

AK INFOS



DIE EINKOMMENSCHERE SCHLIESSEN!

WARUM FRAUEN ZWAR MEHR, ABER IMMER
NOCH WENIGER ALS MÄNNER VERDIENEN.

EIN 10-PUNKTE-PROGRAMM, UM DAS ZU ÄNDERN.



WIEN

wien.arbeiterkammer.at



AK-Präsident Herbert Tumpel:
„Die Arbeiterkammer fordert, die Einkommensschere zu schließen!“

Frauenförderung geht uns alle an

Seit Jahrzehnten gibt es kaum Verbesserungen beim Schließen der Einkommensschere. Dass sich die Lohnunterschiede automatisch verringern würden, wenn Frauen in der Bildung aufgeholt haben, hat sich als Trugschluss erwiesen. Frauen sind mittlerweile gleich gut qualifiziert wie Männer, an der Lohnschere hat sich jedoch nichts geändert. AK INFOS nennt Ihnen die Gründe dazu.

Es ist höchste Zeit, die Einkommensschere zu schließen. Dabei gibt es viel zu tun. Die Handlungsfelder reichen von

- Information über die Berufswahl und die damit verbundenen Einkommensperspektiven bereitstellen,
- eine faire Bewertung von Arbeit vornehmen,
- die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung fördern,
- außerhäusliche Betreuung für Kinder aller Altersstufen anbieten, um damit Vollzeitarbeit zu ermöglichen.

Ganz besonders gefordert sind auch die Betriebe. Durch Einkommenstransparenz und Gleichstellungsmaßnahmen sollen sie zum Schließen der Einkommensschere beitragen.

Die Beseitigung von Lohndiskriminierungen geht uns alle an. Mit Analysen, Vorschlägen und Forderungen an die Politik sowie durch Information, Beratung und Vertretung der ArbeitnehmerInnen in Fragen des Gleichbehandlungsrechts setzt sich die Arbeiterkammer für das Schließen der Einkommensschere ein.

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'H. Tumpel', written in a cursive style.

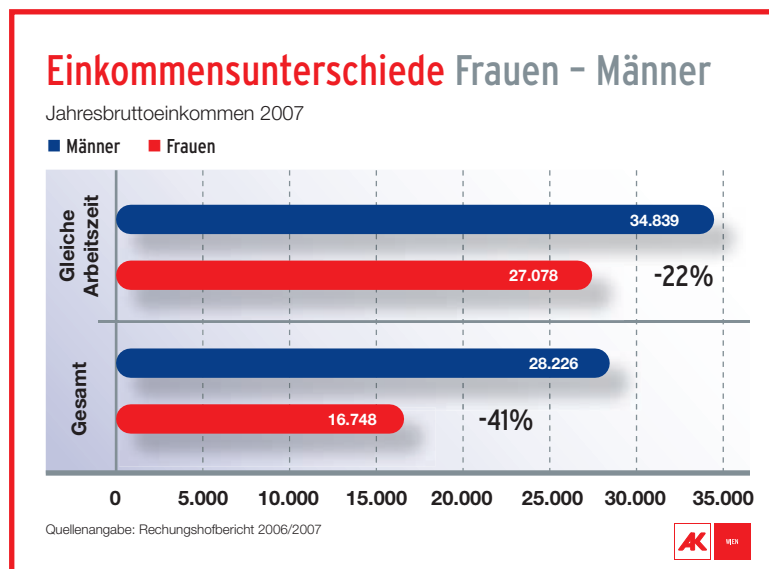
DIE AUSGANGSLAGE

TROTZ HÖHERER BILDUNG UND GESETZSAUFTRAG VERDIENEN FRAUEN WENIGER ALS MÄNNER

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in den letzten Jahren verstärkt thematisiert und diskutiert worden. Dennoch ist es nicht gelungen sie zu beseitigen. Noch immer verdienen Frauen 41 Prozent weniger als Männer. Selbst bei gleicher Arbeitszeit (das ganze Jahr Vollzeit) bleibt ein Nachteil von 22 Prozent (Rechnungshof 2007). Ein Lohnunterschied von 15 Prozent bleibt auch dann bestehen, wenn die Unterschiede hinsichtlich Arbeitszeit, Bildung, Branche, Tätigkeit, Alter oder der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bereinigt werden (Statistik Austria 2007).

■ **Das Bildungsniveau der Frauen ist gestiegen:** In puncto Bildung haben Frauen in den letzten Jahren einiges wettgemacht. Heute ist bereits eine größere Anzahl von jungen Frauen besser ausgebildet als junge Männer. Laut Arbeitskräfteerhebung 2008 haben 85 Prozent der Frauen und 84 Prozent der Männer zwischen 20 und 24 Jahren einen Abschluss, der über die Pflichtschule hinausgeht. Diese Entwicklung spiegelt sich jedoch noch nicht im Einkommen wider: So erhalten Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau oft schon beim Berufseinstieg weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Vor allem in typisch männlichen Branchen wird diese Gehaltsschere sichtbar.

■ **Haushaltseinkommen sind längst nicht mehr reine Männersache:** In mehr als einem Drittel der Haushalte kommen Frauen heute als Alleinverdienerinnen für



den Unterhalt ihrer Familie auf. Vielfach leisten Frauen als Hauptverdienerinnen den wichtigsten Beitrag zum Haushaltsbudget. Um die Versorgung der Familie abzusichern ist es daher notwendig, traditionelle Rollenbilder zu überdenken sowie Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen abzuschaffen.

■ **Vor dem Gesetz sind theoretisch alle Menschen gleich:** Gleichwertige Arbeit verdient grundsätzlich gleiche Bezahlung und darf nicht vom Verhandlungsgeschick des Einzelnen abhängen. Vor allem für die ArbeitgeberInnenseite gilt: Männer und Frauen sind hinsichtlich der Löhne und Gehälter gleich zu behandeln. Leistung darf keiner geschlechterspezifischen Beurteilung unterliegen, denn dies verstößt gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Werden Unterschiede gemacht, so verstoßen ArbeitgeberInnen gegen das Gesetz.

Frauen verdienen insgesamt 41 Prozent weniger als Männer. Selbst bei gleicher Arbeitszeit – ohne Teilzeit – ist der Verdienst um 22 Prozent geringer.

DIE GESELLSCHAFTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN ERSCHWEREN DIE GLEICHSTELLUNG

GLEICHE ARBEIT SOLL GLEICH ENTLOHNT WERDEN

Es ist notwendig, den Wert „typischer Frauenberufe“ auch finanziell anzuerkennen.

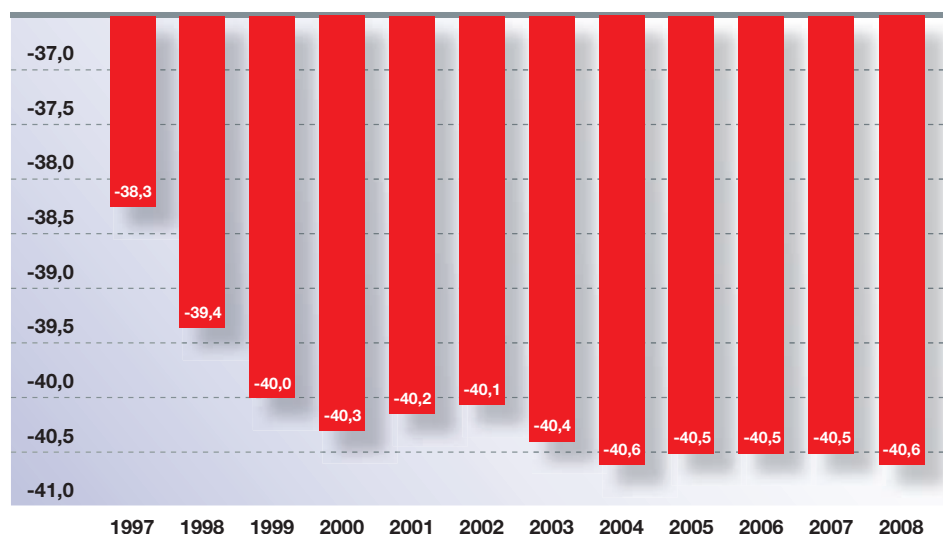
■ **Sozialberufe angemessen entlohnen:** Wichtige soziale Aufgaben wie die Betreuung von Kindern in Kindergärten und die Pflege alter und kranker Menschen werden mehrheitlich von Frauen erfüllt. Häufig entspricht die Entlohnung nicht den hohen Anforderungen, die an diese Sozialberufe gestellt werden. Doch gerade diese „typischen Frauenberufe“ sind als besonders anspruchsvoll und verantwortungsvoll zu werten und verdienen eine angemessene Entlohnung.

■ **Fairness ist für erwerbstätige Paare von Nutzen:** Eine faire, der Tätigkeit ange-

messene Bezahlung ist im Interesse von Männern und Frauen. Wenn Arbeitsbereiche von Frauen aufgewertet und die Bedingungen verbessert werden, so hat dies auch positive Auswirkungen auf Männer in diesen Bereichen. Und gerade in Zeiten der Krise bedeutet es Sicherheit, wenn beide Erwerbstätige gut verdienen. So können sie im Falle von Arbeitslosigkeit des/der PartnerIn die Familie auch alleine erhalten.

■ **Gleiche Leistung mit gleicher Entlohnung würdigen:** Von den vier Mio. unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich sind 46 % Frauen. Vergleicht man die Verdienste, so ergibt sich jedoch ein anderes Bild. Von den 110 Mrd. Euro, die unselbstständig Beschäftigte 2008 insgesamt erhalten haben, entfielen 72 Mrd.

Entwicklung Einkommensnachteil Frauen 1997 - 2008



Quellenangabe: Lohnsteuerstatistik



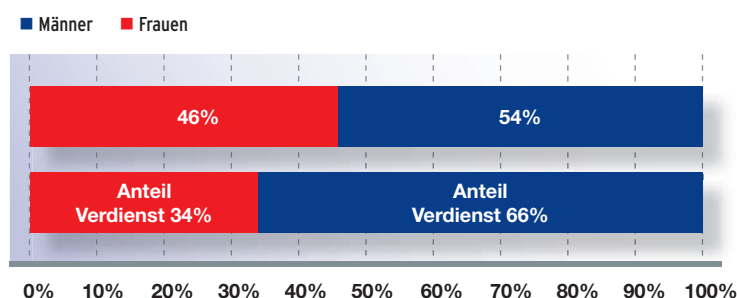
Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist zwischen 1997 und 2007 anhaltend hoch geblieben.

auf Männer und nur knapp 38 Mrd. auf Frauen (Lohnsteuerstatistik 2008). Anders ausgedrückt bedeutet das, dass Frauen nur 34 Prozent des Gesamteinkommens zufallen, während der Anteil der Männer 66 Prozent beträgt. Die Gründe dafür sind vielfältig: Erstens die geringere Arbeitszeit von Frauen, wenn sie traditionell von Frauen erledigte unbezahlte Betreuungs- und Versorgungsarbeit der Familie leisten. Zweitens sind die Gründe schlechtere Entlohnung für Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Drittens stoßen Frauen beim beruflichen Aufstieg häufiger an die gläserne Decke. Damit sind Frauen nach wie vor mit vielfältigen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert.

Es ist höchste Zeit, auf diese Tatsachen zu reagieren und konstruktive Lösungen für mehr Fairness beim Einkommen zu finden.

■ **Es gibt noch viel zu tun:** Lange gab es die Hoffnung, der Einkommensunter-

Anteil Frauen - Männer an Bevölkerung im Erwerbsalter und Einkommen



Quellenangabe: Lohnsteuerstatistik 2008



schied würde im Laufe der Zeit verschwinden, nicht zuletzt aufgrund der verbesserten Voraussetzungen für Frauen: Bessere Bildung, höhere Arbeitsmarktbeteiligung, verantwortungsvollere Positionen für Frauen – viel hat sich gewandelt. Dennoch hat sich der Einkommensnachteil in den letzten zehn Jahren keineswegs ausgeglichen, sondern leicht zugenommen. Die vom Rechnungshof im Jahr 2007 erhobenen Daten weisen aus, dass Arbeitnehmerinnen deutlich weniger verdienen als Arbeitnehmer.

Frauen machen knapp die Hälfte der Bevölkerung im Erwerbsalter aus, ihr Anteil am Gesamteinkommen aller Erwerbstätigen beträgt aber nur rund ein Drittel



Fairness durch gemeinsame Kindererziehung durch Mann und Frau

FRAUEN HABEN EINE HÖHERE GESAMTARBEITSZEIT

ABER NICHT JEDE ARBEIT WIRD BEZAHLT

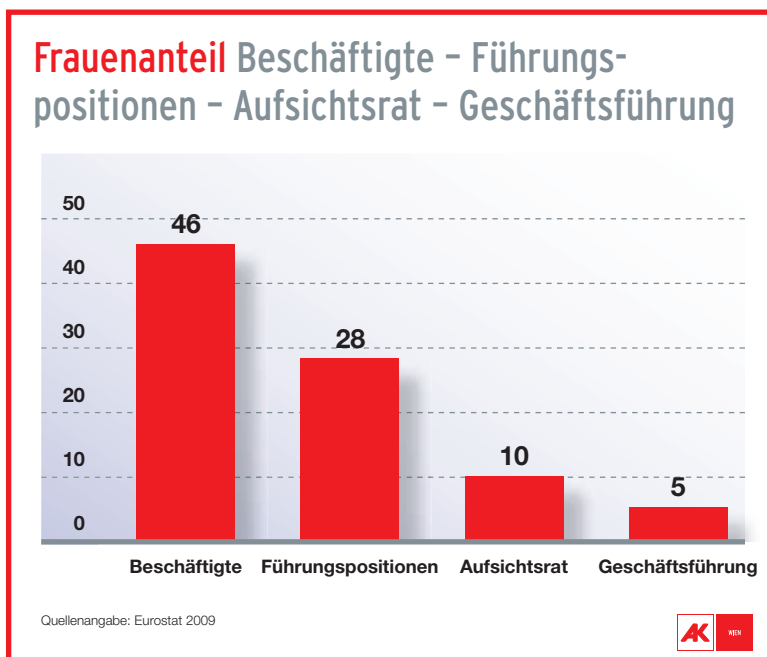
Viel von dem, was Frauen arbeiten, liegt im privaten Bereich. Das hat massive Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn, was in der Diskussion gerne vernachlässigt wird.

■ **Die Arbeit endet nicht mit Dienstschluss:** Insbesondere Frauen sind häufig mit der Tatsache konfrontiert, dass die Aufgaben, die sie täglich zu erledigen haben, über ihr Berufsleben hinausgehen. Werden die notwendigen Haus- und Betreuungsarbeiten mit einberechnet, so arbeiten Frauen mehr als Männer (wenn man die bezahlte und unbezahlte geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt). Erhebungen dazu sind leider rar, aber nach den letzten verfügbaren Daten (Mikrozensus 2002) kommen erwerbstätige Frauen in der Woche auf 64 Stunden, Männer auf

48 Stunden: Für jede Stunde bezahlte Arbeit fallen bei Frauen zusätzlich 51 Minuten unbezahlte Arbeit an. Bei den Männern sind es dagegen nur 11 Minuten.

■ **Teilzeit ist meist Frauensache:** Familiäre Verpflichtungen sind auch der Grund dafür, dass Frauen viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Insgesamt sind 85 Prozent der Teilzeitarbeitsplätze, jedoch nur 34 Prozent der Vollzeitarbeitsplätze mit Frauen besetzt. Diese Aufteilung bringt einige Nachteile mit sich: So bedeuten 20 Arbeitsstunden oftmals nicht, dass auch die Hälfte des Lohnes von 40 Arbeitsstunden (Vollarbeitszeit) ausbezahlt wird, sondern deutlich weniger. Laut VESTE 2006 wurde erhoben, dass der Stundenlohn einer Teilzeitkraft im Durchschnitt um ein Fünftel geringer ist als jener von Vollzeitbeschäftigten.

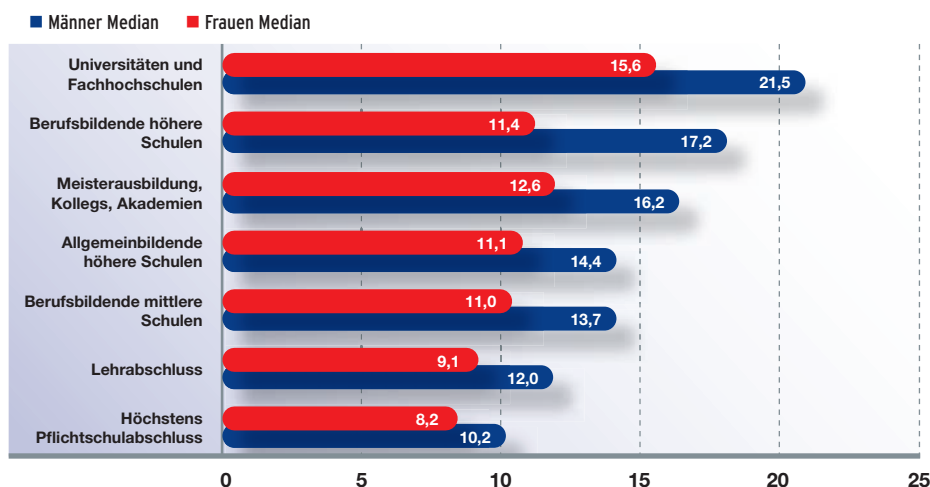
Je höher die Position im Betrieb, desto geringer der Frauenanteil



Bildung bringt allen ein höheres Einkommen - aber der Einkommensunterschied bleibt

Bildung und Lohnschere: Allgemein gilt: Je höher der Abschluss, desto höher ist das Gehalt. Das ist auch bei Frauen so, allerdings haben Männer deutlich höhere Zuwächse: Denn für jedes Jahr mehr an Ausbildung haben sie um 0,5 Prozent mehr Gehaltssteigerung als Frauen (IHS/Statistik Austria 2007). So verdienen Frauen mit Pflichtschulabschluss um zwei Euro weniger in der Stunde als männliche Pflichtschulabsolventen, Akademikerin-

Bruttostundenlöhne von Frauen und Männer nach Bildung



Quellenangabe: Verdienststrukturerhebung 2006



Bildung verbessert die Einkommenssituation von Männern und Frauen – für Männer rentiert sich allerdings höhere Bildung deutlich mehr.

nen aber fast sechs Euro weniger als Akademiker (Verdienststrukturerhebung 2006).

Eingeschränkte Auswahl an Berufen:

Junge Mädchen interessieren sich mit wachsendem Interesse für zukunftssträchtige und vielversprechende Berufe. Um diesem Interesse gerecht zu werden, ist es notwendig, dass die ausbildenden Betriebe die Mädchen entsprechend unterstützen. Tatsache ist, dass nur jede dritte Lehrstelle mit Mädchen besetzt wird. Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben junge Frauen auch heute lediglich in frauendominierten Berufen.

Die gläserne Decke

Frauen in Führungspositionen: 46 Prozent der Erwerbstätigen sind Frauen, aber nur 28 Prozent der Führungspositionen werden von Frauen bekleidet (Eurostat 2009). Je höher die Position in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist, desto geringer fällt der Frauenanteil aus. Bei den 200 größten Unternehmen ist nicht einmal jeder zehnte Aufsichtsrat mit einer Frau besetzt und nur fünf Prozent

haben eine weibliche Geschäftsführerin (Arbeiterkammer Wien 2010). Frauen, die es nach oben geschafft haben, ziehen auch nicht automatisch beim Einkommen gleich. Weibliche Führungskräfte verdienen um fast ein Viertel weniger als Männer in der gleichen Position (VESTE 2006).

46 Prozent der Erwerbstätigen sind Frauen, aber nur 28 Prozent der Führungspositionen werden von Frauen bekleidet (Eurostat 2009).



DIE AK FORDERT MEHR FAIRNESS, FÖRDERUNG UND TRANSPARENZ

LOHNUNTERSCHIEDE SIND NICHT IMMER SACHLICH BEGRÜNDBAR

Hier entsteht Erklärungsbedarf: Selbst wenn die Einkommen von Frauen und Männern um sämtliche relevanten Unterschiede wie Arbeitszeit, Branche, Bildung, Beruf, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Alter bereinigt werden: Fazit ist, dass Frauen weniger verdienen – und zwar noch immer um 15 Prozent. Das bedeutet, dass von dem gesamten Einkommensunterschied (41 Prozent) mehr als ein Drittel nicht durch objektive Faktoren erklärt werden kann.

Österreich leuchtet als Schlusslicht Europas: Auch wenn in keinem EU-Land Frauen gleich viel verdienen wie Männer, ist doch der Unterschied anderswo kaum so groß wie in Österreich. Mit 25,5 Prozent weniger Stundenlohn für Frauen liegt Österreich im EU-Vergleich beim Einkommensunterschied an vorletzter Stelle. Nur Estland schneidet noch schlechter ab.

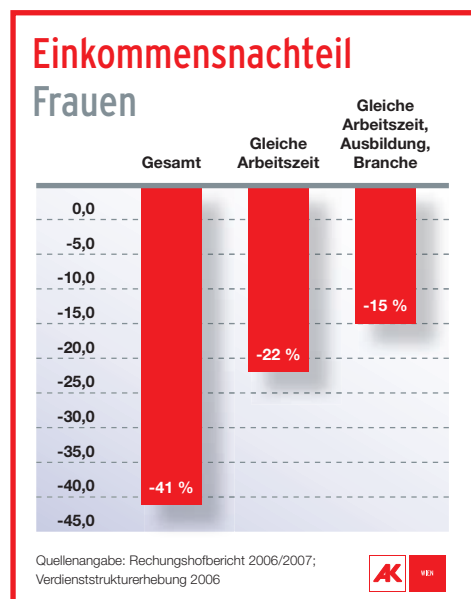
Was auf den ersten Blick alarmierendes Zeichen ist, sollte aber als Ansporn gesehen werden. Denn dieser Vergleich verdeutlicht, dass es auch anders geht!

Das fordert die AK

Es ist möglich, die Einkommensschere zu schließen. Dazu bedarf es aber konkreter Anstrengungen und ein Bündel an Maßnahmen muss geschnürt werden, damit Frauen und Männer in Zukunft gleich viel verdienen. Die AK fordert daher:

■ **Förderung bereits bei der Berufsauswahl ermöglichen:** Frauen wählen dann nichttraditionelle Berufe, wenn sie durch echte Beschäftigungschancen dazu ermutigt werden. Auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten profitiert die Allgemeinheit und jeder/jede Einzelne, wenn junge Frauen in Berufen mit Zukunftschancen unterkommen. Um den jungen Frauen alle Möglichkeiten vor Augen zu führen, braucht es an allen Schulen ein eigenes Unterrichtsfach, in dem geschlechtssensibel über Berufe und Bildungswege informiert wird. Unterstützung und Information, die richtige Berufswahl zu treffen, soll außerdem das Arbeitsmarktservice geben.

■ **Arbeit neu bewerten:** Es bedarf einer ausführlichen Debatte über die Neubewertung von Arbeit. Hochgradig verantwortungsvollen, anspruchsvollen und oft auch belastenden Tätigkeiten, wie etwa die Betreuung von Kindern oder alten und kranken Menschen, gebührt die gleiche –



Vom gesamten Einkommensunterschied (41 Prozent) können 15 % nicht durch objektive Faktoren (z.B. gleiche Arbeitszeit und Ausbildung) erklärt werden.

auch finanzielle – Anerkennung wie vergleichbaren verantwortungsvollen und belastenden Tätigkeiten. Zudem müssen Kollektivverträge so gestaltet werden, dass die Entlohnung für die unterschiedlichen Tätigkeiten inklusive Zulagen und Ähnlichem eindeutig und nachvollziehbar ist.

Transparenz bei Karriere und Einkommen schaffen

■ **Transparenz bei Karriere und Einkommen schaffen:** Häufige Ursache für Lohnunterschiede ist in vielen Betrieben die mangelnde Transparenz bei Entlohnung, Zulagen und Einstufungen. In Schweden etwa ist es üblich, in regelmäßigen Berichten die Gehälter nach Geschlecht, mit allen wichtigen Informationen – jedoch anonymisiert – offenzulegen. Werden infolge dieser Offenlegung Benachteiligungen sichtbar, muss ein konkreter Maßnahmenplan erstellt werden, wie diese zu beseitigen sind. Dieses Beispiel könnte auch in Österreichs Betrieben Schule machen.

■ Transparenz ist ebenso bei **Stellenbesetzungen** wichtiges Kriterium: einerseits bei der Formulierung der konkreten Anforderungen für den Job, andererseits müssen auch die Gründe für die Entscheidung offengelegt werden. Bei Stellenausschreibungen soll kein Geheimnis daraus gemacht werden, welches Einkommen für die konkrete Stelle betriebsüblich zu erwarten ist.

■ **Bei Förderungen und Vergabe von Aufträgen** soll berücksichtigt werden, inwieweit die Betriebe aktiv an der Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten.

■ **Gleiche Chancen mit Teilzeit bieten:** Teilzeitbeschäftigte müssen bei der betrieblichen Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg gleichbehandelt werden.

Wirksame Strafen bei Missachtung der Chancengleichheit sollen sicherstellen, dass die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten kein Kavaliersdelikt bleibt.

■ **Betriebliche Weiterbildung fördern:** Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin soll ein Recht auf mindestens 35 Stunden Weiterbildung im Jahr haben.

■ **Mehr Frauen in Führungspositionen holen:** Eine verbindliche Geschlechterquote bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in großen Aktiengesellschaften und GmbHs soll eingeführt werden. Die jährlichen AK-Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen von sich aus nichts verändern.

■ **Öffentliche Angebote für Kinderbetreuung und Pflege bereitstellen:** Ein flächendeckendes Angebot qualitativer, professioneller und bedarfsgerechter (z. B. die Öffnungszeiten betreffend) Kinderbetreuung für alle Altersgruppen und die Beseitigung der Kostenbarrieren in der Kinderbetreuung unterstützen einerseits die Frauenerwerbstätigkeit und andererseits die Frühförderung der Kinder.

■ **Keine Nachteile für KarenznehmerInnen zulassen:** Karenzzeiten müssen analog zu den Zeiten des Präsenzdienstes voll als Dienstzeit angerechnet werden.

■ **Unbezahlte Arbeit partnerschaftlich teilen:** Nicht nur bezahlte, auch die unbezahlte Betreuungs- und Versorgungsarbeit muss fair zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden. Ein Papamonat für junge Väter ist dafür ebenso notwendig wie das Recht auf Elternteilzeit in allen Betrieben. Auch die Verkürzung der Arbeitszeit würde dazu beitragen, dass Frauen und Männer sich Erwerbs- und Familienarbeit besser untereinander aufteilen können.

Mit 25,5 Prozent weniger Stundenlohn für Frauen liegt Österreich im EU-Vergleich beim Einkommensunterschied an vorletzter Stelle.



10-PUNKTE-SCHLIESSEN DER

01 Förderung bereits bei der **Berufsauswahl** ermöglichen: ein eigenes Unterrichtsfach über Berufe und Bildungswege und Information beim Arbeitsmarktservice

02 **Arbeit neu bewerten:** Hochgradig verantwortungsvolle Tätigkeiten, wie die Betreuung von Kindern oder von alten und kranken Menschen müssen angemessen entlohnt werden. Kollektivverträge müssen transparent und nachvollziehbar gestaltet werden

03 **Transparenz** bei Karriere und Einkommen schaffen: Regelmäßige Berichte der Betriebe über die Gehälter nach Geschlecht und Information über das Gehalt bei der Stellenausschreibungen

04 Bei Förderungen und Vergabe von Aufträgen soll berücksichtigt werden, inwieweit die Betriebe aktiv an der **Gleichstellung** von Frauen und Männern arbeiten

05 Gleiche Chancen mit **Teilzeit** bieten: keine Nachteile bei betrieblicher Weiterbildung oder beim beruflichen Aufstieg

PROGRAMM ZUM EINKOMMENSCHERE

06 Betriebliche **Weiterbildung** fördern: Ein Recht auf mindestens 35 Stunden Weiterbildung im Jahr für alle Frauen und Männer

07 Mehr Frauen in **Führungspositionen**: Eine verbindliche Geschlechterquote bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in großen Aktiengesellschaften und GmbHs

08 **Kinderbetreuung und Pflege** bereitstellen: Ein flächendeckendes Angebot qualitativer, bedarfsgerechter (z.B. die Öffnungszeiten betreffend) und auch leistbarer Einrichtungen

09 Keine Nachteile für **KarenznehmerInnen**: Karenzzeiten müssen wie der Präsenzdienst voll als Dienstzeit angerechnet werden

10 Unbezahlte Arbeit **partnerschaftlich teilen**: Ein Papamonat für junge Väter, das Recht auf Elternteilzeit in allen Betrieben, und auch die Verkürzung der Arbeitszeit würden dazu beitragen





AK



WIEN

www.arbeiterkammer.at

Herausgeber, Verleger: AK Wien,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22,
Hersteller: TDS, 1190 Wien,
Fotos: de.fotolia.com (4), Getty Images (1)

Verlags- und Herstellerort: Wien
Artikelnummer: 268
02Z034648M

Stand Mai 2010



DIE KANN WAS.