

● Führt sozialer Wandel zur Individualisierung?

Seite 58

● Broschüre

Seite 60

..... Arbeitseinkommen von Frauen und Männern in der EU



In keinem Mitgliedsstaat übersteigt der Verdienst der Frauen 84 % des Verdiensts der Männer

Im Jahr 1998 belief sich in der Europäischen Union der Durchschnittsverdienst einer Frau in der Industrie und im Dienstleistungswesen auf 77 % des Durchschnittsverdienstes eines Mannes. In Dänemark, Frankreich und Schweden erreichte der Durchschnittsverdienst der Frauen 80 bis 82 % von jenem der Männer. In Belgien und Luxemburg waren es im Jahre 1995 84 % (für 1998 liegen keine vergleichbaren Daten vor). In Irland, Österreich und dem Vereinigten Königreich hingegen erreichten Frauen nur etwa 70 % des Arbeitseinkommens der Männer. Überall in der Union erhöht sich der Verdienst der Frauen, gemessen an dem der Männer. EU-weit ist er seit 1995 (74 %) um drei Prozentpunkte angestiegen. Bei den Beschäftigten der Industrie, die eine manuelle Tätigkeit ausüben, waren die Unterschiede zwischen dem Durchschnittsverdienst der Frauen und dem der Männer größer (72 %). Doch auch hier ist ein Anstieg um etwa zwei Prozentpunkte gegenüber dem Stand von 1995 zu verzeichnen.

Diese Diskrepanzen dürften in erster Linie darauf

zurückzuführen sein, dass die Durchschnittseinkommen von zwei Beschäftigtengruppen verglichen wurden, die sehr unterschiedliche Charakteristika aufweisen.

Erstens gehen Frauen und Männer nicht den gleichen Tätigkeiten nach. In der Beobachtungsgruppe gibt es unter den vollzeitbeschäftigten Frauen dreimal so viele Büroangestellte wie unter den vollzeitbeschäftigten Männern; während andererseits mehr als doppelt so viele erwerbstätige Männer wie erwerbstätige Frauen eine manuelle Tätigkeit ausüben oder Maschinen bedienen. Der Durchschnittslohn von Arbeitern ist höher als das Durchschnittsgehalt von Büroangestellten. Zweitens sind erwerbstätige Frauen im Schnitt jünger. Die Folge ist, dass Frauen im Durchschnitt ein geringeres Dienstalter haben und weniger Gelegenheiten erhalten, in Führungspositionen aufzusteigen. Dies hat selbstverständlich Auswirkungen auf ihr durchschnittliches Gehaltsniveau. Drittens haben Frauen im Allgemeinen ein geringeres Qualifikationsniveau als Männer, was wiederum bedeutet, dass sie mit größerer Wahrscheinlichkeit weniger verdienen. Hinzu kommt,

Fortsetzung

Studie

Arbeitseinkommen von Frauen und Männern in der EU

dass Frauen seltener als Männer eine Fachausbildung absolviert haben, die ein höheres Durchschnittsgehalt ermöglicht als eine allgemeine höhere Schulbildung.

Gehaltsunterschiede nach Tätigkeit

In den meisten Mitgliedsstaaten, für die Daten vorliegen, sind die Unterschiede in den Gehaltsniveaus im Sektor Finanzdienstleistungen überdurchschnittlich hoch. Deutliche Ausnahmen hiervon sind Österreich und Portugal. Die Lohn- und Gehaltsunterschiede unter den Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes sind dagegen weitaus geringer. In Dänemark, Spanien und Finnland entsprach 1998 der Durchschnittsverdienst einer in einem Hotel oder Restaurant beschäftigten Frau ungefähr 90 % des Durchschnittsverdiensts eines Mannes. In Schweden wurden in diesem Sektor praktisch gleiche Löhne erreicht.

Ein Generationeneffekt?

Ein Vergleich der ungleichen Verdienststrukturen nach Altersgruppen zeigt, dass die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern mit dem Alter rasch größer werden (Daten aus dem Jahr 1995). Dies ist im Wesentlichen auf die Beschäftigungsstruktur zurückzuführen: Ältere Frauen gehen überdurchschnittlich oft schlechter bezahlten Bürotätigkeiten nach. Dies kann man allerdings auch damit erklären, dass manche ältere Frauen recht lange Berufspausen hinter sich haben, womit die Gehaltsunterschiede größer werden.

Ein Ausbildungseffekt?

Insgesamt scheinen die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen mit steigendem Ausbildungsniveau zu wachsen, obwohl das Bild in der Europäischen Union keineswegs einheitlich ist (laut Daten aus dem Jahr 1995). In Belgien, Dänemark, Spanien, Frankreich, Italien und den Niederlanden besteht die größte Differenz bei den Gehältern zwischen den am besten qualifizierten Frauen und ihren männlichen Kollegen. In Griechenland und Irland ist das Gegenteil der Fall. In den übrigen Mitgliedsstaaten scheint das Ausbildungsniveau nur sehr geringen Einfluss auf die Gehaltsunterschiede zu haben.

**Info:**

Aus: Beschreibung der sozialen Lage in Europa 2001. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2001.
Kontakt: Constantinos Fotakis, Europäische Kommission, Generaldirektion V/E/1, Rue de la Loi 200, B - 1049 Brüssel.
Tel.: +32/2/2950206,
E-Mail: Constantinos.Fotakis@cec.eu.int



Studie

Führt sozialer Wandel zur Individualisierung?



Vergleich der Familie in Deutschland und Südkorea

Im Rahmen einer Vergleichsanalyse über persönliche Beziehungen und Netzwerke zwischen Deutschland und Korea untersucht die Soziologin Anna Kim die Zusammenhänge zwischen sozialem Wandel und persönlichen Netzwerken. Werden die Individuen der Moderne tatsächlich aus den Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen herausgelöst?

Kim setzt sich bei ihrer Untersuchung kritisch mit den Thesen der aktuellen Individualisierungsdiskussion auseinander. Für die Soziologin ist es fraglich, ob der soziale Wandel notwendigerweise zur Individualisierung führt, und ob dies automatisch mehr Wahlfreiheit bei der Wahl von Freunden und sozialen Kontakten nach sich zieht. Kim plädiert dafür, individuelles Verhalten vor dem Hintergrund sozialer Systeme und Situationen zu analysieren und macht auf die strukturellen Einschränkungen individueller Freisetzungprozesse aufmerksam: "You can't marry an Eskimo if no one is around."

Die Soziologin untersucht anhand der Entwicklungen in Deutschland und Südkorea, ob und inwieweit sich familiäre und verwandtschaftliche Beziehungen im Zuge der Modernisierung abgeschwächt haben. Sie macht auf die wichtige Rolle der stark steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen aufmerksam, die nicht

nur in Deutschland, sondern auch in Südkorea zu beobachten ist. Wenngleich auch der Anteil der erwerbstätigen Mütter in Südkorea im OECD-Vergleich aufgrund mangelnder staatlicher Unterstützung und gesellschaftlicher Normen noch immer sehr niedrig ist. Dies sei ein Indiz dafür, dass die traditionelle Familiennorm in Südkorea trotz der hohen wirtschaftlichen Entwicklung noch immer starken Einfluss ausübe. Während in Deutschland die Pluralisierung der individuellen Lebensformen ein Resultat der wirtschaftlichen Entwicklung und der Bildungsexpansion ist, spielen in Südkorea die konfuzianische Tradition für alle Formen der menschlichen Interaktion - individuell, familiär, gemeinschaftlich oder national - eine wichtige Rolle. Im "alten Korea" lebte die Großfamilie unter einem Dach. Der Hausherr hatte das Sagen. Gehorsam gegenüber den Älteren war die zentrale Tugend. Kim macht darauf aufmerksam, dass die Familie in Korea mit dem Wort *Ka* bezeichnet wird. *Ka* umfasst sowohl den Wohnraum, als auch die verstorbenen Vorfahren, die lebenden Familienmitglieder und die Verwandtschaft sowie die künftigen Nachkommen. "Insofern ist mit gutem Grund anzunehmen, dass trotz des sozialen Wandels das Bewusstsein der Fortsetzung der Stammfamilie aufgrund des *Ka*-Gedankens, die Pietät gegenüber den Eltern sowie ein Zusammengehörig-



Führt sozialer Wandel zur Individualisierung?

keitsgefühl von Verwandten stark erhalten bleibt", erklärt die Soziologin.

Nach den amtlichen Statistiken ist die Heiratshäufigkeit in den letzten 35 Jahren in Südkorea fast unverändert geblieben. Die zunehmende Zahl der Einpersonenhaushalte ist nicht auf urbane Singles, sondern auf ältere Alleinstehende auf dem Land zurückzuführen. Der soziale Wandel im Zuge der Modernisierung scheint somit keinen gravierenden Einfluss auf die Familienstrukturen in Korea ausgeübt zu haben. Ein Anstieg der Einpersonenhaushalte und der Scheidungsrate von jüngeren Generationen ist aber deutlich sichtbar.

Bemerkenswert ist auch die unterschiedliche Qualität der Verwandtschaftsbeziehungen: Während in Deutschland die Seitenverwandten (z.B. Tante, Onkel) eine immer geringere Rolle spielen, werden die Großeltern immer wichtiger. In der koreanischen Gesellschaft reicht Verwandtschaft wesentlich weiter. Die familiäre und verwandtschaftliche Solidargemeinschaft wird dort in hohem Maße als bedeutsam angesehen. Koreaner verfügen nicht nur in quantitativer Hinsicht über mehr Verwandte als Deutsche. Diese spielen sowohl als emotionale, als auch als finanzielle Hilfe eine wichtige Rolle. So wenden sich Deutsche in finanziellen Notlagen in erster Linie an eine Bank. Bloß 23 % suchen bei engen Verwandten finanzielle Unterstützung. In Südkorea wenden sich hingegen 70 % bei finanziellen Engpässen an die (große) Verwandtschaft.

Dieses instrumentelle Verständnis von Familie als "Schicksalsgemeinschaft" unterscheidet somit Koreaner deutlich von Deutschen.

Damit zeigt sich, dass Modernisierungsprozesse nicht zwangsläufig - wie manche Beiträge der aktuellen soziologischen Diskussion suggerieren - Individualisierung und Pluralisierung vorantreiben. Entscheidend sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sich - wie der Vergleich von Deutschland und Südkorea zeigt - auf die Veränderung persönlicher Beziehungen in sehr verschiedener Weise auswirken können.



Info:

Aus: Anna Kim: Familie und soziale Netzwerke. Eine komparative Analyse persönlicher Beziehungen in Deutschland und Südkorea. Leske + Budrich, Opladen 2001.

ISBN: 3-8100-3061-9

Kontakt: Anna Kim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim, L 7,1, D-68131 Mannheim.

Tel. : +49/621/181-2818

Fax : +49/621/181-2866

Anna.Kim@mzes.uni-mannheim.de



Broschüre

Familie und Beruf



Ein Leitfaden für den Wiedereinstieg

Um Frauen in der Phase des Wiedereinstiegs zu unterstützen, hat der Katholische Familienverband eine neue Broschüre herausgebracht.

Frauen, die nach einer längeren Familienpause wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, sind mit zahlreichen Problemen konfrontiert. Die Rückkehr zum früheren Arbeitsplatz ist oft nicht möglich, da die veränderte Familiensituation nur einen Teilzeitjob zulässt. Eine Reduzierung des Stundenausmaßes wird von vielen Arbeitgebern aber nicht akzeptiert. Dazu kommen Zweifel an den eigenen Fähigkeiten, Schwierigkeiten eine geeignete Kinderbetreuung zu finden oder den Familienalltag neu zu organisieren.

Um Frauen in dieser Phase zu unterstützen, hat der Katholische Familienverband die Broschüre "Familie und Beruf - ein Leitfaden für den Wiedereinstieg" herausgegeben. Der Ratgeber enthält Tipps und Hilfestellungen für die Planung des Wiedereinstiegs. Ein Schwerpunkt der Broschüre konzentriert sich auf die Familienkompetenzen; es werden jene Qualifikationen aufgezeigt, die durch die Familienarbeit erworben wurden. Außerdem enthält der Leitfaden Infos und Adressen über Weiterbildungsmöglichkeiten, Jobbörsen, Servicestellen, Kinderbetreuungsangebote und damit verbun-

dene Beihilfen und Förderungen sowie Hilfestellungen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Tipps für das Bewerbungsgespräch.



Info:

Die Broschüre kostet 80,- öS zuzüglich Porto und kann beim Katholischen Familienverband Österreichs bestellt werden.

Adresse: Spiegelgasse 3/3/9, 1010 Wien.

Tel. +43/1/51552-3201

Fax: +43/1/51552-3699

E-Mail: info@familie.at