

# Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede

Ergebnisse und Vorschläge auf der Basis des  
transnationalen Projekts „Towards a Closing of the  
Gender Pay Gap“

Margareta Kreimer

© *PERIPHERIE*  
Friedrichgasse 3/II  
A – 8010 Graz  
Tel./Fax: ++43/ (0) 316/817342  
office@peripherie.ac.at  
www.peripherie.ac.at

# Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede

Ergebnisse und Vorschläge auf der Basis des transnationalen Projekts  
“Towards a Closing of the Gender Pay Gap”

Margareta Kreimer

## Inhalt

1. DIE SICHT DER BETROFFENEN – VORSCHLÄGE UND STRATEGIEANSÄTZE AUS DER ÖSTERREICHISCHEN FALLSTUDIE .....	2
2 DIE SICHT DER EXPERTINNEN – STRATEGIEN UND VORSCHLÄGE DER REFERENZGRUPPE.....	4
3 ANDERE LÄNDER – DASSELBE PROBLEM: TRANSNATIONALE VORSCHLÄGE .....	11
4 BEST PRACTICE – INTERNATIONALE BEISPIELE .....	13
5 ABSCHLUSSDISKUSSION DER REFERENZGRUPPE IM MÄRZ 2003 .....	16
ANHANG 1: ZUSAMMENFASSUNG ZENTRALER ERGEBNISSE DES VERGLEICHENDEN BERICHTS DER BETEILIGTEN LÄNDER .....	19
ANHANG 2: KURZBESCHREIBUNG DES GESAMTPROJEKTS .....	23

## Zum Projekt:

In Anhang befindet sich eine Kurzbeschreibung des Projekts *Towards a Closing of the Gender Pay Gap*. Ansonsten sei auf die als Arbeitspapier 2/2003 erschienene deutsche überarbeitete Fassung des von Peripherie erstellten österreichischen Länderberichts verwiesen (siehe [www.peripherie.ac.at](http://www.peripherie.ac.at)). Alle Projektberichte und weitere Dokumente finden sich auf der Projekthomepage ([www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no)).

*PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung*  
Oktober 2003

## Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede

Im Rahmen des Projekts wurden auf mehreren Ebenen Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede gesammelt und diskutiert. Im Folgenden werden die Strategien im jeweiligen Entstehungskontext dargestellt.

### 1. Die Sicht der Betroffenen – Vorschläge und Strategieansätze aus der österreichischen Fallstudie

#### **Berufsgruppe AHS-LehrerInnen**

Hier wurde besonders häufig der *Faktor Zeit* als Erklärung für geschlechtsspezifische Unterschiede genannt (Wochenstunden, Dienstjahre, zeitliches Engagement für die Karriere). Allerdings wurde darin kaum ein Ansatzpunkt für Strategien gesehen, sondern unhinterfragt mit quasi natürlichen Fraueninteressen in Verbindung gebracht. Diese – für eine Schließung des Gender Pay Gap unbedingt notwendige – **Hinterfragung „natürlicher“ Rollenzuweisungen** bleibt eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die auch auf dieser Ebene Strategien bedarf.

Ein weiterer Aspekt betrifft die horizontale Segregation über die unterschiedlichen Schultypen hinweg. Hier wurde auf die existierenden und ausbaufähigen Strategien zur **Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen** verwiesen (siehe auch Berufsgruppe TechnikerInnen).

Die männlich dominierten Schulleitungsbesetzungen werden zwar thematisiert, aber letztlich doch wieder häufig mit dem Faktor Zeit (s.o.) gerechtfertigt (zeitaufwendiges *networking* notwendig für Karriere im Schulbereich). Als Strategie bietet sich gerade für diese vertikale Ursache des Gender Pay Gap die Nutzung vorhandener legislatischer Strukturen an (neben der praktisch viel schwierigeren und langwierigeren Strategie der Infragestellung üblicher Rollenzuschreibungen): Das hier gültige **Bundesgleichbehandlungsgesetz** enthält nicht nur eine 40%-Quote, sondern auch die Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen. Eine Umsetzung der vorhandenen Instrumente könnte hier einiges bewirken.<sup>1</sup>

Die konsequente Anwendung bestehender rechtlicher Instrumentarien könnte wesentlich zur **Objektivierung und Transparenz von Karrieren** beitragen. Diese Aspekte wurden sowohl bei den LehrerInnen als auch den TechnikerInnen sehr wohl

---

<sup>1</sup> Angemerkt muss werden, dass diese Strategie in den Interviews selbst keine Erwähnung fand – was darauf schließen lässt, dass hier durchwegs Informations- und Handlungsbedarf besteht.

genannt und richten sich unter anderem auch gegen nach wie vor vorhandene politische Einflussnahmen auf Karrierewege.

### ***Berufsgruppe ungelernte ArbeiterInnen in der nahrungsverarbeitenden Industrie***

Hierbei handelt es sich um ein klassisches Feld immer noch vorhandener direkter und indirekter Diskriminierungsmechanismen, die insbesondere rund um die Konstruktion von **angeblich geschlechtsspezifischen Kompetenzen** (Maschinenbedienung vs. Fließbandfertigkeiten) gruppiert sind. Diese „Kompetenzen“ werden zu zentralen Erklärungsfaktoren für Unterschiede in der Einstufung, bei den Zulagen und bei den (ohnehin geringen) Aufstiegsmöglichkeiten.

Das Aufbrechen und Hinterfragen dieser Kompetenzzuschreibungen nach Geschlecht kam als direkte Strategie ähnlich wie bei den LehrerInnen nicht zum Vorschein. Angesprochen wurden trotzdem eine ganze Menge von Ansatzpunkten, die sich besonders deutlich an die Interessensvertretung (Gewerkschaft, Betriebsrat) richten:

- **Qualifizierungsoffensiven** für (junge) Frauen (auch unter dem Aspekt, dass diese Branche von ständigen Umstrukturierungen betroffen war und auch noch sein dürfte),
- Durchforstung der **Lohngruppen/Kollektivverträge** auf diskriminierende Bestimmungen,
- Stärkung der **Verhandlungsmacht** gerade in den frauendominierten Bereichen,
- Erhöhung der **Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und Sozialpartnerschaft**, vor allem in überbetrieblichen Gremien,
- Verpflichtende Berücksichtigung der **Gleichstellungspolitik in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen**.

Die Durchforstung und Korrektur von Arbeitsbewertungsverfahren, um die anfänglich angesprochene „Kompetenz“-Verteilung ihrer Wirkung zu berauben, kamen explizit in der Erhebung nicht zur Sprache.

### ***Berufsgruppe TechnikerInnen mit Hochschulabschluss***

Diese *Männerbastion* ist von starker vertikaler und horizontaler Segregation (Tätigkeitsfelder) geprägt, das am häufigsten genannte Argument ist jenes vom *Frauenmangel*. Daraus resultieren Strategien rund um die Förderung von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen, was auch immer wieder vorgebracht wurde. Dass die zugegebenermaßen geringe Präsenz von Frauen in diesem Sektor allerdings nicht (vollständig) erklären kann, warum auch die präsenten Frauen kaum Karriere machen, wird nicht gesehen. Der *Frauenmangel* wird gemeinsam mit – wie in allen anderen Berufsgruppen vorhandenen –

geschlechtsspezifischen Kompetenzzuordnungen als Erklärungsfaktor überstrapaziert, die Verantwortung für Änderungen aus dem unmittelbaren Bereich daher hinausgeschoben.<sup>2</sup>

Als Strategieansatz ist die immer wieder erhobene Forderung nach einer besseren **Förderung des Zugangs von Mädchen und Frauen zu technischen Berufen** natürlich trotz aller *Mythen* richtig und wichtig, auf entsprechende Projekte (z. B. FIT, vgl. Kap. 2) sei verwiesen. Intensivierungen wären hier sicher möglich, vor allem unter Berücksichtigung der Erkenntnisse, warum bestehende Maßnahmen und Programme bisher eine doch unter den Erwartungen liegende Erfolgsquote aufweisen.

Als Strategie der Frauenförderung im Sinne der Nutzung von Ressourcen von außen wurde auch **Mentoring** genannt. **Innerbetriebliche Frauenförderung** steckt in Österreich noch immer in den Kinderschuhen, hier liegen Potentiale, die vereinzelt durchwegs gesehen werden. Wissen über die Voraussetzungen für erfolgreiche Frauenförderprogramme liegt bereits vielfach vor, die Umsetzung ist gefragt. Da Betriebe nicht unbedingt von selbst auf diesen Bereich der Personalentwicklung stoßen (bzw. Frauenförderung als einen solchen Bereich erkennen) und zudem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten immer die Kostenseite als Gegenargument vorbringen können, ist die öffentliche Hand als Impulsgeber (**Equality Awards** ohne ständiges Rekurrieren auf die *Familienfreundlichkeit*) sowie als Geldgeber (Bindung von **Subventionen an Frauenförderpläne**) gefragt.

## 2 Die Sicht der ExpertInnen – Strategien und Vorschläge der Referenzgruppe

Das gesamte Projekt wurde von einer nationalen Referenzgruppe begleitet (vgl. Anhang 2). Strategien wurden insbesondere in einer Sitzung im August 2002 entworfen und diskutiert, von uns bearbeitet und gruppiert, im Rahmen der Projektpräsentation am 30. 10. 2002 vorgestellt und anschließend erneut diskutiert. Das Ergebnis dieses Prozesses ist die folgende „Wunschliste“. Die Reihenfolge der Vorschläge ist zufällig, eine Bewertung der Strategien war nicht unser Ziel und wäre auch nicht zielführend, da für verschiedene Gruppen von Frauen verschiedene Schwerpunkte zu setzen sind.

---

<sup>2</sup> In der Analyse der Fallstudien haben wir daher die Begriffe *Mythos vom Frauenmangel* und *Vereinbarkeitsmythos* (bzgl. der angeblichen Unvereinbarkeit von technischen Tätigkeiten mit dem Privatleben an sich und mit dem Familienleben im Besonderen) verwendet.

**Berufswahl und traditionelle Wege:  
Aufbrechen von Stereotypen - Ermutigung und Sensibilisierung für nicht-  
traditionelle Wege**

- Berufsorientierung Mädchen – Technik
- Sensibilisierung der LehrerInnen als zentrale MultiplikatorInnen
- Einschüchternde Ausschreibungstexte verändern
- Mentoring für TU-Studentinnen
- Präventive Elternschulung (um Geschlechtsrollenstereotypen in den ersten 4 Lebensjahren zu vermeiden)

Angesprochen sind hier das Bildungssystem, insbesondere auch die LehrerInnenaus- und -weiterbildung, sowie das AMS auf der Ebene der Beratung und Orientierung. Öffentliche Arbeitgeber können über Vorbildwirkung agieren. Und die öffentliche Hand kann über Kampagnen sowie die Initiierung und Förderung von Projekten (wie FIT) entscheidende Beiträge leisten.

***Beispiel "FIT - Frauen in die Technik":***

FIT ist ein u.a. von den Technischen Universitäten Österreichs in Kooperation mit Schulen und privaten Unternehmen angebotenes Programm zur Berufsorientierung von Mädchen in der Oberstufe (AHS, HTL, HAK). Ziel ist es, jungen Frauen technische Studien- und Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen, noch bevor sie mit einer Ausbildungsentscheidung konfrontiert werden. In technischen Unternehmen arbeitende Frauen organisieren für junge Frauen innerbetriebliche Exkursionen zum Kennen lernen des Berufsfeldes und typischer Arbeitssituationen im Betrieb, zum Vermitteln ihrer beruflichen Motivationen und Vorbilder von Ingenieurinnen. Das Programm startete vor mehr als zehn Jahren; die befragten Unternehmen beteiligen sich jedoch noch nicht so lange daran, dass tatsächlich eine Wirksamkeit der Beteiligung im Sinne eines erhöhten Frauenanteils messbar wäre.<sup>3</sup>

***Beispiel Mentoring an Universitäten:***

Im ESF-geförderten Mentoring-Projekt des Projektzentrums Frauenförderung der Universität Wien werden Frauen bereits während des Studiums bzw. ihrer akademischen Laufbahn gezielt beim Aufstieg unterstützt, beispielsweise durch die Eröffnung von Zugängen zu formellen und informellen Netzwerken, durch das Herstellen von Transparenz der herrschenden Beförderungs- und Aufstiegsmechanismen mit der Perspektive der Veränderung dieser Mechanismen und die Stärkung der berufslaufbahnorientierten Qualifikation von Wissenschaftlerinnen (Karriereplanung). Am Mentoring-Projekt sind vier Fakultäten beteiligt, fächerübergreifende Kleingruppen bestehend aus maximal vier Mentees und einer

<sup>3</sup> Für weitere Infos zu FIT (Steiermark) siehe <http://www.cis.tugraz.at/fit/>.

Mentorin/einem Mentor bilden eine Mentoring-Einheit. Das Projekt wird begleitend evaluiert und dokumentiert.<sup>4</sup>

### **Frauenförderung in den Gewerkschaften umsetzen bzw. forcieren**

- Frauenanteil bei Betriebsräten erhöhen
- Training des geschlechtergerechten Lohn-Verhandelns
- Frauendominierte Arbeitsmarktbereiche (mehr) ins Zentrum der kollektiven Lohnverhandlungen stellen
- Mehr Frauen in die Lohnverhandlungen
- Mehr Frauen in die Führungsebene der Gewerkschaften
- Stärken von Lohnabschlüssen in frauendominierten Branchen
- Strategien zum Schutz der Frauen in atypischen Beschäftigungsformen

Angesprochen sind bei all diesen Strategien vor allem die Gewerkschaften bzw. generell die Sozialpartner. Eine besondere Relevanz hat diese Strategieebene in unserem Untersuchungsfeld für die Berufsgruppe der ungelernten ArbeiterInnen, weil hier der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied noch am ehesten über Änderungen in der Arbeitsbewertung bzw. in den Kollektivverträgen beeinflussbar ist. Für alle Berufsgruppen gilt, dass eine starke Präsenz der Thematik im ÖGB bzw. bei den Sozialpartnern eine zentrale Voraussetzung für eine Verringerung des Pay Gap darstellt.

### ***Beispiel: Projekt Untersuchung der Kollektivverträge auf Diskriminierung der Gewerkschaft Metall-Textil<sup>5</sup>***

Die Metallerfrauen haben gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Kollektivverträgen der Gewerkschaft Metall-Textil untersucht, wie sich die Bedingungen für Frauen und Männer unterscheiden. Bestimmungen in Kollektivverträgen, die Benachteiligungen für eine Gruppe zulassen, sollten aufgespürt werden. Im Rahmen nächstmöglicher Verhandlungen sollen diese Punkte besonders beachtet werden. Überprüft wurden unter anderem Punkte wie Beginn und Ende von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Prämienarbeit, Abfertigungen, Möglichkeiten zu Aus- und Weiterbildung, aber auch sprachliche Formulierungen.

<sup>4</sup> Nöbauer, Herta/Schlögl, Waltraud (2002): Über gläserne Decken hinaus? Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien. In: Universität Wien (Hg.): Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies. Innsbruck; Wien; München; Bozen, Seite 357-366. Weiterführende Informationen unter <http://www.univie.ac.at/women/mentoring/>.

<sup>5</sup> Infos aus: <http://www.metaller.at/>.

Einige Ergebnisse der Untersuchungen:

**Entlohnung/Einstufungen:** Der Knackpunkt sind die Einstufungen in die Lohngruppen. Im Metallbereich ist vor allem die Ausbildung Kriterium für die Einstufung, im Textilbereich sind es überwiegend die verrichteten Tätigkeiten. Dazu kommt noch, dass in so genannten "haushaltsnahen" Berufen, die meist von Frauen ausgeübt werden, Kenntnisse einfach als gegeben angenommen und in der Lohngestaltung nicht näher berücksichtigt werden. Nach dem Motto, dass Frauen ohnehin Bügeln und Nähen können, muss sich das also im Lohn nicht niederschlagen.

**Abgeltung von Überstunden:** Männer bekommen sie meistens in Geld, Frauen in Zeit, wobei die Abgeltung nicht gleichwertig ist. Das schlägt sich in weiterer Folge auch auf die Berechnung von Ansprüchen nieder, die sich aus allen Entgeltbestandteilen, also auch den Überstunden, berechnen (Abfertigung, Jubiläumsgeld etc.).

**Anrechnungszeiten für Abfertigungen:** Präsenz- oder Zivildienst werden dafür angerechnet, Karenzzeiten aber nicht. Da stellt sich uns natürlich die Frage, ob der Dienst am "Vaterland" wertvoller ist, als die "Privatsache" der Frauen, Kinder zu bekommen und groß zu ziehen. In einigen Metall-Kollektivverträgen hat die zuständige Gewerkschaft diese Regelung "repariert", da wird nun zumindest ein Teil der Kinderpause angerechnet. Gleiches gilt zum Beispiel auch beim Jubiläumsgeld, wo Männer leichter als Frauen eine durchgehende Dienstzeit schaffen.

**"Schwere" versus "leichte" Arbeit:** Arbeiten wie das Heben schwerer Lasten, die meisten Männer machen, werden als schwerer eingestuft, als das oftmalige Heben geringer Lasten (an Fließbändern oder bei Kassiererinnen zum Beispiel), also Tätigkeiten, die meist von Frauen verrichtet werden. Für den Körper stellt auch das dauernde Anheben von „nur“ 2 Kilo während einer gesamten Schicht eine enorme Belastung dar.

#### **(Neue) Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik suchen und umsetzen**

- Steuer- und sozialpolitische Änderung der Männerwelt
- Karriereengagement = Zeitfrage, Konflikte der Frauen mit Familie
- Teilzeitarbeit in der Führung - Neudefinition von Führung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch/gerade für Männer thematisieren
- Arbeitszeitverkürzung, -flexibilisierung

Dieses geschlechterpolitische Dauerthema ist in Österreich leider noch immer ein Randthema, zumal mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes kaum mehr Raum für notwendige innovative Maßnahmen besteht. Angesprochen sind zum

einen die Steuer- und Sozialpolitik, aber auch die Sozialpartner beim Thema Männer und Vereinbarkeit bzw. Teilzeitarbeit in der Führung.

**Beispiel: Projekt Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich<sup>6</sup>**

In diesem vom BMWA in Auftrag gegebenen Projekt werden Potentiale qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in Österreich erhoben, wobei sehr rasch sichtbar wurde, dass die Potentiale aus der Sicht der ArbeitgeberInnen bedeutend geringer sind als jene aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen. Das Einkommensthema ist auch hier von Bedeutung – in Form der Diskriminierung gegenüber Vollzeitbeschäftigung. Eine breite Streuung von relativ „langer“ Teilzeitarbeit über alle Branchen und Tätigkeitsfelder, die Teilzeit auch für Männer bzw. generell für qualifizierte ArbeitnehmerInnen attraktiv machen könnte und damit einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeitsthematik liefern könnte, wird wohl ohne entsprechende Förderungen und Anreize nicht zu erreichen sein. Relevant im Kontext unserer Studie ist diese Thematik insbesondere für die TechnikerInnen, aber auch für die LehrerInnen unter dem Aspekt des *Faktors Zeit*.

<b>Arbeitsbewertungsmodelle auf diskriminierende Effekte untersuchen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsmodelle entwickeln</li><li>- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsmodelle verwenden</li><li>- Aufbrechen von Stereotypen von Männer- und Frauenqualifikationen</li></ul>



Diese Strategie richtet sich sowohl an die Forschung – Analyse bestehender Bewertungsverfahren und Entwicklung neuer Verfahren – als auch an Sozialpartner und Unternehmen in bezug auf die Umsetzung. Über das Projekt d.a.b.o (diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und –organisation)<sup>7</sup> gibt es österreichische Erfahrungen mit der Thematik, über die die Projektleiterin Edeltraud Ranftl auch in der Gender Gap Konferenz im November berichtet hat.<sup>8</sup> Auf einer Konferenz zu *Equal Pay* im Juni 2002 in Berlin wurden eine Reihe von Modellen und Initiativen zur Entgeltgleichheit vorgestellt, von denen auch viele im Bereich der Arbeitsbewertung angesiedelt sind.<sup>9</sup>

An Aufarbeitungen mangelt es für das erste nicht, jetzt wären Umsetzungsschritte angesagt.

<sup>6</sup> Bergmann, Nadja et al. (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale, Wien. Der Projektbericht wurde noch nicht veröffentlicht; in der Arbeitsmarktanalyse des BMWA für 2002 wurden einige der Ergebnisse bearbeitet, vgl. [www.pakte.at/pdf/AM\\_in\\_Oesterr\\_2002.pdf](http://www.pakte.at/pdf/AM_in_Oesterr_2002.pdf).

<sup>7</sup> Siehe <http://www.bannert.at/gvstart.html>.

<sup>8</sup> Siehe Unterlagen zur Konferenz, Teil Workshops, auf der Projekthomepage [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no).

<sup>9</sup> Die Konferenzdokumentation ist als Broschüre vom deutschen BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhältlich: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).

**Transparenz der Einkommen und Karrieren herstellen bzw. erhöhen**

- Gute Daten erheben, analysieren, veröffentlichen
- Einsichtnahme in Lohnschemas
- Transparente Kriterien für Entlohnung und Karriere
- Karriere-Evaluierung
- Diskurs zu Einkommenshöhen, -unterschieden, zum Wert der Arbeit
- Hilfestellungen bei der Einschätzung des eigenen "Wertes"

AdressatInnen dieser Strategien sind Bund/Länder als Auftraggeber für Statistiken; als Gesetzgeber in Bezug auf Statistiken/Einkommensdaten; als Arbeitgeber in Bezug auf transparente Kriterien; als Auftraggeber und Initiatoren zu Entwicklung, Finanzierung und Umsetzung von Kampagnen zur Einkommens(un-)gleichheit der Geschlechter. ArbeitgeberInnen und Sozialpartner müssten eine solche Politik jedenfalls mittragen.

In allen untersuchten Ländern stellte sich das Thema der (In-)Transparenz im Einkommens- und Karrierebereich als zentral heraus. Für Österreich trifft dies sicher in besonderem Maße zu, weil das individuelle Einkommen als absolutes Tabu-Thema gilt, über das nicht gesprochen wird. Jede Aktivität gegen Einkommensdiskriminierung setzt jedoch voraus, dass es überhaupt Vergleichsmöglichkeiten gibt und in der Folge ungerechtfertigte Einkommensunterschiede als Diskriminierung erkannt werden können.

**Traditionelle Denkmuster aufbrechen**

- Gegebene Strukturen hinterfragen (muss Schulwart Ganztagsjob sein?)
- Ansatzpunkt Gender Mainstreaming
- Selbstvertrauen der Frauen stärken
- Teilzeitarbeit in der Führung - Neudefinition von Führung
- Außerberufliches Engagement als Erfordernis für beruflichen Erfolg hinterfragen – Unternehmenskultur

Hierzu ist nicht viel anzumerken – angesprochen sind alle Beteiligten, das Unterfangen selbst ist langwierig und mühsam, zumal die Widerstände von jenen, die tendenziell viel zu verlieren haben (männliche Arbeitnehmer, Führungskräfte), überwunden werden müssen.

**Diskurs - Information - Forschung:  
Das Wissen über den Gender Pay Gap erhöhen und verbreiten**

- Lernen aus der Evaluierung vergangener Maßnahmen
- Betroffenheit zum Thema wecken
- Informationen hinaustragen
- Diskurs multiplizieren
- Forschung: Existenz, Höhe und Entwicklung des Gender Pay Gap national, international, Ursachenforschung, wissenschaftlicher Diskurs
- Verbesserung der Datenlage, der Methoden und Forschung zu adäquaten Indikatoren
- Anreizsysteme für Frauenförderung in einer zunehmend privatisierten Bildungs- und Forschungslandschaft
- Mentoring für studierende und lehrende Frauen an Universitäten

Hierin wiederholen sich viele der zuvor bereits genannten Punkte, allerdings mit der Zielrichtung der Erzeugung von Betroffenheit und der Bewusstseinerzeugung. Erst wenn der Gender Pay Gap als Ungerechtigkeit erkannt und verstanden wird, wenn über Lösungsansätze diskutiert wird, wenn ein egalitäres Grundverständnis vorhanden ist, kann effektiv an der Verringerung des Gender Pay Gap gearbeitet werden.

**Frauenförderung zur Herstellung von Chancengleichheit**

- Formulierung und Verfolgung von Gleichstellungszielen
- Aktionsprogramme zum Abbau des Gender Pay Gap
- Verbindliche Ziele, Evaluierung der Umsetzung, Sanktionen und/oder Anreizsysteme
- Betriebsinterne Verankerung von Zielsetzungen in Aktionsplänen, Leitbildern, Betriebsvereinbarungen, Personalentwicklungsplänen

Solange der Gender Pay Gap so eindeutig ein Element der Diskriminierung von *Frauen* ist, bedarf es auch in Zeiten von *Gender Mainstreaming* einer Ergänzung durch frauenfördernde Maßnahmen. Auch diesbezüglich gibt es einiges an Forschungsergebnissen über die Umsetzbarkeit und Wirksamkeit von frauenfördernden Maßnahmen<sup>10</sup> – es geht um die Umsetzung selbst.

<sup>10</sup> Siehe Kap. 6.4 in der deutschen Fassung der Studie; Ein Überblick über österreichische Forschungsergebnisse zur betrieblichen Frauenförderung findet sich in Bendl, Regine et al. (1998) (Hg.): Im Aufbruch: betriebliche Frauenförderung in Österreich, Frankfurt a.M. u.a. Auch die mittlerweile sehr

### 3 Andere Länder – dasselbe Problem: transnationale Vorschläge

Im Rahmen des transnationalen Projekts war ursprünglich geplant, die einzelnen nationalen Strategievorschläge zu einem Richtlinienkatalog zusammenzustellen. Dies gestaltete sich allerdings als äußerst schwierig, da ein solcher gemeinsamer Katalog ohne ausführlichen Bezug auf die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen nicht aussagekräftig ist. Dass sich die nationalen Bedingungen doch sehr wesentlich unterscheiden, hat schon der gemeinsame Bericht<sup>11</sup> gezeigt.

Die ProjektkoordinatorInnen entschieden sich letztlich dafür, einen **Folder**<sup>12</sup> zu erstellen, der neben einigen allgemein gültigen Ergebnissen aus den Fallstudien zentrale *steps towards a closing of the gender pay gap* für die drei Berufsgruppen enthält. Die allgemein gültigen, d.h. in allen Ländern festgestellten, Ergebnisse sind wenig überraschend:

- Allgemein lässt sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation sowohl zwischen als auch innerhalb bestimmter Berufsfelder feststellen.
- Überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe werden systematisch niedriger entlohnt als männlich dominierte.
- Gewerkschaftsbeteiligung und Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen zeigen einen weniger deutlichen Effekt auf die Lohngestaltung als angenommen. Allgemein besteht indes sehr wohl ein Zusammenhang zwischen der Gewerkschaftsdichte und Tariflohnsystemen mit kleineren Lohndifferenzialen. Sie tragen somit nachweislich zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede bei.
- Das Projekt offenbart auch die Bedeutung guter Statistiken als Druckmittel zur Förderung gleichen Einkommens von Frauen und Männern.

#### ***Teaching associate professionals (in Ö: AHS-LehrerInnen)***

Das Lohnbildungssystem in nicht-wissenschaftlichen LehrerInnenberufen ist hoch zentralisiert und sieht, je nach Arbeitszeit, formaler Qualifikation und Seniorität, bestimmte Tarife vor. Allerdings lässt sich eine Tendenz hin zur Dezentralisierung und zu vermehrt leistungsorientierter Entlohnung in bestimmten Bereichen feststellen. Zumeist gehen diese Entwicklungen von ArbeitgeberInnenseite aus.

Ein wiederkehrendes Muster zeigt sich in der häufigeren Spezialisierung von Lehrerinnen in Gegenständen, die mehr Vorbereitungszeit pro Schulstunde erfordern. Lehrer dagegen tendieren häufiger zu meist hoch angesehenen technischen Fächern, die gewöhnlich auch schwieriger nachzubesetzen sind. Häufig bringt das einen Lohnvorteil mit sich, der wiederum hauptsächlich Lehrern zugute kommt.

---

umfangreiche Literatur zu Gender Mainstreaming liefert viel Material zur Frauenförderung, Hinweise dazu finden sich beispielsweise in der Datenbank der Gender Mainstreaming Koordinationsstelle [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at).

<sup>11</sup> Bart, Erling/Røed, Marianne/Torp, Hege (2002): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries, Oslo.

<sup>12</sup> Dieser Folder liegt dem Arbeitspapier bei.

Für alle beteiligten Länder ergeben sich für diese Berufsgruppe folgende **Strategien** zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede:

- Dezentralisierte Lohnverhandlungssysteme sollten Mechanismen zur aktiven Eindämmung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beinhalten.
- Das Lohnsystem sollte den tatsächlichen Arbeitsaufwand in den unterschiedlichen Fächern berücksichtigen – nicht lediglich den Marktwert spezieller Lehr-Kompetenzen.
- Ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis innerhalb der unterschiedlichen Gegenstände muss angestrebt werden. Beispielsweise könnte versucht werden, Frauen und Männer zu einer „unkonventionelleren“ Fächerwahl anzuhalten.

### **Engineering professionals (in Ö: TechnikerInnen mit Hochschulabschluss)**

Ingenieurwissenschaftliche Berufe weisen ein typisches „dezentralisiertes und individuelles Gehaltsschema“ auf. Das Lohnfindungssystem wird indes umso weniger transparent und vorhersehbar, je mehr es auf individuellen Absprachen und leistungsbezogenen Lohnanteilen beruht. Diese Undurchsichtigkeit des Gehaltsschemas trägt dazu bei, dass die Einkommensschere weit geöffnet bleibt. Mit Ausnahme von Norwegen ist die Gewerkschaftsdichte in diesen Berufen, speziell im privaten Sektor, ausgesprochen niedrig. Der Frauenanteil sinkt deutlich von Sprosse zu Sprosse auf der Karriereleiter. Das Phänomen der „gläsernen Decke“ ist in diesen Berufsfeldern noch weithin anzutreffen.

Für diese Berufsgruppe werden folgende **Strategien** zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede vorgeschlagen:

- Die Transparenz der Lohnfindung muss erhöht werden. Es scheint, dass Gewerkschaftsbeteiligung, in koordinierten wie lokalen oder individuellen Lohnverhandlungen, dazu beiträgt, hier Klarheit zu schaffen.
- Eine weitere Strategie, um die Durchsichtigkeit des Gehaltsschemas zu gewährleisten, ist die Entwicklung lokaler Gehaltsstatistiken für individuelle Arbeitsplätze.
- Aktive Frauenfördermaßnahmen, besonders zur Erhöhung des weiblichen Anteils in Management- und Leitungsfunktionen, können zur Verringerung des Lohndifferentials im gesamten Berufsfeld beitragen.
- Familienfreundliche Maßnahmen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz tragen ebenso zur Schließung der Einkommensschere bei.

### **Fish and food processing industry (in Ö: nahrungsmittelverarb. Industrie)**

Berufe in diesem Industriezweig werden allgemein relativ niedrig entlohnt. In Dänemark und Großbritannien ist die Lohnbildung weitgehend dezentralisiert, während in Österreich, Island und Norwegen Tarifsysteme vorherrschen. Auch hier scheinen dezentralisierte Lohnverhandlungssysteme die Einkommensschere

tendenziell zu vergrößern, während koordinierte Lohnbildung nachweislich dazu beiträgt, Einkommensunterschiede zwischen Betrieben innerhalb des Sektors auszugleichen. Allgemein weist das Berufsfeld eine starke geschlechtsspezifische Segregation auf, wobei Frauen typischerweise am Fließband, Männer als Lastkraftwagenlenker, in der Fleischverarbeitung oder in der Lagerei anzutreffen sind. Die Einkommensschere ist in diesem Industriezweig allgemein verhältnismäßig groß. Typische "Männerarbeit" wird üblicherweise ebenso in Gestalt von Entschädigungen für Arbeiterschwernisse höher bewertet. Das scheint für alle sechs an der Studie beteiligten Länder zu gelten.

Die **Strategien** zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede für diese Berufsgruppe lauten:

- LohnverhandlerInnen benötigen mehr Ausbildung zur adäquaten Berücksichtigung der Gender-Perspektive.
- Ein übergreifendes Arbeitsbewertungssystem könnte die Differenzen zwischen bestehenden Klassifizierungs- und Tarifsystemen überbrücken, welche bislang ohne Ausnahme Männer favorisieren.
- Eine vermehrt geschlechterunabhängige Arbeitsteilung könnte zur Reduktion der eklatanten Lohnunterschiede beitragen.

#### 4 Best practice – internationale Beispiele

Im Rahmen der internationalen Konferenz Mitte November 2002 in Oslo wurden einige *best practice* Beispiele präsentiert.<sup>13</sup>

##### **Island – Stadt-Verwaltung Reykjavik**

Hildur Jónsdóttir, „Equal Opportunity Officer“ aus Reykjavik/Island zeigte in ihrem Beitrag, was eine Stadt-Verwaltung (Municipality Reykjavik) alles machen kann:

Der Startpunkt war ein *Pay Survey* 1995 – um etwas ändern zu können, war die Erhebung des Status Quo unerlässlich. Interessant ist, dass in der Ausgangssituation auch Probleme wie intransparente Strukturen (z.B. wie laufen Entscheidungen über Überstundenleistungen ab) oder strukturelle Probleme auf der Vertretungsebene (37 Gewerkschaften und 43 Kollektivverträge) erhoben und benannt wurden. Davon ausgehend wurde ein Maßnahmenpaket entworfen, umgesetzt, laufend evaluiert etc. 2001 wurde ein *Equal Pay Survey* erstellt, die bisherige Politik wurde überprüft und angepasst.

---

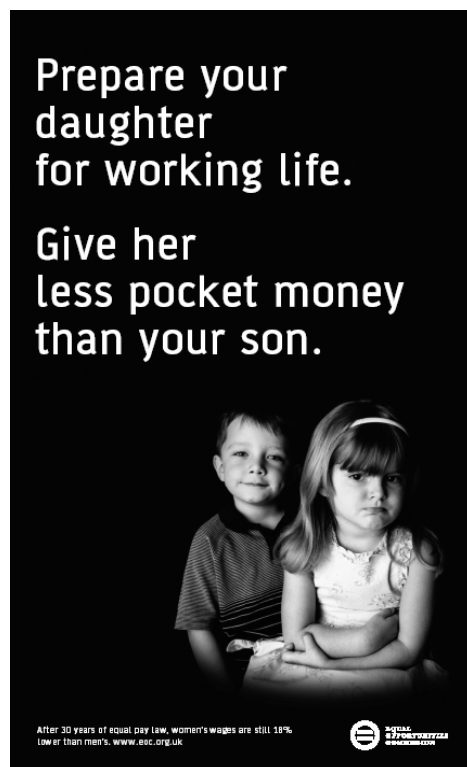
<sup>13</sup> Die Präsentationen sind auf der Projekthomepage [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no) unter den Materialien zur Konferenz zu finden.

Die Liste der Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren umgesetzt wurden, ist lang, die Ergebnisse in Hinblick auf den Gender Pay Gap spürbar. Trotzdem beendete Jónsdóttir ihren Beitrag mit einer langen Liste von Herausforderungen, die es noch auf dem Weg zu *Equal Pay* zu bewältigen gibt. Unter anderem betonte sie zwar die enorme Bedeutung adäquater Evaluierungssysteme, sah aber auch deren Grenzen, da große Teile des Pay Gap nicht im Job selbst verankert sind. Auch auf der Ebene der Datenerfassung und der Statistik muss noch einiges geschehen.<sup>14</sup>

Sichtbar wird anhand dieses Beispiels, wie wichtig eine dezidierte Verankerung einer Gleichstellungsinitiative in der Politik einer Organisation ist. Nur dann kann auch etwas bewegt werden – mühsam ist und bleibt es trotzdem.

### **England – Kampagnen und Aktivitäten der Equal Opportunity Commission**

In der Session *Trends and Visions* gab es einen interessanten Beitrag von Julie Mellor aus England, in dem eine Kampagne vorgestellt wurde, die eine sehr plakative Sichtbarmachung des Gender Pay Gap beinhaltet. Die Idee, Mädchen auf das Berufsleben vorzubereiten, indem sie 15 % weniger Taschengeld als Buben erhalten, ist jedenfalls einprägsam. Generell wurde eine Kampagne rund um den 15%-Unterschied gestartet, die unter anderem ein Video enthielt, in dem Frauen mit dem Argument, 15 % billiger zu sein, „angepriesen“ werden (weitere Infos können direkt von der Homepage der *Equal Pay Commission* bezogen werden: [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)).



*Text im Bild: After 30 years of equal pay law, woman's wages are still 18% lower than men's.*

<sup>14</sup> Das Problem, dass adäquate Statistiken fehlen, findet sich auch als Ergebnis aller Fallstudien. Im Fall von Island hat dieses Ergebnis offenbar schon Früchte getragen: An der Entwicklung neuer Statistiken wird gearbeitet.



*Text im Bild: Women students can expect to earn 15 % less than men when they leave college. When you are looking for a job, ask employers what they are doing about equal pay.*

Die Kampagnen wie auch die dahinter steckende *Equal Pay Task Force* haben das Ziel, ArbeitgeberInnen dafür zu sensibilisieren, Einkommen transparent zu machen und *Pay Reviews* zu erstellen. Damit soll jener Teil des Gender Pay Gap eliminiert werden, der auf Diskriminierung am Arbeitsplatz beruht.

Julie Mellor wies aber klar darauf hin, dass damit nur ein Teil des Problems behebbar ist – und das nur mühsam, da ArbeitgeberInnen klare *incentives* brauchen, um diese Politik des *valuing women* mitzutragen. Die arbeitsplatzbezogene Politik der EOC bedarf einer Ergänzung im Kinderbetreuungsbereich (Mellor: *childcare is key*, siehe auch Kampagnen *they can't carry on* – gemeint ist die Doppelbelastung) und Strategien zur Veränderung der Arbeitsteilung im Haushalt.

Interessant ist bei diesem Beispiel zum einen die Methode der Kampagne: mit eindrucksvollen Bildern, Karikaturen und sogar Videos wird der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied erfassbar gemacht, jedem und jeder nahe gebracht – bleibt nicht abstrakt. Zum anderen wird großer Wert auf die Arbeitplatzebene gelegt, und zwar auch auf beide Seiten: ArbeitnehmerInnen sollen den Pay Gap erkennen und Equal Pay einfordern, ArbeitgeberInnen sollen bei der Erstellung von Pay Reviews und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik unterstützt werden. Auf der Homepage der EOC finden sich zudem eine Reihe von Analysen und Berichten, die allesamt auf eine umfassende Aufarbeitung des Themas hinweisen.

Auf der institutionellen Ebene ist die EOC eine unabhängige öffentliche Körperschaft, die weitgehend durch nationale öffentliche Mittel finanziert wird. Wenngleich die EOC regierungsunabhängig ist, ist sie dem Ministerium für Gleichstellung berichtspflichtig. Gemessen an den aus der Homepage der EOC ersichtlichen Aktivitäten sowie der

Präsentation von Julie Mellor gibt es jedenfalls keine vergleichbar ausgestattete Organisation in Österreich – wie wohl eine solche dringend notwendig wäre!

### **Norwegen – Der „Equal Pay Day“ 2002**

Aus Norwegen selbst gibt es ein Beispiel für eine Kampagne, die allerdings in der Konferenz nicht dokumentiert wurde: Seit 2002 soll jährlich der *Equal Pay Day* erhoben und bewusst gemacht werden. Das ist jener Tag im Jahr, an dem – statistisch gesehen – die Frauen ihr Einkommen relativ zu den Männern erzielt haben, den Rest des Jahres arbeiten sie sozusagen gratis. Das Ziel der Kampagne ist es, ihn jedes Jahr weiter nach hinten zu verschieben, bis Gleichstellung erreicht ist, also der 31. 12. *Equal Pay Day* ist.

## **5 Abschlussdiskussion der Referenzgruppe im März 2003**

In der Abschlussdiskussion der Referenzgruppe am 18. März 2003 wurden von unserer Seite nochmals die zentralen Strategien, die sich auf der Ebene der Berufsgruppen ergeben hatten, sowie einige Ergebnisse der Konferenz in Oslo präsentiert. Darauf aufbauend wurde versucht, festzustellen, welche konkreten Ansatzpunkte für Handlungen sich für die einzelnen Referenzgruppenmitglieder (im Kontext ihrer Organisationen) derzeit ergeben. Folgende Strategien wurden überlegt:

### ***Equal Pay Day Österreich (oder Steiermark)***

Die Idee des *Equal Pay Day* fand allgemein große Zustimmung. Leider ist derzeit auf Bundesebene kaum mit einer groß angelegten Umsetzung zu rechnen. Allerdings könnte ein solcher Tag auch auf regionaler – steirischer – Ebene begonnen werden, eine Ausweitung auf ganz Österreich wäre dann immer noch möglich.

Nach unseren Berechnungen wäre der *Equal Pay Day* 2002 für Gesamt-Österreich auf den 12. Oktober gefallen (bei einem arbeitszeitbereinigten Einkommensunterschied von 22 %). Für 2003 dürfte sich daran nicht viel ändern. Notwendig wäre daher die Planung und Bewerbung zumindest einer Veranstaltung Anfang Oktober 2003. Von Seiten der AK Steiermark wurde Interesse geäußert, daran mitzuwirken. Zudem wurden als AnsprechpartnerInnen der Frauenrat und die Grazer Frauenbeauftragte (D. Jauk) genannt.

Kurz wurde ein möglicher deutscher Name für diesen Tag diskutiert, aber keine Lösung gefunden (Tag des gleichen Lohns?). Jedenfalls wäre ein solcher aussagekräftiger Name wünschenswert.

Peripherie selbst könnte als Beitrag zu diesem Tag eine öffentliche Präsentation des Gesamtprojekts machen, Hintergrundrecherchen anstellen und in gewissem Umfang Öffentlichkeitsarbeit leisten.<sup>15</sup>

### ***Girl's Day***

Im FIT-Projekt wird die Erfahrung gemacht, dass das Interesse der Mädchen an den Infotagen eher zurückgeht. Dies wird darauf zurückgeführt, dass noch immer in den Schulen kein technisches Interesse bei Mädchen geweckt wird, die Präsenz von Mädchen in technischen Berufen kein Thema ist. Die diesbezüglichen Schulprojekte sind auf freiwilliger Basis angelegt, daher stark von individuellem Engagement abhängig.

Von der Bildungsreferentin der Steiermärkischen Arbeiterkammer konnten wir erfahren, dass der permanente Dialog zwischen Arbeitnehmerinnenvertretung und Schule nur auf relativ wackeligen Beinen steht: So ist Berufsorientierung in den einschlägigen Gesetzen und Regelwerken nur ein sogenanntes Unterrichtsprinzip, und müsste daher idealerweise in jedem Fach erörtert werden. Tatsächlich wird aber die praxisnahe Vermittlung der Arbeitswelt in der Schule nicht als Querschnittsmaterie behandelt, sondern je nach Engagement der Lehrperson aufgegriffen oder eben auch nicht. Ein Projekt der AK bot in der Vergangenheit arbeitslosen LehrerInnen eine Zusatzausbildung für Berufsorientierung; jene LehrerInnen, die in diesem Projekt geschult wurden, bemühen sich auch heute um die Umsetzung des Unterrichtsprinzips, alle anderen so gut wie nicht.

Als öffentlichwirksame Maßnahme in dem Bereich wurde der vielfach schon praktizierte *Girl's Day* genannt: An diesem Tag bekommen Mädchen schulfrei, um beispielsweise ihre Väter, die in für Frauen nicht-traditionellen Bereichen arbeiten, begleiten zu können. Oder es werden unabhängig von den Familien Besuche in Firmen etc. organisiert.

In Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich und Salzburg fanden schon *Girl's days* statt. In der Steiermark wurde 2003 erstmals in Kooperation des Vereines Mafalda, des Referates Frau-Familie-Gesellschaft des Landes Steiermark und der Firma Sappi ein Pilotprojekt zum *Girl's Day* organisiert. Von Seiten der Referenzgruppe besteht großes Interesse, an so einem Tag mitzumachen. Sinnvoll wäre jedenfalls auch die Einbindung des Landesschulrates.

### ***Benennen von Diskriminierung***

Inbesondere von Seiten der AK-Frauenreferentin Bettina Schrittwieser wurde eingebracht, dass ein sofort umsetzbares und ihrer Erfahrung nach durchaus wirksames Instrument die konkrete *Benennung von Diskriminierung als*

---

<sup>15</sup> Mit der Veranstaltung *Equal Pay Day: Frauenarbeit zum Nulltarif?* am 13. Oktober 2003 erfüllt Peripherie diesen Arbeitsauftrag.

*Diskriminierung* ist. Gerade zur Bewusstmachung von Ungleichbehandlung ist es enorm wichtig, diese so klar wie möglich darzustellen. Die Feststellung „Das ist Diskriminierung“ oder „Sie diskriminieren...“ löst in den Köpfen sicher mehr aus als vorsichtige Formulierungen und abschwächende Argumentationen.

### **Zwei-Schienen-Strategie: kurzfristige und langfristige Ziele**

In der Referenzgruppe wie auch im Forscherinnenteam kam immer wieder das durchwegs frustrierende Gefühl auf, gegen Windmühlen zu kämpfen, nicht vom Fleck zu kommen, viel zu wenig drastische Maßnahmen zu fordern. Zur Auflösung dieses Frustes über die Langsamkeit, mit der Diskriminierung abgebaut wird, ist es sinnvoll, Gleichstellungspolitik auf zwei Schienen zu sehen und zu betreiben:

*Kurzfristig* sind schnell einsetzbare Strategien wie die Benennung von Diskriminierung, die Einführung eines Girl's Day, Studienpräsentationen etc. sinnvoll. Alle diese Strategien sind kleine Puzzlesteine, die bezogen auf das große Problem wenig ausrichten, aber unmittelbar doch Effekte haben. Diese Maßnahmen dienen vor allem dazu, das Thema öffentlich präsent zu machen oder nicht in Vergessenheit geraten zu lassen.

*Langfristig* ist die Gleichstellung der Geschlechter das Ziel – ein Ziel, dem es derzeit leider in Österreich sowohl an Konkretisierung wie auch an der politischen Würdigung fehlt (siehe auch Schlussfolgerungen Länderbericht Österreich). Gesellschaftspolitische Maßnahmen müssten etwa im Bereich der Betreuungsarbeit (Kinder und alte Menschen) stärkere öffentlich finanzierte Unterstützung bieten und eine Umorientierung der österreichischen Sozialpolitik vom Subsidiaritätsprinzip, mit dem nach wie vor die Abwälzung des Löwenanteils der Kinder- und Altenbetreuung auf die Familie (und damit die Frauen) gerechtfertigt wird, zu verstärkter öffentlicher Verantwortlichkeit einleiten.

### **Gewerkschaftliche Strategien**

Konkret wurde von Franz Galler für seinen Gewerkschaftsbereich (Agrar-Nahrung-Genuss) angekündigt, dass er sich zum einen für mehr Lohn-Transparenz einsetzen wird, zum anderen die Forderung nach Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte unterstützen wird. Beides sind sehr begrüßenswerte Strategien.

Die Schulung von BetriebsrätInnen ist auch ein wesentlicher Anknüpfungspunkt, sowohl was Bewusstseinsbildung als auch konkrete innerbetriebliche Maßnahmen (z.B. Abschaffung diskriminierender Lohngruppen) betrifft. Die Teilnahme des Projektteams an BetriebsrätInnenschulungen könnte einen Beitrag leisten (und wurde von uns zugesagt). Auch die ÖGB Frauenmesse wurde in diesem Zusammenhang genannt.

## Anhang 1:

### Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des vergleichenden Berichts der beteiligten Länder<sup>16</sup>

Der Projektbericht unterstreicht die Tatsache, dass es keine einfache Erklärung für das Fortbestehen der deutlichen Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gibt. Allerdings benennt der vergleichende Bericht zwei strukturelle Bedingungen für das Aufklaffen der Einkommensschere zwischen den Geschlechtern: erstens die geschlechtsspezifische Segregation zwischen Berufen, Betrieben und Positionen, zweitens eine Einkommensstruktur, die durchgängig männlich dominierte Berufe und Arbeitsplätze favorisiert. Andererseits liefert die Untersuchung keinen Beweis dafür, dass ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen und Betrieben in signifikantem Ausmaß zur Einkommensschere beiträgt. Ebenso wenig kann der Gender Pay Gap durch länderspezifische Unterschiede in rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen wie z. B. Anti-Diskriminierungs-Bestimmungen, hinreichend erklärt werden.

Angesichts der zwei genannten strukturellen Bedingungen für das Fortbestehen der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen benennt der Projektbericht eine Reihe konkreter Mechanismen, die das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung beeinflussen. Der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt ist einer dieser Mechanismen. Eine hohe weibliche Erwerbsquote vergrößert tendenziell den Gender Pay Gap, weil zusätzliche Arbeitskräfte weitgehend von Frauen mit einer traditionell geringeren "Anbindung" an den Arbeitsmarkt (bezogen auf Ausbildung und beruflicher Erfahrung) gestellt werden. Ebenso korreliert die Arbeitsmarkt-segregation stark positiv mit dem Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern entlang von Sektoren, Branchen und Berufen wirkt sich wiederum direkt auf die geschlechtsspezifische Einkommensschere aus. Konterkarieren daher Maßnahmen zur Steigerung der Frauenerwerbsquote die Bestrebungen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede? Der Bericht beantwortet die Frage dahingehend, dass solche Maßnahmen, in Kombination mit "familienfreundlichen" Arbeitsregelungen, auf lange Sicht den Anteil von Frauen vergrößern werden, die bereit sind, in arbeitsmarktrelevante Qualifikationen zu investieren, und die damit eine höhere Arbeitsmarktbindung erreichen. Dieses Argument wird durch Ergebnisse der Studie gestützt, dass in den zwei Ländern mit dem höchsten Gender Pay Gap ebenso die familien-unfreundlichsten Arbeitsbedingungen bestehen.

---

<sup>16</sup> Diese Zusammenfassung und der anschließende Kommentar wurden von Håvard Lismoen vom FAFO Institute of Applied Social Sciences in Norwegen erstellt und sind in der englischen Originalfassung auf [eironline – european industrial relations observatory online](http://www.eiro.eurofound.ie/about/2002/12/feature/NO0212103F.html) abrufbar: <http://www.eiro.eurofound.ie/about/2002/12/feature/NO0212103F.html>. Die Übersetzung ins Deutsche erfolgte durch Peripherie.

Die vergleichende Untersuchung zeigt weiters, dass Gewerkschaften und Systeme koordinierter Lohnverhandlung eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Lohn und Einkommen spielen. Allerdings ist dieser Einfluss eher allgemeiner Natur. Gewerkschaftspräsenz und Kollektivvertragsregelungen führen allgemein zu einer Reduktion von Lohndifferenzen, und damit auch der geschlechtsspezifischen Einkommensschere. Obwohl diese Faktoren eine bedeutende Rolle bei der generellen Angleichung von Löhnen spielen, zeigt der Bericht, dass ihr Einfluss auf die Einkommensverteilung innerhalb bestimmter Berufe eher begrenzt ist. Wie die berufsspezifischen Untersuchungen zeigen, ist der Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen von untergeordneter Bedeutung. So sind etwa die Einkommensunterschiede bei LehrerInnen der Sekundärstufe (welche einen hohen Koordinierungsgrad des Gehaltssystems aufweisen) und IngenieurwissenschaftlerInnen (mit einem hochgradig dezentralisierten und individuellen Gehaltssystem) in allen sechs Ländern nicht signifikant verschieden.

Der öffentliche Sektor gilt als wichtige Einflussgröße auf die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in Europa. Erwartungsgemäß ist der Wage Gap im öffentlichen Sektor geringer als in der Privatwirtschaft, was sich hauptsächlich den zentralisierten Verhandlungsstrukturen sowie der starken Gewerkschaftspräsenz verdankt. Interessant ist indes die Beobachtung, dass hier ebenso der signifikante Zusammenhang zwischen niedrigem Einkommen und weiblicher Erwerbsbeteiligung bestätigt wird. In Ländern mit einem hohen Frauenanteil im öffentlichen Sektor sind Jobs im öffentlichen Sektor in Relation zur Privatwirtschaft relativ schlechter bezahlt. Umgekehrt gilt, dass die Frauenerwerbsquote in der Privatwirtschaft dort besonders hoch ist, wo vergleichsweise niedrige Löhne (im privaten Sektor) gezahlt werden.

Als letzte bedeutende Einflussgröße auf die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen nennt der Bericht die Bildung. Die bekannte Tatsache, dass Bildung eine Quelle höheren Einkommens ist, wird durch die Studie bestätigt. Indem Frauen heute im Durchschnitt das gleiche Bildungsniveau wie Männer erreichen, reduziert sich auch allgemein der Gender Pay Gap. Die standardisierte Einkommensdifferenz (bereinigt um Unterschiede in Humankapital-Faktoren) verkleinert sich ebenso, insofern höherqualifizierte Frauen mehr in berufsbezogene Kompetenzen investiert haben, und die Kompetenzen, die für höherqualifizierte Jobs erforderlich sind, nun als weniger geschlechtsspezifisch aufgefasst werden. Dies ist jedoch bei Berufen am obersten Ende der Karriereleiter nicht notwendigerweise der Fall: Diese liegen für gewöhnlich außer Reichweite für Frauen, die Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen versuchen.

Die im Laufe des Projekts durchgeführten Fallstudien auf betrieblicher Ebene zeigen, dass Geschlechterfragen auf dieser Ebene kaum thematisiert werden. In diesen Fallstudien setzten sich die ForscherInnen mit dem Zusammenspiel von Lohnsystemen einerseits und Aspekten der arbeitsplatzbezogenen Praktiken

andererseits auseinander. Unter anderem wurde die interne Organisation vertikaler Hierarchien und Arbeitsteilung untersucht, Arbeitsverträge und Arbeitszeiten, Fortbildung, Rekrutierungsmuster und Fluktuation. Die Fragestellung war, ob das Zusammenspiel dieser Faktoren die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten erklären konnte.

Die Untersuchungen zeigten, dass der Spezifikationsgrad der Tätigkeit („task homo-/heterogeneity“) in engem Zusammenhang mit Einkommensunterschieden steht. Zum Beispiel hatten in der Nahrungsmittelverarbeitenden Industrie Männer und Frauen selbst am gleichen Arbeitsplatz sehr unterschiedliche Aufgaben. Männlich dominierte Aufgaben (wie die Bedienung von Maschinen oder körperlich schwere Arbeit) wurden gewöhnlich höher entlohnt als die den Frauen zugewiesenen Tätigkeiten. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass Aufgabenbeschreibungen in industriellen Berufen noch stärker entlang der traditionellen Geschlechtergrenzen verlaufen als das in LehrerInnen- oder IngenieurInnenberufen der Fall ist. Ein weiterer Faktor war die höhere Bereitschaft unter Männern, Überstunden zu leisten, welche in der Regel höher entlohnt werden.

Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass in Europa gleichzeitig mehrere Trends auf den Arbeitsmärkten zu beobachten sind, deren Wirkungen auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern differenziert bewertet werden müssen. Weitere Zunahmen der weiblichen Erwerbsbeteiligung bewirken insbesondere im Zusammenhang mit weiblicher Teilzeitarbeit und steigender beruflicher Segregation ein weiteres Aufklaffen der Einkommensschere. Trotz der kurzfristig negativen Wirkung einer steigenden Frauenerwerbsquote auf die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern mag sie doch auf lange Sicht zur Schließung der Einkommensschere beitragen, sofern sie von Maßnahmen begleitet wird, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Ein Absinken von Gewerkschaftsdichte und Koordinierungsgrad des Lohnsystems mag, über ihren allgemeinen Einfluss auf die Lohnangleichung, ebenso die Einkommensdifferenz vergrößern. Die Folgen dieser Trends sind eine zunehmende Lohndifferenzierung zwischen Industrien, Standorten, und evtl. auch zwischen Berufen. Innerhalb eng definierter Berufsfelder stellt ein individualisiertes Gehaltssystem allerdings nicht unbedingt ein Hindernis dar. Andererseits vermag die Akkumulation von Humankapital (durch Bildung und Arbeitsmarktbindung) tendenziell die Einkommensdifferenz zu verkleinern.

#### Kommentar

Die aktuelle Untersuchung im Rahmen des Projekts „Towards a closing of the gender wage gap“ bekräftigt, dass es eine Vielzahl komplexer Faktoren hinter Lohndifferenzen von Frauen und Männern gibt. Zu den signifikanten Faktoren zählen geschlechtersegregierte Arbeitsmärkte und die Tatsache, dass Löhne in frauendominierten Berufsfeldern systematisch niedriger sind als in männerdominierten Bereichen. Eine zentrale Aufgabe im Kampf um Lohngleichheit

zwischen den Geschlechtern muss es demnach sein, die Sicht und Bewertung frauendominierter Berufe zur Diskussion zu stellen.

Der Bericht wirft auch einen denkwürdigen Punkt auf, wenn gezeigt wird, dass eine verbesserte Geschlechtergleichheit in der Arbeitswelt (gemessen über die steigende weibliche Erwerbsquote) nicht notwendig zur Verringerung des Gender Pay Gap beiträgt – zumindest nicht kurzfristig. Bemerkenswert ist auch, dass der im Bericht festgestellte ausgleichende Effekt von Bildung auf die Einkommensdifferenz eher bescheiden ist (und es gibt auch Länder, wo sich keinerlei Zusammenhang ermitteln lässt). So ist anzunehmen, dass der Weg zur Gleichstellung im Arbeitsleben kein leichter ist.

## Anhang 2:

### Kurzbeschreibung des Gesamtprojekts

*Towards a Closing of the Gender Pay Gap* ist ein europäisches Projekt zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Das Projekt wird durch das *Rahmenprogramm zur Chancengleichheit (2001 - 2005)* der Europäischen Kommission und durch nationale Stellen finanziert. Neben Österreich sind Norwegen (Koordination), Island, Dänemark, England und Griechenland beteiligt. Weitere Informationen zum Gesamtprojekt sind unter [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no) zu finden.

### **Empirische Erhebung – Fallstudie in drei Berufsgruppen**

Zentraler Bestandteil des Projekts ist eine *Fallstudie*, die *in drei Berufsgruppen* durchgeführt wurde: ungelernete ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie, LehrerInnen der Sekundarstufe an Allgemeinbildenden Höheren Schulen und TechnikerInnen mit Hochschulabschluss. Untersucht wurden geschlechtsspezifische Aspekte des Lohnsystems bzw. Kriterien der Lohnzusammensetzung und -vereinbarungen, Unterschiede zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und geschlechtsspezifisch besonders bedeutsame Themen wie innerbetriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie innerbetriebliche Programme zur Gleichstellung. Weitere thematische Schwerpunkte waren Erhebungen zur internen Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Dienstverträgen und Weiterbildungsprogrammen.

Im Rahmen dieser *empirischen Erhebung* wurden im *Frühjahr 2002* 28 Personen (im Betrieb tätige Frauen und Männer der untersuchten Berufsgruppen sowie Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) in 10 Unternehmen in der Steiermark interviewt. Die Einzelinterviews wurden anhand eines vorgegebenen Leitfadens durchgeführt. Zusätzlich wurden quantitative Daten zum Betrieb mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben. Die Erhebung wurde *parallel in allen Partner-Ländern* des Projekts durchgeführt.

### **Begleitung durch Referenzgruppe**

Auf der Basis der Fallstudien wurden die nationalen Berichte erstellt. Die Erhebung selbst und die Berichterstellung wurden durch eine nationale *Referenzgruppe* begleitet. Über Referenzgruppenmitglieder wurden Kontakte zu Firmen bzw. Personen hergestellt, in mehreren Treffen wurden Ergebnisse diskutiert und Strategien erarbeitet.

Mitglieder der österreichischen Referenzgruppe sind:

Elke Lujansky-Lammer und Susanne Prisching, beide Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Steiermark  
Franz Galler, Landessekretär der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss  
Johanna Klostermann, Institut für anorganische Chemie und Projekt FIT – Frauen in die Technik  
Herbert Just, Stadtschulamt Graz  
Bettina Schrittwieser, Frauenreferentin der AK Steiermark, und Monika Stiegler, AK Steiermark

Das abschließende Treffen der Referenzgruppe fand im März 2003 statt, in dem Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap konkret entwickelt und diskutiert wurden.

### ***Präsentation der österreichischen Studie am 30. 10. 2002***

Im Rahmen der Eröffnung der neuen Büroräumlichkeiten von Peripherie wurde am 30. 10. 2002 die nationale Studie der Öffentlichkeit präsentiert. Die Autorinnen stellten die Studie vor, zwei Mitglieder der Referenzgruppe (Prisching und Galler) und ein externer Experte (Gerhard Wohlfahrt vom Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz) kommentierten die Ergebnisse. In der anschließenden Diskussion ging es insbesondere um die (schlechte) österreichische Datenlage, um Strategien und die spezifischen Bedingungen in den drei Berufsgruppen.<sup>17</sup>

### ***Internationale Konferenz in Oslo, 17. – 19. November 2002***

Im Rahmen einer *internationalen Konferenz Mitte November 2002 in Oslo* wurden die Ergebnisse aller beteiligten Länder verglichen und diskutiert sowie Strategien zur Reduktion des *Gender Pay Gaps* abgeleitet.<sup>18</sup> Aus Österreich nahmen daran neben Projektmitarbeiterinnen Mitglieder der Referenzgruppe, der Presse (Standard), von Frauenprojekten (Prisma, Frauenservice) und vom AMS (LGS Steiermark, Gender-Mainstreaming Beauftragte) teil. Zudem stellten wir drei Referentinnen:

Agnes Kurtz (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Frauengrundsatzabteilung) zur Situation in Österreich in Bezug auf die Lohngleichstellung der Geschlechter,

Monika Kemperle (Zentralfrauensekretärin der Gewerkschaft Metall-Textil) zur Bedeutung von Kollektivvertragsverhandlungen für Equal Pay, und

Edeltraud Ranftl (Universität Linz, Projekt DABO) zur Bedeutung der Arbeitsbewertung für Equal Pay.

<sup>17</sup> Ein kurzer Bericht zur Präsentation im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung ist auf der Homepage von Peripherie [www.peripherie.ac.at](http://www.peripherie.ac.at) zu finden.

<sup>18</sup> Das Programm der Konferenz sowie Zusammenfassungen der Beiträge können der Projekthomepage [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no) entnommen werden.

## **European Dimension – vergleichender Bericht der Projektpartnerländer**

Im Rahmen der Konferenz in Oslo wurde der vom koordinierenden Land Norwegen erstellte vergleichende Bericht mit Ergebnissen aus allen 6 Ländern vorgestellt. Der Bericht enthält neben einer vergleichenden Darstellung der drei Berufsgruppen auch statistische Analysen zum Gender Pay Gap.

## **Abschluss des Projekts – Erarbeitung von Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap**

Auf der Gesamt-Projektebene stellt der Folder *Suggested steps towards a closing of the gender pay gap* den offiziellen Projektabschluss dar. Die Homepage [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no) soll noch einige Zeit als Informationsplattform erhalten bleiben.

Im nationalen Projektteil erfolgt der offizielle Abschluss mit der Erstellung des vorliegenden Arbeitspapiers und der Präsentation desselben im Rahmen der Veranstaltung **Equal Pay Day: Frauenarbeit zum Nulltarif?** am 13. Oktober 2003. Dass diesem Projektabschluss noch viele Aktivitäten aller Beteiligten folgen werden müssen, ist im Sinne des Ziels des Abbaus geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede – leider – notwendig.

## **MitarbeiterInnen**

Im Rahmen von Peripherie arbeiteten folgende *MitarbeiterInnen* am Projekt mit:

Doris Kapeller (Projektmanagement)

Marianne Egger de Campo, Barbara Hönig, Bernadette Millerlei, Margareta Kreimer (Autorinnen des österreichischen Berichts)

Daniela Holzer, Dirk Raith (Lektorat)

Marianne Egger de Campo, Barbara Hönig, Margareta Kreimer (Referenzgruppen-Begleitung, Erstellung der deutschsprachigen Berichte).

## **Projektberichte**

Folgende *Berichte* liegen bereits vor:

Egger de Campo, Marianne/Hönig, Barbara/Millerlei, Bernadette/Kreimer, Margareta (2002): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country Report Austria.

Bart, Erling/Røed, Marianne/Torp, Hege (2002): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries, Oslo.

Hönig, Barbara/Kreimer, Margareta (2003): *Towards a Closing of the Gender Pay Gap*. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen. PERIPHERIE Arbeitspapier 2/2003.

Kreimer, Margareta (2003): Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Ergebnisse und Vorschläge auf *der Basis des transnationalen Projekts Towards a closing of the gender pay gap*. PERIPHERIE Arbeitspapier 3/2003.

Auf der Projekthomepage sowie auf der Peripheriehomepage finden sich die Länderberichte der Partnerländer, eine deutschsprachige Kurzfassung des österreichischen Länderberichts, der Abschlussfolder *Suggested steps towards a closing of the gender pay gap* und Dokumente zur Konferenz.

Stand: Oktober 2003