



universität
wien

Frauen in der Arbeitswelt

Die Abweichung von der männlichen Norm

Dr. Laura Wiesböck
Institut für Soziologie
Universität Wien



Die männliche Norm

- Am AMS-Algorithmus lässt sich beispielhaft erkennen, was als Norm und was als Abweichung gilt.
- Veröffentlichte Modell verdeutlicht, dass es alleine fürs Frausein Punkteabzüge gibt: Am Arbeitsmarkt ist das weibliche Geschlecht offiziell eine nachteilige Abweichung von der männlichen Norm.

Ergebnis

Das Ergebnis kann in einer Tabelle bestehend aus 81.000 (2x3x3x3x2x2x2x50x5) Datensätzen mit folgenden Feldern dargestellt werden:

- GESCHLECHT
- ALTERSGRUPPE
- STAATENGRUPPE
- AUSBILDUNG
- GESUNDHEITLICHE_BEEINTRÄCHTIGUNG
- BETREUUNGSPFLICHTEN (nur für Frauen)
- BERUFGSRUPPE
- VORKARRIERE
- TYP REGIONALES ARBEITSMARKTGESCHEHEN



Die männliche Norm

- Frauen werden gleich doppelt benachteiligt: Sie erhalten zunächst **aufgrund ihres Geschlechts einen Abzug von 0,14 Punkten**. Außerdem werden für **Betreuungspflichten 0,15 Punkte** abgezogen – diesen Abzug sieht der AMS-Algorithmus nur für Mütter, nicht aber für Väter vor.
- Wenn Frauen Kinder haben, wirkt sich das für sie nachteilig auf dem Arbeitsmarkt aus („hohe Ausfallswahrscheinlichkeit“). Wenn sie noch keine Kinder haben und jung sind, ist das ebenfalls ungünstig, denn wer weiß, wie lange es bis zur ersten Karenz dauert.
- Bei Männern werden Ehe und Familie bei Bewerbungen als soziale Stabilitätsfaktoren bewertet: Kein Job-hopper, da lohnt es sich, Skill-Investitionen auf mittlere Sicht zu planen.



universität
wien

Elternschaft in Österreich: Herausforderungen – Hindernisse – Veränderungspotenzial



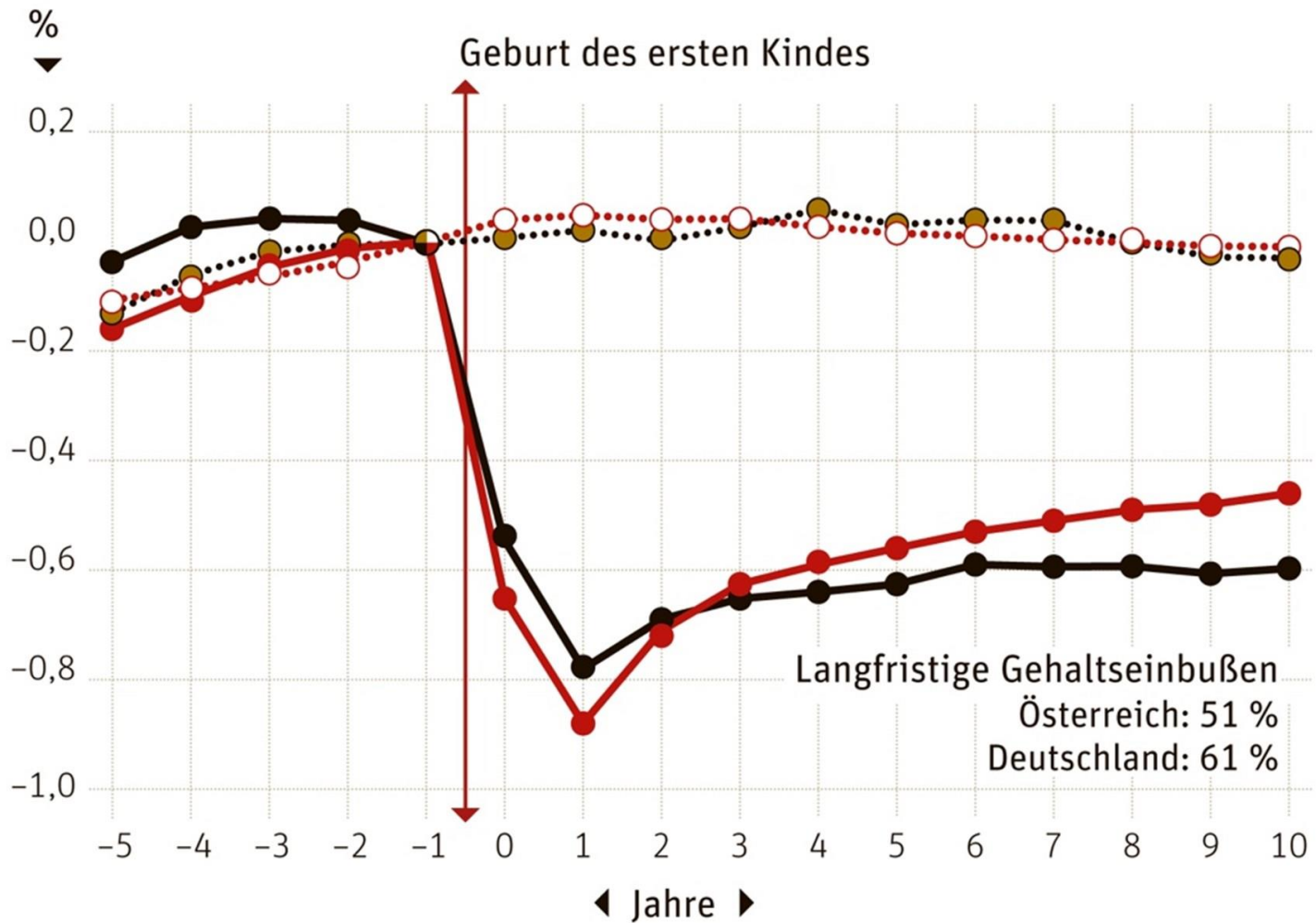


Mit Kinder in die Armutsfalle

- Kinderkriegen bedeutet für Frauen in Österreich verstärkte ökonomische Abhängigkeit bis hin zu (Alters)Armut
- Aktuelle Studie der Universitäten Princeton und Zürich zeigt Einfluss der Geburt eines Kindes auf Lohnschere zwischen Mann und Frau
- Das Ergebnis: Selbst 10 Jahre nach der Geburt des 1. Kindes liegt das Erwerbseinkommen von Frauen in Ö im Schnitt um 51% unter dem Wert ein Jahr vor der Geburt.
- Männer erleiden hingegen keine Einbußen

Die Kosten des ersten Kindes

Entwicklung des Einkommens im Vergleich zu einem Jahr vor der Geburt



.....○..... Männer in Österreich —●— Frauen in Österreich
●..... Männer in Deutschland —●— Frauen in Deutschland



Mit Kinder in die Armutsfalle

- In anderen EU-Ländern sind die Verluste von Frauen deutlich geringer
 - In **Schweden** liegt das Einkommen einer Frau 10 Jahre nach der Geburt um **27 %** unter dem Wert davor
 - In **Dänemark** sind es **21%**
 - In **UK den USA** verlieren Frauen zwar etwas mehr als in den skandinavischen Ländern, aber immer noch **deutlich weniger als in Österreich und Deutschland.**

Warum ist das so?

- Größte Teil der Einbußen entsteht, weil Mütter **Arbeitszeit reduzieren**
- Viele Frauen kehren nur in **Teilzeit** auf den Arbeitsmarkt zurück, manche gar nicht (TZ-Quote 2016: Frauen: 47,7%, Männer: 11,8%)
- Zudem **verschlechtern** sich die **Aufstiegschancen** für Frauen in Unternehmen nach einer Geburt
- Verantwortlich ist aber auch die **traditionelle Rollenaufteilung** zwischen Männern und Frauen, die tief in der Gesellschaft verankert ist. Männer gehen häufiger bezahlter Arbeit nach, während Frauen (zusätzlich) die unbezahlte Arbeit, also Kinder, Pflege und Haushalt, übernehmen



Traditionelle Rollenbilder

- Ö in EU mit die **geringste Betreuungsquote vor allem der unter Dreijährigen** - verhindert volle Erwerbstätigkeit beider Eltern
- Betreuungsangebot ausbaufähig, vor allem am Land- aber auch offen wie stark zusätzliche Angebote angenommen würden
- Laut dem internationalen Generations and Gender Survey ist **Österreich Spitzenreiter bei kollektiver Ablehnung und Skeptizismus bei Erwerbstätigkeit von Müttern** mit kleinen Kindern.
- Rund 60% sind der Meinung, dass ein Vorschulkind leidet, wenn die Mutter arbeitet (Frankreich 30%, in Spanien 43%, in Deutschland 47%)



Alleinerziehende: Vermeidbare Armut

- Von 180.000 Alleinerziehenden in Österreich sind 90% Frauen und davon 40% armuts- und ausgrenzungsgefährdet (Statistik Austria).
- Vereinbarkeitsproblematik: **häufiger Vollzeitarbeit, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen** und Ganztagschulen - mit Halbtagschulsystem kann man kein Familieneinkommen sichern
- Umfrage des Salzburger Frauenbüros und Plattform für Alleinerziehende (ÖPA): **Nur 52 % erhalten regelmäßig Unterhaltzahlungen.** Das betreffende Unterhaltsvorschussgesetz weist dazu Lücken auf. Die Klärung der Ansprüche dauert oft mehrere Monate, in denen rund 70.000 betroffene Kinder keinerlei oder zu wenig Unterhalt bekommen.



universität
wien

Gender Pay Gap





Gender-Wage-Gap

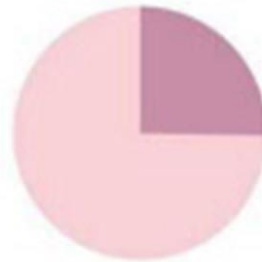
- „Unbereinigter“ Pay Gap (Bruttostundenlöhne von unselbstständigen Erwerbstätigen): **Österreich 2018: 19,9%**
- Erklärende Faktoren: Branche und Beruf, Frauen in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen und Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten beschäftigt, Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen zu finden.
- Ausmaß der Beschäftigung, da Teilzeitbeschäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden, sowie Unterschiede in der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen



„Gender Pay Gap“ in Österreich

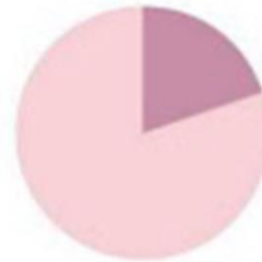
Geschlechtsspezifischer Unterschied bei Bruttostundenlohn in der Privatwirtschaft

Frauen verdienen im Schnitt ...



2007

um **25,5 %** weniger

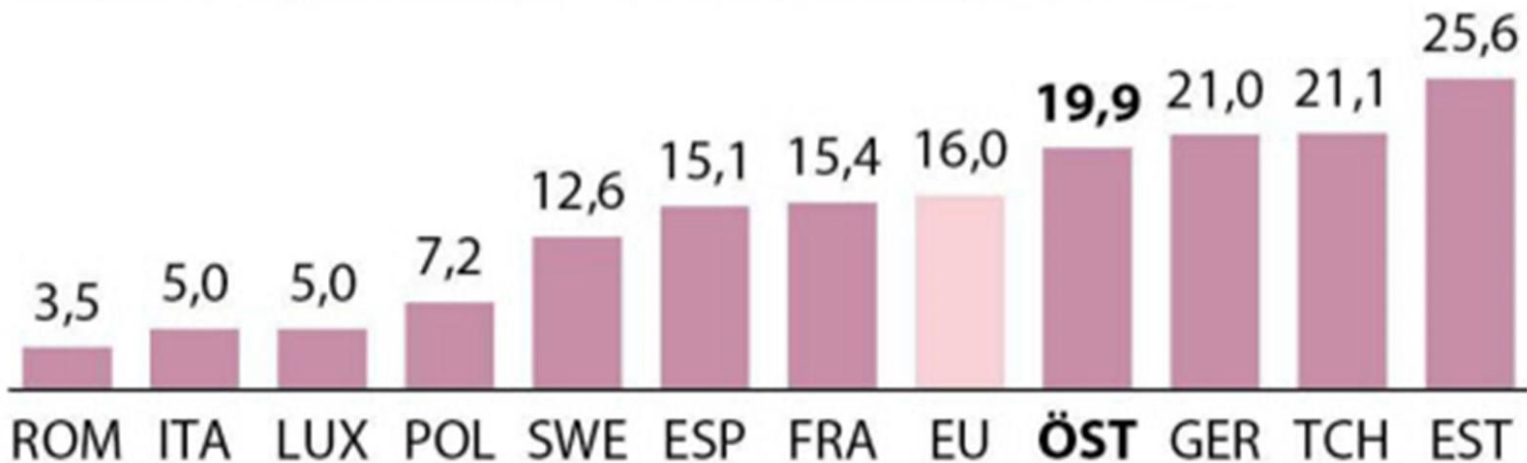


2017

um **19,9 %** weniger



Im EU-Vergleich 2017 – Länderauswahl, in Prozent





Gender-Wage-Gap

- „Bereinigter“ Pay Gap (Statistische Zwillinge): **Österreich 2014: 13,4%**
- Im Durchschnitt verdienten Frauen unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und gleicher Qualifikation 2014 pro Stunde 13% weniger als Männer
- Merkmale wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße herausgerechnet - unerklärter Teil an Einkommensunterschied (**max. Ausmaß an Lohndiskriminierung**)
- Bereinigter Gender Pay Gap: Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturellen Unterschieden („Ausstattungseffekte“) basiert



"MEN TEND TO CHOOSE HIGH
PAYING PROFESSIONS - LIKE
DOCTOR, ENGINEER, CEO,
ETC.,
WHILE WOMEN NATURALLY GO
TOWARD LOWER PAYING
CAREERS -
LIKE FEMALE DOCTOR, FEMALE
ENGINEER, AND FEMALE CEO."



universität
wien

Unbezahlte Arbeit





„Doppelte Vergesellschaftung“

- Viele Frauen sind heute zwar beruflich tätig, jedoch überproportional in **atypischen Beschäftigungsverhältnissen und schlecht entlohten Branchen** und **selten in Vorgesetztenpositionen**
- Darüber hinaus sind Frauen aber auch noch hauptsächlich für die Hausarbeit zuständig, also **zweifach belastet**, oder soziologisch ausgedrückt „doppelt vergesellschaftet“.
- Soziologin Arlie Russell Hochschild zeigt in ihren Studien über Doppelverdiener-Ehen: nicht nur **Lohngefälle** zwischen den Geschlechtern in der **Berufswelt**, sondern **Freizeitgefälle** im gemeinsamen **Haushalt**. Rechnet man die Mehrarbeit der Frauen zusammen, so arbeiten diese pro Jahr 1 Monat länger, als Männer.



Unbezahlte Arbeit

- Frauen leisten den überwiegenden Anteil an unbezahlter Versorgungsarbeit, wie Hausarbeit, Erziehung, Betreuung oder Pflege. Es sind jene Leistungen für den Erhalt der Gesellschaft („Reproduktionsarbeit“), die die **Grundvoraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft** bilden.
- Trotzdem wird diese Arbeit **nicht honoriert** – weder finanziell noch in Form von gesellschaftlicher Anerkennung.
- Leistung auf dem Arbeitsmarkt und Leistung im Privathaushalt funktionieren nach ganz unterschiedlichen Logiken. Das wirkt sich insbesondere nachteilig für Frauen aus, die nach wie vor den **Großteil der wenig sichtbaren „Care-Arbeit“** übernehmen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Haushalt

- Zeiterhebungsstudien zeigen, dass Teilzeit berufstätige Mütter zum Teil eine höhere Gesamtarbeitslast haben, als Vollzeit berufstätigen Partner – durch unbezahlte Arbeit -, sowie dass **Frauen - auch wenn sie wie ihr Partner Vollzeit arbeiten - den Großteil der Hausarbeit** leisten.
- Unsichtbarer Teil, der sich dahinter versteckt: **Mental Load**. Frauen übernehmen verhältnismäßig mehr von mentalen und emotionalen Arbeit der Kinderbetreuung und Haushaltswartung
- Sie investieren mehr Zeit in Recherchen (z.B. zu Ärztinnen oder Urlaubsdestinationen) und nehmen mehr Verantwortung für allfällige Aufgaben, die sie organisieren und delegieren.
- Diese Arbeit ist unaufhörlich, erschöpft und fällt unverhältnismäßig in die Hände von Frauen.



Mental Load

- Der “mental load” (deutsch: die mentale Belastung) umfasst all die **emotionale Arbeit und gedankliche Organisation**, die Mütter verrichten, um nicht nur ihr eigenes Leben zu führen, sondern vor allem auch das von jenen zu bewerkstelligen, die von ihr abhängig sind.
„Managerinnen des Haushalts“
- Die mentale Belastung schließt die Planungsarbeit ein, die erforderlich ist, um sicherzustellen, dass es die Kinder zeitgerecht zum Fussballtraining und Querflötenunterricht schaffen, der Kühlschrank gefüllt ist, die Wäsche zeitgerecht gewaschen wird, die Rechnungen bezahlt sind, aber auch die Übersicht darüber, wer wann zu welchem Kindergeburtstag eingeladen ist und dafür welches Geschenk woher braucht.



Selbst wenn männliche Partner "aushelfen" und Anteil an Hausarbeit und Besorgungen leisten, sind es überwiegend die Frauen, die täglich den Überblick bewahren, was zu tun ist, und anfällige Aufgaben delegieren

What our partners are really saying, when they ask us to tell them what needs to be done, is that they refuse to take on their share of the mental load.



In which we see our mothers in charge of household management, while our fathers only execute the instructions.





Unbezahlte Arbeit

- Frauen, die ihr Leben lang auf der Haushalts- und Familienebene sehr viel geleistet haben, leiden in der Pension mitunter unter Altersarmut. Ihre Leistung findet sich nicht in finanzieller Absicherung wider.
- Das ist insbesondere relevant in Hinblick auf die aktuelle Debatte, dass sich **Leistung lohnen** muss.
- Denn in Summe führen die niedrigeren Teilzeiterwerbseinkommen und Versicherungsverläufe von Frauen, die vor allem durch Zeiten der Kindererziehung Lücken aufweisen, zu niedrigeren Pensionen und anderen sozialen Risiken, wie Armutsgefährdung.



universität
wien

Was braucht es?





Was braucht es?

- Internationale Studien belegen, dass eine **Aufteilung der Karenz** auf beide Partner*innen, eine **Aufteilung der Erwerbstätigkeit** sowie eine gut ausgebaute und **qualitätsvolle Kinderbetreuungsinfrastruktur** am ehesten dazu beitragen, dass Elternschaft ähnliche berufliche und finanzielle Auswirkungen für beide Elternteile haben
- Das bedeutet **familienfreundlichere Arbeitsmodelle, Arbeitsplätze mit adäquaten Löhnen und Arbeitszeiten**. Auch Führungskräfte könnten Teilzeit arbeiten - Männer wie Frauen. In Schweden oder der Schweiz funktioniert das Modell des **“Topsharing”, des gemeinsamen Führen in Teilzeit**, sehr gut und ist u.a. mit höherer Arbeitsmotivation verbunden.

Was braucht es?

- **Gesellschaftliches Umdenken durch Sichtbarkeit und Vorbildwirkung**
- Sichtbare **Frauen in gestalterischen Machtpositionen** –in Wirtschaft, Politik, Medien oder Kultur, sichtbare **Männer in „sorgenden“ Berufen**, als Pfleger, Kindergärtner, Volksschullehrer.
- **Kinderbetreuung** als Angelegenheit von **Mutter und Vater**, Wahrscheinlichkeit für „Karenzentfall“ für Arbeitgeber*innen zwischen Geschlechter gleichverteilen (Männer 3,8% - Stand Dezember 2017)
- Vorstellungen von guter Mutterschaft und guter Vaterschaft kulturell geprägt: In Schweden ist Väterkarenz ein Arbeitsmarktvorteil, der signalisiert, dass man organisiert und belastungsfähig ist. Wunsch nach Väterkarenz abzulehnen gilt als altmodisch.



Was braucht es?

- Insgesamt müssen wir uns als Gesellschaft fragen: Welche **Wertehaltungen stecken hinter der unterschiedlichen finanziellen Bewertung von Tätigkeiten?**
- Gesellschaftliche Relevanz? Nutzen für die Allgemeinheit? Gewinninteresse?
- Warum bekommt eine **Kindergärtnerin**, die die wichtige Aufgabe erfüllt, Kinder gemeinschaftlich zu einem integralen Teil der Gesellschaft zu erziehen und dabei täglich einem hohen Lärmpegel ausgesetzt ist, physische und mentale Anstrengungen in Kauf nimmt, nur rund **1/3 des Gehalts eines "SAP-Beraters"**, der technische Standard-Unterstützung für den Einsatz von Standardsoftwaremodulen in Unternehmen und Verwaltung erbringt?

Was braucht es?

- Insgesamt müssen wir uns als Gesellschaft fragen: Welche **Wertehaltungen stecken hinter der unterschiedlichen finanziellen Bewertung von Tätigkeiten?**
- Gesellschaftliche Relevanz? Nutzen für die Allgemeinheit? Gewinninteresse?



Kindergartenpädagogin ~€1800 brutto



SAP-Berater €3500-6200 brutto



Fazit

- Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in privaten Haushalten hat erhebliche Auswirkungen auf Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern
- Trotz steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen bleiben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Teilzeitarbeit, Betreuungspflichten und Einkommen bestehen
- **Zeichnet Bild über ökonomische, politische und soziale Machtverhältnisse in Österreich**
- Der europäische Vergleich zeigt: Für Frauen ist verstärkte Armutsbetroffenheit (bei der Familiengründung) politisch vermeidbar.



universität
wien

Danke für die Aufmerksamkeit!

laura.wiesboeck@univie.ac.at