

## **Strukturelle Benachteiligung: aktuelle Befunde und Maßnahmen**

### **Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen\* fördern?“**

**21.11.2019, IHS Wien**

Moderation: Gerlinde Titelbach (IHS Wien)

#### **Der Dual Career Mythos und warum Frauenförderung bei struktureller Benachteiligung sinnvoll ist. Schlussfolgerungen aus empirischen Forschungen zu Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit in Österreich**

Gerlinde Mauerer (Universität Wien)

Trotz großer Veränderungen in den letzten Jahrzehnten in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder ist bis dato ein großer Gender Gap in Bezug auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen in Österreich statistisch nachweisbar. Speziell im Übergang zu Elternschaft treten langfristig wirkende Genderungleichheiten im Karriereverlauf von Eltern und ihrer Beteiligung in der unbezahlten Familienarbeit zutage.

Die bisherigen Ergebnisse verdeutlichen das nachhaltige Bestehen eines Modells des modernisierten, männlichen Familienernährers, verbunden mit einer – diesem Modell inhärent – primär für die familiäre Fürsorge verantwortlichen, teilzeiterwerbstätigen Partnerin. Insbesondere am Arbeitsplatz wirken sich geschlechtsspezifisch kodierte Erwartungshaltungen deutlich aus, wie Einkommens- und Karriereverläufe von Männern und Frauen in Österreich auf statischer Ebene zeigen (Gender Pay Gap, Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen in Österreich, Statistik Austria 2018). Genderspezifisch kodierte Leitbilder am Arbeitsplatz sind für elterliche Entscheidungsfindungen und Praxen oft maßgeblich (Mauerer 2018). Sie führen oftmals zur Fortführung einer eher traditionell orientierten elterlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Fürsorgearbeit. Darüber existiert ein branchenspezifischer Einkommensbias, der über weite Strecken auf genderspezifischen Ursachen basiert (Eurostat 2018, Rechnungshof 2017).

Geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Normierungen am Arbeitsplatz und im Privaten stehen mit der historischen Entwicklung mit der Sozial- und Familiengesetzgebung in Verbindung bzw. sind davon beeinflusst. Die Etablierung der Sozialpartnerschaft in Österreich ging über weite Strecken mit einem Frauenausschluss in allen entscheidenden Gremien und Beschlussfindungen einher (Hausen 1997, Neyer 1997). Daraus resultieren bis dato Folgewirkungen auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Frauen. Leitbilder eines/einer loyalen Arbeitnehmers/in unterliegen

Kodierungen von Verfügbarkeit und Präsenz, die im familienhistorischen Rückblick darauf basierten, dass einem (primär männlich gedachten) Dienstnehmer im Privatraum der "Rücken frei gehalten wird" von Reproduktionsarbeiten und zeitlichen Belastungen in der (Familien)Versorgungsarbeit (Funder 2014, Jürgens 2008, Wetterer 2003). Darüber hinaus tragen geschlechtsspezifische Kodierungen zur Fortführung von Ungleichheiten in der Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen bei (Eurostat 2019, Statistik Austria 2019, Scholz 2009, Gildemeister/Robert 2009).

Im Vortrag werden die genannten soziohistorischen Fakten und ihre Folgeeffekte mit eigenen empirischen Forschungsergebnissen in Verbindung gebracht und reflektiert (Mauerer 2018). Resümierend wird konstatiert, dass Frauenförderung sinnvoll und nötig ist.

### **Literatur:**

Eurostat. 2019. Jobs still split along Gender lines. <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1?inheritRedirect=true> [20.03.2019].

Funder, Maria (Hg.) (2014). Gender Cage - Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung, Baden-Baden.

Hausen, Karin (1997). Arbeiterinnenschutz, Mutterschutz und gesetzliche Krankenversicherung im Deutschen Kaiserreich und in der Weimarer Republik. Zur Funktion von Arbeits- und Sozialrecht für die Normierung und Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Gerhard, Ute (Hg.): Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart. München, S. 713–743.

Jürgens, Kerstin (2008). Reproduktion als Praxis. Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft. In: Berliner Journal für Soziologie 18, Heft 2, S. 193-220.

Gildemeister, Regine; Robert, Günther (2009). Die Macht der Verhältnisse. Professionelle Berufe und private Lebensformen. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: 47-80.

Magaraggia, Sveva; Mauerer, Gerlinde; Schmidbaur, Marianne (Hg.). 2019. Feminist Perspectives on Teaching Masculinities: Learning Beyond Stereotypes, Teaching with Gender Series Volume 15, Routledge, London, New York.

Mauerer, Gerlinde (2018). Both Parents Working: Challenges and Strains in Managing the Reconciliation of Career and Family Life in Dual-Career Families. Empirical Evidence from Austria. In: *Soc. Sci.* 2018, 7, 269. <https://www.mdpi.com/2076-0760/7/12/269> [16.01.2019].

Neyer, Gerda R. (1997). Die Entwicklung des Mutterschutzes in der Schweiz, Deutschland und Österreich von 1877 bis 1945, In: Gerhard, Ute (Hg.). Rechtsgeschichte der Frauen im deutschsprachigen Raum, C.H. Beck Verlag, München 1997, 744-758.

Rechnungshof Österreich (2017). Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer. III–52 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP Reihe BUND 2017/52.

Scholz, Sylka (2009). Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hg.). Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforsch.. Münster: Westfälisches Dampfboot, 82-100.

Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, 286-319.

## **Gleichstellung auf dem Prüfstand: Geschlecht als Kategorie in der externen öffentlichen Finanzkontrolle und in der Korruptionsprävention**

Tina Fadler (Rechnungshof Österreich)

Als Prüferinnen und Prüfer des Rechnungshofes stehen für uns Fakten und Zahlen im Vordergrund. Warum also noch Frauen fördern?<sup>1</sup>

- Die Fakten des Einkommensberichtes 2018 zeichnen ein trauriges Bild: Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer – in allen Beschäftigungsgruppen. Mit 21.178 Euro brutto betrug 2017 das mittlere Einkommen der Frauen 63 Prozent des mittleren Männereinkommens (33.776 Euro). Ein Teil der Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern lässt sich auf den hohen Teilzeitanteil von Frauen zurückführen. Werden die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten verglichen, erreichen Frauen mit 36.985 Euro 84 Prozent des mittleren Männereinkommens (43.838 Euro). Im öffentlichen Dienst sind die Einkommensunterschiede vergleichsweise gering, weil die rechtliche Situation eine gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit sicherstellt.
- Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert: in den Führungspositionen und Vorständen der geprüften Stellen, in der Wissenschaft, in der Politik. Im März 2019 liegt der Frauenanteil der Bürgermeisterinnen bei 8,2 Prozent<sup>2</sup>. Im Parlament liegt dieser immerhin bei 37,16 Prozent<sup>3</sup>. Im Rahmen des Universitätslehrgangs Public Auditing an der WU Executive Academy untersuchte ich das Thema „Gender und Korruption“. Zahlreiche Studien stellen einen Zusammenhang zwischen mehr Frauen und weniger Korruption her: Frauen seien hilfsbereiter, würden auf Basis von sozialen Werten wählen, in Integritätstest bessere Werte erzielen, sich ethischer verhalten, Korruption weniger dulden und in ökonomischen Entscheidungen großzügiger sein. In Österreich bestätigt ein Blick in die Kriminalitätsstatistik, dass Männer – wenn ausschließlich die Korruptionsstraftatbestände betrachtet werden – mehr Delikte begehen. Bei der Geschenkkannahme durch Machthaber nach § 153a StGB gab es 2016 acht Tatverdächtige – davon waren acht männlich. Die Ergebnisse der Arbeit sollen ebenfalls im Beitrag präsentiert werden.

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Text spiegelt die persönliche Meinung der Verfasserin, nicht die des Rechnungshofes, wider

<sup>2</sup> Gemeindebund: <https://gemeindebund.at/unsere-buergermeister-innen/>

<sup>3</sup> Parlament: <https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteilNR.shtml>

Im Rechnungshof haben die Frauen aufgeholt: 1996/97 waren im Prüfdienst noch 35 Frauen (14,7 Prozent<sup>4</sup>) tätig - im Vergleich zu 203 Männern. 10 Jahre später lag der Anteil bei 30 Prozent, mittlerweile liegt er bei 41,7 Prozent<sup>4</sup>. Fakt ist: das Prüfen hat sich verändert – nicht nur, aber auch durch die Computer und die Digitalisierung. In diesem Fall zu Gunsten der Frauen, weil dadurch die familienunfreundlichen, oft wochenlangen Prüfreisen verkürzt wurden.

Verändert hat sich aber auch die Gesellschaft und die Gesetzgebung: Seit 2009 haben Bund, Länder und Gemeinden aufgrund einer verfassungsrechtlichen Bestimmung bei ihrer Haushaltsführung das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben; seit dem Inkrafttreten des Bundeshaushaltsgesetz 2013 hat der Rechnungshof das Ziel der Gleichstellung im Fokus seiner Prüftätigkeit. Das heißt: Gleichstellungsaspekte werden bei den Prüfungen als Querschnittsmaterie mitgedacht. Zum Thema Prüfen von Gleichstellung und Diversität gibt es im Rechnungshof einen umfangreichen Leitfaden: von Gender Budgeting über die Rechtsgrundlagen, die Gleichstellungsziele und -indikatoren, den Frauenanteil und die Datengrundlagen. Weiters werden auch Kernaussagen zum Thema Gleichstellung auf Basis der Ergebnisse und Empfehlungen erarbeitet. Eine vergleichende Prüfung „Gleichstellung in ausgewählten Bundesministerien“ kritisierte die ausgewählten Ziele und Indikatoren sowie die ressortübergreifende Koordinierung. Berichte wie „Gendergesundheit in Österreich“ oder „Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer“ fokussieren auf das Thema direkt, bei Berichten wie „Technische Universität Wien – Finanzsituation“ betreffen die Empfehlungen u.a. die Überbezahlung von Männern, bei der „Reform des Wehrdienstes“ die Attraktivierung des Wehrdienstes für Frauen. Der Leitfaden und die Empfehlungen aus den Prüfungen sollen ebenfalls präsentiert werden.

---

<sup>4</sup> Frauenförderungsplan des Rechnungshofes: