

MARION BREITER

## **EQUAL PAY – Hindernisse und Strategien**

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren teilweise zugunsten von Frauen geändert, trotzdem geht die Lohnschere zwischen Frauen und Männern in Österreich weiter auf. Frauen verdienen derzeit im Durchschnitt – je nach Berechnungsweise und Branche – zwischen 18 und 46% weniger als Männer- trotz Gleichbehandlungsgesetzen.

Einkünfte aus Vermögen sind dabei nicht berücksichtigt, da es dazu kaum Zahlenmaterial gibt. Aber in diesem Bereich ist die Genderdifferenz zu ungunsten von Frauen vermutlich noch wesentlich höher.

Zur Ergründung der Ursachen dieser Einkommensdifferenz wurden in den letzten Jahren mehrere Studien erstellt, u.a. folgende:

### **Langzeitstudie: „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ (Gregoritsch/Kolmar/Wagner-Pinter 2000)**

Untersuchter Zeitraum: 1977 (Berufseinsteigerinnen) – 1996

- ▶ Ergebnisse – Komponenten der Einkommensungleichheit:
  - Abstand der Frauen von den Männereinkommen (-36%)
  - davon:
    - bewirkt durch geringere Einstiegsgehälter: -7,5%
    - durch langsamere Einkommenszuwächse: -28,5%
    - davon:
      - Langsamere Aufstiegsgeschwindigkeit: -17,7%
      - Auswirkungen von Karenz: -10,8%

**„Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich – Vergleich 1983 und 1997“ (Böheim/Hofer/Zulehner 2002)**

- ▶ Ergebnisse:
  - Berufliche Aufstiegschancen von Frauen und geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt haben sich kaum verändert – trotz höherer Qualifikation von Frauen
  - Die beruflichen Nachteile von Frauen sind mehrheitlich nicht durch „produktive Faktoren“ (z.B. Qualifikation) zu erklären:
    - 1983: 79% nicht erklärbar
    - 1997: 82% nicht erklärbar

**Studie der WU Wien: „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“ (Hermann/ Praschak/Strunk 2005)**

Langzeitstudie - 10 Jahre Einkommensentwicklung von AbsolventInnen des Jg.1990

52 „Zwillingspaare“ (jeweils Frau und Mann) wurden gematcht und begleitet

- ▶ Ergebnisse:
  - unterschiedliche Karriereverläufe nach gleichem Start: Innerhalb von 10 Jahren verlieren gleich qualifizierte kinderlose Frauen im Vergleich zu Männern 61.390 Euro.
  - Gründe: Frauen haben vor allem weniger und geringere Führungspositionen – männliche WU-Absolventen haben nach 10 Jahren durchschnittlich 15,2 Angestellte unter sich, Frauen dagegen nur 3,7
- ▶ Vorteil für StudienteilnehmerInnen: Anonymisierte Daten können zum Vergleich eingesehen werden.

## **Studie im Auftrag der Frauenministerin: Geschlechtsspezifische Einkommens-unterschiede – Indikatoren für ein Monitoring (Gregoritsch/ Kernbeiß 2008)**

- ▶ Ergebnisse:
  - Anstieg des Einkommensnachteils von Frauen beim  
Jahreseinkommen: 1995 – 35,8%, 2006 – 37,6%
  - Komponenten der Einkommensungleichheit:
    - Startnachteil von Frauen beim Berufseinstieg: 62,7%
    - Kinderbetreuung: 26,3%
    - Langsamere beruflicher Aufstieg: 11,2%
    - Branchentypische Verteilungseffekte: 0,2%

Um ein genaueres Bild von Hindernissen gegen und sinnvollen Strategien für Equal Pay zu erhalten, wurden 2005-2007 im Rahmen des EU-Projektes „KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt“ 3 Fokusgruppen mit „Equal Pay“ - Expertinnen in Graz, Wien und Innsbruck gebildet und dazu befragt. In Interviews mit weiteren ExpertInnen aus Sozialpartnerschaft, Unternehmen und NGOs wurden die erarbeiteten Faktoren bewertet. Im Folgenden sind die am wichtigsten erachteten Hindernisse und Strategien für Equal Pay zusammengefasst:

## **HINDERNISSE FÜR EQUAL PAY**

Die Macht- und Verteilungsfrage sowie Mangel an Transparenz und geschlechts-spezifische Rollenbilder, die sich zu Ungunsten von Frauen auswirken, wurden von den ExpertInnen als wichtigste Probleme benannt. Die Macht bleibt so stark bei den Männern, weil das was sie tun, als grundsätzlich wertvoller eingeschätzt wird und ihre Einstufung und Bezahlung scheinbar „objektiv“ sind. Dazu kommt, dass das Bild vom männlichen Familienernährer und der weiblichen Zuverdienerin immer noch wirksam ist und Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligt.

### **Die wichtigsten Hindernisbereiche im Detail:**

#### **1. Sozialisation, Rollenklischees und psychologische Faktoren**

- ▶ Vorurteile und Rollenstereotype
- ▶ Mutterbild: als Mutter eines Kindes geht frau nicht Vollzeit arbeiten...
- ▶ Sorge-Arbeit (Haushalt, Kinder, Kranken- und Altenpflege etc.)  
benachteiligt Frauen – wegen Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit
- ▶ Zu wenig qualitativ hochwertige und flexible  
Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- ▶ Diskriminierung von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten vermischt sich
- ▶ Frauenarbeit wird nicht wertgeschätzt
- ▶ Weibliche Sozialisation bewirkt Mangel an Selbstbewusstsein
- ▶ Leistungs- und Qualifikationsmythos
- ▶ Illusion von Fairness des Arbeitgebers
- ▶ Weibliche Sozialisation und Angst vor Arbeitsplatzverlust wirken  
zusammen: Frauen wehren sich seltener gegen Diskriminierung
- ▶ Arbeitsmotivation von Frauen ist oft nicht einkommensorientiert
- ▶ Auch Unternehmerinnen arbeiten oft in Bereichen mit niedrigen  
Einkommen

## 2. Diskriminierung durch ArbeitgeberInnen

- ▶ Niedrigere Gehaltseinstufung schon beim Berufseinstieg (Vordienstzeiten, Verwendungsgruppe, Zulagen...)
- ▶ Aufstiegsdiskriminierung
- ▶ Typische Frauentätigkeiten werden schlechter bezahlt
- ▶ Leichtlohngruppen gibt es immer noch- unter anderer Bezeichnung
- ▶ Zulagensystem benachteiligt Frauen
- ▶ Tabu-Thema Einkommensvergleich
- ▶ In atypischen Bereichen (z.B. neue Selbständige): besonders wenig Kontrolle und vermutlich besonders starke Diskriminierung von Frauen
- ▶ Viele Frauen in kleinen Unternehmen haben oft gar keinen Arbeitsvertrag
- ▶ Öffentlicher Dienst ist leider vermutlich schlechter als sein Ruf

## 3. Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

- ▶ Macht- und Verteilungsfrage als zentrales Problem
- ▶ Deregulierung des Arbeitsmarktes
- ▶ Forcierung von Wettbewerb anstelle von Solidarität
- ▶ Männer fördern vor allem Männer
- ▶ Wenig Interesse der Politik für Equal Pay
- ▶ Mangel an Transparenz fördert Diskriminierung
- ▶ Diskriminierende Arbeitsbewertung
- ▶ Zu wenig gewerkschaftliche Unterstützung für Fraueninteressen
- ▶ Geringes Interesse von Unternehmen und von Betriebsräten an fairem Einkommen für Frauen
- ▶ Verschiebung der Verantwortung auf die Sozialpartner – versus: Umgehung der Gewerkschaften

## 4. Gesetzgebung

- ▶ Zu wenig aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken
- ▶ Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht umgesetzt
- ▶ Klagen gegen Arbeitgeber bedeuten für Frauen eine große psychische Belastung und meist auch den Verlust des Arbeitsplatzes

## **STRATEGIEN FÜR EQUAL PAY**

### **1. Psychosoziale Maßnahmen**

- ▶ Selbstbewusstsein von Frauen und Mädchen fördern
- ▶ Argumentations- und Verhandlungstraining
- ▶ Leistungen vergleichen/ bewerten/ auflisten
- ▶ Frauennetzwerke (weiter)entwickeln

### **2. Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**

- ▶ Verantwortung der Gesellschaft für Sorge-Arbeit (Kinder, Alte, Kranke...)
- ▶ Ausbau von Kinderbetreuungs-Einrichtungen und allgemeine Arbeitszeitverkürzung
- ▶ Individuelle eigenständige Grundsicherung für Frauen, mit Mindeststandards
- ▶ Maßnahmen zur politischen Bildung
- ▶ Änderungen im Steuersystem
- ▶ Gewerkschaftliche Maßnahmen:
- ▶ Frauenquote in Gremien
- ▶ Qualität von Arbeitsplätzen beachten
- ▶ Kollektivvertraglicher Mindestlohn
- ▶ Verfahren für nicht diskriminierende Arbeitsbewertung
- ▶ Anreize zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern (z.B. einkommensabhängiges Kindergeld)

### **3. Innerbetriebliche Maßnahmen**

- ▶ Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen
- ▶ Zielsetzungen und Controlling
- ▶ Transparenz auf freiwilliger Basis
- ▶ Unterstützung der Beförderung von sensibilisierten Personen in Führungspositionen

#### 4. Gesetzliche Maßnahmen

- ▶ Ansätze auf der strukturellen Ebene
- ▶ Möglichkeit von Verbandsklagen
- ▶ Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und Ausbau der Gleichbehandlungsanwaltschaft (mehr Personal und mehr Kompetenzen)
- ▶ Controlling-Maßnahmen für festgelegte Ziele
- ▶ Gesetzliche Verpflichtung zum Offenlegen von Lohnstrukturen mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten – nach schwedischem Vorbild (Österreichisches Modell: Gleichbehandlungsbilanz der Grünen)
- ▶ Umsetzung eines EU-Entwurfs für Gleichstellungsrichtlinien – enthält Empfehlung für Transparenz der Einkommenssituation in Betrieben

#### 5. PR-Maßnahmen

- ▶ Unternehmen für Equal Pay motivieren:
- ▶ Prämien
- ▶ Pay Audit- nach dem Muster von Familien-Audits, Gender Audit
- ▶ Einbeziehen von Einkommensstrukturen in die Bewertung von frauenfreundlichen Betrieben
- ▶ Equal Pay-Maßnahmen sollten zur Imagepflege und –steigerung beitragen
- ▶ Kampagnen – z.B. für Lohntransparenz

## POSITIVE INTERNATIONALE BEISPIELE

### Schweden:

- ▶ Gesetz zur Offenlegung von Einkommen: gesetzlich verpflichtende jährliche Meldung von Entgelt-Statistiken an eigene Ombuds-Stellen. Wenn es große Ungleichheiten gibt, dann muss der Betrieb dies begründen. Wenn die Begründung nicht stichhaltig ist, muss ein Veränderungsplan erstellt werden. Wenn dieser nicht greift, gibt es Sanktionen.
- ▶ Mehr Ressourcen für Gleichbehandlungsanwaltschaft

### Norwegen und Island:

- ▶ 3 Monate verpflichtende Väterkarenz: hat zu Bewusstseinsänderung beigetragen

### Norwegen:

- ▶ Verpflichtung zu 40% Gender-Quote in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen

## POSITIVE ÖSTERREICHISCHE BEISPIELE

- ▶ Gegenderte Statistiken der Uni Graz: genaue Aufschlüsselung der Prämien, Zulagen u.ä. beim wissenschaftlichen Personal
- ▶ Diskriminierungsfreier Musterkollektiv-Vertrag ([www.musterkv.at](http://www.musterkv.at))
- ▶ Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren ([www.dabo.at](http://www.dabo.at))
- ▶ FIT- Rechner des AMS, [www.beruflexikon.at/fit-gehaltsrechner](http://www.beruflexikon.at/fit-gehaltsrechner)
- ▶ Sensibilisierung: Equal Pay Day (28.9.2008)
- ▶ Sensibilisierung: Freecards und Film „Frauen verdienen mehr!“ Equal-Projekt KLARA, [www.netzwerk-frauenberatung.at/klara](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara)
- ▶ Equal Pay-Agentinnen/Expertinnen, [www.equal-pay.eu](http://www.equal-pay.eu)
- ▶ Einkommens-Toolbox - entwickelt durch Femail und Amazone im Vorarlberger Equal-Projekt Jobplan



- ▶ Projekt EQtrain im Programm LEONARDO
- ▶ Equal Pay- Jour fixe – halbjährlich im Wiener Büro der Gleichbehandlungsanwältin, organisiert von Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky

### **WEBSITES ZUM WEITERLESEN:**

- ▶ [www.netzwerk-frauenberatung.at/observatoria](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/observatoria): reichhaltige Informationen, Literaturhinweise und Links zu Equal Pay und Gender Mainstreaming
- ▶ [www.netzwerk-frauenberatung.at/klara](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara): Informationen zum Projekt und PR-Material zur Förderung von Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt
- ▶ [www.equalpay.eu](http://www.equalpay.eu): Informationen über Studien und Equal Pay-Agentinnen
- ▶ [www.musterkv.at](http://www.musterkv.at): rechtliche Informationen und Gutachten zum diskriminierungsfreien Musterkollektiv-Vertrag
- ▶ [www.armutskonferenz.at](http://www.armutskonferenz.at): Aktivitäten und Informationen der Gruppe „Frauen und Armut“