Hälfte Frauen (42 Frauen), wobei das Verhältnis typischerweise 60:40 zugunsten der Männer beträgt. Die Ausnahme bilden Indien, wo 85 Prozent der Befragten Männer sind, und Italien, wo 73 Prozent der Befragten Männer sind. In nur drei Ländern haben sich mehrheitlich Frauen beteiligt, in Finnland (52 Prozent), Ungarn (52 Prozent) und Südafrika (60 Prozent).

Alter

Die an der Umfrage beteiligten Personen sind relativ jung. Sie fallen mehrheitlich in die Gruppe der 25- bis 44-Jährigen, gefolgt von der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen.

Bildung

Die Unterteilung des Bildungsstandes basiert auf der ISCED-Klassifikation von Schultypen und Schulsystemen (ISCED = International Standard Classification of Education²), die den Vergleich von Bildungsniveaus über Ländergrenzen hinweg ermöglicht. Eine weitere Erläuterung dieser Unterteilung findet sich im Anhang. Unter den an der Umfrage Beteiligten befinden sich generell mehr Männer sowohl am unteren als auch am oberen Ende der Ausbildungsskala, während sich etwas mehr Frauen in der Mitte (bis hin zum oberen Ende) befinden. Die Mehrheit ist entweder im postsekundären, nichttertiären Bereich oder in der ersten Stufe im tertiären Bereich ausgebildet. Deutschland verfügt über eine leicht höhere Zahl von Befragten, die über einen lediglich grundlegenden Ausbildungsstand verfügen, und auch in Russland liegt der Bildungsstand der meisten Befragten unter dem Durchschnitt.

Arbeitszeit

Die meisten der an der Umfrage beteiligten Personen verrichten Vollzeitaktivitäten, und die meisten erfassten Länder verfügen über 80 Prozent oder mehr Befragte, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ausnahmen bilden Korea (68 Prozent) und die Niederlande (73 Prozent).

Den höchsten Anteil an Vollzeitbeschäftigten haben Indien (99 Prozent),

Südafrika (96 Prozent), Polen (94 Prozent), die Russische Föderation (94 Prozent) und Ungarn (94 Prozent). Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben die Republik Korea (32 Prozent), die Niederlande (27 Prozent) und Paraguay (20 Prozent).

Eine Aufschlüsselung der Arbeitszeit nach dem Geschlecht macht deutlich, dass generell mehr Männer eine Vollzeitbeschäftigung verrichten (zwischen 80 und nahezu 100 Prozent) als Frauen. Diese Berechnungen basieren auf der Zahl der vergüteten Arbeitsstunden von Befragten, die in die Kategorie der "Arbeitnehmer" fallen. Unbezahlte (vor allem von Frauen verrichtete) Tätigkeiten wie etwa im Pflegebereich oder in Haushalten werden dabei nicht berücksichtigt. Der höchste Prozentsatz von weiblichen Teilzeitbeschäftigten findet sich in den Niederlanden (50 Prozent der Frauen), in Korea (38 Prozent) und in Belgien (26 Prozent). Die größten Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen (wobei die Männer Vollzeit- und die Frauen Teilzeittätigkeiten verrichten) finden sich in den Niederlanden, in Belgien und Deutschland, während die Arbeitszeiten in Polen, der Russischen Föderation und Kolumbien gleichmäßiger zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten verteilt sind.

Öffentlicher, privater und nicht auf Gewinn ausgerichteter Sektor

Insgesamt entfällt der größte Anteil der in dieser Umfrage erfassten sowohl männlichen als auch weiblichen Beschäftigten auf den privaten Sektor (zwischen 60 und 80 Prozent in jedem Land). Ausnahmen bilden Dänemark, Finnland, Ungarn, Mexiko, Polen und das Vereinigte Königreich, in denen ein relativ hoher Prozentsatz (mehr als 20 Prozent) der erfassten Beschäftigten im öffentlichen Sektor tätig ist. In einigen Ländern wie Dänemark (33 Prozent), Finnland (39 Prozent), Ungarn (34 Prozent), Polen (46 Prozent) und dem Vereinigten Königreich (36 Prozent) sind besonders viele Frauen im öffentlichen Sektor tätig. Das Gegenteil ist in Indien der Fall, wo 90 Prozent der sowohl männlichen als auch weiblichen Befragten in der Privatwirtschaft arbeiten. Im nicht auf Gewinn ausgerichteten Sektor sieht es unterschiedlich aus. In einigen Ländern findet sich hier ein sehr geringer Prozentsatz der Beschäftigten (maximal 2 Prozent), während in anderen Ländern zwischen 6 und 9 Prozent der in der Umfrage erfassten Beschäftigten in diesem Sektor tätig sind.

NACE-Klassifizierung wirtschaftlicher Tätigkeiten³

Aus der Aufschlüsselung nach breit gefassten wirtschaftlichen Tätigkeiten geht das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation der Berufsgruppen in jedem Land hervor, wobei der öffentliche Sektor allgemein, das Gesundheits- und das Bildungswesen von Frauen beherrscht werden. Typischerweise sind zwischen 20 und 35 Prozent der Frauen in jedem Land in diesen Branchen beschäftigt, verglichen mit 10 bis 20 Prozent der männlichen Beschäftigten. Das Gegenteil ist in der Landwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche der Fall. Insgesamt sind die meisten Beschäftigten (sowohl Männer als auch Frauen) im Handel und im Dienstleistungsbereich beschäftigt (in den meisten Ländern zwischen 30 und 40 Prozent der in der Umfrage erfassten Beschäftigten).

Gewerkschaftsmitgliedschaft

In allen Ländern gehört die Mehrheit sowohl der männlichen als auch der weiblichen Befragten keiner Gewerkschaft an. Der höchste Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern findet sich in Finnland (87 Prozent), Brasilien (68 Prozent) und Belgien (67 Prozent). Der geringste Anteil findet sich in Südafrika (7 Prozent) und Korea (8 Prozent).

Einstellungsbezogene Fragen

Neben Angaben zu den Löhnen und Gehältern geht der Bericht in diesem Jahr auch ausführlicher auf Fragen ein, die sich mit der Einstellung in Bezug auf Tarifverträge, berufliche Aussichten und die Zufriedenheit der Befragten im Zusammenhang mit ihren Löhnen, ihrer Arbeit und der Ausgewogenheit ihres Arbeits- und Privatlebens befassen. Dabei werden vor allem geschlechts- und länderspezifische Unterschiede untersucht.

Bedeutung eines Tarifvertrages

Zwischen 65 und 80 Prozent aller Befragten über die verschiedenen Länder hinweg hielten einen Tarifvertrag für wichtig. In Russland, Schweden, dem Vereinigten Königreich und den USA hielt es ein relativ geringer Prozentsatz der Befragten für wichtig, unter einen Tarifvertrag zu fallen. Aus Untersuchungen des US-Gewerkschaftsbundes AFL-CIO geht jedoch hervor, dass etwa 53 Prozent der Nichtgewerkschaftsmitglieder Interesse an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft haben⁴. In Schweden und den Niederlanden waren die unterschiedlichen Meinungen von Männern und Frauen besonders auffallend. In diesen beiden Ländern sind sich rund 1,5-mal mehr Frauen als Männer der Bedeutung eines Tarifvertrages bewusst.

Berufsaussichten

In Anbetracht der sich verschlechternden Wirtschaftsaussichten hat sich die Untersuchung in diesem Jahr zudem auf Fragen im Zusammenhang mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes konzentriert. In einigen Ländern sind nur wenige Antworten auf diese Fragen eingegangen, so dass die Ergebnisse mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten sind. Unter vorwiegender Berücksichtigung der Ergebnisse für Länder, aus denen zahlreiche Antworten eingegangen sind, lässt sich feststellen, dass zwischen 4 und 12 Prozent der Befragten generell der Ansicht sind, dass ihr Arbeitsplatz in den nächsten Jahren überflüssig sein wird, wobei Frauen etwas pessimistischer sind als Männer. Pessimismus ist in Spanien weit verbreitet, wo 10 Prozent der Männer und 12 Prozent der Frauen damit rechnen, arbeitslos zu werden. Der größte Optimismus herrscht unter den belgischen Beschäftigten, von denen 4 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen damit rechnen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Darüber hinaus rechnen zwischen 15 und 30 Prozent der Befragten damit, in einem Jahr ihren Arbeitgeber gewechselt zu haben, wobei Frauen etwas negativer eingestellt sind als Männer, vor allem in Dänemark, und in Italien rechnen mehr als zwei Drittel der männlichen Beschäftigten damit, in einem Jahr einen anderen Arbeitgeber zu haben, verglichen mit drei Vierteln der Frauen. Dabei ist festzuhalten, dass viele dieser Antworten während des Jahres 2007 eingingen, bevor das volle Ausmaß der globalen Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt deutlich wurden.

Zufriedenheit mit den Löhnen

Selbstverständlich möchte jeder immer gerne mehr verdienen, als dies gegenwärtig der Fall ist, aber interessant sind hier die Unterschiede von Land zu Land und zwischen Männern und Frauen. Zwischen 20 und 30 Prozent der in der Untersuchung erfassten Beschäftigten gaben an, mit ihrem Lohn zufrieden zu sein, wobei die Männer insgesamt zufriedener waren als die Frauen. Zwischen 35 und 50 Prozent der erfassten Beschäftigten waren unzufrieden und zwischen 25 und 35 Prozent weder zufrieden noch unzufrieden. Südafrika und Spanien haben den höchsten Anteil unzufriedener Beschäftigter: 58 bzw. 54 Prozent der Männer sind mit ihren Löhnen unzufrieden, und 63 bzw. 62 Prozent der Frauen. Ein großer Unterschied zwischen den Geschlechtern herrscht in Finnland, wo 28 Prozent der Männer mit ihrem Lohn zufrieden sind, verglichen mit 21 Prozent der Frauen. Ein ähnliches Ergebnis liegt für Deutschland vor (27 bzw. 21 Prozent). Am wenigsten unzufrieden mit ihren Löhnen sind die Niederländer und die Schweden (beide 34 Prozent) sowie die Befragten in den USA (32 Prozent). Darüber hinaus waren die geschlechtsspezifischen Schwankungen in den drei letztgenannten Ländern äußerst gering. Anzumerken ist, dass die US-Daten einen relativ hohen Anteil von Führungskräften beinhalten.

Familienfreundliche Politik

In diesem Jahr wird zudem das Ausmaß untersucht, in dem die Beschäftigten in ausgewählten Ländern von einer familienfreundlichen Politik profitieren, wie etwa von einem Beitrag der Arbeitgeber zur Kinderbetreuung. Der Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die in den Genuss eines derartigen Beitrages kommen, ist gering, wobei typischerweise zwischen 0,5 und 4 Prozent eine derartige Unterstützung erhalten. Hier gibt es jedoch einige deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wie beispielsweise in Mexiko, wo 3 Prozent der Männer angaben, dass ihr Arbeitgeber zur Kinderbetreuung beitrage, verglichen mit 9 Prozent der Frauen. Eine positive Ausnahme sind die Niederlande, wo 11 Prozent sowohl der Männer als auch der Frauen angaben, dass ihr Arbeitgeber einen Beitrag zur Kinderbetreuung leiste.

Neben der Frage nach einer spezifischen familienfreundlichen Politik ging es in der Untersuchung auch um die Verbindung von Arbeits- und Familienleben. Insgesamt gaben zwischen 40 und 50 Prozent der Befragten an, dass sie dies schwierig fänden. Es überrascht vielleicht nicht, dass es eher Frauen sind, die es schwierig finden, ihr Arbeits- und Familienleben miteinander zu verbinden, wobei zwischen 34 und 40 Prozent der Männer in den meisten Ländern diesbezügliche Schwierigkeiten haben, verglichen mit zwischen 43 und 57 Prozent der Frauen. Belgien (38 Prozent der Männer gegenüber 51 Prozent der Frauen) und Ungarn (36 Prozent der Männer gegenüber 57 Prozent der Frauen) sind die deutlichsten Beispiele für geschlechtsspezifische Unterschiede. Die polnischen Befragten scheinen sich leichter zu tun, wobei rund 28 Prozent sowohl der erfassten Männer als auch der Frauen angaben, dass sie es schwierig fänden, das richtige Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Familienleben zu finden. Derselbe, relativ geringe, Prozentsatz wurde für männliche Beschäftigte in den Niederlanden ermittelt, während ihre Kolleginnen dies problematischer sehen (43 Prozent).

Zufriedenheit mit der Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben

Die Frage, die sich aus dem vorstehenden Abschnitt ergibt, lautet, wie zufrieden die Beschäftigten mit der Ausgewogenheit ihres Arbeits- und Privatlebens sind. Insgesamt sind zwischen einem Fünftel und einem Viertel aller erfassten Beschäftigten unzufrieden. Ungarn, die Russische Föderation, Spanien und die USA finden sich am oberen Ende dieser Skala, wobei sich rund ein Drittel der dort an der Umfrage beteiligten Personen als unzufrieden bezeichnet. Etwa ein Drittel der Befragten in allen beteiligten Ländern ist neutral, und zwischen 40 und 50 Prozent der Befragten erklärten sich in den meisten Ländern als zufrieden. Der größte Anteil der Beschäftigten, die mit der Ausgewogenheit ihres Arbeits- und Privatlebens zufrieden sind, findet sich in den Niederlanden (63 Prozent), gefolgt von Dänemark (53 Prozent) und Finnland (51 Prozent).

Insgesamt bezeichneten sich zwischen 60 und 70 Prozent der Befragten mit ihrem Leben allgemein als zufrieden, während zwischen 10 und 20 Prozent entweder unentschieden oder unzufrieden waren. Länder am positiven Ende der Skala sind Argentinien, Chile, Polen, die Russische Föderation und Spanien, in denen sich rund 75 Prozent als zufrieden bezeichneten. Das negative Extrem ist Korea, wo sich lediglich 45 Prozent der Befragten als zufrieden mit ihrem Leben insgesamt bezeichneten. Bei der Untersuchung wurden keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in diesem Bereich festgestellt, obwohl der Prozentsatz der unzufriedenen Frauen in den meisten Ländern etwas höher ist als der der Männer.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Dieser Bericht verwendet die Eurostat-Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der zufolge es sich dabei um die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen in Prozent der Bruttostundenlöhne von Männern handelt.⁵ Zunächst geben wir einen Überblick über das von WageIndicator berechnete Lohngefälle und vergleichen diese Ergebnisse anschließend für ausgewählte Länder mit den von Eurostat und aus anderen offiziellen Quellen stammenden Zahlen.

Das von WageIndicator berechnete Lohngefälle

In der nachstehenden Tabelle werden der Mittelwert (Durchschnitt) und der Zentralwert für das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen insgesamt angegeben. Aus den detaillierteren Aufstellungen im Anhang geht zudem der Interquartilbereich hervor⁶. Anschließend betrachten wir das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen anhand spezifischer Größen. Diese Tabellen enthalten die Mittel- und Zentralwerte. Der Zentralwert wird angeführt, da er genau in der Mitte liegt, d.h. die Hälfte der Antworten darüber und die Hälfte darunter. Er ist daher weniger anfällig für extreme Werte als der Mittelwert. Andererseits kann die Betrachtung des durchschnittlichen Lohngefälles nützlich sein, weil es vor allem bei der Untersuchung von Schwankungen zwischen den Einkünften von Männern und Frauen, wichtig ist, sowohl die hohen als auch die niedrigen Einkünfte in die Berechnung einzubeziehen.

Allgemein gilt, dass, wenn der Mittel- und der Zentralwert dicht beieinander liegen und eine normale Verteilung vorliegt, wir relativ sicher sein können, dass

der wirkliche Umfang des Lohngefälles innerhalb der Gruppe der Befragten gut abgeschätzt werden kann. Liegen der Mittel- und der Zentralwert weit auseinander, so könnte dies den Einfluss einiger extremer Werte widerspiegeln, wie etwa eine geringe Zahl hoch bezahlter Männer oder Frauen. In diesem Fall erhält man ein verlässlicheres Ergebnis, wenn man den Zentralwert betrachtet, da dabei die extremen Werte korrigiert werden. Die Spalte "Gültige A" weist die Zahl der gültigen Antworten aus, die für die jeweiligen Berechnungen berücksichtigt wurden.

Das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle

Land	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	29,0	26,1	A=15200
BR Brasilien	38,5	34,0	A=20848
CL Chile	17,0	21,0	A=370
DK Dänemark	12,1	10,1	A=839
FI Finnland	19,6	18,3	A=10710
DE Deutschland	20,4	20,0	A=40066
HU Ungarn	18,3	21,1	A=1609
IN Indien	29,4	6,3	A=3093
IT Italien	17,3	23,9	A=339
KR Korea, Rep.	24,0	13,7	A=2316
MX Mexiko	36,1	29,8	A=4595
NL Niederlande	17,7	19,2	A=56363
PY Paraguay	11,1	19,6	A=150
PL Polen	22,1	22,4	A=5566
RU Russische Föderation	13,8	14,5	A=5068
ZA Südafrika	33,5	33,0	A=7211
ES Spanien	23,0	24,8	A=9031
SE Schweden	12,5	11,0	A=1848
UK Vereinigtes Königreich	19,8	9,0	A=12049
US USA	31,8	20,8	A=395

Das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle insgesamt

Das durchschnittliche Lohngefälle für die 20 Länder, für die genügend Angaben vorliegen, beträgt zwischen 38,5 Prozent in Brasilien und 11,1 Prozent in Paraguay. Gemessen am Durchschnittswert schneiden Dänemark (12 Prozent), Schweden (13 Prozent) und die Russische Föderation (14 Prozent) besser und Argentinien (29 Prozent), Mexiko (36,1 Prozent) und Südafrika (33,5 Prozent) schlechter ab. Die Zahlen für Chile, Italien, Paraguay und die USA basieren auf sehr wenigen Antworten und sind daher mit Vorsicht zu betrachten.

Bei den meisten Ländern liegen der Mittel- und der Zentralwert relativ dicht

beieinander, so dass der Durchschnittswert der Umfrage vermutlich ein guter Anhaltspunkt für das tatsächliche durchschnittliche Lohngefälle innerhalb der Bevölkerung ist. Das Vereinigte Königreich, Indien und die Republik Korea weisen jedoch größere Unterschiede zwischen dem Lohngefälle auf der Grundlage des Zentralwertes und dem Lohngefälle auf der Grundlage des Zentralwertes auf. Das durchschnittliche Lohngefälle in Indien beträgt beispielsweise 30 Prozent, während es bei Zugrundelegung des Zentralwertes auf lediglich 6 Prozent zurückgeht. Die Umfrageergebnisse im Vereinigten Königreich enthalten zahlreiche Antworten von geringer bezahlten männlichen Beschäftigten und relativ viele Frauen in qualifizierten Berufen, wodurch sich zum Teil erklärt, warum das durchschnittliche Lohngefälle (20 Prozent) erheblich von dem Zentralwert (9 Prozent) abweicht. Das in den WageIndicator-Ergebnissen verzeichnete durchschnittliche Lohngefälle kommt dem offiziellen Prozentsatz von 17 Prozent für das Vereinigte Königreich recht nahe.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Altersgruppen

Land	Altersgruppe	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	16-24	11,2	12,4	A=2067
	25-34	22,1	24,4	A=7728
	35-44	27,2	32,0	A=3443
	45-54	30,9	34,1	A=1524
	55-64	27,7	36,3	A=407
BR Brasilien	16-24	23,2	22,5	A=4567
	25-34	31,1	34,3	A=10791
	35-44	31,7	40,7	A=3874
	45-54	37,1	44,8	A=1355
	55-64	35,7	44,0	A=230
DK Dänemark	16-24	27,9	15,2	A=65
	25-34	10,5	13,7	A=271
	35-44	9,1	13,5	A=256
	45-54	5,9	3,7	A=191
	55-64	12,6	11,5	A=55
FI Finnland	16-24	10,8	9,7	A=836
	25-34	16,7	18,2	A=4424
	35-44	21,0	23,8	A=3087
	45-54	25,3	27,6	A=1773
	55-64	27,1	29,1	A=580
DE Deutschland	16-24	9,0	10,5	A=2542
	25-34	14,0	13,9	A=13856
	35-44	19,4	20,0	A=13231
	45-54	23,0	22,1	A=8051

	55-64	22,6	21,2	A=2289
HU Ungarn	16-24	23,0	2,5	A=121
	25-34	15,6	10,8	A=699
	35-44	24,9	28,7	A=377
	45-54	24,1	11,1	A=289
	55-64	23,6	25,8	A=121
IN Indien	16-24	31,9	38,0	A=327
	25-34	3,1	20,8	A=2226
	35-44	6,0	40,9	A=461
	45-54	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	55-64	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
IT Italien	16-24	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	25-34	30,9	15,8	A=153
	35-44	23,2	14,8	A=128
	45-54	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	55-64	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
KR Korea, Rep.	16-24	-0,9	2,1	A=281
	25-34	11,9	10,0	A=1404
	35-44	9,6	32,6	A=512
	45-54	40,1	51,3	A=101
	55-64	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
MX Mexiko	16-24	9,9	15,8	A=834
	25-34	24,7	30,7	A=2428
	35-44	36,7	49,8	A=974
	45-54	30,4	36,3	A=297
	55-64	56,5	55,6	A=55
NL Niederlande	16-24	3,2	-0,5	A=6333
	25-34	9,4	8,0	A=19354
	35-44	16,9	18,6	A=16879
	45-54	24,5	24,3	A=10477
	55-64	25,7	27,2	A=3244
PL Polen	16-24	18,6	15,7	A=313
	25-34	20,8	20,9	A=2710
	35-44	23,8	24,1	A=1126
	45-54	23,3	20,5	A=957

	55-64	21,1	18,8	A=423
RU Russische Föderation	16-24	10,7	11,0	A=1222
	25-34	16,0	15,3	A=2619
	35-44	13,6	10,3	A=797
	45-54	-4,4	-5,7	A=275
	55-64	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
ZA Südafrika	16-24	38,6	24,1	A=859
	25-34	25,7	27,8	A=3862
	35-44	32,0	30,1	A=1750
	45-54	44,3	43,9	A=627
	55-64	39,1	58,8	A=103
ES Spanien	16-24	20,9	16,1	A=830
	25-34	21,7	21,5	A=5109
	35-44	23,6	25,7	A=2287
	45-54	29,7	30,1	A=695
	55-64	41,4	39,9	A=105
SE Schweden	16-24	9,2	10,8	A=65
	25-34	8,0	9,9	A=802
	35-44	10,8	15,1	A=702
	45-54	20,9	22,4	A=233
	55-64	17,6	27,6	A=45
UK Vereinigtes Königreich	16-24	12,4	10,6	A=1776
	25-34	8,1	15,0	A=4640
	35-44	8,4	23,9	A=2979
	45-54	9,6	20,1	A=1913
	55-64	16,1	25,5	A=701
US USA	16-24	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	25-34	11,0	23,0	A=140
	35-44	25,6	39,3	A=102
	45-54	29,5	36,7	A=85
	55-64	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Alter

Eine Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nach dem jeweiligen Alter macht deutlich, dass das Gefälle insgesamt mit dem Alter größer wird, wie die Angaben für Argentinien, Brasilien, Finnland, Deutschland, die Republik Korea, Mexiko, die Niederlande, Spanien, Schweden und die USA belegen.

Generell wird angenommen, dass die Differenz zwischen den Einkünften von Männern und Frauen mit dem Alter größer wird, da mehr Führungspositionen mit Erfahrungen und Qualifikationen verbunden sind, die wiederum mit einer längeren Betriebszugehörigkeit zusammenhängen. Männer verfügen häufig über mehr Dienstjahre als Frauen, da Letztere nach wie vor dazu tendieren, die Hauptrolle bei der Familienversorgung zu übernehmen. Aus diesem Grund gehen Frauen möglicherweise mehrere Jahre keiner Erwerbsbeschäftigung nach. Ein unterschiedliches Bild ergibt sich jedoch in Dänemark, Indien und der Russischen Föderation, wo die Differenz zwischen den Einkünften von Männern und Frauen mit dem Alter geringer wird.

Aus den Angaben für Ungarn und Polen geht ein recht gleichmäßiges Lohngefälle über alle Altersgruppen hinweg hervor. Die Angaben für Südafrika und das Vereinigte Königreich zeigen größere Lohnunterschiede sowohl am oberen als auch am unteren Ende der Skala, d.h. größere Lohndiskrepanzen zwischen den jüngsten Beschäftigungsgruppen und dann wieder im Falle der ältesten Beschäftigungsgruppen. Für Italien liegen nicht genügend Angaben vor, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach Alter angeben zu können.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Bildungsstand

Land	Bildungsstand	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
DK Dänemark	Primarstufe I	11,2	15,2	A=217
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	10,3	13,2	A=337
	1. Stufe im tertiären Bereich	14,9	16,1	A=278
	2. Stufe im tertiären Bereich	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
FI Finnland	Keine Bildung	13,9	13,1	A=68
	Primarstufe I	19,2	14,5	A=479
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	17,9	17,1	A=2468
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	22,4	22,6	A=5370
	1. Stufe im tertiären Bereich	17,8	20,9	A=2179
	2. Stufe im tertiären Bereich	11,5	10,3	A=144
DE Deutschland	Keine Bildung	-13,7	3,5	A=260
	Primarstufe I	17,1	21,7	A=5377

	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	14,4	12,9	A=12335
	Obere Sekundarstufe	21,4	21,6	A=4947
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	18,2	16,4	A=4920
	1. Stufe im tertiären Bereich	20,4	20,4	A=5101
	2. Stufe im tertiären Bereich	16,3	20,6	A=900
IT Italien	Primarstufe I	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	42,8	26,2	A=132
	1. Stufe im tertiären Bereich	13,4	12,2	A=143
	2. Stufe im tertiären Bereich	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
NL Niederlande	Keine Bildung	-11,3	12,2	A=95
	Primarstufe I	22,7	17,2	A=788
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	17,0	19,1	A=10570
	Obere Sekundarstufe	18,7	18,2	A=3009
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	17,0	16,7	A=19655
	1. Stufe im tertiären Bereich	20,2	22,7	A=21663
	2. Stufe im tertiären Bereich	18,8	22,3	A=583
PL Polen	Primarstufe I	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	-13,1	24,5	A=135
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	11,4	10,5	A=561

	1. Stufe im tertiären Bereich	22,7	24,5	A=3860
	2. Stufe im tertiären Bereich	34,3	38,0	A=181
RU Russische Föderation	Keine Bildung	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Primarstufe I	19,4	20,2	A=111
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	12,4	12,7	A=1636
	Obere Sekundarstufe	14,4	10,5	A=2391
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	16,6	17,7	A=764
	1. Stufe im tertiären Bereich	20,9	25,1	A=144
ES Spanien	Keine Bildung	55,5	39,7	A=35
	Primarstufe I	24,2	27,0	A=731
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	17,8	20,5	A=406
	Obere Sekundarstufe	26,2	22,8	A=1783
	1. Stufe im tertiären Bereich	26,2	26,5	A=3068
	2. Stufe im tertiären Bereich	24,9	17,8	A=305
UK Vereinigtes Königreich	Keine Bildung	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Primarstufe I	-17,6	15,5	A=87
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	14,1	24,1	A=687
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	19,2	19,0	A=589
	1. Stufe im tertiären Bereich	12,7	20,6	A=1037

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Bildungsstand

Aus der Betrachtung des Verhältnisses zwischen dem Bildungsstand und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle geht hervor, dass anders als gewöhnlich angenommen, eine höhere Bildung scheinbar negative Auswirkungen hat. Beispiele dafür sind Polen, Spanien, Deutschland und Dänemark. Dies könnte ein Indikator für Diskriminierung am Arbeitsplatz sein, aber auch mit der Art von Tätigkeiten zusammenhängen, die Männer und Frauen verrichten (berufliche Segregation). Hinzu kommt, dass einige gut ausgebildete Frauen

möglicherweise aufgrund familiärer Verpflichtungen geringer qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Außerdem sind in den Angaben sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte erfasst, was die Berechnungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beeinflussen kann, da Teilzeitarbeit häufig geringer bezahlt wird.

Im Vereinigten Königreich, in der Russischen Föderation und den Niederlanden sind endgültige Schlussfolgerungen bezüglich des Verhältnisses zwischen dem Bildungsstand und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle nicht möglich.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Sektoren (privater, öffentlicher, nicht auf Gewinn ausgerichtet)

Land	Sektor	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Privater	27,4	31,6	A=12704
	Öffentlicher	16,3	15,9	A=1878
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	23,2	20,8	A=337
BR Brasilien	Privater	33,8	36,9	A=16450
	Öffentlicher	32,0	37,8	A=2361
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	22,8	25,2	A=797
DK Dänemark	Privater	10,2	13,2	A=562
	Öffentlicher	6,1	5,5	A=158
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	15,3	13,6	A=496
FI Finnland	Privater	15,0	15,6	A=6844
	Öffentlicher	20,3	19,5	A=3253
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	15,3	13,6	A=496
DE Deutschland	Privater	19,7	19,9	A=30372
	Öffentlicher	14,3	13,2	A=4266
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	14,6	12,7	A=2092
HU Ungarn	Privater	27,1	27,0	A=802
	Öffentlicher	11,4	9,6	A=403
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	-25,9	7,8	A=84
IN Indien	Privater	3,6	25,2	A=2583
	Öffentlicher	17,0	44,0	A=175
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Regierung	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben

IT Italien	Privater	30,6	20,8	A=264
	Öffentlicher	3,1	-3,9	A=57
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
KR Korea, Rep.	Privater	17,3	24,7	A=1635
	Öffentlicher	18,7	16,4	A=164
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	-23,8	17,6	A=120
	Regierung	20,9	16,5	A=72
	Öffentl.-rechtl. Körperschaft	-12,2	23,8	A=94
MX Mexiko	Privater	29,9	36,2	A=3268
	Öffentlicher	28,1	35,1	A=977
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	18,3	20,4	A=184
NL Niederlande	Privater	19,5	19,0	A=35551
	Öffentlicher	17,0	19,1	A=6020
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	17,4	17,8	A=2999
PL Polen	Privater	21,2	23,9	A=3117
	Öffentlicher	19,9	16,1	A=2200
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	20,2	12,8	A=99
RU Russische Föderation	Privater	15,5	13,3	A=3568
	Öffentlicher	14,0	10,0	A=636
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	-7,4	-20,1	A=128
ZA Südafrika	Privater	35,5	34,0	A=3780
	Öffentlicher	27,2	30,3	A=666
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	5,0	16,8	A=193
ES Spanien	Privater	25,5	24,2	A=7360
	Öffentlicher	22,4	26,8	A=1294
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	10,6	17,9	A=180
SE Schweden	Privater	11,5	12,5	A=1179

	Öffentlicher	9,0	7,4	A=234
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	4,1	11,7	A=20
UK Vereinigtes Königreich	Privater	10,7	22,0	A=7420
	Öffentlicher	7,8	13,7	A=3439
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	4,8	14,0	A=708

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Sektoren

Aus den Angaben geht hervor, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle im privaten Sektor generell größer ist als im öffentlichen Sektor, jedoch nicht immer. Im Falle Südafrikas, Indiens und Finnlands ist das Gefälle im öffentlichen Sektor größer. Aus den Angaben für Mexiko und die Republik Korea gehen kaum Unterschiede zwischen dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle im privaten und im öffentlichen Sektor hervor. Die geringsten oder sogar positiven durchschnittlichen Lohndiskrepanzen insgesamt finden sich im nicht auf Gewinn ausgerichteten Sektor, wie etwa in Ungarn, der Republik Korea und der Russischen Föderation.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

Land	Vollzeit	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Nein	20,4	21,8	A=2124
	Ja	26,6	29,9	A=13075
BR Brasilien	Nein	25,9	23,1	A=1623
	Ja	36,3	39,7	A=16581
DK Dänemark	Nein	14,3	10,8	A=99
	Ja	10,5	12,5	A=740
FI Finnland	Nein	16,5	13,2	A=475
	Ja	18,2	19,3	A=1234
DE Deutschland	Nein	7,0	3,6	A=3973
	Ja	18,6	18,1	A=36092
HU Ungarn	Nein	-2,0	29,5	A=48
	Ja	21,6	17,3	A=1561
IN Indien	Nein	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Ja	7,4	29,8	A=3077
IT Italien	Nein	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Ja	24,4	17,0	A=324
KR Korea, Rep.	Nein	8,8	11,8	A=515
	Ja	15,2	24,1	A=1801

MX Mexiko	Nein	13,5	7,6	A=390
	Ja	30,2	37,2	A=4205
NL Niederlande	Nein	23,3	24,6	A=11860
	Ja	20,9	18,2	A=44502
PL Polen	Nein	-2,7	6,6	A=176
	Ja	22,9	22,1	A=5390
RU Russische Föderation	Nein	-6,5	3,0	A=182
	Ja	15,2	14,1	A=4886
ZA Südafrika	Nein	42,1	29,2	A=190
	Ja	32,8	33,4	A=7021
ES Spanien	Nein	26,8	12,2	A=724
	Ja	23,7	21,8	A=8307
SE Schweden	Nein	5,4	2,4	A=92
	Ja	13,0	12,8	A=1756
UK Vereinigtes Königreich	Nein	26,0	10,3	A=976
	Ja	6,6	18,0	A=11073
US USA	Nein	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Ja	22,4	31,7	A=383

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Arbeitszeit

Bei der Betrachtung des Lohngefälles zwischen männlichen und weiblichen Vollzeitbeschäftigten und männlichen und weiblichen Teilzeitbeschäftigten wird deutlich, dass das Gefälle im Falle von Vollzeitbeschäftigten generell größer ist.

Teilzeitarbeit beeinflusst das geschlechtsspezifische Lohngefälle, da Frauen typischerweise häufiger Teilzeitarbeit verrichten und Teilzeitarbeit oft geringer bezahlt wird. Die Diskrepanz zwischen den Einkünften von Männern und Frauen, die Teilzeitarbeit verrichten, ist jedoch generell geringer als die zwischen männlichen und weiblichen Vollzeitbeschäftigten. Eine mögliche Erklärung könnte der schnellere berufliche Aufstieg von Männern sein, vor allem dann, wenn sich Frauen eine Auszeit genommen haben, um Kinder zu bekommen oder zu versorgen. Eine andere Erklärung ist die berufliche Segregation, die bewirkt, dass mehr Frauen geringer vergütete Vollzeittätigkeiten verrichten als Männer.

Dänemark, die Niederlande und das Vereinigte Königreich, in denen Teilzeitarbeit stark verbreitet ist, sind Ausnahmen von dieser Regel. In diesen Ländern ist das Lohngefälle unter Teilzeitbeschäftigten am größten.

In Südafrika ist das Lohngefälle bei Teilzeitbeschäftigten ebenfalls größer als bei Vollzeitbeschäftigten. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich in diesem Land mehr Frauen als Männer (60:40) an der Umfrage beteiligt haben und dass Teilzeitarbeit generell weder unter Männern noch unter Frauen besonders weit verbreitet ist.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach breit gefassten Branchen

Land	NACE-Kategorie	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	25,7	29,8	A=3234
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	29,0	29,7	A=3221
	Kommerzielle Dienstleistungen	25,4	28,9	A=5253
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	16,2	15,6	A=2212
BR Brasilien	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	30,5	35,2	A=4422
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	33,0	33,6	A=4475
	Kommerzielle Dienstleistungen	34,4	38,2	A=6019
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	30,0	31,2	A=4554
DK Dänemark	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	-0,1	-0,8	A=268
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	14,0	11,6	A=280
	Kommerzielle Dienstleistungen	20,9	28,3	A=176
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	11,0	9,2	A=112
FI Finnland	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	11,8	9,9	A=2852
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	11,1	9,0	A=1758
	Kommerzielle Dienstleistungen	18,8	21,6	A=2998
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	20,9	21,7	A=3053

DE Deutschland	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	16,7	14,9	A=16331
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	17,5	16,4	A=8215
	Kommerzielle Dienstleistungen	21,7	24,5	A=9024
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	20,0	19,0	A=6491
HU Ungarn	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	16,5	22,4	A=450
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	15,0	-4,0	A=366
	Kommerzielle Dienstleistungen	25,4	20,1	A=472
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	8,5	13,0	A=276
IN Indien	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
	Kommerzielle Dienstleistungen	-1,6	25,7	A=2263
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	21,7	2,0	A=111
IT Italien	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	30,1	23,9	A=108
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	42,2	30,1	A=67
	Kommerzielle Dienstleistungen	14,3	18,1	A=108
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	6,4	2,1	A=50
KR Korea, Rep.	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	7,6	24,2	A=690
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	18,1	16,4	A=318

	Kommerzielle Dienstleistungen	15,1	19,5	A=979
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	18,7	30,0	A=319
MX Mexiko	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	33,6	40,0	A=946
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	30,2	27,7	A=1039
	Kommerzielle Dienstleistungen	29,7	36,8	A=1425
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	25,9	34,0	A=813
NL Niederlande	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	16,9	14,6	A=16369
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	21,0	20,0	A=12831
	Kommerzielle Dienstleistungen	22,9	22,8	A=15938
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	20,7	22,9	A=11225
PL Polen	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	16,1	15,7	A=1264
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	19,6	17,8	A=806
	Kommerzielle Dienstleistungen	25,4	28,6	A=1677
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	16,7	14,8	A=1751
RU Russische Föderation	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	11,2	9,1	A=1194
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	14,9	12,1	A=1312
	Kommerzielle Dienstleistungen	15,1	16,2	A=1618

	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	9,4	9,3	A=428
ZA Südafrika	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	35,8	39,4	A=1343
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	23,9	27,3	A=1140
	Kommerzielle Dienstleistungen	34,5	33,3	A=3491
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	30,7	28,3	A=920
ES Spanien	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	22,2	17,0	A=2374
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	25,5	21,2	A=2177
	Kommerzielle Dienstleistungen	24,4	26,2	A=2954
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	26,5	27,8	A=1369
SE Schweden	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	9,5	9,6	A=357
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	8,6	6,6	A=362
	Kommerzielle Dienstleistungen	10,2	12,7	A=898
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	11,3	11,3	A=231
UK Vereinigtes Königreich	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	5,2	22,8	A=2876
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	6,5	18,7	A=2604
	Kommerzielle Dienstleistungen	13,0	21,6	A=3846
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	17,8	22,4	A=2403

US USA	Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	14,0	34,4	A=73
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	4,1	31,6	A=66
	Kommerzielle Dienstleistungen	22,8	31,8	A=164
	Öffentlicher Sektor, Gesundheits- und Bildungswesen	32,9	44,7	A=92

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach breit gefassten Branchen

Obwohl generell davon ausgegangen wird, dass das Lohngefälle im öffentlichen Sektor geringer ist als in der Landwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe, da mehr Frauen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ergibt sich aus den vorliegenden Zahlen im Falle der meisten Länder das Gegenteil. In Argentinien, Finnland, der Republik Korea, Mexiko, Spanien, Schweden, im Vereinigten Königreich und in den USA ist das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle im öffentlichen Sektor größer als im verarbeitenden Gewerbe, in der Landwirtschaft und im Baugewerbe. Darüber hinaus weisen die Angaben für Brasilien und Polen kaum Unterschiede bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zwischen diesen beiden breit gefassten Kategorien aus. Insgesamt gibt es die größten Lohndiskrepanzen im Bereich der kommerziellen Dienstleistungen, worunter das Bankgewerbe, Marketing und andere Bereiche fallen, in denen typischerweise mehr Männer als Frauen tätig sind.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Gewerkschaftsmitgliedschaft

Land	Gewerkschaftsmitglied	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Nein	27,9	30,0	A=3949
	Ja	17,0	21,0	A=2201
BR Brasilien	Nein	34,6	40,2	A=4556
	Ja	33,6	35,6	A=8654
DK Dänemark	Nein	9,5	11,9	A=215
	Ja	2,9	1,1	A=138
FI Finnland	Nein	12,9	14,8	A=929
	Ja	19,0	19,3	A=7037
DE Deutschland	Nein	21,6	20,6	A=9638
	Ja	12,7	10,8	A=6498
HU Ungarn	Nein	24,5	23,5	A=334

	Ja	2,5	12,5	A=249
IT Italien	Nein	23,3	20,8	A=106
	Ja	20,3	10,7	A=41
KR Korea, Rep.	Nein	16,0	24,2	A=2112
	Ja	-10,0	24,2	A=204
MX Mexiko	Nein	32,3	38,5	A=772
	Ja	20,2	28,0	A=312
NL Niederlande	Nein	22,7	21,6	A=18184
	Ja	14,2	10,9	A=11218
PL Polen	Nein	26,3	25,2	A=1964
	Ja	16,3	17,8	A=578
ZA Südafrika	Nein	31,4	32,2	A=4252
	Ja	23,0	18,4	A=277
ES Spanien	Nein	22,7	26,2	A=1906
	Ja	20,2	22,5	A=1745
UK Vereinigtes Königreich	Nein	11,0	21,5	A=4490
	Ja	6,5	6,8	A=2131

Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft

Aus den Angaben ergibt sich, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft einen positiven Einfluss auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle hat, mit Ausnahme von Finnland, wo das durchschnittliche Lohngefälle unter Nichtgewerkschaftsmitgliedern geringer ist als unter Gewerkschaftsmitgliedern. Am deutlichsten ist das positive Verhältnis zwischen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohngleichheit in der Republik Korea und in Ungarn, der geringste positive Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ist in Brasilien festzustellen.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Tarifvertrag

Land	Betrieb fällt unter einen Tarifvertrag	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Nein	29,0	30,9	A=6151
	Ja	22,7	25,0	A=3514
BR Brasilien	Nein	32,9	35,1	A=4214
	Ja	32,6	35,7	A=7426
DK Dänemark	Nein	10,5	5,9	A=182
	Ja	9,1	10,9	A=514
DE Deutschland	Nein	18,3	17,8	A=17864
	Ja	19,0	19,4	A=17051

HU Ungarn	Nein	26,5	18,1	A=921
	Ja	8,7	14,9	A=492
NL Niederlande	Nein	24,3	23,6	A=14282
	Ja	16,2	14,9	A=37532
	Ja, aber ich selbst falle nicht darunter	21,3	30,5	A=276
ZA Südafrika	Nein	36,3	30,9	A=2358
	Ja	27,0	29,8	A=1951
ES Spanien	Nein	21,4	21,3	A=2213
	Ja	24,6	23,5	A=4675
UK Vereinigtes Königreich	Nein	13,0	23,9	A=7132
	Ja	-0,1	8,8	A=2535
US USA	Nein	25,8	27,8	A=143
	Ja	41,7	31,9	A=90

Einfluss eines Tarifvertrages

Aus den Angaben geht hervor, dass das Lohngefälle in den meisten Ländern geringer ist, wenn der jeweilige Betrieb über einen Tarifvertrag verfügt. Am deutlichsten wird dies in Ungarn und dem Vereinigten Königreich, wo das Lohngefälle in Betrieben mit einem Tarifvertrag wesentlich geringer ist als in Betrieben ohne einen Tarifvertrag. Im Falle Deutschlands und Spaniens ist das Lohngefälle in Betrieben mit einem Tarifvertrag unwesentlich größer als in Betrieben ohne einen Tarifvertrag, und in den USA weisen die Ergebnisse auf ein größeres Gefälle in Betrieben hin, die über einen Tarifvertrag verfügen. Dabei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass sich in den USA im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung lediglich wenige Personen an der Umfrage beteiligt haben, dass der Anteil von Fach- und Führungskräften an den Befragten relativ hoch ist und dass eine erhebliche geschlechtsspezifische Segregation unter den Gewerkschaftsmitgliedern herrscht, so dass es schwierig ist, konkrete Schlüsse zu ziehen. Zudem zeichnen andere in den USA auf diesem Gebiet durchgeführte Untersuchungen ein anderes Bild, nämlich dass Frauen, die einer Gewerkschaft angehören und unter einen Tarifvertrag fallen, hinsichtlich ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen beträchtliche Vorteile haben.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Gewerkschaftsvertretung am Arbeitsplatz

Land	Gewerkschaftsvertretung am Arbeitsplatz	Arithm. Mittel (%)	Zentralwert (%)	Gültige A
AR Argentinien	Nein	24,5	24,3	A=8260
	Ja	25,1	28,0	A=5393
DK Dänemark	Nein	5,5	10,2	A=54
	Ja	-2,3	-10,1	A=96
IT Italien	Nein	32,9	20,5	A=106
	Ja	1,3	-0,6	A=138

PL Polen	Nein	24,6	29,9	A=2121
	Ja	21,4	17,5	A=1945
ES Spanien	Nein	21,8	17,9	A=3786
	Ja	21,2	21,7	A=3782
UK Vereinigtes Königreich	Nein	10,8	21,2	A=7339
	Ja	1,5	12,6	A=3198

Einfluss einer gewerkschaftlichen Vertretung am Arbeitsplatz

Eine Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anhand der Präsenz eines Gewerkschaftsvertreters bzw. einer Gewerkschaftsvertreterin in dem jeweiligen Betrieb macht ein positives Verhältnis deutlich. Das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen ist in Betrieben mit einer Gewerkschaftsvertretung geringer als in Betrieben, in denen keine Gewerkschaft präsent ist. Eine Ausnahme bildet Argentinien, wo das Lohngefälle in Betrieben mit einer Gewerkschaftsvertretung unwesentlich größer ist. Spanien weist mit einem leicht geringeren durchschnittlichen Lohngefälle in Betrieben mit einer Gewerkschaftsvertretung, aber einem leicht größeren Gefälle bei Betrachtung des Zentralwertes ein zweideutiges Ergebnis auf.

Kapitel 2. Die Auswirkungen der Rezession auf die Beschäftigung von Frauen

Um die derzeitige Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, ist es sinnvoll, sich frühere Konjunkturabschwünge und ihre Auswirkungen anzusehen. Bevor wir dies tun, werden wir jedoch zunächst kurz die unterschiedlichen Folgen der Rezession für die Beschäftigung von Frauen in Entwicklungs- und Industrieländern betrachten.

Auf diesem Gebiet liegen nur vereinzelt Forschungsergebnisse vor, so dass es schwierig ist, generelle Schlüsse zu ziehen. Stattdessen werden wir Fallstudien aus verschiedenen Ländern erörtern.

Entwicklungsländer versus Industrieländer

Die Auswirkungen einer Konjunkturabschwächung auf die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt sind in Entwicklungsländern häufig deutlicher zu spüren als in wirtschaftlich stärker entwickelten Teilen der Welt. Es wird allgemein akzeptiert, dass die negativen Folgen von Rezessionen in Industrieländern insgesamt stärkere Auswirkungen auf die Beschäftigung von Männern als von Frauen haben, während in Entwicklungsländern eher weibliche Beschäftigte entlassen werden als männliche Beschäftigte. Diejenigen, die Untersuchungen auf diesem Gebiet angestellt haben, erklären dies zum Teil durch die Produktions- und die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen und zum Teil durch die soziokulturellen Werte in jedem Land.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Männer in wirtschaftlich weiter fortgeschrittenen Ländern häufig in konjunkturell instabilen Branchen oder in Branchen beschäftigt sind, die sich langfristig im Niedergang befinden (Entindustrialisierung), während Frauen eher in schwankungsunabhängigeren Dienstleistungsbereichen arbeiten. In vielen halbindustriellen Volkswirtschaften sind Frauen jedoch gewöhnlich in arbeitsintensiven verarbeitenden Exportindustrien tätig, die Schwankungen stärker ausgesetzt sind.⁷

Die Wirtschafts- und Finanzsysteme der Entwicklungsländer sind im Falle einer globalen Konjunkturabschwächung besonders anfällig. Ein Grund sind die "Ansteckungseffekte" im Zusammenhang mit einem Verfall des Wechselkurses für die in diesen Ländern verwendeten Währungen, was kaum beeinflusst werden kann, auch wenn ein angemessener makroökonomischer Rahmen vorhanden ist. Zweitens haben die Entwicklungsländer unter den Auswirkungen einer globalen Rezession erheblich zu leiden, da beispielsweise die Rohstoffpreise sinken, die Entwicklungshilfe gekürzt wird, weniger Überweisungen von Familienangehörigen aus dem Ausland eingehen und die Exporte zurückgehen.⁸ Beispiele für Exportrückgänge mit Auswirkungen auf Frauen finden sich vor allem in der afrikanischen Textilindustrie, in der 90 Prozent der Tätigkeiten von gering qualifizierten Frauen mit einem niedrigen Bildungsstand verrichtet werden, sowie in der asiatischen Textil-, Lebensmittelverarbeitungs- und Elektronikindustrie. Darüber hinaus ist ein großer Prozentsatz der Frauen in Asien und Afrika in der Landwirtschaft und in der Lebensmittelproduktion beschäftigt.

Wenn die Lebensmittelpreise steigen (wie in den letzten Jahren) und weniger Lebensmittel exportiert werden, so hat dies erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen in Ländern, in denen ein Großteil der Bevölkerung (und in der Tat ein hoher Prozentsatz Frauen) in diesem Sektor beschäftigt ist.⁹ All diese Entwicklungen können sich daher erheblich auf die Beschäftigung von Frauen und die Haushaltseinkommen auswirken.

Unterschiedliche geschlechtsspezifische soziokulturelle Werte in verschiedenen Teilen der Welt spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bezüglich der weltweit unterschiedlichen Auswirkungen einer Rezession auf die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt. Das Konzept des männlichen Brotverdieners ist nach wie vor ein weitverbreitetes Stereotyp, allerdings eher in Entwicklungs- als in Industrieländern. Die Arbeitgeber sehen Frauen daher hauptsächlich als "Zweitverdiener", was häufig als Vorwand dafür dient, dass sie in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zuerst entlassen werden.¹⁰ Die Tatsache, dass Frauen in Entwicklungsländern zudem in wesentlich geringerem Umfang als Männer einer Gewerkschaft angehören und sich daher am Arbeitsplatz in einer schwächeren Position befinden, verstärkt diesen Trend weiter.¹¹

Erfahrungen früherer Rezessionen

Von Frauen beherrschte Sektoren sind besonders anfällig für Fluktuationen

Untersuchungen haben gezeigt, dass während der Asienkrise 1997-1999 mehr Frauen (hauptsächlich schlecht ausgebildete) als Männer ihren Arbeitsplatz verloren, wobei es in exportabhängigen Industrien wie der Textilindustrie, der Lebensmittelverarbeitung und im Einzelhandel zu zahlreichen Entlassungen kam. In all diesen Industrien sind vorwiegend Frauen beschäftigt.¹² Weitere Anhaltspunkte für eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes finden sich im Falle schlecht bezahlter informeller Tätigkeiten sowie im häuslichen Dienst, wo in beiden Fällen eher Frauen als Männer beschäftigt sind. Der hohe Anteil von Frauen in diesen Bereichen liefert eine weitere Erklärung für den unverhältnismäßig starken Rückgang der Reallöhne weiblicher Beschäftigter in wirtschaftlich harten Zeiten. Viele Menschen werden während einer Konjunkturabschwächung in die informelle Wirtschaft und zu Heimarbeit gezwungen, was zu einer verstärkten Konkurrenz um diese Art von Beschäftigung und infolgedessen zu einem Druck auf die Löhne führt. Darüber hinaus sind in diesen Sektoren kaum Sozialleistungen oder andere staatliche Unterstützungsmaßnahmen vorhanden, was sich ebenfalls negativ auf die Einkommen von Frauen auswirkt, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren.

Beispiele für dieses Phänomen finden sich in Thailand, Malaysia und Indonesien, die alle über Anhaltspunkte dafür verfügen, dass die Einkommen von Frauen während der Krise in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts aufgrund einer erheblichen Kontraktion in Sektoren, in denen Frauen überrepräsentiert waren, wie etwa bei Gelegenheits- oder häuslichen Tätigkeiten, wesentlich drastischer zurückgegangen sind als die von Männern. Darüber hinaus waren die meisten asiatischen Wanderarbeitskräfte, die einige von der Krise getroffene Länder verlassen mussten, Frauen.¹³

Verantwortung im Pflegebereich und ein unzureichendes soziales Sicherheitsnetz

Frauen übernehmen häufig die Verantwortung für Pflegedienste, die sich aus dem Fehlen eines sozialen Sicherheitsnetzes ergeben. Vor allem in Entwicklungsländern sind soziale Sicherungssysteme häufig unzureichend oder überhaupt nicht vorhanden.¹⁴ Neben ihrer Rolle als Lohnempfängerinnen und Brotverdienerinnen übernehmen die Frauen zudem die Hauptverantwortung für die Versorgung ihrer Familien, was zusätzlichen Stress nicht nur für die Frauen selbst, sondern für die ganze Familie, vor allem für die Kinder, mit sich bringt.¹⁵ In einem Artikel wird argumentiert, dass Frauen von allen Seiten unter Druck gesetzt würden: Der Umfang der Pflegearbeit und der unbezahlten Hausarbeit könne zunehmen, wenn Familienmitglieder arbeitslos oder krank würden, während die Frauen gleichzeitig unter verstärkten wirtschaftlichen Druck gesetzt würden, eine bezahlte Arbeit anzunehmen, um zum Familieneinkommen beizutragen, egal wie gering die Vergütung oder wie unangenehm oder erniedrigend die Tätigkeit auch sein möge.¹⁶

Gegenbeispiele aus früheren Rezessionen: Argentinien und das Vereinigte Königreich

Im Vereinigten Königreich haben Untersuchungen der Rezession zwischen 1990 und 1993 ergeben, dass hauptsächlich von Männern beherrschte Berufssparten wie das verarbeitende Gewerbe und die Baubranche von dem Konjunkturrückgang betroffen waren. Wirtschaftsbereiche mit verhältnismäßig vielen weiblichen Beschäftigten, wie etwa der Einzelhandel, Schnellrestaurants, Gaststätten und Restaurants, Frisörsalons, Reinigungsdienste und Gastronomie, wiesen ein relativ stabiles Beschäftigungsniveau auf. Genauer gesagt, die Beschäftigungsrate der Männer ging zwischen 1990 und 1993 um 8,8 Prozent zurück, während die Beschäftigungsrate der Frauen während desselben Zeitraums um lediglich 2,5 Prozent abnahm. Darüber hinaus hatte die von der IAO verzeichnete Arbeitslosenquote von Frauen im erwerbsfähigen Alter im dritten Quartal 1993 seit 1990 um 1 Prozent zugenommen (von 7 auf 8 Prozent), während die Arbeitslosenquote von Männern in denselben drei Jahren um 5 Prozent angestiegen war (von 7 auf 12 Prozent).¹⁷

Die argentinische Wirtschaftskrise (1999-2002) hat gezeigt, dass ärmere Haushalte am meisten zu leiden hatten, wobei das Haushaltseinkommen der ärmsten 10 Prozent um 41 Prozent zurückging, verglichen mit 23 Prozent im Falle der reichsten 10 Prozent.¹⁸ Interessant ist, dass die aus der argentinischen Krise resultierenden Forschungsergebnisse deutlich machen, dass die am schwersten getroffenen Haushalte größtenteils einen männlichen Haushaltsvorstand hatten: Ihre Haushaltseinkommen hatten einen um 6 Prozent größeren Rückgang zu verzeichnen als die Haushalte mit einem weiblichen Haushaltsvorstand. Dies könnte wiederum mit den von Männern beherrschten Sektoren zusammenhängen, die am schwersten von der Krise getroffen wurden, wie etwa das Baugewerbe und Geschäftstätigkeiten, während die Krise weniger Auswirkungen auf den öffentlichen Sektor hatte, in dem zahlreiche Frauen beschäftigt waren.

Angesichts vorstehender Bemerkungen gibt es somit gewisse Anhaltspunkte

dafür, dass Frauen im Falle von Wirtschafts- und Finanzkrisen unverhältnismäßig stark betroffen sind, vor allem in Entwicklungsländern. Es ist jedoch schwierig, wenn nicht gar unmöglich, mit endgültigen Ursachen, Folgen und Lösungen aufzuwarten. In der Literatur wird dies zum Teil mit den begrenzten vorhandenen Belegen und zum Teil mit regionalen Unterschieden in Bezug darauf, wie sich Konjunkturabschwächungen in den letzten Jahrzehnten in verschiedenen Ländern ausgewirkt haben, begründet.¹⁹

Die derzeitige Rezession

Ein kürzlich von den Vereinten Nationen veröffentlichter Bericht über die derzeitige Finanzkrise²⁰ wiederholt einige der Schlüsse, die aus früheren Rezessionen im Zusammenhang mit soziokulturellen Werten und den Annahmen bezüglich der Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt, wie zuvor beschrieben, gezogen wurden. Dies macht deutlich, dass die in der Vergangenheit "gelernten Lektionen" für die Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen der derzeitigen globalen Konjunkturabschwächung leider nach wie vor relevant sind. Die Autoren des Berichtes stellen beispielsweise fest, dass Frauen die Hauptlast der Krise zu tragen hätten, da sich überall auf der Welt über kulturelle Grenzen hinweg das Bild vom männlichen Brotverdiener halte. Wenn Arbeitsplätze abgebaut würden, so gehe der Trend dahin, die Arbeitsplätze von Männern auf Kosten der Arbeitsplätze von Frauen zu schützen. Die Einkommen von Frauen sind jedoch unerlässlich für das Überleben der Familie, vor allem dann, wenn sie der Haushaltsvorstand sind und/oder in armen Familien. Sie können es sich nicht leisten, nicht zu arbeiten, so dass sie wesentlich schlechtere Tätigkeiten und häufig inakzeptable Bedingungen akzeptieren.²¹ Der Bericht weist ferner darauf hin, dass die Haushaltspflichten in zahlreichen Ländern nach wie vor zum Großteil, wenn nicht völlig, den Frauen zufallen. Dies hat zur Folge, dass ihnen weniger Zeit bleibt, eine vergütete Erwerbstätigkeit anzunehmen.

Im letzten Teil dieses Abschnittes geht es vorwiegend um spezifische Beispiele für die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt in verschiedenen Regionen der Welt.

Lateinamerika und Karibik

Bei ihrer Konferenz im Dezember 2008 hat die UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) festgestellt, dass die Arbeitslosigkeit unter Frauen in dieser Region infolge der Finanzkrise zunehmen dürfte, vor allem da viele von ihnen in Branchen tätig sind, die von Wirtschaftsschwankungen abhängig sind, wie etwa Handel, verarbeitendes Gewerbe, Finanzdienstleistungen, Fremdenverkehr und häusliche Tätigkeiten. Die Kommission rechnet zudem mit einer Zunahme der sozialen Ungleichheit, der informellen Beschäftigung und mit dem Abbau des sozialen Schutzes.²²

USA

In den USA stellen die Frauen die Mehrheit der Geringverdiener, und sie leben eher in Armut als Männer (36 gegenüber 26 Prozent). Die Armutsquote unter Haushalten, die von einer alleinerziehenden Frau geführt werden, ist die höchste aller demografischen Gruppen. Darüber hinaus haben mehr Frauen als Männer zweitklassige Hypotheken abgeschlossen, und es ist wahrscheinlicher, dass sie

in die "Armutsfalle" geraten – die angesichts der derzeitigen Wirtschaftskrise größer wird. Die Zahlen belegen, dass es schwierig ist, aus dieser Situation herauszukommen: Nach zehn Jahren ist es rund 60 Prozent der Familien in der untersten Einkommensgruppe nicht gelungen, sich aus dieser Situation zu befreien, was ihre nicht vorhandene wirtschaftliche Mobilität unterstreicht.²³

Vereinigtes Königreich

Die Auswirkungen der derzeitigen Konjunkturabschwächung auf die Arbeitnehmerinnen im Vereinigten Königreich werden umfassend diskutiert, wobei einige argumentieren, dass der Beschäftigungsrückgang männlicher Vollzeitbeschäftigter wesentlich größer gewesen sei als im Falle weiblicher Vollzeitbeschäftigter (1,2 Prozent im Falle der Männer und 0,5 Prozent im Falle der Frauen während des 2. und 3. Quartals 2008)²⁴, während andere argumentieren, dass die Frauen im Vereinigten Königreich von dieser Rezession stärker betroffen sein würden als von früheren. Begründet wird letzteres Argument damit, dass Arbeitsplätze in allen Wirtschaftsbereichen verloren gehen (vor allem im Einzelhandel und im Gastgewerbe), anstatt vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche, dass Frauen heutzutage verstärkt einer Erwerbsbeschäftigung nachgehen, als dies bei früheren Rezessionen der Fall war, und dass es mehr weibliche Haushaltsvorstände denn je gibt, die auch die Hauptbrotverdienerinnen sind. Darüber hinaus liegen die Einkünfte von Frauen bei über einem Fünftel aller Paare über denen der Männer,²⁵ wodurch der Rückgang des Haushaltseinkommens umso spürbarer wird, wenn die Frau ihren Arbeitsplatz verliert.

Der Weg nach vorn

Politische Maßnahmen

Flexiblere Arbeitsmöglichkeiten, die eine bessere Vereinbarung von Betreuungspflichten mit einer Erwerbstätigkeit ermöglichen, ein zugänglicheres Unterstützungssystem, die Begünstigung makroökonomischer finanz- und geldpolitischer Strategien und eine bessere Vertretung von Frauen in Schlüsselrollen, damit sie dazu beitragen können, die lokale, nationale und internationale Lohn- und Beschäftigungspolitik zu beeinflussen und zu gestalten. Dies sind nur einige der vielen politischen Initiativen, die in der Literatur vorgeschlagen werden. Eine kleine Auswahl dieser Vorschläge wird nachstehend ausführlicher erörtert.

In den Entwicklungsländern besteht eine der Folgen zunehmender Arbeitslosigkeit und zurückgehender Kapitalströme von Investoren darin, dass die Einkünfte der Regierungen zurückgehen. Dies führt zu einer Kürzung der staatlichen Sozialausgaben, was wiederum zu verminderten Dienstleistungen in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Bildungswesen und Verkehr führen kann. Hinzu kommt, dass Lebensmittelhilfe und andere Formen internationaler staatlicher Entwicklungshilfe gekürzt werden könnten, da die Mittel zur Ankurbelung der Volkswirtschaften in den Geberländern verwendet werden. Dasselbe gilt für private Einrichtungen, die humanitäre Hilfe gewähren. Die Ausweitung der offiziellen Entwicklungshilfe, wie etwa hinsichtlich des Angebots von Krediten der multilateralen Finanzinstitutionen, wird sich jedoch langfristig

positiv auf die Entwicklung dieser weniger entwickelten Volkswirtschaften und vor allem auf die Situation von Frauen auswirken. Ein schriftlicher Beitrag für das UN-Expertengremium, das sich mit der globalen Finanzkrise befasst, macht diesen Punkt dadurch deutlich, dass die Notwendigkeit fortgesetzter Unterstützung für langfristige Entwicklungsprojekte im sozialen Bereich, wie etwa im Pflegebereich, betont wird, um den Druck in Richtung auf unvergütete Tätigkeiten, die vorwiegend von Frauen verrichtet werden, zu vermindern.

Ein zweites Vorschlagspaket stammt vom Internationalen Währungsfonds. In seinem kurz nach der makroökonomischen Krise in Argentinien in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts veröffentlichten Arbeitsdokument schlägt die Organisation soziale Interventionen vor, um den Privathaushalten bei der Bewältigung der Konjunkturabschwächung zu helfen. Investitionen in soziale Sicherheitsnetze und öffentliche Bauprogramme werden als mögliche Lösungen vorgetragen, ebenso wie eine größere Arbeitsmarktflexibilität, die, so deren Befürworter, einen besseren und leichteren Zugang zu Arbeitsplätzen ermögliche, besonders für Frauen. Andere würden jedoch sagen, dass der IWF und die Weltbank derartige Flexibilisierungsmaßnahmen häufig befürwortet haben, um den Arbeitgebern Einstellungen und Entlassungen zu erleichtern und dass diese Maßnahmen nicht unbedingt im Interesse der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer seien. In jedem Fall sollten sämtliche Flexibilisierungsvorschläge mit äußerster Vorsicht betrachtet werden. Priorität haben muss die Einrichtung eines effizienten, transparenten und gut koordinierten öffentlichen Verwaltungsapparates, der gerüstet ist, die übrigen Interventionen einzuleiten und zu unterstützen.²⁶

Drittens kann auch eine spezifische "Frauenagenda", die internationale Finanzreformen beeinflusst, Teil der Lösung sein. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive könnten frauenfreundliche finanzpolitische Maßnahmen der Regierungen zur Vermeidung starker Schwankungen der Wirtschaftstätigkeiten erstrebenswert sein. In den Entwicklungsländern könnten kontrollierte Kapitalzu- und -abflüsse in die generelle Wirtschaftspolitik integriert werden, um Kapital von Investoren anzuziehen, die der Unterstützung einer langfristigen Entwicklungsagenda in dem jeweiligen Land verpflichtet sind, wie etwa durch bestimmte ausländische Direktinvestitionen (ADI). Gleichzeitig würden dadurch die höchst schwankhaften Kapitalspritzen (obwohl eventuell kurzfristig rentabel) vermieden, die charakteristisch für zahlreiche ausländische Investitionen in Entwicklungsländern sind.²⁷ Abgesehen von Maßnahmen auf nationaler Ebene schlagen einige Forschungsbeauftragte darüber hinaus vor, dass sich die internationale Gemeinschaft um eine tendenzielle Zunahme der Wachstumsrate der realen weltweiten Gesamtnachfrage, -produktion und -beschäftigung auf nachhaltiger Grundlage bemühen solle. Von einer derartigen Politik würden sowohl Frauen als auch Männer profitieren, wobei Frauen jedoch größere Vorteile von einer dadurch entstehenden verstärkten Stabilität hätten.²⁸ Dieselben Autoren empfehlen, sonstigen Formen der Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung von Frauen (z.B. geschlechtsspezifischer Diskriminierung anhand kultureller Argumente) mit ergänzenden (inter-)nationalen politischen Strategien zu begegnen. Die Frauen selbst, fügen sie hinzu, müssen eine aktive Rolle bei der Gestaltung derartiger politischer Rahmenwerke spielen.

Die UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) empfiehlt schließlich u.a. eine Neudefinition haushaltspolitischer Pakte zur Sicherung der Ressourcen für öffentliche Politiken, die Verfolgung neuer politischer Strategien zur Verhinderung von Arbeitsplatzverlusten sowie verstärkte Bemühungen, um die Kürzung sozialer Ausgaben zu verhindern, vor allem mit Blick auf eine verstärkte Gleichstellung der Geschlechter. Außerdem hat die ECLAC vorgeschlagen, die offizielle Entwicklungshilfe auszuweiten und die regionalen Integrationsprozesse "als Chance vor dem Hintergrund der derzeitigen Krise" auszubauen.²⁹

Mehr Frauen in Chefetagen

Eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf der Führungsebene könnte sich vorteilhaft auf die Leistungsfähigkeit einer Organisation auswirken.³⁰ In dem derzeitigen Wirtschaftsklima wird daher erneut verstärkt über die Vertretung von Frauen in Führungspositionen diskutiert, wie aus verschiedenen kürzlich veröffentlichten Artikeln zu diesem Thema hervorgeht.

Eine derartige Veröffentlichung ist der "Female FTSE Report 2008". Dieser Bericht betrachtet die Zahl der Frauen in den britischen Chefetagen von im FTSE-Index aufgelisteten Unternehmen und weist darauf hin, dass die globale Finanzkrise eine neue Gelegenheit bietet, um mehr Frauen in die Chefetagen von im Finanzsektor tätigen Organisationen zu berufen und auf diese Weise eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in diesen größtenteils von Männern beherrschten Gremien zu erreichen. Die Autoren erwähnen zudem das Beispiel Norwegens, das eine obligatorische Quote von 40 Prozent für die Vertretung von Frauen in Unternehmensvorständen festgelegt hat. Diese Bestimmung trat am 31. Januar 2008 in Kraft.³¹ Ähnliche Initiativen werden auch anderswo in Europa ergriffen. In Spanien haben die Unternehmen bis 2015 Zeit, um eine Politik umzusetzen, die es zur Auflage macht, zwischen 40 und 60 Prozent aller Vorstände und Exekutivgremien mit Frauen zu besetzen. Deutschland hat "weiche Quoten" zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eingeführt.³² Island, das von der derzeitigen Krise besonders hart getroffen wurde, hat vor kurzem weibliche Vorstandsvorsitzende an die Spitze seiner beiden neuen verstaatlichten Banken, New Landsbanki und New Glitnir, berufen.

Gewerkschaftsmitgliedschaft

Aus einer vom Center for Economic and Policy Research (CEPR) durchgeführten Untersuchung in den USA geht hervor, dass sich die Löhne und sonstigen Leistungen von Frauen, wenn die übrigen Variablen unverändert bleiben, im Falle einer Gewerkschaftsvertretung erheblich verbessern: Ihre Bezahlung ist im Durchschnitt 11,2 Prozent höher als die ihrer keiner Gewerkschaft angehörenden Kolleginnen³³. Umso deutlicher wird dies im Falle von Frauen, die in den USA in sogenannten "Niedriglohngruppen" beschäftigt sind (wie etwa als Kassiererinnen, in der Lebensmittelverarbeitung, als Kinderbetreuerinnen, Reinigungskräfte, Krankenpflegerinnen und Lehrassistentinnen)³⁴: Der Zentralwert der Bezüge gewerkschaftlich organisierter Frauen, die derartige Tätigkeiten verrichten, ist um rund 30 Prozent höher als der Zentralwert im Falle nicht gewerkschaftlich organisierter Kolleginnen. Die Untersuchung

kommt zu dem Schluss, dass Frauen erwiesenermaßen von Tarifverhandlungen profitieren und dass dies für sämtliche Berufe gilt. Die in diesem Bericht enthaltenen WageIndicator-Ergebnisse untermauern diese Feststellung, wobei das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle in vielen Ländern beträchtlich geringer ist, wenn Frauen einer Gewerkschaft angehören und/oder unter einen Tarifvertrag fallen.

Kapitel 3. Standardisierung der Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

In dem letztjährigen IGB-Bericht über das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle wurde über die Komplexität und die Hindernisse bei der Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede in international vergleichbarer Weise berichtet³⁵. Besonders hingewiesen wurde dabei auf unterschiedliche Berechnungsmethoden der Einkünfte in den einzelnen Ländern, das Fehlen verfügbarer Einkommensdaten und eine nicht ausreichende Stichprobengröße, die Art der erfassten Beschäftigten (d.h. Teilzeit und/oder Vollzeit und wie diese Konzepte von Land zu Land definiert sind) sowie auf die Vielfalt der Datensammlungsmethoden. Gefordert wurde eine international vereinbarte Definition des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälles sowie eine Harmonisierung der Forschungsmethoden zu dessen Berechnung, um international abgestimmte Maßnahmen zur Beseitigung dieses Gefälles zu fördern und zu unterstützen.

Diese Empfehlungen des letztjährigen Berichtes über das geschlechtsspezifische Lohngefälle werden durch eine kürzlich veröffentlichte Untersuchung bestätigt, die das britische Statistikamt im Namen der UN-Statistikkommission (UNSC) im Jahr 2007 durchgeführt hat. Bei dieser UN-Untersuchung von Arbeitsstatistiken werden u.a. die arbeitsmarktstatistischen Indikatoren untersucht und Probleme erwähnt, die mit Überschneidungen, fehlender Kohärenz und Vergleichbarkeit³⁶ zusammenhängen. Einer der Gründe dafür ist die Vielzahl der an internationalen Arbeitsstatistiken beteiligten Organisationen, wie etwa die OECD, Eurostat, der IWF, die Statistikabteilung der UN (UNSD), die Weltbank und die IAO. Die Autoren des Berichtes weisen darauf hin, dass diese Organisationen auf internationaler Ebene arbeitsstatistische Indikatoren für einzelne Länder festlegen, jedoch jeweils mit leicht unterschiedlichen Definitionen, Zeitplänen, Geltungs- und Aufgabenbereichen.³⁷

Die in großem Umfang verwendeten Schlüsselindikatoren des Arbeitsmarktes (Key Indicators of the Labour Market – KILM), die die Internationale Arbeitsorganisation produziert, gelten als die umfassendste Datenquelle (obwohl lediglich die Hälfte der 232 Länder weltweit, die um eine Beteiligung an der Umfrage gebeten wurden, geantwortet haben). Diese Daten müssen jedoch aktualisiert werden, und sie enthalten unvollständige Metadaten zu den Quellen und Sammlungsmethoden. Dies geht auch darauf zurück, dass einige Länder nicht in der Lage gewesen sind, die Angaben in dem benötigten Format und in der festgelegten Zeit zu machen. Die Datensammlung und die Erstellung verlässlicher Statistiken ist in Ländern mit weniger entwickelten Volkswirtschaften ebenfalls ein Problem. Selbst in Industrieländern ist eine länderübergreifende Analyse von Arbeitsmarktstatistiken aufgrund einer unvollständigen Erfassung, widersprüchlicher Ergebnisse, Schwierigkeiten und Grenzen bei der Beschreibung der Arbeitsmarktdynamik sowie des Fehlens von Verbindungen zwischen Arbeitsmarktstatistiken und anderen sozialen und wirtschaftlichen Statistiken schwierig.³⁸

Darüber hinaus wird in der Untersuchung darauf hingewiesen, dass, obwohl in großem Umfang international vereinbarte Definitionen verwendet werden, diese Definitionen von Land zu Land und von Organisation zu Organisation unterschiedlich ausgelegt würden.

Um diese Hürden zu überwinden, wird in der Untersuchung Folgendes empfohlen:

- Harmonisierung der Konzepte und Methoden (z.B. Definition von Beschäftigung, Vollzeit- und Teilzeitarbeit);
- Einführung eines koordinierten Systems für das Angebot technischer Unterstützung (z.B. statistische Schulung als integraler Bestandteil des Ausbaus der Kapazitäten in diesem Bereich);
- Verbesserung des derzeitigen Systems für die internationale Normensetzung;
- Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Diskussion der fünf prioritären Bereiche für die Entwicklungsarbeit, d.h.: 1) die sich verändernde Struktur der Arbeitnehmerschaft; 2) Schattenwirtschaft und informelle Beschäftigung; 3) Produktivitätsmessung; 4) Kinder- und Zwangsarbeit; 5) Globalisierung;
- Produktion einer aktualisierten Version des begrifflichen Rahmens für Arbeitsstatistiken (d.h. Entwicklung eines gemeinsamen Satzes maßgeblicher arbeitsstatistischer Indikatoren für die OECD, die IAO und Eurostat).

In der UN-Untersuchung heißt es interessanterweise, dass eine der Herausforderungen darin bestehe, eine kohärente und umfassende Definition von "Beschäftigung" zu finden. Die Definition der Beschäftigung basiert hauptsächlich auf der (größtenteils wirtschaftlichen) Vorstellung, dass die von den Beschäftigten verrichteten Aktivitäten zur Produktion von Waren und Dienstleistungen beitragen. Dies schließt Statistiken aus, die sich mit unbezahlten, nicht-marktbezogenen Diensten befassen, wie etwa mit schattenwirtschaftlichen Aktivitäten und informeller Beschäftigung. In der Untersuchung wird daher vorgeschlagen, das neue Konzept der "Arbeitsstatistiken" einzubeziehen, um auf diese Weise auch "unbezahlte Arbeit in der Familie und der Gesellschaft allgemein" zu berücksichtigen (zusätzlich zu den "Beschäftigungsstatistiken"). Dies könnte zum Zwecke sozialer Analysen verwendet werden. Die Autoren der Untersuchung vertreten die Ansicht, dass das Verhältnis zwischen unbezahlter Familienarbeit und einer Erwerbsbeschäftigung, vor allem für Frauen, der Schlüssel dazu sei, die richtigen Beschäftigten für vorhandene Arbeitsplätze zu finden³⁹. Darüber hinaus würde es die verstärkte Verwendung von Familien- und Haushaltsstatistiken und deren Verknüpfung mit Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen Forschungsbeauftragten und politischen Entscheidungsträgern beispielsweise ermöglichen, länderübergreifende Vergleiche hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Frauenbeschäftigung und Haushaltsarmut anzustellen. Nach Ansicht der Autoren würde die generelle Berücksichtigung haushalts- und familienbezogener Analysen ein vollständigeres Bild der Verbesserungsmöglichkeiten für die Beschäftigungsrate von Frauen zeichnen, zu einem besseren Verständnis unbezahlter und informeller

Tätigkeiten beitragen und das Messen von Armut dadurch unterstützen, dass die Verbindungen zwischen Frauenbeschäftigung und Haushaltsarmut bewertet würden.⁴⁰

TEIL II

Wer trägt die Kosten? Gewalt gegen Frauen und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft

Die Kosten der Gewalt gegen Frauen: Ein Literaturüberblick

In jedem Land der Welt kommt es in größerem oder geringerem Umfang zu Gewalt gegen Frauen, mit zahlreichen ernsthaften Auswirkungen auf die Frauen selbst, aber auch auf die Gesellschaft allgemein. Geschlechtsbedingte Gewalt ist vielleicht die am weitesten verbreitete und am ehesten in der Gesellschaft tolerierte Menschenrechtsverletzung und sie spiegelt die vorhandenen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen wider und untermauert diese noch. Sie ist ein Angriff auf die Gesundheit, die Würde, die Sicherheit und die Autonomie ihrer Opfer und stellt eine ernsthafte Beeinträchtigung ihrer Hoffnung auf ein normales Leben und der Aussicht auf eine uneingeschränkte Beteiligung an der Arbeitswelt dar. Aus der Perspektive der Gewerkschaften stellt Gewalt gegen Frauen nicht nur eine Menschenrechtsverletzung dar, sondern eine Art von Gewalt, die einen direkten und nachteiligen Einfluss auf die Erwerbsmöglichkeiten einer Frau hat (weil sich das Opfer beispielsweise aufgrund der psychologischen und körperlichen Auswirkungen nicht uneingeschränkt am Arbeitsmarkt beteiligen kann) und infolgedessen auch auf ihr Einkommen und die Gesellschaft insgesamt.

Obwohl Gewalt gegen Frauen ein weitverbreitetes Problem ist, ist dieser Forschungsbereich noch relativ neu und hat erst in den letzten Jahrzehnten ernsthafte Aufmerksamkeit gefunden. Es gibt zahlreiche Gründe für dieses Phänomen, aber am wichtigsten ist vielleicht die Tatsache, dass, da der Großteil der Gewalt im häuslichen Rahmen stattfindet, die Gesellschaft sie von jeher als Privatangelegenheit und daher als etwas, in das man sich besser nicht einmischt, betrachtet hat. In der letzten Zeit hat sich diese Einstellung in den meisten Ländern jedoch zumindest teilweise geändert. Organisationen wie die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Weltbank, Amnesty International und die Vereinten Nationen haben zu diesem Thema breit angelegte globale Untersuchungen durchgeführt.

Impulse zur Erforschung von Gewalt gegen Frauen

Wenn man sich vor Augen führt, dass die erste Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen erst 1975 stattgefunden hat, fällt es leichter, zu verstehen, warum dieses Thema erst relativ kürzlich Beachtung gefunden hat. Auf eine

allgemein akzeptierte Definition verständigte man sich in der Tat erst 1993 in Form der Erklärung der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (Resolution 48/104, 1993)⁴¹. Weitere Impulse zu Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen gab die Pekinger Erklärung von 1995,⁴² die bei der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen verabschiedet wurde und nach wie vor an Dynamik gewinnt.

Definition

Die Definition von 1993 lautet:

... Der Ausdruck "Gewalt gegen Frauen" [bedeutet] jede gegen Frauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit gerichtete Gewaltanwendung, durch die Frauen körperlicher, sexueller oder psychologischer Schaden oder Leid zugefügt wird oder zugefügt werden kann, einschließlich der Androhung derartiger Handlungen, der Nötigung und der willkürlichen Freiheitsberaubung, gleichviel ob m öffentlichen oder im privaten Bereich.

In der Resolution wird dies noch weiter ausgeführt. Die Definition wurde später von den Vereinten Nationen in ihrer Resolution aus dem Jahr 2003 hinsichtlich der Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (2003/45)⁴³ erneut aufgegriffen.

Wirtschaftliche Relevanz

Wie bei der Definition ging es bei den meisten Forschungstätigkeiten zunächst hauptsächlich um die Verbreitung von Gewalt gegen Frauen und die Folgen für die Betroffenen selbst, während die allgemeineren wirtschaftlichen Auswirkungen erst in den letzten 20 Jahren genauer untersucht wurden. Obwohl erst relativ spät beachtet, scheinen die wirtschaftlichen Auswirkungen ein Bereich von wachsendem Interesse und von zunehmender Bedeutung zu sein, wobei sich immer mehr kleinere Untersuchungen mit dem Problem aus diesem Blickwinkel befassen. Wie immer an das Problem auch herangegangen wird, ein Merkmal aller Forschungstätigkeiten ist die Tatsache, dass man sich der zahlreichen Schwierigkeiten bewusst ist, die mit der Erforschung einer derart emotional geladenen und heiklen Frage verbunden sind.

Vielschichtigkeit der Gewalt gegen Frauen

Diese zahlreichen Hindernisse wurden im Zuge der beginnenden Forschungstätigkeiten verstärkt erkannt. Bei den ersten Untersuchungen ging es fast ausschließlich um die Frage, was genau Gewalt gegen Frauen darstellt. Gehört beispielsweise seelische Gewalt genauso dazu wie körperliche und sexuelle Gewalt? Es wurden aber noch weitere Herausforderungen erkannt, wie etwa die Frage, wie die Frauen am besten dazu ermutigt werden können, über ihre häufig äußerst traumatischen Erfahrungen zu berichten und wie die unterschiedlichen Einstellungen in Bezug darauf zu erklären sind, was sie selbst als angemessenes und unangemessenes Verhalten seitens der Männer betrachten. Die vor allem bei weltweiten Untersuchungen festgestellten kulturellen und kontextabhängigen Unterschiede in den verschiedenen Ländern können beträchtlich sein, wobei einige Kulturen bestimmte Arten von Gewalt sogar als normalen Bestandteil des täglichen Lebens betrachten.

Die auf einem Weltbank-Bericht von 1994 (The Hidden Health Burden) basierende nachstehende Darstellung geht auf einige dieser Fragen ein und fasst zusammen, inwiefern Frauen im gesamten Lebensverlauf unter Gewalt zu leiden haben.

Geschlechtsbedingte Gewalt im Leben von Frauen (Quelle: Weltbank, 1994)⁴⁴

Phase	Formen der Gewalt
Pränatal:	Gewalt gegen schwangere Frauen; erzwungene Schwangerschaften; Mangel an Nahrungsmitteln und Flüssigkeiten; geschlechtsselektive Abtreibungen
Säugling:	Ermordung weiblicher Säuglinge; emotionaler und körperlicher Missbrauch; ungleicher Zugang zu Ernährung und medizinischer Versorgung
Kindheit:	Kinderehen; Genitalverstümmelung; sexueller Missbrauch durch Familienmitglieder und Fremde; ungleicher Zugang zu Ernährung und medizinischer Versorgung; Kinderprostitution
Jugend:	Vergewaltigung und Vergewaltigung in der Ehe; sexueller Missbrauch; erzwungene Prostitution; Frauenhandel; Gewalt bei Verabredungen; ökonomisch erzwungener Sex; sexueller Missbrauch am Arbeitsplatz
Reproduktives Alter:	Missbrauch durch Partner; Vergewaltigung in der Ehe; Mitgiftverbrechen und -morde; Ehemord; psychischer Missbrauch; sexueller Missbrauch am Arbeitsplatz; sexuelle Belästigung; Vergewaltigung; Missbrauch von Frauen mit Behinderungen; rechtliche Diskriminierung
Hohes Alter:	Missbrauch und Ausbeutung von Witwen

Die Darstellung macht deutlich, dass Frauen während ihres gesamten Lebensverlaufs der Gefahr von Gewalt ausgesetzt sind, was sie jedoch nicht zeigt, ist ein anderer wichtiger Kreislauf, bei dem sich die Gewalt über Generationen hinweg fortsetzt.

Probleme bei der Messung

Trotz einer vereinbarten Definition stießen die Untersuchungen über Gewalt gegen Frauen aufgrund der Beschaffenheit des Problems auf zahlreiche weitere Schwierigkeiten, die in einer länderübergreifenden Untersuchung der WHO von 2005 zusammengefasst werden. Es wird erläutert, dass frühere Untersuchungen Gewalt in unterschiedlicher Weise definiert, gemessen und angegeben haben. Einige Untersuchungen über Gewalt in der Partnerschaft beinhalten beispielsweise lediglich körperliche Gewalt, während andere auch sexuelle oder emotionale Gewalt berücksichtigen. Einige Untersuchungen erfassen die Erfahrungen mit Gewalt während des gesamten Lebensverlaufs, während andere nur die Erfahrungen in der aktuellen Partnerschaft oder während eines genau festgelegten Zeitraums berücksichtigen. Die Untersuchungen unterscheiden sich aber auch in anderen wichtigen Aspekten, wie etwa bezüglich der Definition der untersuchten Bevölkerung (beispielsweise hinsichtlich der Altersgruppen und des Familienstandes der Frauen), der berücksichtigten

Formen der Gewalt, des Umfangs der gestellten Fragen sowie in Bezug darauf, ob Maßnahmen getroffen wurden, um für Datenschutz und die Vertraulichkeit der Interviews zu sorgen. Seither habe sich herausgestellt, dass diese Faktoren einen erheblichen Einfluss auf die Untersuchungsergebnisse haben, da sie die Bereitschaft der Frauen, über Missbräuche zu berichten, beeinflussen. Diese Unterschiede hinsichtlich der Methodik hätten es schwierig gemacht, sinnvolle Vergleiche anzustellen bzw. die Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich des Ausmaßes, des Musters und der Faktoren der Gewalt unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu verstehen.⁴⁵

Zusätzlich zu diesen Problemen haben andere Untersuchungen noch weitere Fragen hervorgehoben, darunter:

- eine fehlende Datensammlung zu bestimmten Arten von Gewalt gegen Frauen, wie etwa zu sexuellem Missbrauch von Mädchen bei sich zu Hause, mitgiftbezogener Gewalt und anderen für Frauen schädlichen Praktiken, Gewalt außerhalb der Partnerschaft, Gewalt im Zusammenhang mit Ausbeutung, Zwangsehe und Zwangsarbeit;
- die Bedeutung der Formulierung und Gestaltung der Fragen und ihre Auswirkungen auf die Beteiligung an Untersuchungen;
- Gewährleistung der Sicherheit der an der Untersuchung beteiligten Opfer, damit sie keinen weiteren Missbräuchen ausgesetzt werden, weil sie über ihre Erfahrungen gesprochen haben, sowie Sorge um die Vertraulichkeit der Daten, sowohl während der Befragung als auch bei der Verwahrung.

Bevölkerungsgestützte Untersuchungen am wirksamsten

Angesichts all dieser Fragen ist man sich einig, dass bevölkerungsgestützte Untersuchungen die wirksamste Methode sind, um dieses Problem zu erforschen. Derartige Untersuchungen bieten den Vorteil einer umfassenden Stichprobengröße, einer effizienten Datensammlung sowie standardisierter Messinstrumente und ermöglichen eine Verallgemeinerung auf die Gesamtbevölkerung. Ein Nachteil dieser Verfahrensweise sind jedoch ihre Kosten, die Organisationen wie Oxfam zu dem Vorschlag veranlasst haben, sich die Kosten zu teilen und gemeinsame Projekte mit anderen Organisationen durchzuführen, die sich ebenfalls um die Bewältigung dieses Problems bemühen. Bei vielen großen Untersuchungen, die mehrere Länder erfassen, wird in der Tat bereits so verfahren.

Frühere Untersuchungen und Verbreitung der Gewalt gegen Frauen

In den meisten neueren Berichten ist man sich dieses Problems bewusst, und es wird versucht, sie aufzugreifen und aus den bei früheren Untersuchungen festgestellten Schwierigkeiten zu lernen. Was sagen uns aber diese gesammelten Erkenntnisse früherer Berichte über die Verbreitung der Gewalt gegen Frauen? Bevor wir uns damit näher befassen, ist es vielleicht angebracht, darauf hinzuweisen, was die Hilfsorganisation Oxfam in ihrer Veröffentlichung aus dem Jahr 2006 "Ending Violence Against Women"⁴⁶ einräumt, nämlich dass das wirkliche Ausmaß der Gewalt gegen Frauen nach wie vor unbekannt sei. Aber auch mit dieser Einschränkung liefern die verschiedenen in diesem Bereich

angestellten Untersuchungen erhebliche Anhaltspunkte für das Ausmaß des Problems. Bei der Betrachtung des Problems aus internationaler Perspektive sind dabei die länderübergreifenden Berichte besonders nützlich.

Eine der umfassendsten Untersuchungen dieser Art ist die WHO-Studie über Gewalt gegen Frauen in zehn Ländern aus dem Jahr 2005.⁴⁷ Ihre Ergebnisse bezüglich der Verbreitung von körperlicher und sexueller Gewalt in intimen Partnerschaften und in verschiedenen Ländern gehen aus nachstehender Darstellung hervor.

Verbreitung von körperlicher und sexueller Gewalt gegen Frauen nach Ort* (Quelle: WHO)

Ort	Körperliche Gewalt		Sexuelle Gewalt		Körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides		Gesamtzahl der Frauen
	Je (%)	Derzeit (%)	Je (%)	Derzeit (%)	Je (%)	Derzeit (%)	
Bangladesch Stadt	39,7	19,0	37,4	20,2	53,4	30,2	1.373
Bangladesch Provinz	41,7	15,8	49,7	24,2	61,7	31,9	1.329
Brasilien Stadt	27,2	8,3	10,1	2,8	28,9	9,3	940
Brasilien Provinz	33,8	12,9	14,3	5,6	36,9	14,8	1.188
Äthiopien Provinz	48,7	29,0	58,6	44,4	70,9	53,7	2.261
Japan Stadt	12,9	3,1	6,2	1,3	15,4	3,8	1.276
Namibia Stadt	30,6	15,9	16,5	9,1	35,9	19,5	1.367
Peru Stadt	48,6	16,9	22,5	7,1	51,2	19,2	1.086
Peru Provinz	61,0	24,8	46,7	22,9	69,0	34,2	1.534
Samoa	40,5	17,9	19,5	11,5	46,1	22,4	1.204
Serbien und Montenegro Stadt	22,8	3,2	6,3	1,1	23,7	3,7	1.189
Thailand Stadt	22,9	7,9	29,9	17,1	41,1	21,3	1.048
Thailand Provinz	33,8	13,4	28,9	15,6	47,4	22,9	1.024
Tansania Stadt	32,9	14,8	23,0	12,8	41,3	21,5	1.442
Tansania Provinz	46,7	18,7	30,7	18,3	55,9	29,1	1.256

*Mindestens eine körperliche oder sexuelle Gewalttätigkeit in den 12 Monaten vor der Befragung

Aus der Aufstellung geht hervor, dass Gewalt gegen Frauen nicht nur von Land zu Land unterschiedlich ist, sondern in einigen Fällen auch innerhalb desselben Landes, je nachdem, ob die Untersuchungen in einer Stadt oder in einer Provinz angestellt wurden. Dadurch wird die Vielschichtigkeit des Problems weiter verdeutlicht und die Notwendigkeit breit angelegter, umfassender Untersuchungen unterstrichen. Eine weitere Studie, der Bericht der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2006 über sämtliche Formen der Gewalt gegen Frauen, spiegelt diese Verschiedenartigkeit wider, indem berichtet wird, dass die körperlichen Angriffe von Männern auf ihre Partnerinnen erheblich schwanken: zwischen 1 Prozent in einer US-Untersuchung in den Jahren 1995-96 und zwischen 19 Prozent und 67 Prozent in einer 1997 durchgeführten Untersuchung unter der arabischen Bevölkerung in Israel.⁴⁸

Amnesty International hat das weltweite Ausmaß des Problems untersucht und berichtet auf seiner Internetseite, dass mindestens eine von drei Frauen während ihres Lebens geschlagen, zu Sex gezwungen oder in anderer Weise missbraucht wird. Der Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) erläutert ferner, dass systematische sexuelle Gewalt gegen Frauen charakteristisch für nahezu alle jüngsten bewaffneten Konflikte gewesen sei und als Instrument des Terrors und der "ethnischen Säuberung" verwendet werde.⁴⁹

Warum wirtschaftliche Kosten?

Es ist inzwischen offensichtlich, dass Gewalt gegen Frauen ein erhebliches globales Problem ist, aber warum sollte es auch speziell von wirtschaftlicher Warte aus betrachtet werden? Eine Analyse der Kosten der Gewalt gegen Frauen ist nützlich, weil sie deren finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen, den Staat, gesellschaftliche Gruppen und Einzelpersonen deutlich macht. Darüber hinaus wird dabei nicht nur das Ausmaß dieser Art von Gewalt hervorgehoben, sondern es werden auch wichtige Informationen für spezifische Bereitstellungen aus dem Haushalt für Programme zur Verhinderung bzw. Beendigung von Gewalt gegen Frauen geliefert. Gleichzeitig macht diese Analyse deutlich, dass wesentlich stärker in frühzeitige Interventions- und Präventionsstrategien investiert werden sollte, anstatt das unverminderte Andauern derartiger Gewalt zuzulassen.⁵⁰

Das wirtschaftliche Argument widerspricht nicht dem zuvor Gesagten, sondern liefert einen zusätzlichen Blickwinkel, aus dem die Folgen der männlichen Gewalt zu betrachten sind.⁵¹ Indem das Problem finanziell beziffert wird, besteht zudem die Hoffnung, dass "harte" wirtschaftliche Fakten mehr Gewicht bei den politischen Entscheidungsträgern haben werden. Neben dem Bestreben, der Gewalt gegen Frauen ein Ende zu setzen und die soziale Gerechtigkeit zu verbessern, ist es letztendlich unbestreitbar, dass auch finanzielle Überlegungen eine beträchtliche Rolle bei den Beschlüssen von Regierungen und anderen Gremien wie etwa NGO spielen.

Methoden der Kostenmessung

Bei einem Seminar im Jahr 1999 im Rahmen einer Konferenz des Europarates wurden die Methoden erörtert, die verwendet werden, um die Kosten der Gewalt gegen Frauen zu berechnen, wobei erläutert wurde, dass es bei den ersten

Untersuchungen hauptsächlich darum gegangen sei, die medizinischen Kosten im Zusammenhang mit familiären Missbräuchen und Morden zu untersuchen. Später folgten ehrgeizigere Untersuchungen, bei denen begonnen wurde, die Verbreitung der Gewalt und deren Folgen mit den damit zusammenhängenden geschätzten Kosten in Verbindung zu bringen⁵². Viele dieser Kosten werden in der nachstehenden Aufstellung aufgelistet, basierend auf einer Untersuchung, die im Jahr 2004 im Vereinigten Königreich durchgeführt wurde. Diese Aufstellung ist insofern nützlich, als sie die unterschiedlichen Aspekte hervorhebt, die der Gesellschaft Kosten verursachen.

Wer trägt die Kosten? Ein Beispiel aus dem Vereinigten Königreich (Quelle: Walby, 2004)⁵³

Art der Kosten	Staat	Opfer	Arbeitgeber	Gesamtkosten (£ Millionen)
Strafrechtssystem	1.017			1.017
Gesundheitssystem:				
Körperliche Gesundheit	1.208	12		1.220
Seelische Gesundheit	176			176
Soziale Dienste	228			228
Unterbringung und Frauenhäuser	130	28		158
Zivilrechtskosten	159	152		312
Alle Dienste	2.918	192		3.111
Beschäftigung		1.336	1.336	2.672
Zwischensumme	2.918	1.528	1.336	5.783
Menschliche Kosten		17.082		17.086
Insgesamt (£ Millionen)	2.918	18.610	1.336	22.869

Weitere Ergebnisse hinsichtlich der wirtschaftlichen Kosten

Aus der vorstehenden Aufstellung geht hervor, dass die Kosten beträchtlich sind, und diese Ergebnisse werden durch andere Untersuchungen bestätigt. In einem US-Bericht wird beispielsweise geschätzt, dass die Kosten der Gewalt gegen Frauen US\$ 0,9 Milliarden pro Jahr allein an Produktivitätsverlusten betragen⁵⁴, während die Kosten in Schweden auf zwischen SEK 2.695 und 3.300 Millionen pro Jahr beziffert werden⁵⁵. Ein Problem besteht jedoch darin, dass diese Beträge geschätzte Werte sind, die wiederum auf der vermuteten Verbreitung der Gewalt gegen Frauen basieren und von daher nie völlig korrekt sein können. Sie dienen jedoch zumindest als Anhaltspunkt für das Ausmaß des Problems in finanzieller Hinsicht und als überzeugendes Argument für Maßnahmen zu dessen Eindämmung.

Weitere Anhaltspunkte für den Umfang des wirtschaftlichen Problems der Gewalt gegen Frauen in verschiedenen Ländern finden sich in der nachstehenden Aufstellung.⁵⁶ Aus ihr geht hervor, dass die Höhe der geschätzten Kosten von der Art der gemessenen Gewalt und von der Art der berücksichtigten Kosten abhängt, was kaum überrascht. Auch aus dieser Aufstellung gehen erhebliche Kosten hervor.

Zusammenfassung der aus Untersuchungen über Gewalt gegen Frauen hervorgehenden wirtschaftlichen Kosten, 1991-98

Land/ Region und Forschungs- beauftragte	Geschätzte Gesamt- kosten (US\$)	Jahr	Art der Gewalt	Art der in den geschätzten Betrag eingeflossenen Kosten
New South Wales, Australien, NSW Women's Co-ordination Unit	\$1.000.000.000	1991	Häusliche Gewalt gegen Frauen unterschiedlichen Ausmaßes	Individuelle, der Regierung, der Arbeitgeber und Dritter – Gesundheitssystem, Rechtskosten, Strafjustiz, soziale Dienste, Beschäftigung, Kinderbetreuung und Unterbringung
Queensland, Australien, Sunshine Coast Interagency Research Group	\$40.000.000	1993	Körperlicher Missbrauch, psychischer Missbrauch, Vergewaltigung, sexuelle Angriffe auf Frauen	Opfer, öffentliche/ der Gemeinde und anderer Einzelpersonen – Unterbringung und Frauenhäuser, soziale Sicherheit, Gesundheitswesen und Strafjustiz
Neuseeland, S. Snively	\$625.000.000	1994	Familiäre Gewalt, einschließlich Androhungen von Gewalt gegen Frauen und Kinder	Individuelle, der Regierung, Dritter und der Arbeitgeber – ärztliche Versorgung, soziale Dienste und Unterstützung, Rechtskosten und Strafjustiz sowie Beschäftigung
Kanada, T. Day	\$1.000.000.000	1995	Körperlicher und sexueller Missbrauch von Frauen	Gesundheitskosten – ärztliche, zahnärztliche und psychiatrische Behandlung, Ausfall bezahlter und unbezahlter Arbeit, Unterbringung und Frauenhäuser, langfristige Kosten
Kanada, Greaves, Hankivsky & Kingston- Riechers	\$2.750.000.000	1995	Körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Inzest, sexueller Missbrauch von Kindern	Individuelle, der Regierung und Dritter – soziale Dienste und Bildung, Strafjustiz, arbeitsbezogene, gesundheitliche und ärztliche Kosten

Kanada, Northern Territory, Office of Women's Policy	\$6.500.000	1996	Körperliche, sexuelle und psychische häusliche Gewalt – Auswirkungen auf Frauen und Kinder	Individuelle, der Gemeinwesen und andere Kosten – Krisenhilfe, Polizei, Unterbringung, finanzielle und ärztliche Kosten, Kinderbetreuung, Rechtsdienste, Beschäftigung
Niederlande, Korf, Meulenbeek, Mot & Van Den Brandt	\$194.000.000	1997	Körperliche und sexuelle häusliche Gewalt gegen Frauen	Polizei und Justiz, ärztliche, psychologische, soziale Versorgung, arbeitsbezogene Kosten und soziale Sicherheit
Hackney, UK, Stanko, Crisp, Hale & Lucraft	\$8.000.000	1997	Körperlicher und sexueller Missbrauch von Frauen und Kindern	Polizei, Ziviljustiz, Unterbringung, Frauenhäuser, soziale Dienste und ärztliche Versorgung
Schweiz, Godenzi & Yodanis	\$290.000.000	1998	Körperlicher, sexueller und psychischer Missbrauch von Frauen und Mädchen	Staatliche Kosten, ärztliche Behandlung, Polizei und Justiz, Unterstützung für Opfer, Unterstützung und Beratung, Forschung

In weniger entwickelten Ländern wurden nicht so viele Untersuchungen angestellt, aber einige Ergebnisse liegen dennoch vor. Aus einer indischen Studie geht beispielsweise hervor, dass durch jeden Gewaltakt gegen Frauen im Durchschnitt 7 Arbeitstage der Opfer verloren gehen⁵⁷, während in Managua (Nicaragua) und Santiago (Chile) durch sämtliche Arten von Gewalt insgesamt US\$ 29,5 Millionen (etwa 1,6% des BIP im Jahr 1996) bzw. US\$ 1,56 Milliarden (mehr als 2% des BIP im Jahr 1996) an Fraueneinkünften verloren gingen.⁵⁸

Auswirkungen auf die Arbeit und die Einkommen

Gewalt gegen Frauen hat erhebliche Auswirkungen auf die Zugangsmöglichkeiten einer Frau zu bezahlter Arbeit und infolgedessen auf ihre Erwerbsmöglichkeiten. Zu Gewalt kann es sowohl am Arbeitsplatz selbst als auch zu Hause kommen. Beide Arten von Gewalt wirken sich auf die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt aus. Der US-Gewerkschaftsbund AFL-CIO hat mehrere Vorschläge unterbreitet, um Gewalt gegen Frauen zu verhindern. Neben Gesetzen und Bestimmungen können spezifische Maßnahmen ergriffen werden, um Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern, wie etwa:

- bezüglich des Umfeldes (z.B. Anpassung der Beleuchtung, Überwachungskameras, Mobiltelefone für Außenbereichspersonal);
- organisatorische/verhaltensbezogene Maßnahmen (z.B. Entwicklung von Programmen, einer Politik, Arbeitspraktiken und Schulungsmaßnahmen);

● bezüglich des Verhaltens (z.B. Schulung des Personals, damit potentielle Gewalt gegen Frauen erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können).⁵⁹

Der Weg nach vorn

Es ist inzwischen erwiesen, dass mit Gewalt gegen Frauen überall erhebliche Kosten verbunden sind. Obwohl wichtige Fortschritte erzielt wurden, bleibt nach wie vor viel zu tun, weshalb sich die Frage stellt, in welche Richtung die Untersuchungen und politischen Strategien in diesem Bereich gehen sollten. Organisationen wie die WHO, die Vereinten Nationen und Amnesty International sind in folgenden Bereichen zu einem Konsens gelangt:

- Aufbau auf den bereits vorhandenen Anhaltspunkten;
- Verbesserung der Forschungsmethoden und Vereinbarung von Normen für die Messung;
- verstärkte Zusammenarbeit der interessierten Parteien;
- Lobbyarbeit bei Regierungen, damit sie Gesetze gegen Gewalt gegen Frauen in ihren innerstaatlichen gesetzlichen Rahmen integrieren;
- Bewertung der Wirksamkeit der derzeitigen Präventionsmaßnahmen.

Aufbau auf den bereits vorhandenen Anhaltspunkten

Das Thema Gewalt gegen Frauen wird bis heute immer noch nicht in vollem Umfang verstanden, weshalb es wichtig ist, auf den vorliegenden Anhaltspunkten für den Umfang und die Art der Gewalt unter verschiedenen Rahmenbedingungen aufzubauen, vor allem in Entwicklungsländern. In zahlreichen Ländern sind die von der Polizei und den Gerichten geführten Aufzeichnungen vielfach unzureichend und nicht vollständig. Es ist daher erforderlich, die Aktenaufzeichnungen und die Verfahrenssysteme zu verbessern, um verlässliche Statistiken für das gesamte Land zu erhalten. Am besten geschieht dies auf staatlichem Weg, damit alle Akteure – Polizei, Bildungswesen, Justiz, Gesundheitswesen und soziale Dienste, Gemeinwesen und Fraueneinrichtungen – die Daten in derselben Weise sammeln.

Noch besser wären jedoch bevölkerungsgestützte Untersuchungen mit einer möglichst breiten Beteiligung, verhaltensspezifischen Fragen, einem detaillierten Zeitrahmen und vielfältigen Möglichkeiten für die Angabe von Informationen. Um die Vergleichbarkeit mit anderen Untersuchungen zu gewährleisten, müssen sich alle neuen Untersuchungen zudem auf Richtlinien von Organisationen wie dem International Research Network on Violence against Women (IRNVAW) halten, das nationale und internationale Empfehlungen bezüglich bester Praktiken liefert. Eine bessere Untersuchung der Verbreitung der Gewalt gegen Frauen wird die Abschätzung der damit verbundenen Kosten erleichtern und damit weitere Argumente für einen Handlungsbedarf liefern.

Wichtig ist auch, für die Sicherheit der befragten Frauen zu sorgen, wobei die Studien den diesbezüglichen Richtlinien der WHO folgen müssen (Ethical and Safety Guidelines for Researching Domestic Violence against Women)⁶⁰. Diese

Richtlinien beziehen sich auf die Vertraulichkeit der Daten sowohl während der Befragung als auch danach. Außerdem werden Anleitungen für eine spezielle Schulung der Umfragebeauftragten gegeben und Informationen über verfügbare Unterstützungsmöglichkeiten für die beteiligten Frauen geliefert.

Das beste Ergebnis wäre letztendlich jedoch ein Verfahren, bei dem gut konzipierte Untersuchungen über Gewalt gegen Frauen in die vorhandenen innerstaatlichen Statistiksyste me integriert würden, um diese Frage kontinuierlich zu verfolgen. Auf diese Weise wäre sich sowohl die Regierung als auch die Öffentlichkeit dieses Problems stets bewusst. Dort, wo ärmere Länder aufgrund der Kosten daran gehindert werden, diesen Weg einzuschlagen, empfehlen Experten die Einbeziehung einer Reihe von Fragen oder eines Moduls zur Gewalt gegen Frauen in ihre allgemeineren Haushaltserhebungen, wie etwa in die in zahlreichen Ländern durchgeführten demografischen Erhebungen oder die Erhebungen zur gesundheitlichen Lage.⁶¹

Beeinflussung der Politik

Weitere und verbesserte Anhaltspunkte für Gewalt gegen Frauen sind zweifellos zu begrüßen, aber letztendlich muss es darum gehen, die Regierungen und die internationalen Organisationen dazu zu veranlassen, eine Politik zu beschließen, die dazu beiträgt, diese Form der Gewalt auszumerzen. Eine Möglichkeit ist Lobbyarbeit bei Regierungen, damit sie die Empfehlungen der UN bezüglich Gesetzen gegen Gewalt gegen Frauen aufgreifen⁶². Gleichzeitig sollten Maßnahmen zur Verbesserung der Bildung, der Beschäftigungs- und anderer Möglichkeiten für Frauen und Mädchen unterstützt werden. Die Verbesserung des Selbstwertgefühls und der Verhandlungsfertigkeiten und ein Abbau der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den Gemeinwesen werden ebenfalls dazu beitragen, dieses ernsthafte Problem zu beseitigen.

Empfehlungen

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Die für diesen Bericht angestellten Untersuchungen haben gezeigt, dass noch viel zu tun ist, bevor Lohngleichheit von Männern und Frauen herrscht. Dieser Bericht hat sich mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle aus verschiedenen Blickwinkeln befasst, wie etwa Bildung, Alter und Branche, und in nahezu allen Fällen ist eindeutig nach wie vor eine Lohndiskrepanz vorhanden. Es bedarf international festgelegter Indikatoren und Methodiken zur Berechnung des Lohngefälles, um global vergleichbare statistische Angaben zu erhalten. Was jedoch vermutlich am dringendsten benötigt wird, sind entschiedene Maßnahmen von Politikern und politischen Entscheidungsträgern, um der Lohnungleichheit ein Ende zu setzen. Dies kann dies durch entsprechende Prüfungen und Tätigkeitsbewertungen im Betrieb sowie durch verschiedene andere nationale und internationale politische Strategien zur Erreichung der Lohngleichheit von Männern und Frauen erfolgen. Die Sensibilisierung der Frauen in Bezug auf die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, einer gewerkschaftlichen Vertretung am Arbeitsplatz und von Tarifverträgen ist bei den Bemühungen um die Verminderung des Lohngefälles ebenfalls wichtig.

Konjunkturabschwächung

Politische Initiativen, die auf die Ankurbelung der Wirtschaft abzielen, würden von der Berücksichtigung einer geschlechtsspezifischen Perspektive profitieren. Die generelle Berücksichtigung einer geschlechtsspezifischen Perspektive bei der Konzipierung der Wirtschaftspolitik könnte u.a. Folgendes beinhalten: flexiblere Arbeitsmöglichkeiten, mehr und bessere Investitionen in soziale Dienste und soziale Unterstützungsinitiativen sowie eine internationale Finanzreform, die auf nachhaltiges, langfristiges Wirtschaftswachstum abzielt, anstatt auf kurzfristige Gewinne, die zu erheblichen Schwankungen wirtschaftlicher Tätigkeiten führen könnten. Um derartigen Initiativen zum Erfolg zu verhelfen, ist eine bessere Vertretung von Frauen in Schlüsselrollen auf allen Ebenen wichtig. Nur auf diese Weise können sie sich aktiv an der Konzipierung neuer politischer Strategien beteiligen und diese beeinflussen.

Gewalt gegen Frauen

Aus den gegenwärtig vorliegenden Anhaltspunkten geht deutlich hervor, dass die Kosten der Gewalt gegen Frauen erheblich sind. Frauen, die Opfer von Gewalt sind, müssen die damit verbundenen psychischen und körperlichen Folgen überwinden, wodurch ihre uneingeschränkte Teilnahme am Arbeitsleben und ihre Einkommensmöglichkeiten behindert werden. Es bedarf weiterer Untersuchungen in diesem Bereich, um das Ausmaß des Problems zu verstehen. Zu diesem Zweck müssen die Forschungsmethoden verbessert und Messungsnormen vereinbart werden. Die vom International Research Network on Violence against Women veröffentlichten Richtlinien können verwendet werden, um eine internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass die Qualitätsnormen erfüllt werden. Darüber hinaus können die Ethical and Safety Guidelines for Researching Domestic Violence against Women der Weltgesundheitsorganisation dazu dienen, die an

Umfragen beteiligten Frauen zu schützen. Im Idealfall würden gut konzipierte Untersuchungen zu diesem Thema in die vorhandenen innerstaatlichen Statistiksyste me integriert, um dieses Problem kontinuierlich zu verfolgen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen könnten anschließend dazu verwendet werden, um die Maßnahmen von Regierungen zu beeinflussen. Abgesehen von Lobbyarbeit bei Regierungen auf nationaler und internationaler Ebene zugunsten neuer Gesetze sollten auch andere Maßnahmen zur Verminderung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern berücksichtigt werden, wie etwa Initiativen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Bildungs- und Gesundheitssystem sowie zu Beschäftigungsmöglichkeiten. Dabei kommt nicht nur den Regierungen, sondern auch anderen interessierten Akteuren wie Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und nichtstaatlichen Organisationen eine wichtige Rolle zu.

Anhang:

Erläuterung der ISCED-Klassifikation von Schultypen und Schulsystemen

Die ISCED-Klassifikation von Schultypen und Schulsystemen (ISCED = International Standard Classification of Education) ist ein Instrument für die Zusammenstellung von Bildungsstatistiken auf internationaler Ebene.

Primarstufe I

Sie beginnt im Alter von 5 bis 7 Jahren, ist in allen Ländern obligatorisch und dauert generell vier bis sechs Jahre.

Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II

Es handelt sich um eher fächerbezogene Unterrichtsmethoden, gewöhnlich bis an das Ende der Schulpflicht.

Obere Sekundarstufe

Diese Stufe beginnt gewöhnlich am Ende der Schulpflicht, im Alter von 15 oder 16 Jahren. Meistens sind bestimmte Qualifikationen (Ende der Schulpflicht) und weitere Mindestanforderungen erforderlich. Diese Stufe dauert zwischen zwei und fünf Jahren.

Postsekundärer, nichttertiärer Bereich

Diese Programme erfolgen nach Abschluss der oberen Sekundarstufe, jedoch vor Beginn der tertiären Bildung. Sie dienen dazu, die Kenntnisse der Absolventen der oberen Sekundarstufe zu erweitern. Nach Beendigung dieser Stufe können die Absolventen zur nächsten Stufe übergehen oder direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen.

Tertiäre Bildung (1. Stufe)

Diese Stufe setzt normalerweise den erfolgreichen Abschluss im postsekundären Bereich voraus. Sie umfasst tertiäre Programme mit akademischer Ausrichtung (Typ A), die größtenteils theoretisch ausgerichtet und berufsorientiert sind (Hochschulausbildung) sowie Programme des Typs B, die gewöhnlich kürzer als die Programme des Typs A und praxisbezogener sind (Fachhochschulen).

Tertiäre Bildung (2. Stufe)

Diese Stufe ist Universitätsabsolventen vorbehalten, die weitere Forschungsqualifikationen anstreben (Promotion).

Endnoten

1 URL: www.wageindicator.org

2 URL: <http://www.eurydice.org/>

3 Based on the statistical classification of economic activities Nomenclature des Activités Economiques (NACE), as used by the European communities.

4 URL: (ref: http://www.afcio.org/joinaunion/voiceatwork/efca/upload/EFCA_Polling_Summary.pdf)

5 Commission of the European Communities (2007), Communication from the Commission: Tackling the Pay Gap between Women and Men, p.15. This is the pay gap in unadjusted form.

6 The median is obtained by arranging all observations (e.g. all salary figures for the upper quartile) from the lowest to the highest value and selecting the middle one. If there is an even number of cases, the average of the two middle values is calculated. This approach filters out the extremes ('outliers') at the upper and lower end of the spectrum. The lower quartile (also called first quartile) consists of all pay rates up to the 25th percentile, and the upper quartile (also called third quartile) is the cut-off point for the highest 75 per cent of the data. The pay data between the first and third quartiles, in other words, the middle fifty per cent of data points, is called the interquartile range.

7 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1259. The tendency for women in developed countries to be more often employed in relatively stable service industries than men is also confirmed by Belgian government, and Belgian employer federations and trade unions, when referring to the current (2008-2009) recession. URL: http://www.nieuwsblad.be/Article/Detail.aspx?articleID=nba23102002_006

8 Fukuda-Parr, S. (2008), The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries. UN General Assembly: Interactive Panel on the Global Financial Crisis.

9 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1259.

10 Fontana, M. and Wood, A. (2000), 'Modeling the Effects of Trade on Women, at Work and at Home'. In: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1180.

11 Pernia, E. and Knowles, J. (1998), Assessing the social impact of the financial crisis in Asia. Asian Development Bank, Economics and Development Resource Center, Briefing Note no. 6, p. 7.

12 Jones, G., Hull, T. and Ahlburg, D. (2000), 'The Social and Demographic Impact of the Southeast Asian Crisis of 1997-1999'. In: Journal of Population Research, Vol. 17, no. 1, p. 48.

13 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1261.

14 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1249.

- 15 Chavez, J. and Cordero, R. (2001), *The Asian Financial Crisis and Filipino Households: Impact on Women and Children*, p. 40-41.
- 16 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: *World Development*, Vol. 28, no. 7, p. 1260. A study on the Asian crisis by the United Nations Population Fund reports similar findings, stating that women who were single parents or have heavy financial commitments were hit hardest by the 1990s crisis. See *Southeast Asian Populations in Crisis – Challenges to the Implementation of the ICPD Programme of Action* (1999).
- 17 Incomes Data Services (2006), *The Impact of Economic Recession on Pay Increases and the Low Paid*. A research report by Incomes Data Services for the Low Pay Commission, p.7-8.
- 18 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. and G. Inchauste (2003), *Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper*, p. 12.
- 19 Baden, S. (1993), *The Impact of Recession and Structural Adjustment on Women's Work in Selected Developing Countries*. Report prepared for the Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment, ILO, Geneva, p. 44.
- 20 Fukuda-Parr, S. (2008), *The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries*. UN General Assembly: Interactive Panel on the Global Financial Crisis.
- 21 Ibid.
- 22 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl>
- 23 Gould, S. (2008), *Igniting Change in 2008 and Beyond: Sara K. Gould on the Economic Crisis and its disproportionate impact on women and families*. URL: <http://ignitingchange08.blogspot.com/2008/09/sara-k-gould-on-economic-crisis-and-and.html>. See also the report for the US Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions, prepared by Senator E.M. Kennedy (2008), *Taking a Toll: The Effect of Recession on Women*.
- 24 CIPD press release (2008), URL: http://www.cipd.co.uk/pressoffice/_articles/260109Womeninrecession.htm?lSrChRes=1
- 25 IDS Pay Report (2008), 'What will happen to women's employment in a recession?'. In: *IDS Pay Report*, no. 1012, p. 2. See also the publication from the UK Trade Union Confederation (TUC), *Women and Recession*. URL: www.tuc.org.uk/extras/womenandrecession.pdf
- 26 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. and G. Inchauste (2003), *Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper*, p. 33.
- 27 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: *World Development*, Vol. 28, no. 7, p. 1263.
- 28 Singh, A. and Zammit, A. (2000), 'International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension'. In: *World Development*, Vol. 28, no. 7, p. 1265.
- 29 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl>
- 30 Stacey, K. 'Recession dents image of macho management', in *The Financial Times*, published 5 November 2008. URL: http://www.ft.com/cms/s/0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658,Authorised=false.html?_i_locatioA=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658.html&_i

referer=http%3A%2F%2Fwww.journalisted.com%2Farticle%3Fid%3D970846

31 Sealy, R., Singh, V. and S. Vinnicombe (2008), *The Female FTSE Report 2008. A Decade of Delay*, p.13.

32 Lewis, R. and Rake, K. (2008), *Breaking the Mould for Women Leaders: could boardroom quotas hold the key? A Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum*, p.6.

33 Schmitt, J. (2008), *Unions and Upward Mobility for Women Workers*, p. 1.

34 For a full list and job descriptions, please see Schmitt, J. (2008), *Unions and Upward Mobility for Women Workers*, p. 3.

35 URL: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>

36 Barham, C. (2008), *International Developments in Labour Market Statistics since the UN Review*. UK Office for National Statistics [presentation]. URL for the full review: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/sc2008.htm>

37 Barham, C. (2008), 'Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission'. In: *Economic & Labour Market Review*, Vol. 2, no. 6, p. 48.

38 Barham, C. (2008), 'Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission'. In: *Economic & Labour Market Review*, Vol. 2, no. 6, p. 49.

39 Report of the Office for National Statistics, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, on labour statistics (2007), p. 18. United Nations Economic and Social Council. URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-E.pdf>.

40 Report of the Office for National Statistics, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, on labour statistics (2007), p. 19. United Nations Economic and Social Council. URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-E.pdf>.

41 Declaration on the Elimination of Violence Against Women, (1993), General Assembly resolution 48/104 of 20.

42 Beijing Declaration: Action for Equality, Development and Peace (1995), Fourth World Conference on Women.

43 Elimination of Violence Against Women (2003), Commission on Human Rights resolution 2003/04.

44 Heise, L., Pitanguy, J. and Germain, A. (1994), *Violence Against Women: The Hidden Health Burden*. World Bank Discussion Paper 255.

45 Garcia-Moreno, C., Ellsberg, M., Heise, L. and Watts, C. (2001), *Putting Women First: Ethical and Safety Recommendations for Research on Domestic Violence against Women*. Department of Gender and Women's Health, Family and Community Health, World Health Organization.

46 Pickup, F., Williams, S. and Sweetman, C. (2006), *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work*. An Oxfam publication.

47 Garcia-Moreno, C., Jansen, A.F.M., Ellsberg, M., Heise, L. and Watts, C. (2005), *WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women*. World Health Organization report.

48 Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs

- (2006), 'Ending violence against women: From words into actions'. In: United Nations In-depth Study On All Forms of Violence Against Women. A/61/122/Add.1, p. 55.
- 49 UNPFA (2008), State Of World Population, p.28.
- 50 Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs (2006), 'Ending violence against women: From words into actions'. In: United Nations In-depth Study On All Forms of Violence Against Women. A/61/122/Add.1, p. 55.
- 51 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), 'Male violence: the economic costs, a methodological review'. In: Equality between women and men, Council of Europe, p.1.
- 52 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), 'Male violence: the economic costs, a methodological review'. In: Equality between women and men, Council of Europe.
- 53 Walby, S. (2004), The Cost of Domestic Violence. Publication of the UK Department of Trade and Industry, Women and Equality Unit.
- 54 Women's Advocates (2006), Fact sheet, p.1.
- 55 Envall, E. and Eriksson, A. (2006), 'Costs of Violence against Women'. In: Expert Group Meeting organized by United Nations Division for the Advancement of Women (2008), United Nations Office on Drugs and Crime. This document is part of 'Good Practices in Legislation on Violence Against Women. An extensive summary of a report written for the National Board of Health and Welfare, Sweden'.
- 56 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), 'Male violence: the economic costs, a methodological review'. In: Equality between women and men, Council of Europe, p.9.
- 57 United Nations Department of Economic and Social Affairs (2006), The World's Women 2005: Progress in Statistics, p.55.
- 58 Morrison, A. and Orlando, M., (1998), The socio-economic impact of domestic VAW in Chile and Nicaragua. Unpublished.
- 59 URL: <http://www.aficio.org/issues/jobseconomy/women/violence.cfm>
- 60 Ellsberg, M. and Heise, L. (2005), 'Researching Violence Against Women, A practical Guide For Researchers and Activists'. In: International Research Network on VAW (IRNVAW) report. WHO publication.
- 61 Demographic and Health Surveys, 2008. URL: www.measuredhs.com.
- 62 UNPFA (2008), State Of World Population, p.28.