

Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem

Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap

Nadja Bergmann

Tagung „Equal Pay: Right Away!“

11. März 2016

Haus der Europäischen Union

This project is funded by the PROGRESS Programme of the European Union



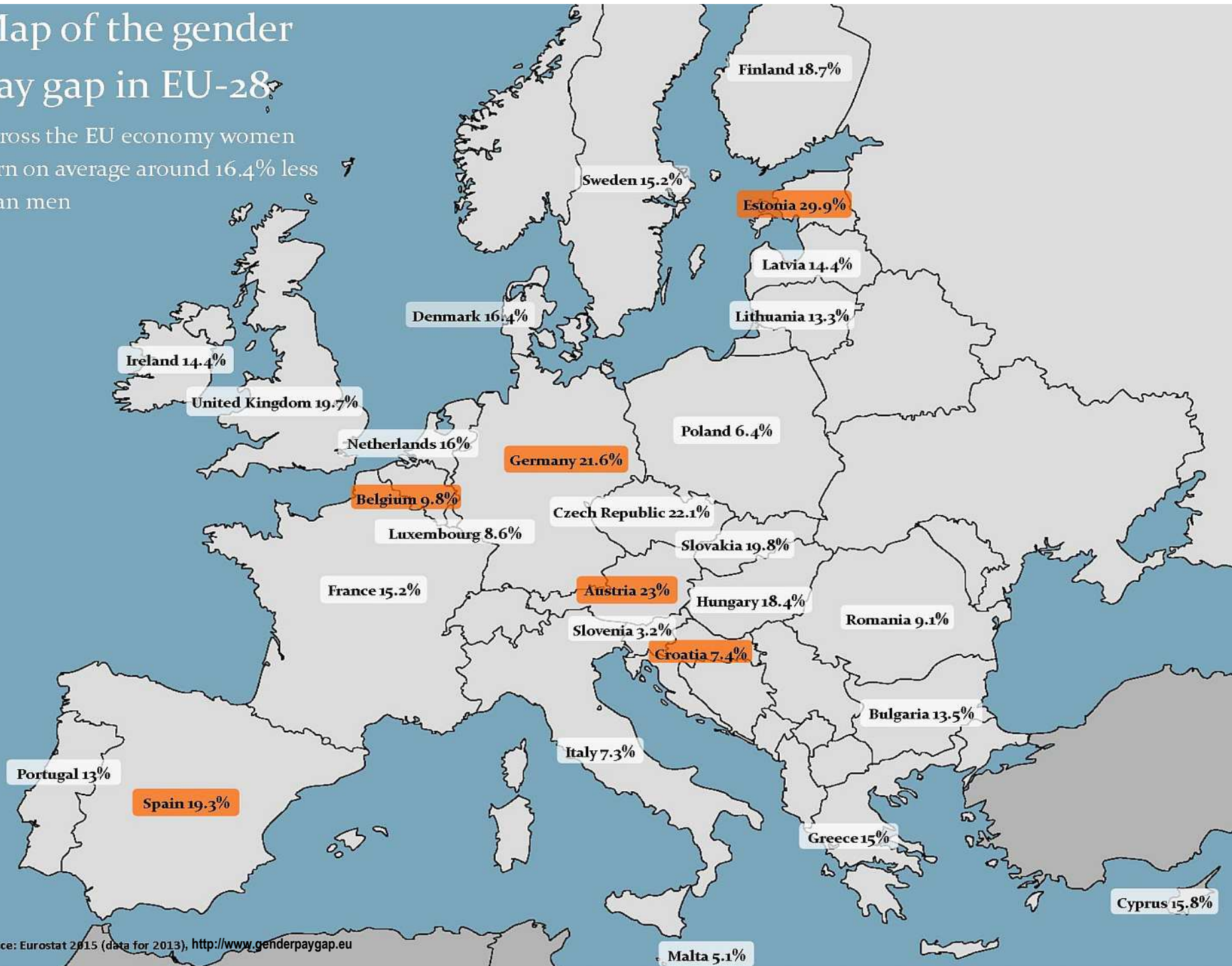
L&R Sozialforschung

EU-Projekt: “New Solutions for an Old Problem”

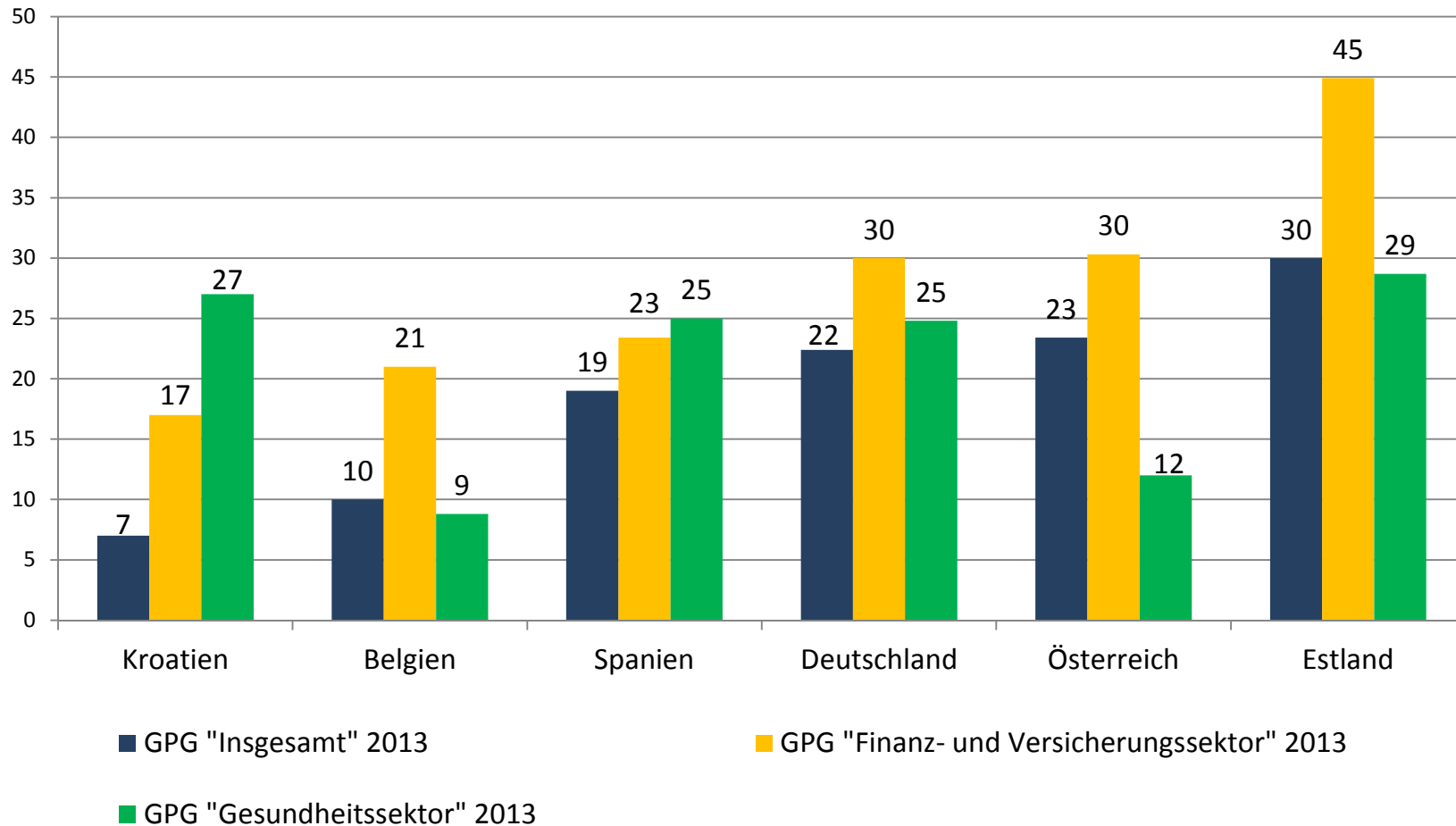
- EU-Progress-Projekt mit ExpertInnen aus 5 weiteren EU-Ländern:
 - **Kroatien, Belgien, Spanien, Deutschland und Estland** (neben Österreich)
 - **Wissenschaft, Gewerkschaft, Gleichstellungsinstitutionen** (in Österreich: der ÖGB, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und L&R Sozialforschung)
- **Analyse:** Wie stellt sich die jeweilige Situation in den sechs Ländern mit Fokus auf die **Finanz- und Versicherungsbranche sowie die Gesundheitsbranche** dar?
 - gemeinsame und unterschiedliche Muster der Gender Pay Gaps
 - Einfluss(möglichkeit) von Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen
 - bestehende Strategien in den Ländern sowie spezifische in den Sektoren
- **Entwicklung von Strategien und Öffentlichkeitsarbeit** zur Verringerung der Pay Gaps
 - mit Fokus auf die Finanz- und Versicherungsbranche sowie Gesundheitsbranche

Map of the gender pay gap in EU-28

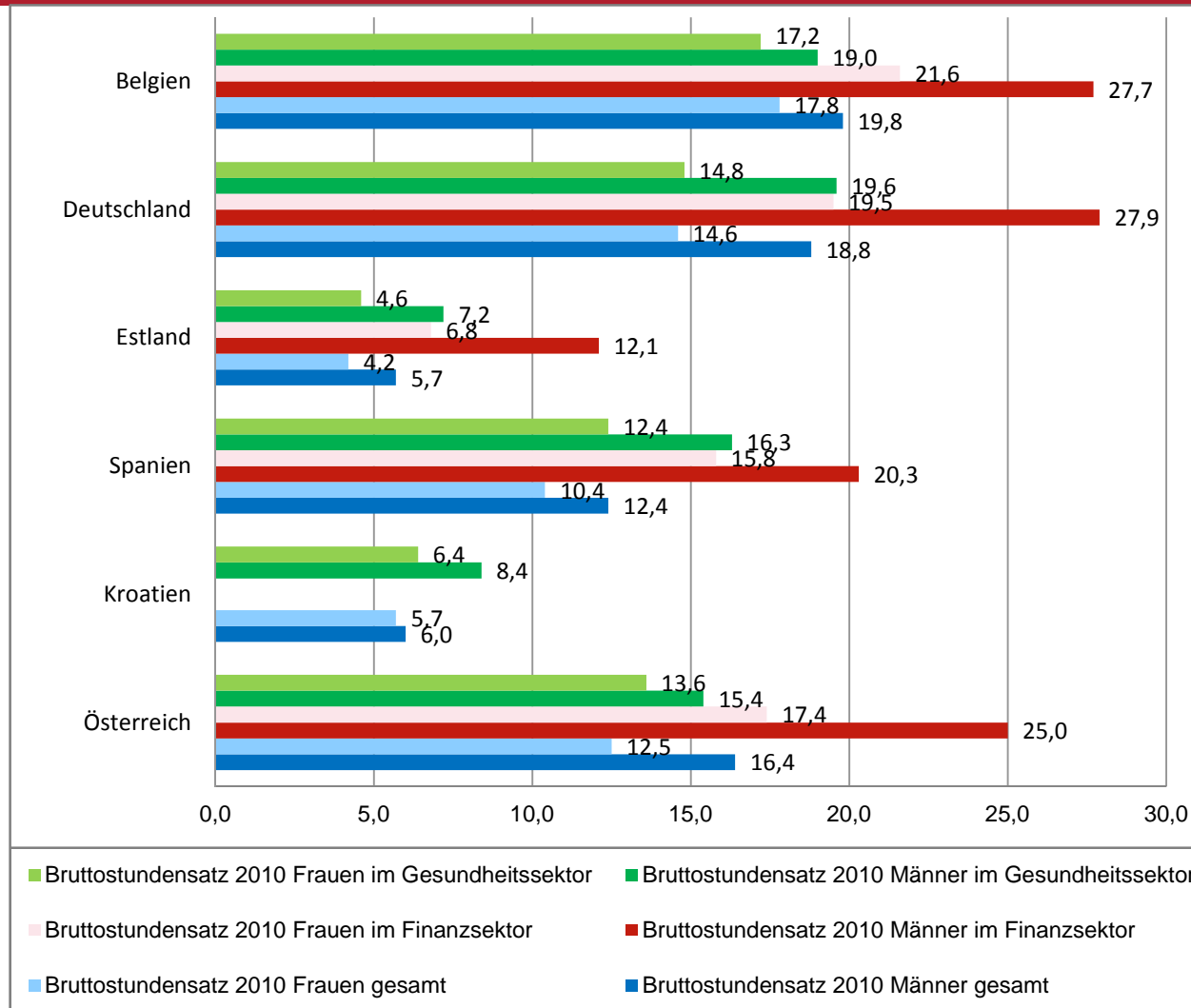
Across the EU economy women earn on average around 16.4% less than men



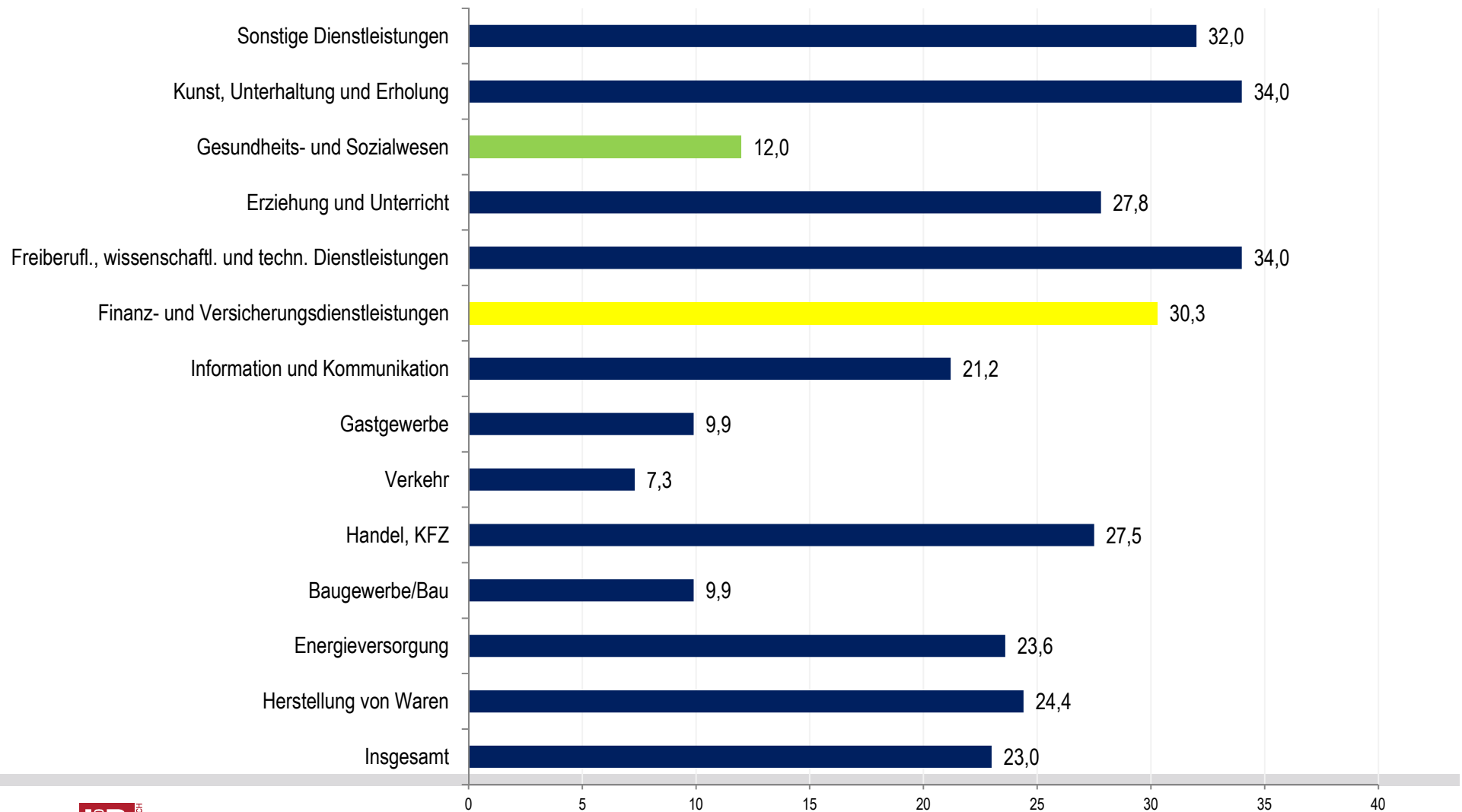
Gender Pay Gap im Finanzsektor (gelb), Gesundheitssektor (grün) und insgesamt (blau)



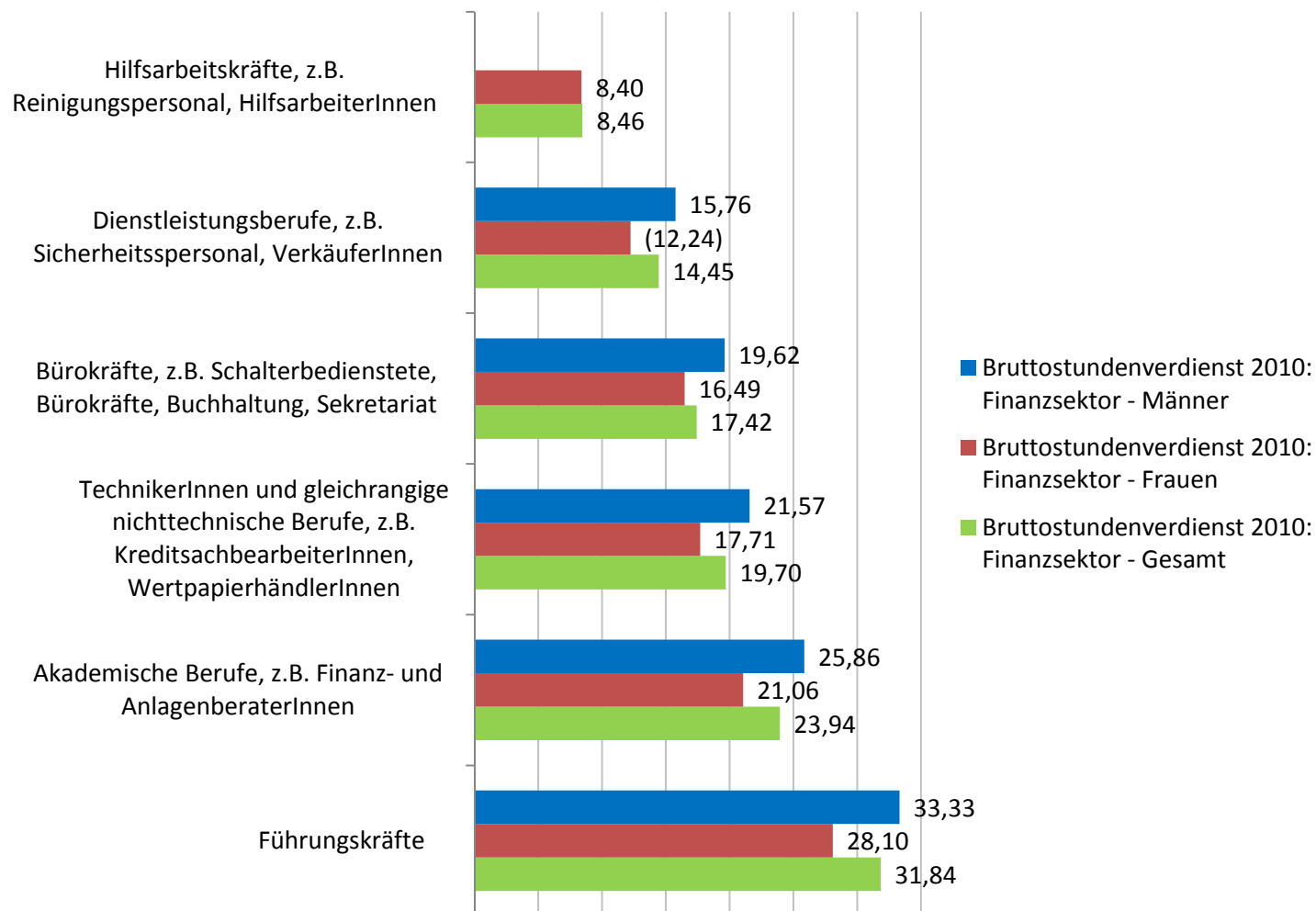
Durchschnittliche Stundenlöhne insgesamt sowie im Finanz- und Gesundheitssektor nach Frauen und Männern 2010



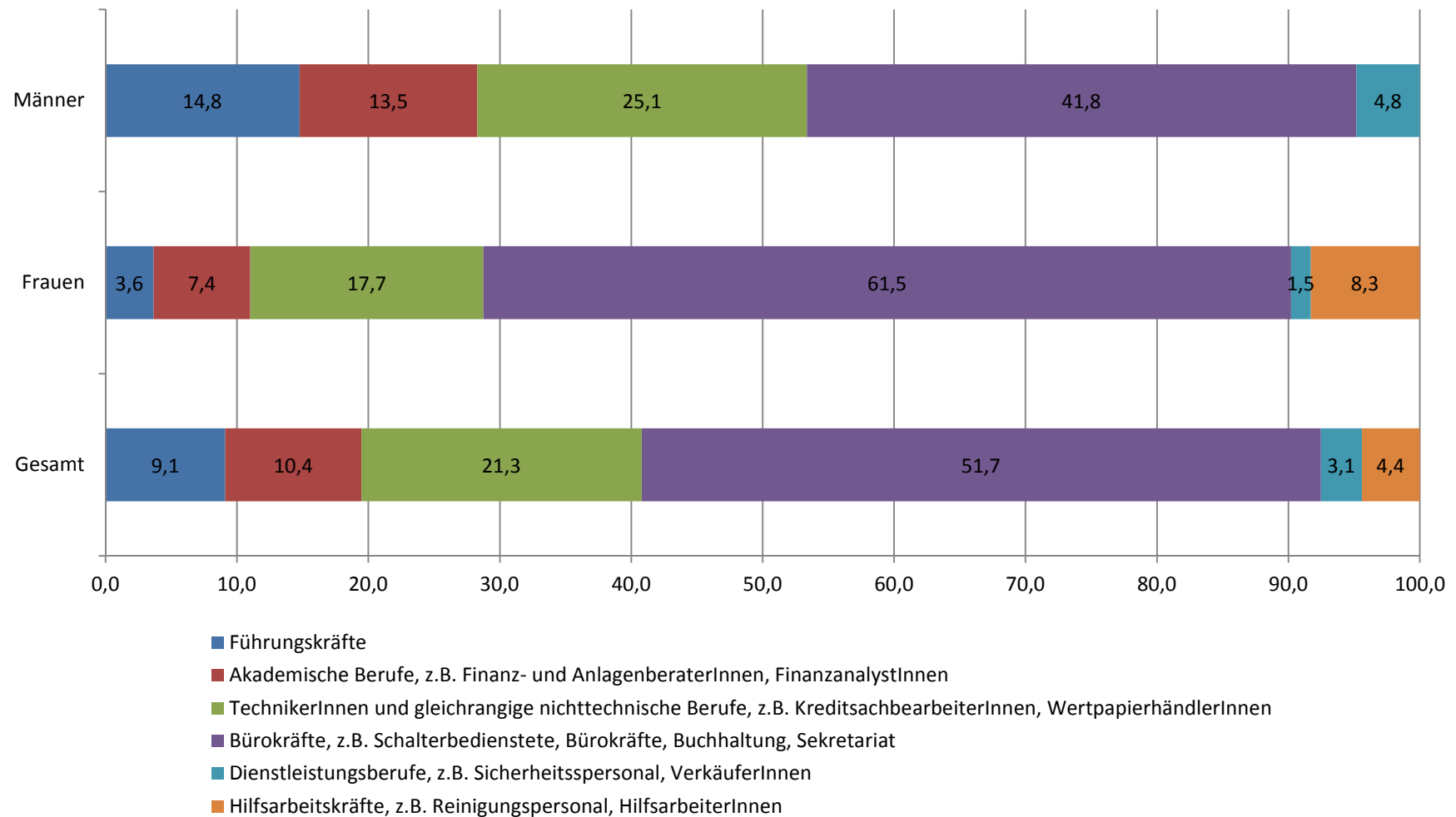
Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen in Österreich



Finanz- und Versicherungssektor: Bruttostundenverdienste



Finanz- und Versicherungssektor: Verteilung der Beschäftigten nach Berufsgruppen



Finanz- und Versicherungssektor

Hohe Einkommensunterschiede aufgrund:

- Überbezahlung gegenüber den Kollektivverträgen in höherqualifizierten Segmenten
- „Leistungsorientierte Zahlung“, Prämien, individuelle Verhandlungsspielräume zum Nachteil der Frauen
- Frauendominierte Arbeitsplätze (z.B. Privatkundenberatung, Service-Einheiten) werden oft geringer bewertet als männerdominierte (z.B. Investment-Banking)
- Hohe vertikale Segregation; Einkommen in höherwertigen Segmenten besonders hoch, Frauenanteil besonders niedrig

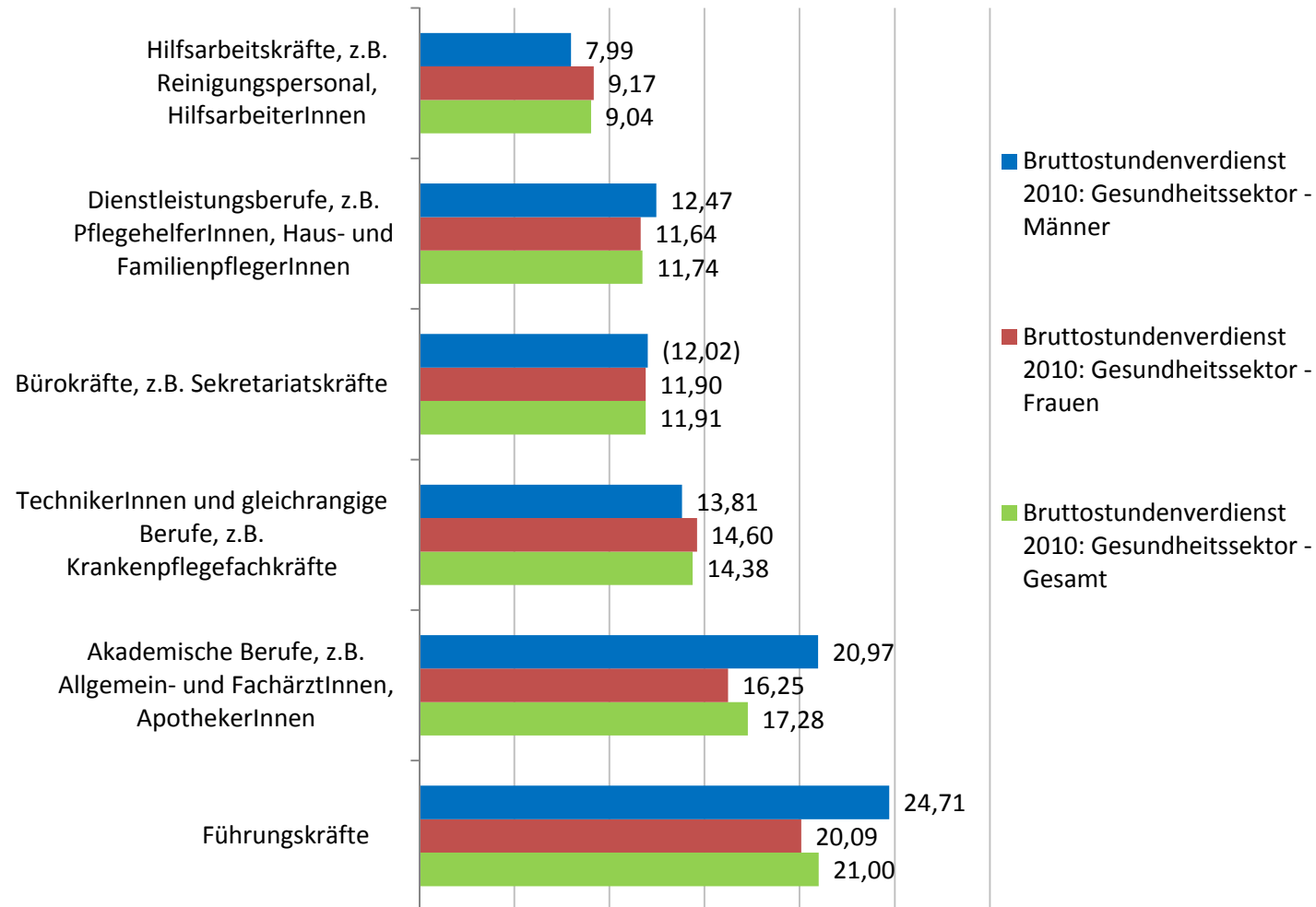
Kaum spezielle Initiativen, da:

- Sektor im Umbruch, Beschäftigteneinbrüche, „andere Probleme“
- Fokus auf Vereinbarkeit und Frauen in Führungspositionen

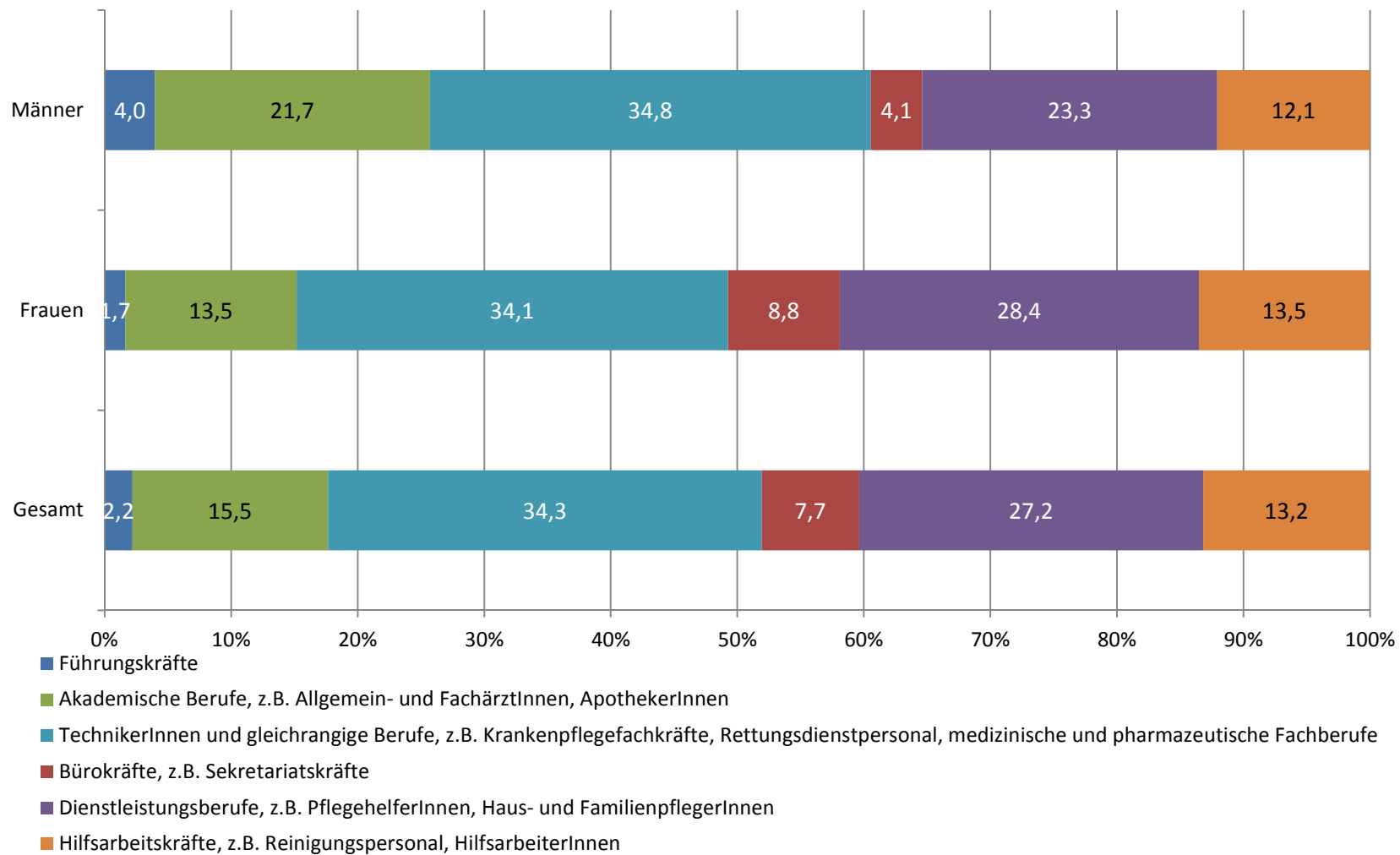
Mögliche Ansatzpunkte in Österreich:

- bessere Nutzung der Einkommensberichte
- explizite Auseinandersetzung mit den „individuellen Gehaltsbestandteilen“, Boni, etc.

Gesundheitssektor: Bruttostundenverdienste



Gesundheitssektor: Verteilung der Beschäftigten nach Berufsgruppen



Gesundheitssektor

Einkommensunterschiede bzw. generell moderate Entlohnung aufgrund:

- Unterbewertung als weiblich konnotierter „Care-Tätigkeiten“
- Wenig geregelte „neue“ Beschäftigungsbereiche, 24-Stunden-Pflege etc.
- Vereinzelung weiblich dominierter Berufsfelder, z.B. Angestellte in Arztpraxen

Gibt einzelne Initiativen und Ansätze zur Mobilisierung:

- Aufwertung von Care-Berufen – ver.di in Deutschland, gpa-dj in Österreich
- „aber“: „Finanzierungsengpässe“ im Gesundheits- und Pflegebereich – Berufung statt Beruf

Weitere Ansatzpunkte:

- Vernetzung, Mobilisierung, Organisierung
- Weitere Aufwertung von Care – Care als Beruf nicht (nur) Berufung

Zentrale Ergebnisse und Aktivitäten

- **Forschungsberichte** zu länder- und sektorspezifischen Analysen und ein vergleichender Forschungsbericht
- Mehrsprachige **Website „Gender Wage Watchers“** zur Verbreitung von Dokumenten, Aktionsplänen, Empfehlungen etc. → <http://www.genderpaygap.eu>
 - sowie einer **Facebook-Seite** <https://www.facebook.com/genderwagewatchers>
 - und eines **EU-Netzwerks „Gender Wage Watchers“**
 - Anmeldungen unter <http://www.genderpaygap.eu/>
- Entwicklung von **nationalen und transnationalen Strategien** zur Verringerung des Gender Pay Gap und deren Zusammenfassung in **Aktionsplänen**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Konferenzen** zur Verbreitung der länderspezifischen und transnationalen Projektergebnisse

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt und weitere Informationen:

Mag. Nadja Bergmann,
L&R Sozialforschung
bergmann@lrsocialresearch.at
01/595 40 40 - 18
<http://www.lrsocialresearch.at>
<http://www.genderpaygap.eu>



L&R Sozialforschung