



Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern

**Herausforderungen und geschlechterdemokratische
Perspektiven für Österreich**

Ingrid Mairhuber

März 2011

FORBA Forschungsbericht 1/2011

Gefördert aus Mitteln des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

<i>EINLEITUNG</i>	1
<i>Lebenserwerbsverlaufsperspektive</i>	1
<i>Fragestellungen und methodische Vorgehensweise</i>	3
<i>Aufbau des Forschungsberichtes</i>	6
1. <i>VON DER AUSBILDUNG IN DIE ERWERBSARBEIT</i>	9
1.1. <i>Geschlechtsspezifische Dimensionen des Bildungssystems</i>	9
1.2. <i>Der Berufseinstieg junger Frauen und Männer in Österreich</i>	15
1.3. <i>Finanzielle Absicherung des Überganges</i>	19
2. <i>EIGENSTÄNDIGE EXISTENZSICHERUNG UND KARRIERE</i>	23
2.1. <i>Geschlechtsspezifische Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes</i>	23
2.2. <i>Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung</i>	25
2.3. <i>Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten und atypische Beschäftigungsformen</i>	27
2.4. <i>Politik zur Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt</i>	31
3. <i>ÜBERGÄNGE IM HAUPTERWERBSALTER</i>	37
3.1. <i>Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit</i>	37
3.1.1. <i>Entwicklung der Erwerbslosigkeit</i>	37
3.1.2. <i>Arbeitsmarktpolitik in Österreich</i>	38
3.2. <i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i>	42
3.2.1. <i>Geschlechtliche Arbeitsteilung und Kinderbetreuung</i>	42
3.2.2. <i>Erwerbsbeteiligung und Elternschaft</i>	46
3.2.3. <i>Sequentielle Vereinbarkeitspolitik in Österreich</i>	49
4. <i>ÜBERGÄNGE AM ENDE DES ERWERBSLEBENS</i>	57
4.1. <i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen</i>	57

4.1.1.	<i>Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit sowie Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung</i>	57
4.1.2.	<i>Pflegepolitik in Österreich – Privatisierung der Langzeitpflege</i>	59
4.2.	<i>Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben</i>	63
4.2.1.	<i>Geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und Erwerbslosigkeit</i>	63
4.2.2.	<i>Geschlechtsspezifischer Pensionsantritt und Pensionshöhe</i>	66
4.2.3.	<i>Restriktive Pensionsreformen seit Ende der 80er Jahren</i>	68
5.	ZUSAMMENFASSUNG	75
5.1.	<i>Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit</i>	75
5.2.	<i>Eigene Existenzsicherung und berufliche Karriere</i>	76
5.3.	<i>Übergänge im Haupterwerbsalter</i>	78
5.3.1.	<i>Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit</i>	78
5.3.2.	<i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i>	79
5.4.	<i>Übergänge am Ende des Erwerbslebens</i>	81
5.4.1.	<i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger</i>	81
5.4.2.	<i>Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben</i>	82
6.	ANPASSUNGSVORSCHLÄGE	85
6.1.	<i>Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit</i>	85
6.2.	<i>Eigenständige Existenzsicherung und berufliche Karriere</i>	87
6.3.	<i>Übergänge im Haupterwerbsalter</i>	89
6.3.1.	<i>Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit</i>	89
6.3.2.	<i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i>	90
6.4.	<i>Übergänge am Ende des Erwerbslebens</i>	93
6.4.1.	<i>Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger</i>	93
6.4.2.	<i>Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben</i>	95
	LITERATUR	99
	ANHANG	109

TABELLENVERZEICHNIS

<i>Tabelle 1-1:</i>	<i>Die zehn häufigsten Lehrberufe – Dezember 2010.....</i>	<i>11</i>
<i>Tabelle 1-2:</i>	<i>Studierende in Österreich Wintersemester 2008/09</i>	<i>12</i>
<i>Tabelle 1-3:</i>	<i>Belegte Studien an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen 2008/2009.....</i>	<i>13</i>
<i>Tabelle 1-4:</i>	<i>Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 1971-2006.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabelle 1-5:</i>	<i>Arbeitslosenquoten nach Alter/Jugendliche und Geschlecht 1998-2009</i>	<i>18</i>
<i>Tabelle 1-6:</i>	<i>Einkommensnachteil von Frauen beim Berufseinstieg pro Monat</i>	<i>21</i>
<i>Tabelle 2-1:</i>	<i>Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern 2009 in Euro.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabelle 2-2:</i>	<i>Teilzeitquoten 1974-2009</i>	<i>29</i>
<i>Tabelle 3-1:</i>	<i>Arbeitslosenquoten 1998-2009</i>	<i>38</i>
<i>Tabelle 3-2:</i>	<i>Zeitverwendung im Haushalt</i>	<i>45</i>
<i>Tabelle 3-3:</i>	<i>Erwerbsverhalten von Paare mit Kindern unter 15 Jahren in %.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabelle 3-4:</i>	<i>KinderbetreuungsgeldbezieherInnen – Dezember 2010.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabelle 4-1:</i>	<i>Pflegegeldstufen und Höhe des Pflegegeldes in Euro</i>	<i>61</i>
<i>Tabelle 4-2:</i>	<i>Erwerbstätigenquoten nach Alter (55-64 Jahre) und Geschlecht 1974- 2009.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabelle 4-3:</i>	<i>Arbeitslosenquoten nach Alter und Geschlecht 1998-2009</i>	<i>65</i>
<i>Tabelle 4-4:</i>	<i>Status von Nicht-Erwerbstätigen unmittelbar nach der letzten beruflichen Tätigkeit nach Alter und Geschlecht 2006 in %.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 4-5:</i>	<i>Durchschnittliches Pensionszugangsalter (Pensionsversicherung)</i>	<i>67</i>
<i>Tabelle 4-6:</i>	<i>Durchschnittliche monatliche Pensionsleistung (einschließlich Ausgleichzulage und Kinderzuschüsse) in Euro</i>	<i>67</i>
<i>Tabelle A- 1:</i>	<i>Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008.....</i>	<i>109</i>
<i>Tabelle A- 2:</i>	<i>Teilzeitquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008.....</i>	<i>109</i>

GRAPHIKVERZEICHNIS

<i>Graphik 3-1:</i>	<i>Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008.....</i>	<i>46</i>
<i>Graphik 3-2:</i>	<i>Teilzeitquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008.....</i>	<i>47</i>

EINLEITUNG

Im vorliegenden Forschungsprojekt wird der Frage nachgegangen, wie in Österreich zentrale Übergänge bzw. kritische Phasen im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern reguliert und abgesichert werden. Dabei geht es zunächst darum, die komplexen und dynamischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte geschlechtsdifferenziert zu erfassen und zu beschreiben. Auf Basis dieser Analyse werden dann zentrale Herausforderungen für Österreich identifiziert. Das bedeutet, es wird insbesondere der Frage nachgegangen, wo zwischen der Entwicklung der Übergänge und deren Regulierung und Absicherung eine Diskrepanz bzw. ein Defizit und damit Anpassungsnotwendigkeit besteht. Darauf aufbauend werden mögliche Antworten auf diese zentralen Herausforderungen formuliert, die sowohl einer lebenserwerbsverlaufsorientierten als auch einer geschlechterdemokratischen Perspektive Rechnung tragen.

Lebenserwerbsverlaufesperspektive

Auf Basis internationaler Forschungsansätze (Rubery 2004, Anxo/Boulin 2005, Blossfeld/Hofmeister 2006) und aufgrund einer besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die im Projektantrag definierten „kritischen Übergänge“ im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern im vorliegenden Forschungsbericht entlang des Lebensverlaufes dargestellt. Dies hat vor allem den Vorteil, dass sich über den Lebenserwerbsverlauf kumulierende Effekte (etwa betreffend die geschlechtsspezifische Pensionschere) besser nachzeichnen lassen und damit auch nachvollziehbarer sind. Dementsprechend werden die im Projektantrag definierten „kritischen Übergänge“ nun entlang von vier zentralen Übergängen behandelt und dargestellt:

Zentrale Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern

Von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit	
Eigenständige Existenzsicherung und berufliche Karriere	
Übergänge im Haupterwerbsalter	
Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit	Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft
Übergänge am Ende des Erwerbslebens	
Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen	Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Basierend auf dem so genannten *life course*-Ansatz (Rubery 2004) bzw. der Perspektive des Lebenserwerbsverlaufs wird der Versuch unternommen nicht auf einzelne Übergänge im Erwerbsleben (etwa von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit) oder auf spezifische „frauenrelevante“ Fragestellungen (etwa die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“) zu fokussieren, sondern ganz unterschiedliche Ereignisse über den gesamten Lebenserwerbsverlauf – vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand – integriert und für

Frauen und Männer differenziert zu analysieren. Durch den Blick auf den gesamten Lebenserwerbsverlauf wird es zudem möglich, die Verknüpftheit der einzelnen Übergänge – im Sinne der langfristigen Implikationen ihrer je spezifischen Regulierung und Absicherung – zu thematisieren (Klammer 2005:251ff).

Levy (1977) stellte bereits vor mehr als drei Jahrzehnten fest, dass sich die weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverläufe grundlegend unterscheiden und gesellschaftlich zwei „standardisierte Normalbiographien“ vorliegen. Jedoch wurde diese Erkenntnis in der Lebenslauforschung – mit Ausnahme von feministischen Wissenschaftlerinnen – sehr lange ignoriert (dazu näher: Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996:25ff). Kohli (1985) geht in seiner grundlegenden Arbeit zur „Institutionalisierung des Lebenslaufes“ davon aus, dass dieser in modernen Industriegesellschaften vor allem durch das Erwerbssystem (und das vorgelagerte Bildungssystem sowie das nachgelagerte Alterssicherungssystem) strukturiert ist. Der (männliche) Lebenserwerbslauf stellt sich damit als Sequenzmuster von Bildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand dar. Die Familie als lebenslaufgestaltende Institution wird dabei vernachlässigt und der weibliche Lebenserwerbslauf zum „Sonderfall“ des männlichen (Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996:21ff). Für Levy (1977) hingegen stellen das Erwerbs- und das Familiensystem die zwei „zentralen Institutionen des Lebenslaufes“ dar. Die unterschiedliche Teilhabe an diesen Systemen bringt dann auch den strukturellen geschlechtlichen Unterschied in den Lebenserwerbsverläufen hervor. Darüber hinaus zeigt Levy (1977) auch auf, dass die zentralen Institutionen den Lebensverlauf nicht chronologisch oder in einer bestimmten Abfolge strukturieren, sondern dass diese als „soziale Subsysteme“ gleichzeitig und parallel bedeutsam sind. Die feministische Forschung (dazu etwa: Born/Krüger 2001) hat zentral darauf aufmerksam gemacht, dass beide Lebenserwerbsverläufe in Relation zueinander stehen – mit den bekannten, geschlechterungleichen Auswirkungen: Frauen erbringen (größtenteils) die familiäre Versorgungsarbeit, gleichzeitig sind sie jedoch auch in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert und damit „sowohl normativ als auch zeitlich in einer Zwickmühle“ (Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996:27). Die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2004) von Frauen als Erwerbsarbeiterinnen und unbezahlte Versorgungsarbeiterinnen lässt sich nicht einfach auf bestimmte Lebensphasen oder spezifische Problemstellungen reduzieren, sondern zieht in einer auf Erwerbsarbeit basierenden androzentristischen Gesellschaft eine Reihe von strukturellen Diskriminierungen nach sich, die sich über den Lebenserwerbsverlauf noch verstärken: So haben Frauen etwa viel weniger Zeit und Möglichkeiten, sich am Erwerbsarbeitsmarkt zu engagieren und sind demnach häufiger vom (Ehe)partner und/oder auch von (niedrigen) Transferleistungen (etwa auch im Alter) abhängig. Weiters hat die Erwerbsarbeit von Frauen einen deutlich geringeren Wert als die der Männer (Stichwort: geschlechtsspezifische Einkommensschere) und „Frauenerwerbsarbeit“ konzentriert sich auf bestimmte Branchen, Berufe und die unteren Hierarchieebenen (Stichwort: horizontale und vertikale Segregation, „gläserne Decke“) (Becker-Schmidt 2003:114ff).

Für die männliche Normalbiographie bedeutet die Institution „Familie“ hingegen „Unterstützung“ bzw. ist die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie Voraussetzung

für die umfassende und kontinuierliche Einbindung der Männer in den Erwerbsarbeitsmarkt. Dies bedeutet für Männer aber auch, dass ihnen die männliche Ernährerrolle zugeschrieben wird und alternative Lebensentwürfe nur schwer zu verwirklichen sind.

Der *life course*-Ansatz nimmt aber nicht nur den gesamten Lebenserwerbsverlauf in den Blick, sondern es geht auch darum, sowohl Veränderungen als auch Kontinuitäten des institutionellen Rahmens, der sozialen Normen und auf individueller Ebene zu erfassen (Heinz/Krüger 2001:29). Bei der Untersuchung des institutionellen Rahmens, in welchen die Lebenserwerbsverläufe eingebettet sind bzw. durch welchen die Übergänge und kritischen Phasen reguliert und abgesichert werden, wird im *life course*-Ansatz grundsätzlich zwischen folgenden Institutionen unterschieden: Staat (etwa Bildungs- und soziale Sicherungssysteme), Erwerbsarbeitsmarkt und Familie. Hier soll jedoch hinsichtlich der Familie eine Differenzierung vorgenommen werden. Es wird zwischen Familie und Ehe/Lebenspartnerschaft unterschieden, weil zwischen der zeitweiligen ökonomischen oder auch emotionalen Abhängigkeit der Kinder von ihren Eltern und der Abhängigkeit der Frauen von ihren Ehemännern/Lebenspartnern ein qualitativ wichtiger Unterschied besteht.

Für die Entwicklung der Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern ist aber nicht nur der institutionelle Rahmen von Bedeutung, sondern wie bereits erwähnt auch soziale Normen und individuelles Handeln. Demnach sind Veränderungsprozesse und Beharrungstendenzen einerseits auf das Individuum und seine Einstellungen und Handlungen, andererseits aber auch auf das Geschlechterverhältnis, etwa die überaus resistente geschlechtliche Arbeitsteilung, zurückzuführen (Born/Krüger/Meyer-Lorenz 1996:284ff).

Fragestellungen und methodische Vorgehensweise

Die zentralen Fragestellungen des vorliegenden Forschungsprojektes lauten:

- Welche Veränderungsprozesse, aber auch Beharrungstendenzen lassen sich in Österreich hinsichtlich zentraler Übergänge im Lebenserwerbsverlauf für die letzten (etwa drei) Jahrzehnte ausmachen?
- Wie werden in Österreich zentrale Übergänge im Lebenserwerbsverlauf auf Ebene des Wohlfahrtsstaates, des Erwerbsarbeitsmarktes, der Familie und Ehe/Partnerschaft reguliert bzw. abgesichert? Welche Kontinuitäten und welcher Wandel lassen sich hier über die Jahrzehnte feststellen und welche strukturellen geschlechtsspezifischen Unterschiede ausmachen?
- Welche sind die zentralen (geschlechtsspezifischen) Herausforderungen für Österreich? Das heißt, wo besteht für Frauen und Männer zwischen der Entwicklung der zentralen Übergänge und deren Regulierung und Absicherung eine Diskrepanz bzw. ein Defizit (etwa mangelnde finanzielle oder soziale Absicherung) und damit Anpassungsnotwendigkeit?
- Welche Anpassungsvorschläge können aus der Perspektive des Lebenserwerbsverlaufs auf den unterschiedlichen Ebenen (Wohlfahrtsstaat, Erwerbsarbeitsmarkt, Fami-

lie bzw. Ehe/Partnerschaft) gemacht werden? (Die Lebensverlaufsperspektive impliziert hier vor allem, der Verknüpftheit der einzelnen Übergänge – im Sinne der langfristigen Implikationen ihrer je spezifischen Regulierung und Absicherung – Beachtung zu schenken).

- Wie können die zunehmend komplexen, dynamischen und heterogenen Lebenserwerbsverläufe von Frauen und Männern adäquat abgesichert und gleichzeitig eine geschlechterdemokratische Gestaltung des Lebenserwerbsverlaufs vorangetrieben werden? („Geschlechterdemokratisch“ bedeutet hier vor allem die gleichen materiellen und sozialen Teilhabechancen für Frauen und Männer).
- Die Beantwortung dieser Fragestellungen erfolgt unter Anwendung verschiedener Methoden:

Literaturanalyse

Die Entwicklung der zentralen Übergänge im weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverlauf sowie deren Regulierung und Absicherung in Österreich erfolgt zunächst anhand der Analyse vorhandener sozialwissenschaftlicher Literatur. Forschungsprojekte, Studien, Monographien und publizierte Artikel, die einzelne Übergänge im Lebenserwerbsverlauf und/oder deren Regulierung und Absicherung behandeln, werden systematisch zusammengestellt und entsprechend der zentralen Fragestellungen des vorliegenden Forschungsprojektes integriert (etwa entlang der eingangs definierten zentralen Übergänge) bearbeitet und dargestellt. Damit können Veränderungsprozesse und Beharrungstendenzen sowohl betreffend die Übergänge als auch den institutionellen Rahmen und die kulturellen Normen für die letzten Jahrzehnte nachgezeichnet werden.

Im Rahmen der Literaturanalyse werden aber auch relevante Forschungsarbeiten, Studien, Monographien und publizierte Artikel, insbesondere aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie von spezifischen themenrelevanten sozialwissenschaftlichen Diskussionen, aufgearbeitet. Diese bilden eine wesentliche Grundlage für die Formulierung von konkreten Anpassungsvorschlägen.

Politikanalyse

In Ergänzung zur Literaturanalyse wird eine gendersensible Analyse von aktuellen Politiken im Bereich Bildung, Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit (Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegesicherung etc.), Familie, Gleichstellung und Frauenpolitik vorgenommen. Diese zeichnet die neuesten Entwicklungen nach und füllt Informationslücken, die sich auf Ebene der Literaturanalyse ergeben (etwa, weil zu aktuellen politischen Maßnahmen noch keine publizierten Darstellungen und Analysen vorliegen). Die Politikanalyse dient damit der Bearbeitung und Darstellung von aktuellen Veränderungsprozessen auf Ebene des institutionellen Rahmens bzw. der Regulierung und Absicherung von weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverläufen.

Die Thematisierung und Bearbeitung der Verknüpftheit der einzelnen Übergänge – im Sinne der langfristigen Implikationen ihrer je spezifischen Regulierung und Absicherung – erfolgt hier auf einer theoretisch-analytischen Ebene, indem herausgearbeitet

wird, welche Auswirkungen etwa gesetzliche Regulierungen von bestimmten Übergängen auf die Absicherung anderer Übergänge haben. Im Rahmen der Datenanalyse kann aber auch auf einer empirisch-quantitativen Ebene gezeigt werden, wie etwa die durchschnittlich geringeren Erwerbs- und Versicherungszeiten von Frauen in Österreich später in der Alterssicherung (etwa Höhe der Pensionsleistung) negativ zu Buche schlagen.

Datenanalyse

Die quantitative Analyse und Darstellung der Entwicklung der Übergänge im Lebenserwerbsverlauf und/oder deren Regulierung und Absicherung erfolgt einerseits auf Basis von vorhandenen quantitativen Erhebungen. Neben den wenigen auf Längsschnittdaten (Hauptverband der Sozialversicherungsträger) basierenden und publizierten Ergebnissen geht es hier um Erhebungen mit retrospektiven Fragen zum Lebenserwerbsverlauf (etwa Social Survey 2003), aber auch zu bestimmten Übergängen im Erwerbsverlauf (etwa Übergang von der Ausbildung in den Erwerbsarbeitsmarkt). Andererseits werden „lebensverlaufrelevante“ Querschnittsdaten aufgearbeitet (offizielle Statistiken zur Entwicklung des Bildungsverhaltens und -niveaus, der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitszeit, atypischer Beschäftigung, der Erwerbslosigkeit, der Einkommensunterschiede, der Inanspruchnahme und Höhe von Transferleistungen, der Kinderbetreuungseinrichtungen etc.). Im Zusammenhang mit der überaus relevanten Frage der geschlechtlichen Arbeitsteilung werden insbesondere die Ergebnisse der aktuellen Zeitverwendungsstudie 2008/09 eingearbeitet.

Dieser Arbeitsschritt stellte sich auf Grund der in der Projektbeschreibung bereits erwähnten Datenproblematiken als überaus zeitintensiv dar. Die geplante Erstellung von Zeitreihen kann daher – wie bereits im Zwischenbericht 2008 formuliert – im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes – u.a. auch auf Grund der Budgetkürzungen – nicht in der geplanten Form umgesetzt werden. Demnach werden nicht für alle „lebensverlaufsrelevanten“ Daten Zeitreihen erstellt und in Form von Tabellen oder Graphiken übersichtlich dargestellt, sondern es erfolgte eine den direkten Projektzielen (Beschreibung der Veränderungsprozesse und Beharrungstendenzen sowohl der Übergänge als auch deren Regulierung und Absicherung) entsprechende Bearbeitung und Darstellung von wesentlichen Indikatoren.

Einarbeitung qualitativer Ergebnisse

Wie im Zwischenbericht 2009 ausgeführt, führte FORBA im Rahmen des EU-Forschungsprojektes *CAPRIGHT (Resources, Rights and Capabilities: in Search of Social Foundations for Europe)* Forschungen zum Themenbereich „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft“ durch, d.h., zu einem der für das vorliegende Forschungsprojekt relevanten Übergänge. Im Rahmen von Workpackage 3 (Individuelle Erwerbsverläufe: kollektive Ressourcen und Beschäftigungsqualität) wurde im Zeitraum Sommer 2009 bis Sommer 2010 auch eine qualitative Erhebung durchgeführt. Diese erfolgte auf zwei Ebenen: erstens in Form von acht Betriebsfallstudien, zweitens in Form von sieben Einzelfallstudien. Insgesamt wurden in acht Betrieben und mit 22 Beschäftigten (Mütter und Väter) problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Bei

dieser qualitativen Erhebung ging es insbesondere auch um die Vorstellungen und Bedarfe der betroffenen Mütter und Väter für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Diese Ergebnisse dienen unter anderem als Grundlage für die Erarbeitung von Anpassungsvorschlägen.

Aufbau des Forschungsberichtes

Der vorliegende Forschungsbericht gliedert sich in sechs Kapitel: In den ersten vier Kapiteln werden einerseits die Entwicklungen der zentralen Übergänge bzw. kritischen Phasen im Lebenserwerbsverlauf dargestellt und analysiert. Andererseits erfolgt eine Bearbeitung und Darstellung der Regulierungen und Absicherungen dieser Übergänge durch den Erwerbsarbeitsmarkt, den Wohlfahrtsstaat sowie durch Familie und Ehe/Lebenspartnerschaft seit den 80er Jahren.

Im ersten Kapitel („Von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit“) werden die geschlechtsspezifischen Dimensionen des österreichischen Bildungssystems, Problematiken beim Berufseinstieg junger Frauen und Männer sowie die finanzielle Absicherung des Überganges beleuchtet.

In Kapitel zwei („Eigenständige Existenzsicherung und berufliche Karriere“) geht es um die Aufarbeitung geschlechtsspezifischer Dimensionen des Erwerbsarbeitsmarktes, wie geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensdiskriminierung, aber auch Arbeitszeiten und atypische Beschäftigungsformen. Da diese die unterschiedlichen Chancen der eigenständigen Existenzsicherung und beruflichen Karriere von Frauen und Männern ganz entscheidend prägen, wird abschließend der Versuch unternommen, die Politiken zur Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt nachzuzeichnen.

Im dritten Kapitel („Übergänge im Haupterwerbsalter“) werden zwei spezifische Übergänge bzw. Problemlagen bearbeitet: Erstens der Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit bzw. das Problem der Erwerbslosigkeit. Hier wird die geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbslosigkeit nachgezeichnet, aber vor allem die österreichische Arbeitsmarktpolitik seit Anfang der 90er Jahre behandelt. Zweitens der Übergang zwischen bzw. die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Hier werden Einstellungen und Verhalten betreffend die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, insbesondere die Kinderbetreuung, sowie der Einfluss der Elternschaft auf das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern thematisiert. Abschließend wird die Entwicklung der österreichischen Vereinbarkeitspolitik im Sinne einer Betonung der sequentiellen Vereinbarkeit nachgezeichnet.

Im vierten Kapitel („Übergänge am Ende des Erwerbslebens“) werden ebenfalls zwei Übergänge bzw. spezifische Problemlagen am Ende des Erwerbslebens bearbeitet: Erstens die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und die Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Hier wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob und inwiefern sich diese von der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft unterscheidet. Weiters wird die Entwicklung der österreichischen Pflegepolitik im Sinne einer Privati-

sierung der Langzeitpflege nachgezeichnet. Zweitens der Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand bzw. das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Hier werden insbesondere Fragen der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Altersarbeitslosigkeit sowie die Entwicklung der österreichischen Pensionsversicherung und, damit verbunden, der geschlechtsspezifischen Pensionssschere behandelt.

Im fünften Kapitel erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der wesentlichsten Entwicklungen der Übergänge bzw. kritischen Phasen im Lebenserwerbsverlauf sowie deren Regulierung und Absicherung. Dies ermöglicht zentrale Herausforderungen für Österreich zu identifizieren: Das heißt, es werden jene Bereiche sichtbar, wo zwischen der Entwicklung der Übergänge einerseits und deren Regulierung und Absicherung andererseits eine Diskrepanz oder ein Defizit (etwa mangelnde materielle und soziale Absicherung) und damit Anpassungsnotwendigkeit besteht.

Darauf aufbauend werden im abschließenden sechsten Kapitel mögliche Antworten auf diese zentralen Herausforderungen bzw. Anpassungsvorschläge formuliert, die sowohl einer lebenserwerbsverlaufsorientierten als auch einer geschlechterdemokratischen Perspektive Rechnung tragen.

1. *VON DER AUSBILDUNG IN DIE ERWERBSARBEIT*

Innerhalb des Überganges „von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit“ werden einerseits die geschlechtsspezifischen Dimensionen des österreichischen Bildungssystems, d.h., vor allem die Segregation betreffend Bildungswege und -inhalte sowie das gestiegene Bildungsniveau – insbesondere von Frauen – thematisiert. Andererseits wird der Berufseinstieg näher beleuchtet und hier insbesondere spezifische Problematiken, wie etwa Dauer des Überganges von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit und Qualität des Berufseinstieges (etwa atypische Beschäftigungsformen oder auch Jugenderwerbslosigkeit) behandelt. Abschließend werden die finanzielle und sozialstaatliche Absicherung des Überganges sowie die Einkommensdiskriminierung von BerufseinsteigerInnen erörtert.

1.1. *Geschlechtsspezifische Dimensionen des Bildungssystems*

Der Einstieg ins Erwerbsleben bzw. der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit wird in Österreich vor allem durch zwei Faktoren entscheidend beeinflusst: die Bildungswege und die Bildungsinhalte. Beide sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregiert bzw. geprägt. Mädchen und junge Frauen finden sich nicht nur vermehrt in anderen Ausbildungsformen als Burschen und junge Männer (etwa Vollschule statt Lehrausbildung), sondern sie entscheiden sich nach wie vor auch für andere inhaltliche Bereiche.

Das österreichische Bildungssystem bietet nach Beendigung der neunjährigen Schulpflicht grundsätzlich zwei unterschiedliche Bildungswege an: eine berufsbildende oder eine allgemeinbildende Ausbildung (AHS).¹ Eine berufsbildende Ausbildung kann entweder im dualen Ausbildungssystem, d.h. in Form einer Lehrausbildung oder in einer Vollschule (BMS oder BHS)² erfolgen. Grundsätzlich kann für die letzten Jahrzehnte ein Trend zur höheren Bildung vor allem bei den Mädchen festgehalten werden. So entscheiden sich in der 9. Schulstufe sechs von zehn Mädchen sowie fünf von zehn Burschen für eine höhere (maturaführende) Schule. Demnach lag der Anteil der Mädchen im Schuljahr 2008/09 in der AHS-Oberstufe deutlich (57%) und in der BHS geringfügig (50,8%) über jenem der Burschen. In den lehrerbildenden höheren Schulen (Lehranstalt für Kindergarten- bzw. Sozialpädagogik) sind fast ausschließlich Mädchen zu finden (95,2%). Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich aber auch bei der Wahl der Fachrichtung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Bei den technisch-gewerblichen und kunstgewerblichen Schulen beträgt der Anteil der Mädchen 24,6%. In allen anderen Bereichen überwiegt hingegen die Anzahl der Mädchen, vor allem in den wirtschafts- und sozialberuflichen Ausbildungen, auch wenn sich in den wirtschaftsberuflichen Bereichen der Anteil der Burschen in den letzten zehn Jahren

¹ AHS = Allgemein bildende höhere Schule.

² BMS = Berufsbildende mittlere Schule; BHS = Berufsbildende höhere Schule.

von 5,3% auf 10,4% verdoppelt hat. Bei der kaufmännischen Ausbildung ist der höhere Frauenanteil (59,9%) hingegen seit Jahren konstant (Statistik Austria 2010:28f.).

Maßnahmen und Projekte zum Abbau der geschlechtsspezifischen Wahl von Bildungswegen und vor allem Fachrichtungen bzw. zur Förderung der „nicht-traditionellen Berufswahl“ von Mädchen und jungen Frauen werden in Österreich etwa seit Mitte der 1980er Jahre gesetzt bzw. durchgeführt. Jedoch haben die sowohl vom Arbeitsmarktservice (AMS) als auch von den jeweiligen Bundesministerinnen für Frauenangelegenheiten teilweise in Kooperation mit den zuständigen Bundesministerien für Bildung und/oder Arbeit und Soziales selbst ergriffenen bzw. geförderten Maßnahmen und Projekte wenig gegriffen bzw. sind ihre Auswirkungen marginal (Guggenberger 1995:187, BMASK 2010:143ff.).

Viele der Maßnahmen und Projekte zielten und zielen auf den Bereich der Lehrausbildung ab. Die Lehrausbildung stellt eine Hauptform der beruflichen Ausbildung in Österreich dar, deren Bedeutung vor allem in den 70er und 80er Jahren noch zugenommen hatte. So stieg der Anteil der Erwerbspersonen in Österreich mit einer Lehrausbildung als höchste abgeschlossene Ausbildung zwischen 1971 und 1991 von etwa 31% auf 40,5% an und stagniert seither bei diesem Wert. Von den 20- bis 24-jährigen Erwerbspersonen hatten bei der letzten Volkszählung 2001 sogar 45,5% einen Lehrabschluss (Novak/Schneeberger 2006:6). Jedoch ist die Lehre nach wie vor männlich dominiert und stark geschlechtsspezifisch segregiert: Nur rund ein Drittel der Lehrlinge ist weiblich. Daran hat sich in den letzten Jahrzehnten – trotz spezifischer Maßnahmen (etwa durch die Förderung von Lehrverhältnissen für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil) – kaum etwas geändert (Statistik Austria 2010a:98ff). Darüber hinaus konzentrieren sich weibliche Lehrlinge auf wenige, nicht allzu zukunftssträchtige Lehrberufe im Dienstleistungsbereich („Einzelhandelskauffrau“, „Friseurin/Sylistin“ sowie „Bürokauffrau“). Insgesamt wählten 2010 noch immer 48% der weiblichen Lehrlinge einen von diesen drei und rund 70% einen von zehn Lehrberufen (siehe: Tabelle 1-1). Auch daran hat sich in den letzten Jahrzehnten kaum etwas geändert. Dies liegt aber auch daran, dass allgemeine Maßnahmen zur Lehrstellenförderung (siehe dazu: weiter unten) die „traditionelle“ geschlechtsspezifische Wahl des Lehrberufes eher fördern bzw. dieser zumindest nicht entgegenwirken (BMASK 2010:157ff.). Männliche Lehrlinge sind hingegen weniger stark konzentriert und finden sich im besser bezahlten und zukunftssträchtigen Produktionsbereich. Zudem erweisen sich die von Burschen am häufigsten gewählten Lehrberufe als äußerst resistent gegenüber der Aufnahme von Frauen: Der Frauenanteil ist nicht nur äußerst gering, sondern die Tendenz ist seit einigen Jahren auch wieder rückläufig (dazu etwa: Bergmann et al. 2004:18ff.). Darüber hinaus ist mit Bergmann et al. (2004:20) anzumerken:

„Weibliche Lehrlinge, die sich für einen Lehrberuf interessieren, der nicht dem traditionellen Rollenbild entspricht, müssen sich auf einem immer enger werdenden Lehrstellenmarkt nicht nur gegen die Konkurrenz männlicher Jugendlicher, sondern auch gegen Vorurteile potentieller Arbeitgeber durchsetzen“.

Die bereits angesprochenen Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in „nicht-traditionellen“ Lehrberufen haben bisher nur wenig gegriffen (BMASK 2010:144ff.)

Tabelle 1-1: Die zehn häufigsten Lehrberufe – Dezember 2010

Lehrberuf	Mädchen	Anteil an weiblichen Lehrlingen in %
Einzelhandel insgesamt	11.015	24,8
Bürokauffrau	5.482	12,4
Friseurin/Stylistin	4.814	10,8
Restaurantfachfrau	1.918	4,3
Köchin	1.800	4,1
Gastronomiefachfrau	1.447	3,3
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.208	2,7
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.171	2,6
Verwaltungsassistentin	1.147	2,6
Floristin	774	1,7
Summe „TOP-10“	30.777	69,3
	Burschen	Anteil an männlichen Lehrlingen in %
Elektrotechnik	9.062	10,6
Kraftfahrzeugtechnik	7.813	9,1
Installations- und Gebäudetechnik	5.215	6,1
Einzelhandel insgesamt	4.695	5,5
Maschinenbautechnik	4.354	5,1
Koch	3.451	4,0
Tischler	3.328	3,9
Maurer	3.187	3,7
Metalltechnik	2.727	3,2
Maler und Anstreicher	2.056	2,4
Summe „TOP-10“	45.888	53,7

Quelle: Lehrlingsstatistik 2010, WKO 2010 (download März 2011)

Seit Mitte der 90er Jahre ist die Lehrausbildung in Österreich mit anhaltenden Problemen konfrontiert. Einerseits hat sich die Zahl der Lehrstellen verringert bzw. ist die Nachfrage nach Lehrstellen größer als das Angebot. Daran haben auch die seit Mitte der 90er Jahre gesetzten Maßnahmen, etwa Lehrlingsstiftungen, Berufslehrgänge und überbetriebliche Ausbildungsplätze oder auch finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe (etwa Förderung der Lehrausbildung – so genannter „Blum-Bonus“) von Seiten des zuständigen Bundesministeriums, der Sozialpartner und des AMS nichts Wesentliches geändert (BMASK 2010:143). 2001 gab es rund 60% mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen, wobei dies in deutlich stärkerem Ausmaß für weiblich dominierte

Lehrberufe galt (siehe dazu etwa: Alteneder et al. 2006). Obwohl 2001 nur etwa 35% der Lehrlinge im ersten Lehrjahr Mädchen bzw. junge Frauen waren, waren fast 52% der Lehrstellensuchenden weiblich. Laut Bergmann et al. (2004:26) ergibt sich – bei einer Interpretation der Lehrstellensuchenden als Arbeitslose – für Ende 2001 eine Arbeitslosenquote für Lehrstellenanfängerinnen³ von 12,5%, die nahezu doppelt so hoch liegt wie jene der Lehranfänger (6,8%). Laut einer rezenten Studie hat sich die Zahl der Lehrstellen seit Beginn der 80er Jahre um mehr als ein Drittel verringert (Alteneder et al. 2006). Gründe dafür sind u.a. der wirtschaftliche Strukturwandel (d.h. Beschäftigungsrückgang in Sektoren und Berufen, die traditionell relativ hohe Anteile an Lehrlingen ausbilden), die geringere Bereitschaft von Unternehmen direkt in die Ausbildung zu investieren (siehe dazu etwa: Flecker et al. 2007:52f). Weiters stellt in einigen Dienstleistungsberufen die längere rein schulische Berufsbildung (BMS und BHS) den zunehmend üblicheren Ausbildungsweg dar. Andererseits führt der Strukturwandel auch zu geänderten und vielfach gestiegenen Anforderungen an die LehrstellenbewerberInnen, die diese laut ExpertInnen – etwa aufgrund mangelhafter Erstausbildung – nicht immer erfüllen können (Schneeberger 2005:4f; Biffl 2006:4).

Die beschriebene geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich aber nicht nur im Bereich der Lehrausbildung sowie der höheren allgemeinen oder berufsbildenden Schulen, sondern setzt sich auf Ebene der tertiären Ausbildung fort: Frauen dominieren den Bereich der (pädagogischen) Hochschulen⁴ und Universitäten, Männer den Fachhochschulbereich (siehe dazu: Tabelle 1-2). Grundsätzlich kann auch auf dieser Ausbildungsebene ein Trend zur höheren Bildung vor allem bei den Frauen festgehalten werden. Auf Ebene der Universitäten ist die für Österreich feststellbare starke Expansion in den 1970er Jahren insbesondere auf eine überdurchschnittliche Ausweitung der Bildungsbeteiligung von Frauen zurückzuführen. Diese setzte sich während der 1980er und 1990er Jahre leicht abgeschwächt fort.

Tabelle 1-2: Studierende in Österreich Wintersemester 2008/09

Bildungseinrichtung	Frauen	Männer
Öffentliche Universitäten	128.709	111.615
Fachhochschulen	15.400	18.215
Privatuniversitäten	2.745	2.269
Pädagogische Hochschulen	9.510	2.395

Quelle: Hochschulstatistik 2008/09 (Statistik Austria 2010:33)

Seit nunmehr 20 Jahren beginnen mehr Frauen als Männer ein Studium. Sehr deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich zudem bei der Studienwahl an Univer-

³ Arbeitslosenquote für Lehrstellenanfängerinnen = Lehrstellensuchende bezogen auf die Summe aus Lehrstellensuchenden und Lehrlingen im ersten Lehrjahr.

⁴ 2007 wurden die pädagogischen Akademien zu Pädagogischen Hochschulen und zählen nun ebenfalls zum Hochschulbereich.

sitäten. Frauen wählen vor allem geisteswissenschaftliche, aber auch sozial- und wirtschaftswissenschaftliche sowie naturwissenschaftliche Studien, Männer hingegen vor allem technische Studienrichtungen und auch Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Daran hat sich in den letzten Jahrzehnten kaum etwas geändert. Im Fachhochschulbereich, der 1994 in Österreich eingeführt wurde, stellt sich die Situation ganz ähnlich dar: Frauen dominieren die Bereiche Wirtschafts-, Sozial- und vor allem Gesundheitswissenschaften, Männer die Bereiche Technik und Ingenieurwissenschaften sowie Militär- und Sicherheitswissenschaften (siehe dazu: Tabelle 1-3).

Tabelle 1-3: Belegte Studien an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen 2008/2009

Hauptstudienrichtung/Universität	Frauen	Männer
Rechtswissenschaften	17.657	15.489
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	29.752	32.054
Humanmedizin	7.915	6.811
Geisteswissenschaften	64.127	26.350
Naturwissenschaften	28.064	17.864
Technik	9.438	33.964
Montanwissenschaften	719	2.404
Bodenkultur	3.820	4.437
Veterinärmedizin	1.493	350
Ausbildungsbereich/Fachhochschulen		
Technik/Ingenieurwissenschaften	2.493	10.096
Wirtschaftswissenschaften	8.480	6.047
Sozialwissenschaften	2.094	816
Gesundheitswissenschaften	1.801	393
Naturwissenschaften	171	118
Militär- und Sicherheitswissenschaften	354	19

Quelle: Hochschulstatistik 2008/09 (Statistik Austria 2010:35)

Weisen einerseits geschlechtsspezifische Bildungswege und -inhalte eine Kontinuität in Österreich auf, so ist andererseits auch ein Wandel feststellbar: Der Bildungsstand bzw. das Qualifikationsniveau von Mädchen bzw. jungen Frauen aber auch von Burschen und jungen Männern ist seit Beginn der 70er Jahre nicht nur kontinuierlich, sondern auch sehr stark angestiegen. Der Anteil der 20- bis 24-jährigen Personen ohne Ausbildungsabschluss nach der allgemeinen Schulpflicht hat sich von über 40% im Jahr 1971 auf rund 17% im Jahr 2006 reduziert. Hingegen ist der Anteil jener mit mindestens Maturaniveau von rund 13% auf über 34% angestiegen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsstand der 20- bis 24-Jährigen haben sich ebenfalls reduziert, weil das Bildungsniveau der Frauen in den letzten Jahrzehnten stärker gestiegen ist als das der Männer. Frauen konnten nicht nur ihre Ausgangsqualifikation deutlich

verbessern, sondern im Bereich der Matura stärker als Männer zulegen (Schneeberger 2006:23f.). Demnach betrug die Maturaquote⁵ des Schuljahrgangs 2008/09 für Frauen bereits fast 46%, die der männlichen Kollegen lag bei 33% (Statistik Austria 2010:40).

Für ausländische Jugendliche gilt diese Entwicklung allerdings nicht in dieser Form. So betrug im Jahr 2001 der Anteil der 20- bis 24-jährigen Personen ohne Ausbildung über dem Pflichtschulniveau in der Wohnbevölkerung mit österreichischer Staatsbürgerschaft 13,5%, unter den gleichaltrigen AusländerInnen 47%, wobei Ausländerinnen (50,2%) stärker betroffen sind als Ausländer (43,7%) (siehe dazu auch: Biffl 2006:7f.). Andererseits ist – ebenso wie bei den jungen ÖsterreicherInnen – auch bei AusländerInnen die Maturaquote unter den jungen Frauen (21,8%) höher als unter den jungen Männern (16,9%) (Schneeberger 2005:16).

Laut Schneeberger (2005:9) ist die Zunahme des Anteiles der 25- bis 34-jährigen Personen mit einer Ausbildung über der Sekundarstufe die im internationalen Vergleich auffälligste Konvergenz der Bildungssysteme. Auch in Österreich erfolgte hier ein massiver Zuwachs, allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau, und Frauen haben Männer hier deutlich überholt. Demnach ist der Anteil der 25- bis 34-jährigen Personen mit einem Tertiärabschluss, also einem akademischen oder einem gleichwertigen Abschluss, zwischen 1981 und 2008 von unter 7% auf fast 17% angestiegen. Hier hat sich die Quote der Frauen von etwa 6% sogar auf fast 20% erhöht, bei den Männern stieg sie von etwa 8% auf über 14% (Statistik Austria 2010:84).

Zwar haben junge Frauen in Österreich beim Bildungsniveau massiv aufgeholt, aber sie können ihre Bildungsanstrengungen in einem viel geringeren Ausmaß in entsprechende berufliche Positionen umsetzen. Friedl/Kreimer stellen auf Basis des Sozialen Survey 2003 fest, dass

„... während 56% der männlichen Hochschulabsolventen eine hochqualifizierte oder führende Position einnehmen, dies nur auf 18% der weiblichen Hochschulabsolventinnen zutrifft. Bei den AbsolventInnen von BHS ist die ‚gläserne Decke‘ noch ausgeprägter: Nur 2% der BHS-Absolventinnen, aber 32% der Absolventen konnten bis zu einer hochqualifizierten Stellung vordringen. Bei den AHS-AbsolventInnen wiederholt sich das Bild, aber um eine Stufe nach unten verschoben: Männer finden sich in höheren Positionen wieder, Frauen erreichen nur mittlere Positionen. Frauen, die berufsbildende mittlere Schulen absolviert haben, nehmen viel häufiger als Männer mittlere und einfache Angestelltenpositionen ein, bei Männern mündet diese Ausbildung verstärkt in Facharbeiterpositionen und Selbstständigentätigkeit. Bei der bei beiden Geschlechtern quantitativ größten Gruppe der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Lehrausbildung zeigt sich eine deutliche Asymmetrie: 41% der männlichen Lehrabsolventen können ihre Ausbildung direkt umsetzen (Facharbeiter/Vorarbeiter), 20% erreichen nur eine Hilfs- oder angeleitete Position. Bei den Frauen ist es umgekehrt: Gar nur 7% sind als Facharbeiterinnen tätig, 29% als Hilfs- oder angeleitete Arbeiterinnen. Allerdings können Frauen dies durch den Eintritt in Angestellten-Positionen (28%) kompensieren, was darin begründet sein mag, dass die typischen Frauen-Lehrberufe in Angestell-

⁵ Maturaquote = die Zahl der MaturantInnen bezogen auf den Durchschnitt der Bevölkerung im Abschlussalter von 18 bis 19 Jahren.

tenpositionen münden (Verkäuferin, Bürokauffrau)“ (Friedl/Kreimer 2005:285; siehe dazu auch: Statistik Austria 2010a:146ff.).

1.2. Der Berufseinstieg junger Frauen und Männer in Österreich

Insgesamt bedeutet diese Entwicklung in Richtung einer allgemeinen Höherqualifizierung einen längeren Verbleib (österreichischer) Jugendliche im Bildungssystem und einen späteren Übergang ins Erwerbsleben. Dies führte dazu, dass die Erwerbsquoten der Jugendlichen (15- bis 19-Jährige) in den letzten Jahrzehnten stark gesunken sind, wobei der Rückgang zwischen 1971 und 2006 bei den Mädchen ausgeprägter ist als bei den Burschen (siehe dazu: Tabelle 1-4). Etwas verzerrt ist das Bild allerdings durch die Tatsache, dass auch Lehrlinge (unter denen Burschen bzw. Männer stärker vertreten sind als Mädchen bzw. Frauen) als Erwerbstätige erfasst werden.

Tabelle 1-4: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 1971-2006

Alter	15-64	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Frauen											
1971	49,1	60,0	68,1	56,3	50,9	51,1	53,1	53,7	48,5	35,8	13,2
1981	54,3	53,7	74,0	65,5	61,0	61,7	60,3	57,3	53,5	32,4	9,5
1991	58,0	46,7	76,1	72,5	68,9	69,0	68,4	65,1	58,3	23,1	4,9
2001	65,0	36,8	75,7	84,7	83,6	82,1	81,6	77,9	58,6	26,2	6,0
2006	67,0	37,4	71,4	80,1	78,3	83,0	84,5	82,6	75,0	41,9	10,1
Männer											
1971	86,3	65,6	87,6	94,7	97,9	98,4	98,0	95,9	92,8	83,8	44,9
1981	84,7	62,3	85,8	93,1	97,4	97,9	97,8	96,3	91,5	77,3	23,3
1991	81,1	56,2	82,2	91,3	95,9	95,8	96,5	95,1	89,8	63,1	12,3
2001	80,9	50,4	82,3	92,3	97,0	97,5	96,9	95,2	89,1	65,0	14,0
2006	80,5	49,3	77,8	90,4	95,5	96,0	94,8	93,1	87,6	69,1	21,9

Quelle: 1971-2001: Volkszählungen (Lebensunterhaltskonzept⁶), 2006 Mikrozensus (Labour-Force-Konzept⁷), Statistik Austria 2007:71.

In Entsprechung zu den Unterschieden im Bereich der Ausbildung, zeigt eine Differenzierung nach Staatsbürgerschaft, dass Migrantinnen bis 20 Jahre bzw. Migranten bis 25 Jahre stärker als ÖsterreicherInnen in den Arbeitsmarkt eingebunden sind (Statistik Austria 2007:71).

Im Rahmen der Arbeitskräftesondererhebung 2008/09 zum Thema „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“ (Statistik Austria 2010b) wurde auch der Frage nachgegangen

⁶ Demnach gelten Personen ab mindestens 12 Stunden bezahlte Arbeit pro Woche als erwerbstätig.

⁷ Demnach gelten Personen bereits ab einer Stunde bezahlte Arbeit pro Woche als erwerbstätig.

gen, wie lange junge Frauen und Männer in Österreich brauchen, um nach Ausbildungsende eine erste (länger als drei Monate dauernde) Beschäftigung zu finden bzw. ob der Übergang von der Ausbildung in den Erwerbsarbeitsmarkt nahtlos und schnell oder mit einer gewissen Verzögerung stattfindet.⁸ Es zeigt sich, dass insgesamt für etwa 65% der 15- bis 34-Jährigen (ohne Präsenz- und Zivildienstler) der Übergang nahtlos erfolgte, d.h. dass der ersten (länger als drei Monate dauernden) Beschäftigung noch während der Ausbildungsphase oder maximal innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Ausbildung nachgegangen wurde. Für 28% der nicht mehr in Ausbildung stehenden jungen Menschen gestaltete sich der Übergang als problematisch und 7% hatten auch länger als drei Monate nach Ausbildungsende noch keine Beschäftigung gefunden. Es zeigt sich zudem, dass sich der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit für junge Frauen schwieriger als für ihre männlichen Alterskollegen darstellt. Nur etwa jeder zweiten Frau (55%), aber immerhin rund drei Viertel (77%) der jungen Männer gelingt der Berufseinstieg innerhalb von drei Monaten nach Ende der Ausbildung (Statistik Austria 2010b:54).

Wird nach Ausbildungsabschluss und Geschlecht unterschieden, so zeigen sich weitere interessante Unterschiede: Von den AbsolventInnen der weiblich dominierten berufsbildenden mittleren Schulen (Frauenanteil: 68%) weisen junge Männer mit 28% eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für einen direkten Erwerbseinstieg auf als junge Frauen (18%), und auch bei den AbsolventInnen einer Universität ist der Unterschied bemerkenswert: 39% der Männer, aber nur 30% der Frauen steigen vor oder mit Ausbildungsende direkt in den Erwerbsarbeitsmarkt ein (Statistik Austria 2010b:55f.).

Seit Mitte der 90er Jahre sind aber nicht nur Probleme am Lehrstellenmarkt feststellbar, sondern es verstärkt sich auch der Trend zur Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse der Jugendlichen. Das schlägt sich einerseits in einer Verkürzung der Beschäftigungsdauer und andererseits in einer Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen⁹ nieder (Biffl 2006:11). Im internationalen Vergleich sind junge Frauen und Männer in Österreich zwar noch immer eher selten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden, jedoch ist auch hier eine Zunahme feststellbar, und junge Frauen sind häufiger in atypischer Beschäftigung zu finden als ihre männlichen Altersgenossen (Statistik Austria 2007:31f.). So hat sich die Teilzeitquote (Labour-Force-Konzept) der 15- bis 19-jährigen Mädchen bzw. Frauen zwischen 2001 und 2006 von 7% auf 14% verdoppelt, und auch in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen gab es eine beträchtliche Steigerung von 14,6% auf 25%. Bei den 20- bis 24-jährigen Männern kam es auch zu einem enormen Anstieg, aber auf einem wesentlich niedrigeren Niveau, nämlich von 4,5% auf 11%. Für Burschen zwischen 15 und 20 Jahren blieb die Teilzeitquote auf sehr

⁸ Im Jahr 2000 wurde ein thematisch ähnliches Zusatzmodul zur Arbeitskräfteerhebung durchgeführt. Aufgrund der unterschiedlichen Definitionen sind die Ergebnisse aber nicht direkt vergleichbar und somit können für die im vorliegenden Forschungsprojekt interessierenden Fragestellungen keine zeitlichen Entwicklungen dargestellt werden.

⁹ Dazu zählen in Österreich vor allem: Teilzeitarbeit (inklusive geringfügiger Beschäftigung) befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, freie Dienstverträge und neue Selbständigkeit (siehe dazu näher: Abschnitt 2.1.).

niedrigem Niveau nahezu gleich (2006: 4%) (Bergmann et al. 2004:30; Statistik Austria 2007:31f.). Alterspezifische Angaben zu den Gründen der Aufnahme von Teilzeitarbeit oder auch einer geringfügigen Beschäftigung¹⁰ zeigen, dass bei den jungen Frauen bereits Betreuungspflichten eine Rolle spielen, bei den jungen Männern sind es zu einem überwiegenden Teil die „Ausbildung“, in zunehmendem Maß aber auch „keine Vollzeittätigkeit gefunden“ (Statistik Austria 2007:82).

Sehr häufig sind BerufseinsteigerInnen in Österreich auch in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden bzw. entfallen diese vor allem auf Jugendliche bis zu 24 Jahren. Hier handelt es sich zu einem Großteil um Lehrverträge von Burschen bzw. jungen Männern. Werden diese befristeten Lehrverhältnisse außer Acht gelassen, zeigt sich eine höhere Betroffenheit der Mädchen bzw. Frauen: 2001 waren 6,4% der 15- bis 19-jährigen Mädchen bzw. Frauen, aber nur 1,7% der gleichaltrigen Burschen bzw. Männer und 11% der 20- bis 24-jährigen Frauen sowie 6,8% der gleichaltrigen Männer befristet beschäftigt. Überdies geht der Trend insgesamt in Richtung Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse jenseits eines Ausbildungsvertrages (Statistik Austria 2007:79).

Die bereits erwähnte Sondererhebung 2008/09 zum Thema „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“ bestätigt die Entwicklung, dass Mädchen bzw. Frauen beim Berufseinstieg – abgesehen von Leih- und Zeitarbeit – häufiger von atypischen Beschäftigungsformen betroffen sind als Burschen bzw. Männer. Demnach waren 20% der befragten 15- bis 35-jährigen unselbstständig beschäftigten Mädchen bzw. Frauen in ihrem ersten Job teilzeitbeschäftigt, 8% waren geringfügig beschäftigt und 13% hatten eine befristete Beschäftigung. Bei den gleichaltrigen Burschen bzw. Männern hatten 6% eine Teilzeitarbeit, 3% waren geringfügig und 10% befristet beschäftigt. Von Leih- und Zeitarbeit sind hingegen mehr junge Männer (5%) als junge Frauen (2%) betroffen; freie Dienstverträge kommen nur selten vor (1% der jungen Frauen und Männer). Damit waren insgesamt 73% der BerufseinsteigerInnen zwischen 15 und 34 Jahren in einem Normarbeitsverhältnis zu finden, wobei dies für 67% der Frauen, aber 80% der Männer galt (Statistik Austria 2010b:70ff.).

Die Dauer der ersten Beschäftigung kann als Maß für die Arbeitsplatzstabilität herangezogen werden. Laut der Sondererhebung 2008/09 betrug die durchschnittliche Dauer der ersten Beschäftigung drei Jahre und drei Monate (Median). Insgesamt verbleiben Frauen im Alter zwischen 15 und 34 Jahren mit durchschnittlich drei Jahren und zwei Monaten ein gutes halbes Jahr (sieben Monate) kürzer in ihrer ersten Beschäftigung als Männer, deren Durchschnittsdauer drei Jahre und neun Monate beträgt (Statistik Austria 2010b:80). Im Hinblick auf eine zeitliche Veränderung kommt Helmut Mahringer (2005:112) auf Basis von Individualdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zu dem Schluss, dass sich die Stabilität der Beschäftigung junger BerufseinsteigerInnen (15 bis 24 Jahre) in den letzten drei Jahrzehnten stark verringert hat und dies für junge Frauen noch stärker als für junge Männer gilt.

¹⁰ Geringfügige Beschäftigungen = Teilzeitarbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 12 Stunden bzw. einem monatlichen Einkommen unter €366,33 brutto/monatlich (2010).

Die zunehmende Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse und Unsicherheit für junge Personen spiegelt sich auch in der Entwicklung der Arbeitslosenquoten wider. So stiegen einerseits die Arbeitslosenquoten der Jugendlichen bis 2005 an, um dann bis 2008 abzunehmen (siehe dazu: Tabelle 1-5). Andererseits liegt die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen seit Jahrzehnten weit über der Gesamtarbeitslosenquote und auch im Krisenjahr 2009 waren Jugendliche besonders von der Zunahme der Erwerbslosigkeit betroffen.

Tabelle 1-5: Arbeitslosenquoten nach Alter/Jugendliche und Geschlecht 1998-2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen													
Bis 19	5,8	5	4,7	5,2	5,9	6,2	6,2	6,5	5,9	5,3	5,2	5,9	5,6
20-24	7,3	6,3	5,7	6,1	6,8	7,1	7,1	7,6	7,1	6,6	6,3	7,6	7,7
Männer													
Bis 19	3,6	3,3	3,1	3,6	4,3	4,4	4,1	4,3	3,8	3,6	3,6	4,5	4,2
20- 24	8,2	7,4	6,7	7,7	9,6	10,2	9,9	10,5	9,6	8,6	8,1	11,4	10,1

Quelle: AMS Österreich (BALI-Datenbank, freie Abfrage Jänner 2011).

Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich, dass bei den Jugendlichen unter 20 Jahren Mädchen bzw. junge Frauen viel häufiger arbeitslos sind als Burschen bzw. junge Männer – dies gilt auch für das Krisenjahr 2009. Hingegen sind junge Männer zwischen 20 und 24 Jahren stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als ihre Altersgenossinnen und die negativen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich vor allem in einem rasanten Anstieg der Erwerbslosigkeit junger Männer in dieser Altersgruppe niedergeschlagen.

Bergmann et al. (2004:25) weisen zudem auf das große Problem der „versteckten“ Erwerbslosigkeit hin, denn BerufseinsteigerInnen, die noch keine Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung erworben haben, melden sich nicht unbedingt beim Arbeitmarktservice und scheinen somit in der Statistik nicht auf. Ebenfalls nicht enthalten ist die große Zahl der Lehrstellensuchenden. Unter Einberechnung dieser würde die Arbeitslosenquote der 15-19-jährigen Mädchen etwa im Jahr 2004 von 6,2% auf 9% und die der Burschen von 4,1% auf 6,4% ansteigen (AK Wien 2006a:21).

Auch laut einer Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien ist die Lage der Jugendlichen dramatischer als es die offiziellen Zahlen vermuten lassen: Demnach zeigt sich auf Basis der Sonderauswertung des Mikrozensus 2003, dass sich 9% der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren mit Pflichtschulabschluss als höchstem Abschluss als HilfsarbeiterInnen wiederfanden (etwa 47.000) oder arbeitslos waren (etwa 30.000). Zu diesen 77.000 *Dropouts* kamen noch fast 29.000 Jugendliche mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau, die ebenfalls keine Beschäftigung fanden. Die Gruppe der 19- und 20jährigen ist am stärksten von Problemen beim Übertritt vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt konfrontiert: Hier war fast jede/r zehnte weder in

Ausbildung noch in Beschäftigung. Junge Frauen sind insgesamt stärker betroffen als junge Männer (AK Wien 2006a).

Gründe für die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit sind laut Biffl (2006:3f.) eine geänderte Migrationspolitik (weg von Arbeitskräftewanderung zu Familienzusammenführung, d.h. Nachzug von Frauen und vor allem Kindern), demographische Veränderungen (starke Jugendjahrgänge) und eine geänderte Pensionspolitik (Einschränkung bzw. Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen) (siehe dazu näher: Abschnitt 4.2.3.). Dies alles hat zur Folge, dass nun mehr jugendliche und auch ältere Arbeitskräfte am Erwerbsarbeitsmarkt sind. Darüber hinaus wirkt sich der wirtschaftliche Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft (siehe dazu: Abschnitt 2.1.) für Jugendliche neben dem verknappten und veränderten Angebot an Lehrstellen vor allem durch die verringerte Nachfrage nach Hilfs- und AnlernarbeiterInnen aus. Jugendliche mit einem Lehrstellenplatz müssen zudem nach Abschluss der Lehre vielfach feststellen, dass sie keine Chance auf Weiterbeschäftigung haben (siehe dazu auch: Alteneder et al. 2006). Eine Untersuchung von Berufsverläufen von Lehrlingen in Oberösterreich zeigt, dass 1993 28% der Lehrlinge drei bis vier Jahre nach Ende ihrer Lehrzeit mindestens einmal arbeitslos waren; 2003 traf dies bereits auf 36% zu. Weiters waren mehr als die Hälfte nicht mehr im erlernten Beruf tätig (Neuhofer/Niederberger 2006:72).

1.3. Finanzielle Absicherung des Überganges

Im Hinblick auf die finanzielle Absicherung des Überganges von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit kommt dem eigenen Erwerbseinkommen, sozialstaatlichen Leistungen (etwa Familienbeihilfe und Studienbeihilfe) sowie der Familie große Bedeutung zu.

Eine der wichtigsten familienpolitischen Sozialleistungen in Österreich stellt die Familienbeihilfe dar. Grundsätzlich wird diese bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres des unterhaltsberechtigten Kindes an die Eltern ausbezahlt. 1986 wurde die Familienbeihilfe für Arbeit suchende Jugendliche zwischen dem 18. und 21. Lebensjahr eingeführt. Diese Regelung wurde jedoch mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 aufgehoben. Demnach besteht ab März 2011 für Arbeit suchende Jugendliche kein Anspruch mehr auf Familienbeihilfe. Für in Ausbildung stehende volljährige Jugendliche (Lehrlinge und Studierende) gelangte die Familienbeihilfe zwischen 1988 und 1992 im Regelfall nur bis zum 25. Lebensjahr zur Auszahlung. Als Folge eines Verfassungsgerichtshof-erkenntnisses betreffend die steuerliche Berücksichtigung von Unterhaltslasten wurde 1993 die Höchstaltersgrenze für Familienbeihilfe vorübergehend wieder auf 27 Jahre angehoben, jedoch sollten auch die Anspruchsvoraussetzungen verschärft werden. Seit Herbst 1996 (Strukturanpassungsgesetzes 1996) wird Familienbeihilfe bei in Ausbildung stehenden volljährigen Jugendlichen grundsätzlich nur mehr bis zum 26. Lebensjahr gewährt, sofern die vorgesehene Gesamtstudiendauer höchstens um ein Jahr überschritten wird. Durch das Budgetbegleitgesetz 2011 wird ab Juli 2011 die Familienbeihilfe – außer in einzelnen Ausnahmefällen – nur mehr bis zum 24. Lebensjahr gewährt. Seit 1996 fällt der Anspruch auf Familienbeihilfe weg, wenn das eigene

Einkommen des Jugendlichen (Lehrlingsentschädigungen werden allerdings nicht angerechnet), der das 18. Lebensjahr vollendet hat, einen bestimmten Betrag (2010: € 9.000 jährlich) übersteigt. Die Höhe der Familienbeihilfe unterlag in den letzten Jahrzehnten ebenfalls ständigen Veränderungen (siehe dazu näher: Mairhuber 1999:35ff.). Seit 1999 hängt die Höhe der Familienbeihilfe (wieder) vom Alter und der Anzahl der Kinder ab. 2010 betrug die Leistung für Jugendliche ab dem 20. Lebensjahr zwischen € 152,70 und € 202,70 pro Monat und Kind, wobei es durch das Budgetbegleitgesetz 2011 auch hier zu geringfügigen Kürzungen ab Jänner 2011 kommt. Zusätzlich wird für jedes Kind ein Kinderabsetzbetrag von € 58,40 gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt.

Im Zusammenhang mit einer Ausbildung über der Sekundarstufe bzw. der Absolvierung eines Hochschulstudiums kommt auch der Studienbeihilfe eine Bedeutung zu. Die Studienbeihilfe wird Kindern aus einkommensschwächeren Familien gewährt, um ihnen die Absolvierung eines Studiums an einer Universität oder Hochschule zu ermöglichen. Ein wesentliches Kriterium stellt daher die soziale Bedürftigkeit dar, wobei sowohl das eigene Einkommen, als auch jenes des/der Ehepartners/in und die Unterhaltsleistungen der Eltern (ausgenommen bei „SelbsterhalterInnen“) sowie die Familienbeihilfe angerechnet werden. Weiters muss ein günstiger Studienerfolg nachgewiesen werden. Die Höchststudienbeihilfe beträgt seit 2008 475 Euro monatlich (5.700 Euro jährlich). Für Studierende, die sich bereits vier Jahre durch eigene Erwerbstätigkeit selbst erhalten haben (so genannte „SelbsterhalterInnen“), beträgt diese bis zu 679 Euro monatlich (8.148 jährlich) (AK Wien 2009:104ff.).

Insgesamt tragen – laut einer Studie aus dem Jahr 2002 – Einnahmen aus Erwerbstätigkeit im Schnitt 43% zum durchschnittlichen Gesamtbudget aller Studierenden bei. Darüber hinaus zeigt der Vergleich mit der Erhebung aus dem Jahr 1998, dass die Erwerbstätigkeit von Studierenden zugenommen hat. Die zweitwichtigste Einnahmequelle sind Unterstützungen durch die Eltern/Verwandte/PartnerIn (37%). Die staatliche Studienbeihilfe macht nur 9% des durchschnittlichen Gesamtbudgets aller Studierenden aus. Das durchschnittliche Gesamtbudget von männlichen Studierenden liegt dabei pro Monat um 7% über dem ihrer weiblichen Kolleginnen. Dies ist auf die um 30% höheren Einnahmen aus Erwerbstätigkeit zurückzuführen. Frauen erhalten dagegen im Schnitt etwas höhere Zuwendungen der Eltern/Verwandte/des Partner sowie eine im Schnitt etwas höhere Studienbeihilfe (Wroblewski/Unger 2003:121ff.).

Erwerbsarbeit hat aber nicht nur eine unterschiedliche Bedeutung für studierende Frauen und Männer, sondern beim Berufseinstieg sind bereits gravierende geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede feststellbar – selbst bei nachweislich gleichem Ausbildungsniveau (siehe dazu: Tabelle 1-6). Zudem haben diese Einkommensunterschiede seit 1995 für fast alle Ausbildungsebenen zugenommen. Nur die Einkommen der jungen Frauen und Männer mit Lehrabschluss haben sich zwischen 1995 und 2007 etwas angeglichen. Allerdings sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in dieser Gruppe auch 2007 noch am höchsten. Für Berufseinsteigerinnen mit BMS-Ausbildung, Matura und Hochschulausbildung haben sich im Vergleichszeitraum die Einkommensnachteile sogar noch erhöht (Gregoritsch et al. 2009:7).

Tabelle 1-6: Einkommensnachteil von Frauen beim Berufseinstieg pro Monat

	2007	Veränderung 1995/2007
Lehre/öffentlicher Sektor	-19,0%	abgenommen
Lehre/marktorientierter Sektor	-27,6	abgenommen
BMS/öffentlicher Sektor	-14,6	zugenommen
BMS/marktorientierter Sektor	-24,1	zugenommen
AHS/BHS/öffentlicher Sektor	-9,1	zugenommen
AHS/BHS/marktorientierter Sektor	-20,8	zugenommen
Hochschule/öffentlicher Sektor	-16,9	zugenommen
Hochschule/marktorientierter Sektor	-20,8	zugenommen

Quelle: Gregoritsch et al. 2009:7.

Dass es trotz gleichem Ausbildungsniveau zu derart hohen Einkommensunterschieden kommen kann, führen Gregoritsch et al. (2009:8) auf zwei Faktoren zurück: Einerseits die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der inhaltlichen Wahl der Ausbildung und andererseits die ungleiche Verteilung von „Startpositionen“ innerhalb der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie zwischen Frauen und Männern. In diesem Zusammenhang kann eindeutig von Diskriminierung gesprochen werden.

2. *EIGENSTÄNDIGE EXISTENZSICHERUNG UND KARRIERE*

In diesem Abschnitt geht es um die Konsolidierung der beruflichen Karriere (vor allem an deren Beginn) bzw. um die Möglichkeit der nachhaltigen eigenständigen Existenzsicherung. Hier stellt sich insbesondere die Frage, ob der Aufbau einer eigenständigen Existenzsicherung in Österreich für Frauen und Männer gleichermaßen möglich ist, oder ob sich horizontale und vertikale Segregation sowie geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung im Laufe der beruflichen Karriere fortsetzen bzw. verfestigen. Eng verknüpft damit ist die Frage, welche Bedeutung atypische Beschäftigungsformen – und hier insbesondere Teilzeitarbeit – mittlerweile in Österreich haben und wie diese in das österreichische System der sozialen Sicherheit einbezogen sind. Abschließend wird die Entwicklung der österreichischen Gleichstellungspolitik zum Abbau geschlechtsspezifischer Dimensionen des Erwerbsarbeitsmarktes nachgezeichnet.

2.1. *Geschlechtsspezifische Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes*

Insgesamt hat die Erwerbsbeteiligung in Österreich in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, wobei dies vor allem auf die Beschäftigungsintegration der 25- bis 54-jährigen Frauen zurückzuführen ist (siehe: Tabelle 1-4 weiter oben). Die Erwerbsbeteiligung der Männer hat über die Jahrzehnte dagegen leicht abgenommen (Statistik Austria 2007:19). Damit hat sich auch der *gender employment gap*, also die Differenz zwischen weiblicher und männlicher Erwerbsbeteiligung, stark reduziert. Betrug der *gender employment gap* in den 70er Jahren noch über 30%, so machte er 30 Jahre später nur mehr etwa 15% aus. Eine Differenzierung nach der Staatsbürgerschaft zeigt allerdings, dass 2006 die Erwerbsquoten für Migrantinnen zwischen 20 Jahren und 55 Jahren deutlich unter denen der Österreicherinnen lagen. Bei den Männern sind die Unterschiede viel geringer. Aber auch hier sind die Erwerbsquoten der Österreicher zwischen 25 und 55 Jahren etwas höher als jene der Migranten (Statistik Austria 2007:71).

Diese Veränderungen der Erwerbsquoten sind u.a. auf den wirtschaftlichen Strukturwandel zurückzuführen. Seit den 70er Jahren zeichnet sich auch in Österreich ein Bedeutungsverlust des Produktionsbereiches zu Gunsten des Dienstleistungsbereiches ab: Insgesamt war um 1980 der sekundäre Sektor schon eindeutig vom tertiären überflügelt worden. 2006 arbeiteten zwei Drittel (66%) der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich. Bei den Frauen dominierten bereits 1980 die Dienstleistungen (61%); 2006 arbeiteten sogar acht von zehn Frauen in diesem Sektor. Bei den Männern hat der Dienstleistungsbereich erst zu Beginn der 90er Jahre den Produktionsbereich überholt. 2006 waren mehr als die Hälfte der Männer (54%) im dritten Sektor tätig (Statistik Austria 2007:26f.). Frauen fanden im expandierenden Dienstleistungsbereich nicht nur neue und zum Teil auch (hoch)qualifizierte Arbeitsplätze, sondern es wurden damit (im öffentlichen Bereich) auch wesentliche Voraussetzungen für die Erwerbsarbeit von

Frauen geschaffen. Gleichzeitig verschwanden viele, vor allem männlich besetzte, Arbeitsplätze im Produktionsbereich (Prenner/Steiner 2005).

Trotz oder gerade wegen der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und dem wirtschaftlichen Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft ist der Arbeitsmarkt in Österreich nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregiert. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in unterschiedlichen Branchen, sondern auch in anderen Berufen (horizontale Segregation). Nur ein kleiner Teil der Erwerbstätigen ist in so genannten „integrierten“ Berufen¹¹ – mit einer annähernd gleichen Verteilung von Frauen und Männern – tätig (Leitner 2001). Darüber hinaus sind Frauen und Männer aber auch auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) anzutreffen. Alle vorhandenen Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation in Österreich zeigen die Dauerhaftigkeit bzw. nur einen geringfügigen Abbau dieser Phänomene (etwa: Kreimer 1999, Leitner 2001 und 2003, Friedl/Kreimer 2005).

Laut aktuellem Frauenbericht 2010 der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten spielen Veränderungen, aber auch Kontinuitäten im Ausbildungsverhalten eine wichtige Rolle für das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation am Erwerbsarbeitsmarkt. Höhere Bildung hat in den vergangenen Jahren einerseits immer mehr Frauen zu Positionen verholfen, die sie vorher nicht erreicht hätten. Dennoch zeigt sich auch im Jahr 2008, dass Frauen noch immer viel häufiger niedrige berufliche Stellungen einnehmen als Männer. Höhere Positionen werden weiterhin von Männern dominiert. Bei den manuellen Tätigkeiten ist dies besonders ausgeprägt. So waren im Jahr 2008 59,4% der ArbeiterInnen mit Hilfstätigkeiten und 40,6% mit angelernten Tätigkeiten Frauen, hingegen waren nur mehr 24,1% der Facharbeiterpositionen und gar nur 9,1% der Vorarbeiterpositionen mit Frauen besetzt. Bei den nicht-manuellen Tätigkeiten ist die Geschlechterdifferenz vor allem in den unteren und mittleren Positionen noch ausgeprägter (70% bzw. 64% Frauen), dafür aber in den höheren und hoch qualifizierten Tätigkeiten etwas geringer: 50,8% der höheren und 44,4% der hoch qualifizierten Tätigkeiten im nicht-manuellen Bereich wurden 2008 von Frauen ausgeführt. Bei den Führungstätigkeiten beträgt der Frauenanteil aber nur 27% (Statistik Austria 2010a:135f.). Insgesamt zeigt sich, dass Frauen zwar etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen (45,7%) darstellen, im Bereich der Führungskräfte der Frauenanteil aber nur bei 28,3% liegt, wobei vor allem in großen Unternehmen noch weniger Frauen eine Führungsposition innehaben. Nur 25% der Geschäfts- oder Bereichsleitungen von großen Unternehmen waren 2008 mit Frauen besetzt, bei kleinen Unternehmen waren es zumindest 32% (Statistik Austria 2010a:140).

Gleichzeitig werden über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bildungswege und -inhalte weiterhin „typische Frauen- und Männerberufe“ angestrebt und vor allem Frauen sind (stärker als Männer) auf bestimmte Branchen konzentriert. 2008 waren 355.000 Frauen im Handel, 282.000 im Gesundheitswesen und 187.000 im

¹¹ Zu den „integrierten“ Berufen zählen u.a.: Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation (zu denen u.a. Verwaltungsfachkräfte und Sozialpflegeberufe gehören), MaschinenbedienerInnen, MedizinerInnen und sonstige WissenschaftlerInnen sowie LeiterInnen von Kleinunternehmen (Leitner 2001:5)

Realitätenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen beschäftigt. Bei den Männern waren die Sachgüterproduktion, der Handel und das Bauwesen die wichtigsten Wirtschaftszweige. Der Blick auf die Verteilung nach bestimmten ISCO-Berufshauptgruppen¹² bestätigt die geschlechtsspezifische Segregation ebenfalls. Demnach betrug 2008 der Frauenanteil bei Dienstleistungs- und Verkaufsberufen 72,5% und bei den Bürokräften und kaufmännischen Angestellten 70,7%. Hingegen waren nur 11,6% der in der Anlagen- und Maschinenbedienung sowie 7,2% der in handwerklichen Berufen beschäftigten Personen Frauen. Differenziert nach Berufen zeigt sich ebenfalls eine starke Konzentration der Frauen auf bestimmte Berufe: So machte der Frauenanteil bei den biowissenschaftlichen und Gesundheitsfachkräften 85,5%, bei den Verkaufsberufen 78,9% und bei den Büroangestellten ohne Kundenkontakt 71,3% aus (Statistik Austria 2010a:135ff).

2.2. *Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung*

Wie bereits ausgeführt, sind Frauen bereits beim Berufseinstieg mit einem beträchtlichen Einkommensnachteil konfrontiert. Dieser Startnachteil kann für gewöhnlich nicht mehr aufgeholt werden, auch wenn es Frauen in den ersten Berufsjahren gelingt, die Einkommensdifferenz zu den Männern leicht zu verringern (Gregoritsch et al. 2000:32ff). Im weiteren Lebensverlauf, der für Frauen häufig durch familienbedingte Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit geprägt ist (siehe dazu: Abschnitt 3.2.2.), öffnet sich die Einkommensschere jedoch wieder. Auch in ihrer Nachfolgestudie stellen Gregoritsch et al. (2002:9) fest, dass Männer in der Einkommenspyramide kontinuierlich aufsteigen, Frauen hingegen in der Haupterwerbsphase mit einem Einkommensknicke konfrontiert sind, den auch vollzeiterwerbstätige Frauen nicht mehr wettmachen können. Je weiter die Erwerbskarriere fortschreitet, desto größer wird der Einkommensvorteil der Männer.

Auf Basis der mittleren Bruttojahreseinkommen 2007 (Allgemeiner Einkommensbericht 2008)¹³ nach Altersgruppen zeigt sich, dass die Einkommen der Männer mit steigendem Alter deutlich stärker zunehmen als die der Frauen. So steigen die Einkommen der Frauen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren weit weniger stark als die der Männer. Die Einkommen der Männer in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen waren 2007 um 58% höher als die Einkommen der 20- bis 29-Jährigen, bei den Frauen betrug der Unterschied nur 38% (Statistik Austria 2010a:198).

Insgesamt weist Österreich im internationalen Vergleich einen sehr ausgeprägten Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf (Plantenga/Remery 2006). Laut dem EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

¹² ISCO ist die internationale Berufsklassifikation (*International Standard Classification of Occupations*), derzeit in der Fassung von 1988. Sie umfasst vier Gliederungstiefen (Berufshauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen, Berufsgattungen).

¹³ Datenbasis: jährliche Lohnsteuerdaten, Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und die Arbeitkräfteerhebung des Mikrozensus.

(Bruttostundenverdienste) betrug der *gender pay gap* 2006 25,5%. Österreich lag damit and drittletzter Stelle, nur in der Slowakei und Estland war dieser noch größer.

Die in Österreich in den letzten Jahren durchgeführten Studien zur Einkommensverteilung ergeben – je nach verwendeten Daten, Messmethode und Modellannahmen – ein unterschiedliches Ausmaß geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede (dazu etwa: Gregoritsch et al. 2000, 2002; Guger/Marterbauer 2005; Geisberger 2007, Geisberger/Till 2009). Einigkeit besteht allerdings darüber, dass Frauen deutlich benachteiligt sind, und die (unbereinigten, d.h. ohne Differenzierung nach Arbeitszeit) geschlechtsspezifischen Unterschiede seit Mitte der 90er Jahre sogar wieder zugenommen haben. Berechnet auf Basis der Brutto-Jahreseinkommen der unselbstständig erwerbstätigen Frauen und Männer hat sich der *gender pay gap* zwischen 1997 und 2007 von 37,5% auf fast 40,7% erhöht, wobei der Einkommensunterschied im oberen Einkommensbereich geringer und im unteren noch größer ist. Demnach betrug dieser 2007 im obersten Einkommensviertel 33,7% (Frauen: 27.977 € Männer: 42.190 € Brutto-Jahreseinkommen) und im untersten 55,9 % (Frauen: 7.804 € Männer: 17.693 € Brutto-Jahreseinkommen) (Lohnsteuerdaten, Statistik Austria). Darüber hinaus sind Frauen in den unteren Einkommensgruppen deutlich häufiger anzutreffen als Männer. Mit steigendem Einkommen nimmt der Anteil der Frauen kontinuierlich ab. In der Gruppe der 10% mit den höchsten Einkommen ist nur mehr jede fünfte Person weiblich (Statistik Austria 2010a:192f.).

Laut Guger/Marterbauer (2005:28) ist diese Entwicklung vor allem auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen. Bereinigt um die Arbeitszeit sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen. Auf Basis der Allgemeinen Einkommensberichte des Rechnungshofes zeigt sich, dass der Einkommensnachteil ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen zwischen 2000 und 2007 von 23,1% auf 18,8 % zurückgegangen ist. Auch hier ist der *gender pay gap* im unteren Bereich der Einkommen größer, jedoch ebenfalls gesunken und lag 2007 bei 21,4% (Frauen: 21.737 € brutto im Jahr, Männer: 27.638 € brutto im Jahr).

Eine Unterscheidung der unselbstständig Erwerbstätigen nach sozialer Stellung zeigt zudem, dass vor allem ArbeiterInnen und Angestellte, selbst wenn sie ganzjährig Vollzeit beschäftigt sind, mit hohen Einkommensnachteilen konfrontiert sind (siehe: Tabelle 2-1). Demnach betrug 2009 der *gender pay gap* bei ganzjährig Vollzeit beschäftigten ArbeiterInnen 32% und bei den Angestellten sogar 34%. Bei den Vertragsbediensteten lag dieser nur bei 8% und bei den BeamtInnen konnte kein Einkommensnachteil festgestellt werden.

Tabelle 2-1: Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern 2009 in Euro

Soziale Stellung	Frauen	Männer	Einkommensnachteil der Frauen in %
Unselbstständig Erwerbstätige			
Insgesamt	18.112	30.102	40
ArbeiterInnen	10.337	23.713	56
Angestellte	20.251	40.190	50
Vertragsbedienstete	25.289	32.884	23
BeamtenInnen	45.743	49.302	7
Ganzjährig vollzeitbeschäftigte unselbstständig Erwerbstätige			
Insgesamt	30.227	37.510	19
ArbeiterInnen	20.331	29.925	32
Angestellte	31.251	47.659	34
Vertragsbedienstete	33.446	36.171	8
BeamtenInnen	49.420	49.577	0

Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten (ohne Lehrlinge).

Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern werden oft als Erklärung oder auch Rechtfertigung für die geschlechtsspezifischen Unterschiede angeführt. Dazu ist anzumerken, dass die Unterschiede in der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern selbst bereits Resultat geschlechtsspezifischer Diskriminierungen sind, denn Teilzeitarbeit wird von Frauen vielfach nur deshalb als individuelle Vereinbarkeitsstrategie gewählt, weil diesen Kinderbetreuung und Hausarbeit nach wie vor qua Geschlecht zugeschrieben wird und es an Alternativen (etwa entsprechende Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit oder die Verfügbarkeit von Vätern) mangelt (dazu näher: Abschnitt 3.1.2.).

2.3. Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten und atypische Beschäftigungsformen

Neben dem anhaltenden Phänomen der vertikalen und horizontalen Segregation des österreichischen Erwerbsarbeitsmarktes hat die Expansion des Dienstleistungssektors und die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse zudem neue Segregationslinien zwischen Frauen- und Männerbereichen (d.h. Standardbeschäftigung versus atypische Beschäftigung) geschaffen. Darüber hinaus kommt es aber auch zu einer zunehmenden Differenzierung innerhalb der Frauen, etwa aufgrund von Qualifikation und der zeitlichen Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit (etwa bedingt durch Betreuungspflichten) (Leitner 2003; siehe dazu näher: Abschnitt 3.2.2). Die zunehmende Flexibilisierung ist in Österreich durch eine starke Zunahme atypischer Beschäftigungsverhält-

nisse sowie durch lange Vollzeitarbeit (mit Überstunden) und kurze Teilzeitarbeit (vor allem Frauen) gekennzeichnet.

Österreich gehört hinsichtlich der gesetzlichen Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit zwar zum europäischen Mittelfeld, aber die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter liegt über dem EU-Durchschnitt. Demnach arbeiteten im Jahr 2008 vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt 45,1 Stunden pro Woche, vollzeitbeschäftigte Frauen 42,9 Stunden (Statistik Austria, 2009b:283f). Neben den langen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter liegt auch der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen, die Überstunden leisten, vor allem bei Männern über dem EU-Durchschnitt (European Commission 2008:100). Im Jahr 2008 tat dies beinahe ein Viertel (22,7%) aller unselbstständig Erwerbstätigen. 29,3% der unselbstständig beschäftigten Männer leisteten durchschnittlich 9,2 Überstunden pro Woche, 15,8% der unselbstständig beschäftigten Frauen erbrachten durchschnittlich 7 Überstunden (Statistik Austria 2009:302ff).

Den höchsten Anteil an Überstunden leisten Frauen (25%) und Männer (45,1%) in der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“. Deutlich über dem Durchschnitt liegt die Überstundenleistung bei Frauen (23,4%) und Männern (37,3%) auch in der „Information und Kommunikation“. Die meisten Frauen mit Überstunden sind im Handel tätig. Im Beherbergungswesen und der Gastronomie leisten 44,4% der Frauen und 50,7% der Männer mindestens zehn Überstunden pro Woche (Statistik Austria 2009:151f.).

2008 wurde das Arbeitszeitgesetz auf der Grundlage eines Sozialpartnerabkommens novelliert. Die neuen Regelungen ermöglichen eine noch weiter reichende Flexibilisierung der Normalarbeitszeit, die jedoch an entsprechende Regelungen im Kollektivvertrag oder in Betriebsvereinbarungen gebunden ist. Demnach kann etwa die tägliche Normalarbeitszeit generell von acht auf zehn Stunden ausgedehnt und bei vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf die Höchstarbeitszeit wöchentlich auf 60 Stunden und täglich sogar auf zwölf Stunden angehoben werden. Weiters wurde erstmals ein 25%iger Zuschlag für die Mehrarbeit von Teilzeitkräften eingeführt.

Neben den langen durchschnittlichen Normalarbeitszeiten zeichnet sich Österreich im internationalen Vergleich durch eine überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeitquote aus (siehe dazu: Tabelle 2-2). Im Zeitraum zwischen 1974 und 2009 ist die österreichische Teilzeitquote (Labour-Force-Konzept) von 6,5% auf 24,6% angestiegen. Die Teilzeitquote der Frauen hat sich dabei von 15,1% auf 42,9% erhöht, jene der Männer von 1,4% auf 8,7%. 2008 waren damit noch etwa 91% der erwerbstätigen Männer, aber nur mehr 57% der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt. Laut Statistik Austria (2007:31) ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (insbesondere mit geringem Stundenausmaß) getragen, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 sogar zurückgegangen ist (siehe dazu auch: Walterskirchen 2006:8ff.).

Tabelle 2-2: Teilzeitquoten 1974-2009

	1974	1984	1994	2004	2009
Erwerbstätige					
Frauen	15,1	15,5	26,0	37,8	42,9
Männer	1,4	1,6	4,2	4,8	8,7
Unselbstständig Erwerbstätige					
Frauen	17,5	16,2	25,8	39,4	43,5
Männer	1,2	1,5	3,0	4,6	7,3

Quelle: Mikrozensus, bis 1993 Lebensunterhaltskonzept, ab 1994 Labour-Force-Konzept, bis 2003 Stunden-grenze (bis 35 Stunden), ab 2004 Selbstzuordnung, Statistik Austria 2010b:345f.

Die weiter oben erwähnte Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2008, die in erster Linie auf ein noch höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität abzielt, wird den Gegen-satz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer noch verschärfen. Einerseits macht die Möglichkeit der Ausdehnung der wö-chentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit auf maximal 60 bzw. 12 Stunden für Frauen mit Betreuungspflichten es noch schwieriger – wenn nicht gar unmöglich –, eine Vollzeit-stelle anzunehmen. Andererseits werden vollzeitbeschäftigte Männer noch weniger Zeit finden, die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit mit den Frauen gerechter zu teilen.

Auch die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren sehr stark gestiegen. In absoluten Zahlen kam es zwischen 1995 und 2008 zu einem Anstieg von 136.000 auf 276.913 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hatten 2008 185.541 Frauen und 91.375 Männer bzw. insgesamt 10,4% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen und 4,8% der Männer ein derartiges Beschäftigungsverhältnis (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2010:154). Auch andere atypische Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, „freie Dienstverträge“ und „neue Selbstständige“ befinden sich zwar noch auf einem sehr niedrigen Niveau, sie weisen jedoch eine sehr starke Zunahme auf: Die Zahl der Leiharbeitskräfte¹⁴ stieg zwischen 2000 und 2007 um mehr als um das Doppelte von etwa 30.100 auf 66.700, wobei hier die überwiegende Mehrheit Männer sind (Frauenanteil 2007: 18,7%). „Freie Dienstverträge“ stiegen im gleichen Zeitraum von etwa 22.300 auf 26.100 und bei den „neuen Selbstständigen“ stieg die Zahl von etwa 21.100 auf 38.100. Der Anteil der Frauen liegt bei den „freien Dienstverträgen“ knapp über der Hälfte (51,9%) und bei den „neuen Selbstständigen“ etwas darunter (41,1%) (Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008:949).¹⁵

¹⁴ Leiharbeitskräfte sind von der derzeitigen Wirtschaftslage besonders betroffen. Dies ist einer der Gründe dafür, dass gegenwärtig die Frauenarbeitslosigkeit noch nicht so hoch ist wie jene der Männer.

¹⁵ Neueste Entwicklungen zeigen sowohl für „neue Selbstständige“ als auch „freie Dienstverträge“ seit 2007 eine leicht rückläufige Entwicklung (Eichmann et al. 2010:21ff.) Derzeit kann daraus aber noch

Neue Ungleichheiten zwischen den Beschäftigten allgemein und zwischen Frauen und Männern insbesondere ergeben sich vor allem dadurch, dass diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend in das österreichische Arbeits- und Sozialrecht einbezogen sind. Nur Teilzeitbeschäftigte sind arbeits- und sozialrechtlich mit Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Geringfügig Beschäftigte wurden 1993 vollständig in das Arbeitsrecht einbezogen. Alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen und auch kollektivvertraglichen Regelungen (etwa betreffend Urlaub, Pflegefreistellung, Sonderzahlungen) gelten demnach grundsätzlich auch für Teilzeit und geringfügig Beschäftigte. Dennoch gibt es Unterschiede zwischen Vollzeit und Teilzeit. Wie bereits erwähnt, erfolgte 2008 die Einführung eines 25%-Zuschlages für so genannte Mehrarbeit von Teilzeitarbeitskräften. Für Überstunden von Vollzeitbeschäftigten gilt jedoch ein doppelt so hoher, nämlich 50%iger Zuschlag. Zudem fällt der Mehrarbeitszuschlag erst an, wenn die zusätzliche Arbeit nicht innerhalb der nächsten drei Monate durch Zeitausgleich abgebaut werden kann. Aber nicht nur betreffend die Bezahlung von Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschlägen sind Teilzeitbeschäftigte schlechter gestellt. Laut Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass es vor allem im teilzeitintensiven Handel häufig zu Mehrstunden kommt, diese aber nicht immer aufgezeichnet und damit auch nicht bezahlt werden (Flecker et al. 2007:59).

Teilzeitbeschäftigte (über der Geringfügigkeitsgrenze) sind in allen österreichischen Sozialversicherungssystemen (d.h. Pensions-, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) pflichtversichert. Damit besteht Anspruch auf alle allfälligen Sachleistungen. Geldleistungen werden in Form von Aliquotierungen berücksichtigt und sind damit entsprechend niedrig. Mitte der 1990er Jahre erfolgte die teilweise Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten, „freien Dienstverträgen“ und „neuen Selbstständigen“ in das österreichische System der sozialen Sicherheit (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:195ff), jedoch blieb vieles offen: Alle drei Beschäftigungsformen waren von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen; geringfügig Beschäftigte sind in der Kranken- und Pensionsversicherung nicht pflichtversichert, sondern haben nur die Möglichkeit des „opting-in“; die Krankenversicherung sah für „freie Dienstverträge“ und „neue Selbstständige“ nur Sachleistungen vor. Damit war die Existenzsicherung dieser atypisch Beschäftigten im Fall von Erwerbslosigkeit, Krankheit und Mutterschaft nicht bzw. kaum vorhanden. Seit Jänner 2008 sind „freie Dienstverträge“ nun auch in die Arbeitslosenversicherung und die betriebliche Altersvorsorge einbezogen, erhalten damit Krankengeld und so wie andere Arbeitnehmerinnen ein einkommensabhängiges Wochengeld. Für „neue Selbstständige“ wurde ebenfalls ein Altersvorsorgemodell geschaffen und seit Jänner 2009 können diese freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einsteigen.

kein (langfristiger) Trend in Richtung Abnahme dieser atypischen Beschäftigungsformen abgeleitet werden.

2.4. Politik zur Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt

Politiken und Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Dimensionen des Erwerbsarbeitsmarktes – insbesondere die beschriebenen Formen der Segregation und die Einkommensunterschiede – zählen zu den klassischen Handlungsfeldern der Gleichstellungspolitik. Beide Phänomene sind zudem miteinander verknüpft bzw. bedingen sich teilweise gegenseitig. Dementsprechend zielen Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes häufig auch auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und umgekehrt ab.

Gesetzlich wurde die Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt in Österreich erstmals im Gleichbehandlungsgesetz von 1979 geregelt. Dieses „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ galt nur für die Privatwirtschaft und bezog sich *de facto* nur auf den „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. 1990 wurde das Diskriminierungsverbot auf weitere wichtige Bereiche ausgedehnt (etwa: Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auch den beruflichen Aufstieg) (Mairhuber 1996:220).

Ein wichtiger Impuls für die Weiterentwicklung der österreichischen Gleichbehandlungsgesetzgebung ging vom „Pensionsaltererkenntnis“ des österreichischen Verfassungsgerichtshofs aus. Als Ausgleich für eine schrittweise Anhebung des weiblichen Pensionsanfallsalters ab dem Jahr 2018 wurde eine „Gleichbehandlungspaket“ geschnürt, das 1992 neben zahlreichen arbeitsrechtlichen Verbesserungen zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und zur Schaffung eines Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2003 führte (Mairhuber 1996:222). Mit dieser Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurden die beiden wichtigsten EU-rechtlichen Konzepte, nämlich die Einbeziehung der „mittelbaren Diskriminierung“ und der „gleichwertigen Arbeit“ in das österreichische Recht aufgenommen. Obwohl der Grundsatz des „gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit“ damit seit 1993 gesetzlich verankert ist, hatten die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, wie oben ausgeführt, kaum abgenommen.

Weitere Maßnahmen auf Regierungsebene zielten zunächst aber vor allem nur auf „Bewusstseinsbildung“ und „Informationsaufbau“. So mündete etwa das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Jahr 2000 vergebene Forschungsprojekt „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ (Ranftl et al. 2003) in einen „Leitfaden zur Anwendung diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung“. Der Leitfaden bietet kurz gefasste Informationen über wichtige Begriffe und Rechtsgrundlagen, Bedingungen, Instrumente und Beispiele zur Anwendung diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung (Ranftl 2004). Darüber hinaus setzte die Mitte-Rechts-Regierung (2000-2006) trotz Druck der EU-Kommission (etwa durch die Empfehlungen betreffend die Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien und hier insbesondere der Gleichstellungsmaßnahmen in Österreich) kaum konkrete Maßnahmen. Die wenigen Maßnahmen, die erst ab 2005 angeregt wurden, zielten in erster Linie auf den (langfristigen) Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes ab (siehe dazu näher: weiter unten). Betreffend die Umsetzung

notwendiger Rahmenbedingungen, die vor allem die Vermehrung von Vollzeit Arbeitsplätzen für Frauen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung ermöglichen sollten, konnte sich die Mitte-Rechts-Regierung zu keinen Maßnahmen durchringen. So wurde weder der Ausbau von adäquaten und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen – vor allem für unter 3-Jährige – vorangetrieben noch ein beschäftigungsfreundliches Kinderbetreuungsgeld-Modell entwickelt.

Erst unter der neuen „großen“ Koalitionsregierung von SPÖ-ÖVP (ab 2006) wurde sowohl der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zumindest wieder angegangen und das Kinderbetreuungsgeld mehrfach in Richtung „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft“ reformiert (siehe dazu näher: Abschnitt 3.2.3.).

Im Regierungsübereinkommen 2008-2013 wurde die Erstellung eines Nationalen Aktionsplanes für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP-Gleichstellung) vereinbart, der konkrete Interventions- und Umsetzungsschritte für die nächsten fünf Jahren enthalten sollte. An der Entwicklung des NAP-Gleichstellung waren VertreterInnen und ExpertInnen aus Wissenschaft, Verwaltung (zuständige Bundesministerien, aber auch AMS etc.), Interessensvertretungen und NGOs beteiligt. Nach intensiven Verhandlungen mit den SozialpartnerInnen wurde der NAP-Gleichstellung am 30. Juni 2010 präsentiert. Er definiert die Strategie der Bundesregierung zum Abbau der Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt bis 2013 und enthält 55 konkrete Maßnahmenempfehlungen. Der NAP-Gleichstellung bezieht sich neben der „Reduktion der Einkommensunterschiede“ auf drei weitere Handlungsfelder: „Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl“, „Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt“ sowie „Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen“ (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 2010). Betreffend die Reduktion der Einkommensunterschiede sind insbesondere Maßnahmen zur „Neubewertung der Arbeit“ und „Einkommenstransparenz“ enthalten. Bereits Ende 2010 konnte mit einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz die Forderung nach mehr Einkommenstransparenz umgesetzt werden. Demnach sind Betriebe verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu legen. Dieser muss angeben, wie viele Frauen und Männer in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingestuft sind und wie hoch das arbeitszeitbereinigte Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe ist. Dabei ist das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen und Remunerationen heranzuziehen. Die Anwendung erfolgt nach Größe des Unternehmens stufenweise: Ab 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen diesen Bericht alle zwei Jahre legen. Bis 2014 werden alle Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen und damit 40% der Beschäftigten in Österreich von der Berichtspflicht erfasst sein. Sanktionen im Falle, dass die Betriebe dieser Berichtslegungspflicht nicht nachkommen, gibt es allerdings nicht. Weiters enthält die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, dass bei Stellenausschreibung ab 2011 das kollektivvertragliche Mindestentgelt und mögliche Überzahlungen angegeben werden müssen.

Neben Maßnahmen auf politischer Ebene bzw. einer Regierungspolitik, die für die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen sorgt, kommt in Österreich der Kollektiv-

tivvertragsebene und damit den SozialpartnerInnen eine zentrale Rolle bei der Schließung des *gender pay gap* zu (etwa betreffend die Umsetzung des Leitfadens zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung). Waren geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede lange Zeit kein explizites Thema der Gewerkschaften, so kam es etwa mit Ende der 90er Jahre zu einem Umdenken. Seither haben einzelne Fachgewerkschaften (allen voran die Gewerkschaft Metall-Textil und die Gewerkschaft der Privatangestellten) ihre Kollektivverträge auf (indirekte) Frauenlohndiskriminierung untersucht bzw. wurden spezielle Leitlinien für Kollektivvertragsverhandlungen entwickelt, um eine Benachteiligung der Frauen in Zukunft zu verhindern. Seither konnten einige Kollektivverträge (etwa der für die Metallindustrie 2004 oder der Sparkassenkollektivvertrag 2005) abgeschlossen werden, die als echte „Trendsetter“ gelten (Adam 2004:4, Sporrer 2005). Jedoch lösen diese nicht das Problem der in Österreich traditionell großen Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Branchen und damit auch zwischen so genannten „Frauen- und Männerbranchen“ (Traxler 2001, Guger/Marterbauer 2005). Nachdem betreffend Einkommenspolitik und damit geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung lange Zeit auf die Fachgewerkschaften als KollektivvertragsverhandlerInnen verwiesen wurde, ist seit einigen Jahren nun auch der ÖGB selbst und seit kurzem auch die ArbeitgeberInnenseite zu diesem Thema zumindest verbal aktiv geworden (Moritz 2010:406f.).

Wie bereits erwähnt wurde 1993 ein Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geschaffen, welches für öffentlich Bedienstete des Bundes gilt.¹⁶ Im Unterschied zum Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auch zu bestimmten Maßnahmen der Frauenförderung. Dazu sind spezielle Einrichtungen bzw. Instrumente vorgesehen (etwa Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenförderpläne). Das Frauenfördergebot sieht bei gleicher Qualifikation den Vorrang von Frauen bei Einstellung, Aufstieg und im Rahmen von Aus- und Weiterbildung vor. Die Frauenförderpläne zielen auf eine Erhöhung des weiblichen Beschäftigungsanteiles in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen auf mindestens 40% ab (Mairhuber 1996:223). Damit ist für den Bereich des öffentlichen Dienstes zumindest auf gesetzlicher Ebene ein großer Schritt in Richtung Abbau der vertikalen Segregation gemacht.

Darüber hinaus muss hier grundsätzlich festgehalten werden, dass es in Österreich an einem umfassenden politischen Bekenntnis oder einer umfassenden politischen Strategie zum Abbau der vertikalen und horizontalen Segregation zumindest bis zum NAP-Gleichstellung 2010 fehlte. Viele der bis dato gesetzten Maßnahmen – vor allem zum Abbau der horizontalen Segregation – setzten und setzen bei den Mädchen und Frauen selbst an. Diese sollen traditionelle Ausbildungs- und Berufswege verlassen und sich in die männlich dominierten Bereiche – wie Handwerk und (neue) Technologie – begeben. Dementsprechend gibt es die bereits erwähnten angebotsorientierten Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen, wie etwa spezielle

¹⁶ Auf Länderebene wurden nach und nach ähnliche gesetzliche Maßnahmen gesetzt. Seit 2006 gibt es in allen neun Bundesländern entsprechende Gleichbehandlungsgesetze (*Landes-Gleichbehandlungsgesetze*).

Berufsorientierungsangebote (etwa „Mädchen können mehr“ oder „Girl’s Day“) oder auch geförderte Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme. Darunter fällt etwa das 2006 gestartete und derzeit bis 2014 verlängerte Förderprogramm FIT (Frauen in Handwerk und Technik) des AMS. Dieses Programm enthält neben vorbereitenden und unterstützenden Maßnahmen wie der Berufsorientierung (Perspektivenerweiterung) auch Basisqualifizierungen und die Möglichkeit einer Berufsausbildung im handwerklich-technischen Bereich (etwa im Rahmen einer Lehre, aber auch an Fachschulen sowie technisch-naturwissenschaftlichen Fachhochschulen) und zielt darauf ab, mehr Frauen in handwerklich-technische Berufe zu bringen. Laut einer Evaluierung des FIT-Programmes 2009 nahm die Teilnehmerinnenzahl über die Jahre kontinuierlich zu. Insgesamt nahmen zwischen 2006 und April 2009 österreichweit ca. 18.870 Frauen an diesem Programm teil, wobei etwa die Hälfte nur eine Perspektivenerweiterung, ca. 7.100 Frauen eine technisch-handwerkliche Basisqualifizierung und nur ca. 2.430 Frauen auch eine technisch-handwerkliche Berufsausbildung absolvierten. Für jene Frauen, die eine Berufsausbildung – vor allem in Form einer Lehre – absolvierten, sind die Ergebnisse betreffend Erwerbsentwicklung positiv zu bewerten. Weiteren Handlungsbedarf sehen die AutorInnen der Evaluierungsstudie jedoch bei den Betriebskontakten, um bessere Praktika und Ausbildungsplätze für die Frauen zu akquirieren und dabei genügend Frauen für eine Programmteilnahme zu finden (Bergmann et al. 2009a:7ff.). Zum Abbau der vertikalen Segregation wurden – wie bereits weiter oben erwähnt – vereinzelt auch nachfrageorientierte Maßnahmen ergriffen (etwa ein Bonus für die Ausbildung von Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen).

Neben den angebotsorientierten Maßnahmen gibt es Programme für junge Frauen in „Forschung und Technologie“, die auf die höheren Ausbildungssegmente und junge Wissenschaftlerinnen und damit sowohl auf den Abbau der horizontalen wie vertikalen Segregation abzielen. Eine der wichtigsten Maßnahmen, fFORTE, wurde im Februar 2002 auf Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung ins Leben gerufen, seither wurde die Initiative ständig ausgebaut und adaptiert. fFORTE ist ein Förderprogramm für Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Technologie, das derzeit von vier Bundesministerien getragen wird. fFORTE-Schule ist das Programm des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und soll Mädchen im Bereich von Technik und Naturwissenschaften fördern und den Frauenanteil in technischen Schulen, in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen und Berufen erhöhen. FEMtech ist das Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) und soll u.a. forschungsintensive Betriebe durchlässiger für Frauen machen und deren Karriereperspektiven erweitern. Im Rahmen von fFORTE-academic des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF) sollen exzellente Wissenschaftlerinnen während aller Phasen ihrer wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut werden. w-fFORTE ist das Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) für Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen in der Forschung, im Management und für Selbstständige (siehe dazu näher: www.fForte.at).

Wie bereits erwähnt beziehen sich zwei der vier Handlungsfelder des NAP-Gleichstellung direkt auf den Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation von Ausbildung und Erwerbsarbeitsmarkt: „Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl“ sowie „Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen“. Maßnahmenempfehlungen beziehen sich u.a. auf die „(Stufenweise) Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien großer Kapitalgesellschaften und Unternehmen des Bundes“ sowie eine „Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten“ (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 2010:67ff.). Ziel der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten ist etwa eine gesetzlich festgeschriebene Frauenquote von 40% in Aufsichtsräten. Derzeit kommt von Seite des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend zwar eine grundsätzlich Zustimmung zu Frauenquoten (in Form von Selbstverpflichtungen der Unternehmen), um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, eine gesetzlich verpflichtende Regelung erfährt jedoch keine Zustimmung.

3. ÜBERGÄNGE IM HAUPTERWERBSALTER

In diesem Abschnitt werden zwei spezifische Übergänge bzw. Problemlagen in der Phase des Haupterwerbsalters bearbeitet: Erstens der Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit bzw. das Problem der Erwerbslosigkeit und zweitens der Übergang zwischen bzw. die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Betreffend das Problem der Erwerbslosigkeit wird die geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbslosigkeit nachgezeichnet, aber vor allem die österreichische Arbeitsmarktpolitik seit Anfang der 90er Jahre behandelt. Dabei geht es einerseits um die Reformen der Arbeitslosenversicherung, sprich der Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Geldleistungen und andererseits um die aktive Arbeitsmarktpolitik und hier insbesondere um Frauenfördermaßnahmen bzw. die Strategie des *Gender Mainstreaming* des Arbeitsmarktservice (AMS). In Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft werden einerseits Einstellungen und Verhalten betreffend die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und insbesondere der Kinderbetreuung behandelt. Andererseits wird der Einfluss der Elternschaft auf das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern thematisiert. Abschließend wird die Entwicklung der österreichischen Vereinbarkeitspolitik im Sinne einer Betonung der sequentiellen Vereinbarkeit nachgezeichnet.

3.1. *Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit*

3.1.1. *Entwicklung der Erwerbslosigkeit*

Wie bereits erwähnt hat die Erwerbsbeteiligung – vor allem von Frauen im Haupterwerbsalter – in Österreich in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Mit der kontinuierlichen Zunahme der Erwerbsbeteiligung stieg gleichzeitig aber auch das Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein (siehe: Tabelle 3-1). Insgesamt stieg die Erwerbslosigkeit zwischen 1980 und 1998 mehr oder minder kontinuierlich von 1,9% auf 7,2% an, die Arbeitslosenquote der Frauen von 2,3% auf 7,5% und die der Männer von 1,6% auf 6,9%. In den Jahren 1999 und 2000 kam es sowohl insgesamt als auch für Frauen zu einem relativ starken Absinken der Arbeitslosenquoten. Zwischen 2001 und 2005 stieg die Arbeitslosenquote wieder kontinuierlich an und erreichte mit 7,3% einen vorläufigen Höhepunkt, wobei die Quoten der Männer seit 2000 durchwegs über jenen der Frauen lagen. Zwischen 2006 und 2008 erholte sich der Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenquote fiel auf 5,8%, wobei Männer (6,1%) noch immer stärker betroffen waren als Frauen (5,6%). Im so genannten Krisenjahr 2009 stieg die Erwerbslosigkeit wieder kräftig an. Der Zeitvergleich zeigt aber auch, dass die Arbeitslosenquote der Frauen mit 6,6% im Jahr 2005 sogar über dem Wert von 6,3% im Jahr 2009 lag. Und auch die Arbeitslosenquote der Männer lag mit 7,7% im Jahr 2005 auf einem annähernd gleich hohen Wert wie 2009 mit 7,9% (siehe: Tabelle 3-1).

Tabelle 3-1: Arbeitslosenquoten 1998-2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamt	7,2	6,7	5,8	6,1	6,9	7	7,1	7,3	6,8	6,2	5,8	7,2	6,9
Frauen	7,5	6,9	5,9	5,9	6,4	6,5	6,6	6,8	6,4	6	5,6	6,3	6,2
Männer	6,9	6,5	5,8	6,2	7,2	7,5	7,5	7,7	7,1	6,5	6,1	7,9	7,5

Quelle: BALI, frei Abfrage März 2011.

Darüber hinaus muss auf die „versteckte“ Erwerbslosigkeit insbesondere von Frauen hingewiesen werden. Frauen werden einerseits als Bezieherinnen von Karenzgeld bzw. Kinderbetreuungsgeld nicht als erwerbslos gezählt, auch wenn sie in keinem aufrechten Dienstverhältnis mehr stehen. Andererseits sind Frauen, die aufgrund „mangelnder Notlage“ bzw. der Anrechnung des Einkommens des Ehepartners oder Lebensgefährten vom Bezug der Notstandshilfe ausgeschlossen sind (siehe dazu: Abschnitt 3.1.2.), oft nicht mehr arbeitslos gemeldet.

3.1.2. Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Parallel zur anhaltenden Erwerbslosigkeit wurde die österreichische Arbeitslosenversicherung kontinuierlich reformiert bzw. wurden vor allem seit 1993 die Anspruchsvoraussetzungen verschärft und das Leistungsniveau reduziert. Damit kam es einerseits zu einer Individualisierung konjunktureller und struktureller Probleme des Erwerbsarbeitsmarktes und andererseits – in Abhängigkeit vom individuellen Versicherungsverlauf – zu immer geringeren Leistungen. So wurde Mitte der 90er Jahre die Anwartschaft¹⁷ bei neuerlicher Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld von 20 auf 26 Wochen angehoben, die Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Arbeitslosengeldes von einem halben auf ein Jahr erhöht und gleichzeitig die Nettoersatzrate auf 56% gesenkt. Aber auch für Langzeitarbeitslose¹⁸ kam es zu sukzessiven Verschlechterungen. So wurde die Höhe der Notstandshilfeleistung von 95% auf 92% des vorangegangenen Arbeitslosengeldes gekürzt. Bei längerer Arbeitslosigkeit erfolgt – in Abhängigkeit von der vorangegangenen Versicherungsdauer – eine zusätzliche Kürzung bzw. Deckelung (maximal Höhe der Ausgleichzulage) (siehe dazu näher: Atzmüller 2009:162). Dies bedeutet, dass Frauen und Männer mit atypischen bzw. flexiblen Erwerbsverläufen bzw. Beschäftigte in bestimmten Branchen (etwa Bau und Tourismus) weniger leicht (neuerlichen) Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und im Falle der längeren Erwerbslosigkeit eine geringere Leistung erhalten. 2000 wurde die Anwartschaft bei neuerlicher Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld auf 28 Wochen angehoben und die Nettoersatzrate für das Arbeitslosengeld auf 55% reduziert. 2001 wurde der Berechnungsmodus abermals geändert sowie die Familienzuschläge um 40% gekürzt. Demnach beträgt das

¹⁷ Bei erstmaliger Inanspruchnahme müssen 52 Beschäftigungswochen in den letzten 24 Monaten vorliegen.

¹⁸ 2006 waren 18,3% der arbeitslos gemeldeten Frauen und 15,9% der arbeitslos gemeldeten Männer Langzeitarbeitslose (=länger als sechs Monate arbeitslos gemeldet) (Atzmüller 2009:142).

Arbeitslosengeld generell nur mehr 55% des vorangegangenen Nettoeinkommens. Liegt das Arbeitslosengeld unter den Ausgleichszulagenrichtsatz in der Pensionsversicherung (siehe dazu näher: Abschnitt 4.2.2.), beträgt die Nettoersatzrate allerdings 60%. Besteht Anspruch auf Familienzuschläge, darf die Gesamtsumme (Arbeitslosengeld und Zuschläge) 80% des vorangegangenen Nettoeinkommens nicht mehr übersteigen. Dies führte einerseits zu einer leichten Leistungserhöhung für Geringverdienende (ohne Familie), andererseits reduzierte sich das Arbeitslosengeld für Menschen mit unterhaltspflichtigen Kindern stark. Besonders betroffen waren daher vor allem BezieherInnen mit geringem Einkommen und mehreren Kindern sowie Alleinerzieherinnen¹⁹ (siehe dazu näher: Mairhuber 2007:10).

Die Leistungen im Falle von Erwerbslosigkeit sind in Österreich nicht nur im internationalen Vergleich sehr niedrig, sondern es gibt auch keine echte und vor allem individuelle Mindestsicherung.²⁰ 2009 betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld der Frauen € 721, das der Männer € 883. Da bei der Berechnung der Notstandshilfe (Geldleistung für Langzeitarbeitslose) auch das Einkommen der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners und der nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährtin bzw. des nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährten angerechnet wird, fällt diese noch geringer aus. 2009 betrug die durchschnittliche monatliche Notstandshilfe von Frauen € 529 und die der Männer € 667. Damit betrug das durchschnittliche Arbeitslosengeld der Frauen im Jahr 2009 etwa 82% von jenem der Männer, das Notstandshilfegeld etwa 79%. Wird der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende der Pensionsversicherung²¹ herangezogen (2009: ca. € 772), dann lag nicht nur die durchschnittliche Notstandshilfe von Frauen und Männern, sondern selbst das durchschnittliche Arbeitslosengeld der Frauen darunter.

Zusätzlich führt die Berücksichtigung des Einkommens der Partnerin bzw. des Partners dazu, dass Frauen vielfach gar keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben. 2008 wurden aus diesem Grund rund 14.000 Anträge auf Notstandshilfe abgelehnt, 86% davon waren von Frauen gestellt worden. Bis zur Pensionsreform 2004 (siehe dazu näher: Abschnitt 4.2.3.) gingen Frauen dadurch auch wertvolle Versicherungszeiten für die Pension verloren, denn Zeiten der Erwerbslosigkeit wurden nur dann als Ersatzzeiten angerechnet, sofern auch ein Geldleistungsanspruch besteht. Seit August 2009 erhalten Frauen und Männer, deren Antrag auf Notstandshilfe aufgrund des Partnereinkommens abgelehnt wurde, eine Sozialversicherung (Pensions- und Krankenversicherung) über das AMS (FRA-newsletter 7/Dezember 2009:4).

Obwohl die Erhöhung der Nettoersatzrate im Rahmen der Maßnahmenentwicklung im Krisenjahr 2009 viel diskutiert und von vielen Seiten gefordert wurde, kam es nur zu

¹⁹ Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien mit Kindern unter 15 Jahren betrug in Österreich 2004 16%, wobei es sich in 90% der Fälle um Frauen handelt (AK Wien 2006: 49).

²⁰ Mit der Einführung der „Bedarfsorientierten Mindestsicherung“ (September 2010) werden mindestenssichernde Elemente auch für BezieherInnen von Arbeitslosengeld wirksam. Es besteht jedoch kein vom Familienstand unabhängiger Anspruch und es erfolgt eine Bedarfsprüfung. Darüber hinaus liegt das Leistungsniveau unter den Ausgleichszulagenrichtsätzen der Pensionsversicherung.

²¹ Dieser gilt in Österreich auch als inoffizielle Armutsschwelle.

einer sehr marginalen Verbesserung (Inflationsanpassung) im Rahmen der Leistungsberechnung (BMASK 2010a:45).

Neben den Leistungskürzungen und Erhöhungen der Anwartschaftszeiten kam es zu kontinuierlichen Verschärfungen der Zumutbarkeit (einer angebotenen Arbeit) und Erhöhungen der Sanktionen²² (siehe dazu näher: Tálos 2005:66f; Atzmüller 2009:152ff.). Demnach müssen BezieherInnen von Arbeitslosengeld und insbesondere von Notstandshilfe dem Arbeitsmarkt unter immer strengeren Bedingungen so schnell wie möglich zur Verfügung stehen und auch „ihr Bemühen um die Verwertung ihrer eigenen Arbeitskraft“ nachweisen. Die Zumutbarkeit einer angebotenen Arbeit (d.h. betreffend Qualifikationsniveau, Arbeitszeit, Einkommen und Stabilität, aber auch Wegzeit) wird dabei umso weiter ausgelegt, je länger die Erwerbslosigkeit andauert (Dimmel 2001:335). So hat sich etwa zwischen 1990 und 2005 die Zahl der Fälle, in denen das Arbeitslosengeld vorübergehend gesperrt wurde, verfünffacht (Walterskirchen 2006:16). 2004 wurde zwar ein so genannter Entgeltsschutz eingeführt, gleichzeitig aber der Berufsschutz reduziert und die Definition von „Arbeitsunwilligkeit“ sowie die Sanktionen abermals verschärft (Fink 2006:184). Andererseits werden bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung seither „gesetzliche Betreuungspflichten“ weitgehend anerkannt. Demnach müssen Personen mit Betreuungspflichten dem Arbeitsmarkt wöchentlich (nur) mindestens 16 Stunden zur Verfügung stehen. Es stellt sich allerdings die Frage, welches Einkommen mit einer so kurzen Teilzeitbeschäftigung erzielt werden kann und wie Frauen davon leben sollen, denn das österreichische Arbeitslosenversicherungsgesetz kennt kein „Teilzeitarbeitslosengeld“ (Mairhuber 2007:11). Im Rahmen des so genannten „Flexicurity-Pakets“, welches im Jänner 2008 in Kraft trat, wurden die Zumutbarkeitsbestimmungen abermals verschärft. Die zumutbare Wegdauer zwischen Wohnort und Arbeitsplatz wurde für Teilzeitbeschäftigte auf 1,5 und für Vollzeitbeschäftigte auf zwei Stunden angehoben. Weiters können Erwerbslose in Hinkunft auch auf eine befristete Arbeitsstelle (ohne Kollektivvertrag etc.) im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) verwiesen werden, die eigentlich vor allem behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt re-integrieren sollten. Wird diese Stelle nicht angenommen, wird das Arbeitslosengeld bis zu acht Wochen lang gesperrt (siehe dazu näher: Atzmüller 2009:182ff.).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik hat in Österreich seit den 90er Jahren – laut Lutz/Mahringer (2007:200) – grundsätzlich deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies ist an einer Ausdifferenzierung der Maßnahmen (etwa nach betroffenen Gruppen, wie Frauen, Jugendliche, Ältere) und an den höheren finanziellen Mitteln – seit 1995 wesentlich durch den Europäischen Sozialfonds unterstützt – abzulesen. Obwohl Qualifizierung im politischen Diskurs als eine der wesentlichen Strategien gilt, zeigt sich, dass

²² Basierend auf den Bestimmungen des ALVG sind Arbeitslose in folgenden Fällen zu sanktionieren bzw. die Geldleistung für eine bestimmte Dauer zu sperren: Arbeitsunwilligkeit, Vereitelung der Aufnahme einer Beschäftigung, Versäumnis eines der inzwischen wöchentlich möglichen Kontrolltermine sowie bei vorzeitigem Austritt aus einem Beschäftigungsverhältnis, bei fristloser Kündigung bzw. bei Selbstkündigung (Atzmüller 2009:153).

es tatsächlich immer stärker um eine möglichst rasche Aktivierung und Re-Integration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt geht, auch auf Kosten einer nachhaltigen Qualifizierung der Betroffenen (Atzmüller 2009:159). Insgesamt dominieren eher kurze und wenig intensive Fördermaßnahmen. Derartige Maßnahmen sind aber angesichts des wachsenden Bedarfs an beruflicher Re-Orientierung und Qualifizierung nicht ausreichend, wie Lutz/Mahringer (2007) feststellen.

Angestoßen durch die Europäischen Beschäftigungsstrategien wurde im Wirkungsbereich des AMS ab dem Jahr 2000 schrittweise eine umfassende Strategie des *Gender Mainstreaming* eingeführt (siehe dazu näher: Leitner 2005:127ff.). Damit sollte u.a. sichergestellt werden, dass aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich von der Konzeption über die Durchführung bis zur Evaluierung den unterschiedlichen Positionen und Situationen von Frauen und Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und in der Gesellschaft bzw. den strukturellen geschlechtsspezifischen Unterschieden Rechnung trägt und somit zur Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt beiträgt. Dazu wurden in den Jahren 2000 bis 2002 auf Bundesebene des AMS die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen: Etwa wurde *Gender Mainstreaming* in allen Planungsdokumenten verankert, erste Gleichstellungsziele formuliert, formale Verbindlichkeiten festgelegt und MitarbeiterInnen das nötige Wissen und Know-How vermittelt. Um ein einheitliches Vorgehen bei der Umsetzung sicherzustellen, führte das AMS in den Jahren 2003 bis 2005 österreichweit das Projekt zur weiteren Implementierung und Stabilisierung von *Gender Mainstreaming* im AMS durch. *Gender Mainstreaming* ist seither in allen normativen Vorgaben des AMS (etwa im „Längerfristigen Plan“, in den „Arbeitsmarktpolitischen Ziele und Programmen“ und in den „Richtlinien“) verankert (AMS Österreich 2006:19ff.).

Eine Evaluierung zur Gleichstellungswirkung von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen aus dem Jahr 2007 kommt zum Schluss, dass Frauen von den AMS-Maßnahmen besonders profitieren, da sie ihre Erwerbsintegration stabilisieren und ein höheres Einkommen erzielen können (BMASK 2010a:34). Gleichzeitig zeigt sich aber, dass etwa innerhalb der Qualifizierungsmaßnahmen, denen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen eine besondere Beutung zukommt, der Frauenanteil seit Jahren zwar etwa 50% beträgt, Frauen aber „tendenziell an kürzeren und kostengünstigeren Maßnahmen teilnehmen“ (Leitner/Wroblewski 2000:205) als Männer (siehe dazu auch: AMS Österreich 2008:14f.): So entsprechen spezifische Programme wie etwa die Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“, welche 2008 aufgrund des Facharbeitermangels ins Leben gerufen wurde und zukunftssträchtige Qualifikationen in den oberen Einkommenssegmenten anbietet, nicht den Vorgaben des *Gender Mainstreaming* und sind *de facto* auf arbeitslose Männer zugeschnitten. Demnach betrug der Frauenanteil während der gesamten Programmlaufzeit nur 17,7% (BMASK 2010:282). Auch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für die Krisenjahre 2009/10 kamen vor allem den Männern zugute. Das Hauptinstrument der „Kurzarbeitsbeihilfe“ zur Sicherung der Beschäftigung wurde vor allem in Produktionsbereichen mit hohen Männeranteilen genutzt. Von den insgesamt aufgewendeten Mitteln in der Höhe von 114 Mio. € entfielen nur 18 Mio. € auf

Frauen. Der Frauenanteil an den Personen, die im Rahmen der Kurzarbeit eine Qualifizierungsbeihilfe erhielten, betrug nur 12% (BMASK 2010a:26ff.)

Um der ungleichen Position von Frauen auf dem Erwerbsmarkt entgegenzuwirken und der spezifischen Situation von erwerbslosen Frauen besser Rechnung zu tragen, setzte das AMS 1986 das erste arbeitsmarktpolitische Schwerpunktprogramm für Frauen ein. Seitdem wurden die speziellen Frauenfördermaßnahmen bzw. Programme für Frauen ständig weiterentwickelt und adaptiert. Die Frauenförderprogramme beinhalten ein breites Spektrum an Maßnahmen (etwa Berufsberatung und -orientierung, Weiterbildung) und umfassen u.a. die bereits erwähnten Programme für Frauen in nicht „traditionellen“ Ausbildungen und Berufen, die (Höher-)Qualifizierung in nachgefragten „traditionellen“ Berufssegmenten (etwa Gesundheits- und Pflegeberufe) und seit Mitte der 90er Jahre spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen (Leitner/Wroblewski 2000:203ff.). Bei den speziellen Angeboten für Wiedereinsteigerinnen spielen neben Beratung und Qualifizierung (siehe dazu näher: Abschnitt 3.2.3.) auch finanzielle Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (etwa Kinderbetreuungsbeihilfe) eine wichtige Rolle. Die Kinderbetreuungsbeihilfe wird seit 1994 Arbeit suchenden Eltern in Abhängigkeit vom Einkommen gewährt und dient zur teilweisen Abgeltung der Betreuungskosten. Seit der Einführung wurde die Kinderbetreuungsbeihilfe, etwa betreffend Anspruchsvoraussetzungen und -dauer, mehrfach reformiert. Derzeit wird sie grundsätzlich für ein halbes Jahr bewilligt und kann maximal drei Jahre pro Kind gewährt werden. Zwischen 2000 und 2009 haben sich sowohl die durchschnittliche Anzahl der Förderfälle von 6.193 auf 3.369 (überwiegende Mehrheit Frauen) als auch die Budgetausgaben insgesamt, nämlich von 8,4 Mio. Euro auf 4,1 Mio. Euro, reduziert. Dies ist u.a. auf die angesprochenen Reformen zurückzuführen (BMASK 2010:1186f.)

3.2. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

3.2.1. *Geschlechtliche Arbeitsteilung und Kinderbetreuung*

Auf Basis verschiedener empirischer Untersuchungen kann festgehalten werden, dass sich in Österreich in den letzten Jahrzehnten zwar die traditionellen Rollenvorstellungen (etwa betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung) etwas aufgeweicht haben, dies aber nur geringe Auswirkungen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. das Verhalten der Männer hat. Aus den Daten des Population Policy Acceptance Survey 2001 (PPA 2001) geht etwa hervor, dass über die Hälfte der Befragten für ein neues Geschlechterverhältnis bzw. eine Umverteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung stimmen (Tazi-Preve 2004:124). Die Jugend-Wertestudie 2000 zeigt, dass sich die überwiegende Mehrheit der befragten 14- bis 24-jährigen Personen betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung für eine egalitäre Verteilung ausspricht, wobei hier die Gleichverteilung von Mädchen und jungen Frauen noch stärker befürwortet wird als von den männlichen Alterskollegen (Friesl 2001:80).

Frauen wird – zumindest in bestimmten Lebensphasen – deutlich öfter zugestanden, dass sie erwerbstätig sind bzw. sein sollen, als dies noch vor 20-30 Jahren der Fall war. Laut einer 2004 durchgeführten österreichweiten und repräsentativen Erhebung betreffend Einstellungen und Werthaltung zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb ist die überwiegende Mehrheit der ÖsterreicherInnen (75%) der Ansicht, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen wichtig ist, 46% halten diese für sehr wichtig. Allerdings messen hier Frauen und Befragte mit höherem Bildungsgrad der weiblichen Erwerbstätigkeit mehr Bedeutung zu (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:25ff.).

„Nach wie vor hat die Mehrheit allerdings Bedenken, dass sich die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter vermutlich negativ auf das Kind auswirkt. Unter den Vätern sind die diesbezüglichen Bedenken noch größer als bei den Müttern“ (Beham/Haller 2005:425).

Entsprechend der 2004 durchgeführten Erhebung sollen Mütter von Kindern unter drei Jahren nach Meinung vieler Befragter möglichst den ganzen oder zumindest den halben Tag mit ihren Kindern verbringen. Im Gegensatz dazu sind für einen „guten Vater“ bereits ein bis zwei Stunden pro Tag ausreichend. Etwas im Widerspruch dazu erwartet die überwiegende Mehrheit der Befragten von einem guten Vater auch, dass er mehr Aufgaben in der Familie übernimmt und sich gleichberechtigt um das Kind kümmert. Darüber hinaus wird die finanzielle Absicherung der Familien weiterhin als Hauptaufgabe eines guten Vaters gesehen. 60% halten dies für absolut notwendig, 38% für eher schon wichtig (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:11ff).

Danach gefragt, welche Kombination von Erwerbsform und Kinderzahl für Frauen bzw. Männer ideal wäre (PPA 2001), zeigen sich die ÖsterreicherInnen nach wie vor sehr traditionell: 42% der Frauen und 40% der Männer lehnen eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter gänzlich ab. Grundsätzlich haben zwar 80% gegen eine Erwerbstätigkeit der Mutter mit schulpflichtigen Kindern nichts einzuwenden, jedoch halten diese in der Regel Teilzeitarbeit für die beste Lösung. Auch hier sind Frauen und Männer ähnlicher Ansicht (Gisser 2003:29ff.). Auf Basis von ISSP-Daten aus dem Jahr 2002 zeigt sich ebenfalls, dass einer Vollerwerbstätigkeit von Frauen von der Mehrheit lediglich in zwei Lebensphasen zugestimmt wird: erstens, wenn Frauen (noch) keine Kinder haben (Männer: 91%, Frauen: 94%) und zweitens erst wieder, wenn das jüngste Kind das Elternhaus verlassen (!) hat (Männer: 79%, Frauen: 82%) (Wernhart/ Neuwirth 2007). Allerdings werden die traditionellen Rollenvorstellungen langsam aufgeweicht, und bei den jüngeren Befragten zeigt sich ein Umdenkprozess. So werden trotz skeptischer Einstellungen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Vorschulkindern die Befürchtungen hinsichtlich der negativen Konsequenzen geringer (Beham/Haller 2005:406).

Die Möglichkeit für Väter, in Karenz zu gehen, wurde in Österreich bereits 1991 eingeführt, in der Praxis bleiben Väter jedoch nur sehr selten zu Hause bei den Kindern, obwohl die Akzeptanz sehr hoch ist: So zeigen die Daten (PPA 2001), dass 70% die Väterkarenz befürworten, wobei auch hier der Unterschied zwischen Frauen und Männern insgesamt nicht sehr groß ist (Gisser 2003:39). Laut der erwähnten Erhebung im Jahr 2004 wären 63% der befragten Männer bereit, bei der Geburt eines Kindes die Er-

werbsarbeit zu unterbrechen und einen Teil der Karenz zu übernehmen, wobei die Bereitschaft jüngerer Männer (unter 25 Jahren) noch größer ist (73%). Auf die Frage, ob sie sich wünschen, dass der Partner die eigene Erwerbstätigkeit unterbricht und zumindest einen Teil der Karenz übernimmt, gab hingegen nur jede zweite Frau eine positive Antwort (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:20ff).

Interessanterweise ist die Mehrheit der Befragten in der Studie aus dem Jahr 2004 auch der Überzeugung, dass Mutter und Vater das Kind prinzipiell gleich gut betreuen können – und zwar auch Kinder im Kleinstkindalter. 54% sind der Meinung, dass Vater und Mutter ein unter 1,5-jähriges Kind gleich gut betreuen können. Ab dem Alter von 1,5 Jahren gilt dies sogar für 76%. Hier gibt es jedoch ebenfalls Geschlechterunterschiede, wobei Frauen den Männern mehr zutrauen als diese sich selbst. Dennoch wird die Mutter von 67% als ideale Bezugsperson angesehen – insbesondere in den ersten 1,5 Lebensjahren des Kindes. Kapella/Rille-Pfeiffer (2007:45) resümieren:

„Der Schluss liegt nahe, dass Männer als Väter zwar sehr wohl eine Bezugsperson für das Kind darstellen möchten, sich in der Betreuungsfrage aber teilweise auf das Argument der mangelnden Kompetenz zurückziehen und die Betreuung der Mutter überlassen“.

Unbezahlte Hausarbeit, die vor allem beim Vorhandensein von Kindern einen beträchtlichen Teil der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch nimmt und somit die Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsmarkt einschränkt, wird nach wie vor mehrheitlich von Frauen erledigt. Laut der aktuellen Zeitverwendungsstudie 2008/09 werden in Österreich noch immer zwei Drittel der unbezahlten Arbeiten von Frauen geleistet, wobei die meiste Zeit auf Hausarbeit (Frauen 81%, Männer 78%), ein weit geringerer Teil auf Kinderbetreuung (Frauen 14%, Männer: 12%) und formelle oder informelle Hilfe (Frauen 5%, Männer 10%) entfällt (Statistik Austria 2009b:34).

Der Vergleich zwischen den Auswertungen der Mikrozensususerhebungen zur Zeitverwendung aus den Jahren 1981, 1992 und 2008/09 zeigt, dass der Anteil der Männer, die sich an Hausarbeit beteiligen, den Angaben der Befragten zufolge zwar beträchtlich gestiegen ist, aber Frauen eben noch immer den Großteil der Arbeit verrichten. Der Zeitaufwand von Frauen für Kochen, Waschen, Putzen und Einkaufen beträgt insgesamt täglich über 4 Stunden, bei den Männern, die dies grundsätzlich tun, etwas über 2,5 Stunden. In Paarhaushalten (mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren) verrichten nahezu alle Frauen täglich Hausarbeit, während es bei den Männern nur etwa drei Viertel sind. Bezogen auf die einzelnen Tätigkeiten zeigt sich, etwa dass Kochen von 91% der Frauen, aber nur 38% der Männer erledigt wird (Statistik Austria 2009b:52ff.).

Tabelle 3-2: Zeitverwendung im Haushalt

	1981	1992	2008/09
	Frauen		
Anteil der Ausübenden in %	88,0	95,3	95,1
Durchschnittliche Zeitdauer in Std./Min.	05:25	04:56	04:12
	Männer		
Anteil der Ausübenden in %	39,8	67,6	77,6
Durchschnittliche Zeitdauer in Std./Min.	03:27	02:43	02:46

Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendung (1981, 1992, 2008/09).

Bezogen auf die Kinderbetreuung zeigt die aktuelle Zeitbudgeterhebung 2008/09, dass sich der positive Trend in Richtung einer höheren Beteiligung von Vätern zwar fortsetzt, gleichzeitig aber auch eine Kontinuität hinsichtlich der Betätigungsfelder besteht. Väter beteiligen sich nach wie vor in erster Linie am Spielen mit den Kindern. Die Versorgungs- und Beaufsichtigungsarbeiten (etwa füttern, waschen, anziehen, Hausaufgaben betreuen) werden zum Großteil von den Müttern übernommen. Im Paarhaushalt (mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren) widmen sich 61% der Frauen der täglichen Körperpflege der Kinder, aber nur 36% der Männer (Statistik Austria 2009b:67ff.).

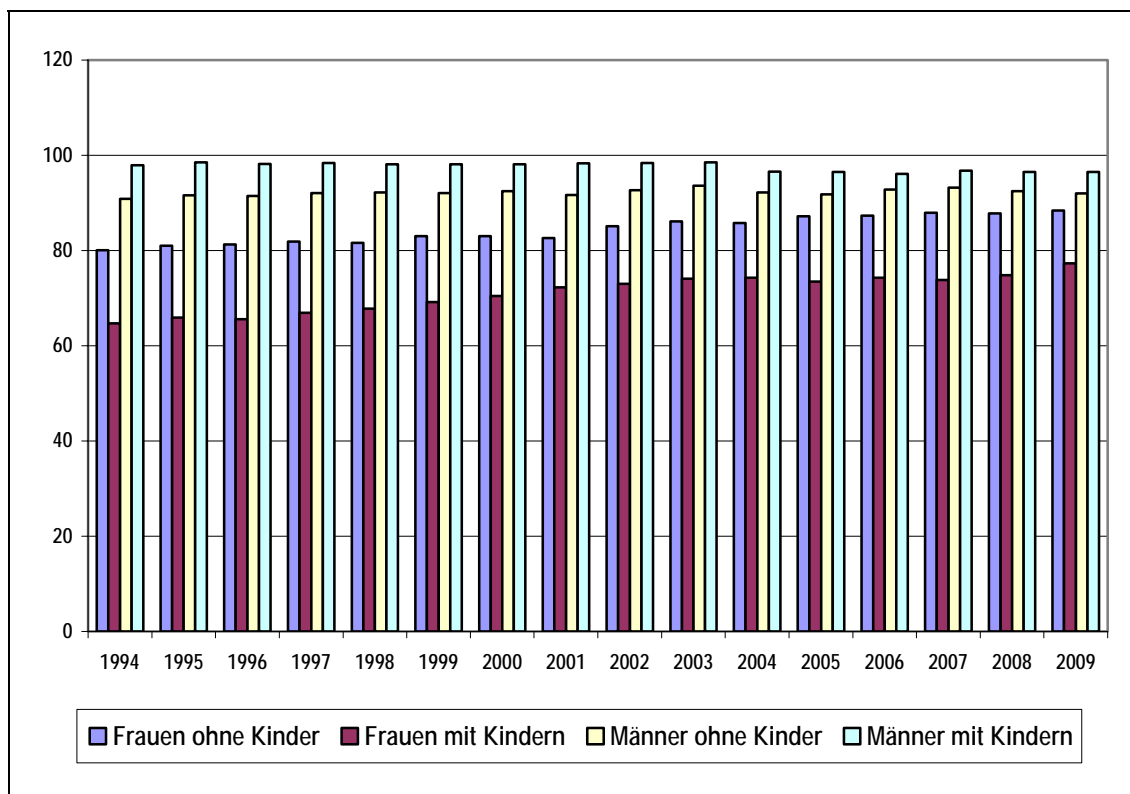
Eine qualitative Studie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern²³ dokumentiert eine „Teilmodernisierung“ des „männlichen Ernährermodells“ (Pfau-Effinger 2000) auch für Österreich. Vor der Geburt eines Kindes überwiegt die gleiche Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Partnern. Nach der Geburt des ersten Kindes findet fast immer eine Entwicklung in Richtung traditionell(er) geschlechtliche Arbeitsteilung statt, wobei Frauen in der Regel zunächst für eine gewisse Zeitspanne aus der Erwerbsarbeit aussteigen und dann auf Teilzeitbasis wieder einsteigen (Buechener-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008:287ff.). Die bereits mehrfach erwähnte Erhebung aus dem Jahr 2004 belegt betreffend Erwerbsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes abermals eine große Differenz zwischen Einstellung und Verhalten bzw. zwischen Frauen und Männern. Obwohl – wie erwähnt – ein Großteil der Männer zumindest theoretisch bereit wäre, die Erwerbsarbeit zu unterbrechen, haben nahezu alle Männer (95%) dies nicht getan. Im Vergleich dazu waren es bei den Frauen nur 9%, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben. 43% der Frauen sind anlässlich der Geburt ihres jüngsten Kindes zwischen einem Jahr und drei Jahren, 25% sogar für mehr als drei Jahre aus der Erwerbsarbeit ausgestiegen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:22f.).

²³ Für diese Studie wurden 40 Paare mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren aus den Bundesländern Wien und Niederösterreich befragt. Projektzeitraum war Mai 2002 bis Mai 2005 (Buechener-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008:21).

3.2.2. Erwerbsbeteiligung und Elternschaft

Das Vorhandensein von Kindern (unter 15 Jahren) hat einen besonderen Einfluss auf die Erwerbsquoten von Frauen und Männern. Hier zeigen sich geschlechtsspezifische Effekte: die weiblichen Erwerbsquoten nehmen ab, die männlichen werden kaum beeinflusst. 2008 betrug die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 ohne Kinder 87,8%, die der Männer 92,5%. Bereits das Vorhandensein eines Kindes führt zu beträchtlichen Änderungen, wobei die weibliche Erwerbsquote auf 74,8% sinkt und die männliche auf 96,5% steigt. Der *gender employment gap* bei Personen mit einem Kind betrug 2008 damit 21,7%. Jedoch zeigt sich auch hier im Zeitverlauf eine Annäherung zwischen Frauen und Männern bzw. stieg im Lauf der letzten Jahre auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren kontinuierlich an. 1994 betrug der Unterschied noch 33,2% (Frauen: 64,7%, Männer: 97,9%) (Statistik Austria 2009a:162f.).

Graphik 3-1: Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008



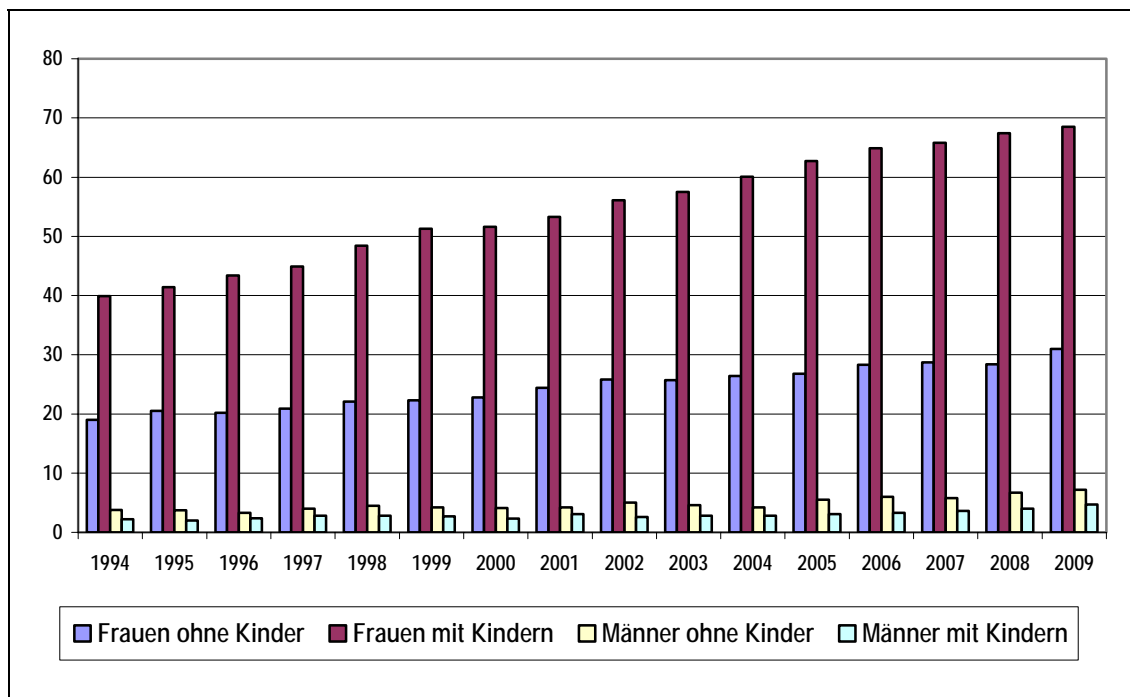
Quelle: Statistik Austria 2009:163, (Mikrozensus, Familien- und Haushaltsstatistik).

Die „aktive“ Erwerbsbeteiligung der Frauen, also ohne Frauen in Elternkarenz bzw. ohne Kinderbetreuungsgeld beziehende Frauen mit aufrehtem Dienstverhältnis, hängt zudem vom Alter des Kindes ab. 2008 waren insgesamt 64,1% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren „aktiv“ erwerbstätig. Bei Frauen mit Kindern unter einem Jahr sinkt die „aktive“ Erwerbsbeteiligung auf 15,6%. Fast die Hälfte (49,6%) der Frauen mit Kindern

unter einem Jahr waren in Elternkarenz (mit aufrechter Dienstverhältnis). Frauen mit Kindern zwischen ein und zwei Jahren wiesen 2008 eine Aktivquote von rund 25% auf. Bei Männern fällt die Anzahl der Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezieher statistisch nicht ins Gewicht. Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die nicht in einer Partnerschaft leben, stehen häufiger im Erwerb (78,4%) als Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die in einer Partnerschaft leben (71,2%). Werden nur die aktiv beschäftigten Frauen betrachtet, wird der Unterschied noch deutlicher: 2008 betrug die Aktivquote der Alleinerzieherinnen 73%, jene der Frauen mit betreuungspflichtigen Kinder, die in einer Partnerschaft leben, 62,7% (Statistik Austria 2009a:165f).

Mütter erbringen sehr vielfältige Anpassungs- und Balanceleistungen, um die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Neben Erwerbsunterbrechungen zählt eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit in Österreich zu den häufigsten von Frauen gewählten individuellen „Vereinbarkeitsstrategien“ (Beham/Haller 2005:411ff.).

Graphik 3-2: Teilzeitquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008



Quelle: Statistik Austria 2009:163, (Mikrozensus, Familien- und Haushaltsstatistik).

Die Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit stellt für Frauen oft die einzige Möglichkeit dar, Erwerbsarbeit und Elternschaft zu verbinden. Bei Männern nimmt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit hingegen zu. 2008 betrug die Teilzeitquote von Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 67,4%, im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote der Frauen der gleichen Altersgruppe ohne Kinder nur 28,4%. Bei Männern (im Alter von 25 bis 49) ohne Kinder lag die Teilzeitquote bei 6,7%, mit betreuungs-

pflichtigen Kindern sank sie sogar auf 4%. Teilzeitarbeit bei Männern steht in keinem positiven Zusammenhang mit anfallenden familiären Betreuungspflichten (Statistik Austria 2009:164f.). Dies zeigt sich auch am Erwerbsverhalten bei Paaren. Statistik Austria zeichnet hier folgendes allgemeines Bild: Von den 677.700 Paaren mit Kindern unter 15 Jahren ist bei 41,0% der Paare der Mann vollzeit- und die Frau teilzeitbeschäftigt. Bei 25,3% ist ausschließlich der Mann erwerbstätig, und nur bei 16,1% sind beide PartnerInnen vollzeiterwerbstätig. Bei 8,6% ist eine/r der PartnerInnen in Elternkarenz (meist die Frau), bei 3,0% der Paare geht nur die Frau einer Erwerbstätigkeit nach, bei weiteren 3,5% sind beide nicht erwerbstätig. Nur sehr wenige Paare mit Kindern unter 15 Jahren haben sich die Erwerbstätigkeit so aufgeteilt, dass beide PartnerInnen in Teilzeit arbeiten oder die Frau voll erwerbstätig ist und der Mann einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht (siehe dazu: Tabelle 3-3).

Tabelle 3-3: Erwerbsverhalten von Paare mit Kindern unter 15 Jahren in %

	Paare mit Kindern unter 15 Jahren	Jüngstes Kind bis 2 Jahre	Jüngstes Kind 3-5 Jahre	Jüngstes Kind 6-9 Jahre	Jüngstes Kind 10-14 Jahre
Mann VZ/Frau TZ	41,0	19,6	48,7	50,9	49,0
Nur Mann erwerbstätig	25,3	37,1	26,5	21,2	15,7
Beide VZ	16,1	5,1	14	19,8	25,5
Frau (od. Mann) in Elternkarenz	8,6	30,3	-	-	-
Beide nicht erwerbstätig	3,5	4,6	3,9	2,8	2,6
Nur Frau erwerbstätig	3	-	3,6	2,7	4,4
Frau VZ/Mann TZ	1,0	-	-	-	-
Beide TZ	1,5	-	-	-	-

Quelle: Statistik Austria 2009:174, (Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung)

Die Aufteilung der Erwerbsarbeit gestaltet sich bei Paaren mit sehr kleinen bzw. kleinen Kindern noch traditioneller. Ist das jüngste Kind unter drei Jahre alt, so entsprechen nur mehr 19,6% der Paare dem Modell „Mann/Vollzeit“-„Frau/Teilzeit“, bei 37,1% ist nur der Mann erwerbstätig und bei weiteren 30,3% ist eine/r der PartnerInnen (zu 98,2% die Frau) in Elternkarenz. Das heißt, bei über zwei Dritteln der Paare ist die Frau nicht aktiv erwerbstätig, sondern betreut zu Hause die Kinder. Ist das jüngste Kind zwischen drei und 14 Jahre alt, steigt der Anteil der Frauen in Teilzeit (und der Partner in Vollzeit) auf etwa die Hälfte an (siehe dazu: Tabelle 3-3).

Familienbedingte Erwerbsunterberechnungen und Arbeitszeitreduzierungen wirken sich – wie bereits erwähnt – auch auf die Einkommensentwicklung aus. Ein Vergleich der Einkommen von Frauen zeigt, dass 2007 sowohl die Jahreseinkommen (minus 42,8% im öffentlichen und minus 41,4% im privaten Sektor) als auch die Stundenlöhne (minus

26,2% im öffentlichen und minus 24,1% im privaten Sektor) 35-jähriger Mütter in Österreich deutlich unter jenen gleichaltriger Frauen ohne Kinder lagen (Gregoritsch et al. 2009:8). Zudem schlagen in Österreich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in der Folge auch in den erwerbs- und einkommensbasierten Versicherungssystemen, etwa bei Erwerbslosigkeit und im Alter, für Frauen negativ zu Buche.

3.2.3. *Sequentielle Vereinbarkeitspolitik in Österreich*

Ein wichtiges Instrument, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zumindest sequentiell, also nacheinander, zu vereinbaren, stellt die Möglichkeit der arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Erwerbsunterbrechung dar. Welche langfristigen Auswirkungen die Elternkarenz auf die Erwerbsbiografien von Frauen hat, hängt jedoch von der konkreten Ausgestaltung ab – vor allem bezüglich Dauer der Karenz und Kündigungsschutz. Auf die Bereitschaft der Männer die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, hat das jedoch kaum Auswirkungen. So wurde etwa mit der Einführung des Karenzurlaubes für Väter Anfang der 1990er Jahre gleichzeitig die Dauer der Elternkarenz auf zwei Jahre verlängert und die Möglichkeit der Teilkarenz geschaffen. Es zeigte sich jedoch, dass Väter diese neue Möglichkeit kaum in Anspruch nahmen (etwa 1%), Mütter hingegen ihren Ausstieg aus dem Erwerbsleben meist auf zwei Jahre verlängerten. 1996 wurde die Bezugsdauer des Karenzgeldes unabhängig von der unveränderten zweijährigen Karenz für nur einen Elternteil auf eineinhalb Jahre reduziert. Nur sofern auch der zweite Elternteil Karenz in Anspruch nahm, wurde diese auch weiterhin bezahlt. Wie erwartet – die Maßnahme wurde vor allem unter einsparungspolitischen Überlegungen beschlossen – hatte auch diese gesetzliche Veränderung kaum Einfluss auf die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. die Bereitschaft der Männer, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:200ff.).

Ab dem Jahr 2002 kam es dann zu einer Systemänderung: Mit der Abschaffung des Karenzgeldes für erwerbstätige Eltern und der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) für alle Mütter (bzw. Väter) – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus – wurde der Bezug der Geldleistung von der arbeitsrechtlichen Karenz völlig entkoppelt. Die maximale Bezugsdauer endet für den Fall, dass nur ein Elternteil KBG in Anspruch nimmt, mit dem 30. Lebensmonat des Kindes, bezieht es auch der zweite Elternteil, endet das KBG mit dem 3. Geburtstag des Kindes. Die Höhe des KBG betrug 2002 rund 436 € pro Monat. Die maximale Dauer der Karenz blieb aber auf zwei Jahre beschränkt und auch der Kündigungsschutz endet unverändert vier Wochen nach Ende der Karenz. Empirische Untersuchungen zeigen, dass mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen über die unterschiedliche Länge von Kinderbetreuungsgeldbezug und Ende der Karenz bzw. des Kündigungsschutzes nicht Bescheid wissen (Riesenfelder et al. 2006:83). Entgegen den Beteuerungen der damaligen ÖVP/FPÖ-Regierung, dass es sich nun um eine universelle Leistung für alle Mütter (bzw. Väter) handelt, sind viele MigrantInnen aufgrund der Koppelung an einen Anspruch auf Familienbeihilfe *de facto* ausgeschlossen, und es wurde eine Verdienstgrenze (2002: 14.600 €/Jahr) eingezogen. Mit Ausnahme eines Monats kann die Elternkarenz nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Ein Wechsel zwischen den Eltern ist zweimal möglich, wobei die Karenz mindestens drei

Monate betragen muss. Der Kündigungsschutz für Eltern, die sich die Karenzzeit teilen, wurde abgeschwächt (siehe dazu näher: Mairhuber 2005:10).

Die Auswirkungen der Systemänderung sind vor allem in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: Erstens hat die Entkoppelung von Karenz und Geldleistungsanspruch dazu geführt, dass mehr Väter KBG beziehen (2007: etwa 3,7%). Davon kann jedoch nicht einfach eine höhere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung abgeleitet werden. Es ist vielmehr so, dass aufgrund der Möglichkeit, die Geldleistung auch ohne Erwerbsunterbrechung zu beziehen, selbstständige, arbeitslose und studierende Väter, deren Einkommen unter der Zuverdienstgrenze liegt, dies auch überdurchschnittlich häufig in Anspruch nehmen. Zweitens hat entsprechend einer empirischen Untersuchung aus dem Jahr 2004/05 die Verlängerung des Geldleistungsanspruchs bei Frauen zu einer durchschnittlich längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt,²⁴ zu einem erhöhten Arbeitsplatzwechsel und zu verstärkten Problemen beim Wiedereinstieg (etwa in Form eines beruflichen Abstieges oder eines Wechsels in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis) geführt. Obwohl nur etwa 8,5% der Frauen Probleme mit dem Kündigungsschutz hatten, gab aber zusätzlich fast ein Drittel (32,2%) der Frauen an, zur Vermeidung des Problems selbst das Dienstverhältnis gelöst zu haben. Bei Männern zeigt sich, dass sie während des Bezugs eher im Arbeitsmarkt verankert bleiben und dass sich zudem die Arbeitsplatzstabilität nach Ende des Leistungsbezugs sogar erhöht. Karenzierte Männer hatten nur zu 5,9% Probleme mit dem Kündigungsschutz. Als Vermeidungsstrategie gaben sie zu über einem Drittel (34,4%) den Wiedereinstieg innerhalb von 24 Monaten an (siehe dazu näher: Riesenfelder et al. 2006:89ff.).

Die im Zuge der von FORBA erstellten Studie zum Thema „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ durchgeführte qualitative Erhebung zeigt, dass Männer im Hinblick auf Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen eher „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen mit den Betrieben aushandeln können als ihre weiblichen Kolleginnen. In diesem Sinne erfahren sie „Sonderbehandlungen“ im Vergleich zu den weiblichen Karenzierten. Ermöglicht wird dies nicht zuletzt dadurch, dass auch bei geteilten Karenzen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft bei den Müttern liegt (Mairhuber et al. 2010:95ff.)

Um die Länge der Erwerbsunterbrechung (von Frauen) und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, wurde das KBG in Richtung „kürzere Bezugsdauer/höhere Geldleistung“ reformiert. Seit Jänner 2008 bestehen daher zwei weitere Möglichkeiten, KBG in Anspruch zu nehmen: Bis zum 20./24. Lebensmonat des Kindes in der Höhe von rund 624 €/Monat oder bis zum 15./18. Lebensmonat des Kindes in der Höhe von rund 800 €/Monat. Darüber hinaus wurde die Zuverdienstgrenze auf 16.200 €/Jahr angehoben.

²⁴ Dabei sind zwei gegenläufige Tendenzen feststellbar: Zum einen hat sich durch die Ausweitung der Zuverdienstmöglichkeiten der Anteil von Wiedereinsteigerinnen (in eine dauerhafte unselbständige Beschäftigung) innerhalb des ersten Jahres von fünf auf neun Prozent erhöht. Zum anderen verschob sich der Wiedereinstieg ab dem zweiten Jahr für viele Frauen deutlich nach hinten (Riesenfelder et al. 2006:87f.).

Der geringe Väteranteil wird vor allem mit den zu hohen Einkommensverlusten der Männer im Falle der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld erklärt. Quantitative Erhebungen (etwa: Riesenfelder et al. 2006a:4; Braun et al. 2006:4) und auch qualitative Untersuchungen (Haas et al. 2009:757ff; Mairhuber et al. 2010:121f) zu diesem Thema zeigen, dass dies und damit *de facto* der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied eines der wichtigsten Argumente sowohl der Männer als auch vieler Frauen gegen eine Teilung der Elternkarenz bzw. die Inanspruchnahme der Väterkarenz ist. Die finanziellen Einbußen einer Väterkarenz werden als nicht „verkraftbar“ dargestellt. Meist geht es darum, sich nicht einschränken zu müssen und den erreichten Lebensstandard halten zu können (Mairhuber et al. 2010:121).

Um vor allem für Väter, aber auch Mütter mit höherem Einkommen den Einkommensverlust zu reduzieren, wurde mit Jänner 2010 ein einkommensabhängiges KBG eingeführt: Bis zum 12./14. Lebensmonat des Kindes beträgt der Anspruch 80% des vorangegangenen Einkommens – aber mindestens 1.000 € und maximal 2.000 € pro Monat. Zusätzlich können in Hinkunft bis zu 60% des bisherigen Einkommens dazuverdient werden.

Bis Dezember 2010 – also nach der Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes und Einführung der einkommensabhängigen Variante – erhöhte sich der Väteranteil auf 4,5%. Die erste bzw. längste Variante (30+6 Monate) des Kinderbetreuungsgeldes wurde in Österreich von insgesamt 69% und die zweite Variante (20+4 Monate) von 20% der BezieherInnen gewählt. Die einkommensabhängige Variante (allerdings erst seit 1.1.2010 in Kraft) wurde bisher nur von 5,2%, damit aber von mehr BezieherInnen als die Variante 12+2 Monate (1,8%) und die Variante 15+3 Monate (3,7%) gewählt. Interessanterweise zeigt sich aber, dass die einkommensabhängige Variante vor allem bei Frauen auf gute Resonanz stößt, der Väteranteil innerhalb der Variante liegt hier nur bei 6,5% und der Väteranteil insgesamt bei 7,5%. Der Prozentsatz der Väter innerhalb der Variante ist vor allem bei den Varianten 15+3 Monate (11,6%) und 12+2 Monaten (8,8%) überdurchschnittlich hoch (siehe dazu: Tabelle 3-4).

Tabelle 3-4: KinderbetreuungsgeldbezieherInnen – Dezember 2010

	Insgesamt	30+6 Monate	20+4 Monate	15+3 Monate	12+2 Monate	einkommensabhängig
Insgesamt/absolute Zahlen	147.546	101.935	29.761	5.532	2.681	7.637
Variante in %	100%	69%	20%	3,7%	1,8%	5,17%
Männeranteil/absolute Zahlen	6.713	3.757	1.578	641	236	501
Anteil der Väter in der Variante	4,5%	3,7%	5,3%	11,6%	8,8%	6,5%
Anteil bezogen auf alle Väter	55%	7,4%	23,5%	9,5%	3,5%	7,5%

Quelle: Kinderbetreuungsgeldstatistik BMWFJ (eigene Berechnungen) (www.bmwfj.gv.at, download Jänner 2011).

Die bereits erwähnte qualitative Untersuchung von FORBA zeigt aber auch, dass nicht nur geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, sondern auch andere Einfluss-

faktoren eine Rolle bei der Entscheidung über die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Mutter und/oder Vater spielen. Da sind einerseits geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen an Mütter als die Personen, die für die Betreuung von Kleinkindern am besten geeignet sind und auch über die notwendige Kompetenz verfügen (siehe dazu auch: Haas et al 2009:757ff). Dies führt dazu, dass die Inanspruchnahme der Karenz durch die Mütter als Selbstverständlichkeit erscheint, unabhängig von der Einkommenssituation des Paares. Andererseits prägen Vorstellungen der Eltern über die – für die Entwicklung ihrer Kinder – beste Betreuungsform oder auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ebenfalls die Karenzentscheidungen. Darüber hinaus zeigt sich: Je weniger die Vorstellungen über das Kindeswohl an eine bestimmte Person geknüpft sind, desto größer ist der Entscheidungsspielraum der Eltern hinsichtlich Betreuungsmöglichkeiten (Mairhuber et al. 2010a:22). Dazu soll auch die aktuelle Kampagne der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten „Echte Männer gehen in Karenz“, welche vor allem die Rollenbilder und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen aufbrechen will, beitragen (www.maennerinkarenz.at).

Da in Österreich der Schwerpunkt bislang auf einer sequentiellen Vereinbarkeitspolitik liegt, sind die bereits erwähnten aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Begleitung und Förderung des Wiedereinstieges nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sehr wichtig. Das AMS bietet eine Reihe von Maßnahmen an, die auf arbeitslose und Arbeit suchende Wiedereinsteigerinnen abzielen. Die konkrete Umsetzung erfolgt dabei auf Ebene der Landesgeschäftsstellen. Neben speziellen Informationsveranstaltungen und -broschüren etc. bietet etwa das AMS Wien auch ein spezielles Programm für Wiedereinsteigerinnen („Wiedereinstieg mit Zukunft“) an, welches sich u.a. durch das Angebot von modular aufgebauten Basisqualifizierungen auszeichnet. Das Wiedereinsteigerinnen-Programm orientiert sich an einem Grundkonzept, welches vom AMS Österreich vorgegeben ist und auch durch finanzielle Zusatzmittel gefördert wird. Der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF) bietet zudem ein Programm mit dem Titel NOVA an. Das Besondere dabei ist der präventive Charakter, denn es richtet sich sowohl an WiedereinsteigerInnen als auch an Frauen und Männer in einem aufrechten Dienstverhältnis und bietet u.a. eine sorgfältige Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstieges an. Das abz*austria, eine Non-Profit-Frauenorganisation, stellt in Wien seit Ende 2006 mit dem „KarenzKarriereKompetenzZentrum“ ebenfalls präventive Angebote für Frauen und explizit auch für Männer zur Verfügung, die eine Elternkarenz oder Elternteilzeit planen. Zudem richten sich die Angebote nicht nur an die Beschäftigten, sondern auch an die Betriebe. Grundsätzlich geht es darum, die „Phase rund um die Geburt eines Kindes“ (abz*austria) sowohl von Seiten der ArbeitnehmerInnen als auch der ArbeitgeberInnen aktiv zu planen und zu gestalten. Dadurch sollen kinderbetreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen oder auch Arbeitszeitreduzierungen, die Betriebe mitunter vor beträchtliche Herausforderungen stellen können, besser bewältigt werden (siehe näher zu den aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen in Wien: Mairhuber et al. 2010:21ff).

Ist die Ausgestaltung der Elternkarenz für eine sequentielle Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung, so sind Kinderbetreuungseinrichtungen und die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung grundlegende Voraussetzungen für eine gleichzeitige Vereinbarkeit. In Österreich wurde nach langjähriger Debatte 2004 das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern eingeführt: Eltern haben demnach bis zum siebten Geburtstag des Kindes einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und danach wieder zu verlängern. Der Anspruch besteht aber nur, wenn das Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist. Das bedeutet, angesichts der zunehmend kürzeren Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und vor dem Hintergrund der in Österreich vorherrschenden Betriebsgrößen, dass viele ArbeitnehmerInnen – vor allem Frauen – von diesem Recht von vornherein ausgeschlossen sind. Laut einer ersten Evaluierung des Elternteilzeitgesetzes hatten zum Zeitpunkt der Befragung (2007) zwar 70% der Männer, aber nur 54% der Frauen tatsächlich einen Anspruch. Im Gegensatz dazu waren aber von den 6%, die zum Befragungszeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch nahmen, nur 14% Männer (Dörfler et al. 2009:183).

Quantitative Untersuchungen haben aber auch gezeigt, dass Eltern und vor allem Mütter das Instrument der Elternteilzeit sehr schätzen, weil ihnen – neben der Möglichkeit, sich der Kinderbetreuung widmen zu können – dadurch ein früherer Wiedereinstieg bzw. der Verbleib im gleichen Betrieb ermöglicht wird. Für Väter spielen Fragen des Wiedereinstieges keine Rolle. Es zeigt sich aber auch, dass es mitunter schwierig ist, den Anspruch durchzusetzen, und dass es aufgrund der Inanspruchnahme zu Nachteilen beim beruflichen Fortkommen, zur Versetzung auf schlechtere Tätigkeiten oder zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas kommt. Hiervon sind Frauen (70%) viel stärker betroffen als Männer (50%). Gegen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit sprechen bei Männern vor allem „Nachteile beim beruflichen Fortkommen“ und auch wieder die „großen Einkommensverluste“. Frauen machen von der Maßnahme hingegen auch bei größeren Schwierigkeiten oder beruflichen Nachteilen und Einkommensverlusten Gebrauch. Gelingt die Inanspruchnahme von Elternteilzeit nicht, sehen sich Frauen oft gezwungen, den Wiedereinstieg hinauszuschieben oder gar den Arbeitsplatz zu wechseln. Männer verzichten bei beruflichen Nachteilen auf die Elternteilzeit und überlassen die Kinderbetreuung den Frauen oder anderen (Dörfler/Wernhart 2007:43ff).

Seit Einführung der Mütterkarenz 1961 wurde in Österreich der sequenziellen Vereinbarkeit gegenüber einer gleichzeitigen Vereinbarkeit der Vorrang gegeben. Demzufolge war der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen,²⁵ die in den Zuständigkeitsbereich der Länder und Gemeinden fallen, immer nachrangig bzw. in manchen Bundesländern sogar unerwünscht – vor allem bezogen auf die Einrichtungen für

²⁵ Ein weiteres Problem stellt die Frage der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern bis zum 14. Lebensjahrs dar, welches aufgrund der geringen Anzahl an Ganztagschulen und Horten zu einem weiteren Stolperstein in der Vereinbarkeit von (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung für Frauen wird. Auf diese Problematik kann aber im Rahmen dieses Berichtes nicht näher eingegangen werden.

Kinder unter drei Jahren. Das geänderte Erwerbsverhalten der Frauen führte jedoch zu einem beträchtlichen Mangel an außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten und hatte in Österreich eine anhaltende politische Diskussion über die Höhe des zusätzlichen Bedarfs zur Folge. Obwohl es in den letzten Jahren – vor allem auf Druck und mit zusätzlichen Geldmitteln der Bundesregierung – zu einer Verbesserung bei den Kinderbetreuungseinrichtungen gekommen ist, liegen die durchschnittlichen Betreuungsquoten noch immer unter den so genannten Barcelona-Zielen: Bei Kleinkindern unter drei Jahren hat sich die Betreuungsquote zwischen 1995 und 2007 zwar verdoppelt, erreicht aber dennoch nur 12% (Barcelona-Ziel: 33%). Die Betreuungsquote bei den 3- bis 5-jährigen Kindern ist im gleichen Zeitraum von 70% auf 85% gestiegen, liegt damit aber auch noch unter dem Barcelona-Ziel von 90%.

Ein weiteres Problem stellen die täglichen und jährlichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen dar – vor allem in ländlichen Gemeinden (siehe dazu: Mairhuber 2008). Neben den eingeschränkten Öffnungszeiten zählen – entsprechend der aktuellsten nationalen Erhebung aus dem Jahr 2002 – die relativ hohen Kosten der Kinderbetreuung in Österreich zu den Hauptkritikpunkten. Etwa die Hälfte (47%) der unzufriedenen Eltern empfindet die genutzte Einrichtung als zu teuer. Und auch jene befragten Eltern, deren Kind in keiner Betreuungseinrichtung ist, die aber grundsätzlich ein Interesse daran haben, geben zu ca. 20% als Grund die zu hohen Kosten an (Kytir/Schrittwieser 2003:37ff.).

Auch im Rahmen der weiter oben erwähnten Evaluierung des Elternteilzeitgesetzes 2007 stellte sich der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen speziell für Kinder unter drei Jahren als starkes Hemmnis beim Wiedereinstieg und generell bei der Erwerbstätigkeit von Müttern dar. Demzufolge sprachen sich 52% der befragten Eltern für mehr Kinderbetreuungseinrichtungen aus, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung besser „vereinbaren“ zu können (Dörfler et al. 2009:187).

Um sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft als auch die Chancen der Kinder auf eine frühzeitige Förderung zu erhöhen, beschloss die Bundesregierung 2009, ein verpflichtendes kostenloses Kindergartenjahr im letzten Jahr vor Schuleintritt einzuführen. Nachdem die Kinderbetreuungseinrichtungen in den Kompetenzbereich der Länder fallen, hängt die Implementierung dieser Bestimmung stark vom jeweiligen Bundesland ab. Wien hat diesbezüglich bereits eine sehr umfassende Reform beschlossen. Seit Herbst 2009 ist der Besuch einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung (halb- oder auch ganztags) für alle Kinder bis zum 6. Lebensjahr kostenlos. Für Kinder in privaten Einrichtungen, werden die Kosten bis zu €220 im Monat ebenfalls von der Gemeinde Wien übernommen. Diese Beseitigung der Elternbeiträge für nahezu alle Kinderbetreuungseinrichtungen stellt damit eine der weitestreichenden Reformen im Bereich der Vereinbarkeitspolitik in Österreich in den letzten Jahrzehnten dar.

Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung von FORBA zum Thema „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ machen aber auch eines deutlich: Auch bei einem – etwa in Wien – guten regionalen Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen hat die Unterstützung durch die Familie und den Freundeskreis einen wesentlichen Stellenwert für die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. In der Mehrzahl

sind es die Großeltern, die aktiv bei der Kinderbetreuung unterstützen. Sind Großeltern und andere Verwandte nicht für Betreuungsaufgaben verfügbar, weil sie nicht vor Ort wohnen oder berufstätig sind, wird auf den Freundeskreis als Unterstützungsmöglichkeit zurückgegriffen. Als zweite Variante findet sich in Fällen, wo dies finanziell möglich ist, der Zukauf von Betreuungsleistungen (Mairhuber et al. 2010a:24).

4. *ÜBERGÄNGE AM ENDE DES ERWERBSLEBENS*

In diesem Abschnitt werden zwei Übergänge bzw. spezifische Problemlagen am Ende des Erwerbslebens bearbeitet: Erstens die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und die Betreuung und Pflege²⁶ von pflegebedürftigen Angehörigen sowie zweitens der Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand bzw. das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stellt sich insbesondere die Frage, ob und inwiefern sich diese von der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft unterscheidet. Weiters wird die Entwicklung der österreichischen Pflegepolitik seit 1993 nachgezeichnet. Bezogen auf den Übergang in den Ruhestand bzw. das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben werden insbesondere Fragen der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Altersarbeitslosigkeit sowie die Entwicklung der österreichischen Pensionsversicherung und, damit verbunden, der geschlechtsspezifischen Pensionsschere behandelt.

4.1. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen*

Laut Streissler (2004:13) unterscheidet sich die Pflege bzw. Betreuung von meist älteren pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie in einigen wichtigen Aspekten von der Kleinkinderbetreuung. So werden Betreuungs- und Pflegeleistungen meist in einem späteren Lebensalter erbracht, Erfolgserlebnisse sind in der Regel sehr selten und die gesellschaftliche Anerkennung ist deutlich geringer. Berufstätige pflegende Menschen stehen zudem vor einer Vereinbarkeitsproblematik, die deutlich gravierender ist als im Falle der Kleinkinderbetreuung und in Österreich bisher kaum thematisiert wurde (Stelzer-Orthofer/Jenner 2004:92). Ein aktuelles empirisches Projekt der Volkshilfe Österreich (2009:12) stellt zudem fest, dass das Thema Pflege und Betreuung älterer Angehöriger am Arbeitsplatz einer stärkeren Tabuisierung unterliegt als das der Kinderbetreuung.

4.1.1. *Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit sowie Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung*

In Österreich wird der überwiegende Teil der Betreuungs- und Pflegearbeit privat und unbezahlt innerhalb des häuslichen Umfelds geleistet. Die Angaben darüber schwanken zwischen 70% und 80% (Kytir/Münz 1992:71ff.; Schmid/Prochazkova 2004:21). Laut Mikrozensus-Sondererhebung aus dem Jahr 2002 gibt es in Österreich 425.900 Menschen, die nahe Angehörige und Bekannte pflegen oder betreuen. Jüngere Menschen pflegen wesentlich seltener als ältere. Nahezu die Hälfte aller Menschen, die Pflege- und Hilfeleistungen erbringen, sind 55 Jahre oder älter.

²⁶ Die Begriffe Betreuung und Pflege werden hier weitgehend synonym verwendet, da pflegende Angehörige meist sowohl Betreuung als auch Pflege übernehmen.

„Dies hat damit zu tun, dass in der Regel Angehörige der eigenen Generation oder der Elterngeneration betreut werden, nicht aber die Generation der Großeltern. Deshalb werden solche Hilfs- und Pflegeleistungen im Lebenszyklus überwiegend erst dann erbracht, wenn die eigenen Eltern ins höhere Alter kommen oder – noch später – der eigene (Ehe-)Partner bzw. die (Ehe-)Partnerin Hilfe und Pflege benötigen.“ (Kytir/Schrittwieser 2003:44)

Die aktuellsten österreichweiten Zahlen über das Ausmaß der privaten und unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit innerhalb der Familien liefert eine Studie über die „Situation pflegender Angehöriger“ von PflegegeldbezieherInnen (siehe dazu: Abschnitt 4.1.2.) aus dem Jahr 2005. Demnach werden in Österreich etwa 70-80% der über 300.000 Pflege- und Betreuungsbedürftigen von ihren Angehörigen gepflegt. Etwa 80% der pflegenden Angehörigen sind Frauen.

„Dies zeigt deutlich, dass nach wie vor der Großteil der privaten Betreuungsleistungen zu Hause von den Frauen erbracht wird. Der prozentuell sehr hohe Frauenanteil bei den Hauptpflegepersonen hat sich in den letzten Jahren nicht verändert.“ (Pochobradsky et al. 2005:11)

Damit zeigt sich auch eine Gemeinsamkeit von Kinderbetreuung und unbezahlter, privater Pflege- und Betreuungsarbeit: Beides wird zu einem Großteil von Frauen übernommen, wenn auch bei der Pflege- und Betreuungsarbeit in einem etwas geringeren Ausmaß.

Das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen von PflegegeldbezieherInnen war 2005 bei den Frauen mit 58 Jahren etwas niedriger als bei den Männern mit 61 Jahren. Mehr als 73% der Frauen und 76% der Männer waren 50 Jahre oder älter. Männer sind in den jüngeren Altersgruppen weniger vertreten als in den höheren. Gemäß einer aktuellen empirischen Studie zum Thema Betreuung und Pflege älterer Angehörige in Wien zeigt sich, dass die Mehrheit der erwerbstätigen Menschen, die eine/n nahe/n ältere/n PflegegeldbezieherIn betreuen oder pflegen, zwischen 46 und 60 Jahre alt sind (Trukeschitz et al. 2009:21). Laut Pochobradsky et al. (2005:12) zeigen die österreichweiten Ergebnisse, dass Männer primär erst dann für Betreuungsarbeiten zur Verfügung stehen, wenn sie älter als 60 Jahre und in Pension sind. Gemäß der Mikrozensus-Sondererhebung waren 2002 etwa 45% der pflegenden Angehörigen erwerbstätig, 2% arbeitslos und 55% nicht (mehr) erwerbstätig. Laut der Erhebung aus dem Jahr 2005 (Pochobradsky et al. 2005:19) waren 56% der pflegenden Angehörigen von PflegegeldbezieherInnen vor Übernahme der Betreuungs- und Pflegearbeit erwerbstätig, nach der Übernahme sank der Prozentsatz auf 30%, wobei ca. 12% Teilzeit und 18% Vollzeit erwerbstätig sind. Im Vergleich zu einer Untersuchung aus dem Jahr 1997 stieg der Anteil der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen damit um 7%. Gemäß einer empirischen Studie über die Vereinbarkeit von informeller Pflege und Erwerbstätigkeit in Oberösterreich sind innerhalb der erwerbstätigen Pflegenden 87% Frauen (Stelzer-Orthofer/Jenner 2004:92). Laut der erwähnten Wiener Studie sind mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Personen, die eine/n nahestehende/n ältere/n PflegegeldbezieherIn in Wien betreuen oder pflegen, Frauen (Trukeschitz et al. 2009:22). Dies deckt sich in etwa auch mit den älteren Ergebnissen von Badelt et al. (1997:109), die zeigen, dass Betreuungsleistungen von Menschen im Erwerbsalter überwiegend von Frauen erbracht

werden. Stelzer-Orthofer/Jenner (2004:92) kommen daher zum Schluss, dass entgegen anders lautender Thesen, die besagen, dass traditionelle Geschlechterrollen brüchig geworden seien, betreffend informelle Pflege *de facto* kein Aufbrechen der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu beobachten ist. Für Frauen stellt sich somit das Problem der Vereinbarkeit auch in diesem Bereich bereits jetzt massiv. Aufgrund der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und der Notwendigkeit, auch länger am Erwerbsarbeitsmarkt zu verbleiben – etwa auch aufgrund restriktiver Pensionsreformen (siehe dazu näher: Abschnitt 4.2.3.) – wird sich dieses Problem in den nächsten Jahren weiter verschärfen.

Frauen pflegen nicht nur häufiger, sondern wenden dafür auch mehr Zeit auf: im Durchschnitt 11,4 Stunden pro Woche, Männer nur 9 Stunden. Für 17% der pflegenden Männer und 28% der pflegenden Frauen beträgt der Betreuungsaufwand mehr als 15 Stunden pro Woche (Kytir/Schrittwieser 2003:12). Unterschiede im Betreuungsaufwand und Erwerbsstatus lassen – laut Streissler (2004:12) – auch darauf schließen, dass erhöhter privater Betreuungs- und Pflegebedarf einen wichtigen Erwerbshinderungsgrund darstellt: Bei einem Vergleich der Pflegestufen der zu betreuenden Person und der Erwerbstätigkeit der pflegenden Angehörigen (Pochobradsky et al. 2005:19) zeigt sich, dass bei den höheren Pflegestufen 5 bis 7 die Nicht-Erwerbstätigkeit stärker (zwischen 80% und 83%) und gleichzeitig die Vollzeiterwerbstätigkeit viel geringer ausgeprägt ist (zwischen 17% und 21%). Laut der bereits angeführten empirischen Studie zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und informeller Pflege in Oberösterreich überschreitet in mehr als ein Viertel der Fälle der Betreuungsaufwand das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung. Knapp die Hälfte der Befragten spricht von einem wöchentlichen Aufwand zwischen 15 und 35 Stunden. Gleichzeitig ist auch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ein beträchtliches: 44% arbeiten mehr als 30 Stunden pro Woche, 40% mindestens 36 Stunden (Stelzer-Orthofer/Jenner 2004:93).

Ein besonders brisanter geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt sich in der Erhebung aus dem Jahr 2005 bei der Einkommenssituation von pflegenden Angehörigen. So verfügt etwa ein Fünftel über kein eigenes Einkommen (Erwerbs- oder Transfereinkommen), wobei 91% davon Frauen sind. Weitere 25% haben ein monatliches Einkommen von unter 700 Euro. Zudem haben insgesamt ca. 6% keine Pensionsversicherung und ca. 18% verfügen gegebenenfalls nur über einen vom Ehepartner abgeleiteten Pensionsanspruch (Pochobradsky et al. 2005:140). Laut der Wiener Studie sind berufstätige pflegende Angehörige im Vergleich zu Berufstätigen ohne private Pflegearbeit in den unteren Verdienstgruppen (bis 1.200 Euro pro Monat) über- und in höheren Verdienstgruppen (über 1.552 Euro pro Monate) unterrepräsentiert (Trukeschitz et al. 2009:47f.).

4.1.2. *Pflegepolitik in Österreich – Privatisierung der Langzeitpflege*

Die Pflege von Angehörigen ist noch viel schwerer mit Erwerbstätigkeit zu vereinbaren als die Kinderbetreuung, weil sich der Wiedereinstieg problematischer darstellt: Einer-

seits ist die Dauer der Erwerbsunterbrechung viel unvorhersehbarer und meist länger²⁷ und andererseits sind die betroffenen Frauen (oder auch Männer) meist älter als junge Mütter nach der Elternkarenz, womit sie deutlich weniger Chancen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt haben (Streissler 2004:13). Dennoch wird in Österreich – ähnlich wie im Falle der Kleinkinderbetreuung – viel mehr der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit als eine gleichzeitige Vereinbarkeit gefördert: So können sich Menschen seit 1998, die aus der Erwerbsarbeit aussteigen, um nahe Angehörige zu pflegen, welche einen Anspruch auf Pflegegeld der Stufen fünf bis sieben²⁸ haben, in der Pensionsversicherung begünstigt weiterversichern.²⁹ Seit August 2009 bezahlt der Bund die Pensionsversicherungsbeiträge zur Gänze und pflegende Angehörige können eine beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung beantragen.

Die Einführung einer unbezahlten Familienhospizkarenz im Jahr 2002 schaffte für unselbstständig Erwerbstätige die Möglichkeit, sterbende Angehörige oder schwersterkrankte Kinder (mindestens drei und maximal sechs Monate) zu betreuen. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe und endet vier Wochen nach Ende der Karenz. Pflegende Angehörige in Familienhospizkarenz sind zudem kranken- und pensionsversichert (Lamplmayr 2003). In besonderen Härtefällen wird ein finanzieller Zuschuss aus den Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds gewährt. Beide Möglichkeiten werden nur sehr wenig in Anspruch genommen. Das ist einerseits auf ein Informationsdefizit zurückzuführen, andererseits aber auch auf die Kosten der Weiterversicherung bzw. die finanzielle Unsicherheit, die durch eine Inanspruchnahme von unbezahlter Familienhospizkarenz entsteht (Stelzer-Orthofer/Jenner 2004:104f; Streissler 2004:13; Pochobradsky et al. 2005:22).

Mit der „Neuordnung der Pflegevorsorge“ kam es in Österreich 1993 zur Einführung eines bundesweit einheitlichen, bedarfsorientierten Pflegegeldes für pflegebedürftige Menschen. Damit sollte der „Einkauf“ von Pflegeleistungen außerhalb bzw. innerhalb der Familie ermöglicht werden. Anspruch auf Pflegegeld besteht, wenn aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ein Pflegebedarf im Ausmaß von mehr als 50 bzw. (seit 2011) 60 Stunden pro Monat und zumindest für einen Zeitraum von sechs Monaten besteht. Das Pflegegeld unterteilt sich je nach Pflegebedarf in sieben Stufen und wurde seit seiner Einführung nur selten valorisiert, was *de facto* einer Leistungskürzung entspricht (Statistik Austria 2009a:211). Demnach sollte das Pflegegeld in den ersten zwei Jahren zwar angehoben werden, dann aber zwischen 1996 und 2004 nicht mehr. Die nächste Valorisierung erfolgte erst 2005. 2008 kam es dann erstmals zu einer stärkeren Anhebung – vor allem der höheren Pflegestufen. Seit 2009 beträgt das monatliche Pflegegeld damit zwischen 154,20 und 1665,80 Euro (Tabelle 4-1).

²⁷ Laut der empirischen Untersuchung in Oberösterreich war mehr als die Hälfte der betroffenen Menschen schon länger als drei Jahre pflegebedürftig (Stelzer-Orthofer/Jenner 2004:93).

²⁸ In den nachfolgenden Jahren erfolgte eine Ausdehnung auf die Pflegestufen vier und drei.

²⁹ Da der fiktive Dienstgeberbeitrag aus Bundesmitteln finanziert wird, muss die pflegende Person statt 22,8% nur 10,25% der Beitragsgrundlage selbst entrichten.

Tabelle 4-1: Pflegegeldstufen und Höhe des Pflegegeldes in Euro

Stufe	Durchschnittlicher Pflegebedarf pro Monat	Pflegegeld 2008	Pflegegeld seit 2009
Stufe 1	> 60 Stunden (ab 2011)	148,30	154,20
Stufe 2	> 85 Stunden (ab 2011)	273,40	284,30
Stufe 3	>120 Stunden	421,80	442,90
Stufe 4	>160 Stunden (seit 1999, vorher 180 Stunden)	632,7	664,30
Stufe 5	>180 Stunden und außergewöhnlicher Pflegaufwand	859,30	902,30
Stufe 6	>180 Stunden und dauernde Beaufsichtigung	1.171,70	1.242
Stufe 7	>180 Stunden und praktische Bewegungsunfähigkeit	1.562,10	1655,80

Quelle: BMASK 2010:83.

Mit der Einführung des Pflegegeldes wurde auch im Bereich der Pflege der Geldleistungsaspekt betont. Für Frauen, die nicht nur den Großteil der Pflegearbeit erbringen, sondern auch die Mehrheit der pflegebedürftigen Menschen (etwa zwei Drittel) ausmachen (Statistik Austria 2009a:211), hat das Pflegegeld widersprüchliche Auswirkungen: Einerseits haben die pflegebedürftigen Frauen – unabhängig von Erwerbsstatus und Familienstand – Anspruch auf eine Geldleistung, was einen bedeutenden Unterschied zu anderen sozialstaatlichen Leistungen in Österreich ausmacht. Andererseits baut das Pflegegeld explizit und implizit auf der Verfügbarkeit von Frauen und der kostenlosen bzw. kostengünstigen „Pflege im Rahmen familiärer Beziehungen“ auf und zementiert damit die geschlechtliche Arbeitsteilung (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:179ff). Das Leistungsniveau des Pflegegeldes ist in jedem Fall so gering, dass eine bedarfsgerechte professionelle Pflege nicht finanzierbar ist – wie es auch die im Frühjahr 2007 heftig geführte Diskussion um die so genannte „24-Stunden-Pflege“ zeigte. Bereits bei der Einführung des Pflegegeldes 1993 wurde vor allem von frauenpolitischer Seite davor gewarnt, dass das Pflegegeld bzw. die Leistungshöhe dazu führen wird, dass Betreuungsleistungen vom „schwarzen“ Arbeitsmarkt billigst zugekauft werden und das Pflegegeld somit zu einer implizite Institutionalisierung der „Schwarzarbeit“ im Betreuungs- und Pflegebereich beitragen wird (Mairhuber 2000:190).

Weiters zeigte die Praxis, dass aufgrund geringer innerfamiliärer Umverteilung die familiäre Pflege vielfach auch weiterhin unentgeltlich durch Frauen erbracht wurde und wird (Hovorka et al. 1997:10). Dass die Einführung des Pflegegeldes – trotz relativ hoher und vor allem steigender Kosten – für die Allgemeinheit noch die billigste Variante darstellte, zeigt auch eine Gegenüberstellung der Ausgaben für das Bundespflegegeld bzw. die Pflegevorsorge in Österreich insgesamt und die Schätzungen über die private im Haushalt meist von Frauen erbrachten Pflege- und Betreuungsleistungen: So betragen im Jahr 2006 die Ausgaben für das Bundespflegegeld ca. 1,7 Mrd. Euro, für die Pflegevorsorge insgesamt (inklusive Landespflegegeld sowie ambulante, teilstationäre und stationäre Dienste) ca. 3,3 Mrd. Euro. Dem gegenüber stehen geschätzte Kosten für die private im Haushalt erbrachten Pflege- und Betreuungsleistungen von bis zu 3 Mrd. Euro (Schneider et al. 2006:12).

Bachinger (2010:400) stellt fest, dass sich in Österreich in den letzten 20 Jahren ein wachsender „irregulärer“ Pflegemarkt entwickelt hat. 24-Stunden-Betreuerinnen, vor allem aus den osteuropäischen Nachbarländern, betreuen pflegebedürftige Menschen in ihrem häuslichen Umfeld. Wie bereits weiter oben angeführt, wurde diese Entwicklung durch die Einführung des Pflegegeldes 1993 zumindest begünstigt. Im Sommer 2007 wurde nach heftigen Diskussionen über die irregulären, nicht gesetzeskonformen Arbeitsverhältnisse die 24-Stunden-Betreuung³⁰ in privaten Haushalten auf eine legale Basis gestellt und zudem ein finanzielles Fördermodell geschaffen. Demnach kann für die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen entweder ein Vertrag mit einer unselbstständigen oder selbstständigen Betreuungskraft abgeschlossen werden. Dazu wurde im Frühjahr 2007 einerseits ein neues Hausbetreuungsgesetz (HBeG) verabschiedet und andererseits das Gewerbeordnungsgesetz novelliert. Für beide Betreuungsmodelle gibt es einen Kostenzuschuss. Dieser beträgt seit November 2008 bei zwei unselbstständigen BetreuerInnen bis zu 1.110 €/Monat, bei zwei selbstständigen bis zu 550 €/Monat.

Für unselbstständige BetreuerInnen gibt es einen auf Bundesländerebene geregelten Mindestlohn, und die Arbeitszeiten unterliegen – sehr großzügigen – gesetzlichen Bestimmungen (für eine 24-Stunden-Betreuung sind nur zwei BetreuerInnen erforderlich). Für selbstständige BetreuerInnen gibt es keine gesetzlichen Vorschriften betreffend Entlohnung und Arbeitszeiten. Es besteht weder Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch auf bezahlten Urlaub (Bachinger 2010:410). Es ist daher nicht verwunderlich, dass die überwiegende Mehrheit dieser neuen Arbeitsverhältnisse mit selbstständigen – weil sehr flexiblen und billigeren – BetreuerInnen eingegangen wird. Laut Sozialbericht 2010 wurden bis Ende 2010 insgesamt 10.969 Anträge auf Gewährung einer Förderung der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung eingebracht. 97% entfielen auf selbstständig erwerbstätige BetreuerInnen (BMSK 2010:85). Laut Bachinger (2010:411) ist mit dem Selbstständigen-Modell

„... das unselbständige Normalarbeitsverhältnis in einem weiten Bereich erodiert, und zwar gerade in einem, in dem es bislang kaum unselbständige Beschäftigte gab, weil die Arbeit unbezahlt und familiär oder informell und irregulär geleistet wurde“.

Obwohl die Einbeziehung der BetreuerInnen in die Sozialversicherung bzw. die Legalisierung von De-facto-Arbeitsverhältnissen angesichts der Sachlage notwendig erschien, wurde damit der 1993 eingeschlagene Weg in Richtung „Privatisierung der Langzeit-Pflege“ weitergegangen. Diese sehr kurzfristige und unzureichende „Weiterentwicklung der Pflegevorsorge“ (BMSK 2007:70) bedeutet aber nicht nur eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sondern sie hat auch geschlechtsspezifische Implikationen.

³⁰ Meist wird zwar von der „24-Stunden-Pflege“ gesprochen, entsprechend der österreichischen Gesetzgebung handelt es sich aber um eine 24-Stunden-Betreuung, denn Pflegetätigkeiten dürfen in Österreich nur vom Pflegepersonal nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz vorgenommen werden. Angehörige sind davon ausgenommen, sie dürfen sowohl Betreuungs- als auch Pflegetätigkeiten verrichten. Seit der Änderung des Gesundheitsberuferechts im Jahr 2008 können nun bestimmte pflegerische und ärztliche Tätigkeiten auch von Betreuungskräften übernommen werden (Bachinger 2010:407f.).

Die Regelungen gehen dabei über eine einfache Zementierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung hinaus, indem nun prekäre, schlecht entlohnte, meist von Frauen eingegangene Arbeitsverhältnisse für die private, häusliche Betreuung ermöglicht bzw. sogar gefördert werden. Damit wurde nicht nur sowohl die Frage der nachhaltigen Organisation und Finanzierung dieser gesellschaftlich wertvollen und notwendigen Betreuungs- und Pflegearbeit als auch die der geschlechtlichen Arbeitsteilung negiert, sondern die „private Betreuungsarbeit“ abermals vor allem Frauen, aber entlang von nationalen Zugehörigkeiten Arbeitsmigrantinnen aus Osteuropa, zugewiesen.

4.2. *Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben*

4.2.1. *Geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und Erwerbslosigkeit*

Österreich hat im EU-Vergleich nach wie vor eine relativ niedrige Erwerbstätigenquoten (Beschäftigte und Erwerbslose) älterer Menschen zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr. Eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht und Alter zeigt, dass bis 2000 bzw. 2001 bei Frauen einerseits sowohl die Erwerbstätigenquoten in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen als auch in jener der 60- bis 64-Jährigen zurückgegangen ist: So sanken die Erwerbstätigenquoten zwischen 1974 und 2001 für Frauen in der Altersgruppe 55 bis unter 59 Jahre von 33,7% auf 26,7% bzw. zwischen 1974 und 2000 in der Altersgruppe 60 bis unter 64 Jahre von 11,8% auf 7,7%. Seit Anfang des neuen Jahrtausends steigen die weiblichen Erwerbstätigenquoten für beide Altersgruppen jedoch wieder an – insbesondere jedoch für Frauen zwischen 55- und 59 Jahren, also in der Altersgruppe vor dem gesetzlichen Pensionsalter (siehe: Tabelle 4-3). Für Männer zeigt sich ein ähnliches Bild, wenn auch auf einem anderen Niveau: Bei Männern sank die Erwerbstätigenquote für die 55- bis unter 59-Jährigen zwischen 1974 und 2000 von 82,1% auf 60,2%, und die der 60- bis unter 64-Jährigen von 41% auf 16,3%. Seit 2001 steigen auch bei den Männern die Erwerbstätigenquoten wieder an (siehe dazu: Tabelle 4-2).

Tabelle 4-2: Erwerbstätigenquoten nach Alter (55-64 Jahre) und Geschlecht 1974-2009

	Frauen		Männer	
	55-59 Jahre	60-64 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre
1974	33,7	11,8	82,1	41,0
1980	31,6	8,5	79,3	28,1
1990	24,8	4,8	59,7	14,2
2000	24,5	7,7	60,2	16,3
2001	26,7	8,6	61,2	17,2
2002	32,0	7,8	63,8	17,1
2003	35,6	7,4	66,0	16,6
2004	32,8	7,0	62,5	16,6
2005	38,0	8,1	62,4	19,6
2006	40,9	9,9	66,0	21,1
2007	42,6	11,5	68,3	28,2
2008	47,0	13,0	71,9	29,1
2009	48,5	13,6	70,7	29,1

Quelle: Statistik Austria 2010a:335f. (zwischen 1994 und 1990: Lebens-Unterhalts-Konzept, seit 2000: Labour-Force-Konzept, Zeitreihenbruch im Jahr 2004).

Die Arbeitsmarktintegration älterer Menschen korreliert dabei stark mit dem Qualifikationsniveau: So lag etwa 2004 die Beschäftigungsquote von Frauen in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen mit Pflichtschulabschluss bei 23,8% und bei Männern bei 51,9%. Bei Frauen mit Hochschulabschluss betrug diese 77,8%, bei Männern sogar 92,8% (Strohmer 2005).

In den relativ niedrigen Erwerbstätigenquoten älterer ArbeitnehmerInnen spiegelt sich einerseits die gesetzliche Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantrittes (Frauen ab dem 55. und Männer ab dem 60. Lebensjahr), andererseits aber auch die Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen am Erwerbsmarkt wider (Strohmer 2005, Guger et al. 2007:234). Letztere lässt sich auch an der hohen Alterserwerbslosigkeit ablesen (siehe dazu: Tabelle 4-3). Ältere ArbeitnehmerInnen sind in einem viel stärkeren Ausmaß von Erwerbslosigkeit betroffen: Ihre Arbeitslosenquoten (abgesehen von den Frauen über 59 Jahren) liegen nicht nur über dem allgemeinen Durchschnitt (siehe dazu: Tabelle 3-1), sondern übersteigen auch jene der Jugendlichen – selbst im Krisenjahr 2009 (siehe dazu: Tabelle 1-5).

Tabelle 4-3: Arbeitslosenquoten nach Alter und Geschlecht 1998-2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen													
55 bis 59	8,9	9,9	9,5	10,6	12,6	12,3	10,5	9,2	8,1	7,2	6,9	7,2	7
60 bis 64	5,2	5,3	5,2	4,9	4,8	4,7	4,1	4,1	3,5	3,0	2,7	2,7	2,7
Männer													
55 bis 59	12,7	13,6	12	10,4	10,6	10,4	9,4	9,0	8,6	7,9	7,6	9	8,9
60 bis 64	7,1	7,8	9,1	13,9	15,3	15,9	16,0	14,6	11,7	10,4	10,8	11,7	11,9

Quelle: AMS Österreich (BALI-Datenbank, freie Abfrage März 2011).

Aufgrund des noch bestehenden unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsanfallsalters (Frauen mit 60 und Männer mit 65), sind Frauen stärker zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr, Männer hingegen zwischen dem 60. und 64. Lebensjahr von Alterserwerbslosigkeit betroffen. Darüber hinaus besteht auch bei Älteren das Problem der „versteckten“ Erwerbslosigkeit. Darunter fallen alle Personen, die unmittelbar vor Ruhestand und nach Beendigung der Erwerbstätigkeit eine gesonderte Sozialleistung erhalten. Dazu zählen etwa Pensionsvorschüsse aus der Arbeitsmarktverwaltung, das Übergangsgeld (als Ersatzleistung für die abgeschaffte vorzeitige Alterspension wegen Erwerbslosigkeit – siehe dazu: Abschnitt 4.2.3.) sowie Krankengeld für dauerhaft erwerbslose Menschen. Zwischen 1999 und 2005 hat sich die Zahl der Personen im Alter zwischen 50 und 64, die davon betroffen waren, beinahe verdoppelt und betraf 2005 mehr als 30.000 Personen (Stefanits/Hollarek 2007a:203): Würden etwa arbeitslose Frauen in Schulungen und Bezieherinnen eines Pensionsvorschusses als Arbeitslose gezählt, würde die Arbeitslosenquote von Frauen zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr im Jahr 2004 auf 13,3% steigen (Walterskirchen 2006:12).

Wie prekär die Situation älterer Frauen und Männer in Österreich ist, zeigt auch die Mikrozensus-Sondererhebung zum Thema „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ (Moser/Wiedenhofer-Galik 2007). Demnach wechselten 2006 Frauen im Alter zwischen 50 und 54 unmittelbar nach der letzten beruflichen Tätigkeit nur zu etwa 13% in Früh- oder Alterspension, über 42% aber in Erwerbslosigkeit. Fast 28% waren langfristig krank bzw. arbeitsunfähig. Erst ab dem 55. Lebensjahr nimmt der Anteil der Frauen in Früh- und Alterspension massiv zu und jener in den beiden anderen Kategorien ab. Bei Männern zeigt sich hingegen, dass einerseits der Anteil in Früh- und Alterspensionen bereits in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen (fast 41%) viel höher ist als bei den Frauen, andererseits ihre Betroffenheit von langfristiger Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit über alle Altersgruppen hinweg relativ hoch ist (siehe Tabelle 4-4).

Tabelle 4-4: Status von Nicht-Erwerbstätigen unmittelbar nach der letzten beruflichen Tätigkeit nach Alter und Geschlecht 2006 in %

Alter	Früh- oder Alterspension	Erwerbslos	Langfristig krank bzw. arbeitsunfähig	Sonstiges
Frauen				
50-54	13,3	42,4	27,8	16,4
55-59	66,4	11,7	18,1	3,7
60-64	82,5	5,6	10,1	1,8
Männer				
50-54	40,7	22,1	30,0	7,2
55-59	38,4	21,3	37,1	3,3
60-64	69,9	6,9	21,9	1,4

Quelle: Statistik Austria 2006, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Moser/Wiedenhofer-Galik 2007:152f.).

4.2.2. Geschlechtsspezifischer Pensionsantritt und Pensionshöhe

Frauen und Männer sind in Österreich zwischen 1970 und Ende des letzten Jahrtausends tendenziell immer früher in Pension gegangen. Das liegt unter anderem an einer jahrzehntelang verfolgten Politik der so genannten „Frühpensionierung“, die das Arbeitskräfteangebot und damit die Erwerbslosigkeit reduzieren sollte. Seither steigt – auch aufgrund der restriktiven Pensionsreformen seit Mitte der 90er Jahre (siehe dazu: 4.2.3.) – das Pensionsanfallsalter wieder an (Türk 2010:249). Im Falle der Alterspension (AP) bei Frauen ist das so genannte Pensionsantrittsalter bereits zwischen 1980 und 2000 nur mehr um durchschnittlich 1,2 Jahre gesunken, im Falle der Invaliditätspensionen (IP) sank es im gleichen Zeitraum allerdings noch um 4,7 Jahre. Seit 2001 steigt das weibliche Antrittsalter für die Alterspension wieder an, jenes für die Invaliditätspension sinkt tendenziell weiter ab, wenn auch nur sehr schwach. Bei den Männern sank das Antrittsalter für die Alterspension zwischen 1980 und 2000 ebenfalls, allerdings um 2 Jahre, 2001 stieg es wieder an und ist seither tendenziell leicht steigend. Sehr ähnlich verhält es sich mit dem männlichen Pensionsantrittsalter zur Invaliditätspension (siehe dazu: Tabelle 4-5).

Obwohl das gesetzliche Pensionsanfallsalter von Frauen in Österreich (noch) um fünf Jahre niedriger ist als das der Männer,³¹ können Frauen dies kaum nützen. Wird das Pensionszugangsalter differenziert nach Pensionsart betrachtet, so zeigt sich, dass dieses im Bereich der Alterspension im Jahr 2008 für Männer bei 62,7 und für Frauen bei 59,5 lag, also für Frauen nur geringfügig unter dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter von 60 Jahren (siehe dazu: Tabelle 4-5).

³¹ Das weibliche Pensionsanfallsalter wird beginnend mit 1.1.2024 in Halbjahresschritten an das der Männer angepasst.

Tabelle 4-5: Durchschnittliches Pensionszugangsalter (Pensionsversicherung)

	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Frauen												
AP	61,5	59,5	56,7	58,3	59,4	59,3	59,0	59,2	59,5	59,3	59,5	59,5
IP	56,5	55,1	52,4	49,2	50,4	51,3	51,3	51,0	51,0	50,7	50,6	50,3
Männer												
AP	64,2	62,5	62,1	60,5	62,2	62,8	62,7	62,8	63,4	63,2	62,8	62,7
IP	56,7	53,9	53,9	51,8	53,4	53,7	54,3	54,5	53,9	53,9	53,9	53,7

Quelle: BMASK (download Jänner 2011).

Obwohl Frauen in Österreich im Durchschnitt zwar nicht sehr viel später in Pension gehen als Männer, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Höhe der Pensionsleistungen enorm, denn im erwerbszentrierten österreichischen Pensionssystem ist die Diskriminierung von Frauen strukturell festgeschrieben (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:115ff.). Die traditionelle männliche „Norm(al)biografie“ (durchgehende 40-jährige Vollzeiterwerbstätigkeit, mittleres bzw. hohes Einkommen), welche Voraussetzung für eine adäquate Absicherung im Alter ist, kann von Frauen, vor allem wenn es sich um erwerbstätige Mütter handelt, kaum erfüllt werden.

Tabelle 4-6: Durchschnittliche monatliche Pensionsleistung (einschließlich Ausgleichzulage und Kinderzuschüsse) in Euro

	1990	1995	2000	2005	2007	2008
Frauen						
AP	509	614	695	765	816	871
IP	370	446	516	588	635	679
Männer						
AP	837	1.024	1.149	1.255	1.327	1.414
IP	650	795	885	998	1.050	1.113
Frauenpension in % der Männerpension						
AP	60,8%	59,7%	60,5%	60,9%	61,5%	61,6%
IP	56,9%	56,1%	58,3%	58,9%	60,4%	61%

Quelle: BMASK (download Jänner 2011) (eigene Berechnungen).

Bezogen auf die zeitliche Entwicklung zeigt sich, dass sich die geschlechtsspezifische Pensionsschere (Frauenpension in Prozent der Männerpension) sowohl für die Alterspensionen als auch die Invaliditätspensionen trotz erhöhter Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahrzehnte kaum verringert hat. Frauen erhalten auch heute nur etwa 61% der Pensionsleistung eines Mannes (siehe dazu: Tabelle 4-6). Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt (etwa die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnis-

sen und Erwerbslosigkeit) sowie restriktive Pensionsreformen, die den Zusammenhang zwischen versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit und Leistungsniveau in den letzten Jahrzehnten noch verstärkt haben, scheinen hier die Situation zusätzlich negativ zu beeinflussen.

Selbst bei der ausschließlichen Betrachtung der neu zuerkannten Pensionsleistungen – also ohne Berücksichtigung der viel niedrigeren Pensionen aus dem Pensionsstand der älteren Altersgruppen – wird die geschlechtsspezifische Pensionsschere kaum kleiner. Eigene Pensionsansprüche von Frauen allein reichen daher meist nicht zur Existenzsicherung aus. So betrug etwa im Dezember 2009 die durchschnittliche neu zuerkannte Alterspension (ohne Zulagen und Zuschüsse) von Frauen 962 Euro (für Männer: 1.567 Euro), die durchschnittliche neu zuerkannte Invaliditätspension von Frauen 671 Euro (für Männer 1.021 Euro). Die gesetzliche Pensionsversicherung kennt jedoch keine individuelle und vom Familienstand unabhängige Mindestpension. Mit der Ausgleichszulage verfügt sie nur über ein Instrument einer bedarfsorientierten Mindestsicherung. Ende 2009 bezogen etwa 242.000 PensionistInnen eine Ausgleichszulage, 68,3% davon waren Frauen (BMASK 2010a:73). Anspruch auf Ausgleichszulage besteht in Österreich, wenn die Pensionsleistung unter einem bestimmten Richtsatz liegt. Dabei wird zwischen einem Richtsatz für Alleinstehende (2010: 784 Euro/Monat) und einem Richtsatz für Ehepaare (2010: 1.175 Euro/Monat) unterschieden. *De facto* haben Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und diskontinuierlicher Erwerbsbiographien meist erst als Witwen Anspruch auf eine Ausgleichszulage. Damit sind Frauen im Alter entweder von abgeleiteten Pensionsleistungen (sprich Witwenpensionen) oder direkt vom Ehemann abhängig. Die abgeleitete Absicherung über die Ehe wird wegen der zunehmenden Vielfalt an Lebensformen aber immer unsicherer. So haben sich etwa die Eheschließungen drastisch vermindert, die Zahl der Lebensgemeinschaften stark erhöht sowie die Ehescheidungen dramatisch zugenommen (Gisser 2005:239). Im Zuge von Ehescheidungen verlieren viele Frauen aber ihre „ehelichen“ Ansprüche, denn die große Mehrzahl der Ehescheidungen erfolgt einvernehmlich, also mit Unterhaltsverzicht und damit auch mit Verzicht auf abgeleitete Pensionsansprüche (AK Wien 2005b). Darüber hinaus gibt es in Österreich nach wie vor viele ältere Frauen, die überhaupt keinen eigenen Pensionsanspruch haben: Im Jahr 2002 erhielten immerhin noch 17% der Frauen ab 60 keinerlei Pension und 13% hatten lediglich eine vom verstorbenen Ehepartner abgeleitete Witwenpension (AK-Sozialdaten).

4.2.3. *Restriktive Pensionsreformen seit Ende der 80er Jahren*

Seit Mitte der 80er Jahre kam es in Österreich zu zahlreichen, vor allem restriktiven Pensionsreformen, die zu erheblichen Reduzierungen des Leistungsniveaus und massiven Einschränkungen beim Zugang zu den vorzeitigen Alterspensionen führten.

Die Pensionsreform 1993 stellt hier allerdings insofern eine Ausnahme dar, als es nicht nur zu Leistungseinschränkungen, sondern auch zu strukturellen Verbesserungen etwa im Bereich der Frauenpensionen kam. Demnach gebühren seit 1993 so genannte Kindererziehungszeiten im Höchstausmaß von maximal 48 Monaten pro Kind. Die Beson-

derheit dieser „Kindererziehungszeiten“ liegt darin, dass sie unabhängig von der gleichzeitigen Ausübung einer versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit in jedem Falle additiv angerechnet werden. Damit werden Erwerbstätigkeit und Kindererziehung gleichsam wie zwei parallele Beschäftigungen behandelt und somit nicht der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit „belohnt“ (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:165ff).

Abgesehen von der Pensionsreform 1993 wurde unter Verweis auf „budgetäre Überlegungen“ (80er Jahre), „die langfristige Absicherung der Pensionsversicherung“ und „demographische Veränderungen“ (seit Beginn der 90er Jahre) in der Pensionsversicherung das Versicherungs- bzw. des Äquivalenzprinzip kontinuierlich verstärkt. Demnach hängt der Anspruch auf eine Pensionsleistung, aber auch die Pensionshöhe, immer stärker von der Einbindung in den Erwerbsarbeitsmarkt ab, wobei sich Kontinuität, Dauer und Höhe des Erwerbseinkommens positiv auswirken. Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und niedriges Einkommen bedeuten hingegen geringere Pensionsleistungen. Damit sind hauptsächlich Frauen, aber auch Männer, mit zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsverläufen im Alter schlecht abgesichert und vor allem Frauen von ihren Ehepartnern oder Lebensgefährten finanziell abhängig. So kam es etwa im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes 1996 zu einer massiven Anhebung der für einen vorzeitigen Pensionsantritt erforderlichen Beitrags- und Versicherungsmonate. War bei den Mindestversicherungszeiten zuvor von Versicherungszeiten (also Beitragszeiten und Ersatzzeiten³²) ausgegangen worden, führten ab dann fast nur mehr Beitragszeiten (d.h. Zeiten versicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit) zu einem vorzeitigen Pensionsanspruch.³³ Menschen, die aufgrund von Erwerbslosigkeit, Krankheit, Mutterschaft oder Kinderbetreuung diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen (d.h. vor allem Frauen), wurden damit vom Anspruch auf eine dieser Versicherungsleistungen nahezu ausgeschlossen. Die Pensionsreform 1997 brachte u.a. eine Neugestaltung der Steigerungsbeiträge (2% pro Versicherungsjahr) und die Einführung eines 2%igen Abschlages pro Jahr vorzeitigem Pensionsantritt (bis zu einem Höchstausmaß von 15%). Als teilweiser Ausgleich für die zu erwartenden massiven Pensionsreduktionen bei Frauen kam es gleichzeitig zu einer Höherbewertung der Kindererziehungszeiten.

Obwohl die Maßnahmen der Pensionsreform 1997 noch nicht einmal ihre volle Wirksamkeit entfaltet hatten, wurden mit der Pensionsreform 2000 weitere Schritte in Richtung Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters bzw. Eindämmung der vorzeitigen Alterspensionen gesetzt. Das Antrittsalter für vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer, bei Arbeitslosigkeit sowie für die Gleitpension wurde um 1,5 Jahre angehoben und die Abschläge von 2% auf 3% erhöht. Die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit war bereits vor Beschluss der Pensionsreform 2000 in Folge eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs rückwirkend mit 23. Mai 2000 abgeschafft worden. Gleichzeitig war ein stark eingeschränkter Tätigkeitsschutz für den Zu-

³² Als Ersatzzeiten werden etwa jene Zeiten angerechnet, in denen eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung oder etwa auch Karenz- oder Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

³³ So wurde etwa im Falle der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit (eine ausgesprochene „Frauenpension“) die Mindestversicherungszeit von 15 auf 20 Versicherungsjahre angehoben. Zusätzlich waren nun mindestens 15 Beitragjahre erforderlich.

gang zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension ab dem 57. Lebensjahr (für Männer und Frauen gleich) eingeführt worden (Mairhuber 2009:197). Nur für ältere Frauen und Männer mit sehr langer Versicherungsdauer gibt es eine zeitlich begrenzte Sonderregelung (so genannte „Hacklerregelung“). Demnach können Frauen und Männer bestimmter Geburtsjahrgänge³⁴ und 40 bzw. 45 Beitragsjahren eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen – und dies ohne Abschläge.³⁵ Die restriktiven Maßnahmen der Pensionsreform 2000 waren sehr problematisch, denn ältere ArbeitnehmerInnen – vor allem HilfsarbeiterInnen und angelernte ArbeiterInnen – sind in Österreich überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und haben vielfach einen sehr schlechten Gesundheitszustand (siehe dazu näher: Moser/Wiedenhofer-Galik 2007:52f.; Guger et al. 2007:235f.). Eine Veränderung ihres Erwerbsverhaltens war daher – vor allem kurzfristig – kaum möglich. Für Frauen bedeutete die Anhebung des vorzeitigen Pensionsalters auch eine Verstärkung ihrer finanziellen Abhängigkeit im Alter, denn anstelle der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit erhielten sie nun bestenfalls eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung – hier führt die Anrechnung des Partnereinkommens vielfach aber zum Entfall dieser Leistung (siehe dazu: Abschnitt 3.1.2.).

Die Pensionsreform 2003 und auch die Pensionsharmonisierung 2004 gingen weit über eine Verschärfung der Zugangsbestimmungen und einfache Leistungskürzungen hinaus. Hier muss von einer Neuorientierung in der österreichischen Alterssicherungspolitik und einem Abgehen vom Prinzip der Lebensstandardsicherung gesprochen werden. Die entscheidenden Schritte dazu wurden bereits mit der Pensionsreform 2003 gesetzt, nämlich die schrittweise Ausweitung der Bemessungsgrundlage von 15 auf 40 Jahren (so genannte lebenslange Durchrechnung), die massive Absenkung der Steigerungsbeiträge von 2% auf 1,78% pro Versicherungsjahr und die Erhöhung des Abschlages von 3% auf 4,2% pro Jahr des früheren Pensionsantrittes (jedoch maximal bis 15%) – auch für Invaliditätspensionen.³⁶ Darüber hinaus kam es zur Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen. Die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit – eine ausgesprochene „Frauenpension“ – und die Gleitpension wurden mit 2004 gestrichen, die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer erfolgt schrittweise bis 2014. Für Mütter wurden zwar einzelne Sondermaßnahmen beschlossen (etwa eine schrittweise Anhebung der Bewertung der Kindererziehungszeiten in den kommenden 25 Jahren sowie eine Ausdehnung der Anrechnung der als Beitragszeiten geltenden Kindererziehungszeiten von 1,5 auf 2 Jahre), Maßnahmen zum Ausbau der „eigenständigen Alterssicherung von Frauen“³⁷ wurden jedoch nicht gesetzt (siehe dazu näher:

³⁴ Bei der Pensionsreform 2000 waren dies bei Frauen die Geburtsjahrgänge bis 1950 und bei Männern bis 1945. Die Geltungsdauer wurde seither mehrmals verlängert. Derzeit gilt sie für Frauen bis zu den Geburtsjahrgängen 1958 und bei Männern bis 1953 (Türk 2010:255).

³⁵ Die ursprünglich in der Pensionsreform 2000 für die „Hacklerregelung“ festgeschriebenen, aber ohnedies günstigeren Abschlagsberechnungen wurden 2004 rückwirkend gänzlich gestrichen.

³⁶ 2010 wurde der maximale Abschlag für Invaliditätspensionen auf 13,8% gekürzt.

³⁷ Die Diskussion um eine eigenständige, vom Familienstand unabhängige Alterssicherung von Frauen war vor allem von den SPÖ-Frauen seit Beginn der 90er Jahre durch diverse Initiativen vorangetrieben worden. 1997 veröffentlichte die damalige Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Mairhuber 2009:200f.).

Wie bereits weiter oben erwähnt (siehe dazu: Abschnitt 4.2.2), führten die Pensionsreformen seit Mitte der 90er Jahre dazu, dass Frauen und Männer später in Pension – vor allem Alterspension – gehen. Untersuchungen zu deren Auswirkungen – insbesondere der Pensionsreformen 2000 und 2003 – zeigen aber auch, dass der Pensionsantritt zwar – wie vom Gesetzgeber gewünscht – später erfolgt (Stefanits/Hollarek 2007), der Ausstieg aus dem Erwerbsleben bzw. die Beendigung einer Standardbeschäftigung aber sogar früher stattfindet. Die so genannte „Erwerbslücke“, die damit zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt entsteht, geht (etwa in Form von Erwerbslosigkeit, Krankheit, atypischer Beschäftigung) auf Kosten der betroffenen älteren Frauen und Männer selbst (Budimir 2010:750, Mayrhuber/Knittler 2010:449f.). Guger et al. (2007:233), sprechen in ihrer Analyse der Invaliditätspensionen sogar von einer „Tendenz in Richtung Präkarisierung der Erwerbsaustrittsphase“ – ähnlich wie im Falle der Erwerbseintrittsphase junger Arbeitskräfte. 2005 traten bei den Invaliditätspensionen nur 37% der Frauen und 36,4% der Männer direkt von der aktiven Erwerbstätigkeit in die Invaliditätspension über. Die „Erwerbslücke“ bzw. „Übergangphase“, dauerte bei 27% der Frauen und 25,5% der Männer bis zu 2 Jahre, für 12% der Frauen und Männer zwischen 2 und 4 Jahre und bei 23,9% der Frauen und 25,1% der Männer sogar länger als 4 Jahre (Guger et al. 2007:237f.).

Die Invaliditätspensionen und damit ein Pensionsantritt – wenn auch mit Abschlägen – vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter stehen in Österreich immer wieder zur politischen Debatte. Reformbestrebungen und -überlegungen im Bereich der Pensionsversicherung bezogen sich in den letzten Jahren verstärkt darauf. Dies obwohl die Neuzuerkennungen bei den krankheitsbedingten Pensionen seit 2000 rückläufig sind (Mayrhuber/Knittler 2010:449) und die Feststellung einer Invalidität bzw. Erwerbsunfähigkeit in Österreich für die Betroffenen oftmals schwierig und langwierig ist. Anfang des neuen Jahrtausends wurden pro Jahr knapp 34.000 krankheitsbedingte Pensionen zuerkannt, das waren 38% aller neu zuerkannten Direktpensionen (Alters- und krankheitsbedingte Pensionen). Dieser Anteil sank bis 2008 auf ein Drittel und betrug 2009 nur mehr 31% aller Direktpensionen (Mayrhuber/Knittler 2010:453). Der bereits angesprochene schlechte Gesundheitszustand der über 50-Jährigen drückt sich zudem in der früheren Sterblichkeit von BezieherInnen von Invaliditätspensionen aus. 2005 starben Männer in Invaliditätspension durchschnittlich rund zehn Jahre und Frauen um sieben Jahre früher als AlterspensionistInnen (Guger et al. 2007:236). Eine europäische Vergleichsstudie kommt daher zum Ergebnis, dass beim Fehlen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Erwerbsquote der 50- bis 64-jährigen Männer über 10% auf etwa 61% angehoben werden könnte (Kalwij/Vermeulen zitiert in: Guger et al. 2007:235). Laut der bereits erwähnten Mikrozensus-Sondererhebung zum Thema „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ aus dem Jahr 2006 hätte bei fast 26% der Frauen und über 37% der Männer, die bereits in Pension sind, ein besserer persönlicher Gesund-

und Verbraucherschutz einen eigenen Band zu diesem Thema (Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 14 Eigenständige Alterssicherung für Frauen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1997).

heitszustand dazu beigetragen, länger erwerbstätig zu bleiben.³⁸ (Moser/Wiedenhofer-Galik 2007:120f.).

Aktuelle politische Maßnahmen zielen daher vor allem auf eine Früherkennung von Gesundheitsproblemen sowie eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Beschäftigten ab. Seit Juli 2010 existiert österreichweit eine so genannte „Gesundheitsstraße“. Dabei handelt es sich laut zuständigem Bundesministerium um ein zwischen AMS und Pensionsversicherung einheitlich abgestimmtes System zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit. Mit dem im Jänner 2011 in Kraft getretenen Arbeit- und-Gesundheit-Gesetz (AGG) soll ein niedrigschwelliges, flächendeckendes Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Vermeidung eines krankheitsbedingten, frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zur Verfügung gestellt werden (BMASK 2010a:33f.). Weiters soll jedem Invaliditätsverfahren ein Rehabilitationsverfahren vorgereicht sein.

„Priorität hat die Integration der Menschen in den Arbeitsmarkt. Nur wenn Rehabilitation nicht zielführend oder zumutbar ist, soll der Antrag auf Invaliditätspension abschließend geprüft werden.“ (BMASK 2010b:13)

War für Frauen aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung und dadurch geringeren Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt bzw. Versicherungszeiten für Frauen ein vorzeitiger Pensionsantritt immer schon schwieriger, so treten sie seit den Pensionsreformen 2000 und 2003 noch wesentlich seltener eine vorzeitige Alterspension als Männer an, denn die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit trifft vor allem Frauen und der einzige abschlagsfreie Zugang über die „Hacklerregelung“ ist für Frauen aufgrund der notwendigen langen Versicherungszeiten von 40 Jahren kaum nutzbar (Budimir 2010:745; Türk 2010:249). Trotz heftiger Diskussion betreffend die negativen Auswirkungen der „Hackerregelung“ auf das Pensionsantrittsalter und die Finanzierung des Pensionssystems wurde auch im Zuge des Budgets 2011 ein Auslaufen der Regelung nicht beschlossen. Jedoch erhöht sich das Antrittsalter ab Jänner 2014 für Frauen auf 57 und für Männer auf 62 Jahre. Weiters wird die „Hacklerregelung“ nicht mehr ohne Abschläge berechnet (BMASK 2010b:12).

Mit der „Pensionsharmonisierung 2004“ bzw. dem „Allgemeinen Pensionsgesetz“ wurde ein – mit wenigen Ausnahmen – für alle Erwerbstätigen einheitliches Pensionssystem geschaffen. Das Regelpensionsalter beträgt für Frauen – ab 2033 – und für Männer einheitlich 65 Jahre. Anspruch auf eine normale Alterspension besteht nun, wenn mindestens 15 Versicherungsjahre, davon sieben aufgrund von Erwerbstätigkeit, vorliegen.³⁹ Damit können etwa Frauen mit sieben Erwerbsjahren und acht Kindererziehungsjahren eine eigene Alterspension beziehen. Weiters wurde ein „freiwilliges Splitting“ eingeführt. Demnach können Eltern für Zeiten der Kindererziehung (d.h. für die ersten vier Lebensjahre des Kindes) vereinbaren, dass maximal 50% der

³⁸ Aber auch das „Vorhandensein eines Arbeitsplatzes“ spielt eine wichtige Rolle (Moser/Wiedenhofer-Galik 2007:35).

³⁹ Seit 1990 waren entsprechend der so genannten „ewigen Anwartschaft“ mindestens 15 Beitragsjahre aus Erwerbstätigkeit notwendig.

Beitragszeiten von jenem Elternteil, der nicht die Hauptlast der Kinderbetreuung in diesem Zeitraum trägt, an den anderen überschrieben werden. Mit anderen Worten, der erziehende Elternteil bekommt zusätzlich zu den Kindererziehungszeiten und einer allfälligen eigenen Erwerbstätigkeit noch eine pensionserhöhende Gutschrift vom anderen Elternteil übertragen.

Bei Vorliegen von besonders belastenden Tätigkeiten (Schwerarbeit) kann eine Alterspension bereits vor Erreichen des Regelpensionsalters bzw. ab dem 60. Lebensjahr beansprucht werden, sofern mindestens 45 Versicherungsjahre (gilt auch für Frauen) vorliegen. Für Frauen ist diese Schwerarbeiterpension de facto erst ab der Anhebung des Regelpensionsalters im Jahre 2024 relevant. Bei der Berechnung der Schwerarbeiterpension kommen verminderte Abschläge zur Anwendung. Weiters wurde eine neue Form der vorzeitigen Alterspension geschaffen – die so genannte Korridorpension. Diese ermöglicht einen Pensionsantritt bereits ab dem 62. Lebensjahr, sofern mindestens 37,5 Versicherungsjahre vorliegen. In diesem Fall kommen jedoch doppelte Abschläge zur Anwendung. Die Korridorpension kann aufgrund des noch bestehenden niedrigeren Frauenpensionsalters de facto bis 2033 nur von Männern in Anspruch genommen werden. Als Argument gegen ein unterschiedliches Anspruchsalter wurde geltendes EU-Recht angeführt. Demnach darf es bei der Einführung von neuen Pensionsformen zu keinen geschlechtsspezifischen Unterscheidungen kommen.

Die Pensionsberechnung wurde (für nach 1954 geborene Menschen) auf ein individuelles, leistungsdefiniertes Pensionskontosystem umgestellt und garantiert im Alter von 65 Jahren und nach 45 Versicherungsjahren eine maximale Pension von 80% der Bemessungsgrundlage. Dabei gilt für Kindererziehungszeiten eine gesonderte Bemessungsgrundlage von 1.350 Euro (12 mal jährlich); für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs werden jedoch nur 70% und für Zeiten des Notstandshilfebezugs gar nur 64,4% des vorangegangenen Erwerbseinkommens zu Grunde gelegt. Das bedeutet eine massive Verschlechterung für Erwerbslose, denn bisher wurden 100% bzw. 92% des Einkommens als Bemessungsgrundlage angerechnet.

Die „Pensionsharmonisierung 2004“ enthält gegenüber der Pensionsreform 2003 aber auch Verbesserungen in der Leistungsberechnung. Dazu gehören neben längeren Kindererziehungszeiten bessere Aufwertungsfaktoren für weiter zurückliegende Erwerbseinkommen sowie die Berücksichtigung der Notstandshilfezeiten, auch wenn aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keine Notstandshilfe bezogen wurde. Diese Verbesserungen können jedoch die Nachteile nicht wettmachen, die sich insbesondere für Frauen etwa durch die lebenslange Durchrechnung und damit die volle Einbeziehung von Teilzeitarbeitsjahren in die Pensionsberechnung ergeben (AK Wien 2005b; Mayrhofer 2004:16). 45 Versicherungsjahre sind insbesondere bei Frauen eine Ausnahmerecheinung. Bei den neu zuerkannten Alterspensionen (normale und vorzeitige Pensionen zusammen) hatten Frauen durchschnittlich 33,8 und Männer 40,4 Versicherungsjahre. 2002 erreichten nur fünf Prozent der neuen Frauenpensionen 40 oder mehr Versicherungsjahre (Mayrhofer 2004:12 und 2006:808). Die Möglichkeit, eine Alterspension mit nur sieben Erwerbsjahren und etwa acht Kindererziehungsjahren in Anspruch zu nehmen, wird für einige wenige Frauen zwar tatsächlich eine

eigenständige Alterspension bedeuten, die Höhe einer derartigen Leistung wird jedoch zur Existenzsicherung nicht ausreichen.

Die lebenslange Durchrechnung knüpft das Niveau der Pensionsleistung verstärkt an die individuellen Erwerbsbiografien an. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe (aufgrund von Arbeitslosigkeit, Kindererziehung etc.) und steile Einkommensverläufe sind – wie bereits durch die Pensionsreform 2003 – besonders betroffen (Mayrhuber 2004:19; Obinger/Tálos 2006:98). Die Frauenpensionen verbessern sich nur dann, wenn Frauen aufgrund der Anhebung des Pensionsalters tatsächlich zusätzliche Versicherungsjahre erwerben und gleichzeitig Kindererziehungszeiten zur Verkürzung des Durchrechnungszeitraums⁴⁰ anführen können (Mayrhuber 2006:813). Das freiwillige Pensionsplitting für Zeiten der Kindererziehung ist für die Höhe der Frauenpensionen nicht wirklich relevant.

⁴⁰ Pro Kind verringert sich der Durchrechnungszeitraum um maximal 36 Monate, beträgt aber mindestens 15 Jahre.

5. ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Kapitel erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der wesentlichsten Entwicklungen der Übergänge bzw. kritischen Phasen im Lebenserwerbsverlauf sowie deren Regulierung und Absicherung. Dies ermöglicht es, zentrale Herausforderungen für Österreich zu identifizieren, indem jene Bereiche sichtbar werden, wo zwischen der Entwicklung der Übergänge einerseits und deren Regulierung und Absicherung andererseits eine Diskrepanz bzw. Defizite besteht. Diese Defizite sind vor allem mangelnde finanzielle und/oder soziale Absicherung bestimmter Übergänge oder Phasen bzw. Regulierungsformen, die weder einer lebensverlaufsorientierten noch einer geschlechterdemokratischen Entwicklung Rechnung tragen.

5.1. *Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit*

Der Einstieg ins Erwerbsleben bzw. der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit wird in Österreich vor allem durch zwei Faktoren entscheidend beeinflusst: die Bildungswege und die Bildungsinhalte. Beide sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregiert bzw. geprägt. Mädchen und junge Frauen finden sich nicht nur vermehrt in anderen Ausbildungsformen als Burschen und junge Männer (etwa Vollschule statt Lehrausbildung), sondern sie entscheiden sich nach wie vor auch für andere inhaltliche Bereiche. Die Lehrausbildung – eine Hauptform der beruflichen Ausbildung in Österreich, die einen sanften Übergang in die Erwerbstätigkeit erlaubt – ist nach wie vor männlich dominiert und inhaltlich stark nach Geschlechtern getrennt. Mädchen konzentrieren sich zudem auf wenige, nicht allzu zukunftssträchtige Lehrberufe im Dienstleistungssektor. Aber auch bei den Berufsbildenden Schulen, Akademien, Fachhochschulen und Universitäten wählen Frauen noch immer größtenteils sozial- und wirtschaftsberufliche sowie kaufmännische Ausbildungen, Männer dominieren die technischen Bereiche. Daran hat sich in den letzten drei Jahrzehnten kaum etwas geändert. Stellen geschlechtsspezifische Bildungs(weg)entscheidungen und Berufswahl eine Kontinuität dar, so ist betreffend Bildungsstand bzw. Qualifikationsniveau jedoch ein wesentlicher Wandel feststellbar: Vor allem Mädchen und junge Frauen haben hier enorm aufgeholt und die Bildungsexpansion im Bereich der Universitäten ist auf eine überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen zurückzuführen. Trotz dieser Entwicklung und obwohl junge Frauen in Österreich beim Bildungsniveau massiv aufgeholt haben, können sie ihre Bildungsanstrengungen in einem viel geringeren Ausmaß in entsprechende berufliche Positionen umsetzen.

Insgesamt bedeutet diese Entwicklung in Richtung allgemeine Höherqualifizierung einen längeren Verbleib österreichischer Jugendlicher im Bildungssystem und einen späteren Übergang ins Erwerbsleben. Der wirtschaftliche Strukturwandel, geänderte Unternehmensstrategien, aber auch die Einschränkung des vorzeitigen Pensionsantrittes haben andererseits dazu geführt, dass die Beschäftigungsintegration Jugendlicher – vor allem mit niedrigem Ausbildungsniveau – immer schwieriger wird. Mädchen und junge

Frauen sind dabei vom Problem des Lehrstellenmangels oder auch der zunehmenden Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse stärker betroffen. 2008/09 waren nur mehr 67% der Berufseinsteigerinnen und 80% der Berufseinsteiger in einem Normalarbeitsverhältnis zu finden. Die Jugendarbeitslosigkeit, die in Österreich im internationalen Vergleich noch immer relativ gering ist, nahm in den letzten Jahren ebenfalls stark zu – vor allem im Krisenjahr 2009 –, die Jobstabilität nahm hingegen kontinuierlich ab.

Im Hinblick auf die Absicherung kommt neben direkter finanzieller Unterstützung durch die Familie und sozialstaatlichen Leistungen (vor allem die im internationalen Vergleich großzügige Familienbeihilfe) dem Erwerbseinkommen – auch bei StudentInnen – immer größere Bedeutung zu. Aber bereits bei den BerufseinsteigerInnen zeigt sich – auch bei gleicher Qualifikation – eine zunehmende geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung von Frauen.

5.2. *Eigene Existenzsicherung und berufliche Karriere*

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, die der Männer ist leicht zurückgegangen. Der wirtschaftliche Strukturwandel bzw. die Expansion des Dienstleistungssektors stellen hier eine wesentliche Grundlage dar. Gleichzeitig zeigt sich aber eine Verfestigung der geschlechtsspezifischen Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in unterschiedlichen Branchen oder anderen Berufen (horizontale Segregation), sie sind auch auf unterschiedlichen Hierarchieebenen anzutreffen bzw. nehmen Frauen noch immer viel häufiger niedrige berufliche Stellungen ein als Männer (vertikale Segregation). Zudem zeigt sich, dass Frauen betreffend Einkommen die Startnachteile nicht mehr aufholen können und sich im weiteren Lebensverlauf, der für Frauen häufig durch familienbedingte Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit geprägt ist, die Einkommensschere weiter öffnet. Die im internationalen Vergleich sehr ausgeprägten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind seit Mitte der 90er Jahre sogar noch gestiegen. Nur bereinigt um die Arbeitszeit, sind die Einkommensunterschiede in den letzten zwei Jahrzehnten zurückgegangen. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern werden oft als Erklärung oder auch Rechtfertigung für diese Unterschiede angeführt. Dazu ist anzumerken, dass die geschlechtsspezifischen Arbeitszeiten selbst bereits Resultat von Diskriminierungen sind, denn Teilzeitarbeit wird von Frauen vielfach nur deshalb als individuelle Vereinbarkeitsstrategie gewählt, weil diesen Kinderbetreuung und Hausarbeit nach wie vor qua Geschlecht zugeschrieben werden und es an Alternativen (etwa entsprechende Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit oder die Verfügbarkeit von Vätern) mangelt.

Die Expansion des Dienstleistungssektors und die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigung haben zudem neue Segregationslinien geschaffen – zwischen Frauen und Männer, aber auch innerhalb der Gruppe der Frauen. Dies drückt sich in einer starken Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie in langer Vollzeitarbeit (mit Überstunden) und kurzer Teilzeitarbeit (vor allem Frauen) aus. Österreich gehört hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitszeit zwar zum europäischen Mittelfeld, aber die durch-

schnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer liegt über dem EU-Durchschnitt. Gleichzeitig zeichnet sich Österreich durch eine überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeitquote aus: 2009 waren zwar noch etwa 91% der unselbstständig erwerbstätigen Männer, aber nur mehr 56,5% der Frauen vollzeitbeschäftigt. Die Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2008 wird den Gegensatz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer noch verschärfen. Einerseits macht die Möglichkeit der Ausdehnung der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit auf maximal 60 bzw. 12 Stunden es für Frauen mit Betreuungspflichten noch schwieriger – wenn nicht gar unmöglich –, eine Vollzeitstelle anzunehmen. Andererseits werden vollzeitbeschäftigte Männer noch weniger Zeit finden, die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit mit den Frauen gerechter zu teilen.

Neben Teilzeitarbeit haben auch andere atypische Beschäftigungsformen (etwa geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge, neue Selbstständige) seit Mitte der 90er Jahre stark zugenommen. Neue Ungleichheiten ergeben sich vor allem dadurch, dass diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend in das österreichische Arbeits- und Sozialrecht einbezogen sind. Darüber hinaus besteht jedoch das grundsätzliche Problem, dass die Einbeziehung in ein System erfolgte, das kontinuierliche Erwerbsverläufe mit einem mittleren bis hohen Einkommen begünstigt. Entgegen neoliberaler Rhetorik, die eine verstärkte Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse einfordert, wurde mit den Reformen der letzten Jahre die soziale Sicherheit in Österreich (siehe etwa: Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung) noch mehr an die Norm(al)biographie geknüpft und damit die strukturelle Benachteiligung von atypisch Beschäftigten gefestigt.

Politiken zum Abbau geschlechtsspezifischer Dimensionen des Erwerbsarbeitsmarktes beziehen sich insbesondere auf den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied und die vertikale und horizontale Segregation. Für beide Bereiche fehlte zumindest bis zum Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung 2010 ein umfassendes politisches Bekenntnis oder eine umfassende politische Strategie. Der Einkommensunterschied war trotz gesetzlichem Gebot der Gleichbehandlung lange Zeit kaum politisches Thema. Die Problematik wurde zwar wissenschaftlich erforscht, konkrete Maßnahmen betreffend die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen – etwa erwerbsfreundliches Kinderbetreuungsgeld – aber erst in den letzten Jahren gesetzt. Auch die Gewerkschaften begannen erst Ende der 90er Jahre mit gezielten Maßnahmen zum Abbau des *gender pay gap*. Ende 2010 wurde mit einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz zwar die Forderung nach mehr Einkommenstransparenz umgesetzt, jedoch ohne Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung.

Maßnahmen betreffend die horizontale Segregation setzen vielfach bei den Mädchen und Frauen selbst an. Diese sollen traditionelle Ausbildungs- und Berufswege verlassen und sich in die männlich dominierten Bereiche – wie Handwerk und (neue) Technologie – begeben. Neben den angebotsorientierten Maßnahmen gibt es seit einigen Jahren Programme für junge Frauen in „Forschung und Technologie“, die auf die höheren Ausbildungssegmente und damit sowohl auf den Abbau der horizontalen wie vertikalen Segre-

gation abzielen. Ein Ziel des NAP Gleichstellung 2010 ist hier die gesetzliche Festlegung einer Frauenquote in Aufsichtsräten großer Kapitalgesellschaften und Unternehmen des Bundes. Hier ist aktuell eine gesetzliche Regelung in Aussicht, jedoch ebenfalls ohne Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung.

Angesichts der bestehenden Ungleichheiten am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt muss zusammenfassend festgehalten werden, dass die genannten Politiken zum Abbau geschlechtsspezifischer Dimensionen des Erwerbsarbeitsmarktes bisher nur wenig gegriffen haben. Die Wirkung neuester gesetzlicher Maßnahmen etwa betreffend die Einkommenstransparenz scheint ohne Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung ebenfalls fraglich.

5.3. Übergänge im Haupterwerbsalter

5.3.1. Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit

Seit Beginn der 1980er Jahren nahm auch in Österreich die Erwerbslosigkeit stetig zu, wobei die Betroffenheit der Frauen bis 2000 über jener der Männer lag. Seither und insbesondere im Krisenjahr 2009 stellt sich die Situation umgekehrt dar. Hier muss aber auf die „versteckte“ Erwerbslosigkeit – vor allem von Frauen – hingewiesen werden (etwa erwerbslose Frauen ohne Anspruch auf eine Geldleistung aufgrund der Anrechnung des Einkommens des Ehepartners/Lebensgefährten oder auch Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld ohne aufrechtes Dienstverhältnis).

Parallel zur anhaltenden Erwerbslosigkeit wurde die österreichische Arbeitslosenversicherung kontinuierlich reformiert bzw. wurden vor allem seit 1993 die Anspruchsvoraussetzungen verschärft und das Leistungsniveau reduziert. Damit wurden einerseits konjunkturelle und strukturelle Probleme des Erwerbsarbeitsmarktes individualisiert und andererseits die Absicherung im Falle der Erwerbslosigkeit noch stärker an eine Standardbeschäftigung gebunden. Dementsprechend wurde auch die geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen verstärkt. Weder kam es zu einer echten, individuellen Mindestsicherung im Bereich der Arbeitslosenversicherung noch wurde die seit Jahrzehnten erhobene frauenpolitische Forderung der Individualisierung der Notstandshilfe umgesetzt.

Daneben kam es aber auch zur kontinuierlichen Verschärfung der Zumutbarkeit einer angebotenen Arbeit (betreffend Qualifikationsniveau, Arbeitszeit, Einkommen und Stabilität) und der Erhöhung der Sanktionen sowie zur Ausdehnung und Ausweitung der Kontrolle während des Leistungsbezuges. Der stärkere Fokus auf eine rasche Reintegration in den Erwerbsarbeitsmarkt steht dabei oft im Widerspruch zu einer nachhaltigen Hilfestellung – etwa im Hinblick auf eine Höherqualifizierung oder die Vermittlung auf einen stabilen und existenzsichernden Arbeitsplatz. Daran ändert auch die zunehmende Bedeutung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen seit den 1990er Jahren wenig, da kurzfristige und wenig intensive Fördermaßnahmen – insbesondere bei Frauen – dominieren. Frauen profitieren – laut Evaluierungen – zwar dennoch von den

aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere von frauenspezifischen Schwerpunktprogrammen, gleichzeitig kommt die AMS-Strategie des *gender mainstreaming* aber bei vielen Maßnahmen mit besonders positiver Auswirkung auf Erwerbsintegration oder Einkommen (etwa Metallfacharbeiterausbildung) nicht zur Anwendung.

Insgesamt betrachtet, kann für Frauen und Männer von einem verstärkten Zwang zur Kommodifizierung (Möglichkeit bzw. Zwang einer Erwerbsarbeit nachzugehen) gesprochen werden, wobei sich gleichzeitig die Bedingungen der De-Kommodifizierung (Existenzsicherung in Zeiten der „Nicht-Arbeit“ und der unbezahlten Versorgungsarbeit) verschlechtert haben (Stecker 2003), denn auch für Männer hat die Diskontinuität der Erwerbsverläufe zugenommen. Frauen sind (aufgrund von Teilzeitarbeit, geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung und struktureller Diskriminierung in der Arbeitslosenversicherung) betreffend die finanzielle Absicherung aber immer noch stärker vom Ehepartner abhängig und werden im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit sogar auf den nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährten verwiesen.

5.3.2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft

Die Übernahme von familiärer Betreuungs- und Pflegearbeit durch Frauen (Kinderbetreuung, aber auch Pflege von anderen Angehörigen) macht den strukturellen Unterschied in den Lebenserwerbsverläufen von Frauen und Männern aus. In Österreich hat sich in den letzten Jahrzehnten zwar die Einstellung betreffend die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (zumindest in Ansätzen) geändert, im Verhalten (der Männer) ist jedoch – vor allem nach der Geburt des ersten Kindern – kaum ein Wandel feststellbar. Den Großteil der unbezahlten Arbeit (vor allem Hausarbeit) erledigen auch 2008/09 noch immer Frauen. Die Einstellungen betreffend die Erwerbsbeteiligung von Müttern und auch das Wohl des Kindes sind noch immer sehr traditionell, und obwohl ein Großteil der Männer theoretisch bereit wäre in Elternkarenz zu gehen, tun dies praktisch nur sehr, sehr wenige.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist *de facto* nach wie vor ein „Frauenproblem“. Die Anpassungs- und Balanceleistungen, die Frauen erbringen, um die widersprüchlichen Anforderungen dieser beiden Sphären in Einklang zu bringen, sind vielfältig. Dementsprechend vielfältig sind auch die Lebenserwerbsbiographien von Frauen. Familienbedingte Berufsunterbrechungen, Arbeitsplatzwechsel und immer häufiger Teilzeitarbeit oder auch flexible Arbeitszeitarrangements stellen hier individuelle Bausteine dar. Hingegen haben Kinder auf die Erwerbsbiographien oder das Erwerbsausmaß von Männern nach wie vor kaum Einfluss bzw. führen eher dazu, dass sich die Erwerbsintegration der Männer noch verstärkt. Diese Unterschiede in der Auswirkung von Elternschaft auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zeigen sich bereits beim Vergleich der Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit oder ohne Kinder. Besonders deutlich werden diese Unterschiede aber beim Vergleich der Teilzeitquoten von Frauen und Männern mit oder ohne Kinder. Hier zeigt sich auch, dass die zunehmende Erwerbsarbeitsmarktintegration von Frauen im Haupterwerbsalter

bzw. in der Phase der Betreuung von Kindern unter 15 Jahren vor allem auf Basis von Teilzeitarbeit erfolgt bzw. möglich scheint.

Als wichtige institutionelle Arrangements zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft gelten Möglichkeiten der sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherten Erwerbsunterbrechung (Elternkarenz), das „Recht auf vorübergehende Arbeitszeitreduzierung“ und adäquate, leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen. Da in Österreich von jeher der sequentiellen Vereinbarkeit der Vorrang gegeben wurde, sind die Regelungen zur Mütterkarenz (bzw. Väterkarenz) im internationalen Vergleich sehr großzügig ausgestaltet. Das „Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern“ wurde erst 2004 und *de facto* nur für eine kleine Gruppe eingeführt. Obwohl theoretisch viel mehr Männer als Frauen Anspruch auf Elternteilzeit haben, zeigt sich, dass vor allem Mütter dieses Instrument sehr schätzen, weil ihnen dadurch der Wiedereinstieg erleichtert wird. Mitunter ist es jedoch schwierig, den Anspruch durchzusetzen und es kommt auch zu beruflichen Nachteilen. Hinsichtlich der Kinderbetreuungseinrichtungen bestehen – obwohl es in den letzten Jahren zu deutlichen Verbesserungen gekommen ist – noch immer große Defizite und Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern.

Welche langfristigen Auswirkungen die Elternkarenz auf die Erwerbsbiographien von Frauen hat, hängt von deren konkreter Ausgestaltung (betreffend die Dauer und den Kündigungsschutz) ab. Auf die Bereitschaft der Männer die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, hat dies jedoch kaum Auswirkungen. So führten die zahlreichen Reformen der Elternkarenz und schließlich die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (Abkoppelung des Geldleistungsanspruches von der Karenzierung) in Österreich vor allem dazu, dass Mütter immer länger aus dem Erwerbsleben aussteigen und dadurch mit immer größeren Wiedereinstiegsproblemen zu kämpfen haben. Um die Länge der Erwerbsunterbrechung (von Frauen) und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu reduzieren, wurde das Kinderbetreuungsgeld 2008 in Richtung „kürzere Bezugsdauer, höhere Geldleistung“ reformiert. Einkommensverluste und Probleme beim beruflichen Fortkommen gelten als Haupthinderungsgründe für die Inanspruchnahme von Väterkarenz. Praktisch zeigt sich aber, dass Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, weniger arbeitsplatzbezogene Probleme haben als Frauen und zudem mit den Betrieben günstigere Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen vereinbaren können. Das 2010 neu geschaffene einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird von Männern aber ebenfalls nur wenig in Anspruch genommen.

Da in Österreich der Schwerpunkt bislang auf einer sequentiellen Vereinbarkeitspolitik liegt, sind aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Begleitung und Förderung des Wiedereinstieges nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sehr wichtig. Hier zeigt sich, dass neben Maßnahmen für Frauen in den letzten Jahren auch Angebote für Männer entwickelt wurden. Besonders wichtig ist auch der präventive Charakter von Beratungs- und Förderangeboten, um somit den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg gestaltbar zu machen. Unterstützung bei der aktiven Planung dieser Phase benötigen sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe.

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen für einen wesentlichen Teil des geschlechts-

spezifischen Einkommensunterschiedes verantwortlich sind. Die Einkommensnachteile, die Mütter etwa während der Karenz oder auch in Phasen der Teilzeiterwerbstätigkeit hinnehmen, bedeuten in der Regel aber nicht nur eine Abhängigkeit vom Ehepartner oder nicht-unterhaltspflichtigen Lebenspartner während dieser Zeiten, sondern führen zu bedeutenden Einkommensverlusten auf die ganze Erwerbsbiographie bezogen und darüber hinaus (Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand).

5.4. *Übergänge am Ende des Erwerbslebens*

5.4.1. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger*

Auch wenn die Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen überwiegend durch Frauen erbracht wird, unterscheidet sie sich in einigen wichtigen Punkten von der Kleinkinderbetreuung: So werden Pflegeleistungen meist in einem späteren Lebensalter erbracht, die Vereinbarkeitsproblematik ist deutlich schwieriger und zudem scheint das Thema am Arbeitsplatz einer viel stärker Tabuisierung als das der Kinderbetreuung zu unterliegen. Dies obwohl der überwiegende Teil dieser Pflege weiterhin informell im familiären Umfeld und vielfach von erwerbstätigen Menschen erbracht wird. Auch innerhalb der Gruppe der erwerbstätigen Pflegenden sind die überwiegende Mehrheit Frauen. Männer stehen eher erst ab einem späteren Zeitpunkt bzw. nach der Pensionierung für Pflege zur Verfügung. Viele der pflegenden angehörigen Frauen sind zudem materiell und sozial schlecht abgesichert bzw. verfügen über kein oder nur ein geringes Einkommen. Als besonders problematisch stellt sich der Wiedereinstieg dar, denn die Dauer der Erwerbsunterbrechung ist viel weniger unvorhersehbar, meist länger und die betroffenen Frauen sind meist deutlich älter als junge Mütter nach der Karenzzeit. Dennoch wird in Österreich – ähnlich wie im Falle der Kleinkinderbetreuung – vielmehr der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit als eine gleichzeitige Vereinbarkeit gefördert. Mit der Einführung des Pflegegeldes 1993 wurde nicht nur der Geldleistungsaspekt betont, sondern das Pflegegeld baut implizit und explizit auf der Verfügbarkeit von Frauen bzw. informeller, familiärer Pflege auf und zementiert damit die geschlechtliche Arbeitsteilung. Darüber hinaus trug es – wie die Diskussion um die so genannte „24-Stunden-Pflege“ zeigte – implizit zur Institutionalisierung der „Schwarzarbeit“ im Betreuungs- und Pflegebereich bei. Mit der Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung wurde der 1993 eingeschlagene Weg in Richtung „Privatisierung der Langzeit-Pflege“ weitergegangen. Jedoch geht die Regelung über eine einfache Zementierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung hinaus, indem nun prekäre, schlecht entlohnte Arbeitsverhältnisse für die private, häusliche Betreuung ermöglicht bzw. sogar gefördert werden. Damit wird die Frage der geschlechtlichen Arbeitsteilung negiert, die „private Betreuungsarbeit“ zwar abermals Frauen, aber entlang von nationalen Zugehörigkeiten Migrantinnen aus Osteuropa, zugewiesen.

In Zukunft ist damit zu rechnen, dass trotz steigenden Bedarfs der Anteil an informeller Pflege und Betreuung im familiären Umfeld abnehmen wird, denn der demographische

Wandel, die Änderung der Lebensformstrukturen, die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der längere Verbleib im Erwerbsleben (Anhebung des Pensionsantrittsalters) wirken dahingehend, dass sich das effektive „Angebot“ an informeller, familiärer Pflege verringert.

5.4.2. Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Österreich ist im EU-Vergleich nach wie vor relativ niedrig. Seit etwa 10 Jahren ist sie jedoch im Steigen begriffen und die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-jährigen Frauen hat sich seither sogar nahezu verdoppelt. Die relativ niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ab 60 Jahren ist aber nicht nur auf die lange Zeit bestanden habende Möglichkeit des vorzeitigen Pensionsantritts zurückzuführen, sondern auch Indikator für die Diskriminierung älterer Menschen am Erwerbsarbeitsmarkt. So liegen die entsprechenden Arbeitslosenquoten nicht nur seit Jahrzehnten über dem allgemeinen Durchschnitt, sondern übersteigen auch jene der Jugendlichen – auch im Krisenjahr 2009. Darüber hinaus besteht auch bei Älteren das Problem der „versteckten“ Erwerbslosigkeit. Darunter fallen alle Personen, die unmittelbar vor dem Ruhestand und nach Beendigung der Erwerbstätigkeit eine gesonderte Sozialleistung (etwa Pensionsvorschuss oder Krankengeld) erhalten, aber nicht als erwerbslos gelten.

Insgesamt steigt – auch aufgrund restriktiver Pensionsreformen – das Pensionsalter von Frauen und Männer seit Mitte der 90er Jahre tendenziell wieder an, und obwohl das gesetzliche Pensionsalter der Frauen (noch) um fünf Jahre niedriger ist, können sie dies kaum nützen. Wird nur das Zugangsalter zu den Alterspensionen, also ohne Invaliditätspensionen, betrachtet, zeigt sich, dass dieses bei Frauen 2008 mit 59,4 Jahren sogar sehr nahe am gesetzlichen Pensionsanfallsalter von 60 Jahren lag und für Männer immerhin 62,7 Jahre betrug. Obwohl Frauen in Österreich im Durchschnitt zwar nicht sehr viel später in Pension gehen als Männer, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Höhe der Pensionsleistungen jedoch enorm, denn im erwerbszentrierten österreichischen Pensionssystem ist die Diskriminierung von Frauen strukturell festgeschrieben. Die traditionelle männliche „Norm(al)biografie“ (durchgehende 40-jährige Vollzeitwerbstätigkeit, mittleres bzw. hohes Einkommen), welche Voraussetzung für eine adäquate Absicherung im Alter ist, kann von Frauen, vor allem wenn es sich um erwerbstätige Mütter handelt, kaum erfüllt werden. So betrug etwa 2009 die durchschnittliche neu zuerkannte Alterspension von Frauen nur etwa 60% der Alterspension für Männer. Dennoch haben Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und diskontinuierlicher Erwerbsbiographien meist erst als Witwen Anspruch auf eine mindestsichernde Ausgleichszulage.

Seit Mitte der 80er Jahre kam es in Österreich zu zahlreichen, vor allem restriktiven Pensionsreformen, die zu erheblichen Reduzierungen des Leistungsniveaus und massiven Einschränkungen bzw. 2000 zur Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen führten. (Die Einführung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten 1993 stellen hier ein Ausnahme dar, die Frauen zugute kommt). Der Anspruch auf eine Pensionsleistung

und auch die Pensionshöhe hängen immer stärker von der Einbindung in den Erwerbsarbeitsmarkt ab, wobei sich Kontinuität und Dauer der Erwerbsarbeit sowie die Höhe des Erwerbseinkommens positiv auswirken. Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und niedriges Einkommen bedeuten hingegen geringere Pensionsleistungen. Damit sind hauptsächlich Frauen, aber auch diskontinuierliche beschäftigte Männer im Alter schlecht abgesichert und vor allem Frauen finanziell von ihren (im Falle der Witwenpension verstorbenen) Ehepartnern abhängig. Besonders brisant: die im Jahr 2000 eingeführten Abschläge für einen vorzeitigen Pensionsantritt gelten auch für InvaliditätspensionistInnen, auch wenn diese krankheitshalber und nicht freiwillig früher in Pension gehen. Zu einer Individualisierung der Problemlagen kommt es auch auf Ebene des Zugangs zu Pensionsleistungen. Der Pensionsantritt erfolgt – insbesondere aufgrund der Pensionsreformen 2000 und 2003 zwar später, der Ausstieg aus dem Erwerbsleben bzw. die Beendigung einer Standardbeschäftigung findet gleichzeitig aber früher statt. Die so genannte „Erwerbslücke“, die damit zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt entsteht, geht auf Kosten der betroffenen älteren Frauen und Männer selbst (etwa in Form von Erwerbslosigkeit, Krankheit, atypischer Beschäftigung). Guger et al. (2007:233), sprechen sogar von einer „Tendenz in Richtung Präkarisierung der Erwerbsaustrittsphase“ – ähnlich wie im Falle der Erwerbseintrittsphase junger Arbeitskräfte.

Zudem gingen die Pensionsreform 2003 und auch die Pensionsharmonisierung 2004 weit über eine Verschärfung der Zugangsbestimmungen und einfache Leistungskürzungen hinaus. Hier muss von einer Neuorientierung in der österreichischen Alterssicherungspolitik gesprochen werden. Die lebenslange Durchrechnung knüpft das Niveau der Pensionsleistung verstärkt an die individuellen Erwerbsbiografien an. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe (etwa aufgrund von Erwerbslosigkeit, Kindererziehung, Krankheit) sind besonders betroffen. Damit wurde nicht nur die geschlechtsspezifische Diskriminierung erneut strukturell festgeschrieben, sondern es kam auch zu Verschlechterungen für erwerbslose Menschen und zum Abgehen vom traditionellen Prinzip der Lebensstandardsicherung.

Die Pensionsharmonisierung 2004 enthält gegenüber der Pensionsreform 2003 zwar auch Verbesserungen im Leistungsrecht (etwa höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten, Berücksichtigung der Notstandshilfezeiten, auch wenn aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keine Notstandshilfe bezogen wurde), diese Verbesserungen können jedoch die Nachteile nicht wettmachen, die sich insbesondere für Frauen etwa durch die lebenslange Durchrechnung und damit die volle Einbeziehung von Teilzeitarbeitsjahren in die Pensionsberechnung ergeben.

Obwohl die Neuzuerkennungen bei den Invaliditätspensionen seit 2000 rückläufig sind, stehen diese immer wieder zur Debatte, vor allem wenn es um die undifferenzierte – also nicht nach Pensionsart unterscheidende – Betrachtungsweise des (niedrigen) Pensionszugangsalters geht. Es zeigt sich aber auch, dass der Gesundheitszustand älterer Menschen in Österreich relativ schlecht ist und InvaliditätspensionistInnen weitaus früher sterben als AlterspensionistInnen. Aktuelle Maßnahmen in diesem Bereich zielen vor allem auf eine Früherkennung von Gesundheitsproblemen und eine Verbesserung

des Gesundheitszustandes ab; mit dem Ziel, ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Auch hier wird sich zeigen, inwiefern damit den betroffenen Menschen geholfen werden kann, oder ob es zu einer weiteren Individualisierung von Problemlagen kommt.

6. ANPASSUNGSVORSCHLÄGE

Aufbauend auf der Analyse der vorangegangenen Kapitel werden hier mögliche Antworten auf die zentralen Herausforderungen formuliert, die sowohl einer lebenserwerbsverlaufsorientierten als auch einer geschlechterdemokratischen Perspektive entsprechen. Damit wird der Versuch unternommen, vor allem für jene Bereiche Anpassungsvorschläge zu entwickeln, wo einerseits ein Mangel betreffend die finanzielle und/oder soziale Absicherung besteht, oder andererseits Regulierungsformen weder der Perspektive des Lebenserwerbsverlaufes noch einer geschlechterdemokratischen Entwicklung Rechnung trag.

Die Anpassungsvorschläge resultieren vor allem aus der Analyse der Entwicklung der zentralen Übergänge bzw. kritischen Phasen im Lebenserwerbsverlauf sowie deren Absicherung und Regulierung im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes. Hier wurde eine Vielzahl an Veränderungsnotwendigkeiten ersichtlich bzw. können eine Reihe von Anpassungsvorschlägen abgeleitet werden. Darüber hinaus sind aber auch die Aufarbeitung vorhandener themenspezifischer Literatur sowie die Berücksichtigung der Ergebnisse qualitativer Erhebungen Grundlagen für die Formulierung von konkreten Anpassungsvorschlägen. Weiters muss angemerkt werden, dass viele Anpassungsvorschläge nicht neu sind, denn die mangelnde finanzielle oder soziale Absicherung bestimmter Übergänge oder kritischer Phasen im Erwerbsleben ist immer wieder Thema politischer Auseinandersetzungen und wissenschaftlicher Analysen, aber nicht alle bereits bekannten Erfordernisse konnten bislang auf politischer Ebene umgesetzt werden. Demnach finden sich in der sozialwissenschaftlichen Literatur ebenso wie in politischen Dokumenten eine Reihe interessanter Maßnahmenvorschläge, die hier ebenfalls Berücksichtigung finden. Gleichzeitig kann aber auch festgehalten werden, dass viele der bestehenden Maßnahmenvorschläge weder einer Lebensverlaufsperspektive noch einer geschlechterdemokratischen Entwicklung Rechnung tragen. Maßnahmenvorschläge sind meist im Hinblick auf einen Übergang oder eine Problemstellung (etwa Jugendarbeitslosigkeit) konzipiert und stellen nicht darauf ab, welche Konsequenzen diese im weiteren Erwerbsverlauf zeitigen bzw. wie sich diese auf andere Problemstellungen (etwa Altersarbeitslosigkeit) auswirken. Trotzdem der Ansatz des *gender mainstreaming* in vielen Bereich ganz oben auf der politischen Agenda steht, werden Maßnahmenvorschläge kaum daraufhin geprüft, ob sie die geschlechtlichen Ungleichheiten festigen oder sogar verstärken oder zur Förderung der Geschlechtergleichheit beitragen. Auf beide Aspekte – Lebenserwerbsverlauf und Förderung der Geschlechtergleichheit – wird im Folgenden besonderer Wert gelegt.

6.1. *Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit*

Bestehende Maßnahmen(vorschläge) im Bereich des Überganges von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit zielen vor allem auf die Diversifizierung der Bildungswege und

Berufswahl, sprich den Abbau der horizontalen Segregation ab. Angesichts der geschlechtsspezifischen Segregation und Konzentration von Mädchen und jungen Frauen auf wenige Bereiche soll das „berufs- und bildungsbezogene Spektrum“ (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 2010:38) erhöht werden. Konkrete Maßnahmen und Interventionen zielen vor allem darauf ab Mädchen und junge Frauen in „nicht-traditionelle“ oder auch traditionell „männliche“ Bildungs- und Berufsbereiche zu bringen. Dies allein scheint aber wenig Wirkung zu haben. Angesichts der hohen Konzentration von Mädchen und Frauen auf bestimmte traditionelle „Frauenbereiche“ sollte es zusätzlich auch darum gehen das Bildungs- und Berufsspektrum innerhalb der traditionell weiblichen Bereiche zu erweitern. Das heißt, etwa Mädchen dazu zu motivieren nicht nur mehrheitlich zwischen drei Lehrberufen zu wählen und somit zumindest eine bessere Verteilung auf zehn oder auch mehr Lehrberufe – auch in traditionell weiblichen Bereichen – zu erreichen. Darüber hinaus könnte auch die Schaffung von neuen Lehrberufen im sich ständig erweiternden und verändernden Dienstleistungsbereich (Stichwort: Wellness und Gesundheit) das Bildungs- und Berufsspektrum erweitern und somit auch für mehr Mädchen und junge Frauen einen sanften Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit ermöglichen.

Da es nicht nur darum gehen soll, dass sich Mädchen und Frauen an die „männlich“ geprägten Strukturen anpassen, sollten auch Burschen und junge Männer zur „nicht-traditionellen“ Bildungs- und Berufswahl motiviert werden. Dazu und vor allem um die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Mädchen und Frauen zu verbessern, müsste es zu einer Aufwertung der traditionell weiblichen Bereiche (etwa betreffend Bezahlung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) kommen. Hier geht es insbesondere um zukunftstaugliche Berufe im Gesundheits-, Pflege- und Kinderbetreuungsbereich. Gleichzeitig sollten im Sinne der Geschlechtergleichheit die traditionell männlichen Bereiche „vereinbarkeitstauglich“ bzw. so gestaltet werden, dass nicht nur eine Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit (etwa Elternschaft) möglich wird, sondern sie auch den Anforderungen einer zunehmenden wichtigeren Work-Life-Balance entsprechen.

Eine Aufwertung der traditionell weiblichen Berufsbereiche birgt – wie wissenschaftlichen Untersuchungen zeigen – immer auch die Gefahr, dass sie sich zu „männlichen“ Bereichen entwickeln und Frauen dann wieder eher – zumindest auf den höheren Funktionsebenen – ausgeschlossen werden. Hier sind ebenfalls Regelungen erforderlich, die eine gleiche Teilnahme von Frauen und Männern – vor allem auf den höheren Funktionsebenen – garantieren, etwa in Form von Frauenquoten und Frauenförderplänen (Abbau der vertikalen Segregation).

Wie sich gezeigt hat, haben junge Frauen betreffend das Bildungsniveau massiv aufgeholt und junge Männer durchwegs überholt, dennoch können sie die Bildungserfolge in einem viel geringeren Ausmaß in entsprechende berufliche Positionen umsetzen. Auch hierzu sind eine Aufwertung der traditionell weiblichen Berufsbereiche (vor allem betreffend das Einkommen) sowie die bereits erwähnten Maßnahmen zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation notwendig.

Vor allem unter dem Gesichtspunkt einer lebensverlaufsorientierten Politik sollte die soziale Absicherung junger Menschen verbessert bzw. die Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem erweitert werden. Dies ist nicht nur für den konkreten Anlassfall (etwa Lehrstellensuche) erforderlich, sondern wirkt sich auch auf die finanzielle und soziale Absicherung im weiteren Lebensverlauf positiv aus. Dabei geht nicht nur um jugendliche Erwerbslose, sondern vor allem um junge Menschen auf der Suche nach einer Lehrstelle, so genannte Dropouts und auch junge Menschen die Probleme beim Übergang von der Ausbildung in den Erwerbsarbeitsmarkt haben. All diese Menschen sind von der österreichischen Arbeitsversicherung nicht erfasst und haben daher keinen Anspruch auf eine Geldleistung, damit fehlen ihnen auf lange Sicht aber auch wichtige Versicherungszeiten etwa in der Pensionsversicherung. Wichtig ist auch eine Anhebung des im internationalen Vergleich sehr niedrigen Leistungsniveaus bzw. die Schaffung einer echten, individuellen Mindestsicherung im Bereich der Arbeitslosenversicherung.

6.2. *Eigenständige Existenzsicherung und berufliche Karriere*

Maßnahmen im Bereich der eigenständigen Existenzsicherung und beruflichen Karriere beziehen sich insbesondere auf den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied und die vertikale und horizontale Segregation. Im bereits mehrfach erwähnten NAP Gleichstellung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (2010) werden eine Vielzahl von Maßnahmen angeführt. Ende 2010 wurde – wie erwähnt – mit einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz die Forderung nach mehr Einkommenstransparenz bereits umgesetzt, jedoch ohne Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung durch die Betriebe. Ähnliches gilt für die in Aussicht gestellte Einführung von Frauenquoten in Aufsichtsratsgremien. Um eine effektive Umsetzung dieser Maßnahmen zu garantieren, ist in beiden Fällen die Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten angezeigt.

Ein weiteres Instrument zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung im Erwerbsleben stellt die „Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen“ (Papouschek et al. 2009) dar. Betriebe sollten durch eine derartige Koppelung u.a. dazu gebracht werden, Frauen den „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ zu bezahlen und die Förderung von Frauen in führenden Funktions- und Tätigkeitsbereichen aktiv zu betreiben. Obwohl die Diskussion in Österreich nicht neu ist und es bereits Ende der 1990er-Jahre Versuche einer gesetzlichen Regelung gab, konnte dies bisher nicht umgesetzt werden.

Darüber hinaus sind jene Anpassungsvorschläge, die bereits weiter oben (siehe Abschnitt 6.1.) betreffend den Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation ausgeführt wurden, auch hier zutreffend. Betont werden soll noch einmal die Notwendigkeit der „vereinbarkeitstauglichen“ Gestaltung traditionell männlicher Berufsbereiche sowie die Aufwertung der traditionell weiblichen Berufsbereiche (etwa betreffend Bezahlung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) wie etwa Gesundheits-, Pflege- und Kinderbetreuungsbereich. Als wesentliches Instrument in diesem Zusammenhang gilt die „diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“. Damit soll die ungleiche und entlang von geschlechtlichen Zuschreibungen diskriminierende Bewertung von Tätigkeiten und beruf-

lichen Anforderungen beseitigt und damit der Grundsatz des „gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit“ effektiv umgesetzt werden. Bei der Anwendung von diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystemen kommt in Österreich den SozialpartnerInnen bzw. den Kollektivvertragsparteien eine wesentliche Rolle zu. Hier sind eine weitere Sensibilisierung der KollektivvertragsverhandlerInnen und eine Gleichverteilung der Geschlechter in den Verhandlungsgremien angezeigt (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 2010:46).

Im Hinblick auf die in Österreich vorherrschende Kultur der „langen Vollzeitarbeit“ und „kurzen Teilzeitarbeit“ sind Maßnahmen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sowie der Abbau von Überstunden äußerst notwendig. Gleichzeitig sind Maßnahmen zu setzen, die kurze Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung – auf eine bestimmte Zeit im Lebenserwerbsverlauf – begrenzen (Vogt 2010) und Teilzeitarbeit mit höherem Stundenausmaß bzw. qualitativ hochwertige Teilzeitarbeit für Frauen und Männer fördern (siehe dazu näher: Bergmann et al. 2009) bzw. ermöglichen (Flecker/Schönauer 2010:351ff.). Darüber hinaus sollte der Mehrarbeitsbonus für Teilzeitarbeit von 25% auf 50% erhöht und damit mit Überstunden von Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist aber auch die Entwicklung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass Überstunden und Mehrarbeitsstunden überhaupt abgegolten werden. Entsprechend internationaler Beispiele wäre auch eine finanzielle Abfederung von unfreiwilliger bzw. erzwungener Teilzeitarbeit⁴¹ in Form einer Entschädigungszahlung etwa aus der Arbeitslosenversicherung möglich (Flecker/Schönauer 2010:353) (siehe dazu auch: Abschnitt: 6.3.1.).

Im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt und in den angelagerten Sicherungssystemen sind alle atypischen Beschäftigungsformen in diese sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosenversicherung) einzubeziehen. Damit reduziert sich einerseits der Anreiz für ArbeitgeberInnen unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und andererseits würden sich Phasen atypischer Beschäftigung über den Lebenserwerbsverlauf weniger negativ auf die finanzielle und materielle Absicherung der betroffenen Menschen auswirken. Dies könnte gleichzeitig die Bereitschaft zu mehr Flexibilität erhöhen und damit einen wesentlichen Baustein von mehr Flexicurity⁴² in Österreich darstellen.

⁴¹ Darunter sollte auch Teilzeitarbeit fallen, die aufgrund der Übernahme von familiären oder sozialen Ausgaben ausgeübt wird.

⁴² Unter dem Begriff *Flexicurity* ist die Verknüpfung von flexiblen arbeitsrechtlichen Bedingungen mit adäquaten sozialen Sicherungselementen zu verstehen (siehe dazu etwa: Mairhuber 2001).

6.3. *Übergänge im Haupterwerbsalter*

6.3.1. *Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit*

Die bereits weiter oben im Rahmen der Anpassungsvorschläge für Jugendliche erwähnte Anhebung des im internationalen Vergleich sehr niedrigen Leistungsniveaus bzw. die Schaffung einer echten, individuellen Mindestsicherung im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) stellt hier einen zentralen Punkt dar. Das derzeitige Leistungsniveau für die Betroffenen – vor allem für Frauen – ist keinesfalls Existenzsicherung und de facto werden Frauen im Falle längerer Erwerbslosigkeit oft aus dem Geldleistungsbezug (Notstandshilfe) ausgeschlossen. Mit der Pensionsreform 2004 wurde zwar eine Berücksichtigung dieser Zeiten in der Pensionsversicherung eingeführt, was aus der Lebensverlaufsperspektive eine wesentliche Verbesserung darstellt. Für eine faktisch-materielle Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der konkreten Situation der Erwerbslosigkeit ist jedoch die Einführung einer individuellen Leistungsberechnung notwendig.

Bezogen auf den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik darf es nicht vorrangig um eine möglichst rasche Reintegration in den Erwerbsarbeitsmarkt gehen, sondern die Nachhaltigkeit sollte im Vordergrund stehen. Demnach muss das Aus- und Weiterbildungsangebote auf eine langfristige Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt, also eine Höherqualifizierung oder Vermittlung auf einen stabilen und existenzsichernden Arbeitsplatz abzielen. Dies bedeutet, dass sich Qualifizierungsmaßnahmen einerseits nicht nur an den (oft sehr kurzfristig veränderlichen) Erfordernissen der Betriebe orientieren sondern auch den Fähigkeiten und Bedürfnissen der betroffenen Menschen entsprechend sollen. Andererseits sind die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenangebote für Frauen weiterzuführen und dahingehend zu verbessern, als verstärkt qualitativ hochwertige und nachhaltige Fördermaßnahmen anzubieten sind. Für jene arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die sich auf einen Abbau der horizontalen Segregation beziehen, gelten die Ausführungen die bereits weiter oben im Rahmen der Anpassungsvorschläge für Jugendliche formuliert wurden (etwa Erweiterung des beruflichen Spektrums und Aufwertung traditionell weiblicher Berufsbereiche, Maßnahmen für Burschen in nicht-traditionellen Berufsbereichen). Darüber hinaus soll die AMS-Strategie des gender mainstreaming tatsächlich auf alle Maßnahmenbereiche angewendet werden, damit jene Maßnahmen mit besonders positiver Auswirkung auf Erwerbsintegration und/oder Einkommen (etwa Metallfacharbeiterausbildung), die sich nicht explizit an Frauen richten, und damit de facto an Männer, auch für Frauen wirksam werden. Dies kann bedeuten, dass gegebenenfalls (etwa Kurzarbeitshilfe) für traditionelle „Frauenbereiche“ gleichwertige Maßnahmen und Förderungen entwickelt werden müssen.

Langfristig gesehen sollte die österreichische Arbeitslosenversicherung in eine so genannten „Auszeitenversicherung“ umgewandelt werden, damit Menschen, die nach Maßgabe ihrer Bedürfnisse und Notwendigkeiten (etwa Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung) die Erwerbstätigkeit zeitweise unterbrechen oder reduzie-

ren, Anspruch auf einen Einkommensersatz bzw. eine Transferleistung haben. Dadurch könnte u.a. ein Großteil der „erzwungenen Arbeitslosigkeit in echte Zeitsouveränität verwandelt werden“ (Kurz-Scherf 1995:31) und damit der Ansatz von Flexicurity tatsächlich umgesetzt werden.

Günther Schmid (2002) geht in seinem Konzept der Übergangsmärkte⁴³ darüber hinaus und spricht in diesem Zusammenhang von einer **multifunktionalen Beschäftigungsversicherung**, die neben der Erwerbslosigkeit auch andere Typen von Einkommensrisiken in Verbindung zum Erwerbsarbeitsmarkt abdeckt. Dabei werden fünf Haupttypen von Risiken bzw. notwendigen sozialen Sicherungen im Lebenserwerbsverlauf definiert:

- Erhalt und Förderung der Einkommenskapazität oder Beschäftigungsfähigkeit (etwa durch entsprechende Qualifizierungsangebote, Unterstützung der Mobilität und Flexibilität),
- Gewährleistung der Einkommenssicherheit während kritischer Übergänge innerhalb des Beschäftigungssystems (etwa von einem Arbeitgeber zum anderen, von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt),
- Verfügbarkeit von Einkommensunterstützung während Phasen, in denen die Einkommenskapazität durch unbezahlte Arbeit in der Familie oder für die Gesellschaft reduziert ist (etwa durch Geldleistungen, die einen Teil der Einkommensreduktion kompensieren),
- Sicherung des Einkommenserhalts während Phasen unfreiwilliger Erwerbslosigkeit,
- Verfügbarkeit von Einkommensersatz im Falle von Invalidität und Pensionierung (Schmid 2002:285).

Betroffene Menschen sollten sozialen Schutz und Unterstützung durch eine entsprechende Beschäftigungspolitik sowie einer systematischen Verknüpfung des Beschäftigungsversicherungssystems mit anderen Elementen der sozialen Sicherheit (etwa Pensionsversicherung) erhalten (Schmid 2002:287).

6.3.2. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

Die Anpassungsvorschläge in diesem Bereich fallen etwas umfangreicher und konkreter aus, da sie – wie in der Einleitung erwähnt – auch auf Ergebnissen einer von FORBA im Jahr 2010 durchgeführten qualitativen Untersuchung zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft beruhen (Mairhuber et al. 2010).

Bei den Anpassungsvorschlägen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft geht es primär um Geldleistungen, zeitliche Maßnahmen (etwa Elternkarenz) und Sachleistungen (etwa Kinderbetreuungseinrichtungen). Darüber hinaus sind aber auch

⁴³ Schmid (2002:283f.) unterscheidet zwischen „fünf Haupttypen von kritischen Übergängen“: 1) Übergänge zwischen Aus/Bildung und Beschäftigung; 2) Übergänge innerhalb des Beschäftigungssystems; 3) Übergänge zwischen unbezahlter Arbeit in der Familie und/oder zwischen Vollzeit- und Teilzeit; 4) Übergänge zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und 5) Übergänge zwischen Beschäftigung und Invalidität oder Ruhestand.

die strukturellen Rahmenbedingungen (etwa soziale Normen und Werte sowie geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede) zu berücksichtigen, welche die Handlungsoptionen der Frauen und Männer wesentlich mitbestimmen.

Im Sinne einer Vereinbarkeitspolitik, die gleichzeitig auch die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat, sollte der Schwerpunkt grundsätzlich auf Sachleistungen und der Gestaltung der Arbeitszeit liegen. Wie ausgeführt, liegt in Österreich bisher die Betonung auf Geldleistungen und Maßnahmen, die den Ausstieg aus dem Erwerbsleben von Frauen fördern. Hier wäre eine grundlegende Umschichtung von Geldleistung hin zu mehr Sachleistungen notwendig, denn diese erhöhen die Chancen der gleichzeitigen Vereinbarkeit bzw. den Verbleib von Frauen im Erwerbsarbeitsmarkt und damit die Gleichstellung der Geschlechter. Bei den Geldleistungen gehen die Anpassungsvorschläge in zwei Richtungen: Einerseits sollten – etwa auch entsprechend dem NAP Gleichstellung – familienpolitische Geldleistungen, die de facto den Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit bzw. die Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen fördern, überdacht und reformiert werden (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 2010:61). Andererseits sollte Kinderbetreuung, als gesellschaftlich hochrelevante Arbeit und als Anreiz für eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern, im Rahmen des österreichischen Systems der sozialen Sicherheit mehr Anerkennung finden. Hier müssen jedoch Regelungen – ähnlich den additiven Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung – gefunden werden, die nicht den Ausstieg aus dem Erwerbsleben honorieren. So könnte etwa für eine gewisse Anzahl an Jahren der Elternteilzeit eine Anrechnung in der Pensionsversicherung erfolgen. Ebenfalls möglich wären Anrechnungen von Kindererziehungszeiten und Elternteilzeiten in der Arbeitslosenversicherung – zumindest bei der Leistungsberechnung. Zudem wäre hier auch eine finanzielle Leistung (etwa Elternteilzeitgeld) durch das Arbeitsmarktservice (ähnlich dem Weiterbildungsgeld) denkbar, die den Einkommensverlust der Elternteilzeit abmildert und diese damit auch für Väter attraktiver macht (Mairhuber et al. 2010:136f.) (siehe dazu auch: Auszeiten- und Beschäftigungsversicherung in Abschnitt 6.3.1.).

Zeitliche Maßnahmen bzw. Auszeiten dienen vor allem der sequentiellen Vereinbarkeit und sind zum Teil de jure (Mutterschutz) und zum Teil de facto (Elternkarenz) noch immer vorwiegend auf Frauen zugeschnitten. Durch die Reformen des Kinderbetreuungsgeldes wurde dieser Ausrichtung im Bereich der Elternkarenz in den letzten Jahren entgegengearbeitet. Dennoch sind hier weitere Schritte notwendig, damit Mütter ihren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit kürzer halten und Väter nicht nur Kinderbetreuungsgeld beanspruchen, sondern auch tatsächlich in Elternkarenz gehen. Anpassungsvorschläge in diesem Bereich betreffen vor allem die vorherrschenden soziokulturellen Normen und Werte sowie die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede (siehe dazu näher: Abschnitt 6.2.). Betreffend die soziokulturellen Normen und Werte geht es um das Aufbrechen der geschlechtlichen Rollenbilder bzw. die geschlechtliche Arbeitsteilung. Die Kampagne der Bundesministerin für Frauen betreffend „Väterkarenz“ ist hier ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Darüber hinaus sind aber weitere „Bewusstseinskampagnen“, etwa auch in verschiedenen Muttersprachen, notwendig. Frauen und Männern sollte bewusst gemacht werden, was

sie durch die Aufrechterhaltung traditioneller Rollenbilder und der geschlechtlichen Arbeitsteilung auch verlieren (etwa Frauen einen ganz beträchtlichen Teil ihrer Lebenserwerbseinkommen und Männer die Möglichkeit, Zeit mit ihren Kinder zu verbringen). Weiters geht es um ein neues Verständnis vom erwerbstätigen Menschen: Frauen und Männer sind von der Gesellschaft und vor allem den Betrieben als Menschen mit „Versorgungspflichten“ zu begreifen und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen (Mairhuber et al. 2010:142).

Als konkrete zeitliche Maßnahme ist die Einführung eines so genannten Vaterschutzmonates nicht nur im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter, sondern vor allem im Hinblick auf eine neue „Kultur“ der Vaterschaft und Unterstützung der Mütter wünschens- und erstrebenswert (Flecker/Schönauer 2010:356f.). Bezogen auf Elternkarenz und Elternteilzeit sind rechtliche Detailinformationen (etwa betreffend Kündigungsschutz) vor allem auch für (zukünftige) Väter notwendig. Im Falle der Elternteilzeit wären eine Ausdehnung des rechtlichen Anspruches auf Betriebe mit unter 21 Beschäftigten und die Reduzierung der notwendigen Beschäftigungsdauer wünschenswert. Darüber hinaus ist eine flexible, an den Bedürfnissen der Eltern orientierte Arbeitszeitgestaltung (durch die Betriebe) besonders hilfreich. Dies stellt Betriebe im Umgang mit Elternkarenz und Elternteilzeit mitunter vor große organisatorische Herausforderungen. Hier sind Informations- und Beratungsangebote wichtig. Bereits von anderen Betrieben angebotene und bewährte Vereinbarkeitsmaßnahmen sollten allgemein zugänglich gemacht und weiterentwickelt werden. Demnach sollten die etwa in Wien bereits zur Verfügung stehenden Angebote verstetigt und für ganz Österreich ausgebaut werden. Besonders wichtig ist auch der präventive Charakter von Beratungsangeboten. Die angebotenen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen sollten beibehalten bzw. ausgebaut und auch beworben werden, denn nicht alle Betroffenen wissen über diese Angebote Bescheid (Mairhuber et al. 2010).

Kinderbetreuungseinrichtungen sind vor allem für die gleichzeitige Vereinbarkeit und damit die Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt von Bedeutung. Der kostenlose Besuch von Kinderbetreuungseinrichtungen in Wien für alle Kinder bis sechs Jahre stellt einen Meilenstein in der Vereinbarkeitspolitik in Österreich dar. Die Schaffung eines derartigen Angebots für Gesamtösterreich und eine Ausdehnung auf Kinder im Volksschulalter wäre wünschenswert. Weiters ist der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren sowie für Volksschulkinder erforderlich. Darüber hinaus scheint Aufklärungsarbeit darüber notwendig, dass qualitativ hochwertige Betreuungseinrichtungen zum einen großen Nutzen für die soziale und kognitive Entwicklung der Kinder darstellen und dass das Zusammensein mit Gleichaltrigen zum anderen für viele (Einzel-)Kinder auch großen Spaß und Freude bedeutet. Dies schließt auch die Aufwertung der Arbeit der Beschäftigten von Betreuungseinrichtungen (etwa betreffend Einkommen und berufliche Weiterentwicklung) mit ein.

6.4. *Übergänge am Ende des Erwerbslebens*

6.4.1. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger*

Besonders wichtig im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist eine Enttabuisierung des Themas auf mehreren Ebenen. Hier geht es zunächst um die entsprechende Anerkennung der informellen, unbezahlten Betreuung und Pflege im Rahmen familiärer Beziehungen und gleichzeitig um die Grenzen dieser Form von Betreuung und Pflege. In der politischen Diskussion und vor allem durch die Medien entsteht oft der Eindruck, dass die Mehrheit der pflegebedürftigen älteren Menschen in Österreich in stationären Einrichtungen bzw. Heimen untergebracht ist. Wie weiter oben ausgeführt, ist genau das Gegenteil der Fall. Deshalb geht es um eine gesamtgesellschaftliche Anerkennung dieser vor allem von (älteren) Frauen geleistete Arbeit und eine adäquate finanzielle und soziale Absicherung (siehe dazu: weiter unten). Darüber hinaus ist es aber auch notwendig die möglichen oder auch erforderlichen Grenzen der informellen, unbezahlten Betreuung und Pflege im Rahmen familiärer Beziehungen aufzuzeigen und diese entsprechend zu thematisieren sowie nachhaltige Lösungen zu finden. Grenzen entstehen hier aber nicht nur etwa weil zunehmend mehr Frauen aufgrund von Erwerbstätigkeit immer weniger Zeit dafür haben, sondern auch weil es sich mitunter um eine sehr anspruchsvolle Tätigkeit bzw. Arbeit handelt. Die Feststellung der deutschen Sozialwissenschaftlerin Gisela Notz (1992:137) in ihrem Artikel: „Von wegen Heim: die unsichtbare Arbeit von Frauen bei der Betreuung und Pflege“ ist für die österreichische Situation auch nach fast 20 Jahren immer noch zutreffend:

„In vielen Fällen wären professionelle Hilfeleistungen notwendig, und zwar ebenso zur Entlastung der pflegenden Frauen als auch zur angemessenen Hilfe für die Pflegebedürftigen in schwierigen Pflegesituationen. (...) Pflegebedürftige Menschen haben ein Recht auf kompetente, professionelle Pflege, und Frauen haben Recht darauf, Geld für ihre Arbeit zu bekommen.“

Dementsprechend müssen die notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen in Form von qualitativ hochwertigen und leistbaren stationären und teil-stationären Pflegeeinrichtungen sowie professionellen ambulanten Pflegediensten ausgebaut werden. Die „24-Stunden-Betreuung“ stellt hier einen kostengünstigen „Lückenbüßer“, aber keine zukunftssträchtige Lösung dar, denn die Regelung geht vor allem auf Kosten der Betreuerinnen und deren Familien. Diese sind nicht nur schlecht abgesichert und vor allem schlecht bezahlt, sondern es stellt sich auch die Frage, wer etwa die Kinder oder auch pflegebedürftigen Eltern der meist ausländischen Betreuerinnen betreut und/oder pflegt? Aufgrund der Annahme, dass sich die Lohn- und Einkommensdifferenzen in den kommenden Jahren verringern werden, wird es in Zukunft zudem schwieriger werden ausländische Betreuerinnen zu finden (Nöstlinger 2007:200). Kurzfristig gesehen müssen zumindest Maßnahmen gesetzt werden, welche die arbeits- und sozialrechtliche Situation von ausländischen Betreuerinnen entscheidend verbessern und ihrem tatsächlichen Status als unselbstständig erwerbstätige Pflege- und Betreuungskräfte entsprechen (Bachinger 2010:410f.).

Die weiter oben bereits mehrfach angeführte notwendige Aufwertung (etwa betreffend Einkommen) traditionell weiblicher Berufsbereiche ist im Zusammenhang mit dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Pflegekräften – insbesondere im Bereich der Geriatrie – besonders wichtig. Die bessere Entlohnung im Bereich der Betreuungs- und Pflegeberufe wäre auch ein Zeichen der gesellschaftlichen Aufwertung und Anerkennung dieser Arbeit. Einerseits sollte es dadurch leichter möglich werden, den steigenden Bedarf zu decken und andererseits die Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt nachhaltig zu fördern (siehe dazu näher: Abschnitt 6.1.).

Im Sinne der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geht es um eine Enttabuisierung betreffend den Umgang mit dem Thema am Arbeitsplatz. Die Betreuung und/oder Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen sollte zumindest den gleichen Stellenwert wie die Kinderbetreuung erhalten und MitarbeiterInnen sollten mit dem gleichen Selbstverständnis auf ihre diesbezüglichen Erfordernisse und Bedürfnisse hinweisen bzw. diesen nachkommen können. ArbeitgeberInnen sollten ihrerseits nicht nur damit rechnen, dass Frauen und auch Männer Kinder bekommen, sondern auch, dass ihre MitarbeiterInnen (ältere) Angehörigen haben, die gegebenenfalls der Betreuung und/oder Pflege bedürfen. Betrieben, die darauf reagieren müssen bzw. die Erfordernisse der Beschäftigten etwa betreffend die Anpassung der Erwerbsarbeitszeit berücksichtigen wollen, sollten – so wie im Falle der Kinderbetreuung – Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung gestellt werden (siehe dazu etwa: Volkshilfe Österreich 2009). Angebote zur besseren Planbarkeit – diese ist im Falle der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen besonders schwierig – für betroffene Frauen und Männer würden neben der konkreten Hilfestellung auch gleichzeitig der Enttabuisierung des Themas dienen.

Ähnlich wie in der Frage der Kinderbetreuung geht es bei den Anpassungsvorschlägen in diesem Bereich grundsätzlich auch darum, weniger in finanzielle Transfers (an Pflegebedürftige), sondern mehr in Sach- und Serviceleistungen zu investieren und den Gestaltungsspielraum der Beschäftigten bei der Arbeitszeit zu erhöhen. Damit sollte weniger der Ausstieg aus dem Erwerbsleben als die gleichzeitige Vereinbarkeit gefördert werden. Dies könnte – in Analogie zur Elternteilzeit – etwa in einen Rechtsanspruch auf Teilzeit für Menschen mit Betreuungspflichten münden. Wichtig wären auch hier die Rückkehrgarantie auf einen Vollzeit Arbeitsplatz sowie die Schaffung eines existenzsichernden Einkommensausgleichs für die Phase der Teilzeitarbeit. Für die schon bestehende Familienhospizkarenz wäre neben der Einführung eines Einkommensersatzes die Entwicklung von spezifischen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für den Wiedereinstieg notwendig. Grundsätzlich sollten Betreuungs- und Pflegezeiten – ähnlich wie die Kinderbetreuungszeit – in additiver Form sowohl in der Arbeitslosenversicherung als auch Pensionsversicherung berücksichtigt werden (siehe dazu auch: Arbeits- und Beschäftigungsversicherung in Abschnitt 6.3.1.).

6.4.2. *Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben*

Die anhaltend hohe Erwerbslosigkeit von älteren Menschen in Österreich allgemein und die „Tendenz in Richtung Präkarisierung der Erwerbsaustrittsphase“ (Guger et al 2007:233) im Besonderen zeigt, dass die Pensionsreformen vielfach zu Lasten der betroffenen Personen gehen. Somit wurde zwar die nachhaltige Finanzierung des Pensionsversicherungssystems verbessert, die finanzielle Absicherung von Menschen beim Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand aber verschlechtert bzw. geht diese auf Kosten anderer Sicherungssysteme (etwa der Arbeitslosenversicherung). Obwohl das Pensionsversicherungssystem nicht alle Risiken älterer Menschen absichern kann, wird daher die eingeschlagene Richtung als nicht zielführend angesehen. Eine nachhaltige Finanzierung der Pensionsversicherung im Sinne einer nachhaltigen Absicherung der betroffenen Menschen sollte daher vor allem durch eine Verbreiterung der finanziellen Basis (etwa über eine so genannte Wertschöpfungsabgabe⁴⁴) erreicht werden (siehe dazu näher: Vorbach 2001).

Langfristig gesehen kann eine Verlängerung des Lebenserwerbsverlaufs durchaus sinnvoll erscheinen. Nicht nur aufgrund des demographischen Wandels, sondern auch um den Lebenserwerbsverlauf zu entzerren, denn derzeit ist die Haupterwerbsphase durch die Gleichzeitigkeit von beruflicher Karriere, Familiengründung, Wohnraumschaffung und zusätzlichen Bildungsabschlüssen geprägt. Finanziell und sozial abgesicherte Auszeiten bzw. reduzierte Erwerbsarbeitszeiten (etwa für Kinderbetreuung oder Weiterbildung) in dieser Lebensphase rechtfertigen und ermöglichen (etwa auch gesundheitlich) dann eine Verlängerung des Lebenserwerbslaufes. Der siebte deutsche Familienbericht schlägt in diesem Zusammenhang die Förderung bzw. Einführung eines so genannten „Optionszeitenmodells“ vor, das Unterbrechung der Erwerbsarbeit und Arbeitszeitreduzierung über den gesamten Erwerbsverlauf akzeptiert und absichert (siehe dazu näher: BMFSFJ 2006:267ff.).

Konkrete Anpassungsschritte im Bereich des Ausstieges aus dem Erwerbsleben beziehen sich auf eine Verbesserung der finanziellen Absicherung von Frauen bzw. eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsschere. Neben der besseren Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt und dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensschere (siehe dazu: Abschnitt 6.2.) könnten die relativ niedrigen Frauenspensionen durch eine sofortige Höherbewertung der Kindererziehungszeiten und durch eine entsprechende Regelung für andere Betreuungs- und Pflegezeiten angehoben werden. Weitere „Gutschriften“ sollte es wie mehrfach erwähnt auch für Phasen der Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger geben. Eine vorzeitige Anhebung des weiblichen Pensionsanfallsalters wird nicht nur deshalb abgelehnt, weil eine Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt noch nicht erreicht ist, sondern auch, weil dies angesichts der zunehmenden „Er-

⁴⁴ Die Abgaben für die Sozialversicherung werden in Österreich als ein prozentualer Anteil der Lohnsumme eines Betriebes erhoben. Diese Berechnungsgrundlage belastet aber einseitig den Faktor Erwerbsarbeit bzw. Betriebe mit vielen Arbeitskräften. Mit einer Wertschöpfungsabgabe könnte die Berechnungsgrundlage der Sozialabgaben verbreitert werden, und damit auch die Kapitaleinkommen für die Finanzierung der Sozialversicherung herangezogen werden.

werbslücke“ von älteren Menschen vor allem zu Lasten der Frauen gehen würde. Angesichts des Problems der strukturellen und konjunkturellen Erwerbslosigkeit muss auch die Anrechnung dieser Phasen in der Pensionsversicherung verbessert werden und darf nicht zu Lasten der Betroffenen gehen. Dies kommt sowohl Frauen als auch Männern zugute. Ein weiterer Anpassungsvorschlag bezieht sich auf die Schaffung einer echten Mindestsicherung im Bereich der Pensionsversicherung bzw. die Individualisierung der Ausgleichszulage. Dies würde die finanzielle Eigenständigkeit der Frauen und damit die Geschlechtergleichheit im Bereich der Alterssicherung entscheidend verbessern.

Darüber hinaus sind Maßnahmen im Bereich der Invaliditätspensionen notwendig. Hier geht es einerseits um eine Abschaffung der Abschläge bei der Berechnung der Invaliditätspensionen, denn der vorzeitige Pensionsantritt erfolgt krankheitsbedingt und liegt nicht im Ermessen der betroffenen Menschen. Andererseits sollte es grundsätzlich weniger um einen möglichst späten Pensionsantritt der Betroffenen gehen, sondern um eine möglichst frühe und effektive gesundheitliche Prävention und das zur Verfügung stellen von adäquaten Mitteln, um eingeschlagene Berufslaufbahnen – wenn nötig – zu ändern (Flecker/Mairhuber/Vogt 2008).

Langfristig gesehen sind eine grundlegende Umorientierung und ein Umbau des österreichischen Alterssicherungssystems anzustreben. Demnach stellt in einem der reichsten Länder Europas die Alterssicherung von Menschen auf einem existenz- und lebensstandardsichernden Niveau eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar und ist daher nicht auf individueller Ebene zu bewerkstelligen. Alle wirtschaftlichen Kräfte sollten nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit zur Finanzierung dieses Systems beitragen. Damit sollte eine individuelle, eigenständige, existenz- und lebensstandardsichernde Alterssicherung für alle Frauen und Männer garantiert werden. Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden – im Auftrag der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten – verschiedene Modelle für Österreich entwickelt und deren Finanzierung berechnet. Das so genannte allgemeine Pflichtversicherungssystem etwa basiert auf einer allgemeinen Mindestbeitragspflicht. Wichtiges Element dieses Systems ist – neben einem additiven, pensionssteigernden Zuschlag für Zeiten der Kindererziehung und Pflege von Angehörigen – die Beitragssubventionierung im Fall von Erwerbslosigkeit, Krankheit, Mutterschaft, Betreuungs- und Pflegearbeit. Dadurch werden etwa strukturelle Erwerbsarbeitsmarktprobleme nicht zum individuellen Risiko. Die Beitragssubventionierung bzw. Beitragsübernahme sollte je nach Anlassfall durch den jeweiligen Sozialleistungsträger (etwa Arbeitsmarktservice, Krankenkassen), den Staat oder – im Falle der Erwerbsverhinderung aufgrund von Haushaltsführung – durch den nutznießenden Partner erfolgen (siehe dazu näher: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1997:137ff.). Im Sinne einer aktiven, geschlechterdemokratischen Umverteilung der Betreuungs- und Pflegearbeit könnten hier zusätzlich Maßnahmen gesetzt werden, die eine ausreichende (lebensstandardsichernde) Absicherung nur dann garantieren, wenn neben der Erwerbsarbeit auch nachweislich Versorgungsarbeit (im weitesten Sinne) geleistet wird. So könnten Männer zur Übernahme dieser gesellschaftlich notwendigen, aber unbezahlten Versorgungsarbeit animiert werden, die „männliche Normalbiographie“ durchbrochen

und somit die Gleichstellung der Geschlechter vorangetrieben werden (Mairhuber 2000:257).

LITERATUR

- Adam, Georg (2004): Questionnaire for EIRO comparative study on gender mainstreaming in industrial relations – case of Austria (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>)
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2005a): Eigenständige Alterssicherung von Frauen (Aktuell 5/02). Wien
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien) (2005b): Pensionsreform 2004 (Aktuell 2005/2). Wien
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien) (2006): AK Frauenbericht 1995-2005. Arbeit – Chancen – Geld. Wien
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien) (2006a): Schule, Lehre: Über 100.000 Jugendliche ohne faire Zukunftschancen, Unterlagen zur Pressekonferenz am 19. Juli 2006, Wien (<http://wien.arbeiterkammer.at>)
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien) (2009): Sozialstaat Österreich – Sozialleistungen im Überblick, Wien, ÖGB-Verlag
- Altenecker, Wolfgang/Gregoritsch, Petra/Städtner, Karin/Wagner-Pinter, Michael (2006): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2005 bis 2010 (Studie im Auftrag des AMS). Wien
- AMS Österreich (2006): Gender Mainstreaming, Praxisbeispiel AMS, Wien
- AMS Österreich (2008): Gleichstellungsbericht – Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien
- Anxo, Dominique/Boulin, Jean-Yves (Coordinators) (2005): Working time options over the life course: Changing social security structures; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Atzmüller, Roland (2009): Aktivierung statt Vollbeschäftigung, Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In Christoph Herman/Roland Atzmüller (Hg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“, Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem (FORBA Forschung Bd. 4, S. 135-186). Berlin: edition sigma
- Bachinger, Almut (2010): 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? In: SWS-Rundschau 4/2010, S. 399-412
- Badelt, Christoph/Holzmann-Jennkins, Andrea/Matual, Christian/Österle, August (1997): Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Umbrüche in Arbeitsbiographien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen; in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Westfälisches Dampfboot
- Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben; in: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden, S. 62-71

- Becker-Schmidt, Regina/Krüger, Helga (2009): Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefüge: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse – vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 12-41
- Beham, Martina/Haller, Roland (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden: VS-Verlag
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt (AMS report 38). Wien
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2004a): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandaufnahme und Potentiale (Forschungsbericht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen). Wien
- Bergmann, Nadja/Papouschek Ulrike/Sorger, Claudia (2009): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele (Forschungsbericht im Auftrag der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst). Wien
- Bergmann, Nadja/Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia (2009a): Evaluierung des FIT-Programms österreichweit, Forschungsbericht für das AMS, Wien
- Biffl, Gudrun (2006): Ausbildung und Arbeitsmarkt – Wo stehen Österreichs Jugendliche im EU-Vergleich? WIFO-Vorträge (100/2006)
- Blossfeld, Hans-Peter/Hofmeister, Heather (2006): Globalife: Lebensverläufe im Globalisierungsprozess; Ein international vergleichendes Forschungsprojekt, gefördert durch die Volkswagen-Stiftung; Projektskizze, Kernergebnisse und Buchpublikation (<http://www.uni-bamberg.de/sowie/soziologie-i/globalife>)
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2010, Wien
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010a): Sozialbericht 2010, Wien
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010b): 2-Jahres-Bilanz Sozialministerium (www.bmask.gv.at, download März 2011)
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Bonn
- BMSK (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz) (2007): Sozialschutz in Österreich. Wien
- Bock-Schappelwein, Julia/Mühlberger, Ulrike (2008): Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. WIFO-Monatsberichte (12/2008), S. 941-951
- Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.) (2001): Individualisierung und Verflechtung, Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Weinheim/München
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel, Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebensverlauf, Berlin
- Braun, Eva/Hauer, Gerlinde/Holzinger, Astrid/Moritz, Ingrid/Priklbauer, Sybille/Schmid, Gabriele (2006): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Eltern in Karenz, Wien

- Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamilialen Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich, ÖIF working paper 96/2008
- Buchinger, Elisabeth/Csoka, Bettina (2007): Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. WISO (3/2007), S. 113-132
- Budimir, Kristina (2010): Das Pensionsantritts- und Erwerbsaustrittsgeschehen im Gefolge der Pensionsreformen 2000 und 2003, in: WIFO-Monatsberichte 9/2010, S. 735-751
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2010): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2010, Wien
- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (1997): Eigenständige Alterssicherung für Frauen (Schriftenreihe der Frauenministerin 14/1997). Wien
- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (2010): Nationaler Aktionsplan – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Wien
- Dimmel, Nikolaus (2001): „Hilfe zur Arbeit“ oder „Hilfe gegen Arbeit“? In Christine Stelzer-Orthofer (Hg.), Zwischen Welfare und Workfare, Soziale Leistungen in der Diskussion. Linz: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Johannes Kepler Universität
- Dörfler, Sonja/Rille-Pfeiffer, Christiane/Buchegger-Traxler, Anita/Kaindl, Markus/Klepp, Doris/Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit, Die Sichtweise von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. ÖIF-Forschungsbericht
- Dörfler, Sonja/Wernhart, Georg (2007): Elternteilzeit aus der Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen (Studie im Auftrag der AK Wien). ÖIF
- Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alois/Saupe, Bernhard, Vogt, Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, Studie der FORBA im Auftrag des BMASK, Sozialpolitische Studienreihe, Band 4, Wien
- Europäische Kommission (2008): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008. Brüssel
- European Commission (2008): Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis (2008 compendium). Brüssel
- Fink, Marcel (2006): Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik unter Schwarz-Blau/Orange. In Emmerich Tálos (Hg.), Schwarz-Blau, Eine Bilanz des „Neu-Regierens“ (S. 170-187). Wien. LIT-Verlag
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich (2001): Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Frei DienstnehmerInnen (Forschungsbericht) Wien
- Flecker, Jörg/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid (2007): Dynamics of national employment models (DYNAMO): The Austrian employment model (FORBA-Forschungsbericht 9/2007). Wien
- Flecker, Jörg/Mairhuber, Ingrid/Vogt, Marion (2008): Gesunde Berufswege. Konzept für die Institutionalisierung von Laufbahnoptionen in präventiver Absicht, FORBA-Forschungsbericht Nr. 3/2008, Machbarkeitsstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz, Wien
- Flecker, Jörg/Schönauer, Annika (2010): Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik, in: WISO 2010/3, S. 349-374

- Friedl, Birgit/Kreimer, Margareta (2005): „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen. In Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden: VS-Verlag
- Friesl, Christian (2001): Experiment Jung sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien: Cernin
- Geisberger, Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede; in: Statistische Nachrichten 7/2007: 633-642
- Geisberger, Tamara/Till, Matthias (2009): Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“: in: in: Statistische Nachrichten 1/2009: 64-70
- Gisser, Richard (Hg.) (2003): Population Policy Acceptance Survey 2001 (PPAI): Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher (Forschungsbericht Nr. 25). Wien: Institut für Demographie
- Gisser, Richard (2005): Recent Demographic Trends in Austria until 2004. In Vienna Yearbook of Population Research 2005 (S. 237-242). Wien: Institut für Demographie
- Gottschall, Karin (2009): Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg.), Arbeit – Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung (S. 121-137). Münster: Westfälisches Dampfboot
- Gregoritsch, Petra/Günter Kernbeißer/Ursula Lehner/Karin Städtner/Michael Wagner-Pinter (2009): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007 (Forschungsbericht). Wien.
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung (Forschungsbericht im Auftrag des BMWA). Wien
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2002): Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Berichtsband 4 des Gesamtprojektes, BMWA (Hg.), Wien
- Guger, Alois/Marterbauer, Markus (2005): Die langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich; WIFO-Monatsberichte 9/2005
- Guger, Alois/Mayrhuber, Christine/Platsch, Daniela (2007): Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen: Analysen für Österreich und internationale Erfahrungen, in: Soziale Sicherheit 2007/5, S. 232-248
- Guggenberger, Doris (1995): Mädchen- und frauenspezifische Maßnahmen im Schulwesen: auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Wien
- Haas, Barbara/Hartl, Margit/Tumeltshammer, Markus (2009): Vereinbarkeitsarrangements aus Sicht der Eltern mit kleinen Kindern; in: BMWFI (Hg.) 5. Familienbericht 1999-2009, Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert, S. 745-770
- Heinz, Walter R./Krüger, Helga (2001): Life Course: Innovations and Challenges for Social Research; in: Current Sociology, March 2001, 49(2), S. 29-45
- Hovorka, Hans/Tom Schmid/Irmgard Bauer (1997): Familienpolitische Begleitstudie zum Bundespflegegeldgesetz, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Umwelt und Familie, Projektendbericht-Kurzfassung, Februar 1997, Wien/Graz/Klagenfurt

- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb (ÖIF-working paper 66/2007)
- Klammer, Ute (2005): Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs; in: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.), „Flexicurity“, Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufes. Historische Befunde und theoretische Argumente; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 37(1), S. 1-29
- Kreimer, Margareta (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation. Frankfurt am Main/Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang
- Krenn, Manfred/Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Hermann, Christoph/Papouschek, Ulrike (2010): „... was willst du viel mitbestimmen?“ Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege (FORBA Forschung Bd. 5). Berlin: edition sigma
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Arbeit eine knappes Gut? in: Renner-Institut (Hg.) Frauen-Dok, 3/95
- Kytir, Josef/Münz, Rainer (1992): Hilf- und Pflegebedürftigkeit im Alter – empirische Evidenz; in: Kytir Josef/Münz, Rainer (Hg.), Alter und Pflege, Berlin
- Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege (Ergebnisse des Mikrozensus, September 2002). Wien
- Lamplmayr, Eveline (2003): Familienhospizkarenz. WISO (1/2003), S. 71-80
- Leitner Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Reihe Soziologie, Nr. 47, IHS, Wien
- Leitner, Andrea (2003): Frauen – Gewinnerinnen oder Verliererinnen der Beschäftigungsintegration, Konferenzpapier. www.denkwerstaette.net. Download 2.3. 2008
- Leitner, Andrea (2005): Von der Frauenförderung zu Gender Mainstreaming – Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik, Dissertation, Wien
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2000): Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 2010/2
- Levy, René (1977): Der Lebenslauf als Statusbiographie, Stuttgart
- Lewis, Jane (1992): Gender and the development of welfare regimes. Journal of European Social Policy (2/3), S. 159-173
- Lutz, Hedwig (2004): Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern, ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld (Studie im Auftrag der AK Wien). Wien
- Lutz, Hedwig; Mahringer, Helmut (2007): Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über die Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich. In: WIFO-Monatsberichte, 2007/3, S. 199-218
- Mahringer, Helmut (2005): Essays on Child Care Costs and Mothers' Employment Rates and on Trends in Job Stability, Dissertation. Universität Linz
- Mairhuber, Ingrid (1996): Gleichbehandlungs- und Frauenförderpolitik: Zu große Erwartungen oder frauenpolitischer Backlash?; in: Tálos, Emmerich/Falkner, Gerda (Hg.): EU-Mitglied Österreich, Wien

- Mairhuber, Ingrid (1999): Wandel der Familie und Familienpolitik in Österreich – Familie und Ehe im österreichischen Wohlfahrtsstaat, Manuskript, Wien
- Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen. Frankfurt am Main/Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang
- Mairhuber, Ingrid (2001): „Flexicurity“ – Mindeststandards für eine soziale Absicherung; FORBA Schriftenreihe 02/2001
- Mairhuber, Ingrid (2005): Reconciliation of work and private life in Austria (External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs Unit G1 ‘Equality between women and men’). FORBA-Forschungsbericht 6/2006. Wien
- Mairhuber, Ingrid (2007): Gender mainstreaming in Austria – An analysis of employment policies from a gender perspective (External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 ‘Equality between women and men’) (FORBA-Forschungsbericht, 7/2007). Wien
- Mairhuber, Ingrid (2008): The provisions of childcare services in Austria (External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 ‘Equality between women and men’) (FORBA-Forschungsbericht 2/2008). Wien
- Mairhuber, Ingrid (2009): Entwicklung der österreichischen Alterssicherung seit den 1980er Jahren. In Christoph Herman/Roland Atzmüller (Hg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“, Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystems (FORBA Forschung 4, S.187-212). Berlin: edition sigma
- Mairhuber, Ingrid (2009a): Flexible Working Time Arrangements in Austria (External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 ‘Equality between women and men’) (FORBA-Forschungsbericht 4/2009). Wien
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike (2010): Frauenerwerbsarbeit in Österreich, Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er Jahre, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 2010, Teil II, Wien
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike/Sardadvar, Karin (2010): Arbeitsmarkstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien - Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit, Studie im Auftrag der MA 5, Endbericht, Langfassung, Wien
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike/Sardadvar, Karin (2010a): Arbeitsmarkstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien – Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit, Studie im Auftrag der MA 5, Endbericht, Kurzfassung, Wien
- Mayrhuber, Christine (2004): Pensionsharmonisierung in Österreich und ihre Auswirkungen auf Frauenpensionen. WIFO-Vorträge (94/2004)
- Mayrhuber, Christine (2006): Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes. WIFO-Monatsberichte (11/2006), S. 805-816
- Mayrhuber, Christine/Knittler, Käthe (2010): Struktur und Finanzierungsformen der Sozialausgaben 2008, in: WIFO-Monatsberichte (5/2010), S. 445-460
- Moritz, Ingrid (2010): Frauenpolitik der Gewerkschaften, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 2010, Teil II, Wien

- Moser, Cornelia/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2007): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Mikrozensus-Arbeitskräfte – Ad-hoc-Modul 2006. Statistische Nachrichten (12/2007). S. 1129-1143
- Neuhofner, Max/Niederberger, Karl (2006): Berufsverläufe; in: WISO 29. Jg. (2006), Nr. 4, S. 69-84
- Nöstlinger, Walter (2007): ausländische Pfleg- und Betreuungskräfte in Österreich – Das neue Hausbetreuungsgesetz, in: WISO 2007/4, S. 181-203
- Notz, Gisela (1992): Von Wegen Heim: die unsichtbare Arbeit von Frauen bei der Betreuung und Pflege, in: Kaehlmann, I, u.a. (Hg.), Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der „Dienstleistungsgesellschaft“, Hamburg
- Novak, Sabine/Schneeberger, Arthur (2006): Lehrlingsausbildung im Überblick, Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung, ibw, Bildung&Wirtschaft Nr. 37
- Obinger, Herbert/Emmerich Tálos (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Regierung. Wiesbaden: VS Verlag
- OECD (2004): Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. OECD Employment Outlook, Chapter 2. Paris
- Papouschek, Ulrike/Haidinger, Bettina/Schönauer, Annika (2009): Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen, in: WISO, 2009/2, S. 37-51
- Pascall, Gillian/Lewis, Jane (2004): Emerging Gender regimes and Policies for gender Equality in a Wider Europe. Journal of Social Policy (33 (3)), S. 373-394
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske+Budrich
- Plantenga, Janneke/Remery Chantal (2006): The gender pay gap – Origins and political response. A comparative review of 30 European countries, Brussels
- Pochobradsky, Elisabeth/Bergmann, Franz/Brix-Samoylenko, Harald/Erkamp, Henning/Laub, Renate (2005) Situation pflegender Angehöriger, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, ÖBIG, Wien
- Prenner, Peter/Steiner, Peter (2005): Der Wandel der Qualifikationsstruktur der österreichischen Beschäftigten 1991-2001; in: Mesch, Michale (Hg.): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich – Qualifikation – Beruf, Wien
- Ranftl, Edeltraud (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung, BMGF, Wien
- Ranftl, Edeltraud/Mengeneder, Oskar/Gschwandtner, Ulrike/Buchinger, Birgit (2003): Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation; Forschungsbericht, BMGF, Wien
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (L&R Forschungsbericht). Wien
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006a): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Kurzfassung des Forschungsberichtes, Wien
- Rubery, Jill (2004): The dynamics of national social economic models and the lifecycle, Manchester, paper to the conference on “Intergenerational issues, the welfare state and the labour market” June 2004, Manchester

- Schmid, Günther (2002): Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch Übergangsmarkte; in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht, S. 281-308, Opladen
- Schmid, Tom/Prochazkova, Lucie (2004): Pflege im Spannungsfeld zwischen Angehörigen und Beschäftigung, Forschungsbericht der Sozialökonomischen Forschungsstelle, Wien
- Schneeberger, Arthur (2005): Herausforderungen der Aus- und Weiterbildungspolitik durch Strukturwandel, Migration und Internationalisierung, in: ibw-Mitteilungen, 1.Quartal 2005, Wien
- Schneeberger, Arthur (2006): Sekundärstatistische Analyse ausbildungsbezogen benachteiligter Jugendlicher. In Helmut Dornmayer/Peter Schlögl/Arthur Schneeberger/Regine Wieser (Hg.), Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. AMS
- Schneider, Ulrike/Österle, August/Schober, Christian/Schober, Doris (2006): Die Kosten der Pflege in Österreich - Ausgabenstrukturen und Finanzierung: Institut für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien
- Sporrer, Anna (2005): National report: Austria; in: EC's legal experts network - Report on equal pay – December 2005
- Statistik Austria (2007): Frauen und Männer in Österreich – Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Wien
- Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung 2007, Wien
- Statistik Austria (2009): Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien
- Statistik Austria (2009a): Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich, in: Frauenbericht 2010, Wien
- Statistik Austria (2009b): Zeitverwendung 2008/09, Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Endbericht, Wien
- Statistik Austria (2010): Bildung in Zahlen 2008/09, Schlüsselindikatoren und Analysen, Wien
- Statistik Austria (2010a): Arbeitskräfteerhebung 2009, Wien
- Statistik Austria (2010b): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009, Wien
- Stecker, Christina (2003): Der Fluch der Verheißung: Kommodifizierungszwang und De-Kommodifizierungsrisiko im "adult worker model"; in: Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien 7, S. 234-256
- Stefanits, Hans/Hollarek, Franz (2007): Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003 und 2004 – Auswirkungen auf das Antrittsverhalten, in: Soziale Sicherheit 2007/3, 119-132
- Stefanits, Hans/Hollarek, Franz (2007a): Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003 und 2004 – Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten, in: Soziale Sicherheit 2007/9, 234-253
- Stefanits, Hans/Hollarek, Franz (2008): Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003 und 2004 – Auswirkungen auf die individuellen Pensionshöhen, in: Soziale Sicherheit 2008/4, 178-193
- Stelzer-Orthofer, Christine/Jenner, Elisabeth (2004): Informelle Pflegeleistung und Erwerbsarbeit – eine empirische Erhebung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen. WISO (27. Jg. 2004/4), S. 89-109
- Streissler, Agnes (2004): Geriatrische Langzeitpflege – Situation und Entwicklungsperspektiven. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 87). Wien

- Strohmer, Sonja (2005): Employment rate of older people far below the EU average (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/05/feature/at0505203f.html>)
- Tálos, Emmerich (2005): Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945-2005. Wien. Studien Verlag
- Tazi-Preve, Irene M. (2004): Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern; in: Brigitte Cizek, (Hg.), Familienforschung in Österreich. Markungen – Ergebnisse – Perspektiven (ÖIF Schriften Heft 12/2004). Wien
- Traxler, Franz (2001): Gender-related pay differentials examined – AT0103209F, Institute of Sociology, Center of Business Administration, University of Vienna. Publication date: 28-03-2001, (<http://www.eiro-eurofound.ie>)
- Trukeschitz, Birgit/Mühlmann, Michael/Schneider, Ulrike/Ponocy, Ivo/Österle, August (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmal informell pflegender Berufstätiger, VIC2008, Forschungsbericht des Forschungsinstitutes für Altersökonomie 2/2009, Wien
- Türk, Erich (2010): Keine Veränderung beim Pensionsantrittsverhalten? in: Wirtschaft und Gesellschaft, 2/2010, S. 247-252
- Vogt, Marion (2010): Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Steiermark, FORBA-Forschungsbericht 11/2010, Wien
- Volkshilfe Österreich (2009): Carers' Careers – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Leitfaden für Unternehmen, Wien
- Vorbach, Judith (2001): Wertschöpfungsabgabe zur Sicherung der Altersvorsorge, in: WISO 2001/3, S. 159-173
- Walterskirchen, Ewald (2006): Aktive Beschäftigung in Österreich. (Studie im Auftrag der Bundesarbeitskammer) Wien
- Wernhart, Georg/Neuwirth, Norbert (2007): Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002). Österreich im europäischen Vergleich. Ergebnisse auf Basis des ISSP 1988, 2002. Working Paper Nr. 54, Wien: ÖIF
- Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2008): Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit. Statistische Nachrichten (12/2008), S. 1142-1162
- WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2010): Lehrlinge in Österreich. Wien
- Wroblewski, Angela/Unger, Martin (2003): Studierenden-Sozialerhebung 2002. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien

ANHANG

Tabelle A- 1: Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008

	Frauen ohne Kinder	Frauen mit Kindern	Männer ohne Kinder	Männer mit Kindern
1994	80,1	64,7	90,9	97,9
1995	81	65,9	91,6	98,5
1006	81,3	65,6	91,5	98,2
1997	81,9	66,9	92,1	98,4
1998	81,6	67,8	92,2	98,1
1999	83	69,2	92,1	98,1
2000	83	70,5	92,5	98,1
2001	82,6	72,3	91,7	98,3
2002	85,1	73	92,7	98,4
2003	86,1	74,1	93,6	98,5
2004	85,8	74,3	92,2	96,6
2005	87,2	73,5	91,8	96,5
2006	87,3	74,3	92,8	96,1
2007	87,9	73,8	93,2	96,8
2008	87,8	74,8	92,5	96,5
2009	88,4	77,3	92	96,5

Tabelle A- 2: Teilzeitquoten von Frauen und Männern im Alter zwischen 25 und 49 mit und ohne Kinder unter 15 Jahren 1994-2008

	Frauen ohne Kinder	Frauen mit Kindern	Männer ohne Kinder	Männer mit Kindern
1994	19	39,9	3,8	2,2
1995	20,5	41,4	3,7	2
1006	20,2	43,4	3,3	2,4
1997	20,9	44,9	4	2,8
1998	22,1	48,4	4,5	2,8
1999	22,3	51,3	4,2	2,7
2000	22,8	51,6	4,1	2,3
2001	24,4	53,3	4,2	3,1
2002	25,8	56,1	5	2,6
2003	25,7	57,5	4,6	2,8
2004	26,4	60,1	4,2	2,8
2005	26,8	62,7	5,5	3,1
2006	28,3	64,9	6	3,3
2007	28,7	65,8	5,8	3,6
2008	28,4	67,4	6,7	4
2009	31	68,5	7,2	4,7