



GLEICHHEITSFASSADEN IN ARBEITSPOLITIK UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN

von **EDELTRAUD RANFTL**

Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz

Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe Feminismus in Theorie und Praxis

Do. 27. Februar 2014, 18.00 – 20.00 Uhr, Wien



Videostream siehe:

<http://www.renner-institut.at/publikationen/video/detail/edeltraud-ranftl-gleichheitsfassaden-in-arbeitspolitik-und-geschlechterverhaeltnissen/>

Mit diesem Titel der Veranstaltung ist ein sehr breites Feld angesprochen. Die zentrale Botschaft: Wie Arbeits- und Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft verfasst sind und wohin sich diese entwickeln, das ist auch gestaltbar.

Ich will zuerst die aktuellen Einschätzungen und Diskussionen zum Strukturwandel von Erwerbsarbeit und dessen Folgen für die Geschlechterverhältnisse skizzieren. Dann werde ich auf ein paar ausgewählte Themenbereiche – nämlich den Familienernährer, die Prekarisierung und auf die Entlohnung von Arbeit, auf Equal Pay, eingehen. In diesem Zusammenhang werde ich Herausforderungen für eine Arbeits- und Gleichstellungspolitik benennen, die wir anschließend im Plenum diskutieren werden.

In vielen Bereichen der Gesellschaft sind Umbrüche, Wandlungsprozesse und ungleichzeitige Entwicklungen festzustellen. Zunehmende Flexibilisierung hat die Beschäftigungsverhältnisse unsicherer gemacht, a-typische Beschäftigung hat zugenommen (lt. Statistik Austria 2010 ist fast jede zweite Frau (48 Prozent) a-typisch beschäftigt, bei den Männern sind dies 13 Prozent). Soziale Sicherungssysteme sind in einem Umbau begriffen, und längst hat die Ökonomisierung den Sozialbereich erfasst. Das klassische (männliche) Normalarbeitsverhältnis und das damit verbundene Familienernährermodell für Männer erodieren zusehends.

In der Arbeitssoziologie wird seit mehr als einem Jahrzehnt die sogenannte Subjektivierungsdebatte geführt. Diskutiert wird, wie es zu einem Strukturwandel von Erwerbsarbeit kommt, wie dieser zu charakterisieren ist sowie die Folgen der Entwicklung für die Arbeitssubjekte und die Gesellschaft. In dieser Debatte um Vermarktlichung, Entgrenzung und Subjektivierung wird festgestellt, dass auf bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potentiale von Arbeitskraft zugegriffen wird, darunter eben auch auf Ressourcen der privaten Lebenswelt (vgl. Klenner/Menke/Pfahl 2012, 34). Unumstritten ist: das Subjekt ist in den neuen Arbeitsformen deutlich mehr involviert als früher. Günter G. Voss und Hans J. Pongratz (1998) bezeichnen den neuen Typus von Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin als „Arbeitskraftunternehmer“. Die Beschäftigten sollen nun „von selbst“ unternehmerisch handeln, sich selbst-steuern, selbst-rationalisieren und mitunter selbst-vermarkten (vgl. Funder 2014).

In bestimmten Bereichen, wie z.B. der professionellen Pflege und Betreuung von Menschen, geht es eher um eine Ent-Subjektivierung; d.h. unter Konkurrenzorientierung und Wirtschaftlichkeitskalkülen werden strikte Zeitvorgaben für pflegerische und fürsorgliche Arbeit gemacht.

Im Zuge der Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und des Umbaus der sozialen Sicherungssysteme wird zwar das „Leitbild des ‚mündigen Bürgers‘“ propagiert, aber nur wenig zu seiner Entfaltung beigetragen. Stattdessen lässt sich eine Zunahme sozialer Unsicherheit beobachten, die mittlerweile fast alle Arbeits- und Lebensbereiche erfasst hat“ (Funder 2014: S. 2; ausführlich dazu: Weiss, Alexandra 2010).

Alle sozialwissenschaftlichen Studien, die sich mit der aktuellen Situation des Wandels von Arbeitsstrukturen beschäftigen, deuten auf eine Abkehr vom fordistischen Arbeits- und Produktionsmodell hin. Der Wandel in Richtung Postfordismus ist aber weder ein geradliniger Prozess noch ist dieser abgeschlossen (vgl. Funder 2014; siehe auch Weiss 2012).

Sieht man sich die Titel von Tagungen, Kongressen, Vortragsreihen und Publikationsbeiträgen an, so beschäftigen sich diese mit „vielfältigen Krisen“ (Demirovic). Beispielhaft will ich anführen: „Krisen der Gesellschaft – Gesellschaft in der Krise“ (Kongress für Soziologie in Linz, 2013), „Die Krise verstehen – und politisch Handeln“ (Vortragsreihe des Büros für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck in Kooperation mit der Arbeiterkammer Tirol; initiiert, organisiert und moderiert von Alexandra Weiss), die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie stellt ihre Veranstaltung am Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Herbst unter den Titel: „Krise der Reproduktion – Reproduktion in der Krise“.

Die Geschlechterverhältnisse sind nicht nur dann betroffen, wenn es explizit um z.B. Männlichkeitskrisen geht. Von der Finanz- und Bankenkrise über die Krise der Pflege, Krise der sozialen Sicherung bis zur demographischen Krise, immer tangiert dies die Geschlechterverhältnisse, und Frauen und Männer sind meist unterschiedlich betroffen. Im Mainstream der aktuellen Krisen-Forschung und Diskussion sind die Geschlechterverhältnisse jedoch nicht. Auch gibt es noch recht wenig empirische Forschung zum genauen Ausmaß der unterschiedlichen Betroffenheit durch Krisen und – wie Margit Schratzenstaller (2012: S. 184) feststellt – es fehlen Analysen aus Gleichstellungsperspektive über staatliche Konsolidierungsmaßnahmen völlig.

Mit den Neustrukturierungen und dem Umbau der sozialen Sicherungssysteme (hin zur Ökonomisierung des Sozialen) erfährt „die Trias von Erwerbsarbeit, Sozialstaat und Familie ... aktuell eine Neukonfiguration, die sowohl Chancen als auch Risiken birgt“ (Funder 2014: S. 2).

Im Folgenden werde ich – wie angeführt – nur ein paar Themenbereiche herausgreifen und ich konzentriere mich dabei auf das Familienernährermodell bzw. den Familienlohn, die Folgen von Prekariat und die Entlohnung bzw. Bewertung von Arbeit. Dabei gehe ich der Frage nach, ob und wie die Geschlechterverhältnisse in Bewegung geraten sind, und ob neue Dynamiken der Gleichstellung auszumachen sind.

Sieht bzw. hört man Medienberichte, so zeichnen selbst diese in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter kein einheitliches Bild. Auf der einen Seite werden Frauen auf der Überholspur gesehen und Männer als Verlierer der aktuellen Entwicklungen und der Gleichstellungspolitik dargestellt, auf der anderen Seite hören wir aber – alle Jahre wieder –, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, der Gender Pay Gap, nahezu unverändert hoch sind.

Die Anstrengungen von Politik und Interessenvertretung sind nach meinen Beobachtungen unterschiedlich, je nachdem, ob es sich überwiegend um Frauen- oder Männerarbeit(splätze) handelt. Sind beispielsweise durch die Schließung von Insolvenzbetrieben Männerarbeitsplätze betroffen, überlegt „die Politik“ weitaus gezielter, was zu tun wäre, als wenn es um Frauenarbeitsplätze oder gar Arbeitsplätze von Frauen mit Migrationshintergrund geht. Jüngste Beispiele: Alpine und Schlecker. Zwar haben wir in den Medienberichten zu Schlecker auch mehr gehört als bei der Schließung von Textilunternehmen, gleiche politische Anstrengungen waren m.E. jedoch nicht auszumachen. Warum führt dies in der Öffentlichkeit nicht zum Skandal? Ich wage zu behaupten, dass hier das Ideal des männlichen Familienernährers „stillschweigend“ akzeptiert wird und weiterlebt.

Zum Familienernährermodell und Familienernährerlohn

Konstitutiv für die bürgerlichen Gesellschaft ist die Trennung von Öffentlich und Privat, von Erwerbsarbeit und Familienarbeit und damit verbunden die Zuweisung der Geschlechter. Frauen wurden qua Geschlecht „natürlich“ den weniger prestigeträchtigen Bereichen, der unbezahlten Haus- und Versorgungsarbeit zugeordnet. Insbesondere nach den beiden Weltkriegen wurde jeweils versucht, das bürgerliche Weiblichkeits- und Mutterideal für alle gesellschaftlichen Schichten als „Leitmodell“ zu propagieren. Lebbar war es nie für alle Schichten.

Die Realität des männlichen Ernährers, der einen „Familienlohn“ erarbeitet, und der nicht erwerbstätigen Hausfrau hat sich nicht erst in den letzten Jahrzehnten gewandelt. In Paarhaushalten wurde und wird meist ein Modell des männlichen Haupternährers und der weiblichen Teilzeit-Dazuverdienerin gelebt. Auch Alleinerzieherinnen müssen sich mit den Folgen der Idealisierung des Konzepts des (männlichen) „Familienernährers“ zurechtfinden, da dies die Basis für staatliche und betriebliche Arbeitspolitik bildet. Als unausgesprochene Orientierung lebt das Modell in der Interessenpolitik (u.a. in Kollektivvertrags- bzw. Tarifpolitik) fort. Alexandra Weiss zeigt in ihrer Publikation „Regulation und Politisierung von Geschlechterverhältnissen im fordistischen und postfordistischen Kapitalismus (2012)“ recht klar, wie im Fordismus die Geschlechterverhältnisse im Sinne einer Komplementärkonstruktion (männlicher Familienernährer ...) normativ – im fordistischen Geschlechterkontrakt – geordnet sind und wie dieser nun im Postfordismus konzipiert und in Politiken implizit verankert wird. Wir werden erst in der Diskussion darauf eingehen können.

Insgesamt hat das Aufbrechen bisheriger „Normalitätsannahmen“ Folgen für die Geschlechterverhältnisse. Wie die Zusammenhänge konkret aussehen, darüber herrscht in der Forschung keine Einigkeit. Der eine Diskussionsstrang thematisiert die Chance auf Veränderung (also eher Richtung egalitärer Verhältnisse), ein anderer Strang vermutet eher eine Re-Traditionalisierung in den Geschlechterarrangements. Angelika Wetterer (2003) spricht davon, dass es sich bei der Modernisierung der Geschlechterarrangements um eine „rhetorische Modernisierung“ handelt; d.h. die Idealvorstellung von

Geschlechterbeziehungen gehen hin zu gleichberechtigten, egalitären Beziehungsmodellen, im realen Alltagshandeln dominiert aber die traditionelle familiäre Arbeitsteilung.

Zur Beantwortung der Frage nach den Veränderungen in den Geschlechterarrangements will ich hier noch eine Studie und die Diskussion über Familienernährerinnen heranziehen. In Deutschland (Westdeutschland) erwirtschaften mittlerweile fast in jedem fünften Mehrpersonenhaushalt (mit Partner) Frauen den Hauptteil des Familieneinkommens; d.h. sie bringt mindestens 60 Prozent des Geldes nach Hause. In den sogenannten neuen Bundesländern ist dies mittlerweile bei jeder vierten Familie so. Für Österreich gibt es leider keine vergleichbaren Studien und Daten.

Soviel aber gleich vorweg: Dass der Anteil von Frauen, die den Hauptteil des Familieneinkommens „erwirtschaften“, gewachsen ist, ist nicht auf die höhere Qualifikation der Frauen oder deren Karriere zurückzuführen, sondern meist auf die prekäre Erwerbslage der Männer.

Seit ca. zwei Jahren wird an einem Projekt gearbeitet, in dem die Problematik der Familienernährerinnen näher ausgelotet wird. Es wurde vom Deutschen Gewerkschaftsbund (Bundesvorstand, Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik) initiiert und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. In diesem Zusammenhang wurde von Christina Klenner, Katrin Menke und Svenja Pfahl (2012) eine Studie durchgeführt, die u.a. danach fragt, ob wir auf dem Weg sind, das Familienernährermodell zu kippen und egalitäre Geschlechterarrangements nahen. „Im Gegensatz zu der scheinbaren Modernität, von der mit einem wachsenden Anteil von Familienernährerinnen-Haushalten häufig ausgegangen wird, lassen sich bei den Betroffenen traditionelle Geschlechterrollen und eine traditionelle Aufteilung der Haus- und Fürsorgearbeit feststellen“ (DGB 2012: S. 10). Wenn Männer die (hauptsächlichen) Familienernährer sind, wird Haus- und Versorgungsarbeit von Frauen geleistet, im umgekehrten Falle können Frauen jedoch selten mit adäquater Beteiligung der Männer rechnen.

Traditionelle Geschlechterarrangements verändern sich demzufolge nur langsam (vgl. ebd.). Ein Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt, dass ostdeutsche Frauen „weniger mit Rollenkonflikten“ (ebd.) kämpfen. Sie orientieren sich an dem zu DDR-Zeiten gelebten Modell der „doppelten Erwerbstätigkeit“. Die finanzielle Allein- bzw. Hauptverantwortung macht es ihnen jedoch schwer. Männer sehen die Situation, dass die Frau Haupternährerin ist, nicht als Chance für andere, nicht nur auf Erwerbsarbeit zugeschnittene Lebensentwürfe. Insgesamt zeigt die Studie „wie das Zusammenwirken verschiedener Einschränkungen und Belastungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen sich zu Prekariat im Lebenszusammenhang verdichtet“ (Klenner et al.).

Die Entwicklung, dass Frauen nicht nur „Dazuverdienerinnen“ sondern Familienernährerinnen sind, wird in der Politik schleppend wahrgenommen. Arbeitspolitik, Sozial- und Familienpolitik und viele rechtliche Regelungen (z.B. im Steuerrecht) hinken der

Realität stark hinterher. Daher wurde auch eine Roadmap mit Handlungsempfehlungen für Akteure und Akteurinnen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erarbeitet und auf der Fachtagung „Faire Chancen für Familienernährerinnen“ (Dezember 2013) vorgestellt. Die Empfehlungen und Forderungen (von Ute Klenner und der DBG Fachtagung) reichen von sozialpolitischen Rahmenbedingungen (der Steuer- und Sozialversicherungspolitik; z.B. Entfall der beitragsfreien Mitversicherung der Ehefrau; der Beseitigung von Fehlanreizen) über die Schulbildung hin zu betrieblichen Maßnahmen (z.B. Abkehr von der Verfügbarkeitskultur). Die Autorinnen sprechen sich zudem für einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik aus (vgl. Jagusch 2013: S. 24).

Das männliche Familienernährermodell wirkt fort, dies zeigen sozialstaatliche Regelungen ebenso wie die große Beharrungskraft von asymmetrischen Geschlechterverhältnissen in Organisationen und die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern. Kann man beim Familienernährermodell von einer Gleichheitsfassade sprechen? Das Modell als solches beruht höchstens auf einem „Egalitätsmythos“ (Funder), es geht nicht von Gleichheitsvorstellungen aus. Die Geschlechterdifferenzen werden vielmehr naturalisiert und im Sinne einer Komplementarität konstruiert. Wenn klar ist, dass Männer die Familienernährer sind (oder sein sollen), dann ist auch „klar“, dass Männerarbeit höher bewertet wird als Frauenarbeit. Dies spiegelt sich z.B. in den für Frauen und Männer getrennten Lohnlisten wider, die zwar Mitte der 1950er Jahre verboten wurden, jedoch noch bis Ende der 1970er Jahre in manchen Kollektivverträgen zu finden waren.

In der arbeits- und sozialpolitischen Agenda der EU wird mittlerweile das Leitbild des „Erwerbsbürgers“ (adult worker) propagiert. Jede/jeder Erwachsene soll demnach ihre/seine Existenz selbst sichern. Wie sieht es mit diesem aus, ist es ein egalitäres Leitbild? Beim „adult worker“ wird auf eine Geschlechtszuschreibung und auf eine Verknüpfung mit spezifischen familiären Lebensformen verzichtet. Allerdings weist es – so Gottschall/Schröder (2013: S. 166 f.) – eine Reproduktionsblindheit aus; d.h. es ist blind für die Tatsache, dass auch die Regeneration und die Pflege von Familienangehörigen zum Alltag und zum Leben gehören. Das Modell ist somit nicht wirklich ein alternatives egalitäres Leitbild. Eine Herausforderung für die Arbeits- und Geschlechterpolitik ist und bleibt, „ein alternatives Leitbild zu entwickeln, das Männern und Frauen Existenzsicherung und gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familie ermöglicht“ (Gottschall/Schröder 2013: S. 168).

Anmerkungen zur Prekarisierung

Die Prekarisierung der Erwerbsarbeit bewirkt, dass auch die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Familienpflichten für die Betroffenen als wenig gestaltbar angesehen werden können (vgl. Klenner/Menke/Pfahl 2012: S. 34). Private Haushalte müssen die Prekarisierung bewältigen. Sie müssen die Beziehung zwischen Erwerbsarbeit und privatem Haushalt koordinieren (vgl. Plonz 2013: S. 562). Allerdings ist die private Lebenswelt, „die nun als Ressource für die Erwerbsarbeit vereinnahmt wird, ... weder durch

klare Grenzziehung (wie früher) noch durch verhandelte Rücksichtnahme geschützt“ (Klenner/Menke/Pfahl 2012: 34). Prekarisierung – so Plonz (2013: S. 567) – entlarvt sich als Vehikel der neoliberalen Sozialstaatspolitik. „Prekarisierung bedeutet im Kern Verunsicherung und Verwundbarkeit“ (Klenner/Menke/Pfahl 2012: S. 33).

Wie sich Prekarisierung auf die Geschlechterverhältnisse und insbesondere die Geschlechterarrangements konkret auswirkt, ist bislang (empirisch) kaum erforscht. Ein Beispiel ist die o.a. Studie von Klenner u.a. zu „Familienernährerinnen“. Auf die Frage, ob die Krise männlicher Erwerbmuster eine Chance für solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik bietet, gibt es ebenfalls noch keine empirisch überprüfte Antwort.

Die Forschungen, die Debatten über Arbeitspolitik im Sinne eines Nachdenkens über eine „Humanisierung der Arbeitswelt“ (Programme der 1970er Jahre) sind versiegt. Es mangelt – so Maria Funder (2014: S. 6 Ms.) – an arbeitspolitischen Ansätzen, „die in der Lage sind, die widersprüchlichen und wechselseitigen Verflechtungen zwischen Erwerbs- und Reproduktionssphäre ... angemessen zu berücksichtigen“. Wenn die Problematik von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gezielt Beachtung finden soll, ist auch eine andere Form der Interessenvertretung und -politik nötig.

Zur Problematik der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern und den Grundsatz der „Lohnleichheit“

Wie Sie wissen, gibt es vielfältige Ursachen für niedrige und ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Diese reichen von historischer Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten (z.B. Pflege- und Betreuungsarbeit wird immer noch als zum Wesen der Frau gehörig angesehen) über die ungleiche Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit und damit verbundener unterschiedlicher Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit bis hin zu diskriminierungsanfälligen Entlohnungssystemen – oder anders formuliert: Gleichheitsfassaden in Kollektivverträgen und Entgeltssystemen.

Die verschiedenen Ursachen werden meist nicht klar getrennt, was aber für die Entwicklung von zielführenden Strategien unerlässlich ist. Daher will ich die Unterscheidung von Beschäftigungs- und Entgeltdiskriminierung hier anführen. Haben Frauen nicht die gleichen Chancen in eine Position zu gelangen, also die gleichen Aufstiegschancen, wäre dies Beschäftigungsdiskriminierung. Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn sie nicht die gleiche Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten.

Normative Prinzipien und soziale Realität klaffen bei Equal Pay eklatant auseinander. Auf der Ebene der Europäischen Union gibt es zahlreiche Richtlinien und Gesetze – also normative Vorgaben und Prinzipien – , die besagen, dass sowohl unmittelbare wie auch mittelbare (versteckte) Diskriminierung in der Entlohnung verboten sind. Es geht um Equal Pay! D.h., dass nicht nur beim Grundlohn/Gehalt sondern auch bei allen weiteren Entgeltbestandteilen (wie z.B. Prämien, Zuschläge, betriebliche Sozialleistungen) Diskriminierung verboten ist.

Weiters müssen Systeme der Bewertung von Arbeit und Leistung – das besagen Urteile des EuGH – frei von diskriminierenden Mechanismen und Kriterien sein. Entgeltsysteme müssen den einschlägigen rechtlichen Vorgaben entsprechen.

- Für alle Beschäftigten beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin bzw. für Beschäftigte, für welche dieselben Tarif- bzw. Kollektivvertragsparteien zuständig sind, müssen die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden.
(z.B. unterschiedliche Kollektivverträge für ArbeiterInnen und Angestellte sind vor diesem Hintergrund zumindest problematisch)
- Entgeltsysteme müssen durchschaubar und transparent sein. Es muss nachvollziehbar sein, warum unterschiedliche Entgelte bestehen.
(z.B. müsste klar sein, was unter „einfache Tätigkeit“ konkret zu verstehen ist)
- Die verwendeten Kriterien müssen die Art der zu verrichtenden Tätigkeit, das Wesen einer Arbeit (die Charakteristika der Arbeit), entsprechend „objektiv“ berücksichtigen.
- Die einzelnen Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.

Es ist gar nicht so einfach, mittelbare/versteckte Entgeltdiskriminierung festzustellen, sie ist nicht sofort sichtbar, sondern tief in die Struktur der Entlohnungssysteme, d.h. auch in Kollektivverträgen, eingegraben. Die Entgeltunterschiede werden an sachlich erscheinenden Tätigkeitsmerkmalen und Berufsbezeichnungen festgemacht. Will man feststellen, ob verschiedene Arbeitstätigkeiten gleichwertig sind (z.B. die Tätigkeit einer Krankenschwester und die eines Technikers), muss man sie systematisch vergleichen. Dazu ist nötig, dass sie nach einem gemeinsamen/ einheitlichen Verfahren analysiert und bewertet werden.

Zur Feststellung des Wertes von Arbeitstätigkeiten verwendet man also Arbeitsbewertung. Mittels Arbeitsbewertung werden Tätigkeiten in eine Rangordnung gebracht bzw. klassifiziert. Alle unsere Kollektivverträge sind nach einem Konzept des Klassifizierens und Bewertens aufgebaut, sprich sie unterliegen der Logik einer – meist summarischen – Arbeitsbewertung. Auch Kollektivverträge kennen gleichwertige Arbeit. In den einzelnen Entgelt- bzw. Verwendungsgruppen können äußerlich unterschiedliche Tätigkeiten „versammelt“ sein. Beispiel Kollektivvertrag für Handelsangestellte: in der Beschäftigungsgruppe 4 steht: „Angestellte mit selbständiger Tätigkeit“. Weiters ist angeführt: z.B. im Ein- und Verkauf; in Lager und Logistik; in Büro und Rechnungswesen. Diese hier angeführten Arbeiten sind nicht gleich (im Sinne von identisch), die Beschäftigten könnten sich nicht wechselseitig vertreten, die Tätigkeiten werden von den Kollektivvertragsparteien zumindest als ‚gleichartig oder gleichwertig‘ erachtet, sonst stünden sie ja nicht in der gleichen Verwendungsgruppe.

Die zentrale Frage ist, ob alle gleichwertigen Tätigkeiten im Unternehmen als solche erfasst sind oder anders formuliert: gibt es bestimmte frauendominierte und männerdominierte Tätigkeitsbereiche, die ungleich gewertet werden, die im Kollektivvertrag nicht als gleichwertig angesehen werden, aber möglicherweise doch gleichwertig sind?

Arbeitsbewertung kann diskriminieren! Und zwar kann Diskriminierungspotential im System (z.B. in Kollektivverträgen und Entlohnungssystemen von Unternehmen) selbst

eingeschrieben sein und/oder es kann bei der Anwendung des Bewertungssystems zu Geschlechterdiskriminierung kommen.

Wie kann das System als solches diskriminieren? Wenn Merkmale fehlen (oder unterbewertet sind), die für Frauenarbeit typisch sind. Zum Beispiel: Merkmale wie zwischenmenschliche Fertigkeiten, kommunikative Anforderungen (wenn man Kranke motivieren soll, etwas zu tun, was für diese unangenehm ist); emotionale Anforderungen; mentale Anforderungen (Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Unterbrechungen). Oder wenn unter Verantwortung zwar die Führung von Abteilungen, nicht jedoch von Kindergruppen gewertet wird, die Verantwortung für Informationen bei z.B. Sekretariatsarbeit übersehen wird. Oder wenn Merkmale doppelt gezählt werden und/oder so gewichtet werden, dass die alte Hierarchisierung wiederhergestellt wird (z.B. Handlungskompetenz und Entscheidungsspielraum).

Zu Diskriminierung durch die Anwendung des Systems kann es kommen, indem beispielsweise bei der Eingruppierung und Einstufung der Tätigkeit die Geschlechter ungleich behandelt werden (z.B. weil „Frauenarbeit“ von Personen, die die Bewertungen vornehmen, als einfacher eingeschätzt wird; gleiches gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund).

In der betrieblichen wie überbetrieblichen Praxis wird das verwendete Bewertungs- und Einstufungssystem meist als völlig geschlechtsneutral erachtet. In vielen Interviews mit z.B. Personalleitungen oder VertreterInnen von Kollektivvertragsparteien habe ich gehört, dass Geschlecht absolut keine Rolle spiele, das Entlohnungssystem sei für alle gleich. „Zugestanden“ wird nur, dass es bei der Einstufung und der Anrechnung von Vordienstzeiten in der betrieblichen Praxis zu „Fehlern“ kommen kann.

Nochmals: Rechtsnormen der Europäischen Union wirken gegen die relative Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten und Berufen.

Damit nun aber das Recht – vor allem die kollektive Rechtsdurchsetzung – zur sozialen Wirklichkeit von Equal Pay wird, ist ein Umdenken bzw. eine Reflexion nicht nur der Kollektivvertragsparteien, sondern auch der Nationalstaaten unumgänglich. Seit 61 Jahren hätte Österreich den Grundsatz der Gleichwertigkeit umzusetzen. An Absichtserklärungen, dass man die „Einkommensschere“ schließen möchte, mangelt es in Österreich nicht. Die Gleichstellungsrhetorik ist auf der Tagesordnung der Politik. Die Erkenntnisse und Ergebnisse von Forschungen und Analysen zur Problematik der Entgeltungleichheit fallen jedoch auch in der Gleichstellungspolitik nicht auf den entsprechenden Resonanzboden, von dem aus sie gezielt in Richtung Equal Pay weitergetragen werden.

Equal Pay ist tatsächlich ein schwieriges gleichstellungspolitisches Handlungsfeld, weil – wie erwähnt – nicht sofort ersichtlich ist, inwiefern eine Entlohnungsdifferenz sachlich gerechtfertigt ist und inwiefern sie das Ergebnis von Diskriminierung ist. Dazu kommt, dass in der gleichstellungspolitischen Diskussion Equal Pay meist mit anderen Themen verknüpft und diesen untergeordnet wird. Viel stärker auf der gleichstellungspolitischen Agenda stehen Themen wie Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in

die Technik und Schulbildung etc. Hier wäre dringend analytisch zu trennen. Wenn Frauen wegen mangelnder Kinderbetreuung gar nicht oder nur Teilzeit erwerbstätig sein können, dann ist die Familienpolitik gefragt. Geht es um ungleiche Bildung von Frauen und Männern, ist Bildungspolitik gefragt und wenn es um die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern geht, ist eben Entgeltgleichheitspolitik gefragt.

Anmerkung: Früher wurde den Frauen gesagt, ihr habt ja nicht die Bildung. Frauen haben sich den Zugang zu höherer Bildung erkämpft, sie haben bei Bildungsabschlüssen längst aufgeholt. Und heute wird den Frauen gesagt, ihr wählt ja die falschen Berufe. Nicht Kindergärtnerin, Lehrerin, Frisörin oder Krankenschwester sollt ihr werden, sondern technische und naturwissenschaftliche Berufe sollen ergriffen werden. Nur: die niedrige und ungleiche Entlohnung von frauendominierten Berufen und Tätigkeiten bleibt durch Maßnahmen wie Frauen in Führungspositionen, Frauen in die Technik „unberührt“. Es verdienen zwar einzelne Frauen mehr, wenn sie in ein Führungsposition gelangen, das Problem der ungleichen Entlohnung von unterschiedlicher aber gleichwertiger Arbeit wird dadurch allerdings nicht gelöst!

Lange schon sind nach Geschlecht getrennte Lohn- und Gehaltslisten verboten. Die nun in Bewertungs- und Entlohnungssystemen eingegrabenen Ungleichbehandlungen verstecken sich hinter einer Gleichheitsfassade.

Lohngleichheit/Entgeltgleichheit ist, wie Sie wissen, nicht nur eine Frage der Theorie und der angewandten Methoden, sondern vielmehr eine Frage des politischen Willens. Die ungleiche Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten und Berufen ist ein strukturelles Problem, und daher sind systematische Lösungen nötig.

Wer ist gefragt, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um Equal Pay umzusetzen?

Wer sind die SchlüsselakteurInnen zur Herstellung von Equal Pay? Der Staat bzw. die Regierung sowie auch die EU, ArbeitgeberInnen und ihre Verbände und Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsbünde.

Österreich als Mitgliedsland der Europäischen Union hat Verträge unterzeichnet und ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Lohngleichheit hergestellt wird. Somit ist klar, dass der Staat einer der Hauptakteure auf dem Weg zu „Lohngleichheit“, zu Equal Pay ist.

Mit der Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Aufnahme von Bestimmungen zu sog. Einkommensberichten hat Österreich ein Zeichen gesetzt, Transparenz schaffen und Entgeltungleichheiten beseitigen zu wollen. Das Instrument Einkommensbericht wären zwar zu verbessern, u.a. indem zumindest Stichproben gezogen und diese dann gezielt überprüft werden. Meiner Meinung nach sollte die EU klare Richtlinien zu verpflichtenden Entgeltgleichheitsberichten und Vorgaben für die Erstellung dieser Berichte verabschieden. Ebenso wäre ein Modell für diskriminierungsfreie Bewertungssysteme zu entwickeln, das richtunggebend (und verpflichtend) für die Mitgliedstaaten ist.

Der Staat und auch die anderen „SchlüsselakteurInnen“ können selbstverständlich noch viel mehr machen. Für Kollektivvertragsparteien (Interessenvertretungen) wäre einer der ersten Schritte, sich gezielt auf die Suche nach den Gleichheitsfassaden in den einzelnen Kollektivverträgen und bei Entgeltregelungen zu begeben und in einem nächsten Schritt Diskriminierungspotential zu beseitigen.

In anderen europäischen Ländern gibt es Maßnahmen, die Österreich als „good practice“ dienen könnten. Ein paar Beispiele: In Belgien wurde 2012 ein neues Gesetz verabschiedet, das dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Reduktion der Entgeltunterschiede auf Ebene der Sektoren und der Unternehmen einzuführen. Die Interessenvertretungen bzw. Sozialparteien sind nun auch verpflichtet, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme einzuführen. In Großbritannien wurde für den gesamten Nationalen Gesundheitsdienst ein umfassendes, auf Diskriminierungsfreiheit geprüftes Bewertungssystem entwickelt und eingeführt.

Es ist noch viel zu tun, damit das Recht auf Equal Pay zur sozialen Wirklichkeit wird und Ungleichheiten sich nicht länger hinter einer Gleichheitsfassade verbergen können.

Literatur:

Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Geschlecht und Gesellschaft 40. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 285-301.

DGB Bundesvorstand (Hrsg.) (2012): Was nun? Wenn Frauen die Familie ernähren. Roadmap – Ein Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen um Männern im Allgemeinen. (Broschüre)

Funder, Maria (2014): Arbeitspolitik: Konzepte und Perspektiven. In: Wiechmann, Elke/Bogumil, Jörg (Hrsg.). Baden-Baden: Nomos. (i.E.).

Geisberger, Tamara/Knittler, Käthe (2010): Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich. In: Statistische Nachrichten 6/2010, S.448-641.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In WSI Mitteilungen 3/2013, S. 161-170.

Heilmann, Andreas (2012): Die Krise männlicher Muster von Erwerbsarbeit – Chance für eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik? In: Kurz-Schärf, Ingrid/Scheele,

Alexandra (Hrsg.): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 52-67.

Jagusch, Britta (2013): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? In: DGB (Hrsg.): „Frau geht vor“. Nr. 1/ 2013, Seite 29.

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen-Berlin-Toronto: Barbara Budrich.

Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Manske, Alexandra/ Pühl, Katharina (2010): Zur Einführung. In: Manske, Alexandra/ Pühl, Katharina (Hrsg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Forum Frauen- und Geschlechterforschung 28. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 7-23.

Nickel, Hildegard Maria (2009): Arbeit und Genderregime in der Transformation. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 249-267.

Plonz, Sabine (2013): Prekarisierung hinter sich lassen, ohne Prekarität zu leugnen: Diskursive Wiederaneignungen und ethisches Projekt. In: Das Argument, Nr. 303, 55 Jg. (2013)4, S 560-572.

Ranftl, Edeltraud (2010): Zum Grundsatz der „Lohnleichheit“. Situation – Herausforderungen – Perspektiven. In: Weiss, Alexandra/Simetzberger, Verena (Hrsg.): Frauen im 21. Jahrhundert. Situationen / Herausforderungen / Perspektiven. Gesellschafts- und sozialwissenschaftliche Aspekte. Innsbruck: university press, S. 49-65.

Scheele, Alexandra (2008): Arbeit als politisches Feld. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Scholz, Sylka (2007): Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit. Empirische Befunde und offene Fragen. In: Bereswill, Mechthild/ Meuser, Michael/ Scholz, Sylka (Hrsg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster, S. 51-67.

Schrattenstaller, Margit (2012): Konsolidierungspolitiken in Deutschland und Österreich – auf Kosten von Frauen? In: Kurz-Schärf, Ingrid/Scheele, Alexandra (Hrsg.): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 163-186.

Völker, Susanne (2007): Prekäre Transformationen – herausgeforderte Lebensführungen. In: Bock, Ulla/Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung. Querelles, 12. Göttingen: Wallstein-Verlag, S. 176-194.

Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131-158.

Weiss, Alexandra (2010): Familie als Ort des Glücks? Soziale Sicherungssysteme im Umbruch. In: Weiss, Alexandra/Simetzberger, Verena (Hrsg.): Frauen im 21. Jahrhundert. Situationen / Herausforderungen / Perspektiven. Gesellschafts- und sozialwissenschaftliche Aspekte. Innsbruck: university press. S. 83-96.

Weiss, Alexandra (2012): Regulation von Geschlechterverhältnissen im fordistischen und postfordistischen Kapitalismus. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Wetterer, Angelika/Knapp, Gudrun Axeli (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 268-319.

Verloo, Mieke (2006): "Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union." European Journal of Women's Studies. Jg. 13. H. 3, S. 211-228.