

Equal Pay: Right Away!

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit! Strategien in Österreich und ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten

Tagung, Freitag, 11.3. 2016, Haus der Europäischen Union



Zero Gender Pay Gap

Innovative Tools and Awareness Raising



Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Projekt: Zero Gender Pay Gap

- Programmschiene PROGRESS
- Laufzeit: Oktober 2014 – Oktober 2016
- Gesamtleitung: Psychologische Fakultät der Universität Sapienza, Rom
- Weitere Partner_innen: AT, BG, CZ, GR, IT
- Umsetzung in Österreich: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Ziele

Schwerpunkt des Projekts ist die Erfassung des Gender Pay Gap in Klein- und Mittelbetrieben. Insbesondere geht es dabei um Faktoren, die in den meisten Statistiken keine Berücksichtigung finden. Das betrifft zum einen Gehaltsbestandteile wie Bonuszahlungen, leistungsbezogenen Gehaltsanteile oder saisonal ausgezahlte Prämien. Zum anderen sollen auch Hintergründe erforscht werden, die auf einer psychologischen oder gesellschaftlichen Ebene den Gender Pay Gap beeinflussen.

Aktivitäten

- Fallstudie: Rolle von neuen Medien bei der beruflichen Selbstpräsentation von Frauen
- Best Practice Sammlung: Reduzierung des Gender Pay Gap
- Sensibilisierung: Tagungen, Trainings
- **Equal Pay in KMU: Erhebung in Betrieben und Software Tool**

Zero GPG Questionnaire

- Aufbau und Inhalt des Fragebogens
- Erste Auswertungen der Fragebögen aus Bulgarien
- Ausgewählte Ergebnisse aus der Befragung in Österreich
- Einschätzungen aus den Befragungen

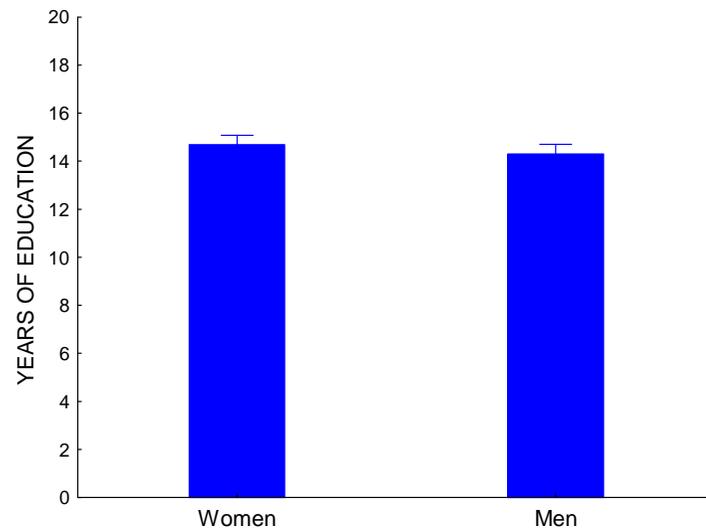
Aufbau und Inhalt des Fragebogens

- Abschnitt A: Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Ausbildung,...)
- Abschnitt B: 27 Fragen zu Beruf, Weiterbildung, Gehalt
- Abschnitt C: 6 Fragen zu Meinung, Haltung, Einstellung

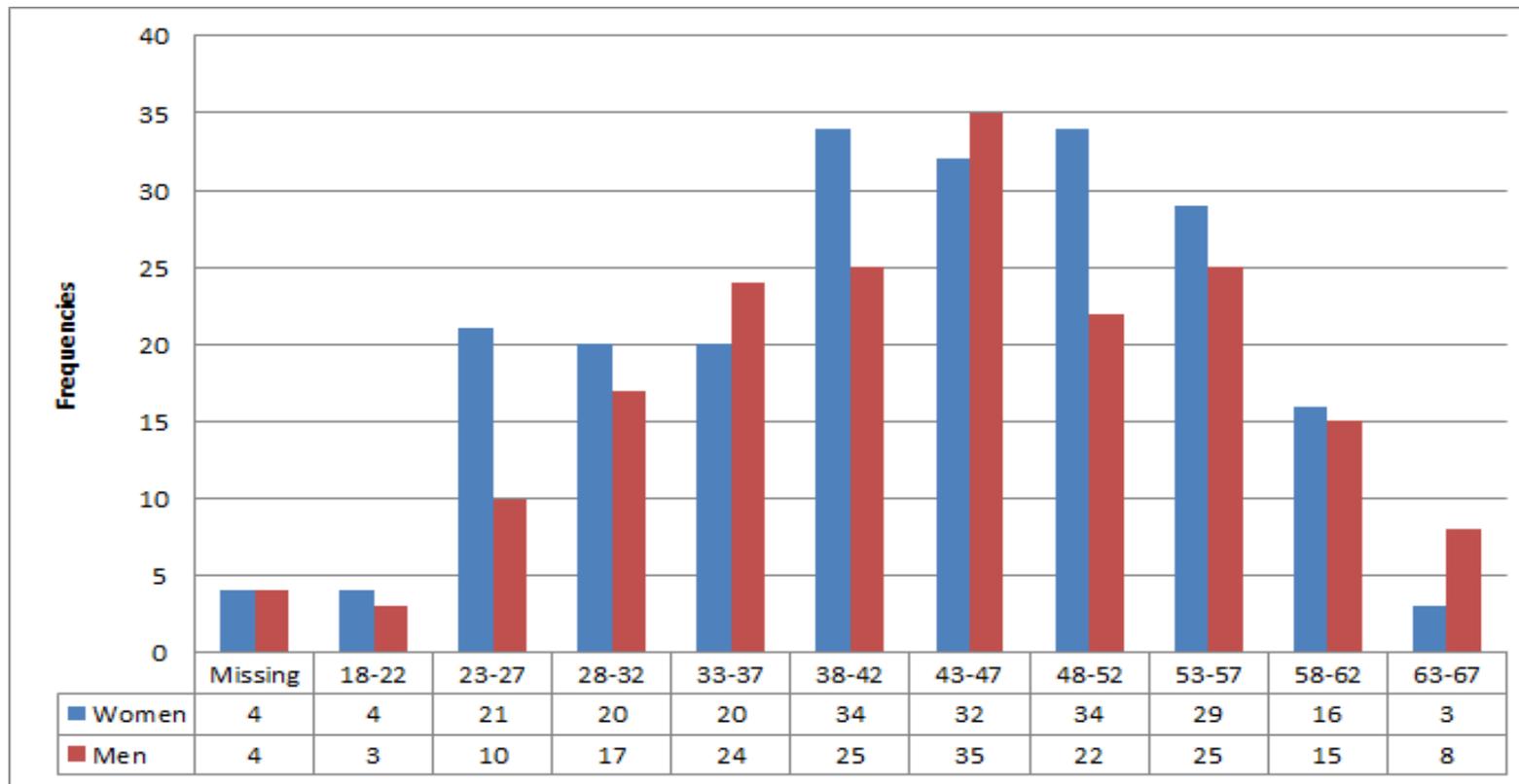
Erste Auswertung der Fragebögen: Bulgarien

Frauen und Männer nach Ausbildungsjahren

405 Teilnehmer_innen: 217 Frauen, 188 Männer
zwischen 18 und 67 Jahren

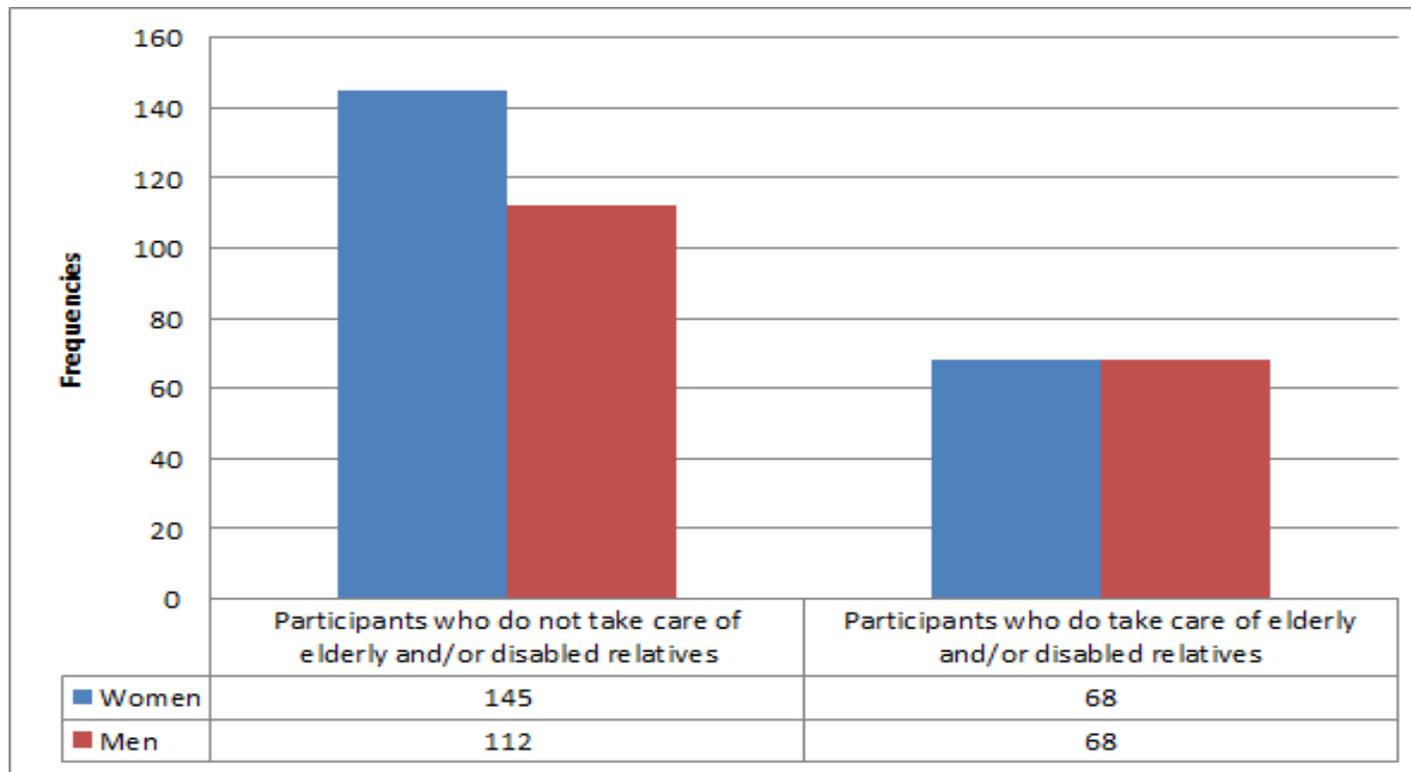


Teilnehmer_innen nach Alter und Geschlecht



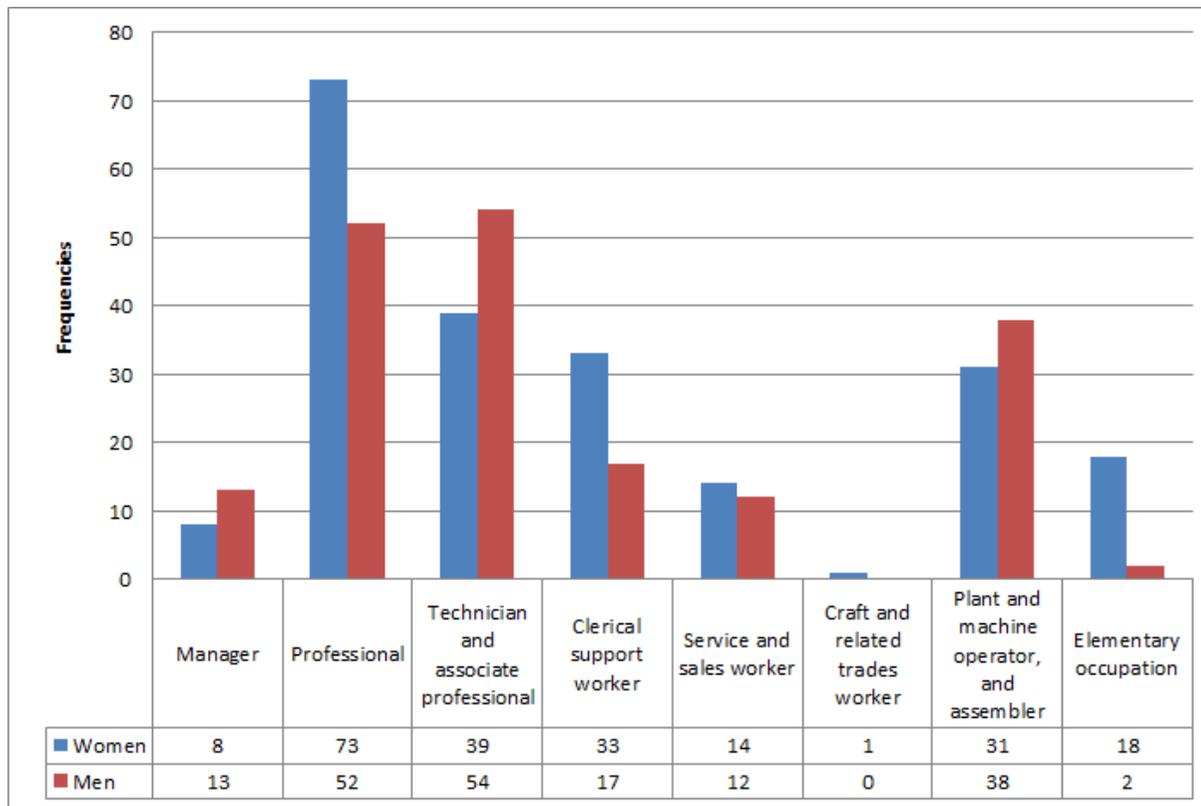
Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Teilnehmer_innen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Betreuungspflichten



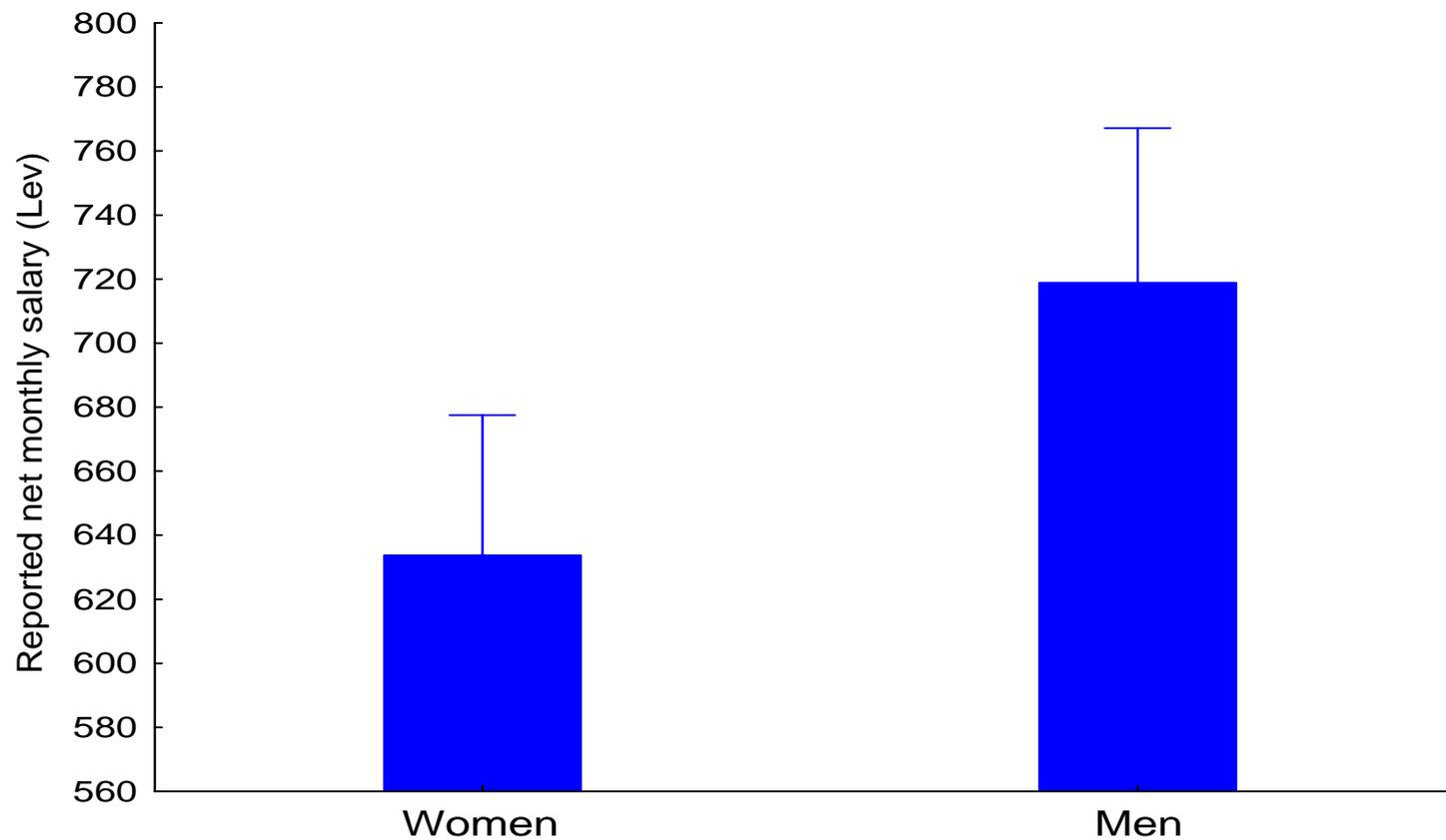
Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Teilnehmer_innen nach Berufsgruppen und Geschlecht



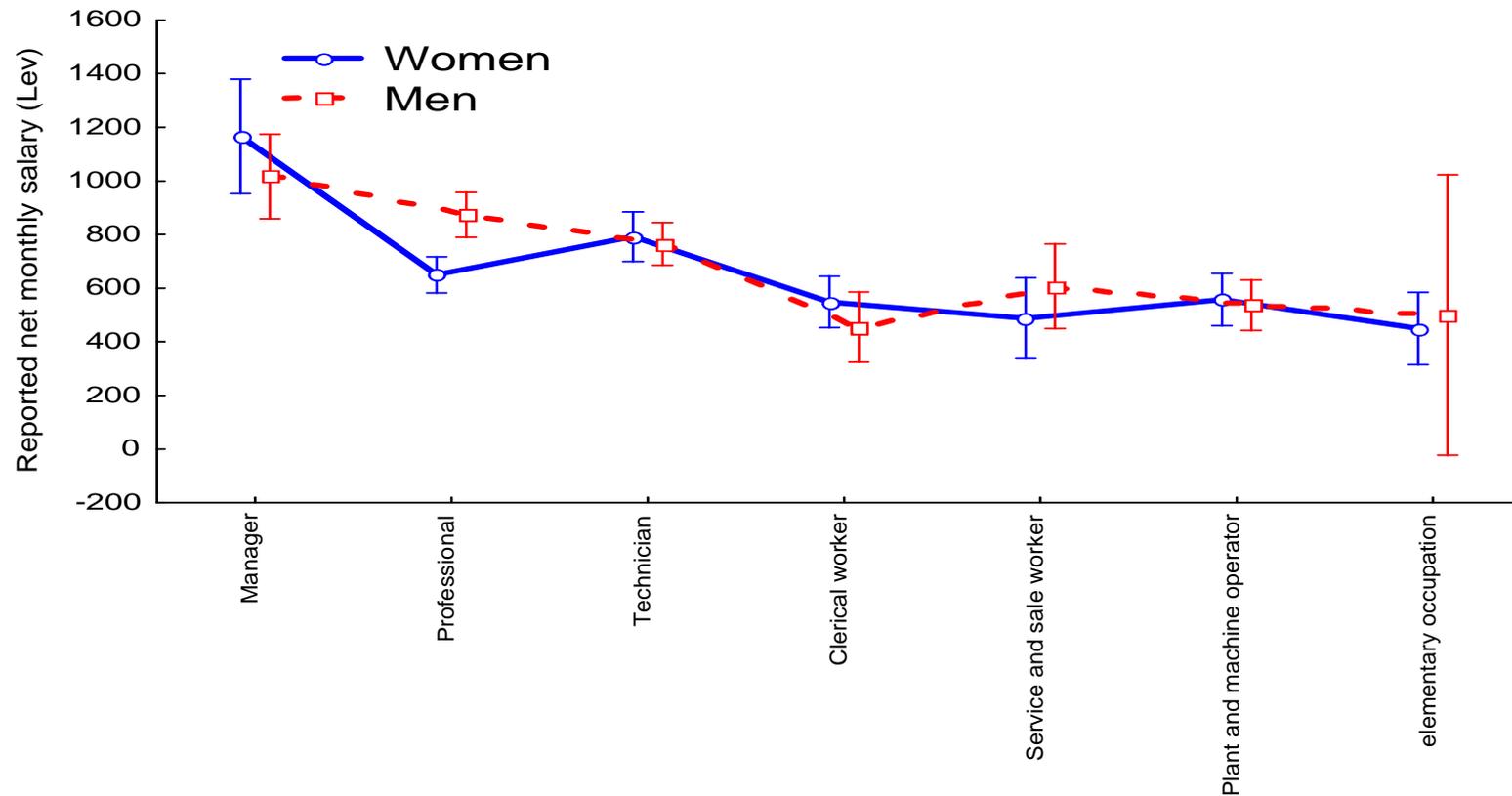
Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von Männern und Frauen



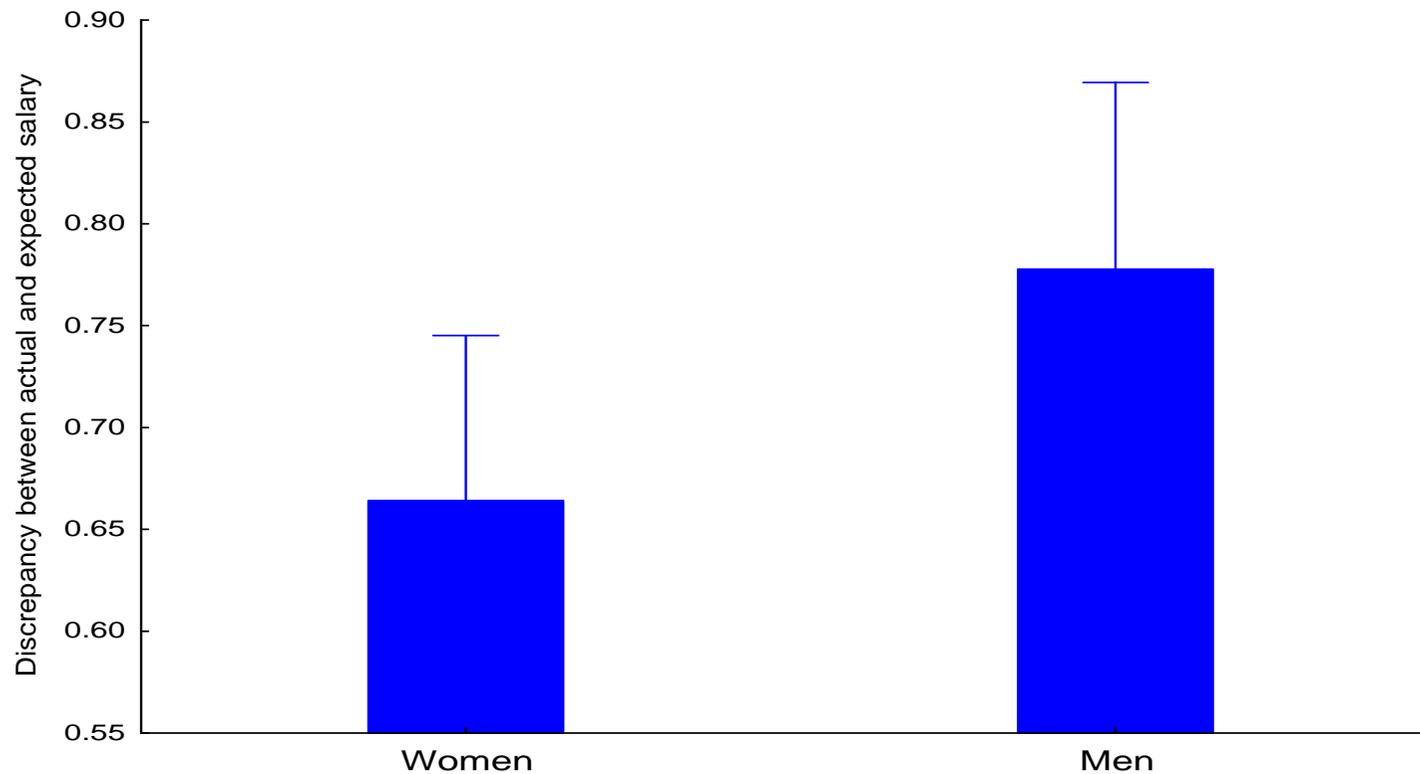
Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Einkommen von Frauen und Männern nach Berufsgruppen



Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Diskrepanz zwischen tatsächlichem und erwartetem Einkommen



Hannah Steiner, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Projekt Zero GPG. März 2016

Erste Ergebnisse

- Der unbereinigte Einkommensunterschied liegt bei 12%, ähnlich wie in EUROSTAT Statistiken
- Gender Pay Gap niedriger bei den 18-32 Jährigen
- Beziehungsstatus macht keinen Unterschied beim Einkommen
- Gender Pay Gap in etwa gleich im öffentlichen und privaten Sektor (≠EUROSTAT)
- Gender Pay Gap hängt stark von Berufsgruppen ab:
Frauen liegen bei akademischen Berufen, bei den Dienstleistungsberufen und Verkäufer_innen und bei den Hilfsarbeitskräften niedriger, aber höher bei den Führungskräften.

Einschätzung aus den Befragungen

Positiv:

- Interesse an Arbeitsbedingungen (CZ)
- Interesse an Benachteiligung von Frauen bzgl. Gehalt (CZ)
- Mitwirkung der Gewerkschaften (BG)

Schwierig:

- Fragebogen zu lang (AT, BG, CZ)
- Angst wegen Anonymität (AT, BG, CZ, GR)
- Angabe zu Gehältern (AT, GR)
- Verständnisschwierigkeiten sprachlicher Art (AT, CZ)
- Sinnhaftigkeit unklar (AT, GR)
- Wirtschaftskrise (GR)

Befragung von Betrieben in Österreich

- Angefragt: 27 Betriebe
- Antworten aus 10 Betrieben
- Rücklaufquote der Fragebögen gering: 75 verwendbare Fragebögen

Teilnehmende Betriebe

1. Afro-Asiatisches Institut / 1090 Wien
2. drahtwarenhandlung film & animation / 1070 Wien
3. Flackl-Wirt, Seminar- und Erholungshotel / Reichenau a.d. Rax, NÖ
4. ksoe – Katholische Sozialakademie Österreichs / 1010 Wien
5. Lauter GmbH, Fliesenleger / Waidhofen a.d. Thaya, NÖ
6. St. Virgil Bildungs- und Konferenzzentrum, Seminarhotel / Salzburg
7. Tanzschule Schwebach / 1210 Wien
8. Tischlerei Zapfel / Riedlingsdorf, Burgenland
9. TSB Transdanubia, Technik für Sehbehinderte und Blinde / 1210 Wien
10. Verein Projekt Integrationshaus / 1020 Wien

Befragung in Betrieben: Österreich

Was sind Ihrer Meinung nach die drei nützlichsten Maßnahmen, die es bräuchte, um Berufs- und Familienleben am besten zu vereinbaren?

Gesamtnennungen: 209, Reihung nach Häufigkeit der Nennungen (N)

- 1. Flexiblere Arbeitszeit (N=49 – 23,44%)**
- 2. Mehr Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen und erweiterten Öffnungszeiten (N=28 – 13,4%)**
- 3. Gleiche Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen (N=21 – 10,05%)**
- 4. Teilzeit-Anstellungen in allen Bereichen, auch für Führungspositionen sowohl für Frauen als auch für Männer (N=19 – 9,09%)**
- 5. Kindergärten sollten auch im Sommer geöffnet sein (N=17 – 8,13%)**

Befragung in Betrieben: Österreich

Neue Studien haben gezeigt, dass Männer für die gleiche Arbeit 20% mehr als Frauen verdienen. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

Gesamtnennungen: 119, Reihung nach Häufigkeit der Nennungen (N)

- 1. Mutterschutz und Karenzzeiten haben einen negativen Effekt auf die berufliche Position von Frauen (N=35 – 29,41%)**
- 2. Das Fehlen von Maßnahmen und Programmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben wirkt sich negativ auf die Situation von Frauen am Arbeitsplatz aus (N=24 – 20,17%)**
- 3. Viele Frauen verbleiben in untergeordneten beruflichen Positionen (N=22 – 18,49%)**
- 4. Frauen sind weniger bereit, Überstunden zu leisten und sind weniger flexibel in Bezug auf die Arbeitszeiten, die der/die ArbeitgeberIn von ihnen verlangt (N=9 – 7,56%)**

Frauen bekommen weniger Zulagen und Prämien (Produktivitätsprämien,...) (N=9 – 7,56%)

Befragung in Betrieben: Österreich

Wie sehr stimmen Sie jeder der folgenden Aussagen zu?

Reihung nach Zustimmung

5 – völlig einverstanden, 1 – gar nicht einverstanden

1.	Arbeitsmarkt-Organisationen sollten aktiver daran arbeiten, ungerechtfertigte Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen	4,06
2.	Männer sollten sich stärker an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligen als sie dies derzeit tun	3,85
3.	Frauen sollten eine aktivere Rolle in der Politik spielen, damit ein breiteres Spektrum an Fachwissen in die Politik einfließt	3,69
4.	Das Geschäftsleben und die Wirtschaft würden von mehr Frauen in Führungspositionen profitieren	3,61
5.	Die Kosten, die den ArbeitgeberInnen durch Karenzzeiten ihrer MitarbeiterInnen entstehen, sollten gerechter zwischen männlich und weiblich dominierten Branchen aufgeteilt werden	3,50
6.	Von mehr Geschlechter-Gleichstellung werden auch die Männer profitieren	3,42

Befragung in Betrieben: Österreich

Wie sehr stimmen Sie jeder der folgenden Aussagen zu?

Reihung nach Zustimmung

5 – völlig einverstanden, 1 – gar nicht einverstanden

7.	Mehr Frauen als derzeit sollten in Sozial- und Gesundheitsberufen tätig sein	2,94
8.	Frauen sind viel glücklicher, wenn sie zu Hause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern	1,72
9.	Eine verheiratete Frau mit Familie hat keine Zeit, einen Beruf auszuüben	1,69
10.	Es ist viel besser, wenn der Mann außer Haus arbeitet und die Familie ernährt, während die Frau sich um den Haushalt und die Familie kümmert	1,63
11.	Sind verheiratete Frauen berufstätig, steigt die Jugendkriminalität	1,61
12.	Der Platz einer Frau ist zu Hause, nicht im Büro oder im Geschäft	1,54

Software Tool für Betriebe zum Selbsttesten

- Wird derzeit entwickelt
- Indikatoren werden aus den Ergebnissen der Befragung abgeleitet
- Vergleichbar in der Funktion mit LOGIB

<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>

„Überprüfen Sie Ihre Lohnpraxis einfach und schnell

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpraxis selbst überprüfen. Die Software dazu heisst Logib und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Die Anwendung ist einfach.“ (LOGIB)

Nähere Informationen

- www.netzwerk-frauenberatung.at
- www.zerogpg-project.eu

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!