

Qualitätsverluste der Betreuung zur Folge. Es ist also eine „Produktivitätsschranke“ eingezogen, die von nichtökonomischen Erziehungs-/Betreuungsnormen vorgegeben wird. Infolge der geringen Möglichkeit für Produktivitätssteigerungen im betriebswirtschaftlichen Sinn sind Lohnsteigerungen analog zu anderen marktwirtschaftlichen Tätigkeiten nur mit einer Steigerung der Kosten (Preise) für diese Dienstleistungen aufzufangen. Da Preissteigerungen diese Dienstleistungen für viele Menschen unerschwinglich machen würden, werden sie nur in geringem Maße vom privatwirtschaftlich organisierten Sektor angeboten. Im Wesentlichen bieten Wohlfahrtseinrichtungen, der Staat, der informelle Sektor sowie Haushalte diese Dienstleistungen an.

Verstärkt wird der Einkommensunterschied von Männern und Frauen noch durch das Pendeln. Österreich ist ein Land, das vergleichsweise schwach urbanisiert ist. Das hat zur Folge, dass Pendeln vom Wohn- zum Arbeitsort vergleichsweise häufig ist. Auf Grund von Betreuungspflichten sind Frauen in ihrer regionalen Mobilität jedoch eingeschränkt und damit stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden. Dies schlägt sich in unterschiedlich langen Anfahrtswegen von Frauen und Männern zu ihren Arbeitsplätzen nieder. Der Anteil der Frauen an den PendlerInnen sinkt mit der Dauer der Anfahrtswege zum Arbeitsplatz, und zwar von fast 50% bei einem Anfahrtsweg von weniger als 5 Minuten auf etwas mehr als ein Drittel bei Anfahrtswegen von mehr als einer Stunde (Statistik Austria Volkszählung 2001).

Die geringere regionale Mobilität von Frauen hat zur Folge, dass Frauen im ländlichen Raum öfter als Männer in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) beschäftigt sind. Je kleiner die Wohngemeinde, umso stärker unterscheidet sich die Unternehmensgröße von Männer- und Frauenarbeitsplätzen. In Gemeinden unter 10.000 EinwohnerInnen arbeiten 41,7 % der Männer in Betrieben mit über 50 MitarbeiterInnen, während nur 19,3 % in Kleinbetrieben mit weniger als 5 MitarbeiterInnen arbeiten. Im Gegensatz dazu arbeiten nur 28% der Frauen in Gemeinden dieser Größenordnung in Großbetrieben (mit mehr als 50 Beschäftigten), dafür aber 27,9 % in Kleinbetrieben mit weniger als 5 MitarbeiterInnen. Nur in Wien ist die Beschäftigungsstruktur der Männer und Frauen nach Betriebsgröße annähernd ausgewogen. (Abbildung 124)

Da Großbetriebe im Schnitt bessere Löhne zahlen können als KMU, ist dies ein zusätzlicher Faktor für den 'gender pay gap'.⁴⁵ Grünberger – Zulehner (2009) zufolge kann nur etwa die Hälfte der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich (2006/07) auf einen unterschiedlichen Bildungsgrad, die vertikale und horizontale Segregation (berufliche und branchenmäßige), unterschiedliche Berufserfahrung und den Familienstand zurückgeführt werden. Wesentliche zusätzliche Faktoren sind neben Betriebsgröße und geringerer Mobilität der Frauen unterschiedliche Verhaltensmuster bei Gehaltsverhandlungen, die häufigeren Erwerbsunterbrechungen sowie die geringere Wochenarbeitszeit der Frauen infolge von Betreuungsarbeit (Bertrand – Goldin – Katz 2008). Trotzdem bleibt ein gewisser Anteil des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen unerklärt.

⁴⁵ Am Beispiel Oberösterreichs kann gezeigt werden, dass Bezirke, die besonders weit von Ballungszentren mit guten Arbeitsbedingungen entfernt sind, einen geringen Anteil an weiblichen Pendlern haben. In den ballungsfernen Regionen ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen daher besonders ausgeprägt. (Biffi & Leoni 2006)