

Innovation statt Stillstand: Wie kann eine gelungene Arbeitsmarktpolitik für Frauen* aussehen?

Presseaussendung zum internationalen Frauentag 2024

Wir wissen es schon lange: Frauen* werden am Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Sie verdienen weniger, sind meist hauptverantwortlich für unbezahlte Care Arbeit, tragen die Hauptlast des „Mental Loads“ und sind häufiger von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Expert:innen sind sich einig: Für eine Verbesserung braucht es ein grundlegendes Umdenken und den Mut zu Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik. Nicht zuletzt der Stillstand beim Gender Pay Gap zeigt auf, dass der Weg zu einem geschlechtergerechten Arbeitsmarkt noch weit ist.



Strukturelle Hürden für Frauen*

Hindernisse für Frauen* am Arbeitsmarkt sind neben der schlecht ausgebauten Kinderbetreuung (vor allem am Land), verfestigte Geschlechterrollenbilder, eine „gläserne Decke“ bei Führungspositionen, die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die ungerechte Bewertung von Care- und Sorgearbeit. *„Die Hindernisse wie ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit führen zu Arbeitslosigkeit und Teilzeitarbeit und damit zu prekären Lebensabschnitten in Frauen*leben, die von der Politik nicht ausreichend aufgegriffen werden“*, so Sabine Rehbichler, Geschäftsführerin von arbeit plus - Soziale Unternehmen Österreich.

„Solange die Gehaltsunterschiede eklatant sind und die Verantwortung für Carearbeit zum Großteil bei den Frauen liegt, wird es keine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen* geben. Die Gleichstellungsblockaden müssen systematisch angegangen werden“*, ist Rehbichler überzeugt.

Frauen* arbeiten nicht weniger als Männer*, sondern mehr

Auch die aktuelle Zeitverwendungsstudie zeigt, wie ungleich Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt und bewertet ist: Täglich erledigen Frauen* durchschnittlich viereinhalb Stunden unbezahlte Sorgearbeit. Das sind zwei Stunden mehr pro Tag als Männer*. *„Frauen* arbeiten nicht weniger als Männer*, sondern mehr - nur wird ein großer Teil ihrer Arbeit eben nicht entlohnt“*, sagt Sophie Hansal, Geschäftsleiterin des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. *„Knapp 60 Prozent der Arbeit, die Frauen* leisten, ist unbezahlt. Und das obwohl Frauen* oft gerade die Aufgaben erledigen, ohne die unsere gesamte Gesellschaft nicht funktionieren würde.“*

Der Gender Pay Gap beginnt früh und betrifft auch den MINT-Bereich

All das betrifft bereits Mädchen* und sehr junge Frauen*, die frühzeitig beginnen, in ihren Familien Verantwortung für Hausarbeit zu übernehmen, ihre jüngeren Geschwister betreuen, ihre Eltern bei Arzt- oder Behördengängen begleiten. Der Gender Pay Gap macht auch vor der Lehrausbildung nicht

halt - Lehrberufe mit hohem Frauen*anteil wie Einzelhandel oder Bürokauffrau* werden deutlich schlechter entlohnt als beispielsweise technische Lehrberufe mit hohem Männer*anteil.

„Geht es beim Gender Pay Gap in diesem Tempo weiter, haben wir erst in 300 Jahren eine faire Lohnverteilung zwischen den Geschlechtern“, zitiert Martina Fürpass, Geschäftsführerin des Vereins sprungbrett, das Momentum Institut. Dabei kann es nicht die Lösung sein, alle jungen Frauen für technische oder naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern. Studien zeigen, dass die Lohnschere im MINT-Bereich besonders weit auseinanderklafft, auch wenn die Gehälter hier grundsätzlich höher sind. „Junge Frauen* haben ein Recht auf eine breite Berufsperspektive und Ausbildungswahl. Und egal ob sie sich für den MINT-Bereich oder die Pflege entscheiden – die Lohndiskriminierung ist in beiden Bereichen sofort zu beenden. Wir fordern gerechte Löhne für gleichwertige Arbeit und die finanzielle Aufwertung von klassischen Frauen*berufen!“, so Fürpass.*

Warum wir Arbeit neu verteilen und bewerten müssen

„Wenn wir tatsächliche Chancengleichheit erreichen wollen, müssen wir Sorge- und Erwerbsarbeit neu verteilen. Und dafür braucht es den Mut zu einer gesamtgesellschaftlichen und ökonomischen Umgestaltung“, betont Manuela Vollmann, Geschäftsführerin der NPO ABZ AUSTRIA.*

„Unternehmen können es sich außerdem in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr leisten, auf Frauen zu verzichten. Es braucht lebensphasenorientierte Lösungen und innovative Arbeits- und Führungsmodelle wie etwa Job Sharing und Generationen Tandems, um Vereinbarkeit lebbar zu machen. Das Modell Elternzeit 30:30 unterstützt Eltern nach der Geburt eines Kindes und schafft gleiche Chancen, indem beide Eltern auf 30 Wochenstunden reduzieren. Dann haben Männer* mehr Zeit für Familienarbeit, und Frauen* mehr Zeit für Arbeit, die auch bezahlt wird“, hält Vollmann fest.*

Feministischer Schulterschluss im Superwahljahr

arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich, das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, der Verein sprungbrett und ABZ* AUSTRIA nutzen das „Superwahljahr“ um gemeinsam ein radikales Umdenken und politische Maßnahmen zur tatsächlichen Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt zu fordern:

- durch neue Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungsmöglichkeiten;
- durch einen Ausbau der Angebote zur frühkindlichen Bildung/Kinderbetreuung und Pflege;
- durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für Lohntransparenz in Unternehmen;
- durch Kampagnen für eine gerechte Verteilung von unbezahlter Arbeit und eine bessere Anerkennung von Sorgearbeit
- durch bessere Entlohnung, Aufwertung und gesellschaftliche Anerkennung von Berufsbranchen mit hohem Frauen*anteil

Rückfragen & Kontakt:

Anja Gurtner, Öffentlichkeitsarbeit sprungbrett für Mädchen* und junge Frauen*
0677 64 32 98 55, anja.gurtner@sprungbrett.or.at

Fotos (Credit: Elisabeth Blum): <https://cloud.sprungbrett.or.at/s/rb7qESgkPTyFAkt>