



FRAUENERWERBSARBEIT IN ÖSTERREICH

Brüche und Kontinuitäten
einer begrenzten Integration
seit Mitte der 90er Jahre

Ingrid Mairhuber
Ulrike Papouschek

FORBA-Schriftenreihe 1/2010

erschienen in: Frauenbericht 2010 - Bericht betreffend die Situation von Frauen in
Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Bundeskanzleramt Österreich,
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Wien, Seite 427 - 464

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +43-1-21 24 700
Fax: +43-1-21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5
Results at a glance.....	6
Einleitung	7
1 Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter „Familienarbeit“	9
1.1 Geschlechtliche Arbeitsteilung und „männliches Ernährermodell“: Quo vadis?	9
1.2 Wandel im Geschlechterverhältnis: (k)eine Frage der Einstellung?.....	12
2 Wandel von Beschäftigungsformen und Qualität von Erwerbsarbeit	15
2.1 Teilzeitarbeit: eine „Frauensache“	16
2.2 Lange Vollzeitarbeit und Überstunden: reine „Männersache“?	19
2.3 Geringfügige und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse	19
2.4 Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung	20
3 Diskontinuität und Unsicherheiten im weiblichen Lebenserwerbsverlauf	23
3.1 Der Einstieg ins Erwerbsleben	23
3.1.1 Das Bildungssystem: anhaltende Segregation und gestiegenes Bildungsniveau	23
3.1.2 Der Berufseinstieg: später und zunehmend unsicher	25
3.1.3 Einkommensdiskriminierung bereits beim Berufseinstieg	26
3.2 Problemlagen im Haupterwerbsalter.....	27
3.2.1 Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung: „Vereinbarkeitsproblem“ für Frauen	27
3.2.2 Anhaltende Erwerbslosigkeit – Abbau der Sicherung.....	30
3.3 Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben.....	32
3.3.1 Pflege von Angehörigen: „Vereinbarkeitsproblem“ älterer Frauen	32
3.3.2 Alterssicherung: restriktive Reformen und geschlechtsspezifische Unterschiede	35
Zusammenfassung	39
Literaturverzeichnis	43

Das Wichtigste in Kürze

Zwar haben sich in den letzten 15 Jahren in Österreich die traditionellen Rollenvorstellungen verändert, dies hat aber kaum Auswirkungen auf das Verhalten: Männer leisten nur etwas mehr als ein Viertel der gesamten unbezahlten Kinderbetreuung und nur ein knappes Viertel der übrigen Hausarbeit.

Aufgrund der anhaltenden Übernahme der privaten und unbezahlten Versorgungs- und Betreuungsarbeit durch Frauen erfolgt die Integration von Frauen (mit Kindern) in den Erwerbsarbeitsmarkt vor allem über so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Teilzeitarbeit mit geringem Stundenausmaß.

Neben niedrigem Einkommen sind mit Teilzeitarbeit vielfach noch weitere Nachteile verbunden: Beschäftigungsinstabilität, Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau und begrenzte Aufstiegschancen. So ist das Risiko, den Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres wieder zu verlieren, für Teilzeitbeschäftigte mit 42% viel höher als für Vollzeitbeschäftigte.

Der Blick auf den gesamten Erwerbsverlauf, vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand, zeigt, dass und wie die geschlechtliche Arbeitsteilung und damit die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt in Österreich langfristig negativ kumulieren.

Die Bildungswege und -inhalte junger Frauen und Männer sind noch immer stark segregiert. Gleichzeitig kann der enorme Anstieg im Bildungsniveau junger Frauen nicht in entsprechende berufliche Positionen umgesetzt werden, und die Einkommensdiskriminierung der Frauen gegenüber Männern – bei nachweislich gleichem Ausbildungsniveau – hat bei Berufseinsteigerinnen seit 1995 sogar noch zugenommen.

Im Haupterwerbssalter führen – neben der geschlechtlichen Arbeitsteilung – der anhaltende Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (und Ganztagschulen) sowie die im EU-Vergleich großzügige finanzielle Förderung von langen Erwerbsunterbrechungen dazu, dass die Erwerbsverläufe von Frauen weitaus diskontinuierlicher sind. Nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen kommt es vermehrt zu Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitreduktionen, betrieblichen Nachteilen, längeren Phasen der Erwerbslosigkeit und zu nicht mehr wettzumachenden Einkommenseinbußen.

Obwohl Frauen in Österreich (noch) die Möglichkeit haben, um fünf Jahre früher als Männer in Pension zu gehen, ist der Unterschied im tatsächlichen Pensionszugangsalter nur gering, denn Frauen können sich eine frühere Pensionierung aufgrund ihres Lebenserwerbsverlaufes und der strukturellen Benachteiligungen am Erwerbsarbeitsmarkt gar nicht leisten.

Die Verstärkung des Versicherungs- bzw. Äquivalenzprinzips im Zuge zahlreicher Pensionsreformen seit Mitte der 90er Jahre führt zudem dazu, dass Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und niedriges Einkommen – klassische Charakteristika weiblicher Lebenserwerbsverläufe – Pensionsleistungen immer mehr verringern. Damit sind hauptsächlich Frauen im Alter schlecht abgesichert.

Results at a glance

Even though traditional conceptions of gender roles in Austria have begun to change over the past 15 years, this has had little effect on actual behaviour: Men contribute little more than a quarter of childcare duties and just below a quarter of the housework.

Because women continue to take on the lion share of private, unpaid care and household work, the labour-market integration of women (with children) is largely based on so-called atypical employment, especially part-time work with low average hours.

In addition to the low earnings it engenders, part-time work has a number of further disadvantages: employment instability, jobs below the actual qualification level and limited career prospects. Thus, at 42%, the risk for part-time workers to lose their job within a year is significantly above that of full-time employees.

A closer inspection of women's entire working lives, from career entry to retirement, reveals the extent to which the gendered division of labour and, consequently, the limited labour-market integration of women in Austria cumulate into long-term negative effects.

The educational paths of young women and men are still highly segregated. At the same time, young women have been unable to translate the massive rise in women's educational level into adequate jobs; among career entrants, the income discrimination of women – of the same educational level as men – has even increased since 1995.

At prime age, it is mainly the continuing lack of childcare facilities (and all-day schooling) and the, by EU standards, generous financial support available for long career breaks that – in addition to the gendered division of labour – result in more discontinuous female careers. Career breaks for family reasons are frequently followed by job changes, working-time reductions, workplace disadvantages, prolonged spells of unemployment as well as irredeemable income loss.

Although women in Austria can (still) retire five years earlier than men, there is little difference in the actual retirement age because, due to their career trajectories and structural labour-market discrimination, women frequently cannot afford to enter retirement earlier.

In addition, the growing emphasis on insurance and equivalence principles in pension law implemented in the course of several pension reforms since the mid-1990s also means that career breaks, part-time work and low pay – classic features of female career trajectories – contribute to ever lower pension levels. As a result, women are poorly provided for in old age.

Einleitung

Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich ist seit dem letzten Frauenbericht 1995 weiter gestiegen – vor allem sind mehr Frauen mit Kindern erwerbstätig. Diese zunehmende Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit erfolgt vor allem über so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Teilzeitarbeit, weil Frauen nach wie vor die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit im Privatbereich bzw. innerhalb der Familie erbringen. Dabei spielen die Regelungen und Leistungen des österreichischen Wohlfahrtsstaates – im weitesten Sinne – eine ganz wesentliche Rolle, denn einerseits ermöglichen oder hemmen sie die „Vereinbarkeit“¹ von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit für Frauen und Männer. Andererseits können sie die langfristigen negativen Auswirkungen – etwa betreffend die materielle Sicherheit – abschwächen oder auch verstärken.

Der vorliegende Bericht „Frauenerwerbsarbeit in Österreich“ unterteilt sich in drei Abschnitte. Im ersten Abschnitt „Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit“ geht es um die Thematisierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung als Grundlage für das Verständnis und die Analyse von Frauenerwerbsarbeit bzw. die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt. Weiters wird an Hand von quantitativen und qualitativen Untersuchungen die Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Österreich sowohl betreffend die Einstellung als auch das tatsächliche Verhalten in den letzten 15 Jahren dargestellt.

Der zweite Abschnitt „Wandel von Beschäftigungsformen und Qualität von Erwerbsarbeit“ beschreibt auf der Grundlage vorhandener Daten und empirischer Studien zum einen die Entwicklung und Bedeutung der vor allem für Frauen relevanten atypischen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitarrangements in den letzten 15 Jahren. Neben den Bedingungen am Erwerbsarbeitsmarkt und im Unternehmen hängt die Qualität dieser atypischen Beschäftigungsformen, insbesondere hinsichtlich der langfristigen Auswirkungen, ganz wesentlich von deren Einbindung in das österreichische Arbeitsrecht und das System der sozialen Sicherheit ab. Die Beschreibung der Entwicklung von Maßnahmen und Reformschritten in diesen Bereichen seit Mitte der 90er Jahre schließt daher den zweiten Abschnitt ab.

Im Mittelpunkt des dritten Abschnittes „Diskontinuität und Unsicherheiten im weiblichen Lebenserwerbsverlauf“ stehen die massiven Auswirkungen, welche die geschlechtliche Arbeitsteilung und damit die begrenzte Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt für den gesamten Lebenserwerbsverlauf, also vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand, für Frauen in Österreich haben. Damit wird der Blick nicht primär auf einzelne Ereignisse im Erwerbsverlauf gerichtet, sondern vielmehr darauf, wie diese verknüpft sind – auch im Sinne der langfristigen Implikationen ihrer je spezifischen wohlfahrtsstaatlichen Regulierung und Absicherung. Dementsprechend wird in einem ersten Unterabschnitt der geschlechtsspezifische Einstieg ins Erwerbsleben, der einerseits bereits durch die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. geschlechtsspezifische

¹ Siehe dazu Fußnote 4.

Zuschreibungen geprägt ist und der andererseits den gesamten nachfolgenden Erwerbsverlauf prägt, genauer beleuchtet. In einem zweiten Unterabschnitt werden Problemlagen im Haupterwerbsalter thematisiert. Dabei wird an Hand von quantitativen und qualitativen Studien und einer Politikfeldanalyse aufgezeigt, welche Hilfestellungen Frauen bei der „Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung durch arbeitsrechtliche sowie sozialpolitische Maßnahmen und Leistungen angeboten bzw. vorenthalten werden. Weiters werden die anhaltende Erwerbslosigkeit von Frauen (und Männern) problematisiert und die Auswirkungen der kontinuierlichen Reformen der österreichischen Arbeitslosenversicherung, insbesondere für Frauen, seit Mitte der 90er Jahre nachgezeichnet. Der dritte und letzte Unterabschnitt befasst sich mit dem geschlechtsspezifischen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. „Vereinbarkeitsprobleme“ älterer Frauen durch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und Fragen der Alterssicherung werden hier behandelt. Neben der Nachzeichnung der großen Reformen seit Mitte der 90er Jahren im Bereich der Pflege- und Alterssicherung erfolgt die Beschreibung der Situation von pflegenden Frauen sowie der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der materiellen Absicherung im Alter. Dabei wird auch ersichtlich, wie sich die geschlechtliche Arbeitsteilung, die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt und die strukturellen Benachteiligungen im österreichischen Wohlfahrtsstaat langfristig negativ im weiblichen Lebenserwerbsverlauf kumulieren und sich konkret in der schlechten Absicherung von Frauen im Alter manifestieren.

Als Abschluss erfolgt eine Zusammenfassung der wesentlichsten Entwicklungen seit dem letzten Frauenbericht 1995.

1 Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter „Familienarbeit“

Die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt ist ohne einen Blick auf die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit im Privatbereich bzw. innerhalb der Familie nicht thematisierbar. Die traditionelle Zuweisung dieser Arbeit an Frauen bzw. die anhaltende Übernahme eines Großteils dieser unbezahlten „Familienarbeit“ durch Frauen schränkt ihre zeitliche Verfügbarkeit für die Erwerbstätigkeit enorm ein und zieht eine Reihe von strukturellen Nachteilen sowie von expliziten und impliziten Diskriminierungen nach sich. Gleichzeitig bedeutet diese Zuweisung an Frauen die Freistellung der Männer von unbezahlter „Familienarbeit“ und führt damit zu einer besseren Positionierung und Bevorzugung von Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und in den daran angelagerten Systemen (etwa Bildungswesen und soziale Sicherheit). Veränderungen im Bildungs- und Erwerbsverhalten von Frauen in Österreich haben in den letzten Jahren jedoch zu Verschiebungen im traditionellen Geschlechterverhältnis – insbesondere in den Einstellungen – und zu stärkeren Differenzen zwischen Frauen – vor allem entlang von Bildungsniveau und nationalen Zugehörigkeiten – geführt.

1.1 Geschlechtliche Arbeitsteilung und „männliches Ernährermodell“: Quo vadis?

Die Trennung zwischen marktvermittelter Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit im Privatbereich bzw. innerhalb der Familie ist ein wesentliches Strukturmerkmal kapitalistischer Arbeitsgesellschaften. Sie beruht u. a. darauf, dass in marktwirtschaftlich organisierten kapitalistischen Wirtschaftssystemen „nur solche Güter hergestellt und nur solche Dienstleistungen erbracht“ werden, „für die profitable Vermarktungschancen für einen privaten Unternehmer bestehen“ (Kreckel, 1992, S. 254ff.). Für die individuell wie auch gesellschaftlich erforderliche Versorgungs- und Betreuungsarbeit gilt dies aber nur sehr eingeschränkt. Sie wird daher meist außerhalb des Marktes in der Familie und damit weitgehend unbezahlt geleistet. Die marktvermittelte Erwerbsarbeit ist zudem so konzipiert (etwa lange Erwerbsarbeitszeiten), dass sie in der Regel nur von einer von Versorgungs- und Betreuungsarbeiten freigestellten Person bewältigt werden kann. Es bedarf demnach einer zweiten Person im privaten bzw. familiären Bereich, welche die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit für die erwerbstätige Person (und die finanziell abhängige Familie) übernimmt. Dabei ist es für die kapitalistische Marktwirtschaft grundsätzlich nicht relevant, mit welchem Geschlecht, die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche besetzt sind (Becker-Schmidt/Krüger, 2009, S. 25f.). Jedoch standen in Europa für die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit „die privaten Familienhaushalte mit den immer schon auf Familienarbeit spezialisierten Frauen zur Verfügung“ (Kreimer, 1999, S. 171). Laut Becker-Schmidt/Krüger (2009, S. 25) trafen sich hier

kapitalistische Interessen (d.h. marktexterne und damit unbezahlte Organisation der Versorgungs- und Betreuungsarbeit) mit androzentristischen Denkmustern bzw. dem seit der „Vormoderne überlieferten männlichen Anspruch auf soziale Bevorzugung im Geschlechterverhältnis“.

In Österreich sowie in den anderen EU-Ländern (wenn auch in unterschiedlicher Ausformung) hat sich in der Nachkriegszeit das so genannte „männliche Ernährermodell“ (*male breadwinner-model*) (Lewis, 1992) als gesellschaftliche Norm durchgesetzt.² In diesem vom Wohlfahrtsstaat gestützten „männlichen Ernährermodell“ übernimmt der Mann als (potentieller) Ehemann und Vater die marktvermittelte Erwerbsarbeit und damit auch die finanzielle Versorgung der abhängigen Ehefrau und Kinder. Dank Maskulinität und Ernährer-Position sind Männer nicht nur von unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit freigestellt, sondern es stehen ihnen auch die höheren „Familienlöhne“, die besseren Arbeitsplätze und Chancen der Weiterqualifikation zu. Frauen wird als (potentiellen) Ehefrauen und Müttern – etwa auch über wohlfahrtsstaatliche Arrangements – die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit zugewiesen (siehe dazu näher: Mairhuber, 2000). Sie verdienen nur dazu, verrichten angelegene Erwerbstätigkeiten, und ihre „Familienpflichten sind nicht der Rede wert“ (Becker-Schmidt/Krüger, 2009, S. 25).

Der geschlechtsspezifische Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt wurde in Österreich – sowie in Deutschland – auch durch die historische Zweiteilung des Berufsbildungssystems im Interesse der Männer gefestigt. Laut Becker-Schmidt/Krüger (2009, S. 27) diene das duale Ausbildungssystem, welches nach dem Schulabschluss eine Lehre in einer Vielzahl von Branchen in der Industrie aber auch im Dienstleistungssektor ermöglicht, der männlichen Existenzabsicherung. Durch geregelte Übergänge und Anschlussfähigkeit an betriebliche Aufstiegsleitern war die Lehre damit als Vorbereitung auf die Familienernährerposition konzipiert (Gottschall, 2009, S. 129). Für Frauen war bzw. ist primär eine Ausbildung im Vollzeitschulsystem vorgesehen, die sie in erster Linie auf Tätigkeiten im (insbesondere personenbezogenen) Dienstleistungsbereich und damit eher auf ihre Rolle als Versorgerinnen und Dazuverdienerinnen vorbereitet(e).

In den letzten Jahrzehnten haben sich einige Rahmenbedingungen, unter denen das „männliche Ernährermodell“ entstanden ist, stark verändert. Die gestiegene und vor allem zunehmend kontinuierliche Erwerbstätigkeit der Frauen – vor allem auch von Frauen mit Kindern – ist dabei eine der bedeutendsten Entwicklungen (siehe dazu näher: Punkt 2). Der wesentliche Aspekt des „männlichen Ernährermodells“, dass nämlich die familiäre Versorgungs- und Betreuungsarbeit in den hauptsächlichen Zuständigkeitsbereich der Frau fällt, blieb dabei aber grundsätzlich unverändert. Becker-Schmidt (2004) spricht von der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen als Erwerbsarbeiterinnen und unbezahlten Versorgungsarbeiterinnen. Da die Einbeziehung der Männer in die familiäre Versorgungsarbeit bisher weitgehend ausgeblieben ist und es im Bereich der Erwerbsarbeit aufgrund neuer Verwertungsstrategien zu einer Zunahme von

² Die unterschiedlichen Ausformungen des *male breadwinner models* hängen dabei ganz wesentlich von den jeweiligen nationalspezifischen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements ab. In der vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung wurden diese genauer analysiert und entsprechende Typologien entwickelt bzw. weiterentwickelt (siehe dazu etwa: Daly, 1994; Pascall/Lewis, 2004).

Verfügbarkeitsansprüchen an Erwerbstätige kommt,³ sind es in erster Linie die Frauen, die marktvermittelte Erwerbsarbeit und unbezahlte Versorgungsarbeit – vor allem auch in zeitlicher Hinsicht – „vereinbaren“ müssen. Teilzeitarbeit ist daher – in Österreich – eine der häufigsten individuellen „Vereinbarkeitsstrategien“ von Frauen.⁴ Gleichzeitig ermöglicht Teilzeitarbeit aber auch einen billigen und flexiblen Zugriff auf die weibliche Erwerbsarbeit, zumindest in bestimmten Lebensphasen, was sich für Frauen jedoch auf den gesamten Lebenserwerbsverlauf auswirkt (siehe dazu näher: Punkt 3.).

Das „männliche Ernährermodell“ besteht damit in „modernisierter“ Form weiter (Pfau-Effinger, 2000). Dementsprechend versorgen sich beide PartnerInnen weitgehend selbst; in Lebensphasen, in denen Kinder zu betreuen oder kranke Angehörige zu pflegen sind, übernimmt aber der Mann die traditionelle Ernährerfunktion, die Frau unterbricht die Erwerbstätigkeit und steigt später, häufig als Teilzeitarbeiterin, wieder in den Erwerbsarbeitsmarkt ein. Diese „doppelte Vergesellschaftung“ von Frauen lässt sich aber nicht einfach auf bestimmte Lebensphasen oder spezifische Problemstellungen (etwa „Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung) 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 in der Regel viel häufiger vom (Ehe)Partner und/oder auch von (niedrigen) Transferleistungen (etwa auch im Alter) abhängig (siehe dazu näher: Punkt 3.). Weiters hat die Erwerbsarbeit von Frauen einen viel 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, sowie „gläserne Decke“). Dabei spielen die Regelungen und Leistungen des österreichischen Wohlfahrtsstaates – im weitesten Sinne – eine ganz wesentliche Rolle, denn einerseits ermöglichen oder hemmen sie die „Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit für Frauen und Männer. Andererseits können sie die langfristigen negativen Auswirkungen – etwa betreffend die materielle Sicherheit – abschwächen oder auch verstärken.

Die Integration von Frauen mit Kindern in den Erwerbsarbeitsmarkt stellt – wie erwähnt – eine wesentliche Veränderung in Österreich dar. Die starke Zunahme der Bildungsbeteiligung von jungen Frauen hat dazu geführt, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsniveau kaum mehr existieren (siehe dazu: Punkt 3.1.1). Zudem versuchen immer mehr hoch qualifizierte Frauen ihre Bildungsinvestitionen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt auch entsprechend umzusetzen.

³ In diesem Zusammenhang wird auch von der „Entgrenzung der Erwerbsarbeit“ gesprochen. Unter diesem Begriff „Entgrenzung der Erwerbsarbeit“ werden einerseits Veränderungen am Arbeitsmarkt betreffend Arbeitszeit und Beschäftigungsformen thematisiert, andererseits umfasst dieser Begriff aber auch eine Reihe weiterer Dimensionen und Entwicklungen, die sich etwa auf den Arbeitsort, aber auch auf eine geänderte Nutzung der Arbeitskraft beziehen. Unter dem Stichwort Selbstorganisation geht es hier etwa darum, den Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten zu erweitern. Unternehmerisches Risiko und konkret die Transformation des Arbeitsvermögens in Arbeitsleistung wird über indirekte Steuerungsformen wie etwa Ergebnisorientierung tendenziell auf die Beschäftigten übertragen. Damit verbunden sind Bestrebungen zur Ausweitung des Zugriffs auf den „ganzen Menschen“, auf körperliche, kognitive, psychische und emotionale Leistungspotenziale (siehe dazu etwa: Krenn et al., 2009, S. 7ff.).

⁴ Der gängige Begriff „Vereinbarkeit“ wird hier unter Anführungsstriche gesetzt, um darauf hinzuweisen, dass es sich um ein nahezu unmögliches Unterfangen von Frauen handelt zwei gesellschaftliche Bereiche (d.h. marktvermittelte Erwerbstätigkeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit), die, wie erläutert, getrennt sind und sehr widersprüchlichen Logiken folgen, auf individueller Ebene zusammenzubringen. Individuelle „Vereinbarkeitsstrategie“ bedeutet, dass diese zu Lasten der einzelnen Frauen (etwa betreffend Einkommen, berufliches Weiterkommen und soziale Absicherung) geht.

Um mit den von unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit noch immer weitgehend freigestellten Männern konkurrieren zu können, wird diese nun informelle Arbeit im Privathaushalt an andere Frauen – meist mit migrantischem Hintergrund – ausgelagert. Damit wird die geschlechtliche Arbeitsteilung grundsätzlich nicht in Frage gestellt, sondern durch die Schaffung zusätzlicher Differenzen unter Frauen – in Österreich vor allem entlang nationaler Zugehörigkeiten – aus dem klassischen Diskurs der Gleichstellung der Geschlechter ausgeblendet (siehe dazu näher: Leitner, 2003, S. 12ff.).

1.2 Wandel im Geschlechterverhältnis: (k)eine Frage der Einstellung?

Auf Basis verschiedener empirischer Untersuchungen kann festgehalten werden, dass sich in den letzten 15 Jahren in Österreich zwar die traditionellen Rollenvorstellungen verändert haben, dies aber kaum Auswirkungen auf das Verhalten der Männer bzw. die geschlechtliche Arbeitsteilung 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, S. 124). Frauen wird laut dem Sozialen Survey 2003 in bestimmten Lebensphasen deutlich öfter zugestanden, dass sie erwerbstätig sind bzw. sein sollen, als dies noch vor 15 Jahren der Fall war. „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, S. 425). Laut einer 2004 durchgeführten repräsentativen Erhebung sollen Mütter von Kindern unter drei Jahren möglichst den ganzen oder zumindest den halben Tag mit ihren Kindern verbringen. Im Gegensatz dazu sind für einen „guten Vater“ bereits 1 bis 2 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, S. 11ff). Danach gefragt (PPA 2001) welche Kombination von Erwerbsform und Kinderzahl für Frauen bzw. Männer am idealsten wäre, zeigen sich die ÖsterreicherInnen nach wie vor sehr traditionell: 42% der Frauen und 40% der Männer lehnen eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kinder im Vorschulalter gänzlich ab. Bei den Männern korreliert die Aussage jedoch deutlich mit dem Alter. Junge Männer sind nur mehr zu rund 20% dieser Meinung. 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, S. 29ff.).

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 (siehe dazu näher: Punkt 3.2.1), 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, S. 39). Laut der erwähnten Erhebung im Jahr 2004 wären 63% der befragten Männer bereit, bei der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit zu unterbrechen und einen Teil der Karenz zu übernehmen, wobei die Bereitschaft jüngerer Männern

noch größer ist. 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, S. 20ff).

Trotz Veränderungen in den Einstellungen und im Bewusstsein beider Geschlechter ist das „Vereinbarkeitsproblem“ in der Praxis nach wie vor ein „Frauenproblem“. Auf Basis des Sozialen Survey 2003 zeigt sich, dass zwar fast die Hälfte der befragten Männer der Meinung sind, dass sie sich mehr im Haushalt engagieren sollten, die meisten setzen diesen Anspruch aber nicht um (Beham/Haller, 2005, S. 425). Auch der Vergleich zwischen den Auswertungen der Mikrozensusserhebungen zur Zeitverwendung aus den Jahren 1981 und 1992 mit dem Population Policy Acceptance Survey 2001 zeigt, dass sich an der geschlechtlichen Arbeitsteilung kaum etwas geändert hat. Die Mehrzahl der Frauen (77%) bewältigt den Haushalt noch immer überwiegend allein, und auch hinsichtlich der Kinderbetreuung zeigt sich, dass etwa das Kochen sowie das Anziehen der Kinder praktisch zur Gänze den Müttern überlassen werden (80%). Nur Spielen mit den Kindern und Unternehmungen geschehen meist arbeitsteilig bzw. gemeinsam (Gisser, 2003, S. 35f.). Auch der Mikrozensus 2002 – die derzeit aktuellste verfügbare Erhebung für Österreich in diesem Zusammenhang – zeigt, dass sich an der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen kaum etwas geändert hat. So leisten Männer nur etwas mehr als ein Viertel der gesamten unbezahlten Kinderbetreuung und nur ein knappes Viertel der übrigen Hausarbeit (Kytir/Schrittweisner, 2003, S. 15). Ein ähnliches Bild ergibt sich für die private, unbezahlte Pflege von Angehörigen: Frauen leisten diese wesentlich häufiger als Männer (siehe dazu näher: Punkt 3.3.1).

Eine aktuelle qualitative Studie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern (Bucheberner-Ferstl/Rille-Pfeiffer, 2008) dokumentiert die weiter oben erwähnte „modernisierte“ Form des „männlichen Ernährermodells“ 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)e geschlechtliche Arbeitsteilung statt, wobei Frauen in der Regel zunächst für eine gewisse Zeitspanne aus der Erwerbsarbeit aussteigen und dann auf Teilzeitbasis wieder einsteigen. 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 Männer. 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 zwischen einem Jahr und drei Jahren und 25% sogar mehr als drei Jahre anlässlich der Geburt ihres jüngsten Kindes aus der Erwerbsarbeit ausgestiegen (Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 22f.).

2 Wandel von Beschäftigungsformen und Qualität von Erwerbsarbeit

Für die Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt haben atypische Beschäftigungsformen, also Beschäftigungen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, eine besondere Bedeutung. Sie stellen vielfach die einzige Möglichkeit dar, Erwerbstätigkeit und unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit miteinander zu verbinden. Anders formuliert: Atypische Beschäftigungsformen prägen die Erwerbsarbeitsmarktintegration von Frauen wesentlich. Daher wird in einigen europäischen Ländern etwa Teilzeitarbeit bereits zu den „typischen“ Beschäftigungsformen gezählt (Plantenga/Rubery, 1999), denn in quantitativer Hinsicht ist sie es für Frauen auch. Hier wird dennoch der Begriff atypische Beschäftigungsformen verwendet, um auf einen wesentlichen qualitativen und geschlechtsspezifischen Unterschied aufmerksam zu machen: Atypische Beschäftigungsformen haben in der Regel einen unterschiedlichen kulturellen und rechtlichen Status, denn sie stellen eine Abweichung von der Norm des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses dar. Darunter wird ein unselbständiges, dauerhaftes, vollzeitiges, arbeits- und sozialrechtlich geschütztes Beschäftigungsverhältnis verstanden. Ein Beschäftigungsverhältnis, das *de facto* nur für wenige Frauen und kaum für Mütter Gültigkeit hat(te). Beschäftigungsformen, die nicht dieser Norm entsprechen bzw. nicht mit diesen Rechten verknüpft sind, werden daher als atypische Beschäftigungsformen bezeichnet, unabhängig von ihrer quantitativen Verbreitung und Bedeutung für die Frauenerwerbstätigkeit. Andererseits ist nicht jede atypische Beschäftigungsform per se prekär. Atypische Beschäftigungen können sowohl eine integrierende als auch eine marginalisierende Wirkung haben. So kann etwa Teilzeitarbeit eine der jeweiligen Lebensphase angepasste kurzfristige Möglichkeit der „Vereinbarkeit“ darstellen. Handelt es sich um Teilzeitarbeit mit wenigen Stunden (etwa geringfügige Beschäftigung)⁵ oder wird Teilzeitarbeit über einen längeren Zeitraum in der Erwerbsbiographie ausgeübt, kann dies zu dauerhafter finanzieller Abhängigkeit führen und zur Armutsfalle werden (siehe dazu: Punkt 3.). Zusätzlich spielt aber die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von atypischen Beschäftigungsformen eine ganz wesentliche Rolle, wenn es darum geht, die Frage zu beantworten, ob die Ausübung dieser Erwerbsformen zu einer Prekarisierung der Beschäftigten führt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es seit den 1990er Jahren zu einem starken Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Österreich gekommen ist. Die größte Verbreitung und den stärksten Anstieg verzeichnet Teilzeitarbeit.

⁵ Geringfügige Beschäftigungen = Teilzeitarbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 12 Stunden bzw. einem monatlichen Einkommen unter 357,74 € (2009).

2.1 Teilzeitarbeit: eine „Frauensache“

Im Zeitraum zwischen 1995 und 2008 ist die österreichische Teilzeitquote (Labour-Force-Konzept) von 14% auf 23,3% angestiegen. Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen hat sich dabei von 27,4% auf 41,5% erhöht, jene der Männer nur von 4,1% auf 8,1%. Demnach waren 2008 zwar noch knapp 92% der erwerbstätigen Männer aber nur noch 58,5% der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt. Insgesamt waren 2008 81% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Laut Statistik Austria (2007, S. 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, S. 8ff.).

Teilzeitarbeit ist aber nicht nur zwischen Frauen und Männern höchst unterschiedlich verteilt, sondern konzentriert sich auch auf bestimmte, meist frauendominierte Branchen im Niedriglohnbereich. 2008 fand sich der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen im Realitätenwesen bzw. bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen (und hier vielfach im Reinigungsgewerbe) Die Teilzeitquote der Frauen lag hier bei 50,5 %. Aber auch im Handel, in den sonstigen öffentlichen oder persönlichen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen – arbeitete fast jede zweite weibliche Beschäftigte Teilzeit.⁶ (siehe dazu auch: Bericht der Statistik Austria, Punkt 3.1, S. 128)

Alterspezifische Betrachtungen zeigen, dass zwar manche Frauen über ihren gesamten Erwerbsverlauf Teilzeit arbeiten, aber in den mittleren Jahren sowohl in absoluten als auch relativen Zahlen Spitzenwerte erreicht werden – die höchsten in der Altersgruppe zwischen 35 und 39 (51,8%). Die wenigen Teilzeit arbeitenden Männer konzentrieren sich hingegen auf die Altersgruppen zwischen 20 und 24 (11,1%) sowie zwischen 60 und 64 Jahren (26,4%) (Wiedenhofer-Galik, 2008, S. 1156). Die Ursache für diesen geschlechtsspezifischen Unterschied liefern die altersspezifischen Motive für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung: Frauen ab 25 Jahren tun dies vor allem aufgrund von familiären Betreuungspflichten, Männer aber zunehmend auf Grund einer (längeren) beruflichen Aus- und Fortbildung sowie eines gleitenden Überganges in den Ruhestand (Statistik Austria, 2007, S. 82).

Ein wesentliches Merkmal zur Beurteilung der Qualität einer Erwerbsarbeit ist das Einkommen, das erzielt wird. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein geringeres Einkommen nicht nur aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Stunden als Vollzeitbeschäftigte arbeiten; auch auf Bruttostundenlohnbasis zeigt sich, dass die Löhne der Teilzeitbeschäftigten deutlich unter jenen ihrer vollzeitbeschäftigten KollegInnen liegen: Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen im Oktober 2006 10,36 € brutto pro Stunde, Männer 12,74 € – ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hingegen nur 9,11 €, die Kollegen 9,89 €. Der Stundenlohn Vollzeitbeschäftigter insgesamt ist damit um mehr als 30% höher als jener der Teilzeitbeschäftigten! Zudem zeigt eine Aufschlüsselung nach Bruttostundenverdiensten von Teilzeitbeschäftigten unter und über 50% des in der Branche

⁶ Im Handel lag die Teilzeitquote bei 49,7%, ebenfalls 49,7% betrug die Teilzeitquote in den sonstigen öffentlichen oder persönlichen Dienstleistungen. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen arbeiteten schließlich 49% der weiblichen Erwerbstätigen Teilzeit.

üblichen Beschäftigungsausmaßes – also sehr grob gesprochen unter bzw. über 20 Wochenstunden: Je geringer die Gesamtarbeitszeit, desto geringer der Bruttostundenverdienst (Bergmann et al., 2009, S. 35f.).

Eine vor kurzem durchgeführte Befragung von teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich ergab, dass für 15% der befragten Frauen das Einkommen aus dieser Arbeit nicht zum Leben reicht, für weitere 47% ist es gerade genug. Noch tragischer stellt sich die Einschätzung der langfristigen Existenzsicherung dar. Demnach rechnen 37% der teilzeitbeschäftigten Frauen damit, dass ihre Alterspension nicht zum Leben reichen wird, und weitere 46% hoffen auf eine Pensionsleistung, die zumindest ausreicht (Buchinger/Csoka, 2007, S. 127).

Aus der Sicht der ArbeitgeberInnen ist einer der wesentlichsten Vorteile von Teilzeitarbeit die Möglichkeit, die Arbeitszeit kurzfristig erhöhen zu können, ohne Überstundenzuschläge bezahlen zu müssen. Die Einführung eines 25%-Zuschlages für so genannte Mehrarbeit von Teilzeitarbeitskräften im Jahr 2008⁷ war daher ein Schritt in die richtige Richtung, denn dadurch wird diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung teurer. Da die Regelung erst mit 1.1.2008 in Kraft getreten ist, gibt es bislang noch kaum Informationen zu deren tatsächlicher Wirkung. ExpertInnen gehen davon aus, dass die – durchaus intendierte – Hauptauswirkung ist, dass die Arbeitsverträge von Teilzeitbeschäftigten ihrer tatsächlichen Arbeitszeit angepasst werden, das heißt die Stundenanzahl nach oben revidiert wird. In vielen Branchen war es bislang üblich, die Teilzeitbeschäftigten für eine geringere Stundenanzahl als real ausgeübt anzumelden (Bergmann et al., 2009, S. 17). Aus gleichstellungspolitischer Sicht stellt sich jedoch gleichzeitig die Frage, warum für Überstunden von Vollzeitbeschäftigten ein doppelt so hoher, nämlich 50%iger Zuschlag bezahlt wird. 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 Frauen 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, S. 59).

Teilzeitarbeit bedeutet nicht nur eine geringere Anzahl von Arbeitsstunden und ein niedrigeres Einkommen, sondern mit Teilzeitarbeit sind vielfach noch weitere Nachteile verbunden: Beschäftigungsinstabilität, Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau und begrenzte Aufstiegschancen (Bergmann et al., 2004a, S. 63ff.). Das Risiko, seinen Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres wieder zu verlieren, ist für Teilzeitbeschäftigte mit 42% viel höher als für Vollzeitarbeitskräfte. Jede dritte teilzeitbeschäftigte Frau arbeitet als Hilfsarbeiterin oder manuelle Arbeiterin, wobei dies unter vollzeitbeschäftigten Frauen nur auf jede Vierte zutrifft. Nur eine von zehn teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet im höheren Management, bei vollzeitbeschäftigten Frauen ist es zumindest eine von vier Frauen (AK Wien, 2005c). Laut der angeführten Befragung

⁷ Auf der Grundlage eines Sozialpartnerabkommens wurde 2007 eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz erlassen. Diese trat mit Jänner 2008 in Kraft und ermöglicht vor allem 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 auf 10 Stunden ausgedehnt werden und bei vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf die Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden wöchentlich und 12 Stunden täglich angehoben werden. Weiters wurde erstmals ein Zuschlag für die Mehrarbeit von Teilzeitkräften eingeführt (siehe dazu näher: BMSK, 2007, S. 81f.; Mairhuber, 2009a, S. 4ff.).

sehen sich nur 58% der teilzeitbeschäftigten Frauen bei beruflichen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber Vollzeitkräften gleich behandelt. Jede fünfte Frau fühlt sich bei den Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt. 15% sehen sich hinsichtlich der Einbindung in betriebliche Abläufe und beim Zugang zu Information schlechter gestellt als Vollzeitbeschäftigte (Buchinger/Csoka, 2007, S. 126).

Das starke Anwachsen von Teilzeitbeschäftigungen liegt aber nicht nur im Interesse der ArbeitgeberInnen, sondern ergibt sich zu einem Großteil auch durch die Schwierigkeiten, mit denen sich erwerbstätige Frauen mit Betreuungspflichten konfrontiert sehen. Der anhaltende Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen sowie die geringe Verfügbarkeit der Männer führen dazu, dass Teilzeitarbeit für Frauen mit familiären Betreuungspflichten oft die einzige Möglichkeit darstellt, im Erwerbsarbeitsmarkt integriert zu bleiben (siehe dazu näher: Punkt 3.2.1). Dementsprechend liegen die Teilzeitquoten von Frauen mit kleinen Kindern weit über dem Durchschnitt. 2007 arbeiteten 72,3% der Frauen mit Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren Teilzeit, und mit Kindern im Alter zwischen 6 und 15 Jahren betrug die Teilzeitquote immerhin noch 60,9%. Im Vergleich dazu lagen die Teilzeitquoten der Männer mit Kindern im entsprechenden Alter mit 4,1% und 3,2% sogar unter dem männlichen Durchschnitt (Wiedenhofer-Galik, 2008, S. 1157).

Laut der erwähnten Erhebung sehen 43% der Frauen ihre Teilzeitarbeit als Übergangslösung an. Besonders häufig trifft dies auf junge Frauen (66%) und Frauen im Haupterwerbsalter zwischen 30 und 39 Jahren (53%) zu. 85% der Frauen in dieser Altersgruppe geben familiäre Aufgaben und Kinderbetreuungspflichten als Grund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung an. Jede achte teilzeitbeschäftigte Frau (12%) sieht ihre Teilzeitbeschäftigung gar als Notlösung. Darüber hinaus wünscht sich jede vierte teilzeitbeschäftigte Frau eine Beschäftigung mit höherem Stundenausmaß, im Durchschnitt eine Aufstockung von knapp 20 auf 31 Wochenstunden, und mehr als ein Viertel hat den Wunsch nach Stundenaufstockung aus Resignation aufgegeben (Buchinger/Csoka, 2007, S. 124ff.).

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, d.h. die Anzahl der Wochenstunden, zählt ebenfalls zu den entscheidenden Faktoren zur Bewertung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung. Von einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung kann im Regelfall erst ab einer bestimmten Mindeststundenanzahl ausgegangen werden, die ein existenzsicherndes Einkommen und eine Verankerung in betriebliche Abläufe gewährleistet sowie die Chance beinhaltet, eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit auszuüben (siehe dazu näher: Bergmann et al., 2004, S. 23f.). Laut Arbeitskräfteerhebung 2007 fällt der relativ größte Anteil (31,1%) teilzeitbeschäftigter Frauen jedoch in den Bereich zwischen 20 und 24 Stunden. Insgesamt 27,6% der (unselbständig) teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten unter 20 Wochenstunden, 27,1% arbeiten hingegen 30 Stunden oder mehr und damit in einem „vollzeitähnlichen“ Beschäftigungsverhältnis (Bergmann et al., 2009, S. 32).

2.2 Lange Vollzeitarbeit und Überstunden: reine „Männersache“?

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 2007 vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt 45,4 Stunden pro Woche, vollzeitbeschäftigte Frauen 43,2 Stunden (Statistik Austria, 2008, S. 59). Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit ist damit für vollzeiterwerbstätige Frauen (und Männer) in Österreich grundsätzlich äußerst schwierig. Nur eine allgemeine *de facto* Arbeitszeitverkürzung und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen (etwa qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen) könnten hier Abhilfe schaffen.

Zusätzlich zu den langen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter liegt auch der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen, die Überstunden oder Mehrarbeit leisten, vor allem bei Männern über dem EU-Durchschnitt (European Commission, 2008, S. 100). Im Jahr 2007 leisteten beinahe ein Viertel (24,2%) aller unselbständig Erwerbstätigen (ohne Elternkarenz) Über- oder Mehrstunden. 30,2% der unselbständig beschäftigten Männer erbrachten insgesamt 273 Millionen Über- oder Mehrstunden, 17% der unselbständig beschäftigten Frauen verzeichneten insgesamt 102 Millionen Über- oder Mehrstunden. Bei Teilzeitbeschäftigten waren Mehrstunden weniger häufig (9,9%) anzutreffen als im Durchschnitt der unselbständig Erwerbstätigen (Statistik Austria, 2008, S. 62).

Die bereits weiter oben erwähnte Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2007, die in erster Linie auf ein noch höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität abzielt, 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 für Frauen mit Betreuungspflichten es 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.

2.3 Geringfügige und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse

Auch die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren sehr stark gestiegen. In absoluten Zahlen kam es zwischen 1995 und 2007 zu einem Anstieg von 136.000 auf 245.832 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hatten 2007 170.580 Frauen und 75.257 Männer bzw. insgesamt 9,8% der unselbständig erwerbstätigen Frauen und 4,1% der Männer ein derartiges Beschäftigungsverhältnis (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 2008, S. 154). Der Anteil der Frauen an allen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen betrug 69,4% (Bock-Schappelwein/Mühlberger, 2008, S. 949). Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung gelten damit in Österreich als Frauendomänen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind in Österreich im europäischen Vergleich eher wenig verbreitet, dennoch lässt sich auch hier seit Mitte der 90er Jahre ein sehr starker Anstieg beobachten: So ist die Quote der befristeten Beschäftigungen (einschließlich der Lehrlinge) zwischen 1994 und 2007 in Österreich insgesamt von 4,8% auf 9% angestiegen. Männer überwiegen hier leicht die Frauen. Werden die Ausbildungsverhältnisse der Lehrlinge außer Acht gelassen, sind Frauen etwas häufiger als Männer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Zusätzlich weisen die Unterschiede in der Dauer der Betriebszugehörigkeit von unselbstständig erwerbstätigen Frauen (8,4 Jahre) und Männern (10,6 Jahre) darauf hin, dass weibliche Erwerbsverläufe jedenfalls instabiler sind als die der Männer (siehe dazu auch: Bericht der Statistik Austria, Punkt 3.1, S. 130).

Auch andere atypische Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, „freie Dienstverträge“ und „neue Selbständige“ befinden sich zwar noch auf einem sehr niedrigen Niveau, sie weisen jedoch eine sehr starke Zunahme auf: Die Zahl der Leiharbeitskräfte⁸ 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 Selbständigen“ 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 Selbständigen“ etwas darunter (41,1%) (Bock-Schappelwein/Mühlberger, 2008, S. 949).

2.4 Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung

Grundsätzlich kann hier angemerkt werden, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend in das österreichische Arbeits- und Sozialrecht einbezogen sind: Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind zwar arbeitsrechtlich einem Normalarbeitsverhältnis gleichgestellt, für „Freie DienstnehmerInnen“ gelten jedoch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen großteils (etwa Kollektivverträge, Sonder- und Überstundenzahlungen, Kündigungsfristen) nicht. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit weisen auf Basis des OECD Regulierungsindikators⁹ ein im internationalen Vergleich relativ niedriges arbeitsrechtliches Regulierungsniveau auf. Sozialrechtlich ist Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit gleichgestellt, jedoch wirkt sich das niedrigere Einkommen von Teilzeitarbeit in entsprechend niedrigeren Leistungen aus. Mitte der 90er Jahre erfolgte die teilweise Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten, „freien Dienstverträgen“ und „neuen Selbständigen“ in das österreichische System der sozialen Sicherheit (siehe dazu näher: Mairhuber, 2000, S. 195ff.), jedoch blieb vieles offen: Alle drei Beschäftigungsformen waren von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen; geringfügig Beschäftigte sind in der Kranken- und Pensionsversicherung nicht pflichtversichert, sondern

⁸ Leiharbeitskräfte sind von der derzeitigen Wirtschaftslage besonders betroffen. Dies ist einer der Gründe, dass gegenwärtig die Frauenarbeitslosigkeit noch nicht so hoch ist wie jene der Männer.

⁹ Der OECD Regulierungsindikator erfasst bezogen auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit etwa die Anwendungsmöglichkeiten dieser Arbeitsverträge, die Möglichkeit von Kettenverträgen oder auch die maximale Dauer dieser Verträge (siehe dazu: OECD 2004, S. 62ff.)

können nur der Selbstversicherung beitreten; die Krankenversicherung sah für „freie Dienstverträge“ und „neue Selbständige“ 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 in Zukunft Krankengeld und ein einkommensabhängiges Wochengeld. Für „neue Selbständige“ wurde ebenfalls ein Altersvorsorgemodell geschaffen, und seit Jänner 2009 können diese freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einsteigen.

Trotz dieser Verbesserungen besteht weiterhin ein grundsätzliches Problem, denn die Einbeziehung erfolgte in ein System, das kontinuierliche Erwerbsverläufe mit einem mittleren bis hohen Einkommen begünstigt. Entgegen der Flexicurity-Debatte, die eine verstärkte (arbeitsrechtliche) Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse verbunden mit besserer sozialer Absicherung einfordert, wurde in den letzten Jahren im Zuge zahlreicher Reformen (vor allem im Bereich der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung) die soziale Sicherheit noch mehr an die „männliche“ Norm(al)biografie geknüpft und folglich der Ausschluss von atypisch Beschäftigten und damit von Frauen strukturell sogar gefestigt (siehe dazu: Punkt 3.2.2 und 3.3.2).

3 Diskontinuität und Unsicherheiten im weiblichen Lebenserwerbsverlauf

Wie im ersten Abschnitt ausgeführt, ist der strukturelle Unterschied bei der Integration von Frauen und Männern in den österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt auf die anhaltende geschlechtliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen zurückzuführen bzw. darauf, dass Frauen die unbezahlten Versorgungs- und Betreuungsarbeiten übernehmen. Zudem führen der anhaltende Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (und Ganztagschulen) sowie die im internationalen Vergleich großzügige finanzielle Förderung von langen Erwerbsunterbrechungen dazu, dass die Erwerbsverläufe von Frauen viel diskontinuierlicher sind als jene der Männer. So kommt es nach familienbedingten Unterbrechungen etwa vermehrt zu Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitreduktionen, längeren Phasen der Erwerbslosigkeit und zu nicht mehr wettzumachenden Einkommenseinbußen.

Der europäische Vergleich und vor allem die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung zeigen aber auch, dass die Auswirkungen von Unterbrechungen der Erwerbsarbeit aufgrund von Versorgungsarbeit, atypischen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitarrangements sowie von Erwerbslosigkeit auch von der jeweiligen wohlfahrtsstaatlichen Regulierung abhängig sind. Zudem geht es hier um eine Längsschnittperspektive, denn bestimmte Arbeitszeitarrangements oder auch atypische Beschäftigungsformen haben vor allem langfristig gesehen negative Auswirkungen. Demnach können sich die erwähnten Charakteristika des Erwerbsverlaufes von Frauen auf sehr unterschiedliche Weise auf (Lebens-)Erwerbseinkommen und Transferleistungen und somit auf die materielle Sicherheit im Lebenserwerbverlauf von Frauen niederschlagen.

3.1 Der Einstieg ins Erwerbsleben

3.1.1 Das Bildungssystem: anhaltende Segregation und gestiegenes Bildungsniveau

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 Vollschnulle statt Lehrausbildung), sondern sie entscheiden sich nach wie vor auch für ganz andere Inhalte und 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 stark geschlechtsspezifisch segregiert: Nur rund ein Drittel der Lehrlinge ist weiblich. Daran hat sich in den letzten drei Jahrzehnten kaum etwas geändert (Bergmann et al., 2004, S. 15). Darüber

hinaus konzentrieren sich weibliche Lehrlinge auf wenige, nicht allzu zukunftssträchtige Lehrberufe im Dienstleistungsbereich („Einzelhandelskauffrau“, „Friseurin und Perückenmacherin“ sowie „Bürokauffrau“). Insgesamt wählten 2006 noch immer 50% der weiblichen Lehrlinge einen von diesen drei, und rund 73% einen von zehn Lehrberufen (WKO 2006). Hingegen finden sich bei den männlichen Lehrlingen acht der zehn am häufigsten gewählten Lehrberufe im 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, S. 18ff.). Darüber hinaus kommt es seit Mitte der 1990er Jahre zu zunehmenden Problemen und einem anhaltenden Mangel an Lehrstellen, wobei das in viel stärkerem Ausmaß für weiblich dominierte Lehrberufe gilt (Altenecker et al., 2006).

Die geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich aber nicht nur im Bereich der Lehre, sondern auch bei den berufsbildenden Schulen, Akademien, Fachhochschulen und Universitäten: Frauen wählen 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 (siehe dazu etwa: Statistik Austria, 2007, S. 11ff.).

Stellen einerseits geschlechtsspezifische Bildungswege und -inhalte eine Kontinuität in Österreich dar, 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 kontinuierlich sehr stark gestiegen. 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 (Schneeberger, 2006, S. 23f.).

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. Seit nunmehr 15 Jahren beginnen mehr Frauen als Männer ein Studium. Der Frauenanteil der Personen mit Universitätsabschluss ist zwischen 1971 und 2006 von 24% auf 42% angestiegen (Statistik Austria, 2007, S. 12f.).

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 (2005, S. 285) 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 Hochschulabgängerinnen zutrifft. Bei den AbsolventInnen von BHS ist die ‚gläserne Decke‘ noch ausgeprägter: Nur 2% der BHS-Absolventinnen, aber 32% der Absolventen konnte 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 in Facharbeiterpositionen und Selbständigentätigkeit. 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 angelernten Position. Bei den Frauen ist es umgekehrt: Gar nur 7% sind als Facharbeiterinnen tätig, 29% als Hilfs- oder angelernte Arbeiterinnen. Allerdings können Frauen dies durch den Eintritt in Angestellten-Positionen (28%) kompensieren, was darin begründet sein mag, dass die typischen Frauen-Lehrberufe in Angestelltenpositionen münden (Verkäuferin, Bürokauffrau)“ (siehe dazu auch: Bericht der Statistik Austria 3.3.3, S. 140ff.).

3.1.2 Der Berufseinstieg: später und zunehmend unsicher

Insgesamt bedeutet die Entwicklung in Richtung allgemeine Höherqualifizierung einen längeren Verbleib österreichischer Jugendlicher im Bildungssystem und einen späteren Übergang ins Erwerbsleben. Dies führt dazu, dass die Erwerbsquoten der Jugendlichen (15-19-Jährige) in den letzten Jahrzehnten sehr stark gesunken sind, wobei der Rückgang zwischen 1971 und 2001 bei den Mädchen (von 60% auf 36,9%) ausgeprägter ist als bei den Burschen (65,6% auf 50,4%). Etwas verzerrt ist das Bild allerdings durch die Tatsache, dass auch (größtenteils männliche) Lehrlinge als Erwerbstätige erfasst werden (Statistik Austria, 2007, S. 71).

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 Beschäftigungsverhältnissen nieder (Biffel, 2006, S. 11). Im internationalen Vergleich sind junge Frauen und Männer zwar noch immer eher selten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden, jedoch ist auch hier eine Zunahme feststellbar, und junge Frauen müssen sich häufiger mit atypischer Beschäftigung abfinden als ihre männlichen Altersgenossen (Statistik Austria, 2007, S. 31f.). Auch hier zeigt Teilzeitarbeit die größte Verbreitung und den stärksten Anstieg. Die relativ hohen Anteile an geringfügigen Beschäftigungen bei jungen Frauen und Männern sind darauf zurück zu führen, dass diese häufig als Finanzierungsmöglichkeit für eine weiterführende Ausbildung (vor allem Studium, aber auch Schulausbildung) gewählt werden (Fink et al., 2001, S. 87ff.). Sehr häufig sind BerufseinsteigerInnen in Österreich auch in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden bzw. entfallen diese vor allem auf Jugendliche bis 24 Jahren. Werden befristete Lehrverhältnisse außer Acht gelassen, zeigt sich eine höhere Betroffenheit der Mädchen und jungen Frauen. Überdies geht der Trend insgesamt in Richtung Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse jenseits eines Ausbildungsvertrages (Statistik Austria, 2007, S. 79).

Mahringer (2005, S. 112) kommt auf Basis von Individualdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zum Schluss, dass sich die Stabilität der Beschäftigung junger BerufseinsteigerInnen (15 bis 24 Jahre) in den letzten drei Jahrzehnten stark verringert hat. Die zunehmende Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse und Unsicherheit für junge Personen spiegelt sich auch in der Entwicklung der Arbeitslosenquoten wider. So stieg einerseits die Arbeitslosenquote der Jugendlichen bis 2005 mehr oder minder kontinuierlich an, andererseits liegt die Quote der 20- bis 24-Jährigen seit Jahrzehnten weit über der

Gesamtarbeitslosenquote. Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich, dass bei den Jugendlichen bis 20 Jahren die Mädchen bzw. jungen Frauen viel häufiger arbeitslos sind als die Burschen bzw. jungen Männer. Hingegen sind junge Männer zwischen 20 und 24 Jahren stärker betroffen als ihre Altersgenossinnen. Die negativen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich bisher vor allem in einem rasanten Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit niedergeschlagen, wobei Männer hier wesentlich stärker betroffen sind. Alleine zwischen Mai 2008 und Mai 2009 stieg die Arbeitslosenquote der jugendlichen Frauen bis 19 Jahren von 4,8% auf 5,5% und die der Frauen zwischen 20 und 24 Jahren von 6,1% auf 7,6%. Die Arbeitslosenquote der jugendlichen Männer bis 19 Jahren stieg im gleichen Zeitraum von 2,9% auf 4,1% und die der Männer zwischen 20 und 24 Jahren von 6,6% auf 10,7% (BALLweb, Zugriff am 22.6.2009).

Bergmann et al. (2004, S. 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 Arbeitsmarktservice 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 6,1% auf 9% und die der Burschen von 4,1% auf 6,4% ansteigen (AK Wien, 2006, S. 21).

3.1.3 Einkommensdiskriminierung bereits beim Berufseinstieg

Bezogen auf das Erwerbseinkommen zeigen sich selbst bei nachweislich gleichem Ausbildungsniveau bereits bei den BerufseinsteigerInnen gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede. 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 betragen die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in dieser Gruppe auch 2007 noch 19% im öffentlichen Sektor und 27,6% im privaten Sektor und sind damit am höchsten. Für Berufseinsteigerinnen mit BMS-Ausbildung, Matura und Hochschulausbildung haben sich im Vergleichszeitraum die Einkommensnachteile noch erhöht. Demnach betragen diese 2007 für Berufseinsteigerinnen mit BMS-Ausbildung 14,6% (öffentlicher Sektor) bzw. 24,1% (privater Sektor), mit Matura 9,1% (öffentlicher Sektor) bzw. 20,8% (privater Sektor) und mit Hochschulabschluss 16,9% (öffentlicher Sektor) bzw. 20,8% (privater Sektor) (Gregoritsch et al., 2009, S. 7). Dass es trotz gleichem Ausbildungsniveau zu derart hohen Einkommensunterschieden kommen kann, führen Gregoritsch et al. (2009, S. 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 muss eindeutig von Diskriminierung gesprochen werden.

3.2 Problemlagen im Haupterwerbsalter

3.2.1 Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung: „Vereinbarkeitsproblem“ für Frauen

Mütter erbringen sehr vielfältige Anpassungs- und Balanceleistungen, um die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Erwerbsunterbrechungen und vor allem Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit zählen in Österreich zu den häufigsten von Frauen gewählten individuellen „Vereinbarkeitsstrategien“. Hingegen haben Kinder auf die Erwerbsbiografie oder das Erwerbsausmaß von Vätern in Österreich nach wie vor kaum einen einschränkenden Einfluss (Beham/Haller, 2005, S. 411ff.). Im Gegenteil, Kinder führen bei Männern tendenziell sogar zu weniger Erwerbsunterbrechungen (Friedl/Kreimer, 2005, S. 290). Die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen 25 und 40 Jahren mit Kindern (unter 12 Jahren) ist wesentlich niedriger als jene der Frauen ohne Kinder (68,5% statt 83,6%); diejenige der Männer mit Kindern hingegen höher als jene der Männer ohne Kinder (92,9% statt 87,7%) (Europäische Kommission, 2008, S. 27).

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, S. 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 Erwerbstatus – 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, S. 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, S. 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, selbständige, 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,¹⁰ zu einem erhöhten Arbeitsplatzwechsel und zu verstärkten Wiedereinstiegsproblemen 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 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, S. 89ff.).

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. Ab 1. Jänner 2010 können Eltern zudem ein einkommensabhängiges KBG beziehen: 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.

Ist die Ausgestaltung der Elternkarenz für eine „sequenzielle“ Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung, so sind Kinderbetreuungseinrichtungen und die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung grundlegende Voraussetzungen für eine „gleichzeitige“

¹⁰ 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, S. 87f.).

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 aktuellen 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 von den 6%, die zum Befragungszeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch nahmen, nur 14% Männer (Dörfler et. al 2009, S. 183). Empirische Untersuchungen haben aber auch gezeigt, dass Eltern und vor allem Mütter dieses Instrument sehr schätzen, weil ihnen dadurch der Wiedereinstieg erleichtert bzw. eher ermöglicht wird. Es zeigt sich aber auch, dass es mitunter schwierig ist, den Anspruch durchzusetzen und es aufgrund der Inanspruchnahme zu Nachteilen beim beruflichen Fortkommen, zur Versetzung auf weniger qualifizierte Tätigkeiten oder einer Verschlechterung des Arbeitsklimas kommt. Hiervon sind Frauen (70%) viel stärker betroffen als Männer (50%). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Männer Elternteilzeit eher dann beanspruchen, wenn keine beruflichen Nachteile damit verbunden sind. Gegen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit spricht bei Männern vor allem der Einkommensverlust (53%). 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 (Dörfler/Wernhart, 2007, S. 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,¹¹ die in den Zuständigkeitsbereich der Länder und Gemeinden fallen, immer nachrangig bzw. in manchen Bundesländern sogar unerwünscht – vor allem bezogen auf die Einrichtungen für 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%. Die Betreuungsquote bei den 3- bis 5-jährigen Kindern ist im gleichen Zeitraum von 70% auf 85%

¹¹ 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.

gestiegen, liegt damit aber auch noch unter dem Barcelona-Ziel von 90%. Ein weiteres Problem stellen die täglichen und jährlichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen – vor allem in ländlichen Gemeinden - dar (siehe dazu: Mairhuber, 2008). 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, S. 187).

Wie weiter oben beschrieben, sind Frauen bereits beim Berufseinstieg mit einer beträchtlichen Einkommensdiskriminierung 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, S. 32ff.). Im weiteren Erwerbsverlauf, der für Frauen, wie bereits mehrfach erwähnt, häufig durch familienbedingte Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen geprägt ist, öffnet sich die Einkommensschere jedoch wieder. 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 liegen (Gregoritsch et al., 2009, S. 8). Zudem steigen Männer in ihrem Lebenserwerbsverlauf in der Einkommenspyramide kontinuierlich auf, Frauen sind in der Haupterwerbsphase mit einem Einkommensknicke konfrontiert, den sie nicht mehr wettmachen können. Selbst vollzeiterwerbstätigen Frauen gelingt es in der Erwerbsphase zwischen 25 und 39 Jahren nicht, in der Einkommenspyramide aufzusteigen. Je länger die Erwerbskarrieren dauern, desto größer werden die Einkommensvorteile der Männer (Gregoritsch et al., 2002a, S. 9). In Österreich schlagen die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in der Folge auch in den erwerbs- und einkommensbasierten Versicherungssystemen etwa bei Erwerbslosigkeit und im Alter für Frauen negativ zu Buche.

3.2.2 Anhaltende Erwerbslosigkeit – Abbau der Sicherung

Mit der kontinuierlichen Zunahme der Erwerbsbeteiligung – vor allem der Frauen zwischen 25 und 45 Jahren – stieg seit Mitte der 90er Jahre auch das Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. 2005 erreichte die Arbeitslosenquote mit 7,2% einen vorläufigen Höhepunkt, wobei die Quoten der Männer seit 2000 durchwegs über jenen der Frauen liegen. 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%). In der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen – also in einem Alter mit verstärkten Kinderbetreuungsaufgaben – sind jedoch Frauen stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer.

Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise steigen die Arbeitslosenquoten wieder stark an. Demnach erhöhte sich die Frauenerwerbslosigkeit zwischen Mai 2008 und Mai 2009 von 5,3% auf 6,2% und die der Männer sogar von 5% auf 7,1% (BALLweb, Zugriff am 22.6.2009).

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 Anwartschaft¹² 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 Langzeitarbeitslose¹³ kam es zu sukzessiven Verschlechterungen. So wurde die Höhe der Notstandshilfeleistung von 95% auf 92% des vorangegangenen Arbeitslosengeldes gekürzt und bei anhaltender Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von der vorangegangenen Versicherungsdauer erfolgt eine zusätzliche Kürzung bzw. Deckelung (maximal Höhe der Ausgleichzulage) (siehe dazu näher: Atzmüller, 2009, S. 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, die Nettoersatzrate für das Arbeitslosengeld auf 55% reduziert und 2001 der Berechnungsmodus abermals geändert sowie die Familienzuschläge um 40% gekürzt. 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 Alleinerzieherinnen¹⁴ (siehe dazu näher: Mairhuber, 2007, S. 10).

Die Leistungen im Falle von Erwerbslosigkeit sind in Österreich nicht nur im internationalen Vergleich sehr niedrig, sondern es gibt noch keine Mindestsicherung.¹⁵ 2006 betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld der Frauen 650 € und das der Männer 810 €. 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. 2006 betrug die durchschnittliche monatliche Notstandshilfe von Frauen 499 € und die der Männer 630 € (BMSK, 2007, S. 50ff.). Wird der Ausgleichzulagenrichtsatz für Alleinstehende der Pensionsversicherung¹⁶ herangezogen (2006: 690 €), 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. 2004 wurden aus diesem Grund 15.341 Anträge auf Notstandshilfe abgelehnt, 84,7%

¹² Bei erstmaliger Inanspruchnahme müssen 52 Beschäftigungswochen in den letzten 24 Monaten vorliegen.

¹³ 2006 waren 18,3% der arbeitslos gemeldeten Frauen und 15,9% der als arbeitslos gemeldeten Männer Langzeitarbeitslose (=länger als sechs Monate als arbeitslos gemeldet) (Atzmüller, 2009, S. 142).

¹⁴ 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 (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, 2006, S. 49).

¹⁵ Im Zuge der „Bedarfsorientierten Mindestsicherung“, welche mit September 2010 eingeführt werden soll, ist auch der Ausbau von mindestsichernden Elementen in der Arbeitslosenversicherung geplant.

¹⁶ Dieser gilt in Österreich auch als inoffizielle Armutsschwelle.

davon waren von Frauen gestellt worden. Bis zur Pensionsreform 2004 gingen Frauen dadurch auch wertvolle Versicherungszeiten für die Pension verloren, denn Zeiten der Erwerbslosigkeit werden nur dann als Ersatzzeiten angerechnet, sofern auch ein Geldleistungsanspruch besteht.

Neben den Leistungskürzungen und Erhöhungen der Anwartschaftszeiten kam es zu kontinuierlichen Verschärfungen der Zumutbarkeit (einer angebotenen Arbeit) und Erhöhung der Sanktionen (siehe dazu näher: Tálos, 2005, S. 66f.). 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, S. 335). So hat sich etwa zwischen 1990 und 2005 die Zahl der Fälle, in denen das Arbeitslosengeld vorübergehend gesperrt wurde verfünffacht (Walterskirchen, 2006, S. 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, S. 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, S. 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, S. 182ff.).

3.3 Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben

3.3.1 Pflege von Angehörigen: „Vereinbarkeitsproblem“ älterer Frauen

Die Pflege von Angehörigen in der Familie unterscheidet sich in einigen wichtigen Aspekten von der Kleinkinderbetreuung. So werden Pflegeleistungen meist in einem späteren Lebensalter erbracht, Erfolgserlebnisse sind meist nur sehr selten und die gesellschaftliche Anerkennung deutlich geringer (Streissler, 2004, S. 13). 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, S. 92) – und das, obwohl der überwiegende Teil der Langzeit-Pflege privat und unbezahlt

innerhalb des häuslichen Umfelds geleistet wird. Die Angaben dazu schwanken zwischen 80% und 90%. Laut Mikrozensus 2002 gibt es in Österreich 425.900 Menschen, die nahe Angehörige und Bekannte pflegen oder betreuen. Nahezu die Hälfte aller Menschen, die Pflege- und Hilfeleistungen erbringen, sind 55 Jahre und älter (Kytir/Schrittwiesser, 2003, S. 44).

Eine Gemeinsamkeit zwischen Kinderbetreuung und unbezahlter, privater Pflegearbeit besteht jedoch darin, dass beides zu einem Großteil von Frauen übernommen wird, wenn auch bei der Pflegearbeit in einem etwas geringeren Ausmaß: Laut Mikrozensus 2002 sind etwa zwei Drittel der pflegenden Menschen Frauen. 45% der pflegenden Menschen sind erwerbstätig, zwei Prozent arbeitslos und 55% nicht erwerbstätig. Das hängt wahrscheinlich zu einem Großteil mit der Altersstruktur der Pflegenden zusammen (Streissler, 2004, S. 11). 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, S. 92). Unterschiede im Betreuungsaufwand und Erwerbsstatus lassen laut Streissler (2004, S. 12) darauf schließen, dass erhöhter informeller Pflegebedarf einen wichtigen Erwerbshinderungsgrund darstellt: Laut Mikrozensus 2002 haben 38% der betreuten Personen, die von einer erwerbstätigen Person gepflegt werden, einen Pflegebedarf von weniger als fünf Stunden pro Woche, 46,5% einen Pflegebedarf zwischen fünf und 15 Stunden, aber nur 15% haben einen wöchentlichen Pflegebedarf von mehr als 15 Stunden (Kytir/Schrittwiesser, 2003, S. 45).

Die Pflege von Angehörigen ist noch viel schwerer mit Erwerbstätigkeit zu vereinbaren als die Kinderbetreuung, weil sich der Wiedereinstieg problematischer darstellt: Einerseits ist die Dauer der Erwerbsunterbrechung viel unvorhersehbarer und meist länger¹⁷ 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, S. 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 sieben¹⁸ haben, in der Pensionsversicherung begünstigt weiterversichern. 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 unselbständig Erwerbstätige die Möglichkeit, sterbende Angehörige oder schwersterkrankte Kinder (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

¹⁷ Laut der empirischen Untersuchung in Oberösterreich war mehr als die Hälfte der betroffenen Menschen schon länger als drei Jahre pflegebedürftig (Stelzer-Orthofer / Jenner, 2004, S. 93).

¹⁸ In den nachfolgenden Jahren erfolgte eine Ausdehnung auf die Pflegestufen vier und drei.

auf die Kosten der Weiterversicherung bzw. die finanzielle Unsicherheit, die durch eine Inanspruchnahme von unbezahlter Familienhospizkarenz entsteht (Stelzer-Orthofer/Jenner, 2004, S. 104f.; Streissler, 2004, S. 13).

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. Das Pflegegeld unterteilt sich in sieben Stufen, die Zuordnung zu den sieben Pflegestufen erfolgt aufgrund ärztlicher Gutachten. Mit der Einführung des Pflegegeldes wurde auch im Bereich der Pflege der Geldleistungsaspekt betont, wobei das Pflegegeld explizit und implizit auf der Verfügbarkeit von Frauen und der kostenlosen bzw. kostengünstigen „Pflege im Rahmen familiärer Beziehungen“ aufbaut und damit die geschlechtliche Arbeitsteilung zementiert (siehe dazu näher: Mairhuber, 2000, S. 172ff.). 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.

Nach heftigen Diskussionen wurde im Sommer 2007 die 24-Stunden-Betreuung in privaten Haushalt, die meist durch weibliche Migrantinnen aus den neuen EU-Ländern erfolgt, auf eine legale Basis gestellt und zudem ein finanzielles Fördermodell geschaffen. Demnach kann für die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen entweder ein Vertrag mit einer unselbständigen oder selbständigen Betreuungskraft abgeschlossen werden. Für beides gibt es einen Kostenzuschuss.¹⁹ Für unselbständige 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 selbständige BetreuerInnen gibt es keine gesetzlichen Vorschriften betreffend Entlohnung und Arbeitszeiten. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die überwiegende Mehrheit dieser neuen Arbeitsverhältnisse mit selbständigen BetreuerInnen eingegangen wird.²⁰ 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 „Weiterentwicklung der Pflegevorsorge“ (BMSK, 2007, S. 70) geht aber 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.

¹⁹ Seit November 2008 beträgt dieser bei zwei unselbständigen BetreuerInnen bis zu 1.110 €/Monat und bei zwei selbständigen bis zu 550 €/Monat.

²⁰ Laut einer Presseaussendung vom 29. Mai 2008 des damaligen Bundesministers Buchinger waren von den 6.000 angemeldeten Betreuungskräften nur rund 300 unselbständig Beschäftigte.

3.3.2 Alterssicherung: restriktive Reformen und geschlechtsspezifische Unterschiede

Insgesamt steigt das Pensionszugangsalter der Frauen und Männer in Österreich seit Mitte der 90er Jahre tendenziell wieder an, und obwohl das gesetzliche Pensionsalter der Frauen (noch) um fünf Jahre niedriger ist, gehen sie kaum früher in Pension als Männer. Demnach lag das Pensionszugangsalter für Alters- und Invaliditätspensionen der unselbständig erwerbstätigen Frauen 2008 bei 57 und das der Männer bei 58,7 Jahren. Wird das Pensionszugangsalter differenziert nach Pensionsart betrachtet, zeigt sich, dass es im Bereich der Alterspension für Frauen mit 59,4 Jahren sehr nahe am gesetzlichen Pensionsanfallsalter von 60 Jahren lag (Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 2008, S. 23).

Obwohl Frauen in Österreich im Durchschnitt zwar nicht sehr viel später in Pension gehen als Männer, sind die Unterschiede bei der Höhe der Pensionsleistungen zwischen Frauen und Männern jedoch enorm, denn im erwerbszentrierten österreichischen Pensionssystem ist die Diskriminierung von Frauen strukturell festgeschrieben. 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. Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt (etwa die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbslosigkeit) sowie restriktive Pensionsreformen, die den Zusammenhang zwischen versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit und Leistungsniveau in den letzten Jahrzehnten noch verstärkt haben, verschärfen die Situation. Bezogen auf die zeitliche Entwicklung zeigt sich, dass sich bei den neu zugegangenen Eigenpensionen (Pensionsversicherung) die geschlechtsspezifische Pensionsschere (Medianwert) bis 1996 (54%) kontinuierlich geschlossen hat, dann bis 2001 (44%) wieder stark geöffnet und sich erst seit 2002 (47%) wieder verringert (AK-Sozialdaten), wobei Letzteres auch auf ein Absinken der Männerpensionen zurückzuführen ist. Die eigenen Pensionsansprüche von Frauen allein reichen daher meist nicht zur Existenzsicherung aus. So betrug etwa 2006 die mittlere neu zuerkannte Eigenpension (Alters- und Invaliditätspension) für unselbständig erwerbstätige Frauen 778 € und die der Männer 1.368 € Ende 2006 bezogen etwa 230.000 PensionistInnen eine Ausgleichszulage, 69% davon waren Frauen (BMSK, 2007, S. 74f.). Anspruch auf Ausgleichszulage besteht in Österreich, wenn die Pensionsleistung unter einem bestimmten Richtsatz liegt. Dabei wird zwischen einem Richtsatz für Alleinstehende und einem Richtsatz für Ehepaare 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 Witwenpension) 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 und die Ehescheidungen dramatisch zugenommen (Gisser, 2005, S. 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, 2005a). Darüber hinaus gibt es in Österreich nach wie vor viele ältere Frauen, die überhaupt keinen eigenen Pensionsanspruch haben: Im Jahr

2002 erhielten 17% der Frauen ab 60 keinerlei Pension und 13% hatten lediglich eine vom verstorbenen Ehepartner abgeleitete Witwenpension (AK-Sozialdaten).

Die sehr weit reichenden Pensionsreformen seit Mitte der 1990er Jahre entstanden im Zuge der völligen Unterordnung aller Politikbereiche unter das Ziel der Erreichung der budgetären Maastrichtkriterien.²¹ Einsparungsziele sollten vor allem durch die Anhebung des faktischen Pensionsalters erreicht werden. Dafür wurden u. a. zwei Instrumente eingesetzt: Die Änderung der für die Pensionsberechnung wesentlichen Steigerungsbeträge bzw. die Einführung von Abschlägen bei vorzeitigem Pensionsantritt sowie eine starke und sehr rasche (d.h. ohne Übergangsfristen erfolgte) Anhebung der für einen Pensionsanspruch erforderlichen Beitrags- und Versicherungszeiten (siehe dazu näher: Mairhuber, 2009, S. 194ff.). Wurde für den Anspruch auf eine Alterspension bis dahin von Versicherungszeiten (also erwerbsbasierte Beitragszeiten und Ersatzzeiten etwa für Zeiten der Arbeitslosigkeit oder der Kindererziehung) ausgegangen, führen seither fast nur noch Beitragszeiten zu einem vorzeitigem Pensionsanspruch.²² Personen mit unsteten Erwerbverläufen, etwa aufgrund von Kinderbetreuung oder Erwerbslosigkeit, hatten *de facto* kaum mehr die Möglichkeit diese Pensionsart in Anspruch zu nehmen. Die zu erwartenden massiven Pensionsreduktionen bei Frauen konnten durch eine höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten²³ aber nur teilweise ausgeglichen werden.

Die Pensionsreform 2000 stand abermals im Zeichen der Eindämmung der vorzeitigen Alterspensionen. Es erfolgte die kurzfristige Anhebung des Antrittsalters für vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer, bei Arbeitslosigkeit sowie für die Gleitpension²⁴ und eine weitere Erhöhung der Abschläge. Die 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). 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 Erwerbslosigkeit erhielten sie nun bestenfalls eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung – hier führt die Anrechnung des Partnereinkommens vielfach aber zum Entfall dieser Leistung.

Die Pensionsreform 2003 und auch die Pensionsharmonisierung 2004 gingen weit über eine Verschärfung der Zugangsbestimmungen und einfache Leistungskürzungen hinaus. Hier muss

²¹ Demnach darf das öffentliche Defizit 3% des Brutto-Inlandsproduktes (BIP) nicht übersteigen und der öffentliche Schuldenstand darf maximal 60% des BIP erreichen.

²² So wurden etwa im Falle der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit (eine ausgesprochene „Frauenpension“) die Mindestversicherungszeit von 15 auf 20 Versicherungsjahre angehoben, wovon nun mindestens 15 Beitragsjahre (!) sein müssen.

²³ Die so genannten Kindererziehungszeiten wurden 1993 eingeführt. Damit sollten einerseits Versicherungslücken von Frauen geschlossen werden. Die „additive“ Anrechnung dieser Zeiten bedeutet zudem, dass nicht der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit belohnt wird, sondern Kinderbetreuung in jedem Fall die Pensionsleistung erhöht (Mairhuber, 2000, S. 165ff.).

²⁴ 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 (siehe dazu näher: Mairhuber, 2009, S. 197).

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) und die massive Absenkung der Steigerungsbeträge. Darüber hinaus kam es zur Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen.²⁵ Für Mütter wurden zwar einzelne Sondermaßnahmen beschlossen (etwa eine schrittweise Anhebung der Bewertung der Kindererziehungszeiten in den kommenden 25 Jahren, eine Ausdehnung der Anrechnung der als Beitragszeiten geltenden Kindererziehungszeiten von 1,5 auf 2 Jahre), Maßnahmen zum Ausbau der „eigenständigen Alterssicherung von Frauen“²⁶ wurden nicht gesetzt (siehe dazu näher: Mairhuber, 2009, S. 200f.).

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 65 Jahre. Anspruch auf eine normale Alterspension besteht nun, wenn mindestens 15 Versicherungsjahre, davon sieben aufgrund von Erwerbstätigkeit vorliegen.²⁷ 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 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.

Die Pensionsberechnung wurde (für Jüngere bzw. nach einer Übergangsfrist) 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 € (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

²⁵ Für ältere Frauen und Männer mit sehr langer Versicherungsdauer (40 bzw. 45 Beitragsjahren) gibt es eine zeitlich begrenzte Sonderregelung (so genannte „Hacklerregelung“) (siehe dazu näher: Mairhuber, 2009, S. 200).

²⁶ 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 und Verbraucherschutz einen eigenen Band zu diesem Thema (Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 14 Eigenständige Alterssicherung für Frauen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, 1997).

²⁷ Seit 1990 waren entsprechend der so genannten „ewigen Anwartschaft“ mindestens 15 Beitragsjahre aus Erwerbstätigkeit notwendig.

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; Mayrhuber, 2004, S. 16). 45 Versicherungsjahre sind insbesondere bei Frauen eine Ausnahmeerscheinung. Bei den neu zuerkannten Alterspensionen (normale und vorzeitige Pensionen zusammen) hatten Frauen 33,8 und Männer durchschnittlich 40,4 Versicherungsjahre. 2002 erreichten nur fünf Prozent der neuen Frauenpensionen 40 oder mehr Versicherungsjahre (Mayrhuber, 2004, S. 12 und 2006, S. 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, S. 19; Obinger/Tálos, 2006, S. 98). Die Frauenpensionen verbessern sich nur dann, wenn Frauen aufgrund der Anhebung des Pensionsalters tatsächlich zusätzliche Versicherungsjahre erwerben und gleichzeitig Kindererziehungszeiten zur Verkürzung des Durchrechnungszeitraums²⁸ anführen können (Mayrhuber, 2006, S. 813). Das freiwillige Pensionssplitting für Zeiten der Kindererziehung ist für die Höhe der Frauenpensionen nicht wirklich relevant.

²⁸ Pro Kind verringert sich der Durchrechnungszeitraum um maximal 36 Monate, beträgt aber mindestens 15 Jahre.

Zusammenfassung

In Österreich hat sich seit dem letzten Frauenbericht 1995 an der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen kaum etwas geändert – und dies obwohl ein Großteil der österreichischen Frauen und Männer zumindest theoretisch ein neues Geschlechterverhältnis befürwortet. Neben dem Interesse von Seiten der Unternehmen ist die anhaltende Übernahme der unbezahlten Versorgungs- und Betreuungsarbeit im Privatbereich bzw. innerhalb der Familie durch Frauen der Grund dafür, dass die Integration von Frauen (mit Kindern) in den Erwerbsarbeitsmarkt vor allem über so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Teilzeitarbeit mit geringem Stundenausmaß, erfolgt. Obwohl seit Mitte der 90er Jahre eine schrittweise Verbesserung der sozialrechtlichen Situation dieser Beschäftigungsverhältnisse erfolgte, besteht weiterhin ein grundsätzliches Problem, denn die Einbeziehung erfolgte in ein System, das kontinuierliche Erwerbsverläufe mit einem mittleren bis hohen Einkommen begünstigt. Entgegen der „Flexicurity“-Debatte, wurde in den letzten Jahren im Zuge zahlreicher Reformen die soziale Sicherheit aber noch enger an die „männliche“ Norm(al)biografie geknüpft und damit der Ausschluss von atypisch Beschäftigten und damit von Frauen strukturell sogar gefestigt.

Die Mehrheit der Männer (und Frauen ohne familiäre Versorgungs- und Betreuungspflichten) gehen in Österreich einer, im EU-Vergleich, sehr langen Vollzeitarbeit nach und leisten eine beträchtliche Anzahl an Überstunden. Die Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2007 wird den Gegensatz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer noch verschärfen, denn die Möglichkeit der Ausdehnung der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit macht es für Frauen mit familiären Betreuungspflichten noch schwieriger eine Vollzeitstelle anzunehmen. Andererseits werden vollzeitbeschäftigte Männer noch weniger Zeit finden, ihren Anteil an der Familien- bzw. Sorgearbeit zu übernehmen.

Der Blick auf den gesamten Erwerbsverlauf, also vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand, zeigt zudem, wie die geschlechtliche Arbeitsteilung und damit die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt in Österreich langfristig negativ kumulieren. Dabei spielen die Regelungen und Leistungen des österreichischen Wohlfahrtsstaates – im weitesten Sinne – eine ganz wesentliche Rolle. Dementsprechend lässt sich für Österreich seit dem letzten Frauenbericht 1995 zusammenfassend festhalten, dass der Einstieg ins Erwerbsleben noch immer durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen geprägt ist und die Bildungswege und -inhalte junger Frauen und Männer nach wie vor stark segregiert sind. Gleichzeitig kann der enorme Anstieg im Bildungsniveau junger Frauen nicht in entsprechende berufliche Positionen umgesetzt werden, und die Einkommensdiskriminierung der Frauen gegenüber Männern – bei nachweislich gleichem Ausbildungsniveau – hat bei Berufseinsteigerinnen seit 1995 sogar noch zugenommen. Die zunehmende Unsicherheit beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit drückt sich für junge Frauen (und Männer) insbesondere durch die Zunahme atypischer Beschäftigungen, einen anhaltenden Lehrstellenmangel und einen massiven Anstieg der Erwerbslosigkeit aus.

Im Haupterwerbsalter führen – neben der geschlechtlichen Arbeitsteilung – der anhaltende Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (und Ganztagschulen) sowie die im EU-Vergleich

großzügige finanzielle Förderung von langen Erwerbsunterbrechungen dazu, dass die Erwerbsverläufe von Frauen weitaus diskontinuierlicher sind. Für Österreich kann – trotz Einführung der Elternteilzeit – derzeit bestenfalls von einer „sequentiellen Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit die Rede sein. So kommt es nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen etwa vermehrt zu Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitreduktionen, betrieblichen Nachteilen, längeren Phasen der Erwerbslosigkeit und zu nicht mehr wettzumachenden Einkommenseinbußen, die auch in der sozialen Absicherung negativ zu Buche schlagen. Zudem führten im Falle von Erwerbslosigkeit die Reformen der letzten 15 bis 20 Jahre zu einer kontinuierlichen Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen in der Arbeitslosenversicherung und Reduzierung des bereits niedrigen Leistungsniveaus – etwa für Frauen (und Männer) mit Kindern. 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 verstärkte sich auch die strukturelle Diskriminierung von Frauen. Die Verschärfung der Zumutbarkeit einer angebotenen Erwerbsarbeit (betreffend Qualifikationsniveau, Arbeitszeit, Einkommen und Wegzeit) und die Erhöhung der Sanktionen während des Leistungsbezuges zeigen, dass der Fokus auf einer raschen Reintegration in den Erwerbsarbeitsmarkt liegt. Dies steht oft im Widerspruch zu einer nachhaltigen Hilfestellung – etwa im Hinblick auf eine Höherqualifizierung oder die Vermittlung auf einen stabilen und existenzsichernden Arbeitsplatz. Frauen sind betreffend die finanzielle Absicherung zudem immer noch stärker vom Ehepartner abhängig und werden im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit sogar auf den nicht unterhaltspflichtigen Lebensgefährten verwiesen.

Die letzte Phase des Lebenserwerbsverlaufes bzw. der Ausstieg aus dem Erwerbsleben von Frauen ist vielfach durch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und die finanzielle Abhängigkeit vom Ehepartner oder sehr geringe Pensionsleistungen geprägt. Auch bezogen auf die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wird in Österreich – ähnlich wie im Falle der Kleinkinderbetreuung – seit Mitte der 90er Jahre vielmehr der Ausstieg aus dem Erwerbsleben als eine „parallele Vereinbarkeit“ gefördert. Mit der Einführung des Pflegegeldes wurde aber nicht nur der Geldleistungsaspekt betont, sondern das Pflegegeld baut implizit und explizit auf der Verfügbarkeit von Frauen bzw. informeller, familiärer Betreuung auf. Die Legalisierung der „24-Stunden-Betreuung“ im privaten Haushalt im Jahr 2008 geht jedoch noch einen Schritt weiter, indem nun prekäre, schlecht entlohnte Arbeitsverhältnisse (von Frauen) für die private, häusliche Betreuung ermöglicht und direkt gefördert werden. Damit wird die Frage der geschlechtlichen Arbeitsteilung abermals negiert, die „private Betreuungsarbeit“ weiterhin Frauen – aber entlang von nationalen Zugehörigkeiten Migrantinnen aus Osteuropa – zugewiesen.

Obwohl Frauen in Österreich (noch) die Möglichkeit haben, um fünf Jahre früher als Männer in Pension zu gehen, ist der Unterschied im tatsächlichen Pensionszugangsalter nur gering, denn Frauen können sich eine frühere Pensionierung aufgrund ihres Lebenserwerbsverlaufes und der strukturellen Benachteiligungen am Erwerbsarbeitsmarkt gar nicht leisten. Zudem kam es vor allem seit Mitte der 90er Jahre im Zuge zahlreicher Pensionsreformen zu einer massiven Verstärkung des Versicherungs- bzw. Äquivalenzprinzips. Demnach hängen der Anspruch auf eine Pensionsleistung und auch die Pensionshöhe 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 – klassische Charakteristika weiblicher Lebenserwerbsverläufe – bedeuten hingegen eine Verringerung der Pensionsleistungen. Damit sind hauptsächlich Frauen, aber auch immer mehr Männer mit zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsverläufen im Alter schlecht abgesichert und vor allem Frauen finanziell von ihren (verstorbenen) Ehepartnern abhängig. Angesichts steigender Ehescheidungen ist damit die Altersarmut von Frauen vielfach vorprogrammiert, denn obwohl die Pensionsleistungen der Frauen aufgrund des weiblichen Lebenserwerbsverlaufes schon jetzt im Durchschnitt nur etwa die Hälfte jener der Männer ausmachen, wurden – außer der Anerkennung der Kindererziehungszeiten – kaum Schritte für einen weiteren Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen gesetzt. Im Gegenteil: Mit den Pensionsreformen 2003 und 2004 kam es sowohl zu einer Neuorientierung in der österreichischen Alterssicherung (Abgehen vom Prinzip der Lebensstandardsicherung) als auch zu wesentlichen Verschlechterungen für erwerbslose Menschen und vor allem zur strukturellen Festschreibung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen (etwa durch die Einführung der lebenslangen Durchrechnung und damit der vollen Einbeziehung von Teilzeitarbeitsjahren in die Pensionsberechnung). Diese Nachteile für Frauen können durch einzelne Verbesserungen, die im Rahmen der Pensionsreform 2004 im Leistungsrecht gesetzt wurden, keinesfalls wettgemacht werden.

Literaturverzeichnis

- 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) (2005c): Weibliche Teilzeitarbeit, Fachinfo, <http://www.arbeiterkammer.at>. Download am 2.5.2008.
- AK Wien (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien) (2006): *AK Frauenbericht 1995-2005. Arbeit – Chancen – Geld*. Wien.
- Alteneder, 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.
- Atzmüller, Roland (2009): Aktivierung statt Vollbeschäftigung, Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In Christoph Herman/Roland Atzmüller (Hrsg.), *Die Dynamik des „österreichischen Modells“, Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystems* (FORBA Forschung Bd. 4, S. 135-186). Berlin: edition sigma.
- Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker/Beate Kortendieck (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. (S. 62-71). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina/Krüger, Helga (2009): *Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefüge: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse – vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion*. (S. 12-41). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Beham, Martina/Haller, Roland (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hrsg.), *Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- 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/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004): *Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt* (AMS report 38). 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.
- Biffi, Gudrun (2006): Ausbildung und Arbeitsmarkt – Wo stehen Österreichs Jugendliche im EU-Vergleich? *WIFO-Vorträge* (100/2006).
- 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.
- Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamiliären 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.

- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (1997): *Eigenständige Alterssicherung für Frauen* (Schriftenreihe der Frauenministerin 14/1997). Wien.
- Daly, Mary (1994): Comparing Welfare State: Towards a Gender Friendly Approach. In Diane Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States* (pp. 101-170). London: Sage.
- Dimmel, Nikolaus (2001): „Hilfe zur Arbeit“ oder „Hilfe gegen Arbeit“? In Christine Stelzer-Orthofer (Hrsg.), *Zwischen Welfare und Workfare, Soziale Leistungen in der Diskussion*. Linz:Insitut 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.
- 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 (Hrsg.), *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* (orschungsbericht) Wien.
- Flecker, Jörg/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid (2007): *Dynamics of national employment models (DYNAMO): The Austrian employment model* (FORBA-Forschungsbericht 9/2007). Wien.
- Friedl, Birgit/Kreimer, Margareta (2005): „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen. In Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hrsg.), *Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gisser, Richard (2005): Recent Demographic Trends in Austria until 2004. In *Vienna Yearbook of Population Research 2005* (S. 237-242). Wien: Insitut für Demographie.
- Gisser, Richard (2003) (Hg.): Population Policy Acceptance Survey 2001 (PPAII): *Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher* (Forschungsbericht Nr. 25). Wien: Institut für Demographie.
- Gottschall, Karin (2009): Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hrsg.), *Arbeit – Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 121-137). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gregoritsch, Petra/Günter Kernbeiß/Ursula Lehner/Karin Städtner/Michael Wagner-Pinter (2009): *Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007* (Forschungsbericht). Wien.
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2002a): *Warum verdienen Frauen weniger als Männer?* (Berichtsband 4 des Gesamtprojektes, BMWA (Hrsg.)). Wien.
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Petra/Wagner-Pinter, Michael (2000): *Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung* (Forschungsbericht im Auftrag des BMWA). Wien.
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): *Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb* (ÖIF-working paper 66/2007).

- Kreckel, Reinhard (1992): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- 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 (im Erscheinen): „...was willst du viel mitbestimmen!“ *Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege* (FORBA Forschung Bd. 5). Berlin: edition sigma.
- Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin (2003): *Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege* (Ergebnisse des Mikrozensus, September 2002). Wien.
- Lampmayr, Eveline (2003): Familienhospizkarenz. *WISO* (1/2003), S. 71-80.
- Leitner, Andrea (2003): Frauen – Gewinnerinnen oder Verliererinnen der Beschäftigungsintegration, Konferenzpapier. www.denkwerstaette.net. Download 2.3. 2008.
- 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.
- Mahringer, Helmut (2005): *Essays on Child Care Costs and Mothers' Employment Rates and on Trends in Job Stability*, Dissertation. Universität Linz.
- 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 (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 (Hrsg.), *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.
- 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.
- Moser, Cornelia/Weidenhofer-Galik, Beatrix (2007): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Mikrozensus-Arbeitskräfte – Ad-hoc-Modul 2006. *Statistische Nachrichten* (12/2007). S. 1129-1143.
- 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.
- 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/Rubery, Jill (1999): *Women and work: report on existing research in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006): *Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes* (L&R Forschungsbericht). Wien.
- Schneeberger, Arthur (2006): Sekundärstatistische Analyse ausbildungsbezogen benachteiligter Jugendlicher. In Helmut Dornmayer/Peter Schlögl/Arthur Schneeberger/Regine Wieser (Hrsg.), *Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung*. AMS.
- Statistik Austria (2007): *Frauen und Männer in Österreich – Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden*. Wien.
- Statistik Austria (2008): *Arbeitskräfteerhebung. Mikozensus*. Wien.
- 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.
- 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, (Hrsg.), *Familienforschung in Österreich. Markungen – Ergebnisse – Perspektiven* (ÖIF Schriften Heft 12/2004). Wien.
- Walterskirchen, Ewald (2006): *Aktive Beschäftigung in Österreich*. (Studie im Auftrag der Bundesarbeitskammer) Wien.
- Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2008): Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit. *Statistische Nachrichten* (12/2008), S. 1142-1162.
- WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2006): *Lehrlinge in Österreich*. Wien.