



Rankweil

DIPLOMARBEIT

Gender Pay Gap

Geschlechterungleichheit im Berufsleben

Wirtschaft

Ahsen Uyanik, Carmen Stoss und Leonie Gantner

2023/24

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern, dass wir diese Arbeit selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und uns auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient haben.

Rankweil, am 14. Februar 2024

Ahsen Uyanik

Carmen Stoss

Leonie Gantner

Unser Team



Definition
Teilzeitarbeit



Segregation und Lösungen
Diskriminierung



Vergleich mit der EU
Gleichbehandlungsgesetz

Gendererklärung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Diplomarbeit die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Danksagung

Im Rahmen dieser Diplomarbeit haben wir uns mit verschiedenen Personen in Kontakt gesetzt. Durch die Hilfe von Frau Tanja Kopf, MSc vom Land Vorarlberg, durften wir an einem Vortrag in Feldkirch teilnehmen und neues Wissen sammeln. Sie ermöglichte uns ebenfalls einen Verweis von unserem Aufklärungsvideo auf der Homepage des Landes Vorarlberg. Auch Frau MMag.a (FH) Dr.in Lea Putz-Erath, die Geschäftsführerin von Femail, zeigte Ihre Unterstützung. Sie nahm sich die Zeit für ein Interview und bot zusätzlich Ihre Hilfe bei der Verbreitung unseres Videos an. Ebenfalls möchten wir uns bei Frau Mag.a Ulrike Xander bedanken, die uns bei dieser Arbeit begleitet und unterstützt hat. Auch sind wir dankbar für alle Teilnehmer unserer Umfrage. Letztlich bedanken wir uns bei Herr Mag. Andreas Amann, der uns zum Thema Diplomarbeit aufklärte.

Abstract (Deutsch und Englisch)

In der vorliegenden Diplomarbeit wird der Gender Pay Gap und sein Einfluss auf den Arbeitsmarkt erläutert. Auch heute noch ist eine unfaire Belohnung am Arbeitsmarkt normalisiert. Dabei werden Frauen immer noch systematisch benachteiligt. In dieser Arbeit werden diese Fragen beantwortet.

- Was bedeutet „Gender Pay Gap“ und welche Auswirkungen hat die Teilzeitbeschäftigung auf den Gender Pay Gap? Welche Lösungsmöglichkeiten sind vorhanden?
- Was bedeutet die Segregation am Arbeitsmarkt und inwiefern spielt die Berufswahl eine Rolle beim Verringern des Gender Pay Gaps? Welche anderen Lösungsmöglichkeiten sind vorhanden und können ausgeübt werden?
- Wie handeln andere EU-Länder im Vergleich zu Österreich? Sind Maßnahmen aus anderen Ländern in Österreich anwendbar? Inwiefern spielt die Diskriminierung eine Rolle bei dem Gender Pay Gap?

Diese Arbeit soll einerseits Einsicht in das Thema „Gender Pay Gap“ geben und andererseits verschiedene Lösungsmöglichkeiten für die Verringerung dieses Gaps veranschaulichen.

This thesis explains the gender pay gap and its influence on the job market. Even today, unfair payment is still normalized in the job market. Women are still systematically disadvantaged. The following questioned are answered in this thesis.

- What does “Gender Pay Gap” mean and what impact does part-time employment have on the Gender Pay Gap? What possible solutions are available?
- What does segregation mean in the job market and to what extent does career choice play a role in reducing the gender pay gap? What other possible solutions are available and can be pursued?
- How do other EU countries act in comparison to Austria? Are measures from other countries applicable in Austria? To what extent does discrimination play a role in the gender pay gap?

On one hand, this work is intending to provide insight into the topic of the “Gender Pay Gap” and, on the other hand, to illustrate various possible solutions for reducing this gap.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | EINLEITUNG | 7 |
| 2 | DEFINITION „GENDER PAY GAP“ | 8 |
| 2.1 | DER BEREINIGTE UND UNBEREINIGTE GENDER PAY GAP | 8 |
| 3 | DIE SEGREGATION AM ARBEITSMARKT | 10 |
| 3.1 | DIE BERUFSWAHL | 12 |
| 3.2 | MÄNNERBERUFE – FRAUENBERUFE..... | 13 |
| 4 | TEILZEITARBEIT | 15 |
| 4.1 | GRÜNDE FÜR EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG | 16 |
| 4.2 | AUSWIRKUNGEN DURCH EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG | 19 |
| 4.3 | VORSCHLÄGE ZUR SENKUNG DER TEILZEITQUOTE | 21 |
| 4.4 | LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE ENTSTEHENDEN FOLGEN DURCH TEILZEIT | 23 |
| 5 | ALLGEMEINE LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN | 25 |
| 5.1 | STEIGERUNG DER ERWERBSTÄTIGKEITEN | 26 |
| 5.2 | KINDERBETREUUNG | 27 |
| 5.3 | KARENZ UND ELTERNZEIT | 27 |
| 5.4 | FÖRDERUNG DER ATYPISCHEN BERUFSORIENTIERUNG | 28 |
| 5.5 | NEUBEWERTUNG VON BERUFEN | 29 |
| 5.6 | MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN..... | 30 |
| 6 | DER GENDER PAY GAP IN DER EUROPÄISCHEN UNION | 31 |
| 6.1 | DER GENDER PAY GAP IN ÖSTERREICH | 32 |
| 6.2 | DER GENDER PAY GAP IN AUSGEWÄHLTEN EU-MITGLIEDSSTAATEN..... | 34 |
| 6.3 | MAßNAHMEN UND STRATEGIEN DER EUROPÄISCHEN UNION..... | 38 |
| 6.4 | EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN – EIGE..... | 39 |
| 7 | DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (GIBG)..... | 41 |
| 7.1 | MITTELBARE DISKRIMINIERUNG | 42 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 7.2 | UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG | 42 |
| 8 | RESÜMEE – ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN..... | 43 |
| 9 | VERZEICHNISSE | 45 |
| 9.1 | LITERATUR..... | 45 |
| 9.2 | INTERNETQUELLEN..... | 46 |
| 9.3 | ABBILDUNGEN..... | 56 |
| 10 | ANHANG..... | 57 |

1 EINLEITUNG

Der Gender Pay Gap ist in der heutigen Zeit ein weit verbreiteter Begriff hinter dem mehr steckt, als man sich tatsächlich erwartet. Dabei handelt es sich um ein Thema von hoher wirtschaftlicher Bedeutung sowie gesellschaftlicher Relevanz. Jedoch wissen nur wenige Personen, was genau hinter diesem Begriff steckt und welche Faktoren einen Einfluss auf den Gender Pay Gap haben. Im EU-Durchschnitt beträgt der Gender Pay Gap, dem letzten Stand von 2021 nach zufolge, 12,7 %. Um dem entgegenzuwirken, wurden von Seite der Europäischen Union sowie von den Regierungen einzelner EU-Länder bereits viele Maßnahmen zur Senkung des immer noch vorherrschenden Gender Pay Gaps entwickelt. Sie sind immer noch dabei, wirkungsvolle Lösungsmöglichkeiten für einen Rückgang zu finden.

Anhand dieser Diplomarbeit und des im Anlass dazu entwickelten Videos soll es gelingen, mehr Bewusstsein und Wissen über dieses Thema in unserer Gesellschaft zu verbreiten. Um dies zu erreichen, werden in dieser Diplomarbeit zu Beginn verschiedene Begriffe, welche in Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap oftmals verknüpft sind, genauer definiert. Im Anschluss folgt die Teilzeitarbeit, wobei genauer auf die Gründe, Auswirkungen und Lösungsvorschläge zur Senkung eingegangen wird sowie auf Möglichkeiten zur Vermeidung von Folgen der Teilzeitarbeit. Daraufhin werden weitere entscheidende Einflussfaktoren genauer angesprochen und erklärt. In Zusammenhang werden mögliche Verbesserungsvorschläge erwähnt, welche dem Lohngefälle zwischen Frauen und Männern entgegenwirken könnten. Im Anschluss folgt ein Einblick auf den Gender Pay Gap in der Europäischen Union mit Bezug auf ausgewählte EU-Länder und deren Vorgehensweisen, um den dort vorherrschenden Gender Pay Gap zu senken. Dabei wird insbesondere auf Österreich sowie die neun Bundesländer eingegangen und die Maßnahmen der österreichischen Regierung werden präsentiert. Zudem werden dabei die Maßnahmen der Regierung von Luxemburg, dem Land mit dem ersten Gender Pay Gap im negativen Bereich zugunsten der Frauen, analysiert.

2 DEFINITION „GENDER PAY GAP“

Der Gender Pay Gap ist ein Indikator, um EU-weite Vergleiche in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Einkommen herzustellen. Laut Definition von Eurostat betrifft es den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Geschlechter von Frau und Mann, die in Unternehmen von jeweils zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft tätig sind. Dies wird für sämtliche Mitgliedstaaten der gesamten EU gleichermaßen berechnet.¹

Es besteht ein Vorteil, den Bruttostundenverdienst zur Verwendung heranzuziehen, denn dieser ermöglicht im Vergleich zu Jahres- oder Monatsverdiensten, dass die Beschäftigungsverhältnisse auf Stundenbasis gegenübergestellt werden können. Unabhängig von den Arbeitszeiten können somit Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit dem Bruttostundenverdienst verglichen werden.²

2.1 DER BEREINIGTE UND UNBEREINIGTE GENDER PAY GAP

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird aus der Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen berechnet, die ins Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer gesetzt werden. Dabei werden keine Anpassungen beim unbereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt. Die Berechnung ist ohne Rücksicht auf den Einkommensunterschied, der durch verschiedene Karrierelevel oder Qualifikationen von Frauen und Männern entsteht.³

Beim bereinigten Gender Pay Gap werden strukturelle Unterschiede herausgerechnet. Bei dieser Berechnungsmethode wird oft die Oaxaca-Blinder-Dekomposition verwendet, die ein Verfahren ist, welches das Lohndifferenzial in den Anteil erklärt und unerklärt teilt. Durch weiteres Differenzieren kann der erklärte Teil des Lohnunterschiedes ermitteln, welchen Einfluss die einzelnen Faktoren auf die Höhe des Einkommensunterschiedes besitzen. Durch diese Methode werden die Einflüsse der einzelnen Faktoren und die ursächlichen Zusammenhänge im Verhältnis mit der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke besser erkennbar.⁴

¹ Vgl. Web 1: STATISTIK AUSTRIA, Gender Statistik Einkommen, S. 2.

² Vgl. Web 2: Bundeskanzleramt, Indikatoren-Übersicht: geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, S. 6.

³ Vgl. Web 3: Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap.

⁴ Vgl. Web 4: STATISTIK AUSTRIA, Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, S. 215.

2.1.1 DER ERKLÄRTE UND UNERKLÄRTE ANTEIL

| Detailergebnisse der Dekomposition | | | | | | | Tabelle 5 |
|--|-----------------------------------|--|-----------------------------------|--|-----------------------------------|--|-----------|
| Erklärungsfaktoren | 2010 | | 2014 | | 2018 | | |
| | Erklärter Teil des Gender Pay Gap | Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG | Erklärter Teil des Gender Pay Gap | Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG | Erklärter Teil des Gender Pay Gap | Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG | |
| | Prozentpunkte | in % | Prozentpunkte | in % | Prozentpunkte | in % | |
| Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) | 3,7 | 15,2 | 3,2 | 14,6 | 2,9 | 14,1 | |
| Berufsgruppen (ÖISCO-08) | 2,2 | 9,2 | 2,8 | 12,6 | 1,6 | 7,7 | |
| Höchste abgeschlossene Bildung | -0,6 | -2,5 | -0,9 | -4,0 | -1,2 | -5,8 | |
| Alter quadriert | 0,0 | 0,0 | -0,0 | -0,2 | 0,0 | 0,0 | |
| Dauer der Unternehmenszugehörigkeit quadriert + Interaktionseffekt | 2,4 | 10,0 | 2,0 | 9,1 | 1,7 | 8,3 | |
| Ausmaß der Beschäftigung (Voll-/Teilzeit) | 3,2 | 13,3 | 3,0 | 13,3 | 2,6 | 12,7 | |
| Art des Arbeitsvertrags | -1,3 | -5,5 | -1,2 | -5,5 | -1,0 | -4,8 | |
| Unternehmensgröße | -0,3 | -1,4 | -0,2 | -0,7 | -0,2 | -0,7 | |
| Region | -0,1 | -0,3 | -0,0 | -0,2 | -0,0 | -0,0 | |
| Erklärter Anteil | 9,1 | 38,0 | 8,6 | 38,9 | 6,4 | 31,6 | |
| Unerklärter Anteil | 14,9 | 62,0 | 13,6 | 61,1 | 14,0 | 68,4 | |
| Gender Pay Gap | 24,0 | 100,0 | 22,2 | 100,0 | 20,4 | 100,0 | |

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung.

Abbildung 1: Detailergebnisse der Dekomposition

In Abbildung 1 werden die Veränderungen der Einflussfaktoren über die Jahre verglichen. Die letzten Werte der Dekomposition sind aus dem Jahr 2018, da keine aktuelleren Ergebnisse vorhanden sind. Der Lohnunterschied, der durch die berücksichtigten Merkmale entsteht, hat zum Beispiel im Jahr 2018 6,4 Prozentpunkte betragen. Dies ist der erklärte Anteil des Gender Pay Gaps und entspricht somit 31,6 %. Der entscheidendste Faktor für den Lohnunterschied ist der Beschäftigungsausmaß und die Branchenwahl. Frauen sind meist in Branchen mit geringeren Einkommensmöglichkeiten tätig. Eine größere Rolle spielt der unerklärte Anteil, mit 14 Prozentpunkten, das 68,4 % des Gender Pay Gaps entspricht. Somit beruht der Einkommensunterschied nicht nur auf die, in der Abbildung 1 genannten Faktoren.⁵

Ein anderer Entstehungsgrund des Lohnunterschiedes kann die Diskriminierung von Frauen durch den Arbeitgeber sein. Die Gründe können von sozialen Normen, Vorurteilen bis zu legalen Gründen reichen. Nicht nur Diskriminierung kann einen Teil der Lohnunterschiede beeinflussen, sondern auch die Vorgehensweise bei Lohnverhandlungen spielt eine Rolle.⁶

In den nächsten Kapiteln werden die wichtigsten Einflussfaktoren genauer erklärt und veranschaulicht.

⁵ Vgl. Web 5: STATISTIK AUSTRIA, Gender Pay Gap, S. 443.

⁶ Vgl. Web 6: WIFO, Die Entwicklung des Lohnunterschiedes, S. 6.

3 DIE SEGREGATION AM ARBEITSMARKT

Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt wird häufig der Begriff „Segregation“ verwendet, um die statistischen Unterschiede zwischen Frauen und Männer zu beschreiben. Verwendet wird dieser Begriff mit Fokus auf unterschiedliche Berufe, Berufsfelder und Arbeitsmarktsektoren. Es ist erwähnenswert, dass die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt sowohl „horizontale“ als auch „vertikale“ Spaltungen aufweist. Die horizontale Segregation ist durch die Aufteilung in verschiedene Ebenen beruflicher Positionen gekennzeichnet. Unter der vertikalen Segregation versteht man die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt auf die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten bzw. Fachgebiete oder Branchen.⁷

Obwohl Frauen ein steigendes Erwerbsverhalten vorzeigen und somit auch ein angleichendes Qualifikationsprofil, bleibt die Trennung zwischen Frau und Mann ebenfalls in einigen Bereichen des Arbeitsmarktes bestehen. Diese geschlechterspezifische Spaltung ist in Österreich besonders evident. Grund dafür ist, dass eine traditionelle Familienform und eine geschlechterspezifische Aufteilung der Alltagsaufgaben immer noch bevorzugt wird.⁸

Diese Tendenzen werden auch durch die gesellschaftlich vorherrschenden Rollenmodelle und die bestehenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Berufen gefördert. Andererseits können die Geschlechterstereotype von Arbeitgebern bei der Einstellung von Mitarbeitern dazu beitragen, die Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt zu fördern.⁹

Diese Distribution von Frauen und Männern auf die verschiedenen Branchen des Arbeitsmarktes ist im Grunde kein Nachteil für die Frau. Der Fokus einer Frau auf bestimmte Dinge wie Berufe und die Anpassung dieser Berufe an ihre spezifischen Anforderungen (Arbeitszeitmuster etc.) können Vorteile haben. Diese Vorteile werden jedoch geschwächt, wenn horizontale Segregation mit vertikaler Segregation verbunden ist oder mit Prozessen der Ausgrenzung und Abgrenzung einhergeht, die die Struktur der Geschlechterhierarchien verstärken und die Chancengleichheit für Frauen und Männer vermindert.¹⁰

Es wäre unproblematisch, wenn diese Mechanismen zu einer starken Spezialisierung der Aufgaben und Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt bei Frauen und Männern führen. Dies

⁷ Vgl. Web 7: SWS-Rundschau, Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, S. 6

⁸ Vgl. Web 7: SWS-Rundschau, Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, S. 3

⁹ Vgl. Web 8: IAB-Kurzbericht, Männer- und Frauendomänen kaum verändert, S. 1

¹⁰ Vgl. Web 9: Frauenberufe – Männerberufe, S. 38

wäre der Fall, wenn die Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Karrieremöglichkeiten in Männer- und Frauenberufen ähnlich wären. Jedoch ist dies nicht der Fall. Eine systematische Verbindung zwischen beruflicher Segregation und Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt besteht. Frauenberufe erhalten im Durchschnitt eine geringere Entlohnung als Männerberufe und haben häufig weniger Aufstiegsmöglichkeiten und Karrieremöglichkeiten.¹¹

Insbesondere die ungleiche Lohnverteilung wird auf die Geschlechtertrennung zurückgeführt. Internationale Studien stimmen darin überein, dass Frauen und Arbeitnehmer in Frauenberufen weniger verdienen. In diesen Berufen ist das Einstiegsgehalt relativ hoch, gleichzeitig ist die Einkommenssteigerung während der Beschäftigungszeit jedoch gering. Unter dem Begriff „compensating differentials“ werden Ansätze diskutiert, die über rein humankapitaltheoretische Erklärungen hinausgehen. Das heißt, Frauen meiden Jobs mit stressigen Arbeitsbedingungen, akzeptieren aber somit niedrigere Löhne, wenn der Job nicht finanziellen Vorteile wie Familienfreundlichkeit oder Flexibilität bietet. Auch sozialwissenschaftliche Ansätze erklären den Einkommensrückgang durch eine Verschlechterung des Stellenwerts von überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen, die typischerweise auf „männliche“ oder „weibliche“ Stereotypen und Merkmale zurückgeführt werden. Der Begriff „Devaluation“ oder „bewertende Diskriminierung“ wird zur Diskussion des Phänomens verwendet, dass Arbeitsplätze, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich nicht anerkannt werden und dadurch mit niedrigeren Löhnen rechnen müssen. Dabei geht es nicht nur um eine allgemeine Abwertung der Berufe, in denen die Mehrheit der Frauen vertreten ist, sondern auch um eine Abwertung der Berufsbilder von Frauen im Besonderen.¹²

¹¹ Vgl. Web 8: IAB-Kurzbericht, Männer- und Frauendomänen kaum verändert, S. 2

¹² Vgl. Web 7: SWS-Rundschau, Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, S. 8

3.1 DIE BERUFSWAHL

Eine Geschlechtstypische Einteilung der Berufswahl zeigt sich bereits bei der Wahl der Fachrichtung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Während nur etwa ein Viertel (27,3 %) der weiblichen Schülerinnen in Bereichen der technisch gewerblichen und kunstgewerblichen Schulen unterkommen, sind in anderen Bereichen berufsbildender Schulen vorwiegend ein weiblicher Anteil anzutreffen. In den wirtschafts- und sozialberuflichen Ausbildungen sowie im Bereich der Pädagogik überwiegt traditionell die Frau (83,9 % bzw. 76,6 %), wobei der männliche Anteil im Wirtschaftsbereich deutlich angestiegen ist. (6,2 % im Schuljahr 2000/01 auf 16,1 % im Schuljahr 2021/22).¹³

Die Wahl des Studiums an Universitäten oder die Wahl der Ausbildung an Fachhochschulen zeigt ebenfalls einige geschlechtsspezifische Unterschiede. Während in den meisten Studiengängen eine höhere Frauenquote erkennbar ist, werden Studiengänge im Bereich der Technik oder die Montanwissenschaft (27,9 % bzw. 24,9 %) häufiger von männlichen Personen besucht. Auch an Fachhochschulen sind allgemein mehr Frauen beschäftigt. Die Ausbildung im Gebiet der Technik und die Ingenieurwissenschaft, sowie die Militär- und Sicherheitswissenschaft sind Gebiete die eine höhere Männerquote aufweisen.¹⁴

Branchen wie die kaufmännische und personenbezogene Dienstleistung oder auch das Gesundheits- und Sozialwesen sind frauendominierte Fachbereiche. Dementgegen wählen Männer gerne Berufe im Technikbereich. Ein besonders deutliches Beispiel war zuletzt die unterschiedliche Quote der Frauen und Männer bei Ingenieuren, schwerpunktmäßig im Bereich der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik. Hier sind etwa 94 % männlich, während in Bereichen der Krankenpflege und Geburtshilfe gegen 96 % weiblich sind.¹⁵

¹³ Vgl. Web 10: STATISTIK AUSTRIA, Bildung in Zahlen 2021/22, S. 30-31

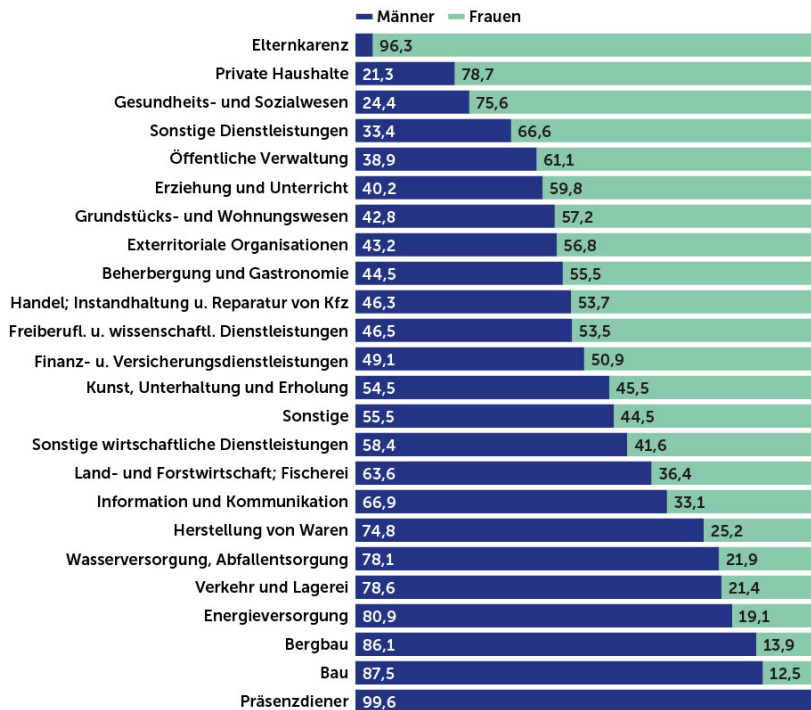
¹⁴ Vgl. Web 10: STATISTIK AUSTRIA, Bildung in Zahlen 2021/22, S. 34-45

¹⁵ Vgl. Web 7: SWS-Rundschau, Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, S. 3

3.2 MÄNNERBERUFE – FRAUENBERUFE

In welchen Branchen Frauen arbeiten

– Anteil von Männern und Frauen in jeweiligen Branchen 2021, in Prozent



Quellen: Statistik Austria, eigene Berechnungen.



Abbildung 2: In welchen Branchen Frauen arbeiten

Abbildung 2 zeigt den Frauenanteil in den am stärksten besetzten Berufsbranchen. Diese Berufe sind nach der Höhe des Frauenanteils strukturiert. Die neun Arbeitsgebiete, in denen die Frauenquote unter 40 % ist, sind vorrangig Berufe im Bereich der Technik und des Handwerks sowie Lenker diversen Fahrzeugen wie LKWs oder Lokomotiven und Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Bau beziehungsweise Bergbau. Bereiche, in denen der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen sind, auch Mischberufe genannt, sind Berufe im Handel, in der Gastronomie, im wissenschaftlichen Bereich und in der Finanzdienstleistung. Bedeutend ist, dass die Elternkarenz, die Arbeit in privaten Haushalten und die Beschäftigung in diversen Berufen im Dienstleistungsbereich einen Frauenanteil von bis zu 96,3 % enthält. Vor allem die Arbeit in der Elternkarenz und in privaten Haushalten ist meist unbezahlte Arbeit und so ein grundlegender Faktor für den Gender Pay Gap.

Frauen sind in Führungspositionen meist unterrepräsentiert

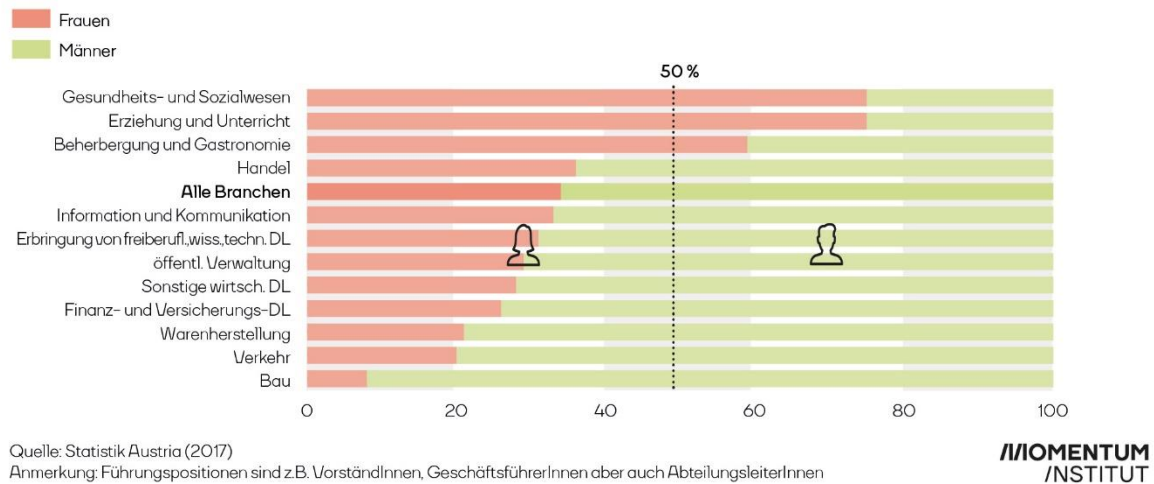


Abbildung 3: Frauen sind in Führungspositionen meist unterrepräsentiert

In Abbildung 3 wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen verschiedener Branchen veranschaulicht. Zu erwähnen ist, dass als Führungspositionen zum Beispiel Vorstände, Geschäftsführer oder Abteilungsleiter gemeint sind. Nennenswert ist auch, dass diese Abbildung aus dem Jahre 2017 stammt und keine aktuellere Studie zu diesem Thema vorhanden ist. In der Graphik ist erkennbar, dass die drei Sektoren in denen mehr als 50 % der Führungspositionen von Frauen besetzt werden, Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht und Beherbergung und Gastronomie, typische „Frauenberufe“ sind. Hier sind im Gebiet des Gesundheits- und Sozialwesens sowie in der Erziehung und des Unterrichts eine Frauenquote von circa 75 %. In typischen Mischberufen wie in der Finanz- und Versicherungsdienstleistung ist zu sehen, dass die Quote der Frauen in Führungspositionen bei etwa 25 % liegt. Besonders im Bereich des Baus, des Verkehrs und der Warenherstellung ist eine Frauenquote von unter 20 % enthalten. Hier wird vor allem der Bau als typischer „Männerberuf“ gedeutet. In allen Branchen ist die Frau durchschnittlich circa 35 % in Führungspositionen tätig.

4 TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit ist eine bekannte Arbeitsform, die dann vorliegt, wenn unter 40 Stunden in der Woche gearbeitet wird. Über die Jahre hinweg ist die Teilzeitarbeit immer mehr gestiegen, wobei Teilzeitarbeit einen geringeren Lohn mit sich bringt. Der Stundenlohn in der Teilzeitarbeit ist meist niedriger als der in der Vollzeit, dabei wird die Wichtigkeit der Arbeit bewertet und diese Wichtigkeit wird in den Teilzeitarbeitern als geringer eingeschätzt. Trotzdem ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2021 bei 1.267.800 gelegen. In Abbildung vier ist die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Österreich zwischen den Jahren 1994 und 2022 zu sehen.¹⁶

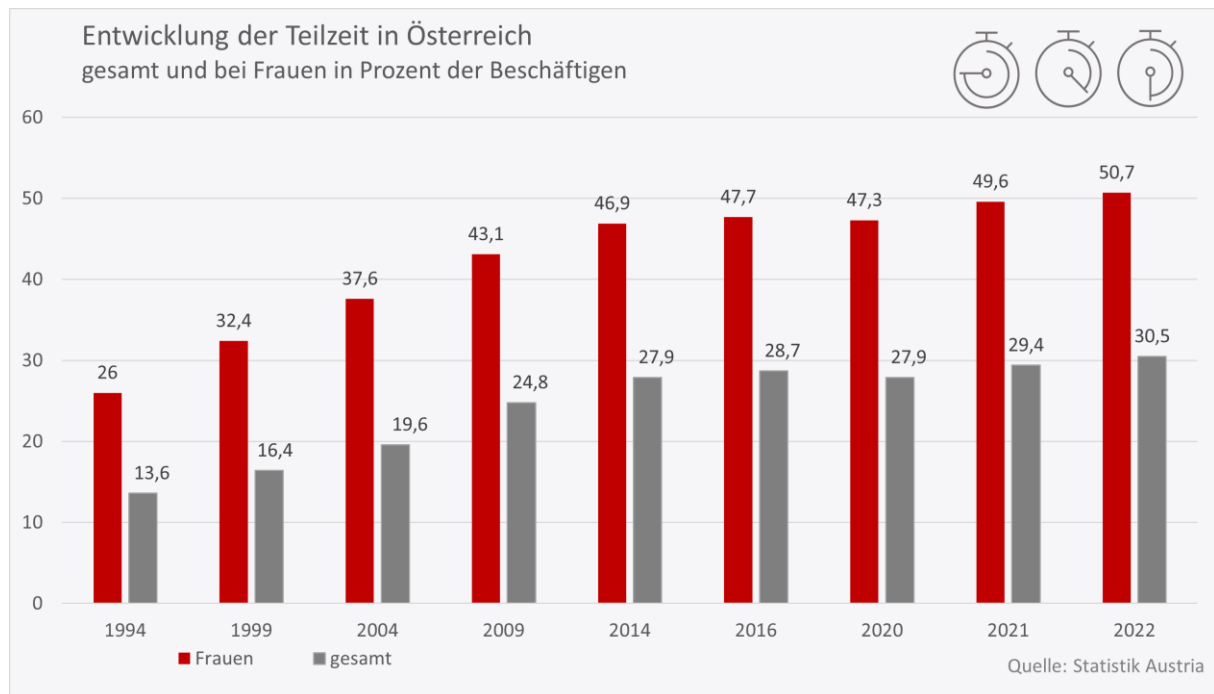


Abbildung 4: Entwicklung der Teilzeit

Wenn die Erwerbstätigenquote im Jahr 2022 herangezogen wird, ist festzustellen, dass Frauen im Alter zwischen 15 und 64 zu 70 % erwerbstätig waren. Währenddessen hat die Quote der Erwerbstätigkeit bei den Männern in diesem Altersabschnitt 78 % betragen. Der wesentliche Unterschied wurde durch die Teilzeitbeschäftigungen widerspiegelt. Mit 50,7 % an Teilzeitbeschäftigungen haben Frauen einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitarbeit geleistet als Männer. Im Jahr 2022 haben im Vergleich zu den Frauen nur 12,6 % der Männer in Teilzeit gearbeitet.¹⁷

¹⁶ Vgl. Web 11: WKO, Teilzeit: Gutes Modell mit Nachteilen.

¹⁷ Vgl. Web 12: STATISTIK AUSTRIA, Gender-Statistik, S1.

Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist in Österreich im Jahr 2021 über dem EU-Durchschnitt gelegen, steht aber in Verbindung mit dem Anstieg der Teilzeittätigkeit der Frauen. Im Jahr 2021 sind 79 % der gesamten teilzeitbeschäftigten Frauen gewesen. In Österreich haben im Jahr 2021 49,6 % Frauen in Teilzeit gearbeitet, dabei hat der EU-Durchschnitt 29,5 % entsprochen, somit hat Österreich eine 20,1 % höhere Quote besessen.¹⁸

4.1 GRÜNDE FÜR EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Gründe für die Auswahl einer Teilzeitbeschäftigung sind je nach Geschlecht sehr unterschiedlich. Die Einflüsse, die dazu führen, dass Frauen und Männer in Teilzeit arbeiten, dürfen nicht gleich angesehen werden, denn der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Männer entscheiden sich meistens auf Grund von Weiterbildungen für eine Teilzeitstelle, um bessere Qualifikationen für eine zukünftige Vollzeitposition zu besitzen. Währenddessen sind Frauen größtenteils wegen Betreuungsgründen in der Teilzeitbeschäftigung, welches nur eine kleine Rolle bei den Männern spielt.¹⁹

Die Betreuungsgründe haben bei Männern keinen großen Effekt, denn bei Beziehungen sind Frauen diejenigen, die ihre Arbeitsstunden senken. Da Frauen im Verhältnis zu den Männern meist in einer Position mit geringerem Einkommen arbeiten, entscheiden sich die Frauen für die Teilzeitarbeit, um die Verringerung des Einkommens geringer zu halten.²⁰

Im Vordergrund für die Höhe der Teilzeitbeschäftigungen der Frauen stehen die von der Gesellschaft als richtig anerkannten Rollenbilder. Das Handhaben des Hauses, die Verpflegung von pflegebedürftigen Verwandten und auch das Großziehen der Kinder leiten Frauen dazu, in der Teilzeit tätig zu sein. Nicht alle Frauen sind zufrieden mit dieser Situation, denn trotz der Wertschätzung für die übrigbleibende Zeit bringt diese Art der Arbeitsform geringen Verdienst mit sich. Vor allem für Alleinerziehende ist es schwierig, mit einem Teilzeiteinkommen die Notwendigkeiten im Leben zu finanzieren.²¹

¹⁸ Vgl. Web 13: STATISTIK AUSTRIA, Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern Trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt, S. 1.

¹⁹ Vgl. Web 14: Arbeit&Wirtschaft, Teilzeit in Österreich: Arbeitsministerium rudert zurück.

²⁰ Vgl. Web 15: Agenda Austria, Warum arbeiten so viele Frauen Teilzeit?.

²¹ Vgl. Web 16: AK Tirol, Teilzeitarbeit: Frauen stehen unter Druck.

Einen der größten Einflüsse auf die Erwerbstätigkeit von Frauen haben Kinder. Die Mutterschaft beeinflusst die Frauen in ihrem Berufsleben und dies beginnt schon bei der Karenz, die in Österreich zu 96 % nur von den Müttern herangezogen wird. Wenn die Mütter sich entscheiden, wieder zurück in die Arbeitswelt zu kommen, wird oftmals eine Teilzeitstelle ausgewählt. Der Grund sind die unzureichenden Verfügbarkeiten von Kinderbetreuungsplätzen, denn nicht alle verfügbaren Plätze bieten eine Ganztagsbetreuung an, welche bei einer Vollzeitarbeit notwendig ist. Innerhalb Österreich sind die Betreuungsmöglichkeiten je nach Bundesland besser oder schlechter ausgebaut. Die höchste Anzahl an Ganztagsbetreuungen besitzt Wien und Oberösterreich die niedrigste, währenddessen ist Vorarlberg im Mittelfeld. Der Versuch, den restlichen Tag durch eine private Kinderbetreuung zu decken, ist keine Lösung, denn dabei entstehen sehr hohe Kosten. Das zusätzliche Nettoeinkommen, der durch den Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit entsteht, entspricht in manchen Fällen derselben Höhe, die für die ergänzende Kinderbetreuung zu zahlen ist. Aus diesem Grund treffen die Mütter die Entscheidung, in einer Teilzeitposition zu arbeiten, um so die Kinder selbst zu betreuen.²²

Nicht nur die Betreuung von Kindern wird von den Frauen übernommen, sondern auch bei pflegebedürftigen Personen in der Familie, nehmen die Frauen die Versorgung auf sich.²³

Ausgenommen von den Versorgungsgründen, wirken andere Faktoren auf die Wahl der Arbeitsform mit. Die Konditionen der Arbeit spielen dabei auch eine Rolle, denn ist die Position mit vielen Belastungen verbunden, wird die Vollzeitbeschäftigung von den meisten nicht bevorzugt. Der Arbeitsdruck kommt häufig im Gesundheits- und Sozialbereich zum Vorschein. Im Kontrast ist aber eine Erweiterung in den Handelsbetrieben erwünscht, dort sind nämlich größtenteils Teilzeitstellen vorhanden und nicht genügend Vollzeitpositionen.²⁴

Dass im Handel nur wenig Vollzeitstellen angeboten werden, ist in den Drogeriegeschäften wie BIPA zu sehen. Von 133 verfügbaren Stellen sind lediglich zwei in der Vollzeit und diese

²² Vgl. Web 17: Agenda Austria, Weltfrauentag: Die Teilzeitfalle schnappt zu.

²³ Vgl. Web 18: ÖGB, Finanzielle Unabhängigkeit von Frauen: Barrieren und Lösungen

²⁴ Vgl. Web 19: Kompetenz-online, Teilzeitarbeit von Frauen ist meist nicht freiwillig.

sind befristet. Eine ähnliche Situation ist in den Lebensmittelketten wie z. B. Billa zu finden. Diese bieten im Verhältnis 939 mehr Stellen in Teilzeit als in Vollzeit an.²⁵

Die Steuern und Abgaben im Einkommens- und Sozialversicherungssystem sind ein weiterer Grund für die Präferenz der Teilzeit. Das Verhältnis der Stundenerhöhung stimmt nicht mit der Nettolohnerhöhung überein. Wenn man die Arbeitsstunden von 20 auf 30 erhöht, also eine Steigerung von 50 % der Wochenstunden, beeinflusst das den Nettolohn um nur 28,9 %. Bei einer Ausweitung der Arbeitsstunden auf das Doppelte, also bei einem Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, beträgt der Unterschied beim Nettolohn trotz 100%iger Arbeitszeiterhöhung ausschließlich 61,1 %. Da das Verhältnis zwischen der Erweiterung der Arbeitsstunden und der Erhöhung des Nettolohns ungleich ist, liegt oftmals kein großes Interesse vor, die Arbeitsstunden zu erweitern.²⁶

Nicht nur diese Faktoren sorgen für die Teilzeitauswahl, manche Frauen entscheiden sich auch freiwillig für die Teilzeitarbeit. Die freiwillige Entscheidung in der Teilzeit zu arbeiten, hängt meistens damit zusammen, dass die Frauen mehr Zeit für ihre Kinder haben möchten. Ein anderer Teil der Frauen wünscht sich, ein ausgewogenes Arbeits- und Freizeitleben zu besitzen und bevorzugt deswegen eine Teilzeitstelle.²⁷

Von 2004 bis 2022 ist die freiwillige Wahl einer Teilzeitbeschäftigung von Frauen um 11 % gestiegen. Während 2004 nur 15 % freiwillig in der Teilzeit gearbeitet haben, waren es 2022 schon 26 %.²⁸

Die Teilzeitquote ist aber nicht zur Gänze freiwillig, zwar arbeiten manche Frauen aus freiem Willen in der Teilzeit, trotzdem besteht ein Anteil an Frauen, die gerne von Teilzeit auf Vollzeit wechseln würden. Auf Grund der vorhandenen Einflüsse, wie den Betreuungspflichten, sind die Frauen verhindert auf Vollzeit zu wechseln. Obwohl die Frauen öfter in Teilzeitpositionen tätig sind, arbeiten sie nicht weniger, denn sie leisten den Großteil der unbezahlten Arbeiten wie Pflege und Haushalt.²⁹

²⁵ Vgl. Web 20: Moment.at, Wie der Teilzeit-Gap Frauen beim Einkommen noch weiter zurückwirft.

²⁶ Vgl. Web 21: WKO, Hohe Teilzeitanreize im Steuer- und Abgabensystem.

²⁷ Vgl. Web 22: WU Executive Academy, Teilzeit und Gehalt – ein Fakten-Check zum International Women's Day

²⁸ Vgl. Web 23: AMS, Atypische Beschäftigung nimmt am österreichischen Arbeitsmarkt zu, S.2.

²⁹ Vgl. Web 24: Moment.at, Teilzeit arbeiten: Alle Fakten aus dem Arbeitszeitreport 2023.

Frauen haben oftmals keine freie Entscheidungsmöglichkeit bezüglich des Ausmaßes ihrer Erwerbstätigkeit. Die meisten Frauen, die ihre Stunden erweitern möchten, können dies wegen bestimmten Gründen nicht. Nur eine Verbesserung der Einflüsse, die zur Teilzeit führen, kann eine freie Entscheidung ermöglichen.³⁰

4.2 AUSWIRKUNGEN DURCH EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Teilzeitbeschäftigungen bringen sowohl positive als auch negative Aspekte mit sich, die bei der Entscheidung für eine Teilzeitstelle zu berücksichtigen sind. Eine Teilzeitposition nimmt weniger Zeit in Anspruch als eine Vollzeitstelle, wodurch mehr Freizeit übrig ist, welche für Ausbildungen oder Betreuungen verwendet werden kann. Die Entscheidung für mehr Freizeit bringt in Folge einen geringeren Verdienst mit sich, das wiederum hängt mit einer niedrigeren Einzahlung in die Sozialversicherung zusammen. Dabei wird auch die Finanzierung von Weiterbildungen für Teilzeitbeschäftigte von den Unternehmen als kritisch betrachtet.³¹

Die positiven Aspekte der Teilzeit beeinflussen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Vor allem für Arbeitnehmerinnen besteht ein großer Vorteil, denn durch die vorhandene Zeit können sie Arbeit und Familie besser kombinieren. Ein Vorteil für die Arbeitnehmer ist auch die Zeit, die ihnen für sich selbst übrigbleibt, wo die eigenen Interessen verfolgt werden können. Die Teilzeitarbeit erleichtert den Arbeitnehmern das Ausscheiden aus dem Betrieb, wenn deren Arbeitskarriere zu Ende geht. Bei den Vorteilen profitieren die Arbeitgeber genauso, denn bei Teilzeitbeschäftigungen wird eine hohe Leistungsfähigkeit erzielt, die durch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zustande kommt. Für Unternehmen sind die Teilzeitstellen kostengünstiger und dabei werden die Tiefpunktphasen der Arbeitnehmer, wo die Produktivität sinkt, vermieden. Somit schätzen die Unternehmen die erbrachten Leistungen in der Teilzeit, welche in Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter stehen.³²

³⁰ Vgl. Web 25: ÖGB, 80 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

³¹ Vgl. Web 26: Gewerkschaft GPA, Ich arbeite Teilzeit.

³² Vgl. Web 27: Bundeskanzleramt der Republik Österreich, Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, S. 43-45.

Neben den positiven Aspekten sind die negativen Auswirkungen auch in Betracht zu nehmen. Allein die Chancen für einen Aufstieg in der Position sinken durch eine Teilzeitbeschäftigung. Zudem bekommen Teilzeitarbeiter die weniger bedeutenden Aufgaben zugeteilt. Eine andere negative Folge, die zu berücksichtigen ist, ist der dadurch entstehende Gehaltsunterschied, welcher sich wiederum auf den Gender Pay Gap auswirkt. Die Zukunft der Teilzeitbeschäftigten ist von den Folgen betroffen. Die verringerte Arbeitszeit verursacht eine geringe Pensionshöhe, die vor allem die Frauen betrifft.³³

Altersarmut ist durch die unzureichende Höhe der Pension von Frauen ein Problem, welches die Frauen zur Abhängigkeit von ihrem Partner zwingt.³⁴ Im Verhältnis nehmen Frauen 42 % weniger Pensionsgeld ein als Männer. Der durchschnittliche Pensionsbetrag von Männern liegt bei 2.047 Euro und von Frauen bei 1.196 Euro, somit ergibt sich ein Unterschied von 851 Euro. Der Betrag, welcher der Frauen in der Pension weniger ausbezahlt wird, bereitet Frauen im Alter Sorgen, denn die Finanzierung von Lebenskosten wird erschwert.³⁵ Obwohl eine Mindestpension vorhanden ist, genügt diese nicht der kompletten Finanzierung des Lebensunterhaltes, wodurch eine zusätzliche Einkommensquelle notwendig wird. Hohe Teilzeitbeschäftigung, aber auch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit sind Grund dafür, dass Altersarmut größtenteils Frauen betrifft, vor allem aber alleinlebende Frauen.³⁶

Die Zahlen in der Altersarmut sind Beweis, dass Altersarmut weiblich ist. Die Altersarmut hat 2022 235.000 Menschen betroffen, davon waren 155.000 der Menschen weiblich. Im Fokus auf Österreich haben 2022 18 % der über 65-jährigen Frauen an Armut gelitten, während es bei den Männern 12 % waren. Von diesen 18 % der Frauen haben 14 % Probleme gehabt, die fortlaufenden Kosten für die Wohnung zu decken oder haben abgenutzte Gegenstände nicht mehr erneuern können. Die Altersarmut betrifft zum Großteil Frauen, da diese eine niedrigere Höhe an Pension haben im Vergleich zu den Männern. Die Unterschiede der Pensionshöhen zwischen Mann und Frau sind innerhalb Österreich verschieden. Werden die Bundesländer betrachtet, besitzt Vorarlberg den größten Unterschied, denn die Frauen

³³ Vgl. Web 28: Profil, Arbeitsmarkt: Frauen werden immer noch massiv benachteiligt.

³⁴ Vgl. Web 29: ÖGB, Die Fakten hinter der Einkommensschere.

³⁵ Vgl. Web 30: ÖGB, Altersarmut ist weiblich.

³⁶ Vgl. Web 31: Woman, Altersarmut: Warum sind besonders Frauen davon betroffen?.

in Vorarlberg bekommen etwa 47 % weniger Pensionsgeld als Männer. Das Bundesland Wien ist mit einem Unterschied von 30 % jenes Bundesland, das den geringsten Pensionsunterschied vorweist. Trotz der immer noch hohen Unterschiede ist eine Verbesserung über die Jahrzehnte erkennbar. Falls die Verbesserung aber im gleichen Maß vorangeht wie bis jetzt, wird es erst in 107 Jahren eine Pensionsgleichheit geben, denn von 1997 bis 2019 verbesserte sich der Unterschied um nur 7,7 %.³⁷

Mit einer Teilzeitbeschäftigung können nicht viele Arbeitspositionen kombiniert werden, denn nicht jede Arbeitsbranche ist für eine Teilzeitarbeit passend. Dies stellt sich vor allem bei Führungspositionen heraus, denn nur zwei Prozent der Teilzeitarbeiter besitzen eine Führungsposition.³⁸

Die Führungspositionen werden mit den Begriffen Vollzeit und Überstunden assoziiert, was vor allem für Frauen ein Hindernis darstellt, da diese auf Grund von Betreuungsgründen oftmals nicht in der Vollzeit arbeiten.³⁹

4.3 VORSCHLÄGE ZUR SENKUNG DER TEILZEITQUOTE

Um im Allgemeinen die Teilzeittätigkeiten zu senken, müsste die Vollzeit attraktiver gestaltet werden. Die Steigerung der Beliebtheit von Vollzeit würde nicht nur die Teilzeitquote senken, sondern würde auch dem Arbeitskräftemangel in der Arbeitswelt entgegenwirken. Dabei gibt es verschiedene Vorschläge, die die Vollzeit begehrt machen könnte. Eine Senkung der Steuerbelastungen für die mittlere Einkommensklasse würde beispielsweise dazu führen, dass die mehr geleisteten Stunden auch mehr Netto mit sich bringen. Die Erhöhung der Freigrenze im Verhältnis zu der Steigerung der Stunden ist ebenfalls in der Theorie ein Lösungsvorschlag.⁴⁰

Die Vorschläge zur Vermehrung der Vollzeitstellen bestehen nicht nur aus zusätzlichen Verbesserungsmöglichkeiten. Es werden Kürzungen bei den Sozialleistungen für Teilzeitkräfte als mögliche Vorgehensweise betrachtet. Martin Kocher, Wirtschafts- und Arbeitsminister,

³⁷ Vgl. Web 32: Volkshilfe, Altersarmut in Österreich.

³⁸ Vgl. Web 33: Profil, Part-Time-Lovers.

³⁹ Vgl. Web 34: Bundeskanzleramt Österreich, Arbeitszeit attraktiv gestalten und Flexibilität ermöglichen.

⁴⁰ Vgl. Web 35: Agenda Austria, Der Arbeitsmarkt fährt Achterbahn.

ratet eine Minderung der Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte, um für eine Steigerung der Vollzeitquote zu sorgen.⁴¹

Wenn die Teilzeitarbeit in Zusammenhang mit den Müttern steht, sind verschiedene Hintergründe für die Lösungsmöglichkeiten zu betrachten. Die Entscheidung von den Müttern, in der Teilzeit zu arbeiten, hat mit dem Hintergedanken zu tun, dass sie allein für das Kind und den Haushalt zuständig sind. Die Mütter müssen diese Vorgehensweise ändern, denn die Partner sind ebenfalls in die Aufgaben einzubeziehen. Sind die Aufgaben so aufgeteilt, dass nur die Frauen den Haushalt erledigen und die Kinder betreuen, sollten die finanziellen Auswirkungen für die Zukunft mit dem Partner besprochen werden. Das Ziel ist es, eine Lösung für die entstehenden Nachteile zu finden.⁴²

Damit Betreuungsgründe keinen Einfluss auf die Entscheidung der Arbeitsform haben, müssen mehr Kinderbetreuungen zur Verfügung gestellt werden. Nur wenn die Betreuungsplätze verbessert werden, ist es den Frauen möglich, in einer Vollzeitposition zu arbeiten.⁴³

Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungen spielen dabei auch eine Rolle, denn erst, wenn diese erweitert werden, geht sich eine Vollzeitbeschäftigung aus. Grundsätzlich ist ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz wichtig und dieser wird auch von Martha Schultz, der Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Österreich, gewünscht. Der gleichen Meinung ist auch Korinna Schumann, die ÖGB-Vizepräsidentin. Sie sieht es als notwendig, einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr des Kindes zur Verfügung zu stellen.⁴⁴

Nicht nur Betreuungsplätze für die Kinder sind von Gebrauch, genauso braucht es eine Förderung bei den Pflegeheimen und Tageszentren. Denn Frauen nehmen nicht nur die Betreuung der Kinder, sondern ebenfalls die Versorgung der pflegebedürftigen Angehörigen.⁴⁵

⁴¹ Vgl. Web 36: Der Standard, Wie bringt man mehr Menschen in Vollzeit – hilft Druck?.

⁴² Vgl. Wölfl, 2022, S. 131-132.

⁴³ Vgl. Web 37: Österreichischer Städtebund, Equal Pay Day.

⁴⁴ Vgl. Web 38: Arbeiterkammer, Sozialpartner:innen: Gemeinsam für bessere Kinderbetreuung und -bildung.

⁴⁵ Vgl. Web 39: ÖGB, Die Pflege ist weiblich.

4.4 LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE ENTSTEHENDEN FOLGEN DURCH TEILZEIT

Die Pensionsunterschiede können durch die Veränderung der traditionellen Rollenbilder bezüglich Familie und Erziehungsverantwortung verringert werden. Wenn die Väter sich mehr an den Familienaufgaben beteiligen, indem sie beispielsweise auch in die Karenz gehen oder einen Teil der Betreuungsarbeit und Elternteilzeit übernehmen, kann das den Frauen eine bessere Arbeitskarriere ermöglichen. Dadurch würde zusätzlich das Einkommen der Frauen steigen. Somit würde eine Verbesserung in der Geschlechtergleichstellung entstehen, welche wiederum eine positive Wirkung auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede haben würde.⁴⁶

Selbst wenn die Frauen weiterhin in der Teilzeit tätig sein sollten, würde eine Förderung der Arbeitspositionen eine Verbesserung in den Einkommen und Pensionen der Frauen bewirken. Die Kombination einer Teilzeitstelle mit einer Führungsrolle würde den Frauen, vor allem aber den Müttern, eine Möglichkeit, in einer Führungsposition zu arbeiten ermöglichen. Eine Verbindung zwischen der Teilzeit und einer höheren Arbeitsposition kann nicht mit jedem Stundenausmaß entstehen. Zu berücksichtigen ist, dass eine gewisse Stundenanzahl erreicht werden muss, denn erst dann ist die Vereinbarung von wichtigeren Aufgaben mit einer Teilzeittätigkeit möglich.⁴⁷

Für die Bewältigung einer höheren Arbeitsposition in der Teilzeit ist es eine Voraussetzung, dass die Frauen an ihren Stärken nicht zweifeln und sich bewusst machen, einer solchen Aufgabe gerecht zu sein.⁴⁸

Neben den anderen Lösungsmöglichkeiten ist auch ein Mittel für die Behebung der Altersarmut bei Frauen wichtig. Damit Frauen sich von einer möglichen Altersarmut schützen können, ist es ratsam, gewisse Schutzmaßnahmen zu treffen. Um ausreichende finanzielle Mittel im hohen Alter zu besitzen, könnten Frauen eine private Vorsorge abschließen. Eine private Pensionsversicherung würde dazu beitragen, dass die Frauen in ihrer Zukunft eine bessere Pension besitzen und somit finanziell unabhängiger sind. Es wird geraten, sich früh

⁴⁶ Vgl. Web 40: Bundeskanzleramt, Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

⁴⁷ Vgl. Web 41: Bundeskanzleramt Österreich, Führen in langer Teilzeit.

⁴⁸ Vgl. Web 42: Unternehmer Blog Volksbank, Führungskraft in Teilzeit – geht das?.

mit diesen Vorsorgemöglichkeiten zu befassen. Damit würden sich die Frauen, trotz der Ungleichheiten in der Arbeitswelt, eine finanziell sorgenlose Zukunft sichern.⁴⁹

Alle Gründe, die die Teilzeitquote erhöhen, hängen in einer Art zusammen. Eine Verbesserung der jeweiligen Einflussfaktoren wirkt sich positiv auf die Folgen aus. Die Verbesserung von Kinderbetreuungsplätzen kann beispielsweise die Teilzeitquote senken, welche wiederum das Einkommen der Frauen erhöht und somit eine bessere Pension ermöglicht.⁵⁰

⁴⁹ Vgl. Web 43: Allianz, Altersvorsorge für Frauen: Warum eine Pensionsversicherung sinnvoll ist.

⁵⁰ Vgl. Web 44: Arbeiterkammer, Altersarmut von Frauen.

5 ALLGEMEINE LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN

Österreich ist weiterhin einer der EU-Staaten, der einer der größten Gender Pay Gaps aufweist. Obwohl sich die Lebenssituation für Frauen in den letzten Jahrzehnten verbessert hat, ist die Situation weiterhin angespannt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich ist noch weit entfernt. Bereits 1982 wurde die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung, CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), vereinbart. Die Konvention zur Beseitigung von Diskriminierung der Frauen in Österreich wurde ratifiziert. Österreich hat sich verpflichtet, ihren umfassenden Vorschriften nachzukommen. Die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts und Familienstandes ist ein Gebot der Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in allen Lebensbereichen. Dies umfasst auch den Arbeitsmarkt und das Wirtschaftsleben.⁵¹

Eine theoretische Fundierung ist wie in jedem Politikbereich auch in der Gleichstellungspolitik notwendig. Diese Gleichheitsperspektive in allen Lebensbereichen hat sich allerdings als nicht einfach bewiesen. Gleichstellungspolitik bildet sich auch auf feministischer Theorie und Gender-Forschung. Diese Ergebnisse sollten aufgenommen, reflektiert und dann in der Praxis angewendet werden. Nichtsdestotrotz ist das Kombinieren der Theorie und Praxis eine schwere Aufgabe. Ziele der Gleichstellungspolitik sollten sein, dass die Position der Frauen am Arbeitsmarkt positiv verändert werden und geschlechterspezifische Unterschiede zwischen Frau und Mann reduziert werden. Ebenso sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erreicht werden.⁵²

Die Gleichstellung von Frauen und Männern umfasst komplexe Aspekte, darunter der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen von der Anerkennung kultureller und sozialer Gleichheit bis hin zur gleichberechtigten Teilnahme an Entscheidungsprozessen.⁵³

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat sich positiv verändert. Jedoch existieren nach wie vor typische Rollenbilder und Stereotypen, die die Gesellschaft prägen.⁵⁴

⁵¹ Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, S. 6

⁵² Vgl. Kreimer, Ökonomie der Geschlechterdifferenz, S. 265-266

⁵³ Vgl. Web 46: WIFO, Die ökonomischen Auswirkungen einer Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. 903

⁵⁴ Vgl. Web 47: Stadt Wien, Rollenbilder in der Gesellschaft

In der Vorschulerziehung gilt es, die Bildung typischer Geschlechterrollen und Stereotypen zu verhindern. Empirische Untersuchungen zeigen, dass soziale Werte Rollenbilder beeinflussen. Die Beteiligung von Frauen an unbezahlter Arbeit und Hausarbeit hat erhebliche Auswirkungen auf ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt. Als Haupthindernis für die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich können traditionelle Normen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern angesehen werden. Der Bedarf weiterer Informationen über die Folgen einer ungleichen Aufteilung von Haus- und Pflegearbeit der Frauen sowie über Systeme, die die Aufteilung von Haus- und Pflegearbeit zwischen Partnern fördern. Auch die Regulierungs- und Anreizwirkungen steuerlicher Regelungen auf Familienpolitik und Transferzahlungen sollten berücksichtigt und gegebenenfalls überarbeitet werden.⁵⁵

Wie bereits erwähnt sind Gründe und Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap sehr verschieden. Die wichtigsten Gründe, die in dieser Diplomarbeit erwähnt wurden, sind die Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz, die Stereotypen und typischen Rollenbilder in der Gesellschaft und die anhaltende Arbeitsmarktsegregation. Folgend werden Lösungsmöglichkeiten für diese Faktoren aufgezählt.

5.1 STEIGERUNG DER ERWERBSTÄTIGKEITEN

In einigen Berufsfeldern wie Handel oder Tourismus sind langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten sehr begrenzt. Um Frauen eine Vollzeitbeschäftigung und eine nachhaltige Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sollten zusätzliche Aus- und Weiterbildungen angeboten werden. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik Ziele für die Qualifikation von Frauen definiert werden. Darüber hinaus ist es wichtig zu berücksichtigen, wie Frauen, die in Sektoren mit existenzsichernden Löhnen arbeiten, Möglichkeiten haben, sich beruflich neu zu orientieren. Obwohl die Zahl der berufstätigen Frauen in den letzten Jahren stark zugenommen hat, ist die Vollzeitbeschäftigung leicht gestiegen. Allerdings reicht Teilzeitarbeit oft nicht aus, um Frauen wirtschaftliche Unabhängigkeit und unabhängige soziale Sicherheit zu ermöglichen. Die Erhöhung der Beteiligung von Frauen an der Vollzeitbeschäftigung und die Konzentration auf hohe Qualität der Arbeitsplätze ist deshalb so wichtig.⁵⁶

⁵⁵ Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, S.34

⁵⁶ Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, S.

Ebenfalls verringert die Angleichung der Löhne von Frauen und Männern das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung für Frauen und spielen eine wichtige Rolle bei der Verringerung des Gender-Pay-Gaps im Rentenniveau. Darüber hinaus können steigende Löhne ebenfalls dazu motivieren, die Beteiligung der Frau am Arbeitsmarkt zu erhöhen.⁵⁷

5.2 KINDERBETREUUNG

Wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, müssen erwerbstätige Mütter häufig ihre Arbeitszeit reduzieren. Eine Reduzierung der Erwerbsarbeit umfasst sowohl eine Reduzierung der Vollzeit auf Teilzeit als auch eine Reduzierung der Teilzeitarbeit.⁵⁸

Eine wichtige Voraussetzung für die Fortsetzung oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von der betreuenden Person. Das Vorhandensein geeigneter Unterstützungsmaßnahmen in Bezug auf Haushalt und Kinderbetreuung, Weiterbildung und Erhaltung der Qualifikation für den Arbeitsmarkt sowie die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, finanzieller Zuschüsse und die sozialrechtliche Absicherung der betreuenden (und daher zeitweise erwerbslosen oder nur eingeschränkt erwerbstätigen) Personen in gesundheitlicher Hinsicht (Krankenvorsorge) sind wichtige Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zutrittsbarrieren zum Arbeitsmarkt können insbesondere durch den Verlust von Qualifikationen während einer längeren Kinderpause oder durch Arbeitsplatzwechsel entstehen.⁵⁹ Die Kinderbetreuung spielt ebenfalls bei der Teilzeitarbeit eine große Rolle. In diesem Zusammenhang wurde sie bereits in Kapitel 4 genauer erklärt.

5.3 KARENZ UND ELTERNZEIT

Ein formales Gleichheitskonzept ist nicht ausreichend, um eine formale Gleichheitsvorstellung zu entwickeln, da die tatsächlichen Lebensumstände weiterhin gravierende Ungleichheiten in den Lebensverhältnissen aufzeigen.⁶⁰

Um die Gleichstellung im Rahmen der Karenzpolitik zu fördern, sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

⁵⁷ Vgl. Web 46: WIFO, Die ökonomischen Auswirkungen einer Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. 905

⁵⁸ Vgl. Web 48: STATISIK AUSTRIA, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, S. 36

⁵⁹ Vgl. Web 49: Institut für Höhere Studien Wien, Familienleistungen in Österreich, S. 61

⁶⁰ Vgl. Web 50: DRdA, 40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz, S. 406

Es sollten besondere Anreize für die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter gesetzt werden. Die Einführung einer Vaterquote ist ein effektives Instrument, bei dem ein Teil der Karenzzeiten explizit für die Väter reserviert wird.

Eine weitere Möglichkeit, die Väterbeteiligung zu erhöhen, könnte durch die Voreinstellung bei der Beantragung von Karenz bzw. die Kommunikation der Grundvariante geschaffen werden. Es wäre wichtig, eine partnerschaftliche Aufteilung der Karenzzeiten für beide Elternteile zu gewährleisten.

Karenzzeiten sollten angemessen bezahlt sein. Einerseits um die finanzielle Eigenständigkeit der Mutter zu erhalten und andererseits, um deren Inanspruchnahme durch den Vater attraktiv zu gestalten.

Eine Karenzpolitik, die die Gleichstellung der Geschlechter fördert, sollte nicht zu lange andauern, um den Wiedereintritt von Frauen auf den Arbeitsmarkt nicht zu verzögern. Eine moderate Dauer von ein bis zwei Jahren fördert die Erwerbschancen von Müttern.

Karenzregelungen sollten in Verbindung mit einer Politik der frühkindlichen Bildung konzipiert werden. Mit dem Ende des Rechtsanspruchs auf gut bezahlte Karenz sollte auch ein Rechtsanspruch auf einen leistbaren und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplatz bestehen.⁶¹

5.4 FÖRDERUNG DER ATYPISCHEN BERUFSORIENTIERUNG

Bereits im Kindergarten und in der Grundschule sollten den Kindern Informationen zur Verfügung gestellt werden über die Arbeitswelt und das Berufsleben ohne Rollenklischees. Der Berufs- und Bildungsprozess sollte spätestens mit der weiterführenden Schule beginnen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die geltenden Lehrpläne und Fachgebiete überprüft und überarbeitet werden. Gleichstellungsfördernde Unterrichtsinhalte müssen durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte begleitet werden. Um eine einseitige Wahl von Ausbildungen und Berufe zu vermeiden, müssen Schulen genehmigen, den Unterricht durch bedarfsgerechte Unterstützung und durch Beiträge zu fördern.

⁶¹ Vgl. Web 51: ÖGfE Policy Brief, Elternkarenz als Instrument der Gleichstellung, S. 6

Da Eltern weiterhin erheblichen Einfluss auf die Bildungsentscheidungen ihrer Kinder haben, benötigen sie besondere Aufmerksamkeit und Beteiligung. Ebenfalls können Unternehmen bei Beschäftigung und Ausbildung von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen mit gutem Beispiel vorangehen.⁶²

5.5 NEUBEWERTUNG VON BERUFEN

Die Arbeitsbewertung stellt einerseits ein wichtiger Faktor der Verdienststruktur sowie andererseits einen Maßstab der gerechten Bezahlung dar.⁶³

Daher lässt sich die Unterscheidung zwischen schlecht bezahlten Frauenberufen und besser bezahlten Männerberufen nicht vermeiden. Es besteht die Vermutung, dass im kollektivvertraglichen Bereich versteckte Diskriminierung stattfindet. Um das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sicher zu stellen, sind gemeinsame Initiativen mit den Sozialpartnern wichtig, um in bestehenden Kollektivverträgen verstecktes Diskriminierungspotenzial aufzudecken als auch zur Ausarbeitung neuer, analytischer, geschlechterneutraler Bewertungskriterien.

Das Ziel auf Sozialpartnerebene ist, die Kohärenz innerhalb des Kollektivvertragssystems zu gewährleisten, insbesondere durch die gleiche Bewertung von Bildungsabschlüssen in frauen- und männerdominierten Branchen. Ein bedeutender Faktor zur Neubewertung von Arbeit ist das Bewusst machen der Kollektivvertragsverhandler sowie eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter in den Verhandlungskommissionen. Unternehmen sollten bei der Etablierung fairer, transparenter und nichtdiskriminierender Bewertungs- und Entlohnungssystemen animiert und unterstützt werden.⁶⁴

⁶² Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, S. 34-35

⁶³ Vgl. Web 52: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Evaluative Diskriminierung, S. 235

⁶⁴ Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, S. 39-40

5.6 MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Hürde für den Aufstieg von Frauen ist meist nicht deutlich gesetzt, sondern beruht auf psychischen, sozialen und kulturellen Mustern. Solche Barrieren sind schwer zu identifizieren und können daher nicht für alle erkennbar sein. So bilden sie eine unsichtbare Grenze. Dies wird auch als gläserne Decke bezeichnet.⁶⁵

Die gläserne Decke ist eine unsichtbare Barriere, die Frauen davon abhält, in ihren entsprechenden Karrieren aufzusteigen, obwohl entsprechende Qualifikationen vorhanden sind. Folglich ist eine vertikale Segregation des Arbeitsmarktes zu beobachten. Diese Ungleichheit führt zu einer ungleichen Verteilung der Geschlechter auf die Karrierepositionen bei gleicher Qualifikation, was zu negativen Auswirkungen auf die relativen Einkommenspositionen der Frauen führt.⁶⁶

Die Anteile von Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung sind sehr gering. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen zu erreichen, sind Maßnahmen wie Gleichstellungsprogramme und Zielvereinbarungen erforderlich. Ein wichtiger Faktor für Aufstiegschancen der Frau ist die Innerbetriebliche Weiterbildung. Ziel ist es, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind. In Führungspositionen ist es von Bedeutung, dass Unternehmen Zeitressourcen für die Laufbahnplanung und die Auseinandersetzung mit Karrierezielen zur Verfügung stellen. Mentoring-Angebote von Frauennetzwerken können Frauen beim innerbetrieblichen Aufstieg unterstützen, die Anzahl karriereorientierter Frauen erhöhen und Vorbilder sichtbar machen.⁶⁷

⁶⁵ Vgl. Hackl, Herausforderungen für Frauen in Führungspositionen, S. 19

⁶⁶ Vgl. Kreimer, Ökonomie der Geschlechterdifferenz, S. 126

⁶⁷ Vgl. Web 45: Bundeskanzleramt Österreich, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, S. 37-38

6 DER GENDER PAY GAP IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Vergleicht man den Gender Pay Gap im EU-Durchschnitt im Zeitraum von 2011 bis 2021, hat sich dieser um 3,5 % verändert und ist über die Jahre somit nahezu konstant geblieben und hat sich nur sehr wenig verändert. Jedoch während der Gender Pay Gap im Jahr 2011 noch bei 16,2 % gelegen ist, liegt er mittlerweile, den letzten Erhebungen vom Jahr 2021 nach zufolge, bei 12,7 % und ist somit gesunken.⁶⁸

Durch zahlreiche Maßnahmen, die von der Europäischen Union und den einzelnen Ländern entwickelt wurden, konnten in den letzten Jahren erkennbare Fortschritte in Bezug auf den Gender Pay Gap erzielt werden. Um den Gender Pay Gap weiterhin zu senken und um neue Fortschritte zu erreichen, wurde von der Europäischen Union, unter der Kommission von der Leyen, eine Strategie entwickelt, um bis zum Jahr 2025 mehr Gleichstellung zwischen den beiden Geschlechtern zu schaffen.

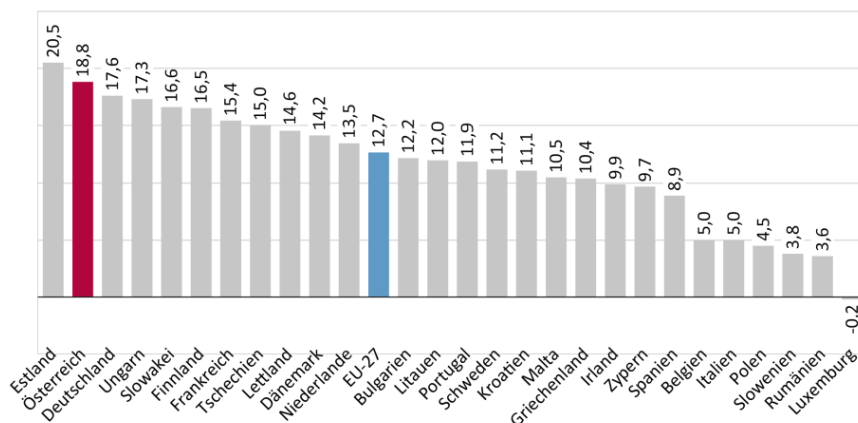


Abbildung 5: Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2021 - in Prozent

Zwischen den einzelnen Ländern in der Europäischen Union sind die Lohnunterschiede sehr groß. Dies lässt sich teilweise darauf zurückführen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den Ländern sehr unterschiedlich ist. Beispielsweise liegt die Frauenerwerbsquote in Rumänien, dem Land mit dem zweit niedrigsten Gender Pay Gap von 3,6 %, bei 58 %, welches eine vergleichsweise eher geringe Frauenerwerbsquote darstellt.⁶⁹

Im Vergleich dazu liegt Estland, mit einer Frauenerwerbsquote von 81,8 %, auf dem letzten Platz und weist somit den höchsten Gender Pay Gap in der Europäischen Union auf.⁷⁰

⁶⁸ Vgl. Web 53: STATISTIK AUSTRIA, Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, S. 2

⁶⁹ Vgl. Schmieder et al., 2021, S. 5

⁷⁰ Vgl. Web 54: statista, Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedsstaaten

Auch in der unten dargestellten Grafik lässt sich herauslesen, dass jene Länder mit einer geringeren Frauenerwerbsquote einen ebenso niedrigen Gender Pay Gap aufweisen, dies liegt beispielsweise in Rumänien und in Italien vor. Im Gegenzug dazu haben Länder mit einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung gleichzeitig auch einen eher höheren Gender Pay Gap, mit Ausnahme von Luxemburg. Zudem lässt sich aus der Abbildung erblicken, dass sich gerade in jenen Ländern mit einem niedrigen Gender Pay Gap ein hoher Anteil an Bevölkerung befindet, welcher noch nach der traditionellen Rollenvorstellung lebt und denkt.

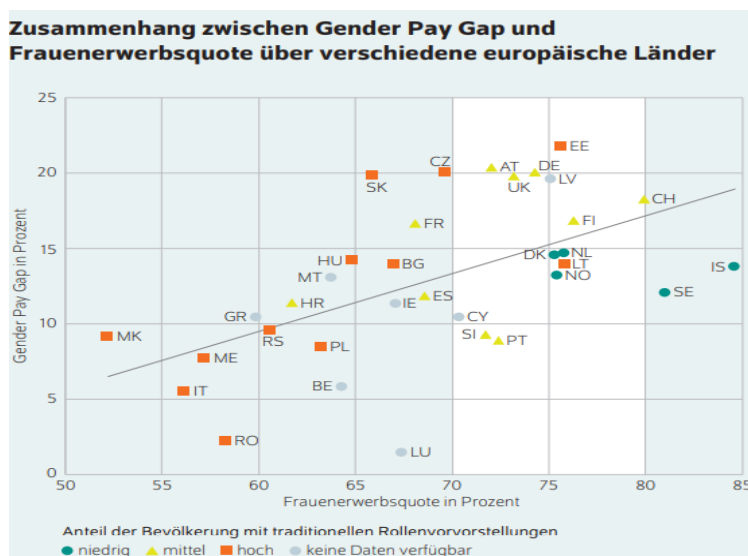


Abbildung 6: Frauenerwerbsquoten im Vergleich

6.1 DER GENDER PAY GAP IN ÖSTERREICH

Trotz zahlreicher Maßnahmen der Bundesregierung zur Senkung der geschlechterspezifischen Lohnunterschiede liegt Österreich mit 18,8 % deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 12,7 % und befindet sich somit im untersten Drittel im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union. Somit ist Österreich eines der Länder mit dem größten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern.⁷¹

Durch diese große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern entgehen Frauen im Monat im Durchschnitt 900 Euro brutto. Auf ein Jahr berechnet beträgt dies eine Summe von 12.500 Euro. Ermittelt man schließlich den Abgang auf das Erwerbsleben einer Frau, welches im Durchschnitt bei 34,5 Jahren liegt, beträgt das Ergebnis 435.000 Euro. Dies stellt

⁷¹ Vgl. Web 55: Bundeskanzleramt, Einkommen und der Gender Pay Gap

eine erhebliche Summe dar und zeigt somit eine immer noch vorherrschende Ungerechtigkeit zwischen den beiden Geschlechtern auf.⁷²

Laut einer Analyse der Statistik Austria vom März 2021 lassen sich die Gründe für dieses Lohnungleichgewicht nur teilweise erklären. Nur ein Drittel kann mit typischen Merkmalen wie Branche, Beruf, Alter, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Arbeitszeitumfang erklärt werden. Die restlichen zwei Drittel lassen sich jedoch nicht durch diese Merkmale erklären. Um dem entgegenzuwirken, hat die österreichische Bundesregierung schon einige Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören unter anderem die Förderung von Mädchen und Frauen in allen Berufen, insbesondere in den MINT-Berufen, welche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik inkludieren, der Abbau von Hindernissen für Frauen bei der Ausübung von Vollzeitbeschäftigungen, indem mehr Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze zur Verfügung gestellt werden und die Väterbeteiligung erhöht wird, sowie Initiativen zur Steigerung von Frauen in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen.⁷³

BLICK AUF DIE BUNDESLÄNDER MIT BEZUG AUF VORARLBERG

Auch in Österreich gibt es zwischen den einzelnen Bundesländern noch große Unterschiede in Bezug auf den Gender Pay Gap. Während der Lohnunterschied in Wien aufgrund von vielen Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei 4,2 % liegt, ergibt sich für Vorarlberg ein Wert von 22,2 % und ist somit das Bundesland mit dem höchsten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich. Danach folgen Oberösterreich mit 17,6 %, Tirol mit 17,5 %, Salzburg mit 15,4 %, die Steiermark mit 15,2 %, das Burgenland mit 13,3 %, Kärnten mit 13,2 % und Niederösterreich mit 12,4 %.⁷⁴

Warum der Gender Pay Gap ausgerechnet in Vorarlberg am höchsten ist, lässt sich nur bedingt erklären. Ein Grund dafür könnte die überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung in der Herstellung von Waren sein. Diese liegt in Vorarlberg nämlich bei 25,5 % und liegt somit 10 % über dem Österreichdurchschnitt. Von dieser Tätigkeit ziehen Männer den größten

⁷² Vgl. Web 56: Arbeiterkammer Wien, Warum gibt's eine Einkommensschere?

⁷³ Vgl. Web 55: Bundeskanzleramt, Einkommen und der Gender Pay Gap

⁷⁴ Vgl. Web 57: Arbeiterkammer Vorarlberg, Equal Pay Day: Frauen endlich fair bezahlen

Nutzen. Ein weiterer Grund dafür könnte die Nähe zum offenen Arbeitsmarkt in den angrenzenden Ländern Deutschland, Liechtenstein und der Schweiz sein, welcher es Männern ermöglicht, mehr Einkommen zu generieren als jene in den anderen Bundesländern.⁷⁵

6.2 DER GENDER PAY GAP IN AUSGEWÄHLTEN EU-MITGLIEDSSTAATEN

Die Gründe, weshalb gewisse Länder einen hohen beziehungsweise geringen Gender Pay Gap aufweisen, sind sehr vielseitig. Gut oder schlecht ausgebaute Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine hohe oder niedrige Frauenerwerbsbeteiligung sowie eine hohe oder niedrige Lohntransparenz – all dies sind Faktoren, die den Gender Pay Gap eines Landes positiv oder negativ beeinflussen können.

6.2.1 LUXEMBURG

Der Indikator für das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat in Luxemburg 2021 zum ersten Mal das Vorzeichen geändert und liegt nun bei -0,2 %, obwohl er in der Vergangenheit immer zu Ungunsten der Frauen ausfiel. Daher liegt das durchschnittliche Stundeneinkommen von Frauen im Jahr 2021 in der Gesamtwirtschaft, ausschließlich der öffentlichen Verwaltung, über dem der Männer. Somit hat Luxemburg als einziger und erster EU-Staat die Gleichstellung der Löhne erreicht. Mit einem hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitnehmern in spezialisierten Dienstleistungssektoren stellt Luxemburg im Vergleich zu anderen Ländern eine ungewöhnliche Zusammensetzung der Beschäftigung dar. Dies ist einer der Gründe, durch den Luxemburg die Lohngleichstellung von Männern und Frauen erreicht hat. Ebenso vergrößert sich die Bildungslücke in den jüngeren Generationen zunehmend zugunsten von Frauen, da Frauen in Luxemburg ein höheres Bildungsniveau aufweisen als Männer. Bereits im Jahr 2018 verdienten Frauen unter den Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 35 Jahren im Durchschnitt um 7 % mehr als Männer. Die starke Präsenz von Frauen in Sektoren mit vergleichsweise hohem Einkommen, wie in der Bildung, der Gesundheit, den Finanzen, der Forschung und Rechtsdienstleistungen, stellt einen weiteren Grund für die Lohngleichstellung in Luxemburg dar. Zudem ist auch die günstige Positionierung von Frauen in mittleren und höheren Lohngruppen, auch wenn sie in den höheren Löhnen nach

⁷⁵ Vgl. Madner, 2020, Bereich Wirtschaft

wie vor unterpräsentiert sind, ein wichtiges Merkmal für den Gender Pay Gap im negativen Bereich zugunsten der Frauen.⁷⁶

6.2.2 SCHWEDEN

Bereits seit dem Jahr 1766 ist in Schweden das Prinzip anerkannt, dass die Öffentlichkeit über staatliches Handeln und behördliche Akten Zugang hat. So auch über die Daten der Steuerpflichtigen. Da in Schweden die Möglichkeit besteht, dass jeder das Einkommen der dort sesshaften Personen erfragen kann, besteht eine sehr hohe Lohntransparenz. Jene Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern sind dazu verpflichtet alle drei Jahre einen Bericht zu erstellen, der die Unterschiede im Gehalt zwischen Männern und Frauen im Unternehmen dokumentiert. Dieser ist allerdings nicht offen für alle zugänglich. Zusätzlich werden Gehaltsstatistiken von den Sozialpartnern geführt, um Ungleichheiten zu beheben. In Schweden beträgt der Gender Pay Gap 11,2 %. Die Ergebnisse beruhen auf Lohntransparenz, die jedoch nur in Verbindung mit ausgewogenen Karenzregelungen und gut ausgebauten Kinderbetreuungsmöglichkeiten wirkt.⁷⁷

Ein weiterer Einfluss auf dieses Ergebnis hat die hohe Frauenerwerbsbeteiligung, welche in Schweden im Jahr 2023 82,2 % beträgt. Somit hat Schweden die höchste Erwerbsquote von Frauen in der gesamten Europäischen Union.⁷⁸

6.2.3 FRANKREICH

Seit dem 1. Jänner 2019 gilt in Frankreich das „Gesetz zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“.⁷⁹ Dieses Gesetz betrifft Unternehmen aus der Privatwirtschaft und aus dem öffentlichen Sektor, welche in ihrem Unternehmen mehr als 50 Personen beschäftigen. Dabei wird von ihnen verlangt, ein Programm einzurichten, welches bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung Unterschiede im Verdienst von Männern und Frauen aufweist, wenn diese nicht gerechtfertigt sind. Diese Daten verbleiben anschließend im Unternehmen und bilden dann das Ergebnis für die Berechnung des Frauengleichstellungsindex eines Unternehmens. Dieser misst, inwieweit eine Lohngleichheit zwischen Männern

⁷⁶ Vgl. Web 58: Botschaft von Luxemburg in Berlin, Paradigmenwechsel

⁷⁷ Vgl. Web 59: gpa - Meine Gewerkschaft, Lohntransparenz im internationalen Vergleich

⁷⁸ Vgl. Web 54: statista. Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedstaaten

⁷⁹ Web 60: Bundesministerium Deutschland, Entgelttransparenz und Entgeltfreiheit in Frankreich

und Frauen in jenem Unternehmen vorherrscht. Die Unternehmen sind dazu verpflichtet den Frauengleichstellungsindex zu melden und dieser wird im Anschluss veröffentlicht. Dabei kann maximal eine Anzahl von 100 Punkten erreicht werden. Je nach Höhe der erreichten Punktezahl, muss das Unternehmen Korrekturmaßnahmen einleiten oder einen Gehaltsnachholplan aufstellen. Bei einem Ergebnis unter 75 Punkte, kann dem Unternehmen ein Bußgeld verhängt werden. Aufgrund dessen, dass diese Frauengleichstellungsindizes veröffentlicht werden, könnte dies ebenso einen Einfluss auf die Attraktivität eines Unternehmens für mögliche Bewerber haben und sie somit entweder motivieren oder auch davon abhalten sich bei einem Unternehmen zu bewerben. Somit üben die Gesetzgeber Frankreichs vergleichsweise mehr Druck auf die Unternehmen aus als andere Länder der Europäischen Union und könnten somit ein Vorbild für andere Länder sein.⁸⁰

Trotz dieser Maßnahme liegt der Gender Pay Gap in Frankreich immer noch bei 15,4 %. Dieser hohe Wert lässt sich auch auf die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen, welche in Frankreich bei 71,3 % liegt, zurückführen.⁸¹

6.2.4 FINNLAND

Der Gender Pay Gap in Finnland beträgt 16,5 % und liegt im EU-Vergleich somit im schlechteren Drittel.⁸² Jedoch ist Finnland mit 79,9 % eines der Länder mit der höchsten Frauenerwerbsbeteiligung in der Europäischen Union.⁸³ In Finnland gilt das Gesetz, dass jede Person, unabhängig vom Geschlecht, für die gleiche oder gleichwertige Arbeit dasselbe Entgelt erhalten muss.⁸⁴ Durch die „Entwicklung von Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter, [die] Verbesserung der Stellung der Frau und der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben, [die] Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten [sowie durch die] Umsetzung des dreigliedrigen Programms zur Lohngleichheit“ möchte die Regierung die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weiterhin verringern.⁸⁵

⁸⁰ Vgl. Web 60: Bundesministerium Deutschland, Entgelttransparenz und Entgeltfreiheit in Frankreich

⁸¹ Vgl. Web 54: statista, Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedstaaten

⁸² Vgl. Web 53: STATISTIK AUSTRIA, Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, S. 2

⁸³ Vgl. Web 54: statista, Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedstaaten

⁸⁴ Vgl. Web 61: Ministerium für Soziales und Gesundheit Finnland, Gleiches Gehalt

⁸⁵ Web 61: Ministerium für Soziales und Gesundheit Finnland, Gleiches Gehalt

6.2.5 DEUTSCHLAND

Um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken, wurden von der deutschen Bundesregierung mehrere Maßnahmen aufgestellt. Dabei wurde auch ein allgemein einheitlicher Mindestlohn eingeführt. Von diesem profitieren größtenteils Frauen, welche in Sektoren mit niedrigem Einkommen tätig und geringfügig beschäftigt sind. Um eine raschere Rückkehr von Müttern in die Arbeitswelt zu erlangen, wurden die Kinderbetreuung, das Elterngeld und das „ElterngeldPlus“ in Deutschland ausgebaut, dies soll einen Anreiz für sie darstellen. Zudem wurde ein Gesetz eingeführt, welches besagt, dass große Unternehmen dazu verpflichtet sind, eine ausgewogene Geschlechterquote in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vorzuweisen. Seit 2017 gilt in Deutschland das Gesetz zur Förderung der Lohntransparenz. Anhand von diesem Gesetz soll es gelingen, das Ziel zur Lohngleichstellung zu erreichen. Zum zweiten Mal wurde das Entgelttransparenzgesetz im Jahr 2023 ausgewertet, um zu sehen, als wie wirksam es sich wirklich erwiesen hat. Das Ergebnis zeigte, dass dieses Gesetz bei den Beschäftigten nach wie vor noch nicht sehr bekannt ist. Seit 2018 haben Beschäftigte in Deutschland in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern das Recht, Auskunft über die Einkünfte des anderen Geschlechts im Unternehmen zu erhalten. Dieses Recht wird allerdings nur sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. Auch in Bezug auf die Unternehmen war ein anderes Ergebnis zu erwarten, denn nur wenige lassen überprüfen, inwieweit eine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in ihrem Unternehmen vorliegt. Auch weniger Berichte in Bezug auf die Gleichstellung und die Lohngleichheit wurden von den Unternehmen veröffentlicht.⁸⁶

In Deutschland beträgt der Gender Pay Gap 17,6 % und die Frauenerwerbsquote 76,5 %.⁸⁷

Das Ziel der deutschen Bundesregierung ist es, den Gender Pay Gap in Deutschland bis zum Jahr 2030 anhand von mehreren Maßnahmen auf 10 % zu reduzieren und einer Lohngleichheit näher zu kommen.⁸⁸

⁸⁶ Vgl. Web 62: Bundesministerium Deutschland, Lohngerechtigkeit

⁸⁷ Vgl. Web 54: statista, Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedstaaten

⁸⁸ Vgl. Web 63: Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap in der Europäischen Union

6.3 MAßNAHMEN UND STRATEGIEN DER EUROPÄISCHEN UNION

Obwohl der immer noch vorherrschenden Ungleichheit in Bezug auf den Gender Pay Gap in der Europäischen Union, konnten in den letzten Jahrzehnten enorme Fortschritte bei der Gleichstellung von beiden Geschlechtern vollbracht werden. Dies ist der Europäischen Union durch Maßnahmen wie „Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Gender-Mainstreaming (Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung in alle anderen Politikbereiche) [sowie durch] besondere Maßnahmen für die Förderung von Frauen“ gelungen.⁸⁹

Neben diesen Maßnahmen gibt es auch noch positive Trends zur Beeinflussung des Gender Pay Gaps, wie beispielsweise die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, sowie der Verbesserung der Abschlüsse von Frauen, welche in der allgemeinen und beruflichen Ausbildung erzielt werden. Jedoch gibt es auch dabei trotzdem noch große Unterschiede. Hingegen Frauen in Sektoren mit niedrigem Einkommen überdurchschnittlich stark vertreten sind, sind Frauen in Führungspositionen nur unterdurchschnittlich vertreten, was somit einen negativen Beitrag auf den immer noch hohen Gender Pay Gap leistet.⁹⁰

GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE DER GESCHLECHTER 2020-2025

Anhand dieser Gleichstellungsstrategie möchte die Kommission von der Leyen bis zum Jahr 2025 messbare Fortschritte erzielen, welche zu einer Union der Gleichheit führen und den Gender Pay Gap weiterhin senken. Dabei „soll eine Europäische Union geschaffen werden, in der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt ihr Leben frei gestalten können, die gleichen Chancen haben, gleichberechtigt an unserer Gesellschaft teilhaben und diese führen können.“⁹¹

Um dieses Ziel erreichen zu können, wurden in der Gleichstellungsstrategie sechs Aktionsschwerpunkte gesetzt. Die Aktionsschwerpunkte lauten „Freiheit von Gewalt und Stereotypen, geschlechtergerechte Wirtschaft, gleichberechtigte Führungsverantwortung

⁸⁹ Web 64: Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

⁹⁰ Vgl. Web 64: Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

⁹¹ Web 64: Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

in der Gesellschaft, Gender-Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in EU-Politikmaßnahmen, Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der EU [sowie die] Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau weltweit“.⁹²

Mit dem Vorschlag der Einführung einer verbindlichen Maßnahme zur Lohntransparenz am 4. März 2021 wurde ein erster Schritt in der Strategie gesetzt. Des Weiteren wurde am 8. März 2022 der Vorschlag für eine neue Richtlinie angenommen, welche zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt dient. Dabei ist geplant, alle Arten von Gewalt gegen Frauen und Gewalt im Internet zu bestrafen, sowie spezifische Mindestvorschriften für die Rechte der Opfergruppen zu erlassen. Ein großer Meilenstein der Strategie war eine Richtlinie über die Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten, welche nach zehn Jahren Verhandlung am 22. November 2022 angenommen wurde. Die Einführung dieser Richtlinie soll für eine gerechtere Verteilung zwischen Frauen und Männern in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in der Europäischen Union gewährleisten. Im März 2023 wurde von der Europäischen Kommission eine Kampagne gestartet, bei der Geschlechterstereotypen untersucht werden, welche beide Geschlechter betreffen. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Entscheidung des Berufswegs, die Verteilung von Betreuung- und Pflegeaufgaben und die Entscheidungsfindung. Anhand dieser Kampagne sollen die Geschlechterstereotypen der Gesellschaft bekämpft werden und sie dient als konkretes Ergebnis der Gleichstellungsstrategie.⁹³

6.4 EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN – EIGE

Bereits seit 2007 kooperiert das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, auf Englisch „European Institute for Gender Equality“, gemeinsam mit der Europäischen Kommission und den anderen EU-Mitgliedsstaaten, um die Gleichstellung der beiden Geschlechter zu fördern, gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung vorzugehen und das Bewusstsein in diesen Bereichen zu stärken. Durch das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen

⁹² Web 65: Bundesministerium Deutschland, Gleichstellungspolitik in Europa

⁹³ Vgl. Web 64: Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

wurde der „Gender Equality Index“ entwickelt, durch welchen die Größe der Lücke zur tatsächlichen Geschlechtergleichstellung gemessen werden kann. Es untersucht den Status der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen.⁹⁴

Darunter fallen die Bereiche „Arbeit, Entlohnung, Wissen, Zeit, Entscheidungsmacht, Gesundheit, Gewalt und mehrfache Ungleichheit.“⁹⁵

Um die Größe der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu messen, werden Forschung, Datenerfassung und die Erstellung von empfehlenswerten Verfahren von dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen unterstützt. Dies gelingt ihnen durch die „Erstellung eigener Studien und Statistiken über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU, [die] Überwachung der Umsetzung internationaler Verpflichtungen der EU hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung und [dem] jährliche[m] Fortschrittsbericht, [den] Einsatz gegen Gewalt an Frauen und Koordinierungen der „White Ribbon Campaign“ (Weiße Schleife) für Europa, eine Männerbewegung gegen Geschlechtergewalt [und der] Verbreitung von Wissen und Online-Ressourcen, Unterstützung der EU-Institutionen, EU-Mitgliedsländer und Interessenträger aus zahlreichen Fachbereichen in ihren Bemühungen um Geschlechtergleichstellung in Europa und darüber hinaus“.⁹⁶

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen steht unter der Leitung der Direktorin Virginija Langbakk. Der Sitz der EIGE befindet sich in der litauischen Hauptstadt Vilnius und beschäftigt 50 Mitarbeiter.⁹⁷



Abbildung 7: das Logo der EIGE

⁹⁴ Vgl. Web 66: Bundesministerium Österreich, EIGE – Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

⁹⁵ Web 66: Bundesministerium Österreich, EIGE – Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

⁹⁶ Web 67: Europäische Kommission, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

⁹⁷ Vgl. Web 67: Europäische Kommission, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

7 DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (GIBG)

Das am 1. Juli 2004 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag sowie Heimarbeiter und soll ein gleiches Recht für alle mit sich bringen.⁹⁸ „Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung in der Arbeitswelt auf Grund des Geschlechts (insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat), der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters [und] der sexuellen Orientierung“⁹⁹

Aufgrund der oben genannten Faktoren „darf niemand bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, den sonstigen Arbeitsbedingungen [und] Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“¹⁰⁰

Gerade in Bezug auf den Gender Pay Gap spielt dieses Gesetz eine wichtige Rolle. Denn darin wird besagt, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemacht werden darf. Somit haben Frauen Anspruch auf dasselbe Entgelt, welches Männer für dieselbe oder annähernd dieselbe Tätigkeit für das gleiche Stundenausmaß erhalten.

Ebenso wurden von der Europäischen Union zwei Richtlinien geschaffen, welche ebenso Gleichberechtigung der beiden Geschlechter schaffen soll. Die „Gender-Richtlinie“ aus dem Jahr 2006 besagt den Grundsatz zur Verwirklichung „der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“.¹⁰¹ Durch die zweite Richtlinie wird Gleichstellung auch außerhalb der Arbeitswelt gefordert.¹⁰²

⁹⁸ Vgl. Web 68: Arbeiterkammer Österreich, Gleichbehandlungsgesetz

⁹⁹ Web 68: Arbeiterkammer Österreich, Gleichbehandlungsgesetz

¹⁰⁰ Web 68: Arbeiterkammer Österreich, Gleichbehandlungsgesetz

¹⁰¹ Web 69: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Richtlinien der Europäischen Union

¹⁰² Vgl. Web 69: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Richtlinien der Europäischen Union

7.1 MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Gemäß § 5 Abs 2 GIBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, „[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“¹⁰³

7.2 UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Gemäß § 5 Abs 1 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, „[...] wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“¹⁰⁴

Frauen sind in allen Bereichen des Lebens von Diskriminierung betroffen. Sei es bei schulischen Beurteilungen (Mädchen schneiden trotz gleicher Noten in Naturwissenschaften schlechter ab als Buben), bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz (die Bewerbungen junger Frauen werden von den Personalverantwortlichen im Durchschnitt schlechter bewertet, selbst wenn sie die gleichen Qualifikationen haben), bei der Arbeitssuche (Frauen werden bei Vorstellungsgesprächen nach der Familienplanung gefragt, obwohl dies gesetzlich verboten ist), bei medizinischen Behandlung im Alter (Frauen werden im Durchschnitt schlechter behandelt als Männer, erhalten z.B. seltener und später Schmerzmittel) oder im Alter (die Armutsgefährdungsquote von weiblichen Pensionisten ist fast doppelt so hoch wie die von männlichen Pensionisten) -"Diskriminierung" von Frauen ist nicht nur ein österreichisches Problem. Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es überall.¹⁰⁵

¹⁰³ GIBG, § 5, Abs. 2.

¹⁰⁴ GIBG, § 5, Abs. 1.

¹⁰⁵ Vgl. Web 70: Arbeiterkammer Wien, Diskriminierungserfahrungen von Frauen, S. 47

8 RESÜMEE – ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Frühling 2023 haben wir uns das erste Mal mit der Diplomarbeit, im Rahmen eines Workshops, auseinandergesetzt. Bei der Suche nach einem Thema sind wir der Schlagzeile „Ab heute arbeiten Frauen gratis“ begegnet, das brachte uns zum Nachdenken. Unser Interesse an diesem Thema und dem Hintergrund wurde geweckt. Dabei wurde uns klar, dass wir selbst nicht ganz genau wussten, was hinter dem Gender Pay Gap steckt. Wir wollten das ändern und entschieden uns für das Thema „Gender Pay Gap – Geschlechterungleichheit im Berufsleben“.

Unser Ziel war es, zu verstehen, was der Gender Pay Gap eigentlich ist, welche Faktoren dahinterstecken und ob eine Verbesserung überhaupt möglich ist. Ebenfalls wollten wir wissen, wie es in den anderen europäischen Ländern aussieht. Somit haben wir angefangen, uns mit diesem Thema genauer zu befassen. Was wir dabei alles erfahren haben, hat uns überrascht. Durch die Ausarbeitung der verschiedenen Punkte haben wir bemerkt, wie komplex dieses Thema ist. Denn der Gender Pay Gap ist nicht nur ein einfacher Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, der von selbst entsteht. Im Gegenteil, es stellte sich heraus, dass viele verschiedene Faktoren Grund für diesen Unterschied sind. Hinter dem Begriff „Gender Pay Gap“ steckt nicht nur ein Gehaltsunterschied, sondern auch die Ungleichheit der Chancen, Grundlagen und Zukunftsaussichten. Verbesserungsmöglichkeiten sind zwar vorhanden, aber zu wenig ausgebaut. Es stellte sich heraus, dass die Mehrheit der Länder eine negative Verbindung mit diesem Begriff hat. Vereinzelt Länder haben eine positive Assoziation mit diesem Begriff, trotzdem ist in den meisten Ländern eine Verbesserung möglich.

Mit unserer Diplomarbeit wollten wir neues Wissen verbreiten, welches wir mit einem Aufklärungsvideo verknüpften. Durch unsere Arbeit wurde uns bewusst, wie wenige Menschen den tatsächlichen Hintergrund dieses Themas kennen. Auf dieses Thema muss mehr Aufmerksamkeit gerichtet werden. Wenn es uns heute nicht betrifft, wird es uns spätestens bei der Pension betreffen. Denn vor allem, wir Frauen, sind sehr stark betroffen von diesem Thema. Es muss allen bewusst werden, welche Folgen dieser Begriff mit sich bringt.

Aber Wissen allein ist nicht die ganze Lösung. Um die Folgen zu vermeiden, müssen Verbesserungen angestrebt werden. Es muss den Ursachen entgegengewirkt werden, damit in Zukunft nicht jede Frau an den verschiedenen Folgen leiden muss. Deshalb ist es wichtig, sich diesem Thema bewusster zu werden und wenn möglich Verbesserungen einzubringen. Schon die kleinsten Versuche für eine gerechtere Behandlung können Großes bewirken. Um eine Verbesserung in der Zukunft zu sehen, müssen die Veränderungen jetzt anfangen.

Aller Anfang ist schwer. So fühlten wir uns zu Beginn dieser Diplomarbeit, denn wir wussten nicht, wo wir anfangen. Die Komplexität des Themas machte es nicht einfacher, doch als wir uns bestimmte Schwerpunkte setzten, wurde ein roter Faden sichtbar. Durch eine gute Teamarbeit wurde die Diplomarbeit leichter überstehbar. Es gehört dazu, dass mal ein Teammitglied sich beschwerte und die anderen Motivationsarbeit leisteten. Durch diese Art von Unterstützung untereinander wurde es leichter, wieder ins Schreiben zu kommen. Die Auseinandersetzung mit einem Aufklärungsvideo hatte auch seine Herausforderungen. Mit einer guten Aufteilung der Aufgaben konnten wir das Projekt nach Stunden von Zusammenarbeit erfolgreich erledigen. Mit der Zeit wurde das Schreiben und Recherchieren einfacher. Unser Interesse zu diesem Thema wurde mit jeder neu gelesenen Information mehr. Wir lernten so viel Neues, welches wir anderen mitgeben wollten, dass wir viel mehr Spaß an der Diplomarbeit bekamen.

Letztlich haben wir hilfreiches Wissen durch diese Diplomarbeit gewonnen. Nicht nur in Hinblick auf dieses Thema, denn neben den inhaltlichen Informationen, haben wir gelernt, wie man in einem Team zusammenarbeitet. Wir haben herausgefunden, mit verschiedenen Informationen eigene Schlussfolgerungen zu ziehen. Das gewonnene Wissen, in eigenen Worten auszudrücken und zu lernen, die Schwerpunkte in einem größeren Kontext zu betrachten, sind Erfahrungen, die wir dankend mitnehmen werden.

9 VERZEICHNISSE

9.1 LITERATUR

Hackl Claudia (2015): Herausforderungen für Frauen in Führungspositionen. Eine kritische Betrachtung inklusive Handlungsempfehlungen. Masterarbeit an der Karl-Franzens-Universität Graz. Graz.

Kreimer, Margareta (2009): Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. VS Verlag. Wiesbaden

Madner, Martina (21.10.2020): „Warum der Gender-Pay-Gap in Vorarlberg am größten ist.“ In: Wiener Zeitung. Wirtschaft.

Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich. Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin.

Wölfl, Maren (2022): Kind und Karriere – es geht beides. Impulse für Frauen in Führung. 1. Auflage. Springer Gabler. Berlin.

9.2 INTERNETQUELLEN

Web 1: STATISTIK AUSTRIA (2023): Infotext Gender-Statistik: Einkommen. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Infotext_GenderStatistik_Einkommen.pdf [22.10.2023]

Web 2: Bundeskanzleramt (2023): Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich. Verfügbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> [22.10.2023]

Web 3: Statistisches Bundesamt (o.J.): Gender Pay Gap. Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html> [22.10.2023]

Web 4: STATISTIK AUSTRIA (2014): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebungen 2010. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Einkommen_3_2014_075968.pdf [23.10.2023]

Web 5: STATISTIK AUSTRIA (2021): Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/VSE2018_GPG_06_2021_126258.pdf [23.10.2023]

Web 6: WIFO ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG: Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männer in Österreich von 2005 bis 2019. Verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66916&mime_type=application/pdf [23.10.2023]

Web 7: SWS-Rundschau (2018): Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/331530550_Arbeitsmarkt_Berufe_und_Geschlecht_in_Oesterreich [06.01.2024]

Web 8: IAB-Kurzbericht (2014): Männer- und Frauendomäne kaum verändert. Verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf> [06.01.2024]

Web 9: Frauenberufe – Männerberufe (o.J.).

Verfügbar unter <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3820/1/Frauenberufe%20-%20M%C3%A4nnerberufe%202015.pdf> [06.01.2024]

Web 10: STATISTIK AUSTRIA (2021/22): Bildung in Zahlen. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/BiZ-2021-22_Schluesselindikatoren.pdf [04.01.2024]

Web 11: WKO (2023): Teilzeit: Gutes Modell mit Nachteilen. Verfügbar unter <https://www.wko.at/oe/news/position-teilzeit> [29.12.2023]

Web 12: STATISTIK AUSTRIA (o.J.): Gender-Statistik. Erwerbstätigkeit. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf [29.12.2023]

Web 13: STATISTIK AUSTRIA (2023): Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt. Frauen verdienen brutto pro Stunde um 18.8% weniger als Männer. Verfügbar unter <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf> [29.12.2023]

Web 14: Arbeit&Wirtschaft (2023): Teilzeit in Österreich: Arbeitsministerium rudert zurück. Verfügbar unter <https://www.arbeit-wirtschaft.at/teilzeit-in-oesterreich-arbeitsministerium-rudert-zurueck/> [30.12.2023]

Web 15: Agenda Austria (2023): Warum arbeiten so viele Frauen Teilzeit?. Verfügbar unter <https://www.agenda-austria.at/warum-arbeiten-so-viele-frauen-teilzeit/> [01.01.2024]

Web 16: AK Tirol (2019): Teilzeitarbeit: Frauen stehen unter Druck. Verfügbar unter https://tirol.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeit/Teilzeitarbeit__Frauen_stehen_unter_Druck.html [01.01.2024]

Web 17: Agenda Austria (2023): Weltfrauentag: Die Teilzeitfalle schnappt zu. Verfügbar unter <https://www.agenda-austria.at/publikationen/weltfrauentag-die-teilzeitfalle-schnappt-zu/> [01.01.2024]

Web 18: ÖGB (o.J.): Finanzielle Unabhängigkeit von Frauen: Barrieren und Lösungen. Verfügbar unter <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/finanzielle-unabhaengigkeit-von-frauen--barrieren-und-loesungen> [02.01.2024]

Web 19: Kompetenz-online (2020): Teilzeitarbeit von Frauen ist meist nicht freiwillig. Verfügbar unter <https://kompetenz-online.at/2020/12/17/teilzeitarbeit-von-frauen-ist-meist-nicht-freiwillig/> [02.01.2024]

Web 20: Moment.at (2021): Wie der Teilzeit-Gap Frauen beim Einkommen noch weiter zurückwirft. Verfügbar unter <https://www.moment.at/story/teilzeit-frauen-einkommen-zu-rueckwirft> [02.01.2024]

Web 21: WKO (2023): Hohe Teilzeitanreize im Steuer- und Abgabensystem. Verfügbar unter <https://www.wko.at/oe/oesterreich/chart-of-the-week-2023-12-29.pdf> [04.01.2024]

Web 22: WU Executive Academy (2023): Teilzeit und Gehalt – ein Fakten-Check zum International Women’s Day. Status Quo und Chancen von Teilzeit post Corona. Verfügbar unter <https://executiveacademy.at/de/news/detail/teilzeit-und-gehalt-ein-fakten-check-zum-international-womens-day> [04.01.2024]

Web 23: AMS (2023): Atypische Beschäftigung nimmt am österreichischen Arbeitsmarkt zu. Verfügbar unter C:\Users\uyani\Downloads\001_spezialthema_0423 (6).pdf [04.01.2024]

Web 24: Moment.at (2023): Teilzeit arbeiten: Alle Fakten aus dem Arbeitszeitreport 2023. Verfügbar unter <https://www.moment.at/Arbeitsreport-2023-Teilzeit-arbeiten> [04.01.2024]

Web 25: ÖGB (2023): 80 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Verfügbar unter <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/80-prozent-der-teilzeit-beschaeftigten-sind-weiblich> [04.01.2024]

Web 26: Gewerkschaft GPA (o.J.): Ich arbeite Teilzeit. Verfügbar unter <https://www.gpa.at/meine-situation/ich-arbeite-teilzeit> [05.01.2024]

Web 27: Bundeskanzleramt der Republik Österreich (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Verfügbar unter C:\Users\uyani\Downloads\qual_tzbesch_fb_2004_25896 (1).pdf [05.01.2024]

Web 28: Profil (2018): Arbeitsmarkt: Frauen werden immer noch massiv benachteiligt. Verfügbar unter <https://www.profil.at/wirtschaft/arbeitsmarkt-frauen-9342194> [06.01.2024]

Web 29: ÖGB (2021): Die Fakten hinter der Einkommensschere. Österreich ist immer noch nicht frauengerecht, der Einkommensunterschied beträgt 17.1 % - wie es dazu kommt und was getan werden muss, zeigt die ÖGB-Analyse – mit Podcast. Verfügbar unter <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/die-fakten-hinter-der-einkommensschere-> [06.01.2024]

Web 30: ÖGB (2021): Altersarmut ist weiblich. Vier klassische Fallen, die zu Altersarmut führen. Verfügbar unter <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/altersarmut-ist-weiblich-> [06.01.2024]

Web 31: Woman (2023): Altersarmut: Warum sind besonders Frauen davon betroffen?.

Verfügbar unter <https://www.woman.at/finanzen/altersarmut> [06.01.2024]

Web 32: Volkshilfe (2022): Altersarmut in Österreich. Zahlen, Fakten, Forderungen. Verfügbar unter <https://www.volkshilfe.at/wer-wir-sind/aktuelles/newsaktuelles/altersarmut-in-oesterreich/> [06.01.2024]

Web 33: Profil (2023): Part-Time-Lovers. Verfügbar unter <https://www.profil.at/oesterreich/teilzeitarbeit-part-time-lovers/402333702> [07.01.2024]

Web 34: Bundeskanzleramt Österreich: Arbeitszeit attraktiv gestalten und Flexibilität ermöglichen. Verfügbar unter <https://www.frauenfuehren.at/unternehmensmassnahmen/arbeitszeiten-und-orte/> [07.01.2024]

Web 35: Agenda Austria (2022): Der Arbeitsmarkt fährt Achterbahn. Verfügbar unter <https://www.agenda-austria.at/publikationen/der-arbeitsmarkt-faehrt-achterbahn/vollzeit-anreize-setzen/> [07.01.2024]

Web 36: Der Standard (2023): Wie bringt man mehr Menschen in Vollzeit – hilft Druck?. Verfügbar unter <https://www.derstandard.at/story/2000143546970/wie-bringt-man-mehr-menschen-in-vollzeit-hilft-druck> [07.01.2024]

Web 37: Österreichischer Städtebund (2023): Equal Pay Day. Städtebund zu Equal Pay Day 2023: Frauen müssen von ihrer Arbeit leben können. Verfügbar unter <https://www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pay-day> [07.01.2024]

Web 38: Arbeiterkammer (2023): Sozialpartner:innen: Gemeinsam für bessere Kinderbetreuung und -bildung. Verfügbar unter <https://arbeiterkammer.at/kinderbetreuungsgipfel> [07.01.2024]

Web 39: ÖGB (2019): Die Pflege ist weiblich. Statt ihnen die Erwerbstätigkeit zu erschweren, ist es höchste Zeit für bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne. Verfügbar unter <https://www.oegb.at/themen/gesundheit-und-pflege/pflege/die-pflege-ist-weiblich> [07.01.2024]

Web 40: Bundeskanzleramt (o.J.): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Verfügbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap/maenner-und-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie.html> [07.01.2024]

Web 41: Bundeskanzleramt Österreich (2015): Führen in langer Teilzeit. Verfügbar unter <https://www.frauenfuehren.at/fuehren-in-langer-teilzeit/> [08.01.2024]

Web 42: Unternehmer Blog Volksbank (2020): Führungskraft in Teilzeit – geht das?. Verfügbar unter <https://blog.volksbank.at/fuehrungskraft-in-teilzeit-geht-das/> [08.01.2024]

Web 43: Allianz (2022): Altersvorsorge für Frauen: Warum eine Pensionsversicherung sinnvoll ist. Verfügbar unter https://www.allianz.at/de_AT/blog/gesundheit-vorsorge/altevorsorge-frauen.html [08.01.2024]

Web 44: Arbeiterkammer (o.J.): Altersarmut von Frauen. Verfügbar unter https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/Altersarmut_der_Frauen.html [08.01.2024]

Web 45: Bundeskanzleramt Österreich (2010): Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Verfügbar unter file:///C:/Users/stoss/OneDrive%20-%20HLW%20Rankweil/A'Diplomarbeit/Literatur/nap2010_druck_web_komplett_25928.pdf [07.01.2024]

Web 46: WIFO (2020): Die ökonomischen Auswirkungen einer Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/profile/Christine-Mayrhuber/publication/348454837_Die_ekonomischen_Auswirkungen_ei

ner_Erhohung_der_Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern_The_Economic_Impact_of_Increasing_Equality_Between_Women_and_Men/links/600045c592851c13fe0d9737/Die-oekonomischen-Auswirkungen-einer-Erhohung-der-Gleichstellung-von-Frauen-und-Maennern-The-Economic-Impact-of-Increasing-Equality-Between-Women-and-Men.pdf [07.01.2024]

Web 47: Stadt Wien (o.J.): Rollenbilder in der Gesellschaft. Verfügbar unter <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/sexismus/rollenbilder/> [07.01.2024]

Web 48: STATISTIK AUSTRIA (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie_Modul_der_Arbeitskraefteerhebung_2018.pdf [10.01.2024]

Web 49: Institut für Höhere Studien Wien (2005): Familienleistungen in Österreich. Verfügbar unter <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3705/1/eb14.pdf> [10.01.2024]

Web 50: DRdA (2019): 40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz – Europäische Impulse bei der Gleichstellung der Geschlechter. Verfügbar unter file:///C:/Users/stoss/OneDrive%20-%20HLW%20Rankweil/A'Diplomarbeit/Literatur/AC12620822_2019_384_LOG_0008.pdf [10.01.2024]

Web 51: ÖGfE Policy Brief (2016): Elternkarenz als Instrument der Gleichstellung. Verfügbar unter <https://www.oegfe.at/policy-briefs/elternkarenz-als-instrument-der-gleichstellung/> [10.01.2024]

Web 52: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. Verfügbar unter <file:///C:/Users/stoss/OneDrive%20-%20HLW%20Rankweil/A'Diplomarbeit/Literatur/s11577-022-00851-6.pdf> [10.01.2024]

Web 53: STATISTIC AUSTRIA (2023): Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt. Verfügbar unter <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf> [20.10.2023]

Web 54: statista (2023): Europäische Union. Erwerbsquoten in den Mitgliedsstaaten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 2. Quartal. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/188794/umfrage/erwerbsquote-in-den-eu-laendern/> [21.10.2023]

Web 55: Bundeskanzleramt (o.J.): Einkommen und der Gender Pay Gap. Verfügbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> [20.10.2023]

Web 56: Arbeiterkammer Wien. Warum gibt's eine Einkommensschere? Verfügbar unter https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Warum_gibt_es_eine_Einkommensschere_.html [02.01.2024]

Web 57: Matt, Thomas (2022): Equal Pay Day. Frauen endlich fair bezahlen. Verfügbar unter <https://vbg.arbeiterkammer.at/akblog/soziales/equal-pay-day-frauen-endlich-fair-bezahlen.html#:~:text=Der%20Termin%20im%20Fr%C3%BChjahr%20wird,J%C3%A4hner%20des%20Jahres%20bezahlt%20werden.> [20.10.2023]

Web 58: Botschaft von Luxemburg in Berlin (2023): Paradigmenwechsel. Gender Pay Gap in Luxemburg nun zugunsten der Frauen. Verfügbar unter <https://berlin.mae.lu/de/actualites/2023/2023-03-07-gender-pay-gap-lux.html#:~:text=Mit%200.7%25%20im%20Jahr%202020,bereits%20auf%20%2D0.4%25%20gesch%C3%A4tzt.> [10.11.2023]

Web 59: gpa. Meine Gewerkschaft. Lohntransparenz im internationalen Vergleich. Verfügbar unter <https://www.gpa.at/die-gpa/frauen/lohntransparenz-im-internationalen-vergleich> [10.11.2023]

Web 60: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Deutschland. Entgelttransparenz und Entgeltfreiheit in Frankreich. Verfügbar unter <https://www.xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de/wichtige-daten-und-fakten-rund-um-das-thema-entgeltgleichheit/fact-sheet-entgelttransparenz-in-frankreich> [28.12.2023]

Web 61: Ministerium für Soziales und Gesundheit. Gleiches Gehalt. Verfügbar unter <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay> [29.12.2023]

Web 62: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Deutschland. Lohngerechtigkeit. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit#:~:text=%C3%9Cberall%20in%20Europa%20verdienen%20Frauen,Entgeltunterschied%20immer%20noch%20sechs%20Prozent.> [29.12.2023]

Web 63: Statistisches Bundesamt. Gender Pay Gap in der Europäischen Union. Verfügbar unter https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/07_gender-pay-gap.html [02.01.2024]

Web 64: Europäische Kommission. Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter. Erfolge bei der Gleichstellung der Geschlechter. Verfügbar unter https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de [02.12.2023]

Web 65: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Deutschland. Gleichstellungspolitik in Europa. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/internationale-gleichstellungspolitik/gleichstellungspolitik-in-europa> [02.12.2023]

Web 66: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. EIGE – Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. Verfügbar unter <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Ma%C3%9Fnahmen/Arbeitsstrukturen-Gleichstellung-international/EIGE---Europ%C3%A4isches-Institut-f%C3%BCr-Gleichstellungsfragen.html> [02.12.2023]

Web 67: Europäische Union. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE). Verfügbar unter https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_de [02.12.2023]

Web 68: Arbeiterkammer Österreich. Gleichbehandlungsgesetz – gleiches Recht für alle. Verfügbar unter <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html> [02.01.2024]

Web 69: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Richtlinien der Europäischen Union. Verfügbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html> [02.01.2024]

Web 70: Arbeiterkammer Wien (2020): Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich. Verfügbar unter https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Diskriminierungserfahrungen_von_Frauen.pdf [10.01.2024]

9.3 ABBILDUNGEN

Abbildung 1: STATISTIK AUSTRIA (2021): Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pa-ges/362/VSE2018_GPG_06_2021_126258.pdf [23.10.2023]

Abbildung 2: Agenda-Austria (2021): In welchen Branchen Frauen arbeiten. Verfügbar unter <https://www.agenda-austria.at/grafiken/in-welchen-branchen-frauen-arbeiten/> [02.01.2024]

Abbildung 3: Momentum-Institut: Frauen sind in Führungspositionen meist unterpräsentiert. Verfügbar unter <https://www.momentum-institut.at/grafik/frauenquote-frauen-fuehrungspositionensind-einzelfaelle> [10.01.2024]

Abbildung 4: WKÖ (2023): Teilzeit: Gutes Modell mit Nachteilen. Verfügbar unter <https://www.wko.at/oe/news/position-teilzeit> [29.12.2023]

Abbildung 5: STATISTIC AUSTRIA (2023): Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt. Abschnitt „Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2021 – in Prozent“. Verfügbar unter <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf> [20.10.2023]

Abbildung 6: Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich. Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin.

Abbildung 7: Europäische Union (o.J.): Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE). Verfügbar unter https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_de [02.12.2023]

10 ANHANG

Anhang 1: Projektbericht.

Anhang 2: Interview.

Anhang 3: Umfrageergebnisse.

Anhang 1: Projektbericht

Bereits in den Sommerferien 2023 haben wir uns dazu entschieden, ein Aufklärungsvideo über das Thema „Gender Pay Gap“ zu produzieren. Dabei haben wir uns als Ziel gesetzt, mehr Wissen über dieses Thema in unserer Gesellschaft zu verbreiten, da wir der Meinung waren, dass es in den Medien zu wenig thematisiert wird. Somit haben wir bereits im September ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Vorarlberg, Frau Tanja Kopf, abgehalten, um an Informationen über die aktuelle Situation in Bezug auf den Gender Pay Gap in Vorarlberg zu gelangen. Anhand dieses Gesprächs konnten wir neues Wissen erlangen und wussten danach, welche Themen wir in unserem Aufklärungsvideo behandeln wollten.

Im Anschluss wurde von uns ein Projektkonzept erstellt, welches die Gliederung unseres Videos enthielt. Zu Beginn des Videos wird definiert, was genau der Gender Pay Gap ist und daraufhin folgt die Begriffserklärung zum bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap und der Unterschied zwischen den beiden. Im Anschluss folgt ein Vergleich der Gender Pay Gaps von verschiedenen Ländern der Europäischen Union, wobei wir uns für Österreich, Frankreich und Luxemburg entschieden haben. Danach folgt eine Grafik, in der die verschiedenen Frauenerwerbsquoten in der Europäischen Union aufgelistet sind. Anhand dieser Grafik erklären wir, welche Auswirkungen die Frauenerwerbsquote eines Landes auf deren Gender Pay Gap hat. Im Anschluss folgt die Erklärung der vertikalen und horizontalen Segregation in Kombination mit den Auswirkungen der Berufswahl. Daraufhin folgen noch weitere Gründe, welche einen Einfluss auf den Gender Pay Gap haben. Ebenso wurde von uns an unserer Schule eine Umfrage durchgeführt, anhand der wir den Wissensstand der Lehrpersonen und der Schüler ermitteln konnten. Nach der Präsentation der Umfrageergebnisse folgen ein paar spannende Szenen aus dem Interview, welches wir gemeinsam mit der Geschäftsführerin des femail Vorarlberg, Frau Lea Putz-Erath, durchführen durften.

Nach Fertigstellung unseres Aufklärungsvideos wurde dieses auf der Plattform YouTube hochgeladen. Zudem wurde uns von Frau Tanja Kopf sowie von Frau Lea Putz-Erath angeboten, dass sie unser Video auf deren Webseiten sowie auf den Kanälen der sozialen Medien des Landes Vorarlberg und der Organisation femail präsentieren werden.

Anhang 2: Interview

Interview mit der Geschäftsführerin des Femails – 15.12.2024 / 09:00 h / Feldkirch

Teilnehmer: MMag.a (FH) Dr.in Lea Putz-Erath
Ahsen Uyanik, Carmen Stoss und Leonie Gantner

- *Kommen viele Frauen zum Femail, um sich zu informieren, wie sie am besten für ihre Zukunft vorsorgen können?*

Wir führen eine Statistik und 20 % unserer Kontakte sind zum Thema Arbeit und Pension. Also es ist schon ein hoher Anteil und es ist oft nicht die direkte Frage nach dem Gender Pay Gap. Aber es ist oft die Frage z.B. in der Pensionsprechstunde, wie schaut es auf meinem Pensionskonto aus und was kann ich tun damit sich das in eine positive Richtung verändert bis zu meinem Pensionsantritt. Wir haben auch Angebote für Gruppen, wo wir Pensionsworkshops durchführen und dort auch ersichtbar machen, was zahlt ein in die Pension und wie kann ich das mit der Erwerbstätigkeit steuern.

- *Erkennen Sie in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann, Fortschritte in den letzten Jahren?*

Ja sicher, es gibt einen großen Fortschritt im Bereich Bildung. Z.B. 1970 waren 30 % aller Maturantinnen und Maturanten junge Frauen und 2014 waren das 60 %. Das heißt es hat sich das Verhältnis gedreht in Bereich der Bildung, aber auch überhaupt in der Erwerbsbeteiligung von Frauen haben wir Veränderungen. Es arbeiten sehr viele Frauen erwerbstätig das war vor 30 Jahren anders also da steigt auch der Anteil und wir haben auch mehr Frauen in qualifizierten Branchen und Tätigkeiten.

- *Denken Sie das die Möglichkeit besteht, dass der Gender Pay Gap irgendwann komplett verschwindet?*

Also die theoretische Möglichkeit besteht, wir kennen es aus anderen Ländern wie z.B. Island, wo mit politischen Instrumenten der Pay Gap sehr schnell reduziert wurde. Wenn wir das so machen wie in Österreich dann kann man sich ausrechnen, würde es noch sehr lange dauern fast 100 Jahre. Wenn man aber bestimmte beherrzte Möglichkeiten wie z.B. eine Quotenregelung stärker forcieren würde aber auch stärkere Gehaltstransparenz, dann könnte sich schneller etwas ändern. Vor allem die Löhne in staatlich finanzierten Stellen, also den steuerfinanzierten Stellen, z.B. in der Pflege, in der Kinderbildung, hier die Löhne bzw. Gehälter deutlich anzuheben, denn auch das würde eine starke Reduktion des Pay Gaps ergeben.

Verifiziert von MMag.a (FH) Dr.in Lea Putz-Erath

Anhang 3: Umfrageergebnisse

1. Bitte wählen Sie ihr Geschlecht aus.

| | |
|----------|-----|
| weiblich | 107 |
| männlich | 5 |
| divers | 1 |



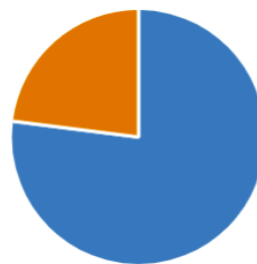
2. Wie alt sind Sie?

| | |
|--------------|----|
| 12-14 | 8 |
| 15-17 | 47 |
| 18-20 | 43 |
| 20-25 | 1 |
| älter als 25 | 14 |



3. Haben Sie schon einmal etwas bezüglich dem "Gender Pay Gap" gehört?

| | |
|------|----|
| Ja | 87 |
| Nein | 26 |



4. Was wissen Sie dazu bzw. durch welche Quelle haben Sie es erfahren?

66
Antworten

Neueste Antworten

"Unterricht, Diskussionen im Freundeskreis"

"Zeitung, Fernsehen, Internet"

"Es besteht ein Ungleichgewicht wie viel Männer und Frauen ..."

20 Befragten (30%) antworteten **Frauen** für diese Frage.

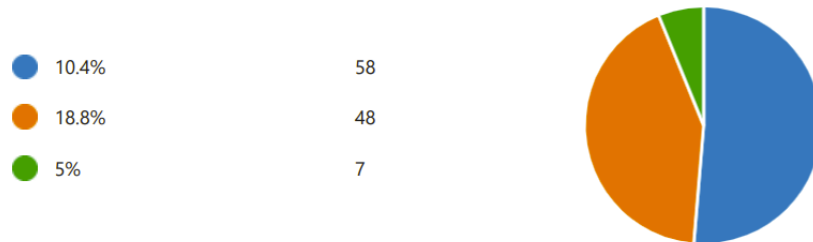


5. Wissen Sie wo man sich zu diesem Thema informieren kann?

● Ja 53
● Nein 60



6. Wie hoch denken Sie ist der Gender Pay Gap in Österreich?



7. Ordnen Sie die Länder von einem niedrigen Gender Pay Gap bis zu einem hohen!



8. Was können Gründe für den Gehaltsunterschied zwischen Mann und Frau sein?

86
Antworten

Neueste Antworten

"Mehr Frauen arbeiten Teilzeit, sie bleiben länger zu Hause w...

"frühere Rollenbilder, Mutterschaft, Teilzeitarbeit"

"Frauen arbeiten weniger lang, bekommen Kinder, sind in Kar...

23 Befragten (27%) antworteten **Frauen** für diese Frage.



9. Welche Folgen drohen durch den Gender Pay Gap?

71
Antworten

Neueste Antworten

"Zu niedrige Rente für Frauen"

"Unverständnis, Streiks, weniger Motivation für die Arbeit"

"Weniger finanzielle Mittel, weniger Wohlstand, schwierigere ..."

8 Befragten (11%) antworteten **Mann** für diese Frage.



10. Wie können negative Auswirkungen wie Altersarmut bei Frauen vermieden werden?

71
Antworten

Neueste Antworten

"Gleiche Bezahlung wie für Männer, Vollzeit arbeiten, lebensl..."

"gleiche Leistung = gleiche Bezahlung, bessere Leistungen bei..."

"Papakarenz, keine Kinder bekommen"

16 Befragten (23%) antworteten **Frau** für diese Frage.



11. Finden Sie den Gehaltsunterschied gerechtfertigt, wenn es physische Unterschiede zwischen Frau und Mann gibt, trotz der gleichen Arbeitsposition?



12. Wie können Entstehungsgründe des Gender Pay Gaps wie z.B. Teilzeitarbeit bei Frauen vermieden werden?

52
Antworten

Neueste Antworten

"Mann bleibt bei Kindern zu Hause oder die Frau bleibt nur f...

"Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen"

"Keine Kinder bekommen, Papakarenz, "

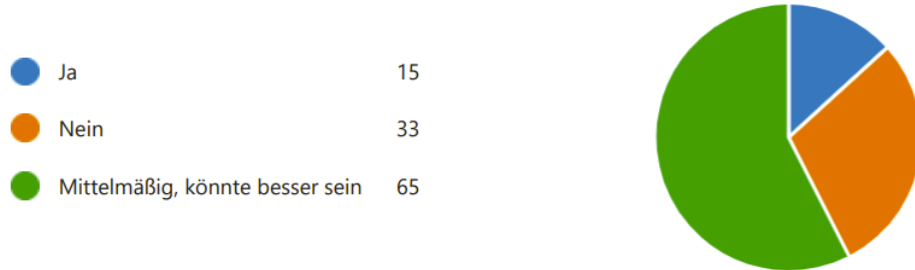
11 Befragten (21%) antworteten **Frau** für diese Frage.



13. Haben Sie in Bezug auf diese Thematik Sorgen um Ihre Zukunft?



14. Finden Sie sich bezüglich diesem Thema genügend aufgeklärt?



15. Wie könnte man Sie zu diesem Thema besser aufklären?

57
Antworten

Neueste Antworten
 "Eine interessante Website vorschlagen"
 "Vorträge, Fortbildungen"



16. Als wie wichtig betrachten Sie dieses Thema? (1 - nicht wichtig; 5 - sehr wichtig)

4.55
Durchschnittliche Bewertung

