

Aktuelles und Kommentare

Mythos Lohnschere? Eine österreichische Provokation als Sinnbild für eine fehlgeleitete Debatte

Sybille Pirklbauer und Christa Schlager

„Löhne: Die Wahrheit über die Ungleichheit – Die weit geöffnete Lohnschere ist ein Mythos.“ Mit dieser Meldung platzte die österreichische Wochenzeitschrift „Profil“ mitten in den österlichen Frieden der Karwoche 2012.¹ Dabei fehlte es nicht an Offensive: Dem Aufmacher auf der Titelseite folgte eine ausführliche Geschichte im Blattinnern, deren klares Ziel es war zu zeigen, dass es bei Einkommen keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen gäbe. Wenig überraschend waren die AutorInnen, die sich so engagiert hatten, zwei Männer, Gernot Bauer und Robert Treichler. Diese machten sich in mehrfacher Hinsicht zu Sprechern maskulinistischen Gedankengutes.² Dazu gehört die sprachliche Herabwürdigung („Die Frau – ein ewiges Opfer“, „üblicherweise [...] das Lamento, dass sich die Lohnschere nicht schließe“) ebenso wie die Strategie, gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen grundsätzlich in Abrede zu stellen. So wurde nicht nur durch den Verweis auf mehrere Studien versucht zu belegen, dass das Einkommen von Frauen in Wahrheit kaum geringer sei als das von Männern, es wurde auch argumentiert, dass Managerinnen nicht diskriminiert würden und Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung mit sich bringe. Dazu wurden eigene Berechnungen angestellt, die jedoch nur schwer nachvollziehbar sind. Die vorgeblich neutrale Analyse bediente sich dabei durchgängig einer polemischen Sprache („Die

¹ Gernot Bauer u. Robert Treichler, Löhne: Die Wahrheit über die Ungleichheit, in: profil online, 31.3.2012, unter <http://www.profil.at/articles/1213/560/323607/einkommen-loehne-die-wahrheit-ungleichheit>, Zugriff: 12.5. 2013, auch in: Profil, 14, 2.4.2012, 16–23.

² Vgl. hierzu auch Christa Hämmerle, Genderforschung aus neuer Perspektive? Erste und noch fragende Anmerkungen zum Neuen Maskuli(ni)smus, in: L'Homme. Z. F. G., 23, 2 (2012), 111–120.

Gender-Pay-Gap-Folklore ist eine Waffe im aufgeheizten Geschlechterkampf geworden.“), die im Rahmen eines Kommentars akzeptabel wäre, in einem sachlichen Beitrag jedoch fehl am Platz ist.

Ein wenig mag erstaunen, dass ein Medium, das sich der Qualitätsberichterstattung verschrieben hat, einen solchen Text – noch dazu so prominent platziert – veröffentlicht hat. Denn aus journalistischer Sicht ist der Beitrag höchst fragwürdig: Auf der einen Seite ist zwar erkennbar, dass sich die beiden Journalisten in das Thema eingearbeitet hatten und so mit aktuellen Ergebnissen und Studien aufwarten konnten. Auf der anderen Seite krankt der Artikel an einem journalistischen Kardinalfehler: Die Zielrichtung der thematischen Aussage stand sichtlich im Vorhinein fest; dementsprechend selektiv erfolgte die Sammlung und Auswertung der Informationen. Ein etwas objektiverer Zugang hätte den Blick auf Aspekte eröffnet, die nicht neu, aber hochgradig relevant sind.

1. Ein großes Problem wird kleingeredet

Wer die Diskussion um die Einkommensunterschiede auf Lohndiskriminierung reduziert und diese in Abrede stellt, wie es die „Profil“-Autoren tun, hat die grundlegende Problematik dieses Themas nicht verstanden. Ein Vergleich von Frauen und Männern mit identen Voraussetzungen hat nur bedingte Aussagekraft, denn in der Realität sind die Lebenswelten und Anforderungen je nach Geschlecht extrem unterschiedlich. Wird ganz einfach verglichen, was österreichische Frauen am Ende des Tages tatsächlich an Einkommen erhalten, sind das im Schnitt laut offizieller Statistik um fast vierzig Prozent weniger als Löhne und Gehälter von Männern.³ Diese Situation ist das Ergebnis unterschiedlicher sozialer Rollen und Diskriminierungen im Vorfeld von Beschäftigung.

So liegt etwa die Hälfte des gesamten Einkommensunterschieds in Teilzeit begründet, die ganz überwiegend Frauensache ist: Vier von fünf Teilzeitstellen sind in Österreich mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.⁴ Die Frage, wie freiwillig Teilzeit ist, ist dabei Gegenstand heftiger Debatten. Tatsache ist: Mehr als 144.000 Eltern mit be-

3 Jahresbruttoeinkommen, Median. Vgl. Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes BGBl. I 64/1997 getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2010 und 2011 („Allgemeiner Einkommensbericht 2012“); eigene Berechnung, unter http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2012.pdf, Zugriff: 20.1.2014.

4 Dies bezieht sich auf unselbständig Beschäftigte, vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken 2012. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung; Wien 2012, eigene Berechnungen, unter http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?id=3&listid=3&detail=592, Zugriff: 20.1.2014.

treuungspflichtigen Kindern (vor allem Frauen) gaben in einer Erhebung der Statistik Austria an, aufgrund fehlender Kinderbetreuungsplätze nicht oder nur in Teilzeit berufstätig zu sein.⁵ Nur 15 Prozent aller Betreuungsplätze haben Öffnungszeiten, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind.⁶ Solange es nicht mehr und bessere Angebote für Kinderbetreuung und Ganztageschulen, aber auch mehr Beteiligung der Väter gibt, steht die Option einer Vollzeitbeschäftigung für viele Frauen einfach nicht zur Verfügung.

Eine Berechnung, was Teilzeitbeschäftigte bei Vollzeitarbeit verdienen hätten, ist eine mathematische Fiktion. Sie bekommen eben nur den Lohn für die Teilzeit. Dies ist keine unmittelbare Lohndiskriminierung, aber eine Benachteiligung von Frauen, die dann bis hin zur Pension weniger finanzielle Mittel haben als Männer. Darüber zu diskutieren ist genauso notwendig wie über das Faktum der schlechteren Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

2. Lohndiskriminierung ist Wirklichkeit

Auch die Lohndiskriminierung ist leider kein Mythos. Eine im „Profil“-Artikel von Bauer und Treichler (schlampig) zitierte Studie von René Böheim, Klemens Himpele, Helmut Mahringer und Christine Zulehner, die sich auf Zahlen aus dem Jahr 2007 stützt, weist für die österreichische Privatwirtschaft einen nicht erklärbaren Einkommensunterschied von 12,6 Prozent nach.⁷ Es mutet seltsam an, dass die „Profil“-Autoren diesen Unterschied für unbedeutend erklären. Ein Achtel weniger Bezahlung für die gleiche Arbeit ist eigentlich skandalös genug. Tatsächlich ist der Skandal aber noch größer, denn die AutorInnen dieser Studie betrachten zur Bereinigung der Arbeitszeit nur Vollzeitbeschäftigte. Damit lassen sie außer Acht, dass Teilzeitarbeit auch auf Stundenbasis um 24,2 Prozent schlechter bezahlt ist, wie die Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria 2010 nachweist.⁸ Zudem werden der Familienstand und die Nationalität in der Studie von Böheim und seinen KollegInnen als bedeutsame Erklärungs-

5 Vgl. Statistik Austria, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien 2010, 48, unter http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/publdetail?id=742&listid=742&detail=631, Zugriff: 20.1.2014.

6 Vgl. Statistik Austria, Sonderauswertung der Kindertagesheimstatistik 2011/12 im Auftrag der AK-Wien, unveröffentlichte Analyse, Wien 2011.

7 René Böheim, Klemens Himpele, Helmut Mahringer u. Christine Zulehner, The Gender Pay Gap in Austria: Tamensi Movetur! Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)-Workingpaper, 394 (2011), unter http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=41667&mime_type=application/pdf, Zugriff: 20.1.2014.

8 Vgl. Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2010, Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien 2013, 78 u. 81; eigene Berechnung; unter http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/soziales/personen-einkommen/publdetail?id=149&listid=149&detail=645, Zugriff: 20.1.2014.

faktoren herangezogen. Diese mögen wirtschaftswissenschaftlich relevant sein, sowohl aus rechtlicher Sicht als auch aus Gerechtigkeitsperspektive sind dies keine zulässigen Begründungen. Denn mit welchem Argument sollte einE ArbeitgeberIn etwa einer verheirateten Frau weniger bezahlen dürfen als einer gleich qualifizierten ohne Ehepartner? Auch das Gleichbehandlungsrecht verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Familienstandes oder der Herkunft. Eine Studie der Statistik Austria, die diese Merkmale exkludiert, kommt auf einen sachlich nicht erklärbaren Einkommensnachteil von 18,9 Prozent für Frauen.⁹

Um mehr Licht in die Angelegenheit der ungleichen Bezahlung zu bringen, begann 2011 die schrittweise Einführung der Verpflichtung für große Betriebe, zweijährlich Einkommensberichte zu erstellen. Interessant ist, dass die „Profil“-Autoren richtigerweise darauf aufmerksam machen, dass die betrieblichen Einkommensberichte nicht für die Öffentlichkeit gedacht sind, dann aber vorgeben, breiten Einblick in diese zu haben. Wenn sich nun, wie in ihrem Artikel behauptet, tatsächlich keine unerklärbaren Einkommensunterschiede in den Berichten zeigen, würde nichts gegen eine Veröffentlichung sprechen. Gegen eine gesetzliche Regelung, die Einkommensberichte publik zu machen, wäre aus frauenpolitischer Sicht nichts einzuwenden – im Gegenteil: Je mehr Transparenz, desto fundierter kann über gesellschaftliche Realitäten diskutiert werden. Genau das scheint aber eine Bedrohung für VertreterInnen einer maskulinistischen Weltansicht zu sein.

In einem anderen Bereich mangelt es ebenfalls an Transparenz: Seit März 2011 sind österreichische Unternehmen auch verpflichtet, in Stelleninseraten das Mindestgehalt und eine etwaige Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben. Eine Analyse der AK Wien¹⁰ von mehr als 5.000 Inseraten in den vier wichtigsten Tageszeitungen zeigt, dass mehr als zwei Jahre danach noch immer ein Fünftel der Anzeigen von Klein- und Mittelbetrieben und fast 15 Prozent jener von PersonalvermittlerInnen keine derartige Angabe machen. Zudem sind auch jene Inserate, die Angaben machen, meist wenig aussagekräftig, etwa wenn bei der Suche nach Teilzeitkräften die Stundenzahl unklar bleibt.¹¹

Während die Autoren des hier als Ausgangspunkt genommenen „Profil“-Artikels davon beseelt sind, vermeintliche Mythen zu entlarven, setzen sie selbst einen in die

9 Vgl. Tamara Geisberger, Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede. Eine multivariate Analyse, in: Statistische Nachrichten, 7 (2007), 635–642, 633, unter http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=043946, Zugriff: 20.1.2014; eine Neuberechnung mit aktuelleren Daten ist derzeit in Bearbeitung.

10 Die Arbeiterkammern (AK) sind gesetzlich eingerichtete Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen in Österreich. Sie sind selbstverwaltet und föderal auf Ebene der Bundesländer organisiert. Sie bieten den Mitgliedern Beratung in arbeitsrechtlichen Belangen und erstellen Analysen und Konzepte zu sozial- und wirtschaftspolitischen Themen.

11 Vgl. AK-Wien, AK-Analyse der Stelleninserate Februar und März 2013 – Jobinserate in Tageszeitungen: Krone, Kurier, Presse und Standard, Wien 2013, unter http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Stelleninserate_2013.pdf, Zugriff: 20.1.2014.

Welt, indem sie behaupten, es würden sich ohnehin alle freiwillig für gleichen Lohn für gleiche Arbeit einsetzen. Nicht nur widerlegt der „Profil“-Artikel selbst diese These, sondern auch empirisch gestützte Analysen zeigen (wie oben dargestellt), dass dies nicht der Fall ist.

3. Rückschritt in der Gleichstellungspolitik?

Am ehesten sind solche Angriffe als Angst der Männer vor einem Statusverlust zu interpretieren. Ist diese berechtigt? Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise stieg die Arbeitslosigkeit der Männer anfangs viel stärker an als die der Frauen. Mit zunehmender Dauer der Krise lassen sich in den Arbeits- und Sozialstandards eine Angleichung nach unten und eine zunehmende Prekarisierung der Lebensverhältnisse auch für Männer konstatieren, dies gilt für die Eurokrisenländer in verschärfter Form. Der Verlust von Vollzeit Arbeitsplätzen geht mit einer Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen einher, sowie mit einer allgemeinen Reduzierung der Lohnsetzungsmacht von Gewerkschaften und damit allgemein steigendem Lohndruck und Einkommensverlusten, wie Analysen der Krisenmaßnahmen bereits gezeigt haben.¹² Der Einkommensverlust in den Haushalten muss durch steigende bezahlte und unbezahlte Arbeit, überwiegend von Frauen, ersetzt werden. Der Abbau des Sozialstaates in vielen Ländern aufgrund von Sparpaketen bringt es mit sich, dass die Betreuungs- und Pflegearbeit wieder ansteigt.¹³ Auch führt der Verlust des Status als Allein-, oder Hauptverdiener wegen geltender maskuliner Normen zu Verzweiflungstaten von Männern, wie zunehmende Gewalt, Alkoholismus und steigende männliche Selbstmordraten in Krisenstaaten zeigen.¹⁴

Viele der verordneten Krisenmaßnahmen werden damit legitimiert, dass sie eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zum Ziel haben. Denn seit dem Vertrag von Lissabon im Jahr 2000 verfolgt die EU das Ziel, der wettbewerbsfähigste Wirtschaftsraum der Welt zu werden. Seit damals werden auch gleichstellungspolitische Maßnahmen in erster Linie über deren ökonomischen Nutzen argumentiert. Evi Genetti spricht von einer „geschlechterambivalenten Wettbewerbsstaatlichkeit“.¹⁵ Denn lange Zeit hat die EU-Gleichstellungspolitik als Hoffnungsträgerin gegolten. Zwar sind

12 Vgl. Stefan Clauwaert u. Isabelle Schöfmann, Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten: Eine Bestandsaufnahme in Europa, in: Kurswechsel, 3 (2012), 72–79.

13 Vgl. Elisabeth Klatzer u. Christa Schlager, Genderdimensionen der neuen EU Economic Governance, in: Kurswechsel, 1 (2012), 23–35.

14 Vgl. Sakiko Fukuda-Parr, James Heintz u. Stephanie Seguino, Critical Perspectives on Financial and Economic Crises: Heterodox Macroeconomics Meets Feminist Economics, in: Feminist Economics, 19, 3 (2013), 4–31, 23.

15 Evi Genetti, Europäische Staaten im Wettbewerb. Zur Transformation von Geschlechterordnungen im Kontext der EU, Münster 2010, 215.

österreichische Erfolge in der Gleichstellungspolitik durch völkerrechtliche Verträge abgesichert (Normen der International Labor Organisation, „Convention on the Elimination of Discrimination Against Women“ der UNO), doch das Europarecht spielt eine besondere Rolle (Artikel 157 des EU-Vertrags, Gleichbehandlungsrichtlinie). Dieses war die treibende Kraft bei den Weiterentwicklungen seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995, musste Österreich doch die auf EU-Ebene beschlossenen gesetzlichen Vorgaben in nationales Recht gießen. Elf Novellen gibt es bereits vom ursprünglich 1979 beschlossenen „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“, das explizit die Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufgegriffen hat. Mittlerweile hat das Gleichbehandlungsgesetz einen weit größeren Geltungsbereich: Es schützt in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist dabei ein wichtiger Aspekt.¹⁶

Doch ebenfalls zu beobachten ist, dass auch Frauenpolitik seit den 2000er Jahren verstärkt vor dem Hintergrund der gesamteuropäischen Wettbewerbsfähigkeit betrieben wird.¹⁷ Die „gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern“ gibt es als Ziel in der EU sehr wohl. Dieses ist Teil einer „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ der Europäischen Union, die das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum von 2010 bis 2015 abbildet. Innerhalb dieses koordinierenden Rahmens verpflichtet sich die Kommission in allen ihren Politiken zu einem Bündel an Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.¹⁸ Die Strategie verdeutlicht laut Kommission den Nutzen der Gleichstellung „im Hinblick auf Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung“ und unterstützt die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der „Europa 2020 Strategie“, die formal die zentrale wirtschaftspolitische Strategie der Europäischen Union darstellt.¹⁹ So legitimiert sich die Gleichstellungspolitik besonders darüber, dass sie sich ‚rechnet‘. Dies führt zu einer enormen Verengung des Anspruchs der Gleichstellungspolitik und deren Errungenschaften und damit zwangsläufig zu einem Bedeutungsverlust.

Der Staat hat in der Wettbewerbsagenda primär für die optimalen Rahmenbedingungen des Marktsystems zu sorgen; damit ändert er sich in Richtung eines Wettbewerbsstaates, der auf internationale Standortkonkurrenz ausgerichtet ist und autoritär auftritt. Die Dominanz der wirtschafts- und finanzpolitischen Interessen gegenüber

16 Vgl. „Gleichbehandlungsrecht in Österreich“ auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft; unter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>, Zugriff: 20.1.2014.

17 Vgl. Genetti, Staaten, wie Anm. 15, 203f.

18 Europäische Kommission (EK), Gleichstellung von Frauen und Männern, o. J., unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm, Zugriff: 28.11.2012.

19 EK, Gleichstellung, wie Anm. 18.

sozialen oder gleichstellungspolitischen Anliegen wird somit verfestigt. Die Maskulinisierung von Gesellschaft, Politik und Staat schreitet in diesem Staatsverständnis weiter voran.²⁰ Die Veränderungen weisen, wie die Politikwissenschaftlerin Evi Genetti zeigen konnte,²¹ vier genderrelevante Charakteristika auf: Es findet erstens eine zunehmende Orientierung neoliberaler Diskurse und Praxen an männlichen Normen statt. So wird von einem „starken Staat“ gesprochen, der für innere und äußere Ordnung sorgt. Daneben ergibt sich zweitens eine Reprivatisierung und Refeminisierung von sozialen Reproduktionsaufgaben dadurch, dass eine Vorstellung vom „schlanken Staat“ propagiert wird und Sozialausgaben – verstärkt seit der Finanzkrise – unter dem Deckmantel einer „Verbesserung der Qualität der öffentlichen Finanzen“ abgebaut werden. Drittens gibt es Verschiebungen in den Bedeutungen von Privatheit und Öffentlichkeit, indem zentrale Entscheidungen nicht mehr von Parlamenten, sondern durch eine verstärkte Privatisierung des Rechts und in der Krise von in einer rechtlichen Grauzone befindlichen Krisenregimen getroffen werden. Dies führt schließlich und viertens zu einer Herausbildung einer neuen hegemonialen Geschlechterordnung und eines neuen Genderregimes im Postfordismus, wie auch Elisabeth Klatzer und Christa Schlager betonen.²² Den gesamten Plänen zur Neuaufstellung der Eurozone in Folge der Eurokrise fehlt die Genderperspektive. Das neue Regulativ, das stufenweise seit 2009 etabliert wurde, forciert – bei aller Unterschiedlichkeit der EU-Staaten – Entwicklungen, die sich negativ auf eine unabhängige und selbständige Lebensweise von Frauen auswirken. Der Druck auf Frauen, die Familien zu versorgen und zu stabilisieren, ist in vielen Ländern angestiegen.

Zudem schränkt die stattfindende Verlagerung von Entscheidungsprozessen von nationalen Parlamenten und Bürokratien auf demokratisch nicht oder nur unzureichend legitimierte EU-Institutionen in zentralen Bereichen der Wirtschaftspolitik die Mitspracherechte von Frauen noch weiter ein.²³ Gemeinsam mit der Zuspitzung der neoliberalen Ausrichtung der EU-Politik, die männliche Eliten fördert, kommt es damit zu einer Entwicklung, die sozioökonomische Ungleichheiten und Hierarchien zwischen den Geschlechtern vertieft.²⁴

20 Vgl. Birgit Sauer, Das Geschlecht der Finanz- und Wirtschaftskrise, in: Kurswechsel, 1 (2010), 38–46.

21 Vgl. Genetti, Staaten, wie Anm. 15, 142.

22 Vgl. Elisabeth Klatzer u. Christa Schlager, Gleichstellungspolitik in der Krise, Herausforderungen vor dem Hintergrund europäischer maskulin-autoritärer Krisenbewältigungsstrategien, in: Kurswechsel, 4 (2013), 55–64.

23 Vgl. Helene Schubert, Von der Währungs- zur Politischen Union und wieder zurück? EU-Politik in der Krise, in: Ingrid Kurz-Scherf u. Alexandra Scheele Hg., Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht, Münster 2012, 108–124.

24 Vgl. Gabriele Michalitsch, Arbeit und Geschlecht: Macht- und Wahrheitseffekte der Krise, in: Kurz-Scherf/Scheele, Macht, wie Anm. 23, 125–140, 129.

4. „Beyond Economic Man“?

Dass diese Entwicklungen so leicht durchsetzbar sind, liegt neben dem Primat ökonomischer Anliegen auch an der „herrschenden Lehre“ der Ökonomie selbst. So sind Standarderklärungen in der Ökonomie über Diskriminierung nicht unproblematisch. In der bekannten Arbeit „The Economics of Discrimination“ stellte Gary S. Becker 1957 ein Modell vor, das erklären soll, wie eine individuell bei ArbeitgeberInnen vorhandene Diskriminierungsneigung („taste for discrimination“) zu einer Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt und zur Entstehung beziehungsweise Aufrechterhaltung eines *Gender Wage Gap* führen kann.²⁵ Es sei eine Frage von Geschmack, Präferenzen oder Vorurteilen, wenn Männern bei gleicher Produktivität mehr als Frauen bezahlt werde.²⁶ Die Unternehmen versprechen sich davon einen höheren Nutzen, aber nicht unbedingt einen höheren Gewinn. Die Frage ist aber, woher diese Präferenzen stammen (sie sind exogen gegeben, das heißt im Modell nicht erklärbar) und worin deren Nutzen besteht, wenn sie doch ökonomisch ineffizient sind, da sie die Gewinne in einer perfekten ökonomischen Welt deutlich schmälern. In dieser perfekten Ökonomie müssten die diskriminierenden Firmen eigentlich (langfristig) vom Markt verschwinden. Diskriminierung ist damit nach Becker über vollständige Konkurrenz der MarktteilnehmerInnen lösbar. Damit wird auf ein Credo der VertreterInnen der neoklassischen Ökonomie verwiesen: Ein Problem – in diesem Fall die ungleichen Bezahlung – ist lösbar, wenn es effiziente Märkte gibt.

Diese Sichtweise Beckers hat innerhalb der Disziplin hohe Anerkennung. Er erhielt 1992 den Wirtschaftsnobelpreis für sein Werk „The Economic Approach to Human Behaviour“ aus dem Jahr 1976, welches das rationale Verhalten des *Economic Man* auf fast alle Lebensbereiche ausdehnt und jedem Verhalten, auch dem altruistischen, ein Nutzenkonzept unterstellt.²⁷ Die Gegenreaktion erfolgte (wenn auch mit Verzögerung) durch ein starkes Lebenszeichen der feministischen Ökonomie. „Beyond Economic Man“ heißt ein 1996 veröffentlichtes Buch von Marianne Ferber und Julie Nelson, das noch immer als grundlegend gilt. Bereits in der Einleitung wird klargestellt, dass es sich sowohl in der Ökonomie als auch bei Gender um soziale Konstruktionen handelt.²⁸ Wurde in einem Standardwerk der 1960er Jahre Ökonomie noch als „yesterday’s blunders now corrected [...], undiluted by entertaining historical digressions or biographical coloring“ gesehen,²⁹ so weisen die Autorinnen demgegenüber eine ahistorische Dogmengeschichte und den ebenfalls ahistorischen Zugang der Mikroökonomie zurück.

25 Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago 1957, 14.

26 Vgl. Becker, *Economics*, wie Anm. 25, 16ff.

27 Gary S. Becker, *The Economic Approach to Human Behaviour*, Chicago 1976.

28 Marianne A. Ferber u. Julie A. Nelson, *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, Chicago 1996, 1.

29 Mark Blaug, *Economic Theory in Retrospect*, Homewood, IL 1962, ix, zit. nach: Ferber/Nelson, *Economic Man*, wie Anm. 28, 1.

Sie wenden sich damit unter anderem gegen die utilitaristischen Vorstellungen der Humankapitaltheorie in der Interpretation Beckers, der zufolge Menschen nur mehr als nutzenmaximierende Individuen betrachtet werden. In Beckers Sichtweise bestimmt sich das Subjekt primär als MarktteilnehmerIn. Herrschaft des Marktes impliziert die individuelle Unterwerfung unter Marktgesetze. Die Marktförmigkeit des Subjekts wird damit zu einer Existenzfrage.³⁰ Das Anliegen der Gleichstellung verschwindet hinter einer alles absorbierenden Marktlogik, die zugleich als Lösung für alle Probleme dargestellt wird.

5. Schlussbemerkung

Es ist problematisch, dass vor dem Hintergrund der dominanten ökonomischen Strategie europäische Gleichstellungspolitik primär unter dem ökonomischen Nutzenaspekt Legitimation erhält. Darüber hinausgehende gesellschaftspolitische Gerechtigkeitsansprüche finden kaum mehr Platz. Eine marktförmige Gleichstellungspolitik ist zahnlos und fördert eine Orientierung der Menschen hin zu Mitgliedern einer Wettbewerbsgesellschaft. Doch die Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Situation erschwert. Das umfassende Regelwerk, das im Zuge der Eurokrise entstanden ist, verschärft die marktförmige Ausrichtung der Politik. Gleichstellungspolitik kommt nicht mehr vor.

Diesem Zeitgeist entsprechend wird der *Gender Pay Gap* zum Mythos erklärt, und Gleichstellungsanliegen werden vor dem Hintergrund einer allgemein prekärer werdenden Situation von Männern als bedrohlich für den eigenen Status gesehen. Das Comeback der männlichen Eliten,³¹ dieses Zurückdrängen an Teilhabe- und Mitentscheidungsmöglichkeiten für Frauen nach der ersten Schrecksekunde der Krise, bedeutet, dass der Kampf um Gleichstellung weit über den *Gender Pay Gap* hinaus geführt werden muss. Ambitionierte Gleichstellungspolitik muss gegen die maskulinen Normen in der Ökonomie auftreten, und die Debatte um den *Gender Pay Gap*, der nur ein Indiz für die Aufrechterhaltung einer traditionellen Arbeitsteilung und der niedrigen sozialen Stellung von Frauen ist, muss breiter geführt werden. Es geht dabei um grundsätzliche Fragen der Verteilung von (Arbeits-)Zeit, des Geldes und der Macht. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit dürfen daher nicht auf ökonomische Fragen verengt werden. Im Gegenteil: Wirtschaftspolitische Debatten müssen um die Kategorie Geschlecht, den Aspekt unbezahlter, aber gesellschaftlich unverzichtbarer Arbeit und andere Fragen sozialer Gerechtigkeit erweitert werden.

30 Vgl. Gabriele Michalitsch, *Die neoliberale Domestizierung des Subjekts*, Frankfurt a. M./New York 2006, 95.

31 Beispielsweise gab es beim Weltwirtschaftsforum Davos, dem Treffpunkt der Weltwirtschaftselite, im Jänner 2014 eine Debatte, weil die verpflichtenden Frauenquoten von den Firmen ignoriert wurden und die Teilnehmerinnenzahl rückläufig war; sie lag bei 15%, vgl. Alexandra Förderl-Schmid, Zähne zusammenbeißen und lächeln, in: *diestandard.at*, 27.1.2014, unter <http://diestandard.at/1389858321468/Zahne-zusammenbeißen-und-lächeln>, Zugriff: 27.1.2014.

