



**TOWARDS A CLOSING  
OF THE GENDER PAY GAP**

# **Towards a Closing of the Gender Pay Gap**

## **National Report: AUSTRIA**

### **Kurzfassung**

Marianne Egger de Campo, Barbara Hönig, Margareta Kreimer,  
Bernadette Millerlei (Autorinnen)

Doris Kapeller (Projektmanagement)  
Dirk Raith (Lektorat)

**PERIPHERIE**  
Institut für praxisorientierte Genderforschung  
Friedrichgasse 3, A-8010 Graz  
Tel/Fax: 0316/817342  
office@peripherie.ac.at  
www.peripherie.ac.at



## **Das Projekt**

*Towards a Closing of the Gender Pay Gap* ist ein europäisches Projekt, das sich mit Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern befasst. Das Projekt wird durch das **Rahmenprogramm zur Chancengleichheit (2001 - 2005)** der Europäischen Kommission und durch nationale Stellen finanziert. Neben Österreich sind Norwegen (Koordination), Island, Dänemark, England und Griechenland beteiligt. Weitere Informationen zum Gesamtprojekt sind unter [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no) zu finden.

Zentraler Bestandteil des Projekts ist eine **Fallstudie**, die **in drei Berufsgruppen** durchgeführt wurde: Ungelernte ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie, LehrerInnen der Sekundarstufe an Allgemeinbildenden Höheren Schulen und TechnikerInnen mit Hochschulabschluss. Untersucht wurden geschlechtsspezifische Aspekte des Lohnsystems bzw. Kriterien der Lohnzusammensetzung und -vereinbarungen, Unterschiede zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und geschlechtsspezifisch besonders bedeutsame Themen wie innerbetriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie innerbetriebliche Programme zur Gleichstellung. Weitere thematische Schwerpunkte waren Erhebungen zu interner Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Dienstverträgen und Weiterbildungsprogrammen.

Im Rahmen dieser **empirischen Erhebung** wurden im **Frühjahr 2002** 28 Personen (in Betrieben bzw. Schulen tätige Frauen und Männer der untersuchten Berufsgruppen sowie Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) in zehn Unternehmen bzw. Schulen in der Steiermark interviewt. Die Einzelinterviews wurden anhand eines vorgegebenen Leitfadens durchgeführt. Zusätzlich wurden quantitative Daten mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben.

Die Erhebung wurde **parallel** in allen am Projekt **beteiligten Ländern** durchgeführt. Im Rahmen einer **internationalen Konferenz im November 2002 in Oslo** wurden die Ergebnisse diskutiert sowie Strategien zur Reduktion des *Gender Pay Gap* erarbeitet.

### **Zum Hintergrund: Der Gender Pay Gap in Österreich**

Das **Nettomedianeinkommen** unselbständig beschäftigter **Frauen** beträgt derzeit nur rund **65 % des Einkommens der Männer**. In den 80er Jahren ist die Einkommensdifferenz zwar kontinuierlich gesunken, aber seit Beginn der 90er Jahre mit leichten Schwankungen wieder gestiegen. Demnach haben Frauen nicht im gleichen Ausmaß wie Männer von der günstigen Arbeitsmarktentwicklung in Österreich profitiert.

Studien zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Österreich belegen nicht nur den generellen *Gender Pay Gap*: Frauen verdienen in allen Branchen und in allen Berufsklassen weniger als Männer, sie verdienen auch arbeitszeitbereinigt weniger als ihre männlichen Kollegen, sie verdienen bei gleicher beruflicher Stellung weniger als Männer und sie verdienen auch bei gleicher Ausbildung weniger als Männer. Der **Gender Pay Gap** ist ein **umfassendes Phänomen**, das sich keinesfalls auf *eine* Ursache (z.B. hohe Branchenlohnunterschiede in Österreich) oder - wie auch noch häufig vermutet - nur auf *Defizite* der Frauen (z.B. geringere Qualifikation) zurückführen lässt.

## **Ergebnisse I:**

### **Berufsgruppe AHS-LehrerInnen der Sekundarstufe**

Der Lehrberuf ist in Österreich weiblich dominiert: Rund 65 % aller LehrerInnen sind Frauen. Das Lohnniveau dieser Beschäftigungsgruppe liegt über dem Durchschnitt. Trotz der relativen Transparenz des öffentlichen Lohnsystems ist der *Gender Pay Gap* relativ hoch. Ein Erklärungsansatz dafür liegt in der vertikalen Segregation: So sind im besser bezahlten tertiären Bereich männliche Lehrpersonen eindeutig überrepräsentiert. Auch im Sekundarbereich muss differenziert werden: LehrerInnen an berufsbildenden Schulen verdienen vergleichsweise mehr als ihre AHS-KollegInnen.

Die AHS-Oberstufe war Gegenstand dieser Untersuchung. In dieser Berufsgruppe begegneten wir häufig dem Argument, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede aufgrund der gesetzlichen Lohnregelung nicht bestünden. Allgemein halten befragte LehrerInnen das individuelle Ausmaß an Wochenstunden, Überstunden und Dienstjahren als ausschlaggebend für bestehende Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Zuge der Interviews konnten wir uns allerdings des Eindrucks einer gewissen **Intransparenz** im Lohnsystem nicht erwehren. So konnte weder die genaue Höhe von Zulagen genannt werden, noch wie diverse Funktionen im Zuge der Lehrfächerverteilung kompensiert werden. Interessanterweise antizipieren die Interviewten implizit gleichzeitig die traditionelle geschlechtlicher Arbeitsteilung und schreiben sie sogleich allen Frauen zu: So wird oft unterstellt, Einkommensunterschiede infolge unterschiedlicher Arbeitszeiten wären Ausdruck von spezifischen "natürlichen" Frauen-Interessen, Kinder und Pflegebedürftige zu betreuen.

An öffentlichen und an konfessionellen privaten Schulen erfolgt die Entlohnung für Männer und Frauen nach demselben Schema, Dienstjahre sind der ausschlaggebende Faktor im Hinblick auf die Gehaltshöhe. Im Lohnsystem gibt es Zulagen für leitende und fachbezogene Tätigkeiten, für Administration, Klassenvorstände, Tätigkeit in diversen Schulprojekten. Zwischen Männern und Frauen gibt es keinerlei zulagenbedingte Einkommensunterschiede, allerdings nehmen eher Männer als Frauen die **mit Zulagen verbundenen beruflichen Funktionen** wahr. Bei der Erbringung von Überstundenleistung bestehen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die eindeutig männerdominierte Besetzung hoher beruflicher Positionen (Schulleitung) ist aus der Sicht der LehrerInnen sehr wohl ein Thema. Offensichtlich scheinen gesetzliche Vorkehrungen allein an den strukturellen Ursachen für die weibliche Unterrepräsentanz in derartigen Führungspositionen nicht wirklich zu rühren. Wer Ambitionen hat, jemals zum/r Schulleiter/in aufzusteigen, ist gut beraten, schon in jungen Jahren in entsprechender Weise politisches Interesse zu bekunden. Doch ausgerechnet in der fraglichen Zeit befinden sich insbesondere Lehrerinnen häufig in der Familienphase, wodurch ein intensiveres politisches Engagement erschwert oder gar verunmöglicht wird. Dies stellt neben möglichen Hemmungen vor dem obligatorischen Hearing im Rahmen der KandidatInnenauswahl zumindest einen plausiblen Erklärungsansatz für die weibliche Unterrepräsentanz dar.

## **Ergebnisse II:**

### **Berufsgruppe Ungelernte ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie**

In der Nahrungsmittelindustrie bestehen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede vor allem tätigkeits- und qualifikationsbedingt und werden vom **Einsatz an den Maschinen** abhängig gemacht. Befragte Männer tendieren dazu, ihre Arbeit durch Einsatz von "Körperkraft" und "sensiblen Maschinen" deutlich als **männliche Qualifikation** zu konstruieren. Technische Fähigkeiten und Kompetenz von Frauen, die am Fließband tätig sind, werden stillschweigend vorausgesetzt, auch verbal entwertet oder naturalisiert.

Lohnvereinbarungen innerhalb der Berufsgruppe sind nach dem Kollektivvertrag geregelt, weiters besteht ein leistungsbasierter "Gruppenlohn" mit tätigkeitsgebundenen Zulagen (wie Maschinisten- oder Erschwerniszulagen). Bei den Arbeitszeiten handelt es sich üblicherweise um einen Schichtbetrieb mit Nacharbeit. Überstunden, die regelmäßig anfallen, werden verstärkt von Männern geleistet.

Eine Schlüsselrolle der indirekten Lohnungleichheit bildet dabei das **System von Zulagen** für bestimmte Tätigkeiten, die weitgehend von Männern ausgeübt werden. Der *Gender Pay Gap* resultiert weiters aus der Einstufung von Frauen und Männern in differente Lohngruppen, die nicht immer durch das Dienstalter oder Qualifikationsunterschiede gerechtfertigt sind.

Berufliche und betriebliche Fluktuation besteht vor allem bei jungen Frauen und jungen Facharbeitern, wenn diese in ihren ursprünglich erlernten Beruf zurückgehen. Personen in leitenden Funktionen sind fast ausschließlich Männer, am Fließband arbeiten fast ausschließlich Frauen und eventuell Migrantinnen. Bemühungen zur Gleichstellung werden vor allem in der Weiterqualifizierung von Frauen gesetzt, die diese bis dato jedoch nur schwer verwerten können.

## **Ergebnisse III:**

### **Berufsgruppe Technische IngenieurInnen mit Hochschulabschluss**

In dieser Berufsgruppe bestehen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede vorwiegend aufgrund der starken vertikalen Segregation in einem "frauenuntypischen" Berufsfeld. Unterbrochene Berufsverläufe und zusätzliche Arbeitsbelastung werden als Flexibilitätshemmnisse von Frauen angenommen, was über die Jahre ihre Chancen auf Aufstieg und höheres Einkommen verringert. Das Gehalt ist kollektivvertraglich geregelt und individuell projekt-leistungsbezogen definiert, mit Leitungszulagen und Erfolgsprämien. Gleitzeit und Teilzeitregelungen, die generell als "familienfreundlich" eingestuft werden, sind in größeren Privatunternehmen bereits üblich. Überraschend häufig werden diese auch von Männern genutzt, unter Umständen jedoch aus anderen Motiven, etwa um sich der Weiterbildung, Forschung oder zusätzlichen berufsbezogenen Tätigkeiten zu widmen.

Was auf den öffentlichen Schuldienst zutrifft, lässt sich teilweise auch auf öffentliche Institutionen des Techniksektors umlegen. In diesem Fall wurde eine der letzten (streng) hierarchisch organisierten „Männerbastionen“ herangezogen, die mit der Hoheitsverwaltung bzw. Privatwirtschaftsverwaltung im Baubereich befasst ist. Einkommensunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Diplomingenieuren sind aufgrund der klaren Gesetzesregelungen im öffentlichen Dienst kein Thema. Allerdings kann auch hier von einer gewissen Intransparenz im umfangreichen Zulagensystem ausgegangen werden. Ein Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen gibt es bei den Funktionszulagen.

In einem Berufsfeld, in dem projektleitende Positionen üblich sind, besteht Segregation aufgrund technischer Kompetenz und Personalleitungskompetenz. Sofern Frauen überhaupt leitende Positionen einnehmen, liegen diese nicht im technischen Bereich im engeren Sinne. Definitionsmacht über diese planenden bzw. ausführenden Kompetenzen spielt eine starke Rolle: Technische Expertise und Spezialkenntnisse werden stets als entscheidend hervorgehoben. Doch differente Berufsmotivationen und Erfahrungshintergründe von Männern und Frauen werden in der "Fachkultur" noch nicht genügend thematisiert.

Thematisiert wurde die signifikant hohe weibliche Unterrepräsentanz in diversen Führungspositionen, obwohl es Bemühungen gibt, den diesbezüglichen Bestimmungen des Landesfrauenförderungsgesetzes Rechnung zu tragen. Erklärt wurde das Phänomen der weiblichen Unterrepräsentanz mit der letztlich historisch zu begründenden Minderzahl von Frauen in Ingenieurberufen generell. In Ermangelung potenzieller weiblicher Aufstiegskandidatinnen bekomme zwangsläufig meist ein Mann den Zuschlag. Möglicherweise seien Frauen im Vergleich zu Männern aber auch schlichtweg zu selbstkritisch und vergeben dadurch gewisse Chancen. Doch beruflicher Aufstieg ist primär nicht nur eine Frage des eigenen Willens bzw. persönlicher Leistungsbereitschaft: Erneut wurde die Bedeutsamkeit adäquaten politischen Engagements ersichtlich sowie die klare Überlegenheit von Männern im strategischen Aufbau und Nutzen von (Informations-)Netzwerken.

In der neuen, durch eine stärkere Gleichheitsrhetorik geprägten Geschlechtskonstruktion im IngenieurInnenwesen machen Befragte die Unterrepräsentation von Frauen in der Technik für Einkommensunterschiede und für die hohe vertikale Segregation verantwortlich. In technischen Unternehmen wird Gleichstellungsstrategien nun zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet: Als Ausbildungsförderung junger Frauen und Facharbeiterinnen, in höheren Positionen auch mittels alternativer Arbeitszeit- und Teleworkingmodelle. Weniger häufig wird gezielte Frauenförderung (wie z.B. Mentoringprogramme) für den innerbetrieblichen Aufstieg von Frauen eingesetzt.

### **Schlussfolgerungen**

"Geschlechtsunterschied am Arbeitsplatz ade? Lang lebe der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern!" - ist frau versucht auszurufen, nach der Analyse jener vielfältigen Einflussfaktoren, die den hohen *Gender Pay Gap* in Österreich nach sich ziehen. Überraschenderweise kann jedoch kaum behauptet werden, der *Gender Pay Gap* wäre ein in der breiten Öffentlichkeit vieldiskutiertes Thema, denn **weder in den Gewerkschaften noch in**

**den politischen Parteien** sprechen die verantwortlichen AkteurInnen die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern konkret und kontinuierlich an.

Dieser Umstand mag dadurch bedingt sein, dass die Gründe und Ursachen für den *Gender Pay Gap* tatsächlich schwer festzustellen sind: Statt direkter Lohndiskriminierung begegnen wir vielmehr **subtilen Mechanismen**, wie etwa der "speziellen" Klassifikation und Bewertung weiblicher Arbeit und ihrer Zuweisung zu beruflichen Positionen, die nicht durch bestimmte Zusatzleistungen (wie etwa für Maschinentätigkeit und Nachtarbeit) entlohnt werden. Weiters ist das Lohnsystem durch einen hohen Grad an **Intransparenz** charakterisiert, weil vielfältige Zulagen und die Höherbewertung vorangegangener Berufserfahrung sowohl für ArbeitnehmerInnen wie auch ArbeitgeberInnen das Gesamtbild verdunkeln. Es bleibt eher die Ausnahme, dass eine Arbeitnehmerin den Verdienst ihrer KollegInnen einschätzen kann. Dies mag auch daran liegen, dass es in Österreich im Allgemein als unverschämte bzw. aufdringlich gilt, über Einkommen zu sprechen oder sich bei KollegInnen nach deren Einkommen zu erkundigen.

Eine besondere Rolle beim Zustandekommen des *Gender Pay Gap* spielt die **vertikale Segregation**. Frauen haben mehrfache Hemmnisse zu bewältigen, um ihre berufliche Situation zu verbessern, auch in Österreich ist die **gläserne Decke** eine Tatsache. Dies gilt vor allem für höher qualifizierte Frauen wie etwa für die untersuchten Berufsgruppen der LehrerInnen und IngenieurInnen.

Zudem begegnen wir den feinsinnigen Mechanismen **sozialer Geschlechtsrollen**, die die Familienarbeit den Frauen zuweisen und Frauen daher veranlassen, Teilzeitjobs anzunehmen bzw. auf Karriere zu verzichten. Frauen akzeptieren es nach wie vor, ihre Verfügbarkeit für die Familie an die erste Stelle zu setzen, während die Karrieren ihrer Ehemänner und Partner durch die Geburt oder eventuelle Krankheit eines Kindes keineswegs beeinträchtigt werden. Vor dem Hintergrund der traditionellen Geschlechtsrollen ist erst nachvollziehbar, dass Frauen in den Arbeitsstiftungen der nahrungsverarbeitenden Industrie kaum die Gelegenheit genutzt haben, ihre Qualifikation zu verbessern: Für die Durchführung ihrer familiären Aufgaben hätte ihnen eine solche Qualifizierung unmittelbar keinen Vorteil gebracht.

Die vorliegende Studie ist als **Beitrag** zu sehen, um in Österreich in der breiten Öffentlichkeit den *Gender Pay Gap* zu thematisieren und seine Reduktion zu einem klaren **politischen Ziel der Sozialpartner wie auch der Politik** generell zu machen. Mittels der im Projekt noch laufenden vergleichenden Forschung in den Partnerländern kann darüber hinaus über internationale, hier vor allem europäische Institutionen politischer Druck auf jene Verantwortlichen der Sozial- und Familienpolitik ausgeübt werden, damit effektive Maßnahmen gesetzt werden, die eine deutliche Besserstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bewirken können.