

gender pay gap

was ist
welche arbeit
wert?

if:faktum
gleichstellung kompakt

Liebe Leserin, lieber Leser!

Mag.ª Monika Lindermayr
Referat für Frauen und Gleichstellung
monika.lindermayr@vorarlberg.at

Mehr Infos:
www.vorarlberg.at/frauen
E-Mail: frauen@vorarlberg.at



Die Ursachen für die Einkommensunterschiede sind vielfältig und zum Teil eng miteinander verwoben. Wenngleich das Qualifikationsniveau von Frauen deutlich gestiegen ist, lassen sich dennoch typisch weibliche und typisch männliche Bildungslaufbahnen erkennen. Frauen stoßen bei der Verwirklichung von beruflichen Aufstiegs-wünschen nach wie vor an die gläserne Decke. Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind oftmals geringer bewertet und somit auch geringer entlohnt. Darüber hinaus unterschätzen Frauen oftmals selbst den Wert ihrer speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten. Frauen verrichten immer noch den größeren Teil an Hausarbeit und Betreuungsarbeiten bei Kindern, Kranken und älteren Menschen. Existenzsicherndes Einkommen, das durch Erwerbsarbeit erzielt wird, wird dann oft schwierig. Dies erweist sich im Hinblick darauf, dass immer mehr Frauen von vornherein oder irgendwann alleine leben, als problematisch. Denn Frauen, die weniger verdienen, bekommen auch weniger Pension.

INHALT

03_Arbeit fair verteilen und fair bewerten

Landesrätin Katharina Wiesflecker.

04_Was ist welche Arbeit wert?

Warum Frauen weniger Geld für gleichwertige Arbeit bekommen.

08_Falle Teilzeit

Unbezahlte Familienarbeit bringt Frauen in die Krise.

10_Schlusslicht in Europa

Kaum woanders ist der Gender Pay Gap so groß wie in Österreich.

12_Die falsche Wahl

Typische Frauenberufe sind schlecht bezahlt und von Automatisierung bedroht.

13_Pensions-Gap

Viele Frauen sind von Armut Gefahr in der Pension bedroht.

14_Unter der Lupe

Vertreterinnen der Sozialpartner zum Thema Einkommensunterschiede.

Das Thema Einkommensunterschiede stellt sich als ein gesamtgesellschaftliches Problem dar. Noch immer gibt es tief verwurzelte Rollenvorstellungen, die die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern in Bezug auf Berufswahl und Arbeitsplatz einschränken und die ungleiche Aufteilung der beruflichen und familiären Pflichten bedingen.

Bei Lohngleichheit würden Frauen der Berufswelt eher erhalten bleiben, Männer erhalten die Chance, Teilzeit zu arbeiten und im Alltag der Kinder präsenter zu sein. Neue Rollenmodelle werden möglich.

Im neuen if:faktum kommen ExpertInnen zu Wort, die das komplexe Thema „Einkommensunterschiede von Frauen und Männern“ aus verschiedenen Perspektiven diskutieren. Einige Zusammenhänge sind uns bewusst, anderes spielt sich im Hintergrund ab. Es lohnt sich, genau hinzusehen und zu entdecken, wo Lohnungleichheit uns direkt betrifft.

Am 5. März 2016, von neun bis 13 Uhr, findet im Landhaus Bregenz wieder unser Frauen-Info-Fest statt. Beim Frauen-Info-Fest 2016 steht den Frauen ein breites Informations- und Beratungsangebot zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

© LAND VORARLBERG

IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. **Herausgeberin:** Referat für Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung **Chefredakteurin:** Yvonne Schwarzinger
Bundeslandredaktion: Monika Lindermayr **Organisation:** Bettina Gotwald **Artdirektion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner rennergraphicdesign
Druck: Samson Druck **Auflage:** 3.500 Stück **Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frau“ Corporate Print für das Amt der Vorarlberger Landesregierung,
Referat für Frauen und Gleichstellung www.welt-der-frau.at

Katharina Wiesflecker
Frauenlandesrätin



Arbeit fair verteilen und fair bewerten

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich nicht mit einem Satz erklären. Dazu ist das Thema zu komplex.

Auf Punkt und Komma Susanne Feigl zum Thema Arbeitseinkommen

Die Zahl der berufstätigen Frauen steigt in Vorarlberg an. Knapp 70 Prozent (87.200) der Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sind berufstätig. Vor zehn Jahren waren es 62 Prozent.

Höchste Einkommen für Männer

Die Einkommen der Männer in Vorarlberg sind die höchsten in Österreich. Die Einkommen der Frauen sind – nach jenen in Tirol – die geringsten. Das Einkommen der Frauen lag laut Allgemeinem Einkommensbericht 2014 mit 17.755 Euro unter jenem der Männer (36.230 Euro). Frauen verdienen 49 Prozent des Männerinkommens. Der wesentliche Grund ist laut ExpertInnen der hohe Anteil an Teilzeit- und saisonaler Beschäftigung von Frauen. Vorarlberg hat den höchsten Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Österreich: Mehr als die Hälfte (51,5 Prozent) der berufstätigen Frauen arbeiten Teilzeit, während von den Männern nur 7,9 Prozent teilzeitbeschäftigt sind. Auch österreichweit ist die Teilzeitquote der Frauen sehr hoch (46,9 Prozent), sie liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (33 Prozent).

Teilzeitarbeit: Frauensache?

Teilzeitarbeit hat für Frauen meistens familiäre Gründe. Frauen verrichten österreichweit den Großteil (67 Prozent) an unbezahlter Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege älterer Angehöriger), weshalb ihnen weniger Zeit für die Erwerbsarbeit bleibt. 39,5 Prozent der tatsächlich geleisteten und bezahlten Erwerbsarbeitsstunden werden von Frauen geleistet. Verglichen mit Männern ist der Einkommensanstieg bei Frauen ab dem Alter von 30 Jahren viel geringer. Die Einkommensschere geht auf. Die Reduktion bzw. die Unterbrechung der Erwerbsarbeit wegen Betreuungspflichten und die oft schwierigen Bedingungen eines beruflichen Wiedereinstiegs wirken sich negativ auf das Einkommen von Frauen aus.

Lebenslange Folgen

Da die Höhe von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe von der Höhe des letzten Erwerbseinkommens abhängt, sind Frauen aufgrund ihres geringeren Einkommens auch beim Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe schlechtergestellt als Männer. Das Gleiche gilt für die Alterspension. Das mittlere Bruttojahreseinkommen der PensionistInnen betrug laut Allgemeinem

Dass die Einkommensunterschiede in Vorarlberg am größten sind, hängt auch damit zusammen, dass Männergehälter in der Grenzzone zur Schweiz traditionell höher sind. Fraueneinkommen werden oft als „familiäres Zubrot“ gesehen. Das entspricht jedoch nicht den heutigen Realitäten, nämlich im Hinblick auf die Gewährleistung des eigenen Lebensunterhaltes und für die Absicherung der Pension.

Das alles erfordert, dass auf allen Ebenen angesetzt werden muss. Im raschen und leistbaren Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagschule, bei der Bewertung der Arbeit, vor allem in Branchen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten. Beim Angebot von flexiblen Arbeitszeiten, die es Männern und Frauen erlauben ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Und es gilt Rollenbilder kritisch zu hinterfragen und zu überwinden. Bezahlte und unbezahlte Arbeit muss gleichermaßen auf Männer und Frauen aufgeteilt werden.

Mir ist es ein Anliegen die angesprochenen Bereiche und die notwendigen Maßnahmen in allen Bereichen im Auge zu behalten. Auf politischer, wirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene.

Einkommensbericht 2014 in Vorarlberg 16.373 Euro, das der Frauen 12.490 Euro, jenes der Männer 23.453 Euro. Das heißt, Frauen erhielten 53 Prozent des Männereinkommens, aber Männer 187 Prozent des Fraueneinkommens.

Lohnunterschiede – ein komplexes Problem

Der Einkommensnachteil ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen beträgt in Vorarlberg 28 Prozent. Denn: Frauen nehmen viel seltener Leitungspositionen ein und arbeiten häufig in Branchen mit geringerem Einkommensniveau.

Branchen mit hohem Frauenanteil – tendenziell geringes Lohnniveau

Die Lohnunterschiede entlang der Branchen sind hoch. So beträgt das durchschnittliche Monatseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter in der Branche Energieversorgung (Frauenanteil 19 Prozent) 5.360 Euro, in der Branche Beherbergung und Gastronomie (Frauenanteil 60 Prozent) hingegen 1.920 Euro. ●

Susanne Feigl, Autorin
Schwerpunkt: Situation von Frauen und Gleichstellung

67 %

der unbezahlten
Arbeit leisten Frauen
in Vorarlberg

was ist welche arbeit wert?

Seit mittlerweile sechs Jahrzehnten ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit rechtlich verankert. Und dennoch ist er auch heute noch ein „Prinzip ohne Praxis“, wie die hochrangige deutsche Arbeitsrecht-Juristin Regine Winter dies schon 1998 formulierte. Die Folge ist – und das belegen alle Statistiken –, dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer.

Es gibt viele Gründe für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Zum einen ist es so, dass traditionelle Frauenberufe – etwa in Erziehung, Pflege und Betreuung – historisch unterbewertet werden. „Alle Studien belegen, dass diese typisch weiblichen Berufe niedriger entlohnt werden als Männerberufe. Das liegt daran, dass die Arbeit in Pflege und Betreuung historisch mit dem natürlichen Wesen der Frau verknüpft wird. Man setzt quasi voraus, dass man dazu keine besonderen Kompetenzen braucht. Also wird diese Arbeit auch schlechter bewertet. Nach dem derzeitigen Bewertungssystem bekommt ein Abteilungsleiter, der für Mitarbeiter verantwortlich ist, dafür Punkte und schlussendlich eine bessere Entlohnung. Die Leiterin einer Kindergruppe bekommt hingegen keine Verantwortungspunkte im Entlohnungsschema“, erklärt dazu Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edeltraud Ranftl,



Der Gender Pay Gap gibt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen und dem der Männer an. Laut Eurostat betrug er 2014 in Österreich 23 Prozent. Damit ist Österreich trauriges Schlusslicht in der EU, negativ übertroffen nur noch von Estland (siehe Seiten 10, 11). Berücksichtigt man Karenzzeiten bei der Errechnung des Gender Pay Gaps, liegt dieser in Österreich sogar bei 40 Prozent!



stellvertretende Abteilungsleiterin am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz. „Das Einfallstor für Diskriminierung liegt also eindeutig in der Bewertung von Arbeit“, fügt sie an.

Dass es historisch gesehen jedoch keine Erfolgsgarantie für Frauen ist, Männerdomänen für sich zu erobern, zeigt FH-Prof.ⁱⁿ Eva Fleischer vom Management Center Innsbruck auf. „Die Typisierung von Berufen als männlich oder weiblich kann wechseln. Früher war der Sekretär zum Beispiel männlich. Und es war ein angesehener und gut entlohnter Beruf. Dann wurde dieser Beruf zur Frauendomäne und war automatisch weniger angesehen. Ähnlich verhält es sich mit dem Beruf des Grundschullehrers. Sobald ein Beruf als typisch weiblich klassifiziert wird, verliert er an Status. Wir kennen aber auch den umgekehrten Fall, etwa bei ProgrammiererInnen. Das galt zu Anfang als wenig anspruchsvolle Frauenarbeit. Erst als Männer diese Branche für sich in Anspruch nahmen, stieg sie im Ansehen und in der Entlohnung.“ So gut wie jede Arbeit – und speziell Kriegszeiten haben das immer bewiesen – kann zu Frauen- oder Männerarbeit werden. An den Unterschieden in der Entlohnung ändert das nichts. Fast

könnte man meinen, dass es trotz Gleichstellungsgrundsatz noch immer eine stillschweigende gesellschaftliche Übereinkunft gibt, dass Frauenarbeit schlechter entlohnt werden soll als Männerarbeit.

Frauen verdienen im Durchschnitt aber auch deshalb weniger, weil die geschlechtliche Verteilung auch auf hierarchischen Ebenen unterschiedlich ist. Frauen sind in höheren Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. EU-weit beträgt der Anteil an Frauen in den Entscheidungsgremien der größten Aktiengesellschaften 16 Prozent. In Österreich sind es sogar lediglich zwölf Prozent. Warum ist das so? Hier stellt sich ganz klar die Frage nach typischen Erwerbsverläufen von Frauen und Männern.

Gleich ist nicht gleich

Die Studie „Vienna Career Panel“ aus dem Jahr 2005 untersuchte zu dieser Frage die Erwerbsverläufe von virtuellen zweigeschlechtlichen Zwillingen. Also man wählte Frauen und Männer, deren Alter, soziale Herkunft, Bildung, Persönlichkeitsstruktur, Motivation und karrieretaktisches Verhalten faktisch ident waren, und verglich die Karriereverläufe dieser beiden Gruppen miteinander. Und man stellte fest, dass sich trotz gleicher Voraussetzungen und Chancen die Einkommensverhältnisse von Frauen und Männern deutlich unterschiedlich entwickelten. Während Männer im ersten Arbeitsjahr mit einem Einstiegsgehalt von 21.484 Euro brutto im Jahr nur geringfügig über dem Niveau von Frauen mit 21.008 Euro lagen, wuchsen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern von da an kontinuierlich – zum Nachteil der Frauen. Im zehnten Arbeitsjahr verdienten Männer bereits 63.896 Euro und damit um fast die Hälfte mehr als Frauen, die sich mit 46.187 Euro bescheiden mussten.

Dass Frauen aufgrund der mehrheitlichen Übernahme familiärer Betreuungspflichten Verliererinnen am Arbeitsmarkt sind (siehe Seiten 8, 9) ist eine Sache. Hier muss beim Bestreben nach Gleichberechtigung natürlich angesetzt werden. Doch über diese Tatsache hinaus sei ungleiche Belohnung ein strukturelles Problem, kein individuelles, meint Edeltraud Ranftl. Im Blickpunkt ihrer Forschungsarbeit zu diesem Thema ist dabei immer die Bewertung von Arbeit. Hier stellt sie fest, dass bereits die Kriterien und Bezugspunkte bei der Einstufung von Arbeit einer „männlichen Norm“ unterliegen. „Die Systeme für Arbeitsbewertung wären ein Schlüssel für gleiche Entlohnung. Doch es fängt schon bei den Kollektivverträgen an. Sind die wirklich diskriminierungsfrei? Eher werden die Entgeltdifferenzen an sachlich erscheinenden Tätigkeiten und

MAG.^A DR.^{IN} EDELTRAUD RANFTL

„Frauen sind seltener gewerkschaftlich organisiert. Ihre Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt ist also geringer. Doch ungleiche Entlohnung ist ein strukturelles Problem, kein individuelles. Wo kann eine Verkäuferin um bessere Entlohnung verhandeln? Und viele Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Die haben noch weniger Chance, zu verhandeln. Sinnvoll wäre es, auf Branchenebene Lohngleichheitskonferenzen zu machen und in den Unternehmen die Einkommen offenzulegen.“



Berufsbezeichnungen festgemacht“, sagt Ranftl und nennt dies die „Gleichheitsfassade“. Ungleichbehandlung könne entstehen, wenn in Kollektivverträgen und Entlohnungssystemen von Unternehmen Merkmale fehlen oder unterbewertet werden, die für Frauenarbeit typisch sind. Dazu zählen laut Ranftl Merkmale wie zwischenmenschliche Fähigkeiten und kommunikative Kompetenzen (zum Beispiel Kranke zu motivieren, etwas zu tun, was für diese unangenehm ist) sowie emotionale und mentale Anforderungen (etwa Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach einer Unterbrechung).

Eva Fleischer fügt hinzu, dass man sich bei der Bewertung von Arbeit fragen müsse, was gesellschaftlich wertvolle Arbeit sei. „Hier braucht es eine Neubewertung. Wer ist für eine Gesellschaft wichtiger, der Bankmanager oder die Erzieherin einer neuen Generation?“, fragt sie bewusst plakativ. Viele Berufe würden nach dem System der Profitmaximierung bzw. Kostenersparnis bewertet und entlohnt, meint Fleischer. Und gerade dieses System greife eben nicht bei den typisch weiblichen Care-Berufen.

Bezahlt und unbezahlt

Der wichtigste Punkt für eine gerechte Bewertung und Entlohnung von Arbeit ist für Eva Fleischer jedoch, die gesamte Arbeit, die ein Mensch leistet, in das Blickfeld zu nehmen. Der Gender Pay Gap ist in Österreich auch deshalb so groß, weil Frauen noch immer einen Großteil der unbezahlten Familienarbeit übernehmen und deshalb weniger zeitliche Ressourcen für bezahlte Arbeit haben. „Man muss sich gesellschaftlich neu überlegen, wie man die Arbeit in Haushalt, Pflege und mit Kindern aufteilt. Momentan ist es in Österreich so, dass diese Verantwortung rein der Familie und somit zum allergrößten Teil den Frauen zugeschrieben wird. Andere Länder sind da schon viel weiter und man stößt dort auf ungläubiges Erstaunen, wenn man etwa erzählt, dass es bei uns kaum Ganztagschulen gibt“, sagt Fleischer.

Zudem habe Österreich einen sehr ambivalenten Zugang zu bezahlter und unbezahlter Arbeit, erklärt Fleischer. Einerseits belohne der Staat Frauen dafür, unbezahlte Familienarbeiten zu übernehmen – etwa durch Witwenpensionen, lange Karenzzeiten und die Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten auf die Pension. Diesem konservativen Modell stehe aber ein fortschrittliches gegenüber, das zum Beispiel bei der Pensionsermittlung (siehe Seite 13) durchgängige Vollzeitarbeit für beide Geschlechter fordert, so Fleischer. „Das ist eine richtige Falle für Frauen. Einerseits ermutigt man sie, Familienpflichten wahrzunehmen. Andererseits bestraft man sie dafür.“



FH-PROF.^{IN} MAG.^A
DR.^{IN} EVA FLEISCHER

„Wenn es um die Durchsetzung von Gleichbewertung von Arbeit geht, braucht es dazu Transparenz bei den Einkommen, klare Zielvorgaben und auch Sanktionen. Ich wünsche mit eine Zivilgesellschaft, die klare Forderungen stellt, und EU-Sanktionen für einen zu großen Gender Pay Gap.“

Lösungsansätze für das Problem der ungleichen Entlohnung sieht Fleischer viele. „Auf betrieblicher Ebene sollte man nicht immer nur auf Freiwilligkeit pochen, wenn es um Karrierechancen für Frauen und Männer geht. Sondern man sollte eine Quotenregelung, um die man wohl kaum herumkommt, verknüpfen mit den Firmenförderungen“, fordert Fleischer. Außerdem wünscht sie sich mehr Transparenz, was Löhne und Gehälter betrifft. „In Österreich ist es nahezu ein Staatsgeheimnis, was der oder die Einzelne verdient. Damit lassen sich wunderbar einzelne Gruppen nach dem Prinzip ‚Teile und herrsche‘ diskriminieren.“ Am meisten setzt Fleischer jedoch auf das Instrument des Social Campaignings für konkrete Forderungen. „Man sollte nicht immer nur das große Ganze thematisieren, sondern kleinere konkrete Forderungen erheben, zum Beispiel nach Offenlegung von Einkommensberichten aller Unternehmen. Auch die Einführung des Gender-Pay-Gap-Faktors (siehe Seite 13) bei der Pensionsermittlung könnte man sehr schnell umsetzen, wenn ein entsprechender Druck der Zivilgesellschaft dahintersteht“, ist Fleischer überzeugt.

Eines steht statistisch fest: Wenn nichts geschieht und die Entwicklung der Einkommensunterschiede so fortschreitet wie in den letzten Jahren beobachtet, wird es bis 2070 dauern, bis der Gender Pay Gap null Prozent beträgt und Frauen in Österreich gleich viel verdienen wie Männer.



Falle Teilzeit

Bereits jede zweite berufstätige Frau in Österreich ist teilzeitbeschäftigt. Ein Trend, der sich laut ExpertInnen in Zukunft noch verstärken wird und nicht unmaßgeblich für den Gender Pay Gap mitverantwortlich ist.

Während sich das Vorhandensein von Kindern im Haushalt statistisch gesehen kaum auf den Erwerbsverlauf der Männer auswirkt, unterbrechen Frauen mit Kindern für mehrere Jahre ihre Berufstätigkeit und kehren anschließend auf Teilzeitbasis zurück. Zudem übernehmen sie einen Großteil der unbezahlten Familienarbeit. Familiäre Verpflichtungen – seien es Haushalt, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – prägen in Österreich nur das Erwerbsleben von Frauen, nicht das von Männern. Eine Tatsache, die maßgeblich zur Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und damit zu Lohn- und Gehaltsunterschieden beiträgt.

Einhergehend mit einem generellen Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist die Quote der

Teilzeitbeschäftigten in Österreich in den letzten Jahren und Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Allerdings sehr viel stärker bei Frauen als bei Männern. Für beide Geschlechter betrachtet ist in den letzten 15 Jahren die Vollzeitbeschäftigung leicht gesunken, während sich die Teilzeitbeschäftigung verdoppelt hat. Nahezu die Hälfte aller berufstätigen Frauen arbeitet heute in Teilzeit. Bei den Männern sind es nur elf Prozent. Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind weiblich.

Neue Daten deuten darauf hin, dass sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren noch verschärfen wird. Laut Armin Erger von der Tiroler Arbeiterkammer finden derzeit 90 Prozent der weiblichen Beschäftigungszunahme in Teilzeit statt. „Dieser Trend wird sich nicht umkehren. Ein Zurück dazu, dass Vollzeitarbeit speziell für Frauen der Normalfall ist, wird es nicht geben. Hinzu kommt, dass es immer mehr atypische Arbeitsverhältnisse gibt, mit freien DienstnehmerInnen und flexiblen Arbeitsverhältnissen. Damit verlagert die Wirtschaft die Risiken, etwa von Krankenständen, Arbeitslosigkeit und



Mag. Armin Erger, AK Tirol

„90 Prozent der weiblichen Beschäftigungszunahme finden heute in Teilzeit statt. Das hat dramatische Auswirkungen – einmal auf die Pensionshöhe und zum anderen auf den privaten Konsum, den die Gesellschaft braucht.“

Pensionsabsicherung, auf die ArbeitnehmerInnen“, erklärt Erger.

Doch dass so viele Frauen Teilzeit arbeiten, liegt nicht nur an der ökonomischen Entwicklung allein. „Frauen sind heute Bildungsgewinnerinnen und eigentlich gut für den Arbeitsmarkt gerüstet. Aber sie können das nicht in harte Euros umsetzen. Frauenkarrieren stehen und fallen mit der Familiengründung“, so Erger. Denn Männer gehen deutlich seltener und kürzer in Karenz als Frauen. Zudem sind sie – im Unterschied zu Frauen – nach ihren Karenzzeiten nicht von Einkommensverlusten betroffen. Das liegt daran, dass bezahlte und unbezahlte Arbeit in Österreich ungleich verteilt sind. Nach wie vor sind es die Frauen, die die Hauptlast an unbezahlter Familien- und Versorgungsarbeit tragen.

Laut einer Zeiterhebungsstudie von Statistik Austria aus den Jahren 2008/2009 werden in Österreich jährlich 9,7 Mrd. Stunden für Hausarbeit, Kinderbetreuung, die Pflege von Kranken oder Gebrechlichen oder ehrenamtliche Mitarbeit geleistet. Und das zu zwei Dritteln von Frauen, zu einem Drittel von Männern. Annähernd umgekehrt ist das Verhältnis bei bezahlter Erwerbsarbeit: Hier stehen 39 Prozent bei Frauen 61 Prozent bei Männern gegenüber.

Und noch immer gehen in Österreich wenige Männer in Karenz. 2011 waren es genau 21.293 Männer, die eine Auszeit vom Job nahmen, um sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zu widmen. Das sind 8,4 Prozent aller Karenzgeldbeziehenden. Laut den Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger bleiben aber Männer im Schnitt deutlich kürzer in Karenz als Frauen. Deshalb nahmen Männer 2011 nur 4,2 Prozent aller Kinderbetreuungstage in Anspruch. Karenz und Kinderbetreuung sind also in Österreich nach wie vor Frauensache.

Etwas, das der Psychologe und Männerforscher Erich Lehner gerne ändern würde. Als wichtigsten Ansatzpunkt sieht Lehner dabei, in der Arbeitswelt und in den einzelnen Unternehmen eine Kultur zu entwickeln, die Männer ermutigt, Care-Aufgaben zu übernehmen. In den skandinavischen Ländern sei dies ganz selbstverständlich, meint Lehner. Bei uns müsse sich diese Kultur erst entwickeln. „Dazu braucht es

Anreizsysteme für Unternehmen, die die Politik schaffen muss. Es müssen Vorteile für Unternehmen installiert werden, die die Karenzbeteiligung von Männern fördern. Und wir brauchen eine Bundespräsidentin oder einen Bundespräsidenten, eine Bundeskanzlerin oder einen Bundeskanzler und Landeshauptleute, die mit diesem Thema an die Öffentlichkeit gehen.“ Und, so Lehner weiter: „Es braucht Frauen, die diese Dinge einfordern. Mein Wunschbild wäre eine Frau, die einen Mann kennenlernt und sagt: ‚Schön ist’s mit dir. Wirst du mal in Karenz gehen?‘“

Lehner plädiert auch für eine gesetzlich vorgeschriebene Teilung der Karenzzeit, wie diese etwa in Island gegeben ist. Das isländische Modell sieht eine neunmonatige Karenzzeit vor, die gesetzlich geteilt ist in drei Monate für den Vater, drei Monate für die Mutter und drei Monate zur freien Wahl. Das derzeitige dreijährige Karenzmodell in Österreich könne nicht das Modell der Zukunft sein, meint der Männerforscher und verweist auf Studien, die belegen, dass sich das Gros der Männer flexiblere und kürzere Karenzzeiten in Kombination mit einem verbesserten Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung wünscht.

Mag. Dr. Erich Lehner, Männerforscher

„Um Geschlechtergleichstellung zu erreichen, ist es am wichtigsten, in der Arbeitswelt und den einzelnen Unternehmen eine Kultur zu entwickeln, in der es selbstverständlich ist, dass Männer auch Care-Aufgaben übernehmen.“



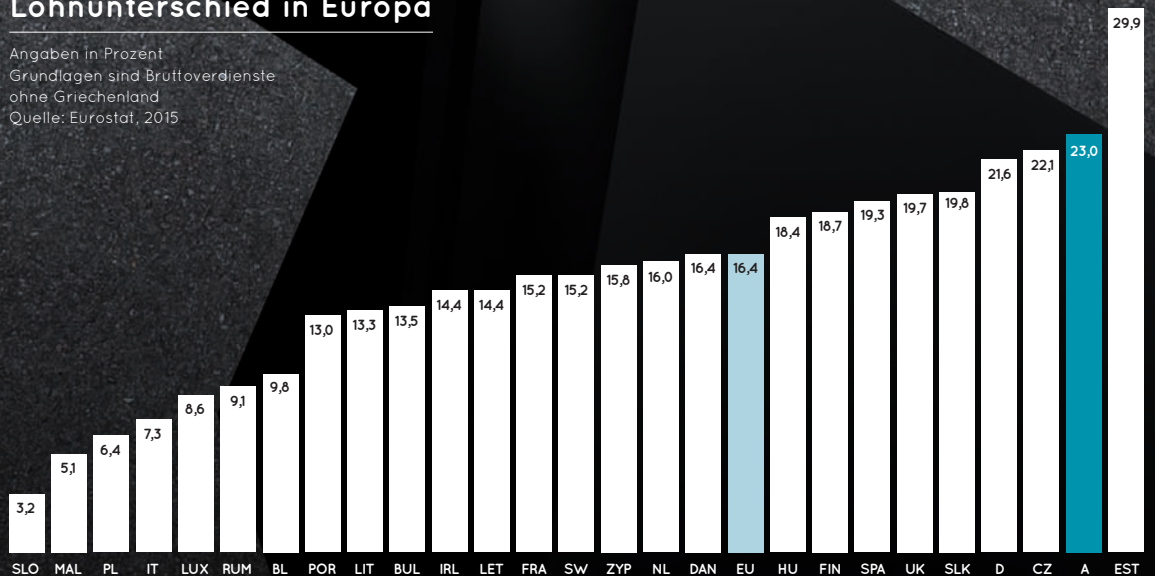
„Männer erkennen immer klarer, dass ihre einseitige Konzentration auf die Arbeitswelt und die damit einhergehende Abwesenheit in der Familie nicht gut ist. Ein Großteil der Männer ist ansprechbar, was eine gerechte Verteilung der Care-Aufgaben betrifft. Aber sie brauchen dafür die richtigen Strukturen und Motivation aus Politik und Wirtschaft.“ Um langfristig etwas zu verbessern, müsse in Österreich vor allem beim Angebot an staatlicher Kinderbetreuung etwas passieren, fordert Erich Lehner. „Am meisten zulasten der Frauen geht bei uns die Halbtagschule. Ich bin ganz klar für die Einführung der Ganztagschule als notwendige Maßnahme im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit. Denn wenn Kinderbetreuung nicht mehr bedeutet, dass daneben kaum Zeit für die Karriere bleibt, dann werden wir auch mehr Männer dafür gewinnen können. Davon bin ich überzeugt!“

Schlusslicht in Europa

Geht es nach dem Gender Pay Gap, spielt Österreich in der EU leider eine negative Vorreiterrolle. Mit der Ausnahme von Estland ist in keinem anderen EU-Land die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern so hoch wie bei uns.

Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied in Europa

Angaben in Prozent
Grundlagen sind Bruttoverdienste
ohne Griechenland
Quelle: Eurostat, 2015



Im EU-Vergleich zählt Österreich zu den Ländern mit den größten Lohn- und Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern. 2010 verdienten Frauen in Österreich 12,45 Euro und Männer 16,37 Euro brutto pro Stunde. Gegenüber der letzten Erhebung hat sich die Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern zwar von 25,5 Prozent 2006 auf 24 Prozent 2010 verringert. 2013 lagen die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede im EU-27-Durchschnitt aber bei 16,4 Prozent. Österreich rangierte mit 23 Prozent Gender Pay Gap auf dem vorletzten Platz in der EU, übertroffen nur noch von Estland mit 29,9 Prozent. Länder wie Slowenien, Polen, Malta, Italien und Luxemburg haben ein Lohngefälle von weniger als zehn Prozent.

Die Gründe für diese starken Unterschiede sind vielfältig. Die erhobenen Zahlen belegen, dass der Gender Pay Gap stark mit der Erwerbsquote der Frauen zusammenhängt. Auf den ersten Blick mag es obskur scheinen: Je höher die Erwerbsbeteiligung der Frauen in einem Land ist, desto höher ist auch der Gender Pay Gap. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass in Ländern mit einer niedrigen Erwerbstätigenquote der Frauen häufiger Frauen mit hoher Bildung und damit verbundenen besseren Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten als gering qualifizierte Frauen.

Für Österreich, aber auch für andere Länder wie Finnland, die Niederlande, Deutschland, Zypern und das Vereinigte Königreich, ist ein gegenteiliger Effekt zu beobachten. In diesen Ländern kann sowohl ein hoher Gender Pay Gap als auch eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen beobachtet werden. Die hohe Erwerbstätigenquote geht in diesen Ländern mit einer hohen Teilzeitquote und einem hohen Anteil gering Qualifizierter bei Frauen einher. So arbeiten etwa in Österreich 41,7 Prozent aller beschäftigten Frauen in Teilzeit. EU-weit sind es vergleichsweise geringe 32 Prozent. Der Anteil der Männer, die in Teilzeit beschäftigt sind, ist in Österreich hingegen geringer als im EU-Durchschnitt.

Eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen führt jedoch nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap, wie die EU-Zahlen zeigen. Das beweisen die skandinavischen EU-Mitgliedsstaaten. Sowohl in Schweden als auch in Dänemark liegt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied trotz hoher Frauenerwerbsquoten und hoher Teilzeitbeschäftigung der Frauen unter dem EU-Durchschnitt.

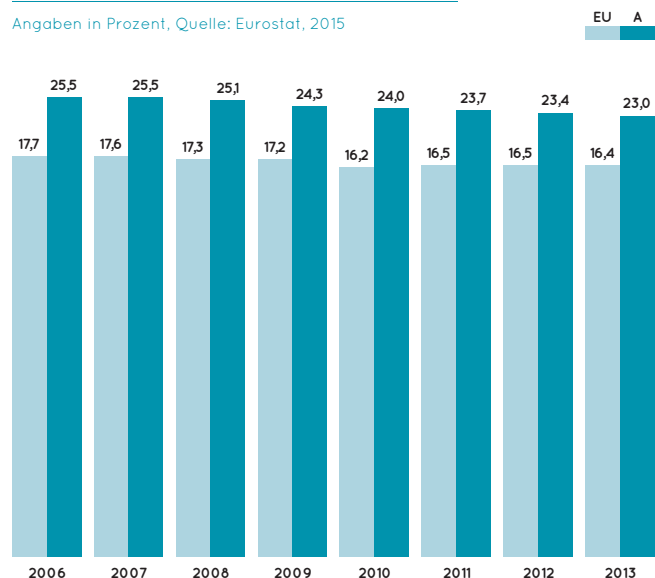
In Österreich ist zudem der Anteil der Frauen in Niedriglohnbranchen im EU-Vergleich sehr hoch. 2010 war der Anteil der NiedriglohnverdienerInnen bei Frauen mit 24,8 Prozent rund dreimal so hoch wie bei Männern mit 8,2 Prozent. Kein anderes EU-Mitgliedsland weist einen ebenso hohen Abstand zwischen weiblichen und männlichen Niedriglohnbeschäftigten auf! Nationalen Analysen zufolge geht Niedriglohn meist mit

atypischen Beschäftigungsformen einher – also Teilzeitarbeit, befristete oder geringfügige Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und freie Dienstverträge. Gerade hier sind aber Frauen in Österreich deutlich überrepräsentiert. Laut Mikrozensuserhebung war 2011 fast jede zweite Frau (49 Prozent), aber nur jeder siebte Mann (14 Prozent) atypisch beschäftigt. Dies ist umso mehr ein alarmierendes Ergebnis, als atypische Beschäftigungsformen allen ExpertInnen zufolge ein hohes Risikopotenzial für Armutsgefährdung bergen.

Dabei ist sich die Europäische Union seit Jahrzehnten der Problematik der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bewusst. „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ ist einer der Grundsätze der Europäischen Union, der seit 1957 in den Verträgen festgeschrieben ist! Sensibilisierungskampagnen und die Förderung nationaler Projekte sollen Lohngleichheit forcieren. Seit 2011 gibt es EU-weit den Tag der Lohngleichheit, den Equal Pay Day. Das Datum bestimmt sich nach der Zahl von Tagen, die Frauen zusätzlich arbeiten müssten, um in puncto Lohn mit den Männern gleichzuziehen. 2015 war in Österreich der 31. März der Equal Pay Day. Das heißt, dass Österreichs Frauen bis zum 31. März 2015 arbeiten mussten, damit sie so viel verdient hatten wie die Männer bereits Ende 2014. Die ÖsterreicherInnen „feiern“ übrigens jedes Jahr einen zweiten Tag der Lohngleichheit – und zwar im Herbst. Das liegt an den unterschiedlichen Berechnungsmethoden. Dieser zweite Equal Pay Day war 2015 am 11. Oktober. Ab diesem Tag arbeiteten Österreichs Frauen praktisch gratis. Denn Männer hatten bereits an diesem Tag das Einkommen erreicht, für das Frauen noch bis Jahresende arbeiten mussten. Der Tag der Lohngerechtigkeit hat sich seit 2005 um etwa einen halben Monat verbessert: Damals betrug der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen 26,7 Prozent.

Gender Pay Gap 2006–2013

Angaben in Prozent, Quelle: Eurostat, 2015



Wenn es um sinnvolle Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und um eine Steigerung der Fraueneinkommen geht, hat Österreich in den letzten Jahren stark darauf gesetzt, mehr Frauen in typische Männerberufe zu bekommen. Man denke etwa an das Programm „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ des Arbeitsmarktservices, das seit Jahren Frauen für technische Berufe qualifizieren und in solche vermitteln soll. Denn diese Berufe sind deutlich besser bezahlt als die typischen weiblichen Berufe in den diversen Dienstleistungsbranchen. Hinzu kommt, dass gerade typische Frauenberufe massiv von einer arbeitnehmerInnenfeindlichen Dynamik am Arbeitsmarkt betroffen sind, wie der Tiroler AK-Experte Armin Erger aufzeigt.

Die Automatisierung, die weltweit immer mehr Arbeitsplätze vernichtet, greife demnach laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums bald auch auf Bürotätigkeiten über, so Erger. Damit seien künftig Arbeitsplätze etwa in Buchhaltung oder Reisebüros zunehmend gefährdet. Betroffen von Automatisierungstendenzen werden aber auch KassiererInnen sein. „Die Automatisierung betrifft mehr Frauenjobs als Männerberufe“, resümiert Erger. Der Druck auf Berufe, die traditionell eher von Frauen ausgeübt werden, steigt. Doch um Frauenjobs ist es, was die Arbeitsplatzsicherheit und das Arbeitsplatzangebot betrifft, heute in Österreich schon schlechter bestellt als um Männerberufe, weiß Erger. „Für drei verlorene Männerjobs kommt ein neuer dazu. Bei Frauenjobs ist dieses Verhältnis leider fünf zu eins.“ Neue Jobs entstehen derzeit am häufigsten in den technischen Branchen und in der Softwareentwicklung. Beides Bereiche, die generell sehr männerlastig sind.

Dass die Strategie, Frauen in gut entlohnte und sichere Männerbranchen zu bringen, trotz zahlreicher Bemühungen in Österreich noch nicht greift, zeigt die aktuelle Ausbildungsstatistik. So wählt ein Drittel aller Burschen einen Lehrberuf in der Metalltechnik, Elektrotechnik oder Kfz-Technik. Hingegen entscheidet sich fast die Hälfte der Mädchen (47 Prozent) für eine Ausbildung in den Bereichen Einzelhandel, Bürokauffrau oder Friseurin.

Seit Jahren werden Anstrengungen unternommen, um mehr Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern. Doch trotz Töchertagen oder Girls' Day und Projekten wie „mut!“ (Mädchen und Technik) sind die technischen Berufe noch immer Männerdomänen. Eine Schweizer Studie zeigt nun, dass trotz aller Bemühungen tief in den Köpfen sitzende Geschlechterstereotype daran schuld sein könnten. In der Studie wurde 780 Physik-lehrerInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz eine fiktive Prüfungsaufgabe zur Benotung vorgelegt. Die eine Hälfte der LehrerInnen ging davon aus, die Arbeit eines Schülers zu bewerten, die andere Hälfte die einer Schülerin. Das erschütternde Ergebnis: Vor allem LehrerInnen mit wenig Berufserfahrung benoteten die Arbeiten von Mädchen mit fast einer Schulnote schlechter als die von Burschen, obwohl sie die gleichen Lösungen vorliegen hatten. Und Mädchen werden noch in anderer Hinsicht schon in der Schule eher entmutigt, sich naturwissenschaftlich-technisch zu interessieren. Eine Geschlechterschieflage zeigt sich nämlich auch schon beim Lehrpersonal. In der Schweiz waren von 116 LehrerInnen

in der Studie nur 14 Frauen, in Österreich waren es 59 von 137 und in Deutschland 125 von 527.

Weibliche Vorbilder für physikbegeisterte Schülerinnen sind also rar. ●



die falsche wahl

Auch die falsche Berufswahl macht Frauen zu den Verliererinnen am Arbeitsmarkt. Eine Tatsache, die sich in naher Zukunft noch verschärfen könnte.

Armutsgefahr durch Pensions-Gap

Niedrigere Einkommen von Frauen wirken sich auch in der Pensionshöhe massiv aus. Gerald Reiter fordert, dies durch einen Gender-Pay-Gap-Faktor bei der Berechnung der Pensionshöhe auszugleichen.



Niedrigere Stundenlöhne und Gehälter, verringerte Einkommen durch Teilzeitarbeit oder Auszeiten für die Betreuung von Kindern oder für Pflege – all dies führt dazu, dass die meisten Frauen finanziell schlechtergestellt sind als Männer, zumindest in gewissen Phasen ihres Erwerbslebens. So weit, so schlecht. Doch es kommt noch schlechter – nämlich in der Pension!

Seit dem 1. 1. 2014 steht am Ende der staatlichen Bemühungen um eine Harmonisierung der Pensionsregelungen und die Absicherung des gesetzlichen Pensionssystems das Pensionskonto. Und das bedeutet auch die lebenslange Durchrechnung, also die konkrete Einbeziehung aller Erwerbsjahre für die Berechnung der Pension. Frauen, die Auszeiten für Kindererziehung nehmen oder genommen haben, die Phasen der Teilzeitarbeit durchleben oder durchlebt haben, die auf Qualifizierung, Karriere und besser dotierte Jobs verzichtet haben, um Betreuungspflichten wahrzunehmen, trifft diese Regelung besonders hart. Vor allem jene Frauen, die heute um die 50 Jahre alt sind und diese Einkommensverluste noch in der Gewissheit hinnahmen, dass für die Berechnung der Pension die besten 15 Jahre ihres Erwerbslebens herangezogen werden. Nun ist die Sachlage jedoch eine völlig andere, den betroffenen Frauen fehlt die Zeit und die Möglichkeit, ihre Pensionsdefizite wettzumachen, und ExpertInnen sprechen bereits von der „betrogenen Generation“.

Dabei hatten und haben es Frauen in der Pension schon bislang nicht leicht. Die durchschnittliche Eigenpension von Frauen lag im Dezember 2014 bei 912 Euro brutto und damit um 556 Euro unter jener der Männer mit 1.468 Euro. Diese Pensionseinkommensschere wird sich mit Wirksamwerden der jüngsten Pensionsreform noch verschärfen. Was also tun?

Gerald Reiter von der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich plädiert für eine so einfach wie verwegene Lösung. Er fordert die

Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors bei der Ermittlung der Pensionshöhe, um so die Einkommensnachteile von Frauen in der Pension auszugleichen.

Dies wäre auf zwei Arten möglich, meint Reiter. Einmal könne die jeweilige Teilgutschrift auf dem Pensionskonto von Frauen mit dem Gender-Pay-Gap-Faktor des jeweils vorangegangenen Jahres multipliziert werden. Dies hätte den Vorteil, dass der Einkommensnachteil zeitnah ausgeglichen würde, schreibt Reiter in der Zeitschrift „WISO“, Jg. 38/3 (2015)*. Die andere Möglichkeit wäre, die Kontogesamtgutschrift bei Pensionsantritt mit dem Gender-Pay-Gap-Faktor des Vorjahres zu multiplizieren. Dies hätte jedoch den Nachteil, so Reiter, dass weiter zurückliegende Einkommensnachteile, die wahrscheinlich noch größer waren, nicht vollständig ausgeglichen würden.

Für Frauen, die bereits eine Pension beziehen, könnte der Einkommensnachteil durch die Anwendung des Gender-Pay-Gap-Faktors im Zuge der jährlichen Pensionsanpassung ausgeglichen werden, so Reiter. Wie sich das auswirken würde, zeigt Reiter an einem Beispiel. Würde man sich auf die Anwendung des Gender-Pay-Gap-Faktors von Angestellten einigen, der im Jahr 2013 minus 35 Prozent betrug, wäre dadurch die durchschnittliche Alterspension von Frauen im Jahr 2014 von 922 Euro auf 1.244 Euro erhöht worden.

Die im Pensionssystem entstehenden Mehrkosten sollten nach dem Verursacherprinzip den Unternehmen angelastet werden, meint Reiter. Und zwar in dem Ausmaß der jeweiligen Einkommensbenachteiligung von Frauen. Damit wäre auch ein Anreiz geschaffen, diese Einkommensbenachteiligung zu beseitigen. „Mit der Anwendung eines Gender-Pay-Gap-Faktors im Pensionskonto und auch bei laufenden Pensionen könnte man Frauen vor einem Leben an der Armutsgrenze bewahren bzw. viele Frauen, die derzeit faktisch in Armut leben, aus dieser Situation herausholen“, so Reiter.

* WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Linz herausgegeben. WISO will die sich beschleunigenden Veränderungsprozesse in der Wirtschaft und im Arbeitsleben aus ArbeitnehmerInnen­sicht aufzeigen und Strategien zur Bewältigung der neuen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen darstellen. <http://www.isw-linz.at/wiso>

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Vertreterinnen der Vorarlberger Sozialpartner im if:faktum-Interview

Welches sind die Hauptgründe für die Einkommensunterschiede?

Jutta Gunz: Frauen sind vorrangig für Erziehungs-, Haus- und Pflegearbeit zuständig und können somit oftmals keiner höheren Erwerbstätigkeit nachgehen. Zudem arbeiten Frauen oft in schlechter bezahlten Branchen.

Sabine Rudigier: Die Ursachen liegen zum Teil außerhalb der Arbeitswelt (z. B. Schul- und Berufswahl, Berufsunterbrechungen), zum größeren Teil jedoch in der Arbeitswelt, etwa beim Einstiegsgehalt. Wir sehen immer wieder, dass Frauen häufiger falsch eingestuft werden. Das setzt sich dann im Laufe der Jahre fort.

Christl Marte-Sandholzer: Frauen sind stark in unterdurchschnittlich bezahlten Berufen vertreten. Außerdem arbeiten sie oft in Teilzeit und können aufgrund von Karenz- oder Pflegeauszeiten weniger Berufspraxisjahre vorweisen. Vergleicht man allerdings nur Frauen und Männer in ähnlichen Berufen und Positionen, nähern sich die Verdienste in den allermeisten Fällen an. Es gilt dringend, traditionelle Rollenmuster aufzubrechen.

Warum ist es für Interessenvertretungen so schwer, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen?

Jutta Gunz: Im Kollektivvertrag für Sozial- und Gesundheitsorganisationen ist es uns in Vorarlberg gelungen, diese Forderung durchzusetzen. Es braucht viele Mitglieder, viel Solidarität und teilweise auch öffentlichen Druck, der gemeinsam aufgebaut werden muss, um solche Ziele zu erreichen.

Sabine Rudigier: Das Gleichbehandlungsgesetz sollte genau solche Missstände verhindern. Die Einkommensberichte sind ein wichtiger Schritt, um Einkommensdiskriminierung sichtbar zu machen, aber es muss auch tatsächlich mit ihnen gearbeitet werden. Wir fordern die Herabsetzung der Unternehmensgröße für die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten.

Christl Marte-Sandholzer: In keinem Kollektivvertrag wird ein Unterschied bei den Gehältern von Frauen und Männern gemacht. Die meisten Einkommensunterschiede können mit „objektiven Faktoren“ wie Arbeitszeit, Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Tätigkeit, Branche, Erwerbsunterbrechungen oder frühem Pensionsantrittsalter erklärt werden.



„Es braucht viele Mitglieder, viel Solidarität und teilweise auch öffentlichen Druck, der gemeinsam aufgebaut werden muss, um unsere Ziele zu erreichen.“

Jutta Gunz, Vizepräsidentin der Arbeiterkammer Vorarlberg



„Wir sehen immer wieder, dass Frauen häufiger falsch eingestuft werden.“

Mag.° Sabine Rudigier, Landesfrauenreferentin des ÖGB Vorarlberg

Die Anrechnung von Vordienstzeiten, Einstufung und Zulagensysteme erweisen sich für Frauen häufig als Einkommensfallen. Seit einigen Jahren sind Unternehmen zur Erstellung von Einkommensberichten verpflichtet. Diese sollen die Lohntransparenz sichern und Ungleichheiten aufdecken. Welche Erfahrungen machen Sie mit diesen Einkommensberichten?

Jutta Gunz: Wie so oft werden Berichte gelesen und dann auf die Seite gelegt. Für mich ist es vielmehr eine Haltungs- und Bewusstseinsfrage, wie Firmen mit ihren ArbeitnehmerInnen umgehen, sie einstufen oder Vordienstzeiten anrechnen.

Sabine Rudigier: Wir haben sehr gute Erfahrungen gemacht. Viele Betriebsratskörperschaften arbeiten intensiv damit und nutzen sie, um Frauen direkt zu unterstützen. Auch werden die Berichte genutzt, um sich die Einstufungen in die jeweiligen Verwendungsgruppen genauer anzuschauen und falsche Einstufungen aufzuzeigen.

Christl Marte-Sandholzer: Eine Evaluierung und der jüngste Bericht des Sozialministeriums zur Einkommensverteilung in Österreich zeigen, dass etwaige Einkommensunterschiede nicht auf Diskriminierung oder mangelnde Transparenz, sondern auf eine Vielzahl anderer Gründe zurückzuführen sind (siehe oben). Die ArbeitgeberInnen durch bürokratische Hürden, wie die diskutierte Verschärfung der Einkommensberichte, weiter zu belasten, wäre anhand dieser Fakten kontraproduktiv.

Welche konkreten Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede setzt Ihre Institution für 2016?

Jutta Gunz: Ich wünsche mir in der Arbeiterkammer und in unseren Fraktionen mit all unseren BetriebsrätInnen ein starkes und selbstbewusstes Auftreten bezüglich aller Anliegen in Zusammenhang mit Kinderbetreuung, Familienentlastung und Mehrfachbelastungen.

Sabine Rudigier: Auch heuer werden wir zum Equal Pay Day Aufklärungsarbeit leisten. Ganz konkret fordern wir einen Mindestlohn/-gehalt von 1.700 Euro brutto und die Einbeziehung der Länder und Gemeinden in die Verpflichtung der Gehaltsangaben bei Stelleninseraten. Es ist für uns unverständlich, warum es keine flächendeckende Transparenz bei diesem Thema gibt.

Christl Marte-Sandholzer: Um die Einkommenssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern, müssen Stereotype bei der Berufswahl abgebaut werden. Das beginnt bei der ersten Berufsinformation von jungen Mädchen. Das gezielte Ermutigen von Frauen zur Karriere und der Ausbau eines flächendeckenden Kinderbetreuungsangebots sind ebenfalls wichtige Maßnahmen.

*Interview:
Marlene Matt*

„In keinem Kollektivvertrag wird ein Unterschied bei den Gehältern von Frauen und Männern gemacht.“

Christl Marte-Sandholzer, Referentin der Sozialpolitischen Abteilung in der Wirtschaftskammer Vorarlberg



Weitere Informationen unter „Informationen von A-Z für Frauen in Vorarlberg“ www.vorarlberg.at/frauen

6. Vorarlberger Frauen-Info-Fest

zum Internationalen Frauentag



Samstag, 5. März 2016
9.00 bis 13.00 Uhr
Landhaus Bregenz

- 25 Beratungseinrichtungen
- Theater-Performance „Immer Krise!“
- Landtagsführungen
- Vorträge
- Ausstellungen
- Buffet und Cocktailbar

www.vorarlberg.at/frauen