

Gender Pay Gap – strukturelle Machtausübung?

Sabine Steinbacher, Gabriele Bargehr

Es ist noch immer nicht Allgemeinwissen, dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in nationalen wie auch europäischen Rechtsnormen enthalten ist und deshalb die Nationalstaaten verpflichtet sind, für die Umsetzung zu sorgen. Unzählige Studien im In- und Ausland bestätigen, dass die Einkommensdiskriminierung zwischen Frauen und Männern zunimmt statt abnimmt. „Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit gehört zu den ältesten der Frauenbewegung und der Gleichstellungspolitik [...] hält sich das Phänomen der Einkommensschere hartnäckig. Dies ist umso erstaunlicher, als die Rechtslage sowohl die Mitgliedsstaaten, als auch auf EU Ebene eindeutig eine Einkommensdiskriminierung aufgrund des Geschlechtes verbietet.“¹ Es stellt sich also u. a. die Frage, warum die Einkommensschere nach wie vor so eklatant auseinanderklafft. Ursachen sind u. a. die mangelnde Umsetzung der einschlägigen nationalen und auf EU-Ebene geltenden Rechtsnormen. Diskriminierungen erfolgen nicht mehr so oft unmittelbar, sondern mittelbar, d.h. viel subtiler und deshalb schwerer zu erkennen. Dies zeigt sich u. a. in Brüchen in den Erwerbsbiografien von Frauen, da Frauen oft aufgrund der zugeschriebenen Rollen Berufe mit kürzerer Ausbildungszeit wählen, häufiger Teilzeit arbeiten und häufiger ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Zuweisung zu gesellschaftlichen, meist unbezahlten und nicht mit Versicherungsleistungen kombinierten Versorgungsleistungen bewirkt für viele Frauen eine Lücke bis ins hohe Alter. Die vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes bewirkt Schlechterstellungen. Die niedrige Bewertung von Arbeitstätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeführt werden, und die höhere Bewertung von Arbeitstätigkeiten, die hauptsächlich von Männern ausgeführt werden, ist eine gesellschaftlich gewachsene Praxis, die nach wie vor zu wenig hinterfragt wird. Unterschiede beim Entgelt werden oft durch diskriminierende Such- und Auswahlverfahren, Zugang zu unterschiedlichen Jobs und Aufstiegsförderung bzw. -hemmung verstärkt. Eine weitere Ursache für Diskriminierung im Entgeltbereich ist die Auswahl der Arbeitsbewertungsverfahren (summarisch vs. analytisch). Equal Pay hat zum Ziel, Einkommens- bzw. Entgeltungleichheiten, die mittelbar oder unmittelbar aufgrund des Geschlechtes reproduziert werden, zu erkennen, zu reduzieren bzw. im Vorhinein zu vermeiden. Dazu sind unterschiedliche Strategien und Maßnahmen notwendig. Einerseits ist die Sensibilisierung in Form von Wissensvermittlung und die Reflexion der eigenen Werte, Haltungen und Positionen notwendig, andererseits die Analyse von gegebenen Machtverhältnissen unerlässlich, um Einkommens-

unterschiede als strukturelles Machtmittel zu begreifen. 1979 wurden in Österreich die unterschiedlichen Lohn tafeln für Frauen und Männer aus den Kollektivverträgen entfernt. Grund dafür war das Inkrafttreten des ersten Gleichbehandlungsgesetzes, dem „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ (BGBl. Nr. 108/1979). 1992 wurde das Gleichbehandlungsgesetz an die EG-Richtlinien zur Gleichbehandlung angepasst, das u. a. besagt, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ auch bei kollektiven Einstufungsregelungen und Entlohnungskriterien zu beachten sei. Die mangelnde Umsetzung der Rechtsgrundlagen lässt darauf schließen, dass es sowohl der Politik als auch den Gewerkschaften nicht um die Eliminierung von Einkommensungerechtigkeiten geht, sondern um Beibehaltung der tradierten gesellschaftlichen Praxis und Stabilisierung der bestehenden Verhältnisse.

Interventionen, um Entgeltgerechtigkeit zu erreichen, müssen auf mindestens drei Ebenen erfolgen: der politischen, der betrieblichen und der individuellen Ebene. Die Konsequenzen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in „Produktion“ und „Reproduktion“, in bezahlte und unbezahlte Arbeit, und die niedrige Wertigkeit von gesellschaftlich wichtigen Versorgungsleistungen müssen verstärkt in den Diskurs um Einkommensgerechtigkeit eingebaut werden.² Kinderbetreuung soll nicht weiter nur über Frauen gedacht werden, Kinderbetreuungsmöglichkeiten müssen ausgebaut werden, um unterschiedlichen Lebensentwürfen gerecht zu werden. Da es in Österreich ein System der partiellen Individualbesteuerung mit Steuererleichterungen für Familien, das so genannte „modified breadwinner model“ gibt, das nur voll ausgeschöpft werden kann, wenn ein Elternteil Vollzeit und der zweite Elternteil Teilzeit beschäftigt ist, geht in der Regel jener Elternteil einer Vollzeitarbeit nach, der das höhere Einkommen hat.³ Dieses System ist zu hinterfragen bzw. zu verändern. Erwerbsarbeit im Bereich „normal-prekär-atypisch“ und die jeweiligen Auswirkungen müssen stärker ins Bewusstsein rücken und Equal-Pay-Richtlinien auch für die sog. „neuen“⁴ Arbeitsformen entwickelt werden. Nostrifikationen für Ausbildungen von MigrantInnen müssen ermöglicht werden, um eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit zu haben. Das Thema Equal Pay soll verstärkt in die politische Strategie Gender Mainstreaming integriert werden und die Verknüpfung mit Gender Budgeting gewährleisten. Die Finanzierung und Weiterentwicklung gerechter, diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungssysteme soll gewährleistet und AkteurInnen zugänglich gemacht werden. Die Förderung der Anwendung von nicht diskriminierenden analytischen Arbeitsbewertungsverfahren soll erweitert werden, was

nicht zuletzt die Sensibilisierung von UnternehmerInnen und Gewerkschaften voraussetzt, damit die Diskriminierungspotenziale in und zwischen den Kollektivvertragsgruppen endlich beseitigt werden. Eine ganz wichtige Rolle spielen Frauengremien und -netzwerke in den Gewerkschaften.⁵ BetriebsrätInnen müssen ebenso wie ArbeitnehmerInnen⁶ für das Thema Einkommensungleichheit und potentielle Gegenmaßnahmen sensibilisiert werden. Einkommensgerechtigkeit ist die Grundlage für eine moderne Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Die SozialpartnerInnen müssen endlich ihrer Verantwortung nachkommen und aufhören nur Modernisierungsrhetorik zu betreiben. Die Einschätzung, dass es sich um eine solche handelt, hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass z. B. Kollektivverträge nichts über gleichwertige Arbeit aussagen, dass viele Kriterien, die zur Bewertung notwendig sind, nicht angeführt werden. Geschlechterstereotypen spielen auch hier eine wesentliche Rolle, sei es über verfestigte Strukturen oder konkret durch z. B. verhandelnde Personen (doing gender – doing difference). Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern haben mit Wertvorstellungen zu tun und nicht nur mit „objektiven“ Faktoren wie Ausbildung, Unternehmenszugehörigkeit usw. Es gibt keine Verpflichtung der Systeme (z. B. öffentlicher Dienst) Arbeitsbewertungen durchzuführen, sondern nur Empfehlungen. (Beispiel Großbritannien: Arbeitsbewertung ist für den Gesundheitsbereich verpflichtend und muss in allen Sektoren umgesetzt werden.) Es gibt viel Widerstand, weil viele Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, dann höher eingestuft werden müssten. Der Widerstand richtet sich auch gegen die damit einhergehenden Mehrkosten. Diskriminierungsfreie analytische Arbeitsbewertungen werden mit hohen externen und internen Kosten „wegargumentiert“.

In Organisationen bzw. Unternehmen sollen diskriminierungsfreie analytische Arbeitsbewertungsverfahren als Instrumente des modernen Personalmanagements etabliert werden. Neue Herausforderungen stellen sich in diesem Bereich aber auch u. a. durch die Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die sich nicht im „normalen“ sondern im „prekären“ und „atypischen“ Bereich immer stärker entwickeln, auch hier sind Frauen stärker betroffen. Darüber wird noch kaum gesprochen. Weiters gibt es derzeit keine Untersuchungen über Einkommensunterschiede z. B. aufgrund von Migration. Zugang zu unterschiedlichen Stellen, Einstiegs- und Aufstiegsanalysen, gleichstellungspolitische Aspekte in Kollektivverträgen, Verwendung und Einstufung und Entgelt sind Themen, die zusammengehören. Die Einkommen aufgrund von Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter usw. ungerecht zu verteilen, ist eine Form von struktureller Machtausübung. Strukturelle Lösungen, an denen alle relevanten AkteurInnen beteiligt sein müs-

sen, sind deshalb anzustreben, auch wenn einem manchmal auf der Zunge liegt zu sagen: „Just Pay!“

¹Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Wien. Vorwort Maria Rauch Kallat, Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.

²Diese Forderung gibt es schon seit Jahrzehnten durch Frauenbewegungen und feministische Ökonominen.

³Die Frauenerwerbsquote betrug 2002 61%, davon waren 36% teilzeitbeschäftigt, das sind 22% aller Frauen mit österreichischem Pass.

⁴„Die so genannten neuen Arbeitsformen sind so neu nicht, zumeist ist es ein zurück gehen in der Geschichte der Arbeiterbewegung hinter die erkämpften Rechte und Regelungen der Arbeit – von Scheinselbständigkeit bis zu Formen, die stark an die Tagelöhnerie erinnern, gibt es zunehmend wieder Rechtlosigkeit. [...] Hier geht es um Rücknahme der erkämpften Rechte, um Lohnsenkungen, um Lohndruck auf andere Bereiche der Arbeitswelt etc.“ aus: <http://www.wwwat.at/arbeit/arbeit0206/glb4.htm> [Februar 2007].

⁵Vgl. Gewerkschaft der Privatangestellten: Gleiches Geld für gleiche Leistung. Positionspapier der GPA-Frauen. In diesem werden u. a. klar definierte Richtlinien und Prinzipien im Rahmen der Kollektivverträge gefordert, die der Diskriminierung von Frauen beim Entgelt effektiv entgegenwirken. www.gpa-djp.at [Februar 2007].

⁶In Workshops zum Thema Equal Pay erleben wir immer wieder, dass TeilnehmerInnen gar nicht bewusst ist, dass Einkommensungerechtigkeiten aufgrund des Geschlechtes existieren.

Literaturhinweise und Links:

Arbeiterkammer Vorarlberg (2006): Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ im Rahmen des Equal Projekts job.plan Frauen Wirtschaft Zukunft. Vorarlberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Internationale Konferenz Equal Pay. Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit 17. – 19. Juni 2002. Dokumentation. Berlin.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Gleichbehandlungsanwaltschaft (2006): Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Wien.

Gewerkschaft der Privatangestellten: Gleiches Geld für gleiche Leistung. Positionspapier der GPA-Frauen. Wien, 2007; www.gpa-djp.at

Gürses, Hakan: Funktionen der Kultur. Zur Kritik des Kulturbegriffs. In: Novotny, Stefan/ Staudigl, Michael (Hrsg.) (2003): Grenzen des Kulturkonzepts. Meta-Genealogien. Wien: Turia + Kant, S. 13-42.

Katz, Christian / Baitsch, Christof (1996). Lohnungleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Ranftl, Edeltraud / Buchinger, Birgit / Gschwandtner, Ulrike / Meggeneder, Oskar (Hrsg.) (2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Stiegler, Barbara (2003): Strategien und Erfahrungen zur Umsetzung des Rechts auf gleichwertige Bezahlung von Männer- und Frauenarbeit. In: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Observatoria. Gender Mainstreaming - eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern? Wien: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, S. 27-54.

Tondorf, Karin / Ranftl, Edeltraud (2002): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Equal pay. Bonn: Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union.

*Sabine Steinbacher, Mag^a. Drⁱⁿ,
geschäftsführende Gesellschafterin vom
Institut Im Kontext, Studium der Sozial- und
Wirtschaftswissenschaften Wien, DSAⁱⁿ und
Trainerin, div. Lehr- und Vortragstätigkeiten,
Moderationen.*

*Ein Themenschwerpunkt:
Equal Pay und diskriminierungsfreie analytische
Arbeitsbewertungsverfahren.*

*Gabriele Bargehr, DSAⁱⁿ. MSc^a.,
geschäftsführende Gesellschafterin vom
Institut Im Kontext,
Personal- und Organisationsentwicklungs-
beratung, (Lehr-)Supervisorin und Coach ÖVS,
Trainerin, Diplom-Sozialarbeiterin.*

Kontakt: Bargehr & Steinbacher OEG,
Lerchenfelderstr. 65/16, 1070 Wien
www.imkontext.at, office@imkontext.at,
Tel. +43/1 92 30 529.

Mit dem Sozialfonds des Stiftes Wilten sind wir in der Lage finanzielle Hilfestellung geben. Leider fehlt aber oftmals die Möglichkeit, die Anfragen um Hilfe auf Seriosität zu prüfen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Verein DOWAS mit seinen professionellen Sozialarbeiter/Innen können wir darauf vertrauen, dass dieser wichtige Teil der Hilfeleistung gewissenhaft erledigt wird und somit der caritative Dienst des Stiftes Wilten gelingt. Gratuliere zum 21-jährigen Bestehen von DOWAS und wünsche gutes Gelingen für die Festschrift!

*Rudolf Mair
Verwaltung Stift Wilten*

Was verbindet das KIZ mit dem DOWAS für Frauen?

Beide Einrichtungen arbeiten mit Menschen in Krisensituationen und versuchen diese in ihren Interessen zu unterstützen. Sie setzen sich gegen soziale Ungerechtigkeiten ein, hinterfragen die geschlechtshierarchischen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und wollen zu veränderten Lebensbedingungen und –möglichkeiten ihres Klientels beitragen. Sowohl DOWAS für Frauen als auch das KIZ sind im SPAK (sozialpolitischer Arbeitskreis) und in der Plattform Mädchenarbeit aktiv, eine Mitarbeiterin des DOWAS für Frauen ist in unserem Vereinsvorstand.

Wir haben also recht viel gemeinsam und gratulieren euch recht herzlich zum 21 jährigen Bestehen. Wir sind froh über die gute Zusammenarbeit und hoffen, dass eure wertvolle Einrichtung noch viele weitere Jahrzehnte erhalten bleibt.

*Für das KIZ
Kathrin Käfer*

„Das DOWAS für Frauen bietet professionelle Beratung und Unterstützung für Frauen in Krisensituationen an. Das engagierte Team des DOWAS arbeitet intensiv mit sozialen Einrichtungen zusammen und ist auch mit anderen Fraueneinrichtungen gut vernetzt. Für Frauen in Not ist das DOWAS eine unverzichtbare Anlaufstelle, in der sie mit offenen Armen aufgenommen werden und ihre Anliegen Gehör finden“, betont die Frauenreferentin des Landes Tirol,

LHStvⁱⁿ Elisabeth Zanon

Es ist nicht leicht, den Spagat zwischen Frauenengagement und Professionalität zu bewältigen. Die Mitarbeiterinnen des DOWAS für Frauen haben das in den letzten beiden Jahrzehnten erfolgreich geschafft. Dazu gratuliere ich sehr herzlich!

*Marie-Luise Pokorny-Reitter
Amtsführende Stadträtin*



Die Männer haben das Monopol aller Arbeiten, welche die Stärke des Geistes und des Körpers erfordern, an sich gerissen.

Uns werden die Mittel geraubt, durch welche wir etwas mehr als unser Brot erwerben könnten.



Wenn wir selbst den Männern einen Theil ihrer Beute wieder abnehmen können: So haben wir die Wahl!



Wenn wir alle diese Arbeiten erlernen, so wird man nach und nach aufhören, sie als männliche Arbeiten anzusehen.



Elisabeth Eleonore Bernhadi: „Beschränkte Arbeitsmöglichkeiten“, 1798 in: „Frauenleben im 18. Jahrhundert“, Andrea van Dülmen, München 1992.
 Johann Christian Brand, 1936 in: „Der Kaufruf in Wien nach dem Kupferstichwerk aus dem Jahre 1775“.
 Text - Bildcollage: Patricia Reschenbach, 2006.