

Marion Breiter¹

EQUAL PAY und GENDER PAY GAP

Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit und Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen

Unterlagen zum Vortrag, Seminar in Bregenz, 25.6.2008

Zahlen zur Einkommensdifferenz

Warum gibt es so unterschiedliche Zahlen?

Quellen haben unterschiedliche Datengrundlagen:

- Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2006):
Monatsbrutto: -33% Nachteil Frauen (ohne geringfügig Beschäftigte)
- Lohnsteuerstatistik (2005): Jahresbrutto: -40%
- Einkommensbericht Rechnungshof (2004/05) :
bei unselbständig Erwerbstätigen Jahresbrutto:
insgesamt -40% (mit geringfügig Beschäftigten),
bei Vollzeit: -22%, bei Selbständigen: -46%
- Verdienststrukturerhebung VESTE(2002): Jahresbrutto: -38,1% Monatsbrutto: -36,6%, Stundenbrutto: -25,8%
- EU Beschäftigungsbericht (2005): Stundenbrutto: -18%

Tendenzen und Zusammenhänge

- Im letzten Jahrzehnt kein merklicher Rückgang der Lohnunterschiede
- Die Einkommensdifferenz zeigt sich konstant über alle Branchen.
- Je höher das mittlere Einkommen einer Branche desto höher ist der Einkommensnachteil der Frauen (z.B. Fachärzte Jahresbrutto: männl: 134 276 Euro, weibl.: 56721 Euro) . Ähnliches gilt für die Spitzenpositionen: Angestellte mit Führungstätigkeit: männlich: 65120 Euro, weiblich: 32090 Euro
Quelle: Einkommensbericht Rechnungshof 2006 –Zahlen für 2003
- Untere Einkommensklassen hatten unterdurchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung. Daher ist trotz zunehmender Frauenerwerbstätigkeit keine Abnahme der Armutsgefährdung festzustellen.
Quelle: Sozialbericht in AK Frauenbericht 2006
- Im Öffentlichen Dienst ist die Einkommensdifferenz am geringsten:
VZ Jahresbrutto: insgesamt: -7%,
bei ArbeiterInnen: -31%, bei Angestellten: -37%
Quelle: Einkommensbericht Rechnungshof 2006
- Regionale Unterschiede:
Wien: relativ kleinster Einkommensunterschied:
Frauen verdienen knapp ¼ weniger als Männer,
bei VZ -17%
Vorarlberg: relativ größter Unterschied
Frauen verdienen weniger als die Hälfte,
bei VZ -30%, -
Quelle: Einkommensbericht Rechnungshof 2006

¹ Email: marion.breiter@netzwerk-frauenberatung.at

Zur finanziellen Situation von Frauen

Das eigenständige Einkommen beschreibt die finanzielle Situation von Frauen und Männern unzureichend. Es fehlen zumeist:

- andere finanzielle Transfersleistungen (Familienleistungen, Sozialhilfe..)
- die Frauen, die keine Einkünfte aus Erwerbsarbeit haben (Frauen sind nur 43% der Erwerbstätigen)
- Einkünfte aus Vermögen (hohe Dunkelziffer, vermutlich profitieren hier mehrheitlich Männer, in sehr hohem Ausmaß)

Ursachen der Einkommensdifferenz

- Vollzeit-Teilzeit:
 - 39% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten TZ, 4% aller Männer.
 - 89% der TZ-Arbeitenden sind Frauen.
 - TZ wird schlechter bezahlt: Bruttostundenverdienste:
 - Männer VZ: 11,58 Euro, Frauen VZ: 9,07 ,
 - Männer TZ: 8,95, Frauen TZ: 7,93 –
- Quelle: VESTE 2002
- Unterschiede nach Branchen: mehrheitlich von Frauen ausgeübte Berufe werden geringer bewertet und bezahlt
 - langsamere Aufstiege, teilweise bedingt durch Berufsunterbrechungen
 - Geringe Zunahme der Bruttostundenlöhne bei Frauen ab 30 Jahren – stetige Anstiege bei Männern:
 - 19 bei 20-29Jährigen,
 - 24 bei 30-39Jährigen,
 - 29 bei 40-49Jährigen,
 - 32 bei 50-59 Jährigen
- Quelle: VESTE 2002
- Diskriminierungen:
 - Direkt: ungleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
 - Indirekt: Prämien, Zulagen, Einstufung (Anerkennung von Vordienstzeiten und Ausbildungen etc.)

Studien zur Einkommensdifferenz

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

1977 (Berufseinsteigerinnen)– 1996

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%

Rohdaten: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

AMS-Studie von Synthesis 2007: „Frauenerwerbstätigkeit: Einkommenseffekte von Kinderbetreuungspflichten“

Untersucht wurden 3 Geburtsjahrgänge von Frauen: 25jährige (kinderlos, mit Kind), 35jährige (kinderlos, mit Kind nach 25.Lebensjahr), 45 jährige (kinderlos, 1.Kind vor 25J. oder danach, ein Kind oder mehrere)

- Ergebnisse:
 - Frauen mit Kindern sind schlechter am Arbeitsmarkt integriert. Der durch die Versorgungsarbeit entstandene Einkommensunterschied von Müttern kann nicht aufgeholt werden.
 - Mit 45: höchstes Einkommen bei Frauen ohne Kinder, niedrigstes Einkommen bei Frauen, die jung Mutter wurden und mehr als 1 Kind haben

„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 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 (d.h. vermutlich – Diskriminierung)
 - 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“ 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 kleinere 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.

Hindernisse und Strategien für Equal Pay – erarbeitet von Expertinnen in Fokusgruppen des Projektes KLARA! 2005-2007

(www.netzwerk-frauenberatung.at/klara)

Hindernis-Bereiche

1. Sozialisation, Rollenklischees und psychologische Faktoren
2. Diskriminierung durch Arbeitgeber
3. Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik
4. Gesetzgebung

1. Sozialisation, Rollenklischees und psychologische Faktoren

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

2. Diskriminierung durch Arbeitgeber

- Niedrigere Gehaltseinstufung schon beim Berufseinstieg
- Aufstiegsdiskriminierung
- Typische Frauenbereiche 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 gar keinen Arbeitsvertrag
- Öffentlicher Dienst ist leider 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 Betriebsräten an fairen Einkommen für Frauen
- Verschiebung der Verantwortung auf die Sozialpartner – versus: Umgehung der Gewerkschaften

4. Probleme im Bereich 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

Strategie-Bereiche

1. Psychosoziale Maßnahmen
2. Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
3. Innerbetriebliche Maßnahmen
4. Gesetzliche Maßnahmen
5. PR-Maßnahmen

1. Psychosoziale Maßnahmen

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

2. Sozial- und wirtschaftspolitische Maßnahmen

- Verantwortung der Gesellschaft für Sorge-Arbeit (Kinder, Alte, Kranke...)
- Ausbau von Kinderbetreuungs-Einrichtungen
- Individuelle eigenständige Grundsicherung für Frauen, mit Mindeststandards
- Maßnahmen zur politischen Bildung
- 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
- Controlling-Maßnahmen für festgelegte Ziele
- Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und Ausbau der Gleichbehandlungsanwaltschaft (mehr Personal und mehr Kompetenzen)
- Ansätze auf der strukturellen Ebene
- Möglichkeit von Verbandsklagen
- Controlling-Maßnahmen für festgelegte Ziele
- Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und Ausbau der Gleichbehandlungsanwaltschaft (mehr Personal und mehr Kompetenzen)
- 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, Gender Audit
 - Einbeziehen von Einkommensstrukturen in die Bewertung von frauenfreundlichen Betrieben
- Kampagnen – z.B. für Lohntransparenz, Halbe-Halbe...

Positive internationale Beispiele

- ✓ Schweden:
 - Gesetz zur Offenlegung von Einkommen
 - 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
- ✓ Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren (www.dabo.at)
- ✓ FIT- Rechner des AMS www.beruflexikon.at/fit-gehaltsrechner/
- ✓ Sensibilisierung: Equal Pay Day (2008- vermutlich 28.9.)
- ✓ Sensibilisierung: Freecards „Frauen verdienen mehr!“ Equal-Projekt KLARA www.netzwerk-frauenberatung.at/klara
- ✓ Equal Pay-Agentinnen/Expertinnen www.equal-pay.eu
- ✓ Einkommens-Toolbox - entwickelt durch Femail und Amazone im Vorarlberger Equal-Projekt Jobplan