

UNGLEICHVERTEILUNG IN ÖSTERREICH AUS DER GENDERPERSPEKTIVE

1. Geld – Macht – Zeit: Das Verteilungsdreieck.....	174
1.1. Verteilung von gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Betreuungs- und Versorgungsarbeit	176
1.2. Arbeitsmarkt als zentrale Verteilungsinstanz von Einkommen	180
1.3. Aus- und Weiterbildung als wesentliche Verteilungsdeterminante von Arbeitsmarkts- und Aufstiegschancen	181
2. Politische Schlussfolgerungen aus der herrschenden Ungleichverteilung.....	185
2.1. Bezahlte und unbezahlte Arbeit	185
2.2. Arbeitsmarkt und Einkommen	186
2.3. Aus- und Weiterbildung	186

Auszug aus WISO 3/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Sybille Pirklbauer

Politologin,
Mitarbeiterin der
Frauenabteilung der
AK Wien, langjährige
Mitarbeit bei Attac

Petra Völkerer

Bildungsökonomin in
der AK Wien,
Mitbegründerin und
Vorstandsmitglied der
In{fem Forschungs-
werkstatt

<i>Genderaspekt relevant für Verteilungsfrage</i>	Das (soziale) Geschlecht ist eine der zentralen Achsen, die die Gesellschaft strukturieren. Auch bei jeder anderen strukturierenden Kategorie wie etwa Klasse, Bildung, Herkunft oder Tätigkeit ist die Geschlechterachse wirksam. Aufgrund der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Positionen von Frauen und Männern ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es bei jeder Verteilungsfrage einen relevanten Genderaspekt gibt. Wer diesen nicht beleuchtet, blendet ein zentrales Moment der Zu- und Verteilung unserer Gesellschaft aus.
<i>Wechselwirkung zwischen Benachteiligung und Ungleichheit</i>	Umgekehrt lassen sich strukturelle Benachteiligungen nicht auf die Kategorie Geschlecht reduzieren oder von anderen Formen der Diskriminierungen losgelöst betrachten. Es greift auch zu kurz, die einzelnen Dimensionen von Ungleichheit aufzusummieren, vielmehr stehen sie in einer Wechselwirkung zueinander. Sie treten in verwobener Weise auf, können sich wechselseitig verstärken oder auch abschwächen. Für diesen Zugang hat sich der Begriff „Intersektionalität“ durchgesetzt. ¹
<i>Intersektionalität</i>	Die eigentlich notwendige intersektionelle Analyse der Ungleichverteilung kann jedoch nicht im Rahmen dieses Artikels geleistet werden, es werden lediglich einige Ansatzpunkte für eine weitergehende Aufarbeitung angesprochen. Der Artikel bietet jedoch einen Aufriss der unterschiedlichen Sphären von Ungleichverteilung und zeigt exemplarisch an drei zentralen Aspekten – unbezahlte Arbeit, Arbeitsmarkt und Weiterbildung – die bestehenden Probleme und politischen Gestaltungsmöglichkeiten.

1. Geld – Macht – Zeit: Das Verteilungsdreieck

<i>verteilt wird vieles</i>	Wer von (Ungleich-)Verteilung spricht, muss benennen, worum es geht. Verteilt wird schließlich vieles: etwa die Möglichkeiten der Teilhabe an Bildung, Arbeitsmarkt, Karriere, kulturellem und sozialem Leben, aber auch finanzielle Ressourcen in Form von Einkommen, Gewinnen und Transfers oder Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Letztlich bewegt sich die Frage
---------------------------------	--

von Verteilungsgerechtigkeit immer im Dreieck von Geld – Zeit – Macht. Davon ist Geld jener Aspekt, der am stärksten beleuchtet wird. Tatsächlich ist er von zentraler, aber keineswegs ausschließlicher Bedeutung.

*Geld – Zeit –
Macht*

Geld ist in der kapitalistischen Gesellschaft die Grundvoraussetzung, um sich (und seine Angehörigen) versorgen zu können. Es bestimmt zudem das Spektrum der Handlungsmöglichkeiten und damit in hohem Maß die Möglichkeiten der Gestaltung des eigenen Lebens. Die genderspezifischen Implikationen der Verteilung von Geld sind vielfältig. Frauen haben einen geringeren Anteil an bezahlter Erwerbsarbeit. Ihre Erwerbsquote ist zwar in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, liegt aber mit 64,4 % noch immer deutlich unter der der Männer von 78,4 %². Häufigere Arbeit in Teilzeit, der (derzeit noch) schlechtere Bildungsstand³ sowie schlechtere Zugang zur Weiterbildung (siehe unten) sind unter anderem Gründe für die um 38 % niedrigeren Einkommen.⁴ Darüber hinaus sind 70 % der geringfügig Beschäftigten weiblich⁵. Damit verbunden ist eine schlechtere soziale Absicherung und eine höhere Armutsgefährdung⁶. Obwohl zur Vermögensverteilung keine genauen Daten existieren, muss aus den vorliegenden Fakten geschlossen werden, dass Frauen einen deutlich geringeren Anteil an Vermögen und damit auch an Vermögenserträgen haben.⁷

*schlechtere
soziale
Absicherung
bei Frauen
(wegen geringer
Einkommen
und Vermögen)*

Die Redewendung, dass Zeit Geld ist, hat einen sehr realen Hintergrund. Zeit bestimmt in hohem Maß Einkommenschancen, denn wer mit unbezahlter Betreuungs- und Versorgungsarbeit eingedeckt ist, hat wenig Gelegenheit, bezahlter Arbeit nachzugehen. Zeit ist in dieser und anderer Hinsicht wertvoll, beispielsweise als Zeit für (Weiter-)Bildung oder Zeit, die eigenen Interessen zu lobbyieren.

*Zeit bestimmt
Einkommens-
chancen*

Der Zusammenhang von Macht und (Ungleich-)Verteilung ist offensichtlich: Wer Führungs- und Entscheidungspositionen in Wirtschaft oder Politik innehat, hat die Möglichkeit, selbst Verteilungsmechanismen (mit) zu bestimmen, und kann damit auch Einfluss auf die eigene Zuteilung nehmen (Stichwort

*(Ungleich-)
Verteilung durch
Führungs- und
Entscheidungs-
positionen*

Frauen halten kaum Machtpositionen inne

Managergehälter). Frauen sind in diesen Positionen notorisch unterrepräsentiert. Nicht einmal 5 % der Geschäftsführungen und 9 % der Aufsichtsratsmandate der Top 200 österreichischen Unternehmen sind mit Frauen besetzt⁸. Nur knapp ein Drittel (31 %) der Abgeordneten zum Nationalrat sind weiblich.⁹

Dabei gibt es zahlreiche Überschneidungsflächen: Wer Geld und Zeit hat, hat auch Macht, wer Macht hat, kann über Geld und Zeit bestimmen, Bildung bestimmt über Einkommen und Aufstiegschancen und Aufstieg über Geld und Macht, während umgekehrt Geld wieder den Zugang zu Bildung und zu Macht entscheidend mitbestimmt.

In diesem Sinn hat die Frage von Verteilungsgerechtigkeit und Ungleichverteilung viele Facetten, deren politische Implikationen ebenso vielfältig sind. Dieser Artikel konzentriert sich auf drei Aspekte:

1. Verteilung von gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Betreuungs- und Versorgungsarbeit
2. Der Arbeitsmarkt als zentrale Verteilungsinstanz von Einkommen
3. Aus- und Weiterbildung als wesentliche Verteilungsdeterminante der Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen

1.1. Verteilung von gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Betreuungs- und Versorgungsarbeit

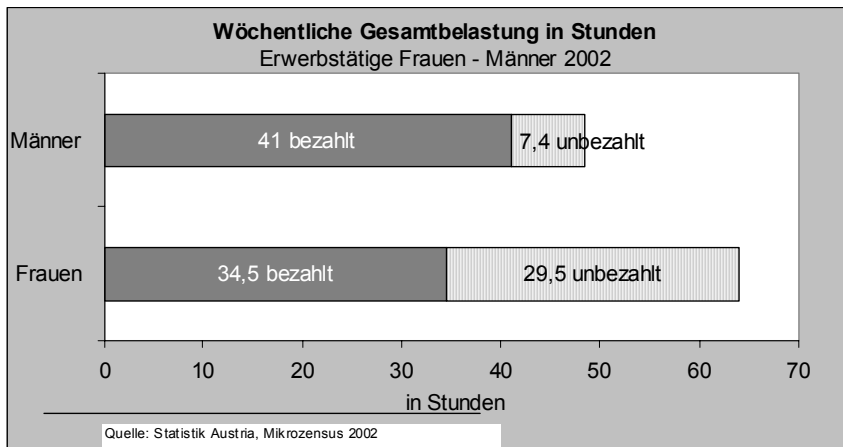
Studie Zeitverwendung

Studien zur Zeitverwendung sind in Österreich eine Seltenheit. Die aktuellste stammt aus 2002 und zeigt, dass Frauen 61 % der unbezahlten Haus-, Betreuungs- und Versorgungsarbeit leisten. Viele Frauen erledigen diese zusätzlich zur bezahlten Erwerbsarbeit. So arbeiten erwerbstätige Frauen für jede bezahlte Stunde weitere 51 Minuten unbezahlt, erwerbstätige Männer hingegen nur 11 Minuten.¹⁰ Im Hinblick auf die Betreuung von Kindern wird die Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit seit vielen

Jahren diskutiert, jetzt rückt zunehmend die Pflege thematisiert ins Blickfeld. 80 % der Pflege von Angehörigen wird privat erbracht, diese wiederum zu 80 % von Frauen geleistet.¹¹ Der mangelnde Ausbau von öffentlichen Angeboten geht ebenso auf Kosten der Frauen wie der Rückzug der öffentlichen Hand aus der Betreuungs- und Versorgungsarbeit, etwa wenn die Aufenthaltsdauer in Krankenhäusern verkürzt und die erforderliche Nachbetreuung ins Private verlagert wird.

Pflegethematik

Abbildung 1: Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern



Das Wesen unbezahlter Arbeit bedingt, dass diese nicht über den Markt vermittelt und daher nicht monetär bewertet wird. Sie scheint daher auch nicht im Bruttoinlandsprodukt (BIP) auf, das (gemessen an der Bevölkerung) als Indikator für den Wohlstand einer Nation gilt. Auf Basis der Zeitbudgeterhebung 1992 wurde errechnet, dass je nachdem, welche fiktive Entlohnung einer Stunde unbezahlter Arbeit zugrunde gelegt wird, das BIP um 50 % bis 140 % höher wäre, würde unbezahlte Arbeit inkludiert. Für 70 % dieser Steigerung zeichnen Frauen verantwortlich.¹² Alleine diese Zahlen zeigen, dass ohne gleiche Zeitressourcen Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, gerechte Einkommensverteilung und damit ökonomische Gleichstellung nicht möglich sind.

*ohne gleiche
Zeitressourcen
auch keine
Gleichstellung*

Strategien zur Entlastung von Frauen von unbezahlter Betreuungs- und Versorgungsarbeit können an zwei Punkten ansetzen: an einer partnerInnenchaftlicheren Teilung zwischen Frauen und Männern und/oder an der Umwandlung unbezahlter in bezahlte Arbeit.

*Umwandlung
unbezahlter
Arbeit in bezahlte*

Die erste Strategie ist eng verknüpft mit der Gestaltung von familienpolitischen Steuern und Transfers. Ungebundene Transferleistungen führen dabei tendenziell zu einer Verstärkung traditioneller Arbeitsteilung, das zeigen beispielsweise die Evaluierungen des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) recht eindrücklich. Mit dem KBG wurde (unter anderem) die Bezugsdauer gegenüber dem früheren Karenzgeld von 18 auf 30 Monate für einen Elternteil ausgeweitet. Auch nach der Verlängerung nutzten 81 % der Frauen die volle Leistungsdauer, aber nur jeder 10. Partner dieser Frauen beteiligte sich am Bezug. Vier Fünftel der Frauen waren während des Bezugs nicht erwerbstätig.¹³ Damit wurde der Wiedereinstieg deutlich schwieriger. Der Anteil der zuvor unselbstständig beschäftigten Frauen, die einen erfolgreichen Wiedereinstieg innerhalb von 39 Monaten schafften, sank auf 51 %, beim Karenzgeld waren es noch 60 %¹⁴.

*verlängerte
Leistungsdauer
des Kinder-
betreuungsgeldes erschwert
Frauen den
Wiedereinstieg*

*bezahlte
Betreuungs- und
Versorgungsarbeit
bestärkt
bestehende
Machtstrukturen*

Diese Ergebnisse geben auch einen starken Hinweis, dass Maßnahmen, die unbezahlte Arbeit auf innerfamiliärer Ebene in bezahlte umwandeln, wie etwa das sogenannte „Erziehungsgeld“¹⁵, unter den Bedingungen einer geschlechtsspezifischen Segmentierung traditionelle Geschlechterrollen verfestigen und Frauen noch mehr an die Versorgungs- und Betreuungsarbeit binden. Anders gesagt: Eine solche Maßnahme würde zwar (zumindest für eine bestimmte Dauer) Geld umverteilen, jedoch eine gleichere Verteilung von Zeitressourcen zwischen den Geschlechtern konterkarieren und bestehende Machtstrukturen bestärken, anstatt sie aufzubrechen.

Ein anderer Ansatz ist, die Bezahlung dieser Arbeiten über den Arbeitsmarkt zu organisieren. Das kann über öffentlich bereitgestellte bzw. mitfinanzierte Angebote sozialer Infrastruktur

(Kinderbetreuung und Pflege) erfolgen, die in der Regel mit der Schaffung von regulären und damit sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherten – wenn auch nicht notwendigerweise gut bezahlten – Beschäftigungsverhältnissen einhergehen. Demgegenüber führt die Auslagerung an Dritte auf Haushaltsebene in der Regel zu prekären, weil wenig durchgängigen und kaum oder gar nicht abgesicherten Arbeitsverhältnissen. Wie Studien zeigen¹⁶, werden die Arbeiten dabei wiederum fast ausschließlich von Frauen erledigt, die häufig aufgrund ihres sozialen Status – Migrationshintergrund und damit verbunden unsichere rechtliche Situation – diese Arbeiten annehmen (müssen). Damit wird nicht nur die Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern weiter verfestigt, sondern eine zusätzliche Differenzierung innerhalb der Frauen geschaffen, indem prekär beschäftigte Frauen, häufig Migrantinnen, sozial besser gestellte Frauen von der Betreuungs- und Versorgungsarbeit entlasten und ihnen dadurch den Zugang zu besser bezahlter Erwerbsarbeit eröffnen. Ein geringeres Maß an Ungleichstellung zwischen einer bestimmten Gruppe von Frauen und Männern wird somit durch ein höheres Maß an Ungleichheit zwischen den Frauen erreicht.

*Bezahlung von
Betreuungs- und
Versorgungs-
arbeiten über
Arbeitsmarkt*

*Ungleichstellung
innerhalb der
Frauen*

Ein weiterer Ansatzpunkt ist, Anreize für eine partnerInnen-schaftliche(re) Teilung der Betreuungs- und Versorgungsarbeit zu setzen. Ein Beispiel dafür ist eine Regelung im Rahmen des Kinderbetreuungsgeldes: Ein Sechstel der jeweiligen maximalen Bezugsdauer verfällt, wenn es nicht vom zweiten Elternteil in Anspruch genommen wird.¹⁷ Neben der Entlastung der Mütter durch eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung soll damit auch das „Arbeitsmarktrisiko“ der Vereinbarkeit stärker zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden.

*partnerInnen-
schaftliche
Teilung der
Betreuungs- und
Versorgungs-
arbeiten*

1.2. Arbeitsmarkt als zentrale Verteilungsinstanz von Einkommen

Arbeitsmarkt als Verteilungs- instanz

Verteilung von Geld erfolgt primär über den Markt durch laufende Einkommen¹⁸ (und dann über staatliche Transfers). Dabei machen wiederum die Löhne und Gehälter das Gros aus. Allerdings steigt die Bedeutung von Unternehmensgewinnen sowie von Vermögenserträgen in Form von Zinsen, Dividenden, Mieten/Pachten und Vermögenszuwächsen wie etwa Kursgewinne aus Wertpapieren. Dennoch kommt dem Arbeitsmarkt als Verteilungsinstanz die größte Bedeutung zu, da die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung nach wie vor ihre Existenz über Erwerbsarbeit sichern muss. Hinzu kommt, dass die staatlich organisierten Transfers der Sozialversicherung direkt an die Erwerbseinkommen ankoppeln und das Ergebnis der Verteilung auf dem Arbeitsmarkt damit eine Fortsetzung in der sozialen Sicherung findet.

Frauen verdienen 40 % weniger

Teilzeitarbeit bei Männern aufgrund Aus- und Weiter- bildung; bei Frauen aufgrund Kinderbetreuung und Pflege

Noch immer verdienen unselbstständig beschäftigte Frauen laut Lohnsteuerstatistik um fast 40 % weniger als Männer¹⁹. Die Gründe dafür sind vielfältig. So arbeiten 41 % der unselbstständig beschäftigten Frauen, aber nur 7 % der Männer in Teilzeit.²⁰ Frauen tun dies zu 55 % aus familiären Gründen (v. a. wegen Kinderbetreuung oder Pflege), nur 20 % wollen keine Vollzeitstelle. Demgegenüber arbeiten Männer Teilzeit aus Gründen der Aus- und Fortbildung (25 %) oder weil sie keine Vollzeit wollen (23 %)²¹. Teilzeit ist nicht nur wegen der geringeren Stundenzahl schlechter bezahlt, auch auf Stundenbasis verdienen Teilzeitbeschäftigte nur durchschnittlich 76 % dessen, was Vollzeitbeschäftigte erhalten²².

Der Verdienstentgang, den Frauen mit Kindern erleiden, ist ein nachhaltiger: Für eine Frau mit einem Kind und (daraus resultierender) nur teilweiser Beschäftigung errechnete das WIFO einen gesamten Verlust von 106.600 Euro bis zum 18. Geburtstag des Kindes gegenüber einer gleich qualifizierten, kinderlosen Frau.²³

Aber selbst wenn Frauen ganzjährig Vollzeit arbeiten, verdienen sie um ein Fünftel weniger als Männer.²⁴ Die Einkommensunterschiede können weder durch unterschiedliche Bildungs-

niveaus, Branchen oder Berufe hinreichend erklärt werden. Frauen liegen in allen Vergleichen mit ihren Stundenlöhnen bis zu einem Viertel unter jenen der Männer. Eine Analyse der Verdienststrukturerhebung 2002 ergab, dass selbst bei Gleichhaltung aller erhobenen Faktoren, wie Branche, Beruf, höchste abgeschlossene Bildung und Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, 15 % des Lohnunterschieds unerklärt bleiben.²⁵ Dieser „ungeklärte Rest“ weist auf eine strukturelle Diskriminierung von Frauen und eine schlechtere Bewertung von weiblichen Tätigkeiten und den ihnen zugrunde liegenden Belastungsmustern hin.

15 % des Lohnunterschieds bleiben unerklärt

1.3. Aus- und Weiterbildung als wesentliche Verteilungsdeterminante von Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen

In Bezug auf Verteilung spielen Fragen der Bildungsstruktur der Bevölkerung eine ebenso entscheidende Rolle wie auch die aktuelle Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern.²⁶ Eine umfassende Betrachtung des Themas übersteigt die Möglichkeiten dieses Artikels, daher wird hier auf den Aspekt fokussiert, inwieweit Bildung Ungleichheiten in einer zentralen Sphäre, nämlich den Betrieben, reproduziert.

Aus- und Weiterbildung als Verteilungsdeterminante

Aktuelle österreichische Studien über die Erträge²⁷ von (höherer) Bildung bestätigen die internationalen Ergebnisse: Die Studie „Renditen betrieblicher Weiterbildung“²⁸ von René Böheim und Nicole Schneeweis von der Johannes Kepler Universität Linz im Auftrag der AK Wien fand heraus, dass jeder Euro, der von Unternehmen in Weiterbildung investiert wird, zu ca. 13 Euro mehr Gewinn führt und weiterbildungsaktive Unternehmen im Schnitt 15 % höhere Löhne zahlen. Eine vom IHS²⁹ durchgeführte Untersuchung zu den individuellen Bildungsrenditen wiederum besagt, dass Berufstätige mit tertiärem Abschluss (Universität oder Fachhochschule) im Schnitt um 74 % mehr verdienen als jene mit Maturaniveau oder abgeschlossener Lehre. Geringqualifizierte verdienen demzufolge um 29 % weniger als MaturantInnen oder LehrabsolventInnen. Dieser erste Befund lässt die Aussage zu: Bildung bringt's!

Studie „Renditen betrieblicher Weiterbildung“

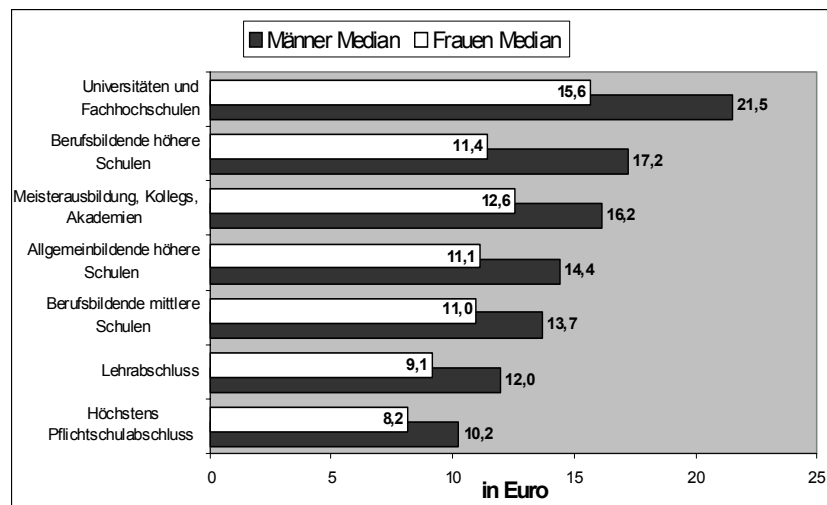
Dies ist jedoch ein gänzlich genderblinder Blick darauf, wie Bildungs- und darauf aufbauend Arbeitsmarkt- und Karrierechancen in Österreich verteilt sind. Diese Studien zeigen zwar, dass Bildung einen entscheidenden Einfluss auf die soziale Position hat, aber die Frage, inwieweit sich die Erträge von Bildung für Frauen und Männer unterscheiden, ist hier noch nicht zufriedenstellend beantwortet.

*Verdienststruktur-
erhebung

je höher das
Einkommen,
desto größer die
Unterschiede*

Anhand der Verdienststrukturerhebung für das Jahr 2006 lässt sich zeigen, dass die Einkommenschancen von Frauen und Männern mit gleichem (oder sehr ähnlichem) Bildungsniveau höchst unterschiedlich sind. Besonders bemerkenswert ist, dass die Unterschiede im Einkommen steigen, je höher das erreichte Bildungsniveau ist. Offensichtlich haben Männer eine deutlich höhere Rendite ihrer Ausbildung zu erwarten als Frauen.

Abbildung 2: Bruttostundenverdienste nach höchster abgeschlossener Ausbildung



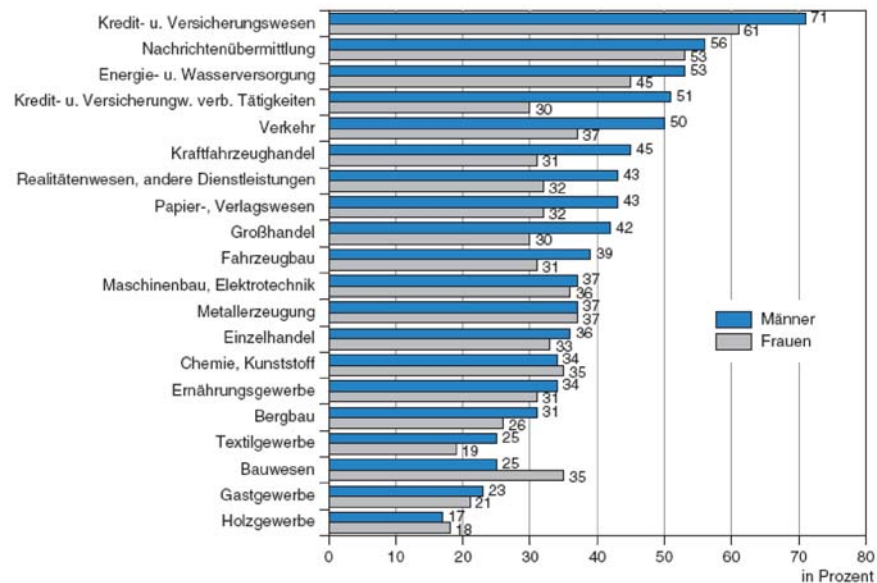
Gestützt wird der Befund der strukturellen Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auch dadurch, dass der Einkommensunterschied, wie oben dargestellt, auch bereinigt um Branchen oder Berufe vorhanden ist.

In der schulischen Erstausbildung haben Mädchen schon seit Längerem ihre männlichen Kollegen überholt: Mehr junge Frauen maturieren, mehr von ihnen beginnen ein Hochschulstudium³⁰. Doch was passiert danach, dass es zu einer derart großen Ungleichverteilung von Löhnen und Gehältern zwischen den Geschlechtern kommen kann?

Ein möglicher Aspekt liegt in einem bisher noch schwach beleuchteten Segment der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt, nämlich der betrieblichen Weiterbildung. Denn hier gibt es nach der Erstausbildung große Unterschiede, und zwar nun in eine gänzlich andere Richtung:

*Diskriminierung
von Frauen in
der betrieblichen
Weiterbildung*

Abbildung 3: Teilnahmequoten von Frauen und Männern in kurs anbietenden Unternehmen nach Branchen



Wie aus Grafik 3³¹ zu erkennen ist, zeigt sich eine Benachteiligung von Frauen in der Partizipation an betrieblicher Weiterbildung. Lediglich in zwei Branchen mit generell sehr niedriger Weiterbildungsaktivität nehmen Frauen in Österreichs Betrieben häufiger an Kursen teil als Männer. Da es sich hier um das Holzgewerbe und das Bauwesen handelt, lässt sich dies auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche von Frauen und Männern in diesen Branchen zurückführen.

Benachteiligung von Teilzeitkräften kaum bewusst

Doch auch in anderen Bereichen sind eklatante Lücken feststellbar: Im Bereich der mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundenen Tätigkeiten werden bspw. über 50 % der Männer und nicht einmal ein Drittel der Frauen weitergebildet.

Die mangelnde Diskussion darüber zeigt die Notwendigkeit, im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein Bewusstsein für das Thema zu entwickeln. Ein häufig angeführter Grund dafür ist

Teilzeitbeschäftigung. Es gibt kaum Bewusstsein darüber, dass die Benachteiligung von Teilzeitkräften zumeist eine indirekte Diskriminierung von Frauen und somit einen rechtlichen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz darstellt.

2. Politische Schlussfolgerungen aus der herrschenden Ungleichverteilung

Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Ungleichverteilung kann sich nicht auf die Sphären unbezahlte Arbeit, Arbeitsmarkt und Weiterbildung beschränken, dennoch sollen an ihnen exemplarisch einige politische Optionen skizziert werden.

2.1. Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Für eine gerechtere Verteilung gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Arbeit sind zum Ersten Maßnahmen zur Entlastung der privaten Haushalte durch öffentliche, flächendeckende und bedarfsgerechte Angebote (primär Kinderbetreuung und Pflege) erforderlich. Weiters sind sämtliche dahingehend politisch gestaltbaren Bereiche – Steuern, Transfers, arbeitsrechtliche Bestimmungen – zu prüfen, wie Anreize für eine partnerInnen-schaftlichere Teilung von unbezahlter Arbeit gesetzt werden können. Neue Familienformen und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie soziale Netze abseits von Verwandtschaftsverhältnissen und Haushaltsstrukturen.

*Entlastung
privater
Haushalte durch
öffentliche
Angebote und
Anreize*

Ein unverzichtbares Element ist, die Erbringung sozialer Dienstleistungen so zu organisieren, dass die Einzelnen nicht auf ausbeuterische Strukturen angewiesen sind. Das bedeutet, dass Antworten darauf gefunden werden müssen, wie der Finanzierungsbedarf (besonders akut im Pflegebereich) gedeckt werden kann. In diesem Sinne ist auch die nachhaltige Sicherung ausreichend hoher öffentlicher Einnahmen eine zentrale Notwendigkeit gleichstellungsorientierter Politik.

*Lösungen für
Erbringung
sozialer
Dienstleistungen
erforderlich*

generelle Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit statt individuelle Arbeitszeitverkürzung Darüber hinaus geht es um die Schaffung von Freiräumen durch Phasen von Einkommen ohne Arbeit, z. B. in Form von Sabbaticals und Bildungskarenz. Und nicht zuletzt wäre es dringend notwendig, anstatt der derzeit stattfindenden individuellen Arbeitszeitverkürzung in Form weiblicher Teilzeitarbeit die wöchentliche Arbeitszeit generell zu reduzieren. Die Umsetzung dieser langjährigen, aber kaum noch verbalisierten Forderung der Gewerkschaften wäre ein wichtiger Schritt zu mehr Zeitressourcen für Frauen und Männer.

2.2. Arbeitsmarkt und Einkommen

neue Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit Die oben genannten Maßnahmen stehen in enger Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt und definieren wichtige Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit. Für die Umsetzung potenzieller Erwerbschancen braucht es jedoch ein Angebot an adäquaten Jobs.

Ausbau rechtlicher Instrumente gegen Diskriminierung notwendig Ein existenzsichernder, an die Lohndynamik angekoppelter Mindestlohn, ein grundlegendes Aufrollen der geltenden Arbeitsbewertungen, die Muster männlicher Industriearbeit weit höher einstufen als die physischen und psychischen Belastungen wie etwa bei Pflegearbeit, sowie eine transparente und gleichstellungsorientierte Neustrukturierung der Kollektivverträge gehören zu den notwendigen Maßnahmen für eine gerechte Entlohnung. Für eine wirksame Bekämpfung bestehender Benachteiligungen ist ein Ausbau der rechtlichen Instrumente gegen Diskriminierung und der dazugehörigen Institutionen nötig. Dazu gehören die Möglichkeit, regional erreichbar und kostenlos Beratung in Anspruch nehmen und rechtliche Schritte einleiten zu können, die finanzielle Absicherung einschlägig aktiver NGOs sowie ausreichend zielführende Sanktionen.

2.3. Aus- und Weiterbildung

Um Weiterbildung für beide Geschlechter zugänglich zu machen, müssen Voraussetzungen erfüllt sein, die für Frauen in der klassischen Rollenaufteilung eine größere Rolle spielen als für Männer. Dazu gehören die zeitliche und räumliche Erreichbarkeit von (Weiter-)Bildungsangeboten ebenso wie die Frage, ob Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Wie wirksam über einschlägige Programme gesteuert werden kann, zeigt die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte „Qualifizierung von Beschäftigten“. Im Zuge dieser vom Arbeitsmarktservice umgesetzten Maßnahme hatten KMUs – und im Verbund mit anderen KMUs auch Großbetriebe – die Möglichkeit, zwei Drittel der Kosten für die Weiterbildung fördern zu lassen. In der ersten Periode von 1995 bis 1999 gab es hinsichtlich der förderbaren Zielgruppen kaum Einschränkungen, daraufhin wurden zu 65 % Männer im Haupterwerbsalter weitergebildet³². Daraus wurden die Lehren gezogen. Für die nächste Periode ab dem Jahr 2000 erfolgte eine Einschränkung auf gering qualifizierte Frauen und Ältere, womit sich die Verhältnisse umkehrten: Nunmehr entfielen vier Fünftel der Teilnahmen auf Frauen.³³ Daran zeigt sich, dass entsprechende Steuerungsmechanismen in öffentlich geförderten Programmen ausgesprochen wirksam sind.

*Maßnahme
„Qualifizierung
von Beschäf-
tigten“ und
Wirksamkeit*

Abschließend sei angemerkt, dass eine Diskussion über Verteilungsfragen immer den gesamten wirtschaftspolitischen Kontext in Betracht ziehen muss. Die Durchsetzung angebotsorientierter Wirtschaftspolitik führte zu einem grundlegenden politischen Umbau der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Der daraus resultierende Steuerwettbewerb, der zu gravierenden staatlichen Einnahmeausfällen führte, sowie die einseitig auf Inflationsbekämpfung ausgerichtete Geldpolitik der Europäischen Union (Stichwort: Wachstums- und Stabilitätspakt) setzen öffentliche Budgets massiv unter Druck. Ohne die entsprechenden Einnahmen und fiskalpolitischen Spielräume werden Einsparungen auf der Ausgabenseite unausweichlich. Dies hat Zugangsbeschränkungen zu öffentlichen Leistungen, Leistungskürzungen und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen (z. B. Post, Telekom, öffentlicher Verkehr oder Energieversorgung) zur Folge. Die daraus resultierenden massiven Auswirkungen auf die Ressourcenverteilung (Bildung, Arbeit, Macht, Zeit, Vermögen) insgesamt und insbesondere auch auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern sind Gegenstand dieses Artikels. Es reicht eben nicht, die einzelnen

*Umbau der
wirtschafts-
politischen
Rahmen-
bedingungen
und
Umverteilung*

Maßnahmen bestimmter Politikbereiche auf ihre genderspezifische Verteilungswirkung hin zu prüfen, sondern die (Wirtschafts-)Politik muss insgesamt unter diesem Blickwinkel beleuchtet und gestaltet werden.

Anmerkungen:

- 1 Vgl. Degele, Nina, Winker, Gabriele: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse, online unter:
http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf
(2007-07-17)
- 2 Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007, Tab B4
- 3 20 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 14,4 % der Männer haben keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung (AKE 2007, Tab F3). Aufgrund der hohen Bildungsbeteiligung bei den jungen Frauen ist dies im Begriff, sich zu ändern.
- 4 Statistik Austria: Integrierte Lohn- und Einkommenssteuer 2005; Arithmetisches Mittel (Frauen 16.05 Euro Jahresbrutto, Männer 25.937)
- 5 Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung 2007
- 6 14 % bei den Frauen gegenüber 11 % bei den Männern, Quelle: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen 2006, Ergebnisse aus EU-SILC 2006;
http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/publikationen?id=6&webcat=152&nodeld=311&frag=3&listid=152
- 7 Grundsätzlich kann Vermögen durch Einkommen oder durch Erbschaft/Schenkung zustande kommen. Selbst unter der Annahme, dass Zweitere völlig gleich auf Frauen und Männer verteilt sind, müssen Frauen aufgrund der Einkommensunterschiede bei der Vermögensverteilung einen geringeren Anteil haben.
- 8 AK Auswertung 2008: Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar, 28.2.2008; Definition der Unternehmen nach Goldener Trend 2007, Top 500 Unternehmen; <http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d65/FraueninChefetagen.pdf>
- 9 Quelle: www.parlament.gv.at/PA/FRPA/show.psp?P_INF2=2
- 10 Daten aus: Kytir, Josef/Schrittwieser Karin (2002): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege – Ergebnisse des Mikrozensus 2002; Statistik Austria, Wien
- 11 Streissler, Agnes (2004): Geriatrische Langzeitpflege – Situation und Entwicklungsperspektiven; Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 87; Wien, S. 6
- 12 Minimalvariante: Mindestlohn für im Haushalt Beschäftigte: +684 Mrd. ATS; Maximalvariante: durchschnittliches Männereinkommen +1.941 Mrd. ATS; BIP 1992 1.400 Mrd. ATS; zit. nach Familienbericht 1999.
- 13 Christiane Rille-Pfeiffer, Olaf Kapella (Hrsg.): Kinderbetreuungsgeld – Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme; Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien 2006
- 14 Nadja Bergmann, Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger, Petra Wetzel, Barbara Willsberger: Evaluation der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, L%R

- Sozialforschung, Wien 2006; Erfolgreicher Wiedereinstieg = vollversicherte Beschäftigung mit zumind. 3 Monaten Dauer; <http://www.lrsocialresearch.at/content.php?pg=archiv&aid=304&lng=de>
- 15 Unter dem Begriff Erziehungsgehalt werden Maßnahmen diskutiert, die eine Entlohnung von Kinderbetreuungs- und Erziehungstätigkeiten im Haushaltszusammenhang vorschlagen.
 - 16 Siehe z. B. Helma Lutz: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt – Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung, Opladen 2007
 - 17 Der Erfolg ist allerdings begrenzt: Nur 4 % der KBG-Beziehenden sind Männer (Quelle: NÖ GKK, Juli 2008). Diese Regelung ist im Hinblick auf Alleinerziehende problematisch; es gab daher auch Initiativen, Alleinerziehenden die volle Bezugsdauer zu gewähren, was bislang aber keine Umsetzung fand.
 - 18 Dazu gehören neben Löhnen und Gehältern auch Gewinneinkommen aus gewerblicher Tätigkeit, der Land- und Forstwirtschaft sowie Kapital- und Zinseinkommen.
 - 19 Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2006; Median Frauen Jahresbrutto: 16.715, Männer 28.100, Abfrage laut WebXess am 19.03.2008
 - 20 Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007, Tab B16, direkte Frage
 - 21 Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2006
 - 22 Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung 2006; Bruttostundenlöhne;
 - 23 Guger et al.: Schätzung der direkten und indirekten Kinderkosten, WIFO, Wien 2003.
 - 24 Bericht des Rechnungshofes gemäß Bezügebegrenzungsgesetz 2006/1, Daten für 2005; Frauen 26.348 Euro Jahresbrutto; Männer 33.771; S. 58 ; http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/Einkommensbericht/Einkommen_2006_01.pdf
 - 25 Geisberger Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede; in: Statistische Nachrichten 7/2007, S. 633–642
 - 26 Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung 2006, Ergebnisse auf http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html
 - 27 Mit den sogenannten Bildungsrenditen werden einerseits die (individuellen) Erträge aus Bildungsinvestitionen für die einzelne Person berechnet und andererseits gesellschaftliche Wohlfahrtseffekte (höheres Einkommen, höhere Steuereinnahmen, weniger Arbeitslosigkeit etc.) bspw. über eine Erhöhung der Produktivität, die auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuführen ist, analysiert.
 - 28 Böheim, Schneeweis: Renditen betrieblicher Weiterbildung, Wien 2007. <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d64/Weiterbildungsrendite.pdf>
 - 29 Steiner, Schuster, Vogtenhuber: Bildungserträge in Österreich von 1999 und 2005, Wien 2007. http://www.equi.at/dateien/Bildungsrendite_IHS-STATA-05.pdf
 - 30 Statistik Austria: Bildung in Zahlen, S. 25ff. Wien 2007.
 - 31 Statistik Austria: CVTS3: 3. Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey), Wien 2007
 - 32 Amstroof Thorsten et al.: EX-POST-BERICHT zur Ziel-4-Evaluierung für Österreich, Untersuchungszeitraum 1995–1999, S.55 http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Ziel4OE_Expost_Evaluierungsbericht.PDF
 - 33 esf news Nr. 23; Juli 2008, Tabelle „Betriebliche Arbeitsmarktpolitik 2000–2006 in Zahlen“; S. 2

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at