

## **momentum10: Solidarität**

### **Netzwerk 1: Solidarische Wirtschaftspolitik**

#### **Track #3: Arbeitsrecht und Arbeitsverhältnisse**

## **„Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Analyse und Handlungsalternativen“<sup>1</sup> von Karina Lichtenberger**

### **Einleitung**

Wenn das Thema „Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt“ lautet kommt man nicht umhin einen Blick auf Statistiken, Erwerbsquoten, Teilzeitquoten und Lohnentwicklungen zu werfen. Aufbauend auf die geschlechtssensible Analyse des Arbeitsmarktes, befasst sich dieser Beitrag mit der Erforschung der Ursachen für die anhaltende Geschlechterungleichstellung. Im letzten Teil wird beleuchtet welche Maßnahmen Unternehmen konkret setzen können, um die Arbeitswelt für Frauen und Männer gerechter und menschenfreundlicher zu gestalten.

### **1. Eine geschlechtssensible Analyse des österreichischen Arbeitsmarktes**

In Österreich waren im Jahr 2009 71,6 % der 15-64-jährigen erwerbstätig (nach Labour-Force Konzept). Das betraf insgesamt 76,9 % der erwerbsfähigen Männer und 66,4 % der erwerbsfähigen Frauen.<sup>2</sup> Während Männer fast ausschließlich vollzeitbeschäftigt sind, sind bei Frauen Teilzeitbeschäftigungen die Regel.

---

<sup>1</sup> Anm.: Dieser Text ist an meine Diplomarbeit „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Welche Maßnahmen können innerbetrieblich und gesellschaftlich hilfreich sein?“ (November 2008) angelehnt.

<sup>2</sup> Statistik Austria (2010)

## 1.1 Teilzeitarbeit ist „weiblich“

2009 waren 46,6 % der 25- bis 49-jährigen Frauen in Teilzeitverhältnissen beschäftigt. Bei Männern in ebendieser Altersgruppe waren es im selben Zeitraum nur 6,2 %.<sup>3</sup> Das hat vor allem damit zu tun, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit oft aufgrund von Kindern (vorübergehend) einschränken, während eine Vaterschaft bei Männern keinen Einfluss auf die Vollzeitbeschäftigung hat. Die höhere Erwerbsquote von Vätern im Vergleich zu Männern ohne Kinder für welche Betreuungspflichten erbracht werden, lässt sich durch das, für konservative Staaten wie Österreich gängige, Vereinbarkeitsmodell der männlichen „Versorgerehe“ erklären. Dieses kennzeichnet sich dadurch, dass die Frau während der aktiven Mutterschaft vom vollzeiterwerbstätigen Mann „versorgt“ wird.<sup>4</sup>

Die folgenden beiden Abbildungen veranschaulichen den eben geschilderten Zusammenhang zwischen Geschlecht und Erwerbsquote in Abhängigkeit von Kindern mit und ohne Betreuungspflichten:

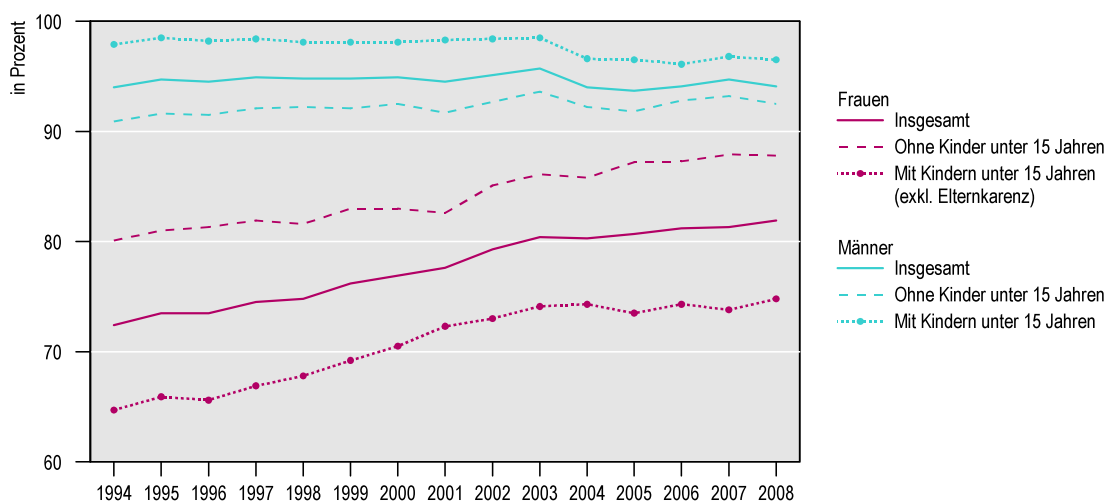


Abb. 1: Entwicklung der weiblichen und männlichen Erwerbsquoten (aktiv Erwerbstätige und Arbeitslose) der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern bzw. ohne Kinder unter 15 Jahren.

Q: Statistik Austria (2010)b: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1994 – 2008)

<sup>3</sup> Statistik Austria (2010)b, Tabelle 35

<sup>4</sup> vgl. Pfau-Effinger, Birgit (2000), S. 86

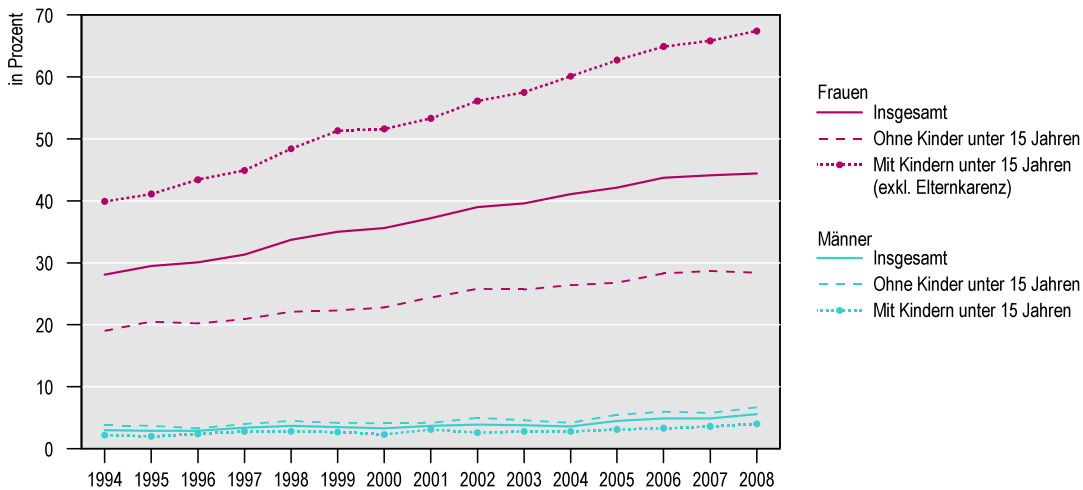


Abb. 2: Entwicklung der weiblichen und männlichen Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern bzw. ohne Kinder unter 15 Jahren.

Q: Statistik Austria (2010): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1994 – 2008)

Der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, kann allerdings nicht mit einer geringeren allgemeinen Arbeitsbelastung von Frauen gleichgesetzt werden. Wird der Fokus nicht nur auf Erwerbsarbeit, sondern auch auf unbezahlte Arbeit gerichtet, zeigt sich ein sehr differenziertes Bild der Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern.

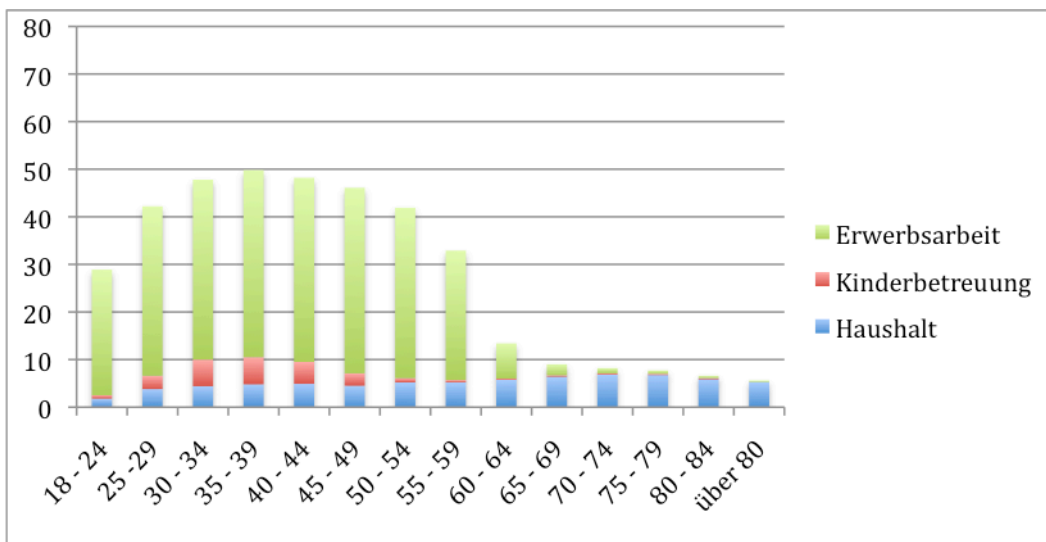


Abb. 3: Durchschnittlich geleistete unbezahlte und bezahlte wöchentliche Arbeitszeit von Männern.

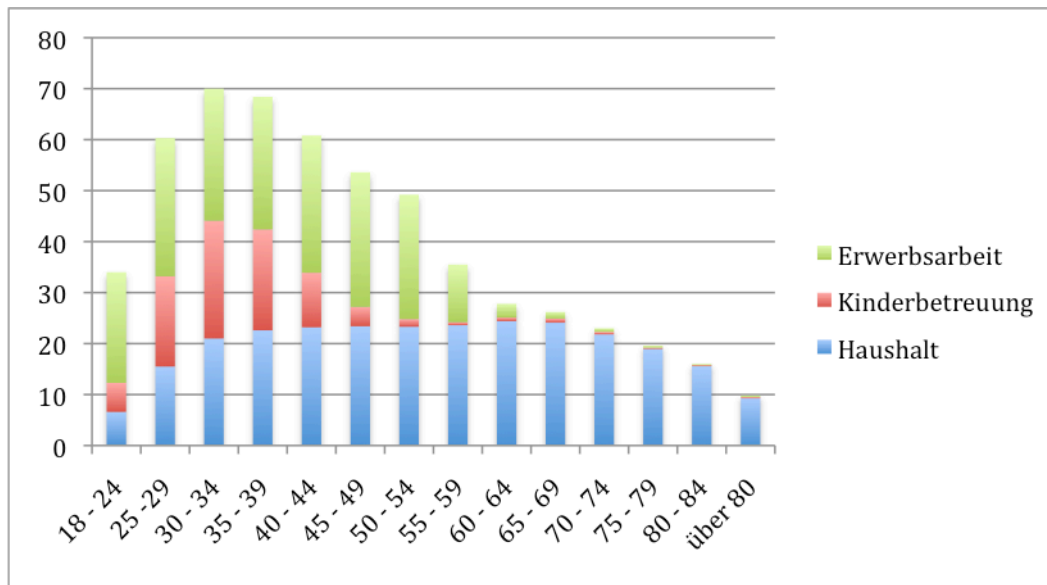


Abb. 4: Durchschnittlich geleistete unbezahlte und bezahlte wöchentliche Arbeitszeit von Frauen.

Q: Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin (2003), S. 56f.

Wie die Abbildungen verdeutlichen verrichten Frauen über alle Altersgruppen hinweg den Großteil der unbezahlten innerhäuslichen Tätigkeiten. Dies legt den Schluss nahe, dass die weibliche Dominanz im Bereich innerfamiliärer unbezahlter „Care-Tätigkeiten“ ein wesentlicher Grund für die Nichterwerbstätigkeit bzw. die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen ist.

Problematisch erweisen sich Teilzeitarbeitsverhältnisse vor allem dahingehend, dass die beschäftigten Personen in der Regel weniger Einkommen erzielen und daher schlechter sozial abgesichert (zB im Hinblick auf Pensionen) sowie vermehrt armutsgefährdet sind als Personen die Vollzeit arbeiten.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> vgl. BKA Österreich (2010), S. 236ff.

## 1.2 Arbeit die von Frauen verrichtet wird ist weniger wert

Die eben skizzierte traditionelle Aufteilung in weibliche, innerfamiliäre und unbezahlte Care-Tätigkeit auf der einen Seite und außerhäusliche männliche Erwerbstätigkeit auf der anderen Seite zeigt sich auch in der Einkommensverteilung. 2007 lag der Median des Bruttojahreseinkommens von unselbständig beschäftigten Frauen bei 59,3 % der Einkommen der unselbständig beschäftigten Männer (vgl. Abb. 5).<sup>6</sup>

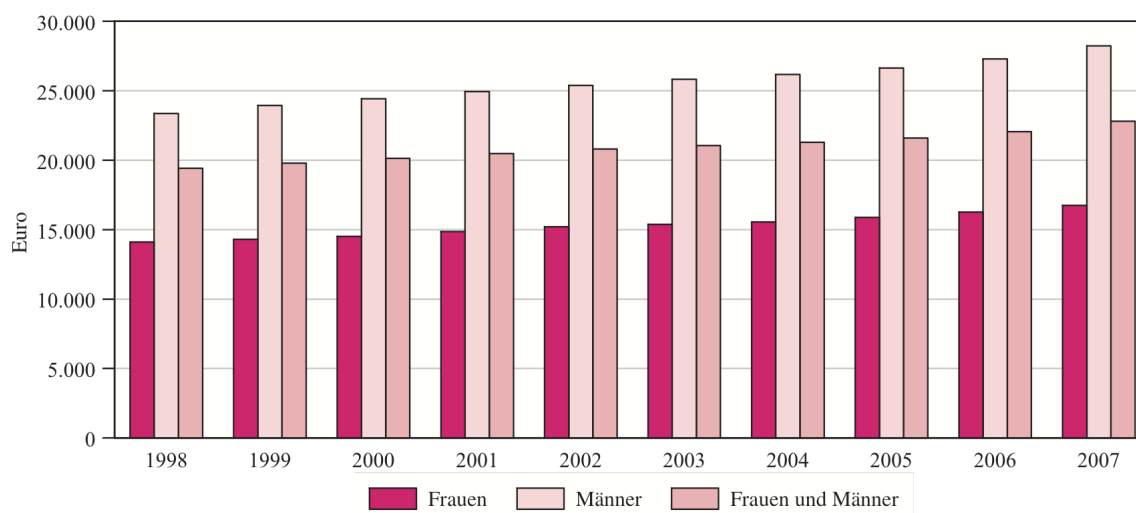


Abb. 5: Entwicklung der mittleren Bruttojahreseinkommen der unselbständigen Erwerbstätigen nach Geschlecht.

Q: Statistik Austria (2008), S. 18

Dieser starke Unterschied bei den Bruttojahreseinkommen lässt sich nicht nur auf die Arbeitszeit (Dominanz von Frauen in Teilzeitverhältnissen) zurückführen. Der Vergleich der Bruttostundenlöhne zeigt, dass selbst unter den Vollzeitbeschäftigten Frauen nur 83 % (Median) des Männereinkommens verdienen. Werden Voll- und Teilzeitbeschäftigte zusammen genommen, macht der Frauenbruttostundenlohn im Median nur 80 % des Männerstundenlohnes aus.<sup>7</sup>

Das niedrigere mittlere Fraueneinkommen wird gemeinhin auf zwei Bruchlinien innerhalb des (österreichischen) Arbeitsmarktes zurückgeführt: 1. Die vertikale, hierarchische Segregation und 2. Die horizontale, branchenbezogene Segregation. Die beiden Phänomene werden nun kurz skizziert und kritisch beleuchtet.

<sup>6</sup> vgl. Statistik Austria (2008), S. 17

<sup>7</sup> vgl. Statistik Austria (2008), S. 81

### 1.3 Entscheidungen sind „Männersache“

Die geringe Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in der öffentlichen Sphäre im Allgemeinen führt auch dazu, dass Frauen in mächtigen Entscheidungspositionen unterrepräsentiert sind. Wichtige Geschäfte und Entscheidungen werden nach wie vor von Männern mit Männern gemacht, denn nicht einmal ein Zehntel der Positionen in Geschäftsführung und Aufsichtsräten in Österreich sind weiblich besetzt.<sup>8</sup>

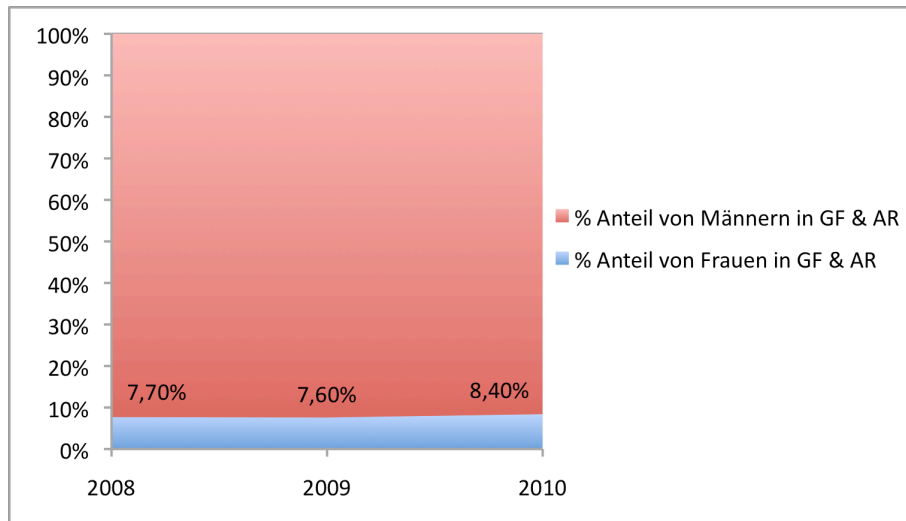


Abb. 6: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat 2008-2010.<sup>9</sup>

Q: AK Wien (2008, 2009 und 2010), eigene Darstellung

Interessant dabei ist, dass sich der geringe Frauenanteil in Entscheidungspositionen nicht nur auf eine geringere Partizipation am Arbeitsmarkt zurückführen lässt. Das will heißen, es gibt nicht nur rationale Gründe, sondern sehr wohl auch geschlechtsbezogene Diskriminierung. Die so genannte „Gläserne Decke“ bezeichnet das Phänomen, dass allen Frauen, auch jenen die sich bewusst für eine Karriere entscheiden, der Weg in höhere Positionen oft alleine aufgrund ihres Geschlechtes verwehrt bleibt (vgl. Punkt 2.3).

<sup>8</sup> vgl. AK Wien (2008, 2009 und 2010)

<sup>9</sup> Anm.: Die Analyse bezieht sich auf die Top 200 österreichischen Unternehmen lt. Focus Goldener Trend (GmbH's und AG's) und deren Angaben im Firmenbuch.

### 1.4 Frauen machen die schlecht(er) bezahlten Jobs

Über 80 % der erwerbstätigen Frauen waren 2006 im Dienstleistungssektor beschäftigt. Die Analyse der anderen beiden Sektoren ergibt eine bestehende Dominanz von Männern im Industrie- und Gewerbesektor. Damit verbunden stellt die Betrachtung der fünf am häufigsten gewählten Berufe von Frauen und Männer einen weiteren Indikator für die geschlechtsbezogene horizontale Segregation am Arbeitsmarkt dar.

| <b>Männer</b>                                 | <b>in 1.000</b> | <b>in %</b> | <b>Frauen</b>   | <b>in 1.000</b> | <b>in %</b>   |
|---|-----------------|-------------|---|-----------------|---------------|
| Metallarbeiter, Mechaniker u. verw. Berufe    | 215,6           | 10 %        | Büroangestellte ohne Kundenkontakt                            | 268,8           | 15,1 %        |
| Mineralgewinnungs- und Bau-berufe             | 208,9           | 9,7 %       | Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikation)                  | 250,2           | 14,1 %        |
| Sonstige Fachkräfte                           | 204,8           | 9,5 %       | Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsdienste | 224,0           | 12,6 %        |
| Technische Fachkräfte                         | 173,7           | 8,1 %       | Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte                      | 192,9           | 10,8 %        |
| Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen   | 143,8           | 6,7 %       | Modelle, Verkäuferinnen und Vorführerinnen                    | 138,9           | 7,8 %         |
| <b>Summe / in % der männl. Erwerbstätigen</b> | <b>946,8</b>    | <b>44 %</b> | <b>Summe / in % der weibl. Erwerbstätigen</b>                 | <b>1.074,8</b>  | <b>60,4 %</b> |

Tab. 1: Die fünf am häufigsten gewählten Berufe von Frauen und Männern.

Q: Statistik Austria (2007)a, S. 42, eigene Berechnungen

Diese Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung ist zugleich auch eine hierarchische Segregation, denn es sind vorwiegend frauendominierte Tätigkeiten die gering bezahlt sind und einen niedrigen sozialen Status haben und vice versa.<sup>10</sup> In der Vergangenheit gibt es mehrere Beispiele, die dafür sprechen, dass die Wertschätzung (und Bezahlung) bestimmter Berufe mit der Feminisierung eben dieser sinkt (zB FrisörIn, SekretärIn, VolksschullehrerIn, VerkäuferIn, KellnerIn).<sup>11</sup> Interessant dabei ist, dass man sich in der Gesellschaft dieses Zusammenhangs sehr wohl bewusst ist und zB bei den Protesten der KindergärtnerInnen im vergangenen November auch höhere Gehälter gefordert wurden. Unter anderem auch um die Attraktivität des Berufes unter Männern zu erhöhen.

<sup>10</sup> vgl. Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille et al. (2007), S. 17

<sup>11</sup> vgl. Wetterer, Angelika (2002), S. 79f.

## **2. Es ist nicht alles rational begründbar, das auf den ersten Blick so aussieht**

In Anlehnung an die vorangegangene geschlechtssensible Analyse wird in diesem Abschnitt auf mögliche Ansätze eingegangen um den Status Quo zu erklären.

### ***2.1 Kinder sind Frauensache***

Sobald Kinder da sind ist in den meisten Partnerschaften klar, dass die Frau die Betreuungsleistungen übernimmt. Erwerbsarbeit wird zurückgestellt. Frauen sind ev. noch „ZuverdienerInnen“ zum Familieneinkommen, werden aber traditionell vom vollzeiterwerbstätigen Mann „versorgt“. Das Angebot an kostengünstigen, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen ist sehr gering, vor allem für Kinder unter drei Jahren (2006 waren nur 18,8 % der unter 3-jährigen in einer Krippe)<sup>12</sup>. Dies wirkt wiederum vor allem einschränkend auf die Erwerbstätigkeit von Müttern. Auf die Erwerbstätigkeit von Männern haben Kinder kaum/keine Auswirkung (vgl. Punkt 1.1).

Die Mehrfachbelastung von Frauen (Beruf, Familie, Haushalt) hat eine geringere berufliche Belastbarkeit und Flexibilität von Frauen zur Folge. In einer Gesellschaft, in welcher Unternehmen in zunehmendem Maße zeitliche und räumliche Flexibilität ihrer MitarbeiterInnen als Leistungsindikatoren heranziehen, resultiert daraus ein begrenzter Zugang zu zB innerbetrieblichen Ressourcen, Führungspositionen und Fortbildungsmaßnahmen.<sup>13</sup>

### ***2.2 Es war doch immer so...***

Diese traditionelle Aufteilung in eine öffentliche (männliche) und eine private (weibliche) Sphäre geht auf die Industrialisierung und die Etablierung des Kapitalismus zurück. Trotz Frauenbewegung(en) und tiefgreifenden Änderungen im vergangenen Jahrhundert normieren und legitimieren gewachsene und verfestigte Rollenklischees und Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit die innerbetriebliche und gesellschaftliche Hierarchisierung und Geschlechterordnung.<sup>14</sup> Dazu kommt, dass die Aufteilung in inner-

---

<sup>12</sup> vgl. Statistik Austria (2007)b, S. 14

<sup>13</sup> vgl. Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2005), S. 27f.

<sup>14</sup> vgl. Teubner, Ulrike (2004), S. 432



familiäre unbezahlte weibliche Tätigkeiten und männliche (Voll)Erwerbstätigkeit auch ein hierarchisches Machtverhältnis darstellt, nämlich ein ökonomisches Abhängigkeitsverhältnis.<sup>15</sup>

### 2.3 (Statistische) Diskriminierung

Das Erklärungsspektrum für die anhaltende geschlechtliche Ungleichstellung muss noch um einen weiteren Aspekt erweitert werden: Diskriminierung. Denn, auch besonders engagierte karriereorientierte Frauen wird das berufliche Fortkommen oft sehr schwer gemacht. Einen Erklärungsansatz bietet der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung nach Osterloh und Littmann-Wernli (2002). Dieser veranschaulicht, dass die Annahme von der geringeren Durchschnittsproduktivität weiblicher Arbeitnehmerinnen gleichzeitig Begründung und Ergebnis geschlechtlicher Ungleichstellung in Arbeits- und Privatleben sein kann.

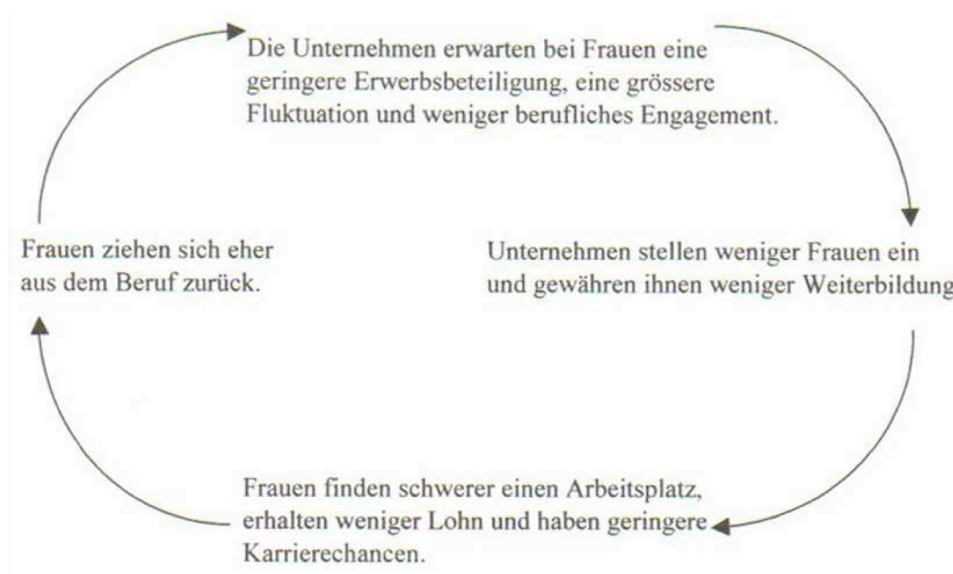


Abb. 7: Teufelskreis der statistischen Diskriminierung.

Q: Osterloh, Margit/Littmann-Wernli, Sabine (2002), S. 261

<sup>15</sup> vgl. Dullnig, Ursula/Golda, Hannah/Gubitzer, Luise et al. (2010), S. 37

(1) Da Unternehmen nur über unvollständige Informationen über Einzelpersonen verfügen, greifen sie auf Annahmen und Einschätzungen über bestimmte Gruppen zurück, zB, dass Frauen durch ihr höheres familiäres Engagement über eine geringere Durchschnittsproduktivität als Männer verfügen. (2) Daraus resultiert, dass Unternehmen bevorzugt Männer einstellen. (3) Frauen finden sich deshalb vor allem in niedrigeren hierarchischen Ebenen wieder. Diese Arbeitsbereiche gehen meist mit geringer Entlohnung und begrenzten Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung einher. (4) Die geringe Entlohnung sowie die niedrige Arbeitsmotivation (aufgrund mangelnder Möglichkeiten der Weiterentwicklung) führen dazu, dass Frauen bei der Familiengründung eher geneigt sind sich aus dem Beruf zurückzuziehen. (1) Frauen verüben demnach den Großteil der innerfamiliären Tätigkeiten und haben deshalb eine geringere Durchschnittsproduktivität.

Somit hat sich der Kreislauf einer „sich-selbst-erfüllenden-Prophezeiung“ geschlossen.

#### ***2.4 Österreich im internationalen Vergleich***

Im internationalen Vergleich mit 133 anderen Staaten, dem vom World Economic Forum durchgeführten Gender-Gap-Index<sup>16</sup>, liegt Österreich was Geschlechtergerechtigkeit angeht allgemein auf Platz 42 (im Jahr 2008 war es Rang 29). Vor allem im Bereich des Subindex „Economic Participation and Opportunity“ stellt der Bericht Österreich ein sehr schlechtes Zeugnis aus (Rang 102). Wird dabei der Fokus auf „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gerichtet, findet sich Österreich gar auf Rang 122 von 134 Ländern.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Anm.: Der Gender Gap Index beinhaltet vier Subindizes, nämlich „Economic Participation and Opportunity“, „Educational Attainment“, „Health and Survival“ und „Political Empowerment“

<sup>17</sup> vgl. World Economic Forum (2009), S. 64

### **3. Konkrete Ansatzpunkte auf innerbetrieblicher Ebene**

Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat ist die Ungleichstellung der Geschlechter in der Form wie sie uns auch heute noch begegnet sehr komplex und auch sehr differenziert. Wenn Gleichstellung das Ziel ist braucht es grundlegende Veränderungen die vor allem von politischer Seite her eingefordert und umgesetzt werden müssen. Dabei sollten konkrete Ansätze wie zB verpflichtende Frauenquoten, Erhöhung von Kinderbetreuungsplätzen oder die Verschärfung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht länger nur auf diskursiver Ebene Präsenz zeigen.

Genauso müssen und können auch jene Institutionen in denen Geschlechtergleichstellung aktiv passiert oder passieren sollte ihren Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten.

Ich werde nun abschließend am Beispiel von AMS OÖ und IBM Österreich konkrete Maßnahmen aufzeigen, wie denn Unternehmen innerhalb ihrer Organisation Geschlechtergleichstellung vorantreiben können. Das beinhaltet zum Einen präventive Maßnahmen, wie den Abbau von (bestehenden) mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen sowie gezielte Fördermaßnahmen um zB den Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen anzuheben. Zum Anderen braucht es auch konkrete Betriebsvereinbarungen anhand derer geregelt ist, wie im konkreten Anlassfall von geschlechtsbezogener Diskriminierung im Unternehmen vorzugehen ist.

Die Auflistung der einzelnen Maßnahmen orientiert sich an den von Krell (2004) definierten Eckpunkten einer gleichstellungsorientierten Unternehmenspolitik:

| Eckpunkte einer gleichstellungsorientierten Unternehmenspolitik   | Gender Mainstreaming Maßnahmen im AMS  | Diversity Management Maßnahmen bei IBM  |
|---|--|---|
| <b>1) Realisierung von Chancengleichheit beim Zugang zu und in Führungspositionen und anderen männerdominierten Bereichen</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Aus- und Weiterbildung unabhängig vom Beschäftigungsmaß</li> <li>- transparente Personalauswahlprozesse</li> <li>- Vereinbarkeit von TZ-Beschäftigung und Führungsposition</li> <li>- Zielvereinbarungen und Frauenquoten</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- TZ-Beschäftigung auch in Führungspositionen</li> <li>- Job-Sharing auch für ManagerInnen</li> <li>- Erhöhung des Frauenanteils in der männerdominierten IT-Branche</li> </ul>  |
| <b>2) Abbau von Diskriminierungen in Arbeitsgestaltung und Entgeltspolitik bei herkömmlicher „Frauenarbeit“</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- diskriminierungsfreie Bewertung aller Arbeitsplätze</li> <li>- diskriminierungsfreie Entlohnung von TZ-Arbeitsplätzen</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- durchsichtiges/transparentes Entgeltschema</li> </ul>  |
| <b>3) Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer ohne diskriminierende Folgen</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- diskriminierungsfreie Verkürzung der Arbeitszeit</li> <li>- Motivation / Informationsveranstaltungen zur Väterkarenz</li> <li>- flexible Arbeitszeitorganisation</li> <li>- finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung</li> <li>- Kinderbetreuung bei Fortbildungen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- flexible Arbeitszeiten</li> <li>- Möglichkeit zum Teleworking</li> <li>- Kooperationen mit Kindergärten</li> <li>- Förderung von Karenz-Netzwerken, Karenz-Mentoring</li> <li>- e-learning um den Wiedereinstieg zu erleichtern</li> </ul> |
| <b>4) Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und –motivation von Führungskräften</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absage an jegliche Form geschlechtlicher Diskriminierungen</li> <li>- verbindliche Equality-Management Seminare die von Führungskräften alle zwei Jahre absolviert werden müssen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungen/Workshops/ Präsentationen</li> <li>- regelm. Erhebung der MitarbeiterInnenzufriedenheit</li> </ul>  |

Tab. 2: Eine Auswahl praktischer Maßnahmen einer gleichstellungsorientierten Unternehmenspolitik.

Q: Krell, Gertraude (2004), S. 17, Interview mit Erika Beaudin, 2007 (AMS), Interview mit Tamara Prikoszovich, IBM (2007) und Althann, Clementine (2007), S. 14ff.

## Verwendete Literatur

- AK Wien (2008): Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar.
- AK Wien (2009): Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den Top-200 Unternehmen.
- AK Wien (2010): Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den Top 200 Unternehmen. Eine empirische Studie.
- Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp (2007): AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld. Wien: Arbeiterkammer Wien. URL: [http://wien.arbeiterkammer.at-Frauen\\_Bericht.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at-Frauen_Bericht.pdf).
- BKA Österreich (2010): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich: Wien.
- Dullnig, Ursula/Golda, Hannah/Gubitzer, Luise et al. (2010): Handbuch Wirtschaft anders denken. Handbuch Feministische Wirtschaftsalphabetisierung. Eigenverlag: Wien.
- Interview mit Tamara Prikoszovich, Mitarbeiterin im Climate & Diversity Team bei IBM Österreich, am 23. Oktober 2007, Wien.
- Interview mit Erika Beaudin, Gleichbehandlungsbeauftragte AMS OÖ, am 14. Dezember 2007, Linz.
- Krell, Gertraude (2004)a: Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen. In: Krell, G.: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Gabler: Wiesbaden, S. 15-32.
- Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege, Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Teil 2. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Wien.
- Osterloh, Margit/Littmann-Wernli, Sabina (2002): Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche. In: Peters, Sibylle und Bensel, Norbert: Frauen und Männer im Management. Gabler: Wiesbaden, S. 259-276.
- Statistik Austria (2007)a: Mikrozensus. Arbeitskräfteerhebung 2006. Statistik Austria: Wien.
- Statistik Austria (2007)b: Kindertagesheimstatistik 2006/07. Statistik Austria: Wien.
- Statistik Austria (2009)a: Höhe der Durchschnittspensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 2008. URL: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/sozialeleistungen\\_auf\\_bundesebene/pensionen\\_und\\_renten/041214.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialeleistungen_auf_bundesebene/pensionen_und_renten/041214.html).
- Statistik Austria (2009)b: EU-SILC 2007. URL: [http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/soziales/035746](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/soziales/035746)
- Statistik Austria (2008): Allgemeiner Einkommensbericht 2008.
- Statistik Austria (2010)a: Erwerbstätige nach Lebensunterhalts-Konzept bzw. nach internationaler Definition (Labour-Force-Konzept) seit 1995. Statistik Austria: Wien.
- Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth und Kortindiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 429-435.
- Tondorf, Karin und Jochmann-Döll, Andrea (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung. VSA-Verlag: Hamburg.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. UVK: Konstanz.
- World Economic Forum (2009): The Global Gender Gap Report. URL: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>.