

Die AEV und die Gender-Frage

Ruth Gurny

Angesichts der Tatsache, dass die schweizerische Gesellschaft nach wie vor durch eine massive Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gekennzeichnet ist, stellt sich die Frage, ob die AEV dazu beitragen kann, diese Ungleichheit zu verringern.

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht in erster Linie in der Diskriminierung der Frauen im ökonomischen Bereich, wie etwa die Zusammenstellung der OECD (2007) nachdrücklich aufzeigt. Nach wie vor sind die Frauen ›zuständig‹ für die unbezahlte Arbeit, die Männer für die bezahlte Erwerbsarbeit. Diese Situation ist unter anderem die Folge eines kulturellen Konstrukts aus dem 19. Jahrhundert (siehe z.B. Wecker, 2006), das noch immer wirksam ist: Erfolgreich wurde propagiert, dass die (verheirateten) Frauen ausschliesslich für Haushalt und Kinder zuständig seien. Bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hatte deshalb das ›Hausfrauenmodell der männlichen Versorgerehe‹ eine starke normative Geltungskraft. Entsprechend zurückhaltend wurden Strukturen der ausserfamiliären Kinderbetreuung auf- und ausgebaut. Kinderkrippen und Horte hatten lange vor allem den Charakter von ›Auffangseinrichtungen‹ für Kinder aus Problemfamilien und für Kinder von FremdarbeiterInnen. Auch wenn nun seit den 1990er-Jahren der vermehrte Einbezug vor allem gut qualifizierter Frauen in die Erwerbsarbeit propagiert wird, wirkt das kulturelle Konstrukt über die ›eigentliche Aufgabe der Frauen‹ in der Schweiz noch immer nach. Familie und Beruf sind nach wie vor schlecht vereinbar, wie die Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE für das Jahr 2007 zeigen (Bundesamt für Statistik, 2008b):

- Nach wie vor sind es die Frauen, die zugunsten der Familienarbeit ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben.

Mütter mit Partnern und Kindern unter 5 Jahren sind zu gut einem Drittel nicht erwerbstätig (34%).

- Frauen mit Kindern in Paarhaushalten arbeiten mehrheitlich Teilzeit (57%), oft mit tiefem Erwerbsspensum.
- Mit steigender Kinderzahl nimmt der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter in Paarhaushalten zu, und der Beschäftigungsgrad unter den erwerbstätigen Mütter geht zurück.

Frauen sind auf dem Erwerbsarbeitsmarkt nach wie vor deutlich schlechter gestellt als die Männer. Zusammenfassend wird in der neuesten Studie zur Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau unter anderem Folgendes festgehalten (Strub, Gerfin & Buetikofer, 2008):

- Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Schnitt noch immer fast 24 Prozent weniger als die Männer.
- Insgesamt sind lediglich rund 60 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch so genannte Ausstattungseffekte zu erklären, das heisst darauf zurückzuführen, dass Frauen weniger gut ausgebildet sind, jünger sind und weniger Berufserfahrung respektive betriebspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer.
- Fast 40 Prozent der Lohndifferenz können aber nicht durch die oben genannten Ausstattungsmerkmale erklärt werden und sind als reine Lohndiskriminierung zu werten. Frauen verdienen 2006 fast 10 Prozent weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlohnt werden.
- In den meisten Branchen des dritten Sektors ist ein beträchtlicher Zuwachs des Lohnunterschieds über die Lohnverteilung zu beobachten. Mit anderen Worten: je höher die Löhne sind, desto grösser ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Dieser Befund kann als klare Evidenz für eine so genannte ›gläserne Decke‹ im Dienstleistungssektor interpretiert werden. ›Gläserne Decke‹ beschreibt den Umstand, dass es für Frauen auf dem Weg nach oben in der Lohnhierarchie zunehmend schwieriger wird, den Männern zu folgen.

- In praktisch allen Branchen des dritten Sektors ist die Lohndiskriminierung umso grösser, je höher die Löhne sind. Dieses Ergebnis impliziert, dass Diskriminierung im dritten Sektor die besser verdienenden Frauen stärker trifft als die schlechter verdienenden. Die beobachtete »gläserne Decke« ist somit auch auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen.
- Das Ausmass der Lohndiskriminierung hat sich zwischen 1998 und 2002 im Durchschnitt kaum verändert. Allerdings gibt es Evidenz dafür, dass sich die Struktur in diesem Zeitraum verändert hat: Im unteren Lohnbereich haben sowohl der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern als auch die Lohndiskriminierung abgenommen. Im oberen Lohnbereich hingegen hat die Lohndifferenz zugenommen. Dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern im oberen Lohnbereich vergrössert hat, dürfte unter anderem mit der zunehmenden Verbreitung von Sonderzahlungen (erfolgsabhängige Lohnbestandteile wie Boni, Prämien etc.) zusammenhängen, die vor allem Beschäftigten in Kaderpositionen und dort besonders den Männern zugute kommen.
- Der öffentliche Sektor wurde nur auf Bundesebene für das Jahr 2006 untersucht. Die Verhältnisse in der Bundesverwaltung und den Institutionen mit Bundesbeteiligung unterscheiden sich bezüglich Lohn- und Beschäftigtenstruktur von jenen in der Privatwirtschaft. Bei der Bundesverwaltung und den Bundesbetrieben beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 18.1 Prozent und ist somit um ein Viertel weniger gross als im privaten Sektor. Auch die Lohndiskriminierung ist geringer und beträgt im öffentlichen Sektor des Bundes 3.2 Prozent.

Care-Arbeit muss politisch gestaltet werden

Einer besonderen Situation und Belastung sind allein erziehende Mütter ausgesetzt. Sie sind gezwungenermassen stärker in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert. Fast 9 von 10 allein erziehenden Müttern sind erwerbstätig. Ihre Belastung durch berufliche und familiäre Aufgaben ist enorm (Bundesamt für Statis-

tik, 2008b): Mütter, deren jüngstes Kind unter 5 Jahren alt ist, arbeiten total über 78 Stunden pro Woche. Die Belastung sinkt etwas, wenn die Kinder grösser werden, liegt aber immer noch bei durchschnittlich 66 Stunden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass auch in Paarhaushalten in den Phasen, in denen die Kinder klein sind, eine sehr hohe Arbeitsbelastung auf beiden Elternteilen lastet (Bundesamt für Statistik, 2008b): Männer wie Frauen arbeiten in diesem Fall insgesamt mehr als 70 Stunden pro Woche für Familie und Beruf. In 8 von 10 Paarhaushalten tragen die Mütter die Hauptverantwortung für die Haus- und Familienarbeit, selbst wenn sie ebenfalls erwerbstätig sind. Aber wie oben dargelegt, verteilt sich die Summe der zu leistenden Arbeiten sehr unterschiedlich auf die beiden Geschlechter. Die Männer sind zum grössten Teil voll in die Erwerbsarbeit involviert und leisten dort im Schnitt 41 Wochenstunden, während die Frauen in der grossen Mehrzahl nur sehr kleine Pensen Erwerbsarbeit leisten. Bei den allein erziehenden Müttern kommt noch das massiv grössere Risiko dazu, Sozialhilfe beziehen zu müssen, weil das erzielte Erwerbseinkommen nicht ausreicht: Gemäss Report des Bundesamtes für Statistik (2008a) sind gesamtschweizerisch 17 Prozent aller allein Erziehenden von Sozialhilfe abhängig, bei Paaren mit Kindern sind es grad mal 2 Prozent aller Haushalte.

Die institutionelle Landschaft der schweizerischen Gesellschaft ist von der Tatsache geprägt, dass die Zuständigkeit für Haushalt und Kinder im Wesentlichen immer noch bei den Frauen angesiedelt wird. Hinzu kommt, dass diese Care-Arbeit als rein private Angelegenheit konzipiert ist. Für die Linke hingegen ist klar, dass auch die Care-Arbeit politisch gestaltet werden muss. Eine gleichstellungsorientierte Politik darf also nicht nur die Seite der Erwerbsarbeit fokussieren, sondern muss den Blick auf das Ganze (Stutz, 2006) richten. Was wäre denn aber eine angemessene Care-Politik, also eine Politik, die die Aufgaben der ›Fürsorge für andere‹ – und das meint hier insbesondere die Kinder- und Altenbetreuung – ernst nimmt? Pfau-Effinger (2006) schlägt folgende Kriterien zur Beurteilung der bestehenden Situation vor:

• *Qualität und Umfang der sozialen Rechte, Kinderbetreuung und Altenpflege in Anspruch nehmen:* Hier geht es um das Recht auf Krippen-, Hort- und Kindergartenplätze, aber auch auf zahlbare und angemessene Altersbetreuungsplätze, die den individuell verschiedenen Bedürfnissen der alten Menschen Rechnung tragen (siehe z.B. Gurny & Rieger, 2006). Unter anderem gehört auch eine bezahlbare Spitex dazu.

• *Qualität und Umfang der sozialen Rechte für Eltern beziehungsweise pflegende Angehörige, temporär selbst Aufgaben der Betreuung und Pflege im privaten Haushalt übernehmen:* Dazu zählen Freistellungsmöglichkeiten, um entsprechende Care-Aufgaben übernehmen zu können, aber auch Elemente der Bezahlung und sozialen Sicherung für Eltern und Angehörige, die im privaten Haushalt Betreuungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen. Dazu gehört ferner das Recht auf Kurzabsenzen, wenn die Kinder krank sind, und insbesondere auch Mutterschafts-, Vaterschafts- und generell Elternurlaub in einem Umfang, der die Bezeichnung Urlaub auch verdient. Die Freistellung von der Erwerbsarbeit muss verbunden sein mit der Garantie, nach dem Urlaub wieder an den alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

• *Der Grad, in dem die Gleichverteilung der familialen Betreuung und Pflege einerseits, der Erwerbsarbeit andererseits zwischen Frauen und Männern gefördert wird:* Hier geht es insbesondere um die aktive Förderung der Familienarbeit von Männern, aber auch eine aktive Lohngleichheitspolitik und eine Reduktion der Normalarbeitszeit, um die Gesamtbelastung von Eltern auf ein vernünftiges Mass zu bringen.

Hinsichtlich dieser drei Kriterien steht die Schweiz nicht gut da: Sie erfüllt sie kaum oder höchstens ansatzweise. Betreuung- und Pflegearbeit für Kinder oder andere Familienangehörige ist und bleibt immer noch weitgehend Privat- und Frauensache. Zwar wird hier zu Lande das Bild der erwerbstätigen Mutter sukzessive akzeptiert, und langsam werden Massnahmen getroffen, um die Familie an das Erwerbsleben anzupassen.

Umgekehrt wird aber kaum darüber gesprochen, wie die Erwerbsarbeit umgestaltet werden müsste, um sie familientauglich zu machen und die Rolle der Väter nachhaltig zu verändern. Es dominiert eine Politik, die mit ›Modernization of Family Traditionalism‹ beschrieben wurde (Widmer u.a., 2005, zitiert nach Wecker, S. 233). Im Vergleich mit anderen reichen Industriestaaten hinkt die Schweiz beim Ausbau von Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub nach wie vor stark hinterher, wie die Studie von Ray, Gornick und Schmitt zeigt (2008). Das gilt sowohl für die Dauer des gewährten Urlaubs als auch für den Umfang der finanziellen Unterstützung während des Urlaubs. Entsprechend fordert die Linke Verbesserungen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB beispielsweise fordert eine Erhöhung des gesetzlichen Minimums des Mutterschaftsurlaubs von heute 14 auf 18 Wochen und will den Vaterschaftsurlaub in den Gesamtarbeitsverträgen verankern. Mittelfristig ist gemäss SGB ein bezahlter Elternurlaub von mindestens 26 Wochen einzuführen, wobei ein Teil davon zwingend von den Vätern bezogen werden muss (Bianchi & Werder, 2008).

AEV: Fünf wichtige Schritte in die richtige Richtung

Was bringt der Reformvorschlag der AEV angesichts dieser grossen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern? Um es gleich vorweg zu nehmen: Er geht die ungleiche Stellung der Geschlechter in der schweizerischen Gesellschaft nicht grundlegend an. Die AEV ist ›nur‹ ein Reformvorschlag für das schweizerische Sozialversicherungssystem. Die ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die Lohndiskriminierung von Frauen werden damit nicht aus der Welt geschaffen. Ebenso ist klar, dass die AEV, die als Sozialversicherung am Erwerbseinkommen anknüpft, bestehende Ungleichheiten in der Lohnarbeitswelt vorläufig fortschreibt. Sie ist also kein Beitrag zu einer radikalen Genderreform und ersetzt in keiner Weise die Auseinandersetzung und den Kampf für eine Gleichbehandlung. Das Projekt AEV verdient aber unserer An-

sicht nach auch aus Gendersicht Unterstützung, weil es unter dem Strich fünf wichtige Schritte in die richtige Richtung bringt:

- Die Armutsprävention in Familien und insbesondere bei allein Erziehenden kann als Lackmustest für eine gleichstellungspolitische Bewertung der Familienpolitik betrachtet werden (Rüling & Kassner, 2007). Diesen Test besteht die AEV: Sie sorgt dafür, dass aus unbezahlter Arbeit in der Betreuung minderjähriger Kinder ein weniger grosses Armutsrisiko entsteht. Dank der Einführung von Familienergänzungsleistungen wird das Risiko, wegen der Kinderbetreuungsarbeit in die Armut abzurutschen, massiv reduziert. Das ist insbesondere für allein erziehende Frauen von grosser Bedeutung.
- Die gegenwärtige Flexibilisierungspolitik in der Lohnarbeitswelt birgt viele Risiken. Die AEV schafft beim für die Frauen wichtigen Übergang von der Kinderbetreuung in die Erwerbsarbeit Sicherheit: Die Betroffenen – und das sind in der überwiegenden Mehrzahl heute noch immer Frauen – erhalten bedeutend bessere Taggelder, als es heute der Fall ist. Sie können in Ruhe eine Erwerbsarbeit suchen, die qualitativ und quantitativ ihren Anforderungen genügt.
- Die AEV bringt selbstständig Erwerbenden und damit auch vielen Frauen deutliche Verbesserungen, weil sie nun auch Anspruch auf Taggelder haben und weil das UVG-Obligatorium, das bisher nur für unselbstständige Erwerbstätige galt, auch auf sie ausgedehnt wird.
- Frauen sind überproportional stark von prekärer Arbeit betroffen. Die AEV durchbricht die Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen. Der Anspruch auf Decent Work hilft, die Tendenz in Richtung prekärer Arbeitsverhältnisse umzukehren, was für viele Frauen von besonderer Bedeutung ist.
- Die AEV bringt eine kleine Verbesserung des Elternurlaubes mit der Ausdehnung des Mutterschaftsurlaubs von heute 14 auf 16 Wochen.

Literatur

- Bianchi, D. & Werder, C. (2008): Vereinbarkeit Familie und Beruf: Mehr Zeit und Geld für Eltern, genügend familienergänzende Betreuung für Kinder. Newsletter Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Vol. 08/15).
- Bundesamt für Statistik (2008a): Die schweizerische Sozialhilfestatistik 2006. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2008b): Eltern investieren viel Arbeit und Geld in ihre Kinder. Neuchâtel.
- Gurny, R. & Rieger, A. (2006): Altern und Alter. In Denknetz-Jahrbuch 2006. edition 8, Zürich
- OECD (2007): Women and Men in OECD Countries. OECD Publications, Paris.
- Pfau-Effinger, B. (2006): Care im Wandel des wohlfahrtsstaatlichen Solidaritätsmodells. In E. Carigiet, U. Mäder, M. Opielka & F. Schulz-Nieswandt (Hrsg.), Wohlstand durch Gerechtigkeit. Rotpunkt-Verlag, Zürich.
- Ray, R., Gornick, J. C. & Schmitt, J. (2008): Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington D.C.
- Rüling, A. & Kassner, K. (2007). Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive – Ein europäischer Vergleich. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.
- Strub, S., Gerfin, M. & Buetikofer, A. (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Bundesamt für Statistik, Bern.
- Stutz, H. (2006): Der Blick aufs Ganze: Care Economy und Erwerbsarbeit. In Denknetz-Jahrbuch 2006. edition 8, Zürich.
- Wecker, R. (2006). Traditionen und Veränderungen. In E. Carigiet, U. Mäder, M. Opielka & F. Schulz-Nieswandt (Hrsg.): Wohlstand durch Gerechtigkeit. Rotpunkt-Verlag, Zürich.
- Widmer, E. u.a. (2005): What Pluralization of the Life Course? An Analysis of Personal Trajectories and Conjugal Interaction in Contemporary Switzerland. In H. Kriesi u.a. (Hrsg.), Contemporary Switzerland. Revisiting the Special Case. Palgrave, Clippenham/Eastbourne.