

Themenschwerpunkt: Gender Pay Gap

Ende März veranstaltete die GeM-Koordinationsstelle das erste ThemenForum des Jahres 2006 zum Thema „Gender Pay Gap – Ansatzmöglichkeiten zur Reduktion geschlechtsbedingter Einkommensunterschiede“. Ziel des ThemenForums war es, sich auf Basis von Inputs mit FachexpertInnen zur für Österreich immer noch sehr aktuellen Frage der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede auszutauschen sowie praktikable und wirksame Lösungsansätze auszuloten.

Es wurden dabei unter anderem folgende Fragestellungen diskutiert:

- Wie sieht die geschlechtsspezifische Einkommenssituation am österreichischen Arbeitsmarkt aus?
- Wo liegen Ursachen und Gründe für geschlechtsbedingte Einkommensunterschiede?
- Welche Erklärungsmuster lassen sich diesbezüglich finden?
- Wo bestehen Ansatzmöglichkeiten, um wirkungsvoll gegensteuern zu können und wie sehen diese aus?
- Wie groß ist der bildungs- und arbeitsmarktpolitische Spielraum, der sich bietet?
- In welcher Form ist politische Intervention überhaupt möglich und sinnvoll?
- Welche Ansatzpunkte bietet hier Gender Mainstreaming?

Diese Fragestellungen wurden von den eingeladenen ReferentInnen

- Thomas Leoni (WIFO), der einen allgemeinen Problemaufriss zur Themenstellung gab und einschlägige Ergebnisse einer aktuellen WIFO-Studie vorstellte und
- Hannah Steiner (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen), die von der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „KLARA! - Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt“ berichtete

sowie auch von den interessierten TeilnehmerInnen in der anschließenden Diskussionsrunde intensiv diskutiert.

Für all jene, die nicht teilnehmen konnten, sei auf die beiden Innenseiten des vorliegenden InfoLetters verwiesen, wo die wesentlichen Argumente der Diskussionsveranstaltung aufbereitet wurden. Sollten Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, finden Sie entsprechendes Material sowohl in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at sowie auch unter dem auf unserer Website eingerichteten Link „ThemenForen“.

Das GeM-Team

www.gem.or.at

ThemenForum: Gender Pay Gap

Gender Pay Gap – Begriff und Ursachen

Mit dem Terminus „Gender Pay Gap“ (oder „Gender Wage Gap“) werden in der einschlägigen Fachliteratur geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede benannt. Österreich gehört leider zu jenen Ländern, wo diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sehr hoch sind. Im OECD Vergleich liegt Österreich in unmittelbarer Nähe zu Kanada und Japan, wo Frauen nur rund 60% von dem verdienen, was Männer verdienen. In anderen Ländern wie beispielsweise Australien, Belgien oder Italien ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern wesentlich geringer ausgeprägt. Dort stehen Frauen 80% der Männereinkommen zur Verfügung (OECD Employment Outlook 2002).

Es gibt zahlreiche Studie, die die Ursachen für diese unterschiedliche Lohnentwicklung im internationalen Vergleich untersuchen. Die dort gefundenen Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem folgende Faktoren den Gender Pay Gap maßgeblich beeinflussen können:

Was beeinflusst den Gender Pay Gap?

- Gestaltung des Steuersystems – insbesondere die Höchstbemessungsgrundlage
- Mindestlohnregelungen
- Kollektivvertragsregelungen
- Ausrichtung des politischen Systems

So vielfältig die Ursachen für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auch sein mögen, so breit ist gleichzeitig auch das Spektrum für Ansatzpunkte zur Veränderung. Grundsätzlich kann jedenfalls festgehalten werden, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede nicht „naturgegeben“ sind, sondern Resultat gesellschaftlicher und ökonomischer Verhältnisse. Das Themenforum Gender Pay Gap hat sich demzufolge das Ziel gesetzt, vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Situation in Österreich, mögliche Strategien zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu erarbeiten.

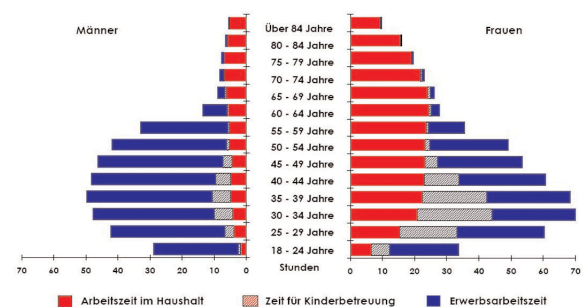
Die Ursachen des Gender Pay Gaps in Österreich – ein Überblick von Thomas Leoni (www.wifo.ac.at)

Die im EU-Vergleich günstige Arbeitsmarktlage und erfolgreiche gesamtwirtschaftliche Entwicklung Österreichs ist durch vergleichsweise stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheit gekennzeichnet. Besonders die überdurchschnittlich große Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern deutet darauf hin, dass Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich nicht die gleichen Chancen wie Männer haben.

Ein bestimmender Faktor des ausgeprägten Gender Pay Gaps ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht: Frauen sind in Branchen mit einem vergleichsweise geringen Lohnniveau überproportional vertreten; ebenso kann eine hohe Konzentration von Frauen in Kleinbetrieben und in einfachen Berufsstellungen festgestellt werden. Umgekehrt ist die Präsenz von Männern besonders in Großbetrieben (wo die höchsten Löhne gezahlt werden) und in leitenden Funktionen überproportional. Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes hängt mit Faktoren zusammen die z. T. jenseits des Arbeitsmarktes liegen:

- Die unterschiedliche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Männer und Frauen (siehe Abbildung) ist ein Hauptgrund für das Auseinanderklaffen des Erwerbseinkommensniveaus nach dem Geschlecht. Die Spezialisierung der Männer auf bezahlte Arbeit und der Frauen auf unbezahlte Arbeit hat zur Folge, dass Frauen im Lebenszyklus einen anderen Erwerbsphasen-, Karriere- und dementsprechend Einkommensniveauverlauf haben als Männer (Teilzeitarbeit, Erwerbslaufbahn mit Unterbrechungen);

WIFO ■ Aufteilung der Arbeit im Haushalt und am Markt, nach Geschlecht und Altersgruppe, Österreich, 2002



Frauen durchschnittlich in allen Altersgruppen mit höherer gesamter Arbeitsbelastung als Männer

Quelle: ST.A.T.

- Die im Erwerbsleben beobachtbare Segmentierung der Geschlechter beginnt im Bildungssystem. Trotz der deutlichen Besserung im Qualifikationsniveau von Frauen bestehen weiterhin spezifisch bzw. vorwiegend "weibliche" und "männliche" Bildungslaufbahnen. Die Wahl der Ausbildung und später des Berufs wird in entscheidendem Ausmaß durch den gegenwärtigen und für die Zukunft erwarteten Lebenszusammenhang, der Beruf und Familie umfasst, beeinflusst;

- Eine weitere Komponente der geschlechtsspezifischen Lohnlücke ergibt sich als Folge der geringeren Mobilität von Frauen gegenüber Männern. In ländlichen/peripheren Regionen können (gut bezahlte) Arbeitsplätze mit langen Wegzeiten (pendeln) verbunden sein. Auf Grund ihrer eingeschränkten Mobilität sind Frauen mit Betreuungspflichten stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden, ihre Benachteiligung in strukturschwachen Regionen ist überdurchschnittlich.

Angesichts dieses komplexen Zusammenhangs ist Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Neben bildungspolitischen Maßnahmen hängt eine effektive Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt wesentlich von der Verfügbarkeit von (Kinder)Betreuungsmöglichkeiten und von der Gestaltung des Steuer- und Transfersystems (z.B. Kinderbetreuungsgeld), der Arbeitsbeziehungen (Arbeitszeitpolitik, betriebliche Gleichstellungspolitik) sowie der Standortpolitik (regionale Struktur- und Verkehrspolitik) ab.

ThemenForum: Gender Pay Gap

KLARA! - Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt – von Hannah Steiner (www.netzwerk-frauenberatung.at/klara)

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) KLARA! setzt sich dafür ein, Equal Pay als zentrales Kriterium für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt sowohl im Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit als auch in konkreten gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu verankern. Um dieses Ziel zu erreichen werden arbeitsmarktpolitische AkteurInnen aus verschiedenen Kontexten (Behörden, Institutionen, SozialpartnerInnen, NGOs) zu Equal Pay-ExpertInnen ausgebildet, Vernetzungen aufgebaut, Sensibilisierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen durchgeführt und Frauen NGOs im arbeitsmarktspezifischen Bereich in ihrer Position als regionale Kompetenzzentren gestärkt. Darüber hinaus wird versucht, ein breites gesellschaftliches (Unrechts-) Bewusstsein für die Hintergründe und das Ausmaß der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt durch ungerechte Einkommensstrukturen zu schaffen.

Aktivitäten und Ziele der EP KLARA!

- Aufbau von Regionalen Kompetenzzentren für "Gender" und "Equal Pay"

Das in Fraueneinrichtungen vorhandene gender spezifische Fachwissen wird gestärkt, erweitert und durch methodische Anregungen ergänzt und es werden Instrumente zur Verbreitung und Vermittlung von Gender-Wissen und Know-how entwickelt. KLARA möchte Fraueneinrichtungen darin unterstützen, Informationen und Wissen in ihren Regionen gezielt zu vermitteln und maßgeschneiderte Angebote im Gender Bereich zu entwickeln und anzubieten.

- Bildung von Fokusgruppen zu Gender Gleichstellung und Equal Pay

In 3 österreichischen Regionen werden relevante AkteurInnen vernetzt, um Gleichstellungsmaßnahmen unter dem Fokus der Auswirkungen auf Equal Pay zu untersuchen und zu bewerten sowie Empfehlungen und Wirkungsindikatoren für Equal Pay Maßnahmen zu entwickeln.

- Lehrgang "Equal Pay – Grundlagen und Strategien"

18 MultiplikatorInnen werden zu Equal Pay AgentInnen ausgebildet und so dafür qualifiziert, gleichstellungspolitische Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Verringerung der Einkommensunterschiede zu prüfen und Empfehlungen zu formulieren. Dieser Lehrgang soll nach Projektende als Universitätslehrgang etabliert werden.

- Niederschwelliges Mentoring für Migrantinnen

Mentoring hat sich in den vergangenen Jahren als Instrument der Frauenförderung bewährt. Im Rahmen der EP KLARA wird es für die Zielgruppe Migrantinnen adaptiert und erprobt, da Gleichstellung und Equal Pay am Arbeitsmarkt für Frauen mit Migrationsgeschichte besonders schwer zu erreichen sind und sie spezielle Unterstützung benötigen, um beruflich Fuß zu fassen und einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

- Sensibilisierung für die Problematik der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und der Einkommensunterschiede

Sensibilisierungsaktivitäten werden schwerpunktmäßig auf zwei unterschiedlichen Ebenen durchgeführt: Für eine breite Öffentlichkeit durch auf unkonventionelle Weise vermittelte Informationen (z. B. mittels Freecards, Dias, Wanderausstellung), für ExpertInnen und arbeitsmarktpolitische AkteurInnen durch Präsenz des Themas in der Fachpresse und in Medien, die sich an MultiplikatorInnen sowie an ein Fachpublikum richten.

Mögliche Ansatzpunkte zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern

In der abschließenden Publikumsdiskussion wurden viel Vorschläge zur Reduktion des Gender Pay Gaps erarbeitet, z, B:

- Gendergerechte Arbeitsbewertungssysteme
- Kollektivverträge unter geschlechtsspezifischen Blickpunkten
- Spezielle Unterstützung für Klein- und Mittelunternehmen (hier arbeitet ein Großteil der weiblichen Beschäftigten v. a. auch in Teilzeit) für frauenspezifische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Auszeichnungen für familienfreundliche Betriebe
- Transparente Gehaltsschemata auch für die Privatwirtschaft
- Erhöhung der Gesamterwerbszeit für Frauen (geringere Karenzzeit)
- Flächendeckende Bereitstellung von ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen
- Qualifizierte Teilzeit für Frauen und Männer
- Geschlechtsspezifische Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit aufbrechen
- Berufswahlverhalten positiv beeinflussen (verbesserte Bildungsberatung und Sensibilisierung von Unternehmen)
- nicht traditionelle Ausbildungsangebote verstärken
- Nostrifikationen ermöglichen (Migrantinnen)

Notiz:

Geschlechtssensible Pädagogik in der Slowakei

Das Projekt "ruzovyamodrysvet.sk" ("rosaundblauwelt.sk") umfasst eine Vielzahl von Aktivitäten rund um gendersensible Pädagogik. Dabei findet eine Auseinandersetzung mit der „rosa und blauen Welt“ der Geschlechterstereotype statt. Unter anderem beinhaltet das Projekt Seminare und Workshops für Beschäftigte im Bildungsbereich, ein Pilotprojekt an Grundschulen, Öffentlichkeitsarbeit, die Kooperation mit dem Theater Banská Bystrica, Buchpräsentationen und die Erarbeitung von didaktischen Leitfäden.

Forschung und transnationale Kooperation sollen bewährte Methoden wie das Genderaudit, die Bemessung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder Kampagnen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes für die Slowakei nutzbar machen. Im Zuge des Projekts ist auch die zweite Auflage des Buches „Ru_ov_a modr_svet“ (rosa und blaue Welt) erschienen, das sich mit Geschlechterstereotypen auseinandersetzt. <http://www.aspekt.sk/projects.php>

Veranstaltungshinweis:

TechnikA-Kongress zu Geschlechtssensibler Pädagogik - "Tausche Puppe gegen Auto - oder umgekehrt"

Datum: 19.-20. Mai 2006
Ort: Fachhochschule Joanneum (Eggenberger Allee 11, 8020 Graz)

Das Ziel des Kongresses ist es, eine Sensibilisierung für geschlechtssensible Pädagogik auf breiter Ebene zu erreichen. Einerseits soll mit einem Fachpublikum inhaltlich am Thema gearbeitet und andererseits mit verantwortlichen PolitikerInnen und VertreterInnen von Behörden das Gespräch gesucht werden. http://www.efeu.or.at/seiten/download/technika_tagung.pdf

Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter

Bei ihrem Frühjahrstreffen am 23./24. März 2006 in Brüssel beschlossen die Staats- und RegierungschefInnen der Europäischen Union einen europäischen Pakt zur Gleichstellung.

Ziel ist es, die im Amsterdamer Vertrag verankerte Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen, geschlechtsspezifische Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen und durch die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben für Frauen und Männer einen Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen zu leisten. Mit dem Pakt sollen Maßnahmen auf der Ebene der Mitgliedsstaaten unterstützt werden.

Der Pakt soll in die Umsetzung der „Partnerschaft für Beschäftigung und Wachstum“ – die erneuerte Lissabon-Strategie – einbezogen werden. Die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten – Gender Mainstreaming – wird bei Maßnahmen im Rahmen der Strategie angestrebt. In den Berichten der Mitgliedsstaaten über die Durchführung ihrer nationalen Reformprogramme sowie in den Fortschrittsberichten der Kommission und des Europäischen Rates soll auch auf die Perspektive der Geschlechtergleichstellung eingegangen werden.

http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/89030.pdf
Quelle: www.cews.org, 29.3.2006

Veranstaltungshinweis:

Die Auswirkungen der Europäischen Union auf die sozioökonomische Entwicklung von Frauen. Konferenz der Wirtschaftsuniversität Izmir

Datum: 22.6.-24.6.2006
Ort: Izmir, Türkei
Die Konferenz möchte einen Überblick über die Situation von Frauen im Zeitalter von Globalisierung und Regionalisierung in Zusammenhang mit der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung geben. Der inhaltliche Schwerpunkt der Konferenz liegt auf den möglichen Auswirkungen der EU-Erweiterung auf Frauen.

Infos unter <http://dba.ieu.edu.tr/women/>

In eigener Sache:



Neue GeM-Mitarbeiterin

Seit März 2006 ist Claudia Sorger (im Bild ganz rechts) als Nachfolgerin von Tosca Wendt neue GeM-Koordinatorin. Als Kollegin von L&R Sozialforschung bringt sie langjährige Erfahrung aus Forschungsprojekten zu Genderaspekten am Arbeitsmarkt, zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming mit. „Mittlerweile hat sich Gender Mainstreaming zumindest als Begriff in vielen Bereichen und Strukturen etabliert. Damit wir von der Verwendung des Begriffes zu einer tatsächlichen Verankerung der Prinzipien und Methoden zur Gleichstellung von Frauen und Männern kommen, ist noch viel zu tun. Dazu möchte ich im Rahmen der GeM-Koordinationsstelle einen Beitrag leisten.“

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:
GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF
Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16
Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at
Homepage: www.gem.or.at

Impressum:
L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

