

# Diskriminierung: Wirklichkeit oder Mythos?

Konferenz zur Chancengleichheit von Mann und Frau im Beruf

Die Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt ist kein Mythos sondern nach wie vor eine Tatsache. Zu diesem Schluss kamen alle Teilnehmer der Konferenz, die das Ministerium für Chancengleichheit zusammen mit dem Mittelstands-, dem Wirtschafts- und dem Arbeitsministerium sowie dem Stateg am Dienstag in der Handelskammer organisiert hatte.

Auch wenn die Frauen in den vergangenen Jahren im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen dank einer ganzen Reihe von Gesetzen und EU-Richtlinien aufgeholt konnten, so gibt es dennoch einen beträchtlichen Unterschied. In Luxemburg gingen 54,5 Prozent aller Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren 2006 einer bezahlten Beschäftigung nach, bei den Männern lag die Quote bei 72,6 Prozent. Zehn Jahre zuvor waren erst 43,7 Prozent der Frauen arbeitsfähig. Die Lissabon-Strategie sieht indes vor, dass 60 Prozent der Frauen bis 2012 in den Arbeitsmarkt integriert sind.



**Die klassische Aufteilung in typisch „männliche“ und typisch „weibliche“ Berufe ist noch immer nicht überwunden.** (ARCHIVFOTO: ANOUK ANTONY)

Die Beschäftigungsquote allein ist allerdings nicht aussagekräftig. Nach wie vor geht ein Großteil der Frauen einem eher unattraktiven Job nach, Frauen in Führungs-

positionen sind immer noch die Ausnahme. Auch die Aufteilung in typisch weibliche und typisch männliche Berufe hat nach wie vor Bestand. Junge Frauen geben zwar kaum noch ihren Beruf auf, wenn sie heiraten, Kinder sind aber immer noch für viele ein Grund, ihren Job an den Nagel zu hängen oder auf Teilzeitarbeit umzusteigen. Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit bleibt auch 2007 weiter aktuell.

Zwar kann man errechnen, ob und wann Frauen arbeiten. Problematischer wird es allerdings, wenn man die Benachteiligung konkret erfassen will. Hier spielen sehr unterschiedliche Faktoren eine Rolle: „Wenn wir die Diskriminierung statistisch erfassen wollen, riskieren wir Äpfel mit Birnen zu vergleichen“, meinte Stateg-Direktor Serge Allegrezza. Beispiel Bezahlung: Da Frauen oft in untergeordneten Jobs tätig sind, muss man erst einmal klären, weshalb das so, ist bevor man die Löhne vergleichen kann. (DS)