

Optionen und Maßnahmen



UniNETZ –
Universitäten und Nachhaltige
Entwicklungsziele

Österreichs Handlungsoptionen
zur Umsetzung
der UN-Agenda 2030
für eine lebenswerte Zukunft.

Targets 10.2 und 10.3

Targets 10.2 & 10.3

Autorin:

Kreissl, Katharina (*Universität Salzburg*)

Reviewer_innen:

Bukowski, Meike (*Universität Salzburg*); Shinozaki, Kyoko (*Universität Salzburg*)

Inhalt

3		Abbildungsverzeichnis
4	10.2.1	Beschreibung und Kontextualisierung der Zielsetzungen
4	10.2.2	Ist-Zustand in Österreich
7	10.2.3	Systemgrenzen von Target 10.2 und 10.3
7	10.2.4	Kritik an Target 10.2 und 10.3
7	10.2.5	Kritik an Indikatoren von Target 10.2 und 10.3
8		Literatur

Abbildungsverzeichnis

- 5 **Abb. T_10.2&10.3_01** Diskriminierungserfahrungen in den letzten 3 Jahren nach Personenmerkmalen. Quelle: Schönherr, Leibetseder, Moser & Hofinger (2019, S. 34).
// **Fig. T_10.2&10.3_01**: Experiences of discrimination in the last 3 years according to personal characteristics. Source: Schönherr, Leibetseder, Moser & Hofinger (2019, S. 34).
- 5 **Abb. T_10.2&10.3_02** Dokumentierte Fälle rassistischer Übergriffe. Quelle: ZARA (2019, S. 14).
// **Fig. T_10.2&10.3_02** Documented cases of racist assault. Source: ZARA (2019, S. 14).

Targets 10.2 und 10.3

- 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.
- 10.3 Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.

10.2.1 Beschreibung und Kontextualisierung der Zielsetzungen

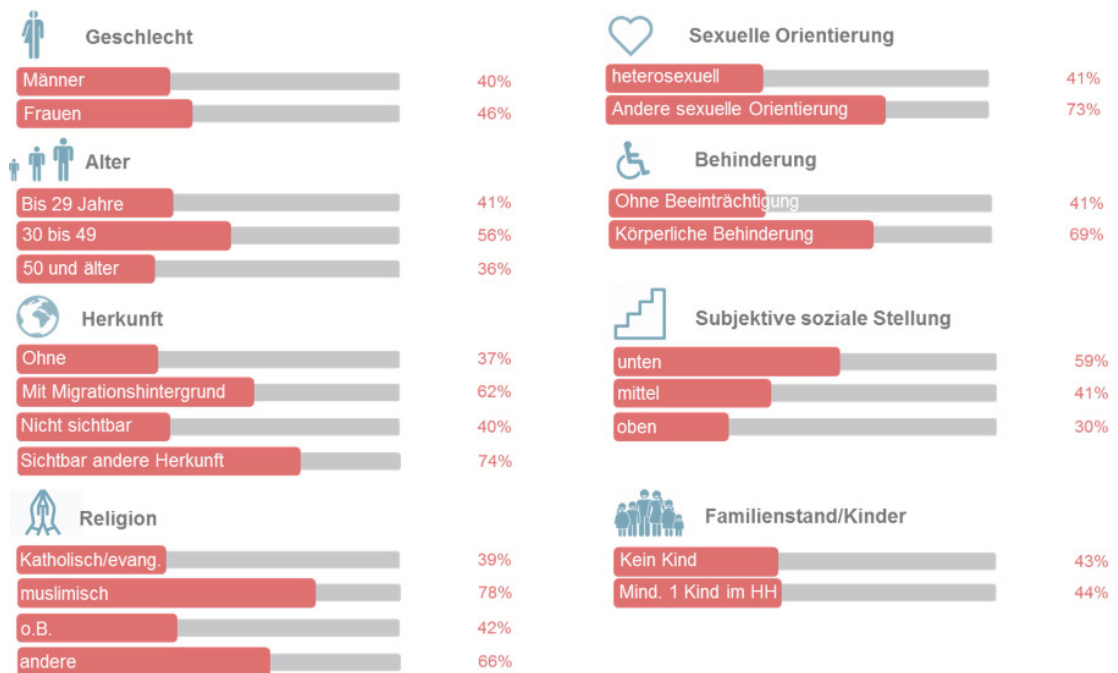
Die folgenden beiden Targets wenden sich gegen Diskriminierung und Marginalisierung von Gruppen bzw. Individuen auf der Basis von Ungleichheitsdimensionen, sogenannte horizontale Ungleichheiten, bleiben jedoch in ihrer Ausgestaltung vage. Target 10.2 möchte alle Menschen, unabhängig von Ungleichheitsdimensionen (Alter, Geschlecht, Nicht-/Behinderung etc.) zur Selbstbestimmung befähigen und soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern. Es geht eng mit Target 10.3 einher, welches besagt, dass Chancengleichheit gewährleistet und die Ungleichheit der Ergebnisse reduziert werden sollen, konkreter durch Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und der Förderung von geeigneter Maßnahmen.

Gerade der Zusatz *„reduce inequalities of outcome“* wird von Forscher_innen als zentrale Erweiterung zur Chancengleichheit bewertet, da es *„very much in line with human rights approaches to inequality“* (Saiz & Donald, 2017, S. 1033) ist und ein wichtiger Verhandlungshebel für Menschenrechtsaktivist_innen darstellen könnte.

10.2.2 Ist-Zustand in Österreich

Im *Statistik Austria* SDG-Indikatorenbericht (2020) werden drei Armutsgefährdungs-Indikatoren (50, 60 und 70 % des Medians) verwendet, um den Status quo von Target 10.2 zu erheben, Target 10.3 wird gar nicht behandelt. Bis auf die Werte für ein Haushaltseinkommen von 70 % des Medians wird von einem geringfügigen Rückgang seit 2010 berichtet, allerdings räumen die Verfasser_innen auf Grund der jährlichen Schwankungsbreiten ein, dass die geringen Unterschiede nicht überinterpretiert bzw. mit einer Trendbewertung versehen werden sollten.

Der Bericht des *Institute for Social Research and Consulting* (SORA) zu Diskriminierungserfahrungen in Österreich von 2019, einer Telefonbefragung zum subjektiven Erleben von Diskriminierung, zeigt, dass sich fast die Hälfte der Befragten (44 %) in den Jahren 2016-2018 in einem der Lebensbereiche Bildung, Wohnen, Gesundheit und Arbeit schlechter behandelt bzw. diskriminiert gefühlt hat. Wie in der Abbildung T10.2&10.3_01 ersichtlich sind die häufigsten Gründe hierfür Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rassismus, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung oder soziale Herkunft (Schönherr, Leibetseder, Moser & Hofinger, 2019). Gerade letzteres ist gesetzlich derzeit nicht geschützt.



n=2.317

Abb. T_10.2&10.3_01
Diskriminierungserfahrungen in den letzten 3 Jahren nach Personenmerkmalen. Quelle: Schönherr, Leibetseder, Moser & Hofinger (2019, S. 34).

// Fig. T_10.2&10.3_01
Experiences of discrimination in the last 3 years according to personal characteristics. Source: Schönherr, Leibetseder, Moser & Hofinger (2019, S. 34)

Im Jahr 2019 vermeldet die *Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit* (ZARA) – Beratungsstelle für Betroffene und Zeug_innen von Rassismus – 1.950 Eingänge von rassistischen Diskriminierungen. Der ZARA-Rassismus Report von 2019 berichtet, dass die seit 2010 dokumentierten Vorfälle im Internet jährlich ansteigen und vor allem nach der Einrichtung der Beratungsstelle #GegenHassimNetz stark gestiegen sind (s. Abb. T_10.2&10.3_02).

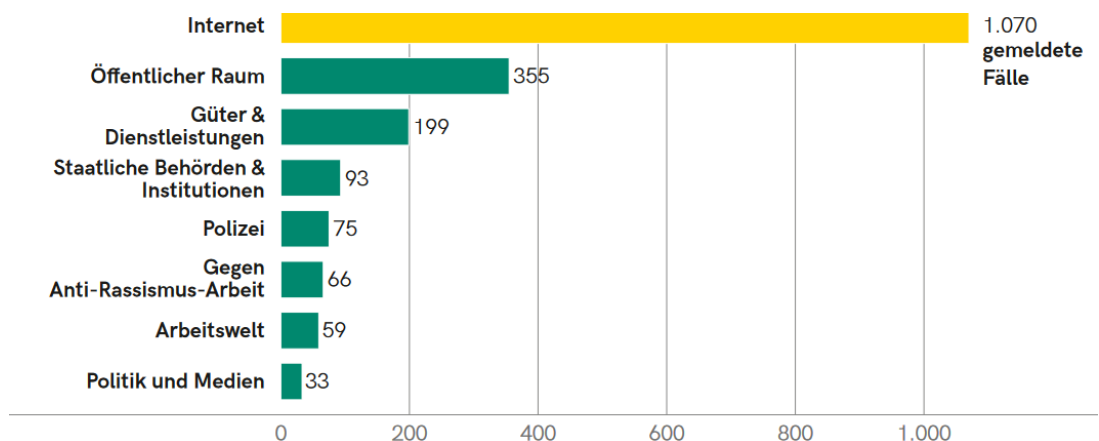


Abb. T_10.2&10.3_02
Dokumentierte Fälle rassistischer Übergriffe. Quelle: ZARA (2019, S. 14).

// Fig. T_10.2&10.3_02
Documented cases of racist assault. Source: (2019, S. 14)

Auch abseits der Berichte von subjektiven Diskriminierungserfahrungen lassen sich ‚*inequalities of outcome*‘ feststellen. Die weiterhin schlechtere Anbindung an den Arbeitsmarkt von Frauen schlägt sich auch im österreichische *Gender Pay Gap* nieder, der 2018 bei 20,4 % (EU: 15 %) lag. Blickt man nur auf die Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten, so erhöht sich der Unterschied zwischen den Einkommen von Männern und Frauen auf 30 %, wobei festzuhalten ist, dass dieser Wert ‚nur‘ noch bei 12,9 % liegt, wenn ausschließlich Vollzeitarbeitsplätze analysiert werden. Noch prononcierter ist der sogenannte *Gender Pension Gap* der 2018 je nach Kalkulation zwischen 38,7 % und 49,7 % und damit klar über dem EU28-Schnitt von etwa 30 % lag (Mayrhuber & Mairhuber, 2020). Die hohen Unterschiede zwischen den Pensionen von Frauen und Männern sind vorwiegend auf niedrigere Erwerbseinkommen (nicht zuletzt aufgrund von Teilzeitarbeit und niedrigeren Löhnen) und dem kinderbetreuungsbedingten Mangel an Versicherungsjahren zurückzuführen. Die skizzierten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Schieflagen deuten darauf hin, dass gerade im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der geschlechtsspezifischen Verteilung von Betreuungsaufgaben, das österreichische Wohlfahrtsregime weiterhin einige Defizite etwa im Bereich von Kinderbetreuungsplätzen nicht zuletzt auch für Kinder <3 Jahre (Atzmüller et al. 2019), die nicht exklusiv auf kulturelle Normen zurückgeführt werden können, sondern vielmehr strukturell bedingt sind, aufweist.

Auch Indikatoren, die eine positive Performance des österreichischen Arbeitsmarktes etwa in Bezug auf die international vergleichbar niedrige Arbeitslosigkeit aber auch Armutsgefährdung sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass ca. 35 - 40 % der Beschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt (Risak, 2019; Tálos & Obinger, 2020) einem flexiblen und atypischen Segment zuzuschlagen ist, das in den letzten Jahrzehnten erheblich angewachsen ist. Hier spielen (intersektionale) Ungleichheitsdimensionen eine entscheidende Rolle. Die dazu zu rechnenden Arbeitskräfte sind, wie dies etwa nach 2008 bei Leiharbeiter_innen der Fall war (Atzmüller, Krenn, & Papouschek, 2012; Atzmüller, 2013), im Krisenfall oftmals besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen, da sie als Flexibilitätspuffer für die Unternehmen dienen. Festzuhalten ist aber, dass dieser hohe Wert sicherlich auch auf die große Zahl von geringfügig beschäftigten Arbeitskräften und Teilzeitarbeitsverhältnissen zurückzuführen ist. Auch wenn derartige Arbeitsverhältnisse der gegenwärtigen Lebenssituation der davon Betroffenen entgegenkommen können, etwa wenn Betreuungsnotwendigkeiten, Bildungsaktivitäten usw. vorliegen, so ist doch festzuhalten, dass ein dauerhaftes Verweilen in diesen Beschäftigungssituationen den Erwerb adäquater sozialer Rechte und Ansprüche bei Arbeitslosigkeit oder im Alter massiv erschwert. Die sozialpolitischen Folgeprobleme atypischer Beschäftigungsverhältnisse sind daher oft in die Zukunft verlagert.

Für Fragen der Chancengleichheit und Ungleichheit der Ergebnisse in Bezug auf das Gesundheits- und Bildungssystem sh. Optionen SDG 3 und 4.

10.2.3 Systemgrenzen von Target 10.2 und 10.3

Die beiden Targets betreffen den Zeitraum bis 2030 und richten sich in erster Linie an die nationalstaatliche Gesetzgebung, die jedoch in EU-weite und globale Zusammenhänge und Regulierungen eingebettet ist. Nachdem die Targets wenig konkret formuliert sind, fällt ein scharfes Ziehen von Systemgrenzen schwer. Vielmehr beziehen sie sich in ihrer sehr allgemeinen Ausrichtung (Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, alle Menschen zur Selbstbestimmung befähigen und Inklusion fördern) auf das Leitmotto der *Agenda 2030* ‚*Leave no one behind*‘ und betreffen damit jedes SDG.

10.2.4 Kritik an Target 10.2 und 10.3

Dem Konzept der Chancengleichheit können unterschiedliche Definitionen zugrunde liegen, die von einer Minimalvariante (Gleiche Chancen abseits von Ungleichheitsdimensionen), über das konventionelle Verständnis, dass nicht sozialer oder familiärer Hintergrund, *Gender* oder *Ethnicity* etc., sondern Anstrengung, Talent und Leistung über Ergebnisse entscheiden sollen bis hin zu radikaleren Ansätzen reichen, die diese auch von Leistung entkoppeln (Saiz & Donald, 2017). Nachdem es sowohl an der Konkretisierung der Definition als auch an adäquaten Indikatoren zur Messung von Chancengleichheit fehlt, bleiben 10.2 und 10.3 vage und offen für Interpretationsspielraum. Kritisiert wird auch die Formulierung, dass Inklusion gefördert und nicht erreicht werden soll (MacNaughton, 2017).

Auch fehlt eine intersektionale Perspektive auf Ungleichheiten, gerade Target 10.2 „*would be vastly enriched by the understanding that these grounds of discrimination often overlap and reinforce each other, and by designing impact assessments and interventions accordingly*“ (Saiz & Donald, 2017, S. 1033).

10.2.5 Kritik an Indikatoren von Target 10.2 und 10.3

Target 10.3 bezieht sich nicht nur auf Chancengleichheit, sondern auch auf Ungleichheiten der Ergebnisse und ist daher verknüpft mit Target 10.1, das auf Einkommensungleichheit abzielt. Jedoch betrifft Ungleichheit der Ergebnisse auch viele andere gesellschaftliche Bereiche wie beispielsweise Wohnsituation, Gesundheitsstatus oder Bildungskarriere. Diese Konkretisierung von Ungleichheiten der Ergebnisse sollte mit der Entwicklung spezifischer Indikatoren einhergehen, die im Target 10.3 leider fehlen. Der einzige Indikator, nämlich der Prozentsatz der Bevölkerung, der sich diskriminiert gefühlt hat, reicht nicht aus um „*the full sense of what is meant by even a minimal definition of the term ‚equality of opportunity‘*“ (Anderson, 2016, S. 196) zu bekommen. Zusätzliche strukturelle Determinanten von Ungleichheit wären notwendig.

Auch bei Target 10.2 wird nur ein einziger Indikator empfohlen, nämlich der Anteil von Menschen, die unter 50 % des Einkommen-Medians leben, aufgeschlüsselt in die Kategorien Geschlecht, Alter und Menschen mit Behinderungen. Bei der Übersetzung des Targets in einen Indikator wurden die erwähnten anderen Ungleichheitsdimensionen (Herkunft, Religion etc.) fallengelassen, auch der im Target festgeschriebenen sozialen und politischen Inklusion wird keinerlei Rechnung getragen. Forscher_innen kritisieren, dass damit Target

10.2 reduziert, weichgespült und entpolitisiert (Winkler & Satterthwaite, 2017) wird. Außerdem bezieht sich der Indikator in erster Linie auf Armut und nicht auf Ungleichheiten (MacNaughton, 2017), wofür es eigentlich ein eigenes Ziel (SDG 1) gibt. Deswegen, und aufgrund der vagen Formulierung des Targets, ist nicht festzustellen, wie ein Fortschritt konkret bemessen werden kann.

Literatur

Anderson, E. (2016). Equality as a Global Goal. *Ethics & International Affairs*, 30(2), 189–200. <https://doi.org/10.1017/S0892679416000071>

Atzmüller, R. (2013). Unemployment and Active Labour Market Policies in Austria. In B. Clasquin & B. Friot (Hrsg.), *Countering the wage: Employment policy in Europe* (S. 159–182). Brüssel: PIE, Peter Lang.

Atzmüller, R., Aulenbacher, B., Brand, U., Décieux, F., Fischer, K. & Sauer, B. (2019). Polanyian perspectives on the movements and countermovements of our time: An introduction. In R. Atzmüller, B. Aulenbacher, U. Brand, F. Décieux, K. Fischer & B. Sauer (Hrsg.), *Capitalism in Transformation* (S. 1–20). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788974240.00005>

[9781788974240.00005](https://doi.org/10.4337/9781788974240.00005)

Atzmüller, R., Krenn, M. & Papouschek, U. (2012). Innere Aushöhlung und Fragmentierung des österreichischen Modells: Zur Entwicklung von Erwerbslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik. *Neue Prekarität: Die Folgen Aktivierender Arbeitsmarktpolitik–Europäische Länder Im Vergleich*. Frankfurt: Campus, 75–110. MacNaughton, G. (2017). Vertical inequalities: Are the SDGs and human rights up to the challenges? *The International Journal of Human Rights*, 21(8), 1050–1072. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1348697>

Mayrhuber, C. & Mairhuber, I. (2020). Trapez. Analyse: Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. *Quantitative und qualitative Befunde*. WIFO Studies. Wien: Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegen-

heiten und Gleichstellung.

Risak, M. (2019). Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der EU: Problemlagen und arbeitsrechtliche Handlungsoptionen. *Neoliberale Union oder soziales Europa*, S. 72–85.

Saiz, I. & Donald, K. (2017). Tackling inequality through the Sustainable Development Goals: Human rights in practice. *The International Journal of Human Rights*, 21(8), 1029–1049. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1348696>

Schönherr, D., Leibetseder, B., Moser, W. & Hofinger, C. (2019). Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien: SORA – Institute for Social Research and Consulting.

Statistik Austria (2020). *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung in Österreich – SDG-Indikatorenbericht*. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/internationales/agenda2030_sustainable_development_goals/un-agenda2030_monitoring/index.html [20.01.2021].

Tálos, E. & Obinger, H. (2020). *Sozialstaat Österreich (1945–2020). Entwicklungen–Maßnahmen–internationale Verortung*. Innsbruck: Studienverlag.

Winkler, I.T. & Satterthwaite, M.L. (2017). Leaving no one behind? Persistent inequalities in the SDGs. *The International Journal of Human Rights*, 21(8), 1073–1097.

Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA) (2019). *Rassismus-Report*. <https://www.zara.or.at/de/wissen/publikationen/rassismusreport> [10.5.2020].