

---

# EDITORIAL

Das Ziel einer geschlechtergerechteren Arbeitswelt ist mehrdimensional zu denken und diese Dimensionen stehen zueinander in Wechselwirkung. So könnte das Konzept des aktuellen WISO-Themenschwerpunkts „Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Ziel und Wirklichkeit“ mit einem Satz pointiert dargestellt werden. Bewusst sprechen wir von Geschlechtergerechtigkeit, womit wir zum Ausdruck bringen möchten, dass Frauen und Männer bei einer grundlegend anders organisierten Arbeitswelt gewinnen würden.

Eindimensional sind jedenfalls die Aussagen eines Mannes in verantwortlicher Position, jene von Arbeits- und Wirtschaftsminister Kocher im Februar dieses Jahres zur Teilzeitbeschäftigung. Damit wurde die kollektive Lage von circa 1,27 Millionen Erwerbstätigen in Teilzeit – zu circa 79 Prozent Frauen – individualisiert und moralisiert.<sup>1</sup> Wurde den Frauen bislang die volle Erwerbstätigkeit mit Verweis auf ihre Betreuungspflichten verwehrt, so sollen sie nun vor dem Hintergrund der Arbeitskräfteknappheit rigoros für den Arbeitsmarkt mobilisiert werden – so könnte die Aussage des Ministers interpretiert werden.

Mit den Trends und den dahinterliegenden Ursachen der geschlechtsspezifischen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit beschäftigt sich Eva-Maria Schmidt in ihrem Beitrag. Die strukturellen Gründe für die Teilzeit von Frauen werden im medialen Diskurs verschleiert und als vornehmlich individuelle (Fehl-)Entscheidungen dargestellt. Als zentrale Ursache für die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern wird von Schmidt die soziale Tatsache ausgemacht, dass Vätern betrieblich und gesellschaftlich nach wie vor keine Betreuungspflichten zugeschrieben werden. Betreuungszeiten müssten daher nicht nur zwischen Müttern und Kinderbetreuungseinrichtungen, sondern vor allem zwischen Müttern und Vätern gerechter verteilt werden. Das (AK-)Modell der Familienarbeitszeit, das eine verkürzte Vollzeit von beiden Elternteilen vorsieht, könnte sowohl Rollenvorstellungen als auch elterliches Erwerbsverhalten verändern.<sup>2</sup>

# EDITORIAL

Inhaltlich verwandt beschäftigten sich Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich und Birgit Mock in ihrem Beitrag mit der Diskriminierung von Eltern in der Arbeitswelt. Empirische Basis ihres explorativ angelegten Beitrags ist eine Befragung von Arbeitnehmer:innen in Oberösterreich zwischen 20 und 45 Jahren. Konzeptionell bedeutsam ist ihre Unterscheidung in (selbst) erlebte und beobachtete Diskriminierung. In beiden Dimensionen werden Eltern, insbesondere junge Frauen im gebärfähigen Alter ohne Kinder und Frauen mit kleinen Kindern in zentralen Dimensionen des Erwerbslebens als benachteiligt wahrgenommen: Hinsichtlich der Aufnahme beziehungsweise besser des Nicht-Zustandekommens von Arbeitsverhältnissen wegen möglicher Schwangerschaft, bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und beim Entgelt. Besonders ausgeprägt sind diese Diskriminierungsformen in Unternehmen mit starker Wettbewerbs- und Anwesenheitsorientierung, während familienfreundliche Unternehmenskulturen Diskriminierung abmildern können. Die Autor:innen weisen auch auf eine besonders problematische Folge der Elterndiskriminierung hin: Auf die erfahrene Geringschätzung reagieren die Betroffenen tendenziell kompensatorisch mit Präsentismus und einem entgrenzten Arbeitsverhalten.

Österreich und Deutschland gehören im EU-Vergleich zu den Ländern mit den höchsten Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern. Frauen verdienen in beiden Ländern 2022 um durchschnittlich 18 (Österreich) bzw. 19 Prozent weniger pro Stunde als Männer wie Tom Heilmann, Ute Klammer und Christina Klenner einleitend in ihrem Beitrag festhalten. Der Gender Pay Gap wird häufig um statistisch identifizierbare Faktoren „bereinigt“ und nur der verbleibende Rest als Ausdruck möglicher Diskriminierung deklariert. Die Autor:innen hinterfragen dieses Vorgehen und geben in ihrem Beitrag zu bedenken, dass die zur „Bereinigung“ herangezogenen Faktoren nicht diskriminierungsfrei sein müssen. Diskriminierende, nicht geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren könnten ein Einfallstor für geschlechterspezifische Lohndiskriminierung sein. Der Beitrag beschreibt den von den

---

Autor:innen entwickelten „Comparable-Worth-Index“ als erstes Werkzeug zur quantitativen Messung der Wirkung der Arbeitsbewertung auf die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Dieser CW-Index zeigt für den deutschen Arbeitsmarkt 2018, dass Frauenberufe trotz vergleichbarer Arbeitsanforderungen deutlich niedriger entlohnt werden. Die Autor:innen kommen darüber hinaus zum Ergebnis, dass das Vorliegen eines Tarifvertrages die ungleiche Bewertung von Männer- und Frauenarbeit in Deutschland verringerte. Aufgrund des in Österreich sehr kollektivvertraglichen Deckungsgrads zeigen die Autor:innen Interesse an einer Nachbildung des CW-Index für den österreichischen Arbeitsmarkt, was wir voll und ganz unterstützen möchten.

Mirna Specht-Prebada und Stephanie Müller-Wipperfürth plädieren in ihrem Beitrag für einen geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und diskutieren exemplarisch die diesbezüglichen Handlungsfelder in der Reinigungsbranche. Sie weisen auf die wenig gesehene Problematik der Arbeit mit gesundheitsgefährdenden endokrinen und krebserzeugenden Arbeitsstoffen in diesem Bereich hin. Die Systeme der Festlegung höchstzulässiger Grenzwerte folgen einer veralteten Logik und die Autorinnen fordern ein modernes System risikobasierter Grenzwerte wie in Deutschland oder den Niederlanden. Der Beitrag macht zudem an einer Vielzahl von Beispielen deutlich, dass viele Maßnahmen des Arbeitnehmer:innenschutzes geschlechtsblind sind und implizit von einer männlichen Norm ausgegangen wird, sowohl hinsichtlich physischer als auch hinsichtlich psychischer Arbeitsbeanspruchungen.

Im WISO-Praxisforum stellt Birgit Mock das AK-Wiedereinstiegsmonitoring vor. Aus diesem geht beispielsweise eindeutig hervor, dass eine echte und längere Kinderauszeit der Väter die Chancen von Frauen für einen raschen Wiedereinstieg enorm erhöht. An diesen Befund anknüpfend beschreibt die Autorin die dafür notwendigen Veränderungen in Unternehmenskultur, Partnerverhalten und Kinderbetreuungspolitik.

# EDITORIAL

Birgit Huber-Reiter plädiert in ihrem Beitrag für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache – auch und gerade in Kollektivverträgen. Denn Sprache bildet Realität nicht nur ab, sondern (er-)schafft diese bis zu einem gewissen Grad mit. Wer sprachlich nicht vorkommt, hat auch Schwierigkeiten, eigene Positionen und Interessen durchzusetzen. Sie ermutigt auch dazu, die diskursive Auseinandersetzung um eine geschlechtergerechte Sprache in den eigenen Reihen bewusst zu führen.

Außerhalb des Schwerpunkts rezensieren in dieser WISO-Ausgabe Georg Hubmann und Jakob Kapeller das vielbeachtete neue Buch von Markus Marterbauer und Martin Schürz mit dem Titel „Angst und Angstmacherei. Für eine Wirtschaftspolitik, die Hoffnung macht.“

Ebenfalls außerhalb des Schwerpunkts werden abschließend die preisgekrönten Arbeiten des AK-Wissenschaftspreises 2022 vorgestellt, der sich dem Thema „Soziale Folgen der Corona-Pandemie“ widmete. Ergänzend drucken wir die Festrede von Natascha Strobl anlässlich der Preisverleihung ab.

*Die WISO-Redaktion*

## **Anmerkungen**

- 1 *Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria 2021*
- 2 *Vgl. Mader, Katharina (2022). Das Familienarbeitszeitmodell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung. In: WISO (45), 1, S. 29–43*