

Abstract: Die Verteilung von Reproduktionsarbeit und das Recht oder zur Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Leben

Maria Sagmeister

Für die meisten Menschen ist es derzeit notwendig, ein Einkommen zu erzielen, um sich erhalten zu können. Wer nicht von Vermögen lebt, muss sein oder ihr Leben mit den Anforderungen von Lohnarbeit vereinbar machen. Die ungleiche Verteilung von Reproduktionsarbeit und Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen macht das für Frauen oft noch schwieriger als für Männer. Denn während die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen ständig steigt,¹ beteiligen sich Männer nicht automatisch mehr an der Reproduktionsarbeit.² Es sind vor allem Mütter, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, später nur in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren und die finanziellen Konsequenzen davon tragen. Im Gegensatz dazu wird das berufliche Fortkommen von Männern von der Geburt eines Kindes meist kaum beeinflusst und führt, wenn, dann eher zu einer leicht höheren Erwerbsbeteiligung, auch wenn in den letzten Jahren die Zahl der Männer in Elternkarenz steigt.³ Die Zuschreibung der Verantwortung für Kinderbetreuung und noch viel mehr die faktisch ungleiche Aufteilung solcher unbezahlter Arbeit benachteiligt Frauen, nicht zuletzt durch den Zusammenhang mit Lohndifferenzen und anderen ökonomischen Nachteilen, wie etwa Pensionsanrechnungszeiten.⁴ Sie hat insofern Auswirkungen auf die Verteilung ökonomischer Ressourcen und den Umfang der individuell verfügbaren Lebensgestaltungsmöglichkeiten.

Die Frage der „Vereinbarkeit“ ist nicht nur ein hartnäckiges geschlechterpolitisches Problem, auch Klasse spielt eine wesentliche Rolle dabei, für wen Vereinbarkeitsfragen wie schlagend werden. Wer ist auf ein oder zwei Einkommen angewiesen? Wer kann Reproduktionsarbeit auslagern? Wer hat – und hier kommen noch weitere Faktoren wie das Aufenthaltsrecht ins Spiel – überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt? Wer hat Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld? Wer auf Elternzeit? Wer genießt währenddessen Kündigungsschutz? Gibt es überhaupt einen Arbeitsplatz, an den zurückgekehrt werden kann oder läuft die befristete Projektstelle aus?

Juristisch ist für den Anspruch auf elternspezifische Arbeitsrechte wie Mutterschutz, Elternkarenz und Elternteilzeit die Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses bestimmend. So haben etwa freie Dienstnehmer_innen keinen Anspruch auf Elternkarenz. Zudem wird bei den rechtlichen Reaktionen auf Elternschaft nach Geschlecht unterschieden: Für Mütter tritt ein obligatorisches Beschäftigungsverbot ein, Väter müssen in der Privatwirtschaft ihre Familienzeit erst ausverhandeln. In meinem Paper werde ich einen Überblick über die derzeitige Rechtslage geben, diese mit Blick auf Geschlecht und Arbeitsverhältnisse analysieren und bestimmte Aspekte davon problematisieren.

¹ Der Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen zwischen 15 und 64 Jahren verringerte sich seit 1994 von 23,8 Prozentpunkten auf 10,6 Prozentpunkte im Jahr 2017, Statistik Austria, www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/index.html (12.4.2017).

² Nancy Dowd, *Fatherhood and Equality: Reconfiguring Masculinities*, *Suffolk University Law Review*, Vol XL V: 1047-1081, 1048.

³ So stieg der Männeranteil der Kindergeldbezieher_innen von 2009-2012 von 15,6% auf 16,7%, wobei ihre Bezugszeiten kürzer sind als jene von Frauen, Anna Dremsek, *Väter in Elternkarenz, Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern*, Sozialministerium (Hrsg), Wien 2014, <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=268>, 9.

⁴ Michael Selmi, *Family Leave and the Gender Wage Gap*, *George Washington University Law School, Public Law and Legal Theory Working Paper Series*, 1999, http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=211108 (12.04.2018).

Daran anschließend möchte ich eine Regelung vorschlagen, durch die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen beim Zugang zu Erwerbsarbeit bzw. bei deren Vereinbarkeit mit Familie reduziert werden könnten. Der arbeitsrechtliche Umgang mit Elternschaft muss so gestaltet werden, dass er weder den besonderen Schutz von Müttern im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt vernachlässigt, noch die vergeschlechtlichte Aufteilung von Sorgearbeit reproduziert. Eine Regelung, die unabhängig von Geschlecht und biologischer Beziehung zum Kind Eltern dieselbe erwerbsarbeitsfreie, bestandgeschützte und finanzierte Betreuungszeit einräumt, könnte das gewährleisten. Voraussetzung ist, dass sie mindestens die Zeitspanne umfasst, die für den Mutterschutz erforderlich ist. Es geht also um „Mutterschutz“ auch für zweite Elternteile. Dabei muss selbstredend auch die besondere Situation von Alleinerzieher_innen berücksichtigt werden. Diese Forderung möchte ich aus feministisch rechtstheoretischer Perspektive begründen; ergänzend wäre auch ein kurzer Rechtsvergleich aufschlussreich, da andernorts bereits Regelungen bestehen, die zB der Mutter ermöglichen, den Mutterschutzanspruch auf eine andere Betreuungsperson zu übertragen.⁵

Die Unterbrechbarkeit von Erwerbsarbeit zur Kinderbetreuung stellt eine Anpassung an gegenwärtig vornehmlich weibliche Lebensrealitäten da und widersetzt sich einem Verständnis von Gleichheit als Orientierung an männlichen Normen.⁶ Die Anpassung von Arbeitszeit (und Entgelt) an die Bedürfnisse menschlichen Lebens inklusive Familiengründung ist allerdings schlicht lebensnäher als die Orientierung an der vermeintlich männlichen Norm einer möglichst ununterbrochenen Erwerbsbiografie. Auch Männer arbeiten nicht natürlicherweise acht oder mehr Stunden am Tag, und das viele Jahre am Stück. Es handelt sich nicht „nur“ um eine männliche Norm, sondern um ein grundsätzliches Problem der Verteilung und Organisation von Arbeit im Kapitalismus.

Zur Autorin:

Maria Sagmeister hat Kunstgeschichte und Rechtswissenschaften studiert, sie arbeitet als Universitätsassistentin am Institut für Rechtsphilosophie der Universität Wien und schreibt an einer Dissertation mit dem Arbeitstitel „Elternschaft, Autonomie und Gleichheit“, maria.sagmeister@univie.ac.at

Trackwahl:

Track #7 Die Verteilungsfrage in der Klassengesellschaft

oder **Track #5: Recht haben, Recht bekommen, Recht gestalten**

⁵ Heather McDonald/Suzy Morrissey, New Zealand country note, in: Alison Koslowski/Sarah Blum/Peter Moss, International Review of Leave Policies and Research 2016, www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/, 250.

⁶ Für einen Überblick über die feministische Gleichheitsdebatte siehe Elisabeth Holzleithner, Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Ein Streifzug durch feministische Rechtswissenschaften und Legal Gender Studies, in Kathrin Arioli/Michelle Cottier/Patricia Farahmand/Zita Küng, Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? (2008) 3-19.