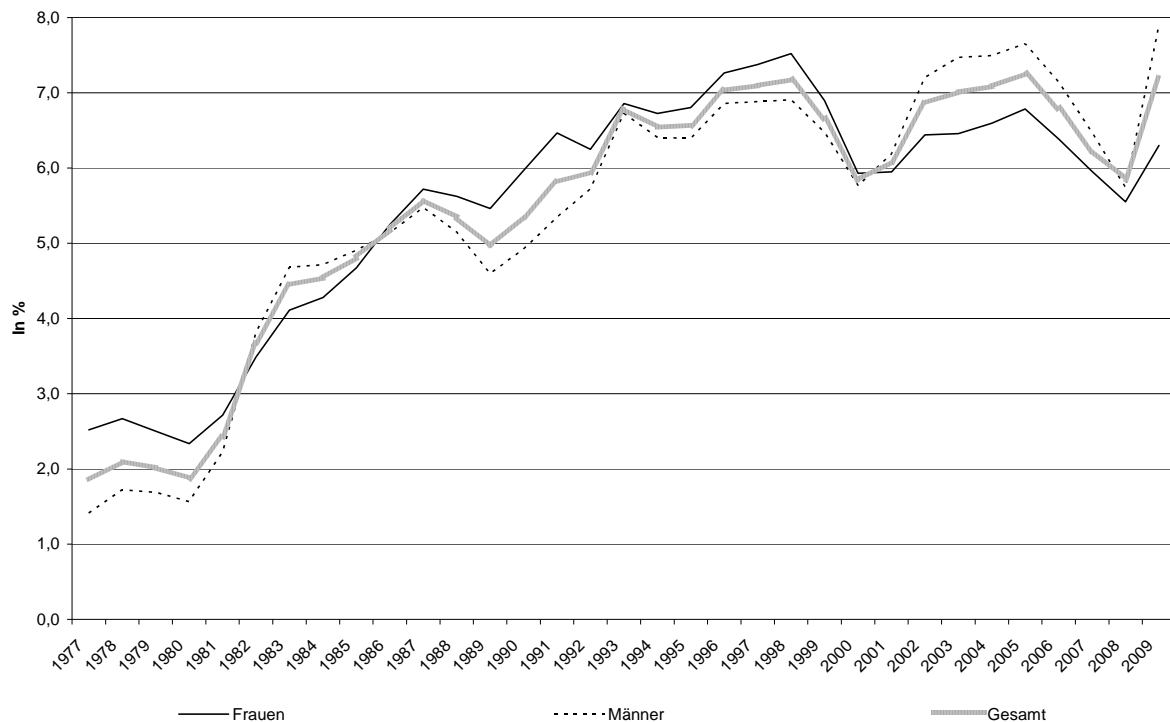


Abbildung 120: Langfristige Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Österreich nach nationaler Definition*



Q: AMS. * Registrierte Arbeitslose in % des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen (Registrierte Arbeitslose plus unselbständig Beschäftigte).

Von der Mitte der 1980er Jahre bis zum Ende der 1990er Jahre waren die Arbeitslosenquoten der Frauen nach nationaler Definition in Österreich (Biffel 1997) unabhängig vom Konjunkturzyklus stets höher als die der Männer. Seit 2000 sind sie geringer als die der Männer. Diese Wende geht auch aus den international vergleichbaren Daten zur Arbeitslosigkeit der EU hervor (ILO- Labour Force Konzept der Arbeitslosigkeit in der EU-weiten Arbeitskräfteerhebung). Zwar ist die Arbeitslosenquote der Frauen der AKE zufolge auch in den 2000er Jahren höher als die der Männer, der Unterschied in der Höhe der Arbeitslosenquote zwischen Männern und Frauen verringerte sich allerdings nach der internationalen Definition deutlich und lag 2008 bei 0,6 Prozentpunkten, nach knapp 2 Prozentpunkten 1995.

Die im Vergleich zu Männern günstigere Arbeitslosenentwicklung der Frauen ist eine Folge der starken Nachfrage nach Dienstleistungen, allen voran in den Gesundheits- und Sozialberufen, im Unterrichtswesen, im Handel und Tourismus. Die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen ist mit Ausnahme des Fremdenverkehrs relativ unabhängig von der Konjunkturlage. Die Alterung der Bevölkerung und der rasche Anpassungsbedarf der Qualifikationen an neue Herausforderungen lässt auch in Zukunft keinen Einbruch im Arbeitskräftebedarf in diesen Dienstleistungen erwarten.

3.3.2. Lohnunterschiede nach dem Geschlecht: ein komplexer Wirkungsmechanismus

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass der Unterschied in den Stundenlöhnen von Männern und Frauen mit dem Anstieg der Erwerbsintegration der Frauen zunimmt (Abbildung 121). Das heißt, dass in den Ländern, in denen die Integration der Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt besonders hoch ist,

auch der 'gender pay gap' (prozentueller Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen gemessen an jenen der Männer) stark ausgeprägt ist. So hat etwa Dänemark einen mehr als doppelt so hohen 'gender pay gap' als Italien, d.h. Stundenlöhne der Frauen liegen in Italien nur um etwa 8 % unter denen der Männer, während der Lohnabschlag der dänischen Frauen gegenüber Männern 17 % ausmacht. In Österreich ist der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen sogar um 20 % geringer als der der Männer⁴².

Auch aus einer historischen Perspektive wird dieser Zusammenhang ersichtlich (Abbildung 122). So hat sich der 'gender pay gap' in der EU-15 zwischen 1995 und 2006 kaum verringert (-0,2 Prozentpunkte auf 15 %), während die Erwerbsquote der Frauen in der Periode um 7,5 Prozentpunkte (von 56,6 % auf 64 %) gestiegen ist. Diese Durchschnittswerte verschleiern aber markante Unterschiede in der Entwicklung der einzelnen EU-Länder.

Während die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich im Schnitt langfristig relativ stabil und vergleichsweise hoch sind, haben sie sich im Vereinigten Königreich verringert (-5 Prozentpunkte zwischen 1995 und 2006).⁴³ Dafür dürfte nicht zuletzt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 1999 verantwortlich gewesen sein. Auch in den nordischen Ländern ist es vor allem die solidarische Lohnpolitik, und damit eine vergleichsweise geringe Lohnspreizung nach Qualifikationen, Beruf und Alter, die für den geringen 'gender pay gap' in Relation zur hohen Erwerbsintegration der Frauen verantwortlich ist.

Im Gegensatz dazu hat Österreich im internationalen Vergleich eine hohe Lohnspreizung nach Branchen, Berufen, Alter und Geschlecht (Hermann 2006, Geisberger – Till 2009, Grünberger – Zulehner 2009). Lediglich die USA, Japan und Belgien haben eine ausgeprägtere Lohnspanne nach Branchen und Alter als Österreich (Pollan 1997, OECD 2005).

⁴² Die neue Berechnungsform des 'gender pay gap' in Geisberger – Till (2009) weist für das Jahr 2006 ein etwas höheres Niveau für Dänemark (19,1%) und Österreich (25,5%) aus und ein geringeres für Italien (4,4%). Dieser Niveauunterschied resultiert aus dem Abgehen von einer Haushaltsbefragung zugunsten einer Betriebsbefragung. Dadurch wird zwar der tatsächliche Lohn besser erfasst, aber eine Verzerrung der Lohnstruktur nach Geschlecht entsteht daraus, dass nur Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten befragt werden und Frauen und Männer nicht auf alle Betriebsgrößen gleich verteilt sind.

⁴³ Gemäß Verdienststrukturerhebung ist der 'gender pay gap' im Vereinigten Königreich im Jahr 2006 mit 24,3% etwas geringer als in Österreich mit 25,5%.

Abbildung 121: Gender Pay-Gap (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohns der Frauen in % der Männerlöhne) und Frauenerwerbsquote (2006)

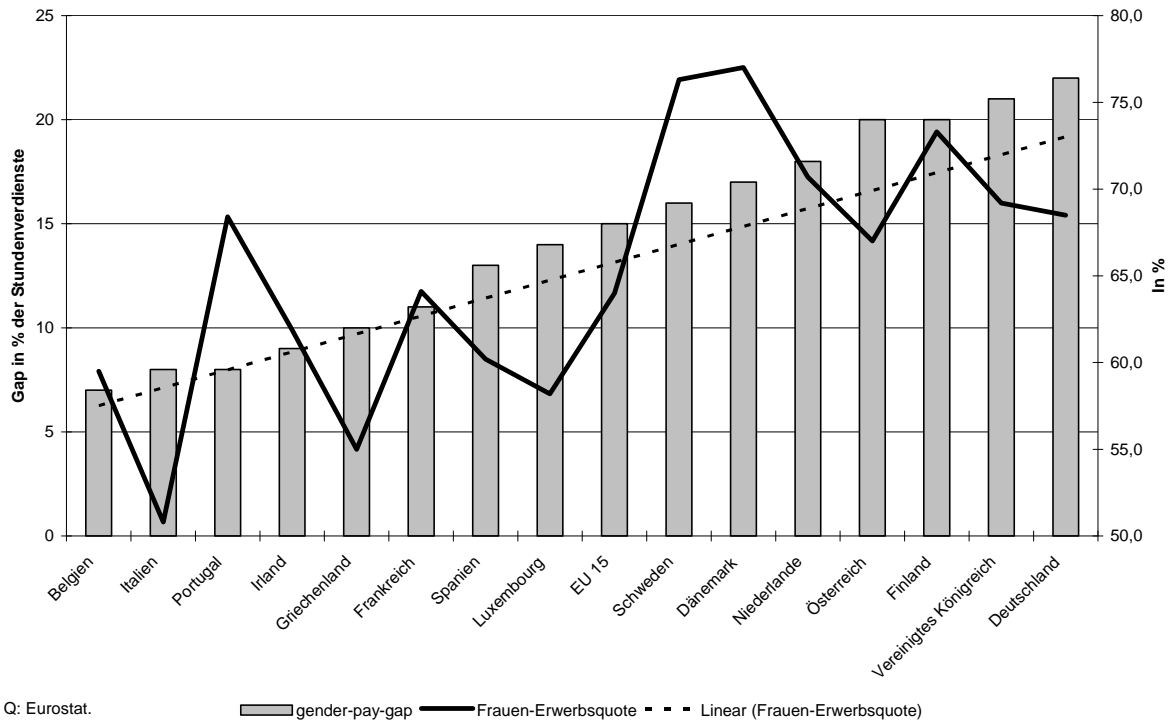
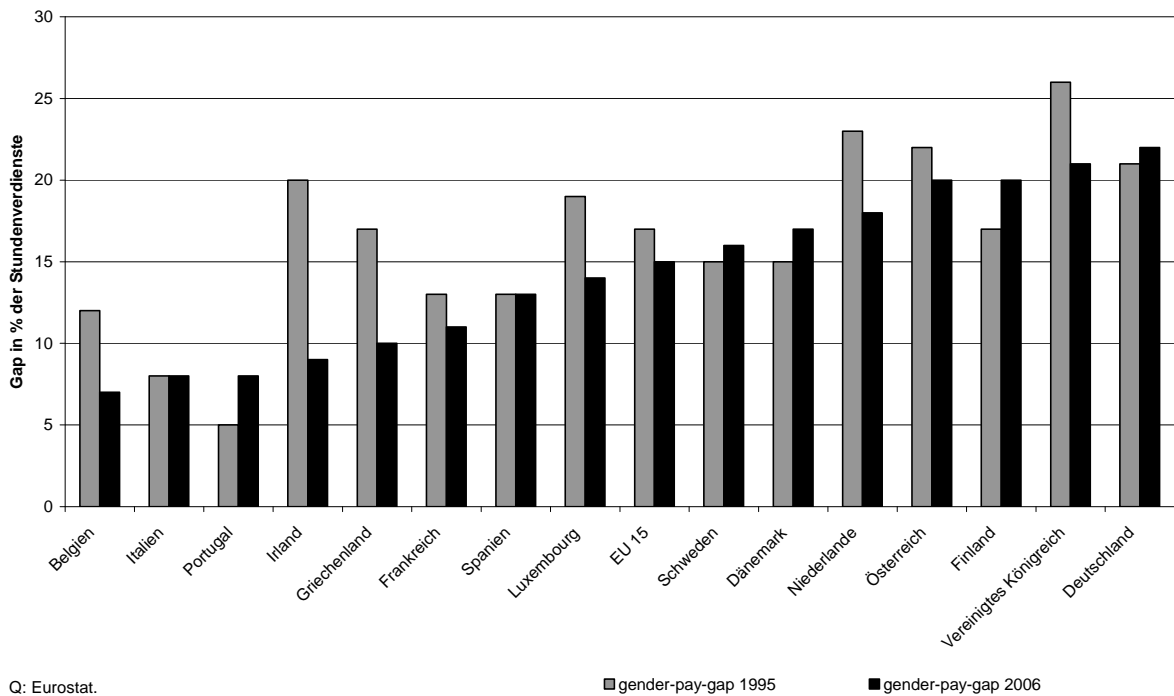


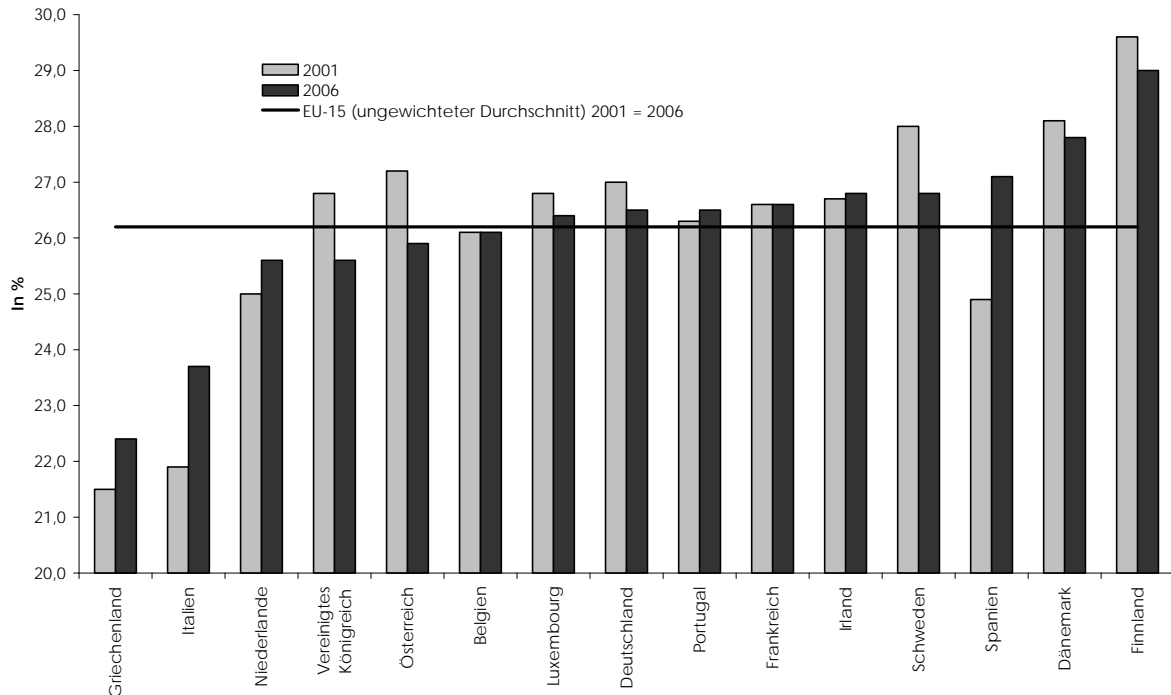
Abbildung 122: Gender Pay-Gap (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohns der Frauen in % der Männerlöhne) 1995-2006



Warum der 'gender pay gap' in den mediterranen Ländern so gering ist, bedarf einer genauen Überprüfung. Die durchschnittlichen Lohnunterschiede können nämlich aus einem Qualifikations- und Bildungsunterschied der erwerbstätigen Männer und Frauen ebenso resultieren wie aus starken

Lohnunterschieden zwischen Branchen, Berufen, Alter bzw. Dauer der Beschäftigung (Senioritätsentlohnung), Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Betrieben nach Betriebsgröße, Stadt-Land Gefälle der Löhne. In den Ländern, in denen es eine starke Gender-Segmentationierung der Arbeitsmärkte nach eben diesen Kriterien gibt und keine Lohnpolitik, die den Marktmechanismen entgegenwirkt, sind große Lohnunterschiede nach dem Geschlecht zu erwarten.

Abbildung 123: Berufliche Gender Segregation der Beschäftigung



Q.: Eurostat (LFS).

Aus Abbildung 123 ist ersichtlich, dass die erwerbstätigen Frauen in den südeuropäischen Ländern kaum in anderen Berufen tätig sind als Männer. Das ist nicht verwunderlich, wird doch ein Großteil der personenbezogenen Dienste, die in allen Gesellschaftssystemen in höherem Maße von Frauen als von Männern erbracht werden, im Haushalt oder im informellen Sektor (im Wesentlichen von Frauen mit einfacheren Qualifikationen) erbracht. Auch sind in den mediterranen Ländern verhältnismäßig viele Selbständige und mithelfende Familienangehörige in der Land- und Forstwirtschaft, im Fischereiwesen und im Kleingewerbe tätig, wo es kaum Unterschiede im Qualifikationsgrad und der Entlohnung von Männern und Frauen gibt. Auch im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft üben Männer und Frauen ähnliche Tätigkeiten aus, was zur Nivellierung der Lohnunterschiede nach Geschlecht beiträgt. Im Gegensatz dazu weisen die nordischen Länder ebenso wie Österreich und Deutschland eine hohe berufliche geschlechtsspezifische Segregation auf. Die Berufe, die Frauen in höherem Maß wie Männer ausüben, etwa soziale Dienste (Gesundheits- und Sozialberufe, Kinderbetreuung, Unterrichten etc.), haben im Schnitt geringere Stundenlöhne als „typische“ Männerberufe.

In Österreich hat sich die berufliche Geschlechtersegmentierung der Erwerbsarbeit seit den 1960er Jahren nur wenig verändert, trotz einer starken Steigerung der Frauenbeschäftigung. Es ist vor allem der öffentliche Sektor, insbesondere das Unterrichtswesen (Volks- und Mittelschulen), der Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich, der Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Auch im

Banken- und Versicherungssektor erhöhte sich der Frauenanteil, nicht jedoch im wachstums-trächtigen Bereich der hochqualifizierten unternehmensnahen Dienste (Biffi—Leoni 2006). Die Frauen sind auf die Konsumgüterproduktion im industriell-gewerblichen Bereich konzentriert, sowie auf Verkaufstätigkeiten (Handel, Tourismus etc.) und personenbezogene Dienstleistungen (Lehre, Körperpflege, soziale Dienste etc.) im Dienstleistungssektor.

Die verstärkte Internationalisierung der Wirtschaft (Globalisierung der Märkte) bewirkt einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs in jenen traditionellen Güterproduktionsbereichen (Landwirtschaft, Konsumgüterproduktion, mittlere Qualifikation in der Elektroindustrie), in denen der Frauenbeschäftigungsanteil traditionell hoch war. Davon geht ein Lohndruck aus, der durch die zunehmenden Arbeitsplatzverluste noch verschärft wird. Allerdings nicht nur der Verlust der internationalen Wettbewerbsfähigkeit vieler Betriebe mit ausgereifter einfacher und mittlerer Technologie im arbeitsintensiven Primär- und Sekundärbereich verringert die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen, sondern auch der verstärkte Wettbewerbsdruck in jenen Dienstleistungsbereichen, in denen Frauen weiterhin Arbeit finden, etwa dem Handel und dem Fremdenverkehrsbereich. Die Finanzierungsprobleme des öffentlichen Sektors wiederum beeinträchtigen die Einkommenschancen der Frauen in einem ihrer wichtigsten Hochqualifikationssegmente.

Im Gegensatz dazu können Löhne in unternehmensorientierten Dienstleistungen infolge rascher Produktivitätssteigerungen, die durch den Einsatz der Informations- und Computertechnologie sichergestellt werden, mit den Löhnen im Hochtechnologiebereich der Güterproduktion mithalten. Dienstleistungen hingegen, die geringe Chancen der Produktivitätssteigerung haben, werden entweder relativ zu anderen Diensten teurer oder die Entlohnung in diesen Tätigkeiten verschlechtert sich (Niedriglohnbranchen). Angesichts der geschlechtsspezifischen Segmentierung der Ausbildung und der Arbeitsmärkte sind Frauen von dem Lohndruck stärker betroffen als Männer.

Unternehmens- bzw. produktionsorientierte Dienstleistungen erlauben eine „Industrialisierung“ der Dienstleistung infolge der Standardisierbarkeit der Tätigkeit, Mechanisierung und Rationalisierung. Damit können Produktivitätssteigerungen, ähnlich wie bei der Produktion von Gütern, definiert (Verringerung des Inputbedarfs bei gleichem Output) und erzielt werden. Anhaltende Produktivitätssteigerungen ermöglichen eine Erhöhung der Löhne ohne den Profit zu beeinträchtigen oder Preissteigerungen für die Dienstleistungen auszulösen.⁴⁴ Problematisch ist in dem Zusammenhang, dass Frauen in den höherwertigen unternehmensorientierten Dienstleistungen angesichts der eingeschlagenen Bildungskanäle nur schwach vertreten sind.

Hingegen sind Frauen im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, insbesondere der Kinder- und Altenbetreuung, der Pflege und sonstigen sozialen Diensten, beschäftigt, in denen der betriebswirtschaftliche Produktivitätsbegriff kaum anwendbar ist. Die Betreuung/Pflege erfordert eine aktive Beteiligung der betreuenden und betreuten Personen; technische Rationalisierbarkeit ist begrenzt, eine Erhöhung der Zahl der Betreuten pro BetreuerIn hat ab einem gewissen Moment

⁴⁴ Baumol wies schon 1967 darauf hin, dass arbeitsintensive Dienstleistungen, die sich kaum rationalisieren lassen, relativ zu anderen Gütern und Dienstleistungen teurer werden, wenn die Löhne mit denen in der verarbeitenden Industrie Schritt halten (Baumol, 1967).

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.

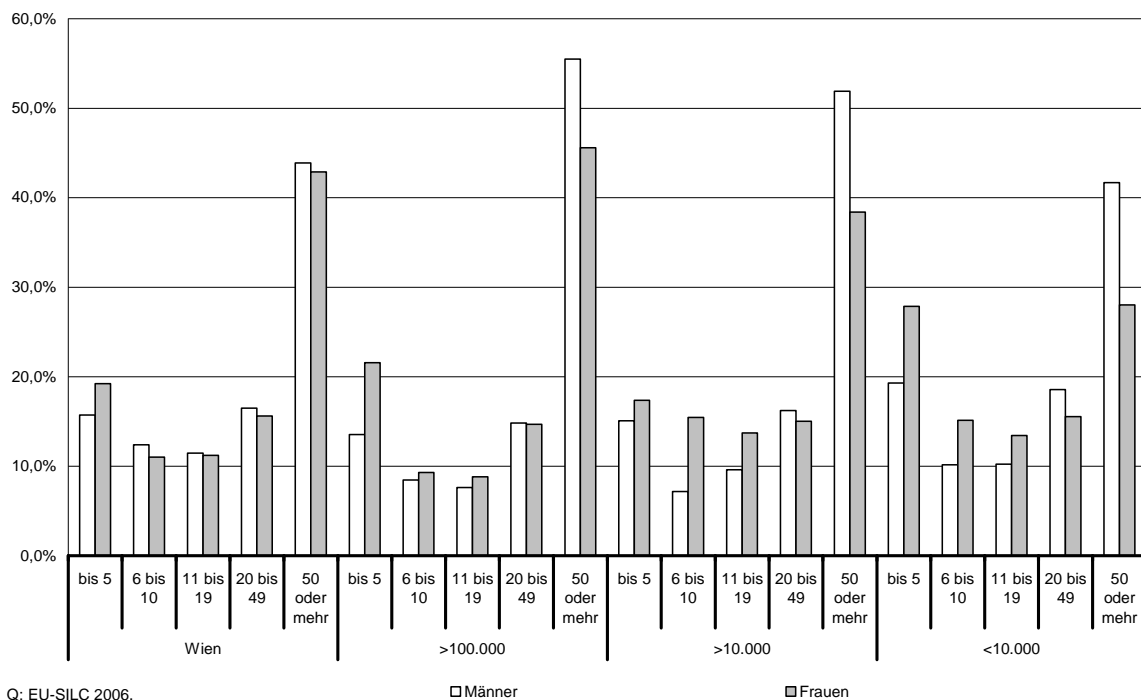
Verstärkt wird der Einkommensunterschied von Männern und Frauen noch durch das Pendeln. Österreich ist ein Land, das vergleichsweise schwach urbanisiert ist. Das hat zur Folge, dass Pendeln vom Wohn- zum Arbeitsort vergleichsweise häufig ist. Auf Grund von Betreuungspflichten sind Frauen in ihrer regionalen 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)

Abbildung 124: Beschäftigung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Gemeindegröße 2006



3.3.3. Erklärungsmuster für den 'gender-pay-gap' aus theoretischer Sicht

Blau-Kahn (2003) zufolge ist der wichtigste Erklärungsfaktor für die internationalen Unterschiede in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen in der beruflichen und branchenspezifischen Gender-Segmentation der Beschäftigung zu sehen, sowie im unterschiedlichen Bildungs- und Erwerbsverhalten. Das unterschiedliche Bildungsverhalten schlägt sich vor allem in einer anderen Berufswahl nieder und das Erwerbsverhalten unterscheidet sich vor allem in der Erwerbsarbeitszeit. Dadurch dass Frauen sich im Haupterbsalter häufiger als Männer aus dem Erwerbsleben zurückziehen bzw. ihre Arbeitszeit reduzieren, können sie seltener als Männer in den Genuss einer Senioritätentlohnung bzw. Überstundenzahlungen kommen. Zu einem ähnlichen Schluss kommen Boraas – Rodgers (2003). Ihnen zufolge ist die Geschlechtersegregation ('occupational crowding') auf Arbeitsmärkten der wesentliche Faktor für die Höhe der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine theoretische Untermauerung für die Gender-Segmentation liefern die Humankapitaltheorie sowie 'Crowding' Theorien (Biffel 1993, Bergmann 1996, Macpherson – Hirsch 1995). Die Humankapitaltheorie besagt, dass Frauen tendenziell eher Berufe mit einem geringeren Investitions- und laufenden Anpassungsbedarf auswählen als Männer (Risikoaverses Bildungsverhalten). Hingegen wird in den 'Crowding' Theorien argumentiert, dass die Berufswahl aus einem Rollendenken entspringt, einem Sozialisierungsprozess, der schon in der Kindheit einsetzt und der zu einer Klassifizierung der Berufe in „Frauen-“ und „Männerberufe“ führt.⁴⁶ Diese Sozialisierung beeinflusst die Bildungs- und Berufswahl entlang von Genderlinien und trägt zu einem Überangebot ('crowding') von Frauen in einem vergleichsweise kleinen Berufsspektrum bei. Dieses Überangebot hat über den Mechanismus des starken Wettbewerbs um Arbeitsplätze eine lohdämpfende

⁴⁶ Pfau-Effinger (2004) argumentiert, dass die Wurzeln der Gender-Rollen in die Phase des Übergangs von einer Agrar- zur Industriegesellschaft zurückreichen.