

gender pay gap

was ist
welche arbeit
wert?

if:faktum
gleichstellung kompakt

Liebe LeserInnen!

Mag.ª Karina Ringhofer
Leiterin des Referates
Frauenangelegenheiten

Mehr Info:
post.frauenreferat@bgld.gv.at
www.burgenland.at/frauen



Österreichs Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer – laut aktuellen Statistiken beläuft sich der Gender Pay Gap im Jahr 2015 auf 22,4 Prozent. EU-weit rangiert Österreich damit auf dem vorletzten Platz – und das hat sich trotz einiger Anstrengungen seitens der Politik und einiger NGOs in den letzten Jahren auch nicht verbessert.

Im Burgenland verdienen Frauen etwa 21,8 Prozent weniger als Männer. Gründe dafür gibt es scheinbar viele: eine hohe Teilzeitquote bei Frauen, die Arbeit in Niedriglohnbranchen, Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oftmals schlechtere Ausbildung älterer Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, aber auch tradierte Rollenmuster.

Sieht man von all diesen Gründen einmal ab, bleibt trotz allem noch ein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sich auf nichts anderes als das Geschlecht zurückführen lässt. Es gibt sie, die gläserne Decke,

die Frauen und Männer gehaltstechnisch voneinander trennt. Frauen bekommen sie zu spüren, wenn es darum geht, Führungspositionen zu besetzen, oder wenn es darum geht, ob eine weitere zusätzliche Teilzeitkraft aufgenommen wird oder eine bereits im Unternehmen tätige Teilzeitbeschäftigte ihre Stunden aufstocken darf. Einkommensunterschiede enden aber nicht mit dem Ende der Berufslaufbahn. Sie setzen sich massiv auch in der Pension fort. Frauen, die während ihres aktiven Arbeitslebens weniger verdienen als Männer, bekommen auch weniger Pension und sind so oft von Altersarmut betroffen.

Im Burgenland erhielt eine Pensionistin 2014 durchschnittlich 978 Euro, ein Pensionist 1.770 Euro. Das sind 792 Euro, die Frauen im Alter weniger zur Verfügung stehen. Dieses erste if:faktum im Jahr 2016 setzt sich mit dem Thema Einkommensunterschiede auseinander. ExpertInnen kommen zu Wort und versuchen zu erklären, warum Frauen weniger verdienen als Männer, warum es diese gläserne Decke gibt – und ob es für Frauen Möglichkeiten gibt, diese Decke zu durchstoßen.

© LANDESDIENSTSERVICE BURGENLAND

Keine Kipfler

INHALT

03_Mehr Frauen in die Technik

Frauenlandesrätin Verena Dunst.

04_Was ist welche Arbeit wert?

Warum Frauen weniger Geld für gleichwertige Arbeit bekommen.

08_Falle Teilzeit

Unbezahlte Familienarbeit bringt Frauen in die Krise.

10_Schlusslicht in Europa

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

12_Die falsche Wahl

Typische Frauenberufe sind schlecht bezahlt und von Automatisierung bedroht.

13_Pensions-Gap

Viele Frauen sind von Armut Gefahr in der Pension bedroht.

14_Unter der Lupe

Zwei Expertinnen zum Thema Einkommensunterschiede.

15_Kurzinfos

IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. **Herausgeberin:** Mag.ª Karina Ringhofer, LAD – Referat für Frauenangelegenheiten des Landes Burgenland **Chefredakteurin:** Yvonne Schwarzwinger **Burgenland-Redaktion:** Mag.ª Karina Ringhofer, Mag.ª Katrin Höfer **Artredaktion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner rennergraphicdesign **Druck:** Samson Druck **Auflage:** 2.000 Stück **Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frau“ Corporate Print für das Land Burgenland, Referat für Frauenangelegenheiten. www.welt-der-frau.at



3 FRAGEN AN ... **Hannelore Binder** ÖGB-Landesfrauenvorsitzende Burgenland

Wie wirken sich Einkommensunterschiede im Berufsleben auf die Pension von Frauen aus?

Durch Teilzeitbeschäftigung, die Arbeit in Niedriglohnbranchen bzw. die Unterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten fehlen Beitragszeiten bzw. hohe Einkommen, die zur Pensionsberechnung herangezogen werden könnten. Frauen sind oft gerade in der Pension armutsgefährdet.

Wie hoch ist der Pension Pay Gap im Burgenland?

Im Burgenland erhielt eine Pensionistin 2014 durchschnittlich 978 Euro, ein Pensionist 1.770 Euro.

Was bietet der ÖGB Frauen zum Thema Einkommensunterschiede?

Wir treiben die Gleichstellung von Frauen und Männern auf Sozialpartnerebene voran. Dabei wird bei Kollektivvertragsverhandlungen auf die Bereiche Mindestentlohnung, Gleichbehandlung, Eltern- und Familienhospizkarenz, Aus- und Weiterbildung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonderes Augenmerk gelegt.

Mehr Frauen in die Technik!

Nach wie vor wählen Mädchen bevorzugt typische Frauenberufe. Fast die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge werden im Einzelhandel und in den Berufen Bürokauffrau und Friseurin ausgebildet. Burschen hingegen entscheiden sich für Lehren im Bereich der Metalltechnik, gefolgt von Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik. Gleichzeitig gibt es zwischen den „klassischen“ Lehrberufen der Burschen und jenen der Mädchen bereits signifikante Einkommensunterschiede. Ein FriseurInnenlehrling verdient bereits im ersten Lehrjahr über 150 Euro im Monat weniger als ein Lehrling in der Eisen- und Metallindustrie, im vierten Lehrjahr ist es bereits fast das Doppelte! Frauen haben in vielen Bereichen der Bildung Männer bereits überholt. Im Burgenland werden 61 Prozent der Uniabschlüsse von Frauen gemacht! Aber nur 24 Prozent Frauen schließen derzeit ein technisches Studium ab, während es bei den Geisteswissenschaften 77 Prozent sind. Starre Rollenbilder prägen noch immer die Berufswahl von Mädchen und Burschen. Je früher wir diese Rollenbilder aufbrechen, umso besser!



Verena Dunst

Ihre Verena Dunst
Frauenlandesrätin

Aktuelle Situation im Burgenland

Das durchschnittliche Jahreseinkommen bei Vollzeit beträgt im Burgenland für Männer 46.392 Euro. Frauen erhalten hingegen nur 36.267 Euro. Daraus ergibt sich ein Unterschied von 21,8 %. Ein Thema in Bezug auf den Gender Pay Gap ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Wer Teilzeit arbeitet, hat geringere Aufstiegschancen. Das drückt während des Arbeitslebens aufs Einkommen und später die Höhe der Pension. Im Burgenland lag die Teilzeitquote von Frauen im dritten Quartal 2015 bei 44,3 %. Zumindest jede vierte Teilzeitbeschäftigte würde gerne mehr Stunden arbeiten. Eine Maßnahme, um Frauen den Ausstieg aus der ungewollten Teilzeit zu ermöglichen, gilt

seit 1.1.2016: Plant ein ArbeitgeberIn, eine Stelle mit höherem Arbeitszeitmaß auszuschreiben, so muss diese vorab den Beschäftigten im Betrieb angeboten werden. Ein weiterer Grund für Einkommensunterschiede ist die überwiegende Beschäftigung von Frauen in Niedriglohnbranchen. Genau für diese Frauen ist die flächendeckende Umsetzung des KV-Mindestlohns von 1.700 Euro wichtig.
Kontakt zum AK-Frauenreferat:
Mag. Gabi Tremmel (02682) 740-3102



Auf Punkt und Komma

21,8 %

weniger verdienten
burgenländische
Frauen im Vergleich
zu ihren männlichen
Kollegen im Jahr 2015.

Quelle: Arbeiterkammer
Burgenland

was ist welche arbeit wert?

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

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



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



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

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

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

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

Gleich ist nicht gleich

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

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

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

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



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

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

Bezahlt und unbezahlt

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

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



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

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

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

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



Falle Teilzeit

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

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

Einhergehend mit einem generellen Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist die Quote der

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

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



Mag. Armin Erger, AK Tirol

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

Pensionsabsicherung, auf die ArbeitnehmerInnen“, erklärt Erger.

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

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

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

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

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

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

Mag. Dr. Erich Lehner, Männerforscher

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



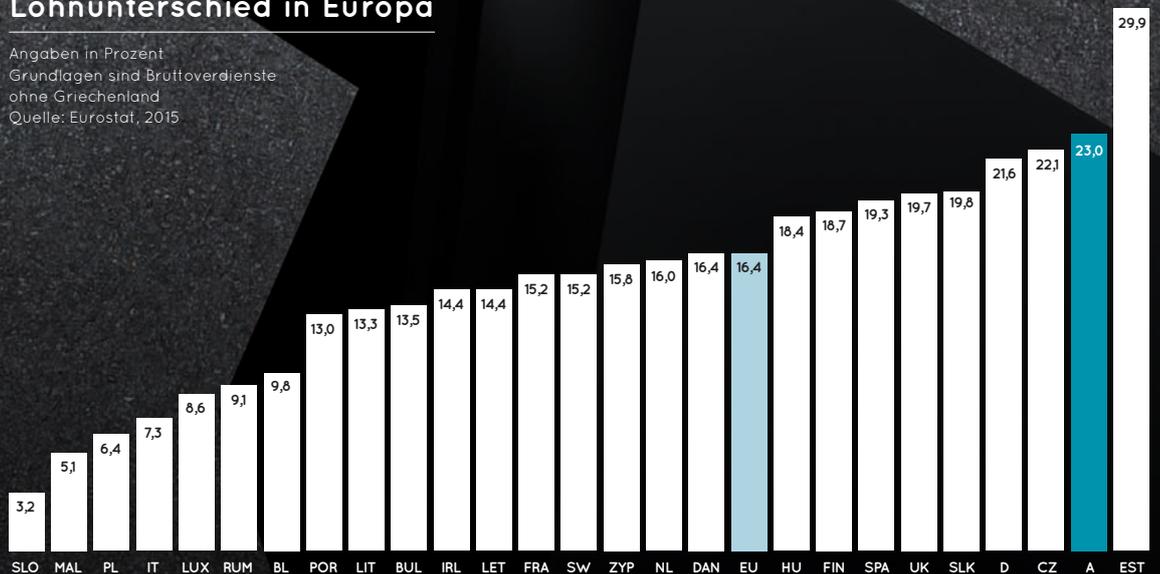
„Männer erkennen immer klarer, dass ihre einseitige Konzentration auf die Arbeitswelt und die damit einhergehende Abwesenheit in der Familie nicht gut ist. Ein Großteil der Männer ist ansprechbar, was eine gerechte Verteilung der Care-Aufgaben betrifft. Aber sie brauchen dafür die richtigen Strukturen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

Schlusslicht in Europa

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

Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied in Europa

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



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

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

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

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

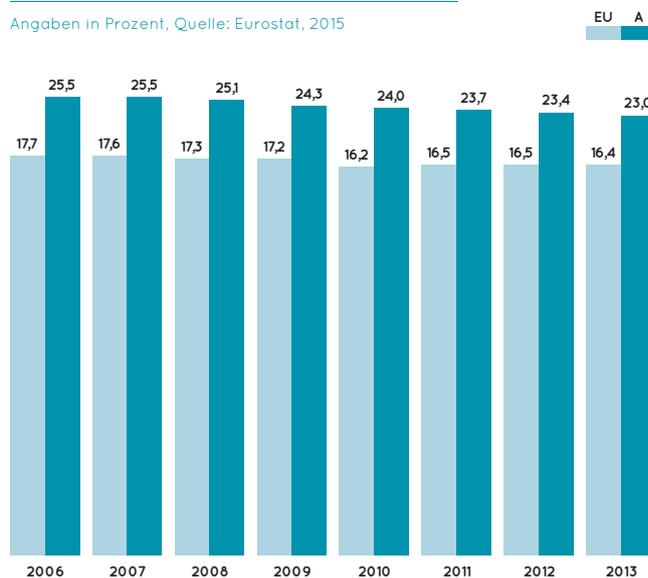
In Österreich ist zudem der Anteil der Frauen in Niedriglohnbranchen im EU-Vergleich sehr hoch. 2010 war der Anteil der NiedriglohnverdienerInnen bei Frauen mit 24,8 Prozent rund dreimal so hoch wie bei Männern mit 8,2 Prozent. Kein anderes EU-Mitgliedsland weist einen ebenso hohen Abstand zwischen weiblichen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

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

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

Gender Pay Gap 2006–2013

Angaben in Prozent, Quelle: Eurostat, 2015



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

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

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

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

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

Weibliche Vorbilder für physikbegeisterte Schülerinnen sind also rar. ●



Armutsgefahr durch Pensions-Gap

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zwei Frauen zum Thema Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

„Einkommensunterschiede beginnen bei der Berufswahl!“

Ein Interview mit MonA-Net-Gründerin Jutta Zagler

„Mir fehlen die Gründerinnen, die Mut zur Selbstständigkeit haben!“

Ein Interview mit Dr.ⁱⁿ Gabriele Ambros

Was ist die Aufgabe von MonA-Net bei der Berufsorientierung von Mädchen?

Wir bieten Informationen über die vielfältigen Ausbildungswege für Mädchen. Wir erstellen Kompetenzanalysen, helfen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bereiten die Mädchen auf Bewerbungsgespräche und Aufnahmetests vor. Wichtig ist es uns, den Mädchen MINT-Berufe näherzubringen. Dabei wird in diversen Workshops vor allem das Selbstbewusstsein der Mädchen gestärkt.



Jutta Zagler
MonA-Net

Wieso wählen Mädchen ihrer Erfahrung nach im Burgenland noch immer eher traditionelle Berufe und was kann frau dagegen tun?

Bestehende Vorurteile machen es den Mädchen nicht immer leicht, sich für Handwerk und Technik zu entscheiden. Leider gibt es noch immer viel zu wenig Role Models in MINT-Berufen für Mädchen. Es gibt auch zu wenige Unternehmen, die weibliche Lehrlinge in sogenannten „Männerberufen“ aufnehmen. Noch immer spielen Eltern und die Peergroup eine große Rolle bei der Berufswahl. Wichtig wäre auch mit einer geschlechtergerechten Berufsorientierung (BO) viel früher als bisher zu beginnen. Geschlechtersensible Pädagogik und BO müssen in der Ausbildung von PädagogInnen verankert werden. Um mehr Mädchen für MINT-Berufe zu interessieren, sind Kooperationen zwischen Schulen, Wirtschaft, Mädchenberatungsstellen, Frauenreferaten, Vorbildfrauen und dem Elternhaus wichtig und nötig. Und nicht zu vergessen die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Chancengleichheit. Um mehr Mädchen für MINT-Berufe zu begeistern, muss die öffentliche Hand aber finanzielle Mittel zur Verfügung stellen. Österreich braucht dringend technisch gut ausgebildete Fachkräfte und kann auf die weiblichen Talente nicht verzichten.

Wie erklärt sich ihrer Meinung nach der derzeitige Einkommensunterschied von knapp 20 Prozent zwischen Frauen und Männern?

Frauen konzentrieren sich oftmals auf Ausbildungen, die generell weniger Aufstiegs- und Gehaltschancen bieten. Der Überhang von Frauen an etlichen geisteswissenschaftlichen Studien scheint dies zu bestätigen. Es gibt einfach zu wenig Technik- und Ingenieursinteresse bei Frauen. Frauen die technischen Berufe schmackhaft zu machen, ist eines der Ziele der FTI-Burgenland. Zweitens fehlen die Vorbilder. Frauen in Technikberufen kommen als Role Models in TV-Serien etwa nicht vor; wir wissen allerdings, dass Medien einen großen Einfluss auf die Berufswahl haben. Und letztlich gehen Frauen und nicht Männer in Karenz. Die Gehaltsunterschiede erklären sich auch durch die fehlenden Praxiszeiten.

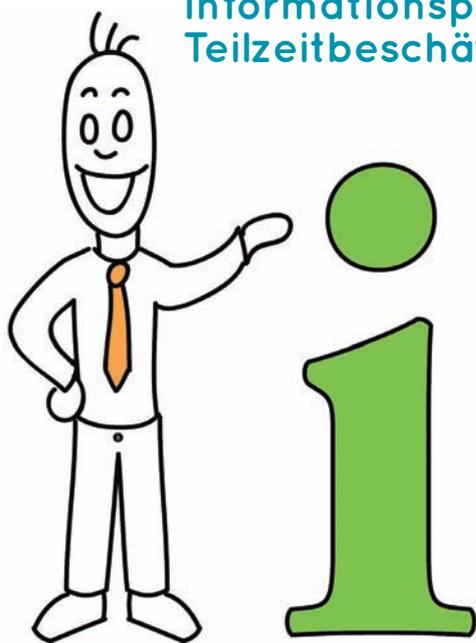
Was können Wirtschaft und Politik tun, um den Einkommensunterschied zu verringern?

Kollektivverträge sind geschlechtsneutral; problematisch wird es, wenn die Überzahlung nur den Männern zugutekommt. Bei Stellenangeboten muss geschlechtsneutral ausgeschrieben werden, das finde ich schon sehr positiv. Und ich würde mich selbst freuen, wenn – speziell in meinem Verlagsbereich – Frauen auch den Mut fänden, in Redaktionen zu arbeiten, die nicht dem klassischen weiblichen Berufsbild entsprechen (Logistik, Technik in verschiedensten Ausprägungen). Mir fehlen aber auch die Gründerinnen, die den Mut zur Selbstständigkeit haben. Die Politik hat durch die geschlechtsneutrale Ausschreibung, durch Frauenförderprogramme (z. B. FEMtech des bmvit) viel getan. Leider greifen die Programme sehr langsam; aber ich sehe doch schon Fortschritte.



MMag.^o Dr.ⁱⁿ Gabriele Ambros ist geschäftsführende Gesellschafterin der Bohmann-Verlagsgruppe, im Vorstand des Österreichischen Zeitungs- und Fachmedienverbands, im Aufsichtsrat der Österreichischen Forschungsförderungs-GmbH (FFG), Mitglied im Universitätsrat der Technischen Universität Graz.

Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte in Unternehmen



Das im Dezember 2015 von der Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern beschlossene Arbeitsmarktpaket beinhaltet auch das Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte: Plant ein Unternehmen, eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuscheiden, so hat es diese Stelle auch seinen Teilzeitbeschäftigten anzubieten, um auch innerhalb des Unternehmens auf Vollzeit oder auf ein höheres Stundenmaß aufstocken zu können. Das bedeutet v. a. für Frauen eine Chance auf höheres Gehalt!

Frauenberufszentrum Oberpullendorf



Das Frauenberufszentrum Oberpullendorf (FBZ) ist ein Pilotprojekt der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf und des AMS Burgenland. Es bietet Information und Beratung über Ausbildungsmöglichkeiten, Jobchancen und die aktuelle Arbeitswelt, regional und überregional, an und unterstützt Frauen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Aus- und Weiterbil-

dung bedeuten rein fachliche Qualifizierung einerseits und den Erwerb von Schlüsselkompetenzen, wie etwa Selbst- und Zeitmanagement, andererseits. Besonders wichtig ist es den Beraterinnen des FBZ, auf die Jobchancen und Verdienstmöglichkeiten in technischen Berufen hinzuweisen.

Nähere Information:
www.frauen-op.at

Enquete zum Girlsday

Anlässlich des 15-jährigen Geburtstags des Girlsday Burgenland veranstaltet das Referat Frauenangelegenheiten eine Enquete unter dem Motto „Frisörin oder Mechanikerin – Gendersensible Berufsorientierung“.



GIRLSDAY
BURGENLAND

Am 28. April 2016, ab 13:00 Uhr, diskutieren im TechLab Eisenstadt Margarethe Bican (Vereinsprungbrett), Jutta Zagler (MonA-Net), Ronald Popovits (PH Burgenland), Christian Huisbauer (Boys' Day Burgenland), Beate Kälz (Sanochemia) und Karina Ringhofer (Frauenreferat Burgenland) verschiedene Aspekte des Themas.

Anmeldung unter
post.frauenreferat@bgld.gv.at.

Adressen, Beratungsstellen, Internetlinks

- **Arbeits- und Sozialrechtsberatung** Arbeiterkammer Burgenland, Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Tel.: 02682/740-0, <https://bgld.arbeiterkammer.at>
- **ÖGB Burgenland** Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Tel.: 02682/770-0, www.oegb.at/burgenland
- **Frauenberufszentrum Oberpullendorf** Frauen- und Familienberatungsstelle Oberpullendorf, Spitalstraße 11 und 6, 7350 Oberpullendorf, Tel.: 02612/42905, www.frauen-op.at
- **Frauenberufszentrum Oberwart** Verein Frauen für Frauen Burgenland, Prinz-Eugen-Straße 12, 7400 Oberwart, www.frauenberatungsuebgld.at
- **FTI-Burgenland** Marktstraße 3, 7000 Eisenstadt, Tel.: 05 9010 2244, www.fti-burgenland.at
- **MonA-Net** Beratungsstelle für Mädchen, Thomas-A.-Edison-Straße 2, 7000 Eisenstadt, www.mona-net.at

menschen zum thema gender pay gap



Gabi Tremmel, 31 Jahre, Frauenreferentin AK Burgenland

Ein Problem in Bezug auf Einkommensunterschiede ist die Arbeitszeit. Diese steht wiederum eng in Verbindung mit der Frage der Vereinbarkeit. Um Stunden aufstocken zu können, braucht es Investitionen in die soziale Infrastruktur und eine gerechtere Verteilung von Arbeitszeit bei entsprechender Entlohnung.



Gertrude Ofenböck, 59 Jahre, Beamtin

Für Beamtinnen im Amt der Burgenländischen Landesregierung sollte es Einkommensunterschiede eigentlich nicht geben. Und grundsätzlich stimmt das auch. Allerdings sind Frauen in Führungspositionen auch hier eher selten, sodass trotz allem Unterschiede im Einkommen sichtbar werden.



Gertrude Braun, 58 Jahre, Pensionistin

Einkommensunterschiede erklären sich zwar auch durch z. B. Teilzeit bei Frauen, nichtsdestotrotz gibt es eine gläserne Decke, an die Frauen u. a. bei Karrieresprüngen stoßen. Frauen müssen trotz besserer Ausbildung noch immer mehr leisten. Das muss sich ändern!

