

Towards a Closing of the Gender Pay Gap

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen

Barbara Hönig
Margareta Kreimer

Towards a Closing of the Gender Pay Gap

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen

Länderbericht Österreich

Barbara Hönig und Margareta Kreimer

Inhalt

1. Der Gender Pay Gap in Österreich.....	2
2. Rahmenbedingungen in Österreich	4
2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen.....	4
2.2 Auswertung des Mikrozensus 1999 für die drei Berufsgruppen.....	7
3. Methoden und Design der Fallstudie	9
3.1 Zur Erfassung und theoretischen Erklärung des Gender Pay Gap.....	9
3.2 Stichprobe und Auswahl der Betriebe.....	11
3.3 Design und Instrumente.....	12
4. Ergebnisse I: AHS-LehrerInnen der Sekundarstufe.....	14
4.1 Kurzcharakteristik der Berufsgruppe.....	14
5. Ergebnisse II: Ungelernte ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie.....	20
5.1 Beschreibung der Berufsgruppe	20
5.2 Einflussfaktoren	21
5.3 Denkmodelle - Der Einsatz von Maschinen.....	25
5.4 Diskussion und Strategien.....	26
6. Ergebnisse III: TechnikerInnen mit Hochschulabschluss.....	29
6.1 Beschreibung der Berufsgruppe	29
7. Schlussfolgerungen.....	37
8. Literatur	40
9. Anhang.....	42
9.1 Übersicht Interviewleitfaden und Unternehmens-Fragebogen.....	42
9.2 Interviewliste.....	43
9.3 Kurzbeschreibung des Gesamtprojekts.....	44

PERIPHERIE – Institut für praxisrelevante Genderforschung

Graz, März 2003

Towards a Closing of the Gender Pay Gap

Zur Einkommensungleichheit der Geschlechter

Länderbericht Österreich¹

1. Der Gender Pay Gap in Österreich

Die Hälfte der unselbständig erwerbstätigen Frauen in Österreich bezieht derzeit ein Nettoeinkommen, das rund 65 % des Nettomedianeinkommen der Männer liegt; arbeitszeitbereinigt kommen die Frauen auf 78 % des Männereinkommens. In den 80er Jahren ist die Einkommensdifferenz zwar kontinuierlich gesunken, hat sich aber während der 90er Jahre kaum verändert.² Angesichts steigender Erwerbsbeteiligung und insbesondere zunehmend besserer Qualifikation von Frauen ist diese Entwicklung im vergangenen Jahrzehnt ein klares Indiz auf andauernde geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung in Österreich.

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.³ 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.

Im internationalen Vergleich ist der Gender Pay Gap in Österreich jedenfalls im unteren (d.h. schlechteren) Drittel angesiedelt.⁴ Eine vergleichende Studie auf *euro-online* weist Österreich gar auf dem letzten Platz unter allen EU Ländern aus.⁵

Abgesehen vom immer und in allen Datenquellen anzutreffenden Ergebnis des tendenziell hohen Gender Pay Gap in Österreich gibt es allerdings relativ wenig empirische Befunde. Das hat insbesondere mit der schlechten Datenlage zu tun – alle potentiellen Quellen haben Defizite, eine zusammenfassende Quelle gibt es bis dato nicht. Ebenso fehlen verwendbare Längsschnittdaten, um die Entwicklung des Gender Pay Gap in individuellen Berufskarrieren verfolgen zu können.⁶

Ähnlich komplex wie die Datenlage präsentiert sich auch das vorhandene Repertoire an

¹ Es handelt sich hier um eine bearbeitete deutsche Fassung des im Rahmen des Projekts erstellten englischen Berichts, der unter www.genderpaygap.no als pdf-file erhältlich ist.

² In der vergleichenden Analyse von euro-online (Die Lohngleichstellung der Geschlechter in Europa) wird für Österreich ein wachsender Trend der Einkommensungleichheit (von 68 % 1990 auf 67 % 1999, Monatsbruttoeinkommen) ausgewiesen.

³ Gregoritsch et al. 2000, Statistik Austria 2002, Böheim et al. 2002.

⁴ Vergleichende Statistiken und Analysen finden sich in Clarke 2001, Government Offices Sweden 2000, Federal Ministry of Employment and Labour 2001, www.euro.eurofound.ie/2002/01/Study/TN0201102S.html.

⁵ Gender Pay Gap Österreich: 65 %; bestes Land Norwegen: 86 %; EU-Schnitt: 78,6 %. Vgl. www.euro.eurofound.ie/print/2001/03/update/TN0103201U.html.

⁶ Diese Datenprobleme betreffen jegliche Quellen zu den Einkommen in Österreich, nicht nur die Fragestellung des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieds.

theoretischen Erklärungen. Während marktorientierte *mainstream* ÖkonomInnen eher die Humankapitaldefizite der Frauen als Ursache sehen, stellen die üblichen ökonomischen Diskriminierungsmodelle diskriminierende Präferenzen oder die so genannte „statistische“ Diskriminierung in den Mittelpunkt. Auch auf soziologischer Seite gibt es eine breite Palette theoretischer Erklärungen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede.⁷

Wegen dieser schwierigen Datenlage, aber auch vor dem Hintergrund der jedenfalls komplexen Ursachen des Gender Pay Gap sind Fallstudien in einzelnen Berufen oder Betrieben eine sinnvolle Ergänzung zu gesamtwirtschaftlichen Analysen. Sie können diese natürlich nicht ersetzen, insbesondere können sie keine repräsentativen Daten liefern und sie entziehen sich auch der Möglichkeiten der Verallgemeinerung. Aber sie können die Mechanismen, die noch immer zum Gender Pay Gap führen bzw. diesen stabilisieren, aufzeigen und Anhaltspunkte für deren Abbau liefern.

Im vorliegenden Projekt *Towards a Closing of the Gender Pay Gap* wurde daher dieser Zugang gewählt, um genau diesen Mechanismen auf die Spur zu kommen. 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.

Der österreichische Teil wird von Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung durchgeführt.⁸ Der vorliegende Bericht enthält eine überarbeitete deutsche Fassung des ursprünglichen englischen Projektberichts.⁹ In Abschnitt 2 werden die institutionellen Rahmenbedingungen kurz beschrieben, um die Einordnung der nachfolgenden Ergebnisse in den österreichischen Kontext zu ermöglichen. Im Rahmen des Projekts wurden zudem Auswertungen für die drei untersuchten Berufsgruppen auf Mikrozensusbasis gemacht, um eine gewisse Vergleichsbasis zu schaffen. Weiters stehen die Durchführung und Ergebnisse der österreichischen Fallstudie im Mittelpunkt (Abschnitt 3 bis 6). Im Rahmen des Projekts wurden zudem Auswertungen für die drei untersuchten Berufsgruppen auf Mikrozensusbasis gemacht, um eine gewisse Vergleichsbasis zu schaffen. Abschnitt 7 enthält die zentralen Schlussfolgerungen der österreichischen Fallstudie.

⁷ Ein Überblick über die unterschiedlichen Diskriminierungserklärungen findet sich z.B. in Kreimer 1999, Weichselbaumer 1999, Geissler et al. 1998.

⁸ Details zum Projektverlauf und den MitarbeiterInnen finden sich in der Kurzfassung im Anhang.

⁹ Die englische Langfassung des Länderberichts findet sich als pdf-file auf der Peripherie-Homepage, alle Länderberichte und weiterführende Studien auf der Projekthomepage www.genderpaygap.no. Ein weiteres deutschsprachiges Arbeitspapier mit wesentlichen Ergebnissen aus der vergleichenden Studie sowie mit Richtlinien und Strategieempfehlungen ist noch in Ausarbeitung.

2. Rahmenbedingungen in Österreich

2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen

Rechtliche und politische Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichbehandlung der Geschlechter in Österreich liefern das *Gleichbehandlungsgesetz* (1979) für die Privatwirtschaft und das *Bundesgleichbehandlungsgesetz* (1993) für den öffentlichen Bereich.¹⁰ Beide verbieten jegliche Form der direkten und indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, somit Diskriminierung bei der Einstellung, beim Einkommen, beim Aufstieg usw. Im Bundesgleichbehandlungsgesetz sind darüber hinaus Maßnahmen der Frauenförderung festgeschrieben, die solange anzuwenden sind, solange Frauen in den einzelnen Bereich unterrepräsentiert (d.h. weniger als 40 % Frauen) sind. Im Fall der Diskriminierung können sich die Betroffenen an die *Gleichbehandlungskommission* bzw. die *Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen* wenden, die es mittlerweile auch auf regionaler Ebene gibt. Allerdings existiert für den privaten Bereich kein Gebot zur Frauenförderung wie im Bundesdienst, hier gibt es nur die Verpflichtung der Arbeitgeber zu Absprachen mit dem Betriebsrat über positive Maßnahmen für Frauen auf betrieblicher Ebene (Arbeitsverfassungsgesetz 1999).

Auf europäischer Ebene existieren ebenfalls rechtliche Normen und Erkenntnisse des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), die geschlechterdiskriminierende Entlohnung verbieten und das Prinzip der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern („gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“) fordern.¹¹

Neben diesen rechtlichen Grundlagen stellt sich die Frage nach der konkreten *Gleichstellungspolitik*. Hier ist in Österreich insbesondere die Arbeitsmarktpolitik zu nennen: Im Zielsystem des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) ist die Gleichstellung der Geschlechter ebenso verankert wie Gender Mainstreaming. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen oder spezifische Qualifizierungsprogramme für Frauen versuchen, aktiv auf eine Verbesserung der Chancengleichheit hinzuarbeiten. Auch im Rahmen des österreichischen NAP (Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung) sind gleichstellungspolitische Ziele angesprochen (Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit, Erhöhung der Frauenerwerbsquote, Reduktion der Segregation am Arbeitsmarkt). Deren Konkretisierung bleibt allerdings sehr vage, bislang wurden weder spezifische Chancengleichheitsziele formuliert noch konkrete Indikatoren bzw. Maßnahmen im Rahmen des NAP entwickelt (Pastner 2000). Andere in Hinblick auf die Einkommensfrage relevante Politikbereiche sind beispielsweise Gründungsförderungen für Frauen, wie sie derzeit über die Förderung von Women Business Centres (Graz, Wien) geschieht.

¹⁰ Zu den rechtlichen Grundlagen vgl. Ranftl 2002, Homepage des BMSG: www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/frauen/content/gleichbehandlung.htm.

¹¹ Vgl. www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/frauen/content/frauen_eu_int.htm. Grundlagen sind der Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der EG und die Equal Pay Richtlinie 75/117/EWG (1975).

Im Bereich des *Arbeitsrechts* ist das *Nachtarbeitsverbot* für Frauen zu nennen, das mittlerweile zwar nicht mehr gilt, aber natürlich noch in den bestehenden Strukturen nachwirkt.¹²

Unter den gegebenen Bedingungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist der Bereich der *institutionellen Kinderbetreuung* ein wichtiger Faktor für die weibliche Erwerbstätigkeit. Bekanntermaßen weist Österreich hier noch immer große Defizite auf, insbesondere bei der Betreuung von Kleinkindern unter 3 Jahren und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern (Rubery/Fagan 1998). Das von der damaligen großen Koalition Ende der 90er Jahre ins Leben gerufene Ausbauprogramm („Kindergartenmilliarde“) wurde von der ÖVP-FPÖ-Koalition nicht weitergeführt, sodass diese Defizite kaum kleiner geworden sein dürften. Stattdessen wurde mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes Anfang 2002 Anreize gesetzt, Kinder unter 3 Jahren innerhalb der Familie (realistischerweise durch Frauen) zu betreuen.

Elternkarenzregelungen sind für die Frauenerwerbstätigkeit generell von großer Bedeutung. In Österreich wurde mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes 2002 eine Systemänderung durchgeführt, die sich tendenziell eher *gegen* eine kontinuierliche und vollzeitige Erwerbsbeteiligung von Frauen wendet. Das von der Arbeitsmarktbeteiligung völlig unabhängige Kinderbetreuungsgeld (minimal höher als das vormalige Karenzgeld, rund 470 Euro) wird an einen Elternteil maximal 30 Monate ausbezahlt, bei Beteiligung des zweiten Elternteils können 36 Monate bezogen werden. Während des Bezugs darf zwar dazu verdient werden, allerdings sind die diesbezüglichen Regelungen relativ komplex, insbesondere dann, wenn die betreffenden Frauen die arbeitsrechtlich nach wie vor mögliche Elternkarenz (maximal 2 Jahre) in Anspruch nehmen. Auf die Details der Regelung kann und soll hier nicht eingegangen werden¹³, konkrete Daten zu den Auswirkungen liegen aufgrund des kurzen Betrachtungszeitraumes noch nicht vor. Von Gewerkschaftsseite wie auch von Seiten der oppositionellen Parteien (SPÖ, Grüne) werden eher negative Effekte auf die Frauenerwerbstätigkeit befürchtet, dieser Befürchtung hat sich auch die OECD angeschlossen (OECD 2001, 5).

Lohnverhandlungen – Sozialpartnerschaft

Tarifverträge können den Abbau der Lohndiskriminierung sowohl fördern (indem sie darin angesprochen und bekämpft werden) als auch hemmen (Festschreibung der bestehenden Unterschiede). In Österreich wird die Lohngleichstellung der Geschlechter nur in Ausnahmefällen (Metallindustrie) in Tarifverträgen behandelt. Generell ist das österreichische System der Lohnverhandlungen stark zentralisiert, branchenorientiert und

¹² Im Juli 2002 wurde das EU-Nachtarbeits-Anpassungsgesetz beschlossen, das die Bedingungen, unter denen Nachtarbeit unabhängig vom Geschlecht geleistet werden kann, festlegt. Unter anderem sind darin zusätzliche medizinische Untersuchungen, das Recht auf einen Tagesjob unter bestimmten Bedingungen (z.B. Kinder unter 12 Jahren) – allerdings nur, wenn es für den Betrieb möglich ist – sowie Zeitzuschläge für die Nachtarbeit geregelt (vgl. www.eurofound.ie/print/2002/07/feature/AT0207204F.html).

¹³ Vgl. Lamplmayr 2002, Städtner 2002; Weitere Infos zum Kindergeld bzw. zur Karenz auf www.akwien.or.at, www.oegb.or.at/kindergeldrechner, bzw. www.oegb.or.at/frauen/. Die Arbeiterkammer Wien hat eine Broschüre "Mutterschutz und Elternkarenz" zusammengestellt, der die aktuellen Regelungen im Detail zu entnehmen sind.

wird über die Sozialpartner abgewickelt.

Rund 40 % der Erwerbstätigen sind gewerkschaftlich organisiert, 96 % aller Erwerbstätigen arbeiten in Betrieben, in denen die zentral verhandelten Kollektivverträge zur Anwendung kommen (Hemerijk et al. 2000). Die gewerkschaftliche Organisation ist bei Frauen allerdings schwächer ausgeprägt als bei Männern, während bei letzteren rund 48 % Mitglieder sind, sind nur 29 % der Arbeitnehmerinnen diesbezüglich aktiv. Frauen sind auch in den Betriebsräten und in den höheren Gremien der Gewerkschaften unterrepräsentiert.

Zwei zentrale Merkmale des österreichischen Systems dürften jedenfalls zum geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied beitragen: (1) Einkommensunterschiede sind generell hoch, nicht nur zwischen den Geschlechtern. Österreich weist sowohl in Bezug auf Branchen als auch auf berufliche Stellung (ArbeiterInnen - Angestellte) eine der höchsten Unterschiede unter allen OECD Ländern auf. (2) Frauen sind im ÖGB klar unterrepräsentiert, 1999 waren rund 32 % der Gewerkschaftsmitglieder Frauen. 1980 machte der Frauenanteil bereits 30 % aus und trotz des beachtlichen Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit seither hat sich wenig an der gewerkschaftlichen Organisation geändert. Dass es sich dabei nicht nur um einen quantitativen Aspekt handelt, sondern dadurch frauenpolitische bzw. gleichstellungspolitische Zielsetzungen in der Politik des ÖGB kaum an Gewicht gewinnen können, liegt auf der Hand.

Thematisierung der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern

Seit Jahren wiederholt sich dasselbe Bild: Neue Statistiken werden veröffentlicht, die den anhaltend hohen Gender Pay Gap beinhalten – nach dem Bericht verschwindet das Thema wieder von der politischen wie auch sozialpartnerschaftlichen Tagesordnung (bzw. wird den jeweiligen Frauenorganisationen überlassen). Zwar gibt es mittlerweile eine kleine Anzahl von Studien zum Gender Pay Gap (z.B. Gregoritsch et al. 2000), Aufbereitung statistischer Materialien (z.B. Statistik Austria 2002) und interessante Projekte (z.B. d.a.b.o – diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung), aber der Abbau des geschlechtsspezifischen Pay Gap ist weder in der Bundespolitik noch bei den Sozialpartnern als zentrales Anliegen erkennbar – geschweige denn dass relevante Programme und Maßnahmen angegangen werden. Auf bundespolitischer Ebene haben zudem die Abschaffung des Frauenministeriums (Anfang 2000) und die starke Betonung der Familienpolitik (Kinderbetreuungsgeld) dazu beigetragen, das Thema der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt noch mehr in den Hintergrund (bzw. in die individuelle Verantwortung) zu rücken. Ob sich daran im Rahmen der (derzeit – Februar 2003 – noch nicht feststehenden) neuen Regierung etwas ändern wird, ist zu wünschen. Gerade die vergleichenden Studien auf europäischer Ebene zeigen, dass nationale Anstrengungen sowohl auf gesetzlicher (z.B. Gesetz in Dänemark zur Transparenz der Lohndaten) und tarifvertraglicher Ebene (z.B. Zentralvereinbarung in Finnland über „Gleichstellungszuschuss“) als auch Kampagnen (z.B. Equal Pay Day in Norwegen) notwendig sind, um die Entgeltdiskriminierung von Frauen abbauen zu können.¹⁴

¹⁴ Zu den beiden erstgenannten Beispielen vgl. www.eurofound.ie/2002/03/Feature/TN0203105F.html; zum norwegischen Equal Pay Day

2.2 Auswertung des Mikrozensus 1999 für die drei Berufsgruppen

Auf der Basis des Mikrozensus September 1999 wurden für die in der Fallstudie untersuchten drei Berufsgruppen „wissenschaftliche Lehrkräfte“, „HilfsarbeiterInnen in der Fertigung“ und „PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen“¹⁵ Daten zur Beschäftigung, Arbeitszeit und zum Einkommen berechnet.¹⁶ In der folgenden Tabelle werden nur die Einkommenssätze und die resultierenden Gender Pay Gaps (Frauenlohnsatz in Prozent des Männerlohnsatzes) angeführt. Auf eine detaillierte Darstellung der Berechnungen wird hier verzichtet, weil sich bei dieser Aggregationstiefe im Mikrozensus ohnehin bereits massive Validitätsprobleme zeigen.¹⁷

Tabelle 1: Netto-Stundenlöhne und Gender Pay Gap 1999 (in Euro)

	Gesamt		öffentlicher Sektor		privater Sektor	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Unselbst. Beschäftigte						
Netto-Stundenlohn	8,9	7,5	9,7	8,3	8,7	7,0
Gender Gap		84,2%		85,7%		80,6%
"LehrerInnen"						
Netto-Stundenlohn	11,6	9,6				
Gender Gap		82,8%				
"HilfsarbeiterInnen"						
Netto-Stundenlohn	7,1	6,3	6,3	(6,1)	7,2	6,3
Gender Gap		88,3%		(96,0%)		87,4%
"TechnikerInnen"						
Netto-Stundenlohn	13,4	11,2	11,9	(10,2)	13,5	11,3
Gender Gap		83,4%		(85,8%)		83,3%

Quelle: Mikrozensus Sept. 1999, eigene Berechnungen (WISDOM)

Werte in (): Geringe Besetzung.

Im Vergleich zum eingangs zitierten Gender Pay Gap in Österreich von 65 % bzw. arbeitszeitbereinigt 78 % erscheint der hier errechnete Wert von durchschnittlichem Frauenlohn in der Höhe von rund 84 % des Männer-Lohnes als sehr hoch. Das dürfte mehrere Ursachen haben: Zum einen wurde dieser Stundensatz auf der Basis der individuellen und aktuellen Arbeitszeitangaben errechnet, es handelt sich also um eine korrekte Arbeitszeitbereinigung. Zum anderen wurden Nettolöhne verwendet (im

www.genderpaygap.no.

¹⁵ LehrerInnen: ISCO 23 "wissenschaftliche Lehrkräfte"; Gesamt = öffentlicher Sektor; HilfsarbeiterInnen: ISCO 932 "HilfsarbeiterInnen in der Fertigung"; TechnikerInnen: ISCO 21 "PhysikerInnen, MathematikerInnen u. IngenieurwissenschaftlerInnen".

¹⁶ Die Berechnungen wurden vom Institut WISDOM im Auftrag von Peripherie durchgeführt.

¹⁷ So war von den ProjektkoordinatorInnen her vorgegeben, die Daten für den öffentlichen und den privaten Sektor getrennt zu erheben. Abgesehen von der problematischen Abgrenzung der beiden Sektoren (letztlich nur über Wirtschaftsklassen möglich) sind die resultierenden Fallzahlen für die TechnikerInnen und die HilfsarbeiterInnen viel zu gering, für die LehrerInnen gibt es dagegen keine Daten für den privaten Sektor. Dazu kommt, dass die Abgrenzung gemäß ISCO-Klassen nicht der empirischen Erhebung entsprechen, da es beispielsweise nicht möglich ist, nur die HilfsarbeiterInnen der Nahrungsmittelindustrie zu erfassen.

Mikrozensus werden nur Nettoeinkommen erhoben), bei denen Steuereffekte (progressive Besteuerung) den Einkommensunterschied etwas verringern dürften. Die generellen Schwierigkeiten bezüglich Einkommensdaten aus dem Mikrozensus¹⁸ lassen es jedoch geboten erscheinen, die berechneten Stundensätze nur sehr grob bzw. in Relation zueinander zu interpretieren.

Wenig überraschend ist der Gender Pay Gap im öffentlichen Sektor geringer als im privaten Sektor. LehrerInnen und TechnikerInnen weisen tendenziell größere Einkommensunterschiede auf als HilfsarbeiterInnen, was insbesondere in den flacheren Hierarchien bei der letztgenannten Berufsgruppe begründet sein dürfte. Bei LehrerInnen dürfte neben den innerschulischen Hierarchien (Unterrepräsentanz von Frauen bei Leitungspositionen) die Segregation zwischen unterschiedlichen Schulformen eine Rolle spielen: Die Berufsgruppe umfasst LehrerInnen in AHS ebenso wie HochschullehrerInnen, auch zwischen den AHS und den BHS gibt es beträchtliche Unterschiede bei der Einkommenshöhe wie bei der Geschlechterverteilung. In der Berufsgruppe der hochqualifizierten TechnikerInnen dürfte die starke innerbetriebliche vertikale Segregation zum hohen Einkommensunterschied beitragen.

¹⁸ Zur Einkommensfrage besteht keine Auskunftspflicht, die Verweigerungsrate ist daher sehr hoch und die Einkommensdaten müssen mit statistischen Verfahren hochgerechnet werden.

3. Methoden und Design der Fallstudie

3.1 Zur Erfassung und theoretischen Erklärung des Gender Pay Gap

Eine weitverbreitete Ansicht unter ForscherInnen besteht in der Annahme, bei Einkommensdaten handle es sich um "harte Fakten", über deren Zustandekommen wie auch Untersuchung kaum Zweifel bestünden. Im alltäglich-wissenschaftlichen Umgang mit dieser scheinbaren "Selbstverständlichkeit" dürfte es sich um ein Kontinuum praktischer Annahmen handeln: Gerade bei ExpertInnen zur Einkommensungleichheit ist ein merkwürdig dominantes Alltagsverständnis zu beobachten, das dann häufig in der Aussage kulminiert, der Gender Pay Gap sei ohnedies nicht so hoch, ziehe man bloß die adäquaten statistischen Berechnungsgrundlagen heran. Implizit wird damit die Haltung unterstellt, ForscherInnen könnten bei Kenntnis der Ursachen für den Gender Pay Gap diesen selbst schlicht "wegerklären" oder, weil erklärbar, zumindest partiell als gerechtfertigt behandeln.

Am anderen Ende dieses Kontinuums macht sich stattdessen folgendes Paradox zur Erklärung von Lohndiskriminierung breit: Was in herkömmlichen Analysen der Lohnungleichheit als "nicht erklärbarer Anteil" an Lohnungleichheit bestehen bleibt (weil nicht mit persönlichen Charakteristiken unmittelbar verknüpft, wie z.B. Produktivität), bildet dann einen Bestandteil eben derjenigen Lohndiskriminierung, die untersucht werden soll (vgl. z.B. Böheim et al. 2002). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der 'erklärbare' Anteil am Gender Gap sich gar nicht neutral zu jenem verhält, was wir mit Diskriminierung assoziieren. Die Grenzen zwischen "erklärbaren" und "unerklärlichen" Anteilen der Lohnungleichheit hängen von unserem Wissen über die betreffenden AkteurInnen ab und sind oft ebenso willkürlich gezogen wie nicht eindeutig zu interpretieren. So können Berufswahl und Teilzeitarbeit als diskriminatorische Elemente auf den Gender Gap sowohl als individuelle Entscheidung wie auch als Indiz für Lohndiskriminierung interpretiert werden (vgl. Rubery et al. 2002).

Kontrastierend zur eben skizzierten "harten Fakten"-Orientierung nehmen wir also an, dass dieser Bereich ebenso mit Schwierigkeiten der Messung behaftet ist; wie etwa ein Gespräch ebenso oft nicht leicht zu interpretieren ist. Auch beim Thema Einkommensdifferenzen sind Messung und Messungsergebnisse in hohem Grade von theoretischen Voraussetzungen und methodischen Zugangsweisen bestimmt. Dies vermag schon ein kurzer Überblick der österreichischen Forschungssituation zum Thema zu verdeutlichen.

Gregoritsch et al. (2000) stellen alle vorhandenen Einkommensdaten auf Berufsebene dar. Der Stundenlohn vollzeitbeschäftigter Frauen beträgt demnach 78 % des Stundenlohns vollzeitbeschäftigter Männer. Bezogen auf Berufsgruppen schwankt der Gender Pay Gap zwischen 68 % beim gehobenen technischen und medizinischen Personal und 84 % beim hochqualifizierten Personal und dem Verwaltungs- und Büropersonal.¹⁹ Sichtbar wird die nachteilige Berufswahl junger Frauen, da traditionelle

¹⁹ Diese groben Berufskategorien setzen sich sehr unterschiedlich zusammen, sodass diese Werte

Frauenberufe deutlich schlechter bezahlt werden als klassische Männerberufe. Weiters liegen Frauen bereits beim Starteinkommen 18 % hinter den Männern – ein Nachteil, der sich im Lauf der Berufskarriere verstärkt. Bei durchgängiger Beschäftigung über 20 Jahre können Frauen ihre Bezüge verdreifachen, Männer dagegen vervierfachen. Frauen, die ihre Berufskarriere zur Kindererziehung unterbrechen, verlieren Gregoritsch et al. (2000) zufolge rund 10 % ihres Ausgangsbezugs. Und zuletzt spielen auch Zulagen und Überstunden eine Rolle: In der Privatwirtschaft machen bezahlte Zulagen und Überstunden bei Männern fast 11 % des monatlichen Bruttoeinkommens aus, bei Frauen nur 4 %.

Böheim et al. (2002) untersuchen, wieweit geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf unterschiedliche produktive Merkmale zurückgeführt werden können, der nicht erklärbare Lohnunterschied würde demnach als Diskriminierung „übrig bleiben“.²⁰ In dieser Studie ist der unerklärte Rest sehr hoch, je nach ökonometrischer Spezifikation sind es zwischen 66 % und 81 %. Anders ausgedrückt: Vom mittleren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern von 249 Euro pro Monat im Jahr 1997 sind 199 Euro nicht über individuelle Merkmale (Alter, Qualifikation u.a.m.) oder arbeitsplatzbezogene Faktoren (Branche, sozialrechtlicher Status u.a.m.) erklärbar. Böheim et al. (2002) schließen daraus, dass es eines verstärkten Engagements der öffentlichen Hand wie auch der Sozialpartner bedarf, um Lohndiskriminierung abbauen zu können.

Ranftl et al. (2002) beschäftigen sich mit dem Instrument der Arbeitsbewertung und stellen Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren vor. Auf der Basis von Betriebsfallstudien wird gezeigt, wie sich diskriminierende Normen in der Arbeitsbewertung festgesetzt haben, und damit auch, wie diese überwunden werden könnten.

Welchen Beitrag kann auf diesem Hintergrund eine Fallstudie zum Thema geschlechtliche Lohndiskriminierung leisten? Was bringen wir in der praktischen Untersuchung Neues ein? Unsere Untersuchung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern verschiedener Berufsgruppen bewegt sich auf drei Ebenen:

1. Mikrostrukturen des Gender Pay Gaps: Die Fallstudie liefert uns einen Einblick in die Organisationen und Institutionen, wie auf der Mikroebene sozialen Handelns Strukturen von Einkommensungleichheit zwischen AkteurInnen innerbetrieblich erzeugt und reproduziert, verhandelt und perpetuiert werden.
2. Normative Denk- und Handlungsmuster: Beschreibungen von AkteurInnen zur oft unhinterfragten Entlohnungspraxis reflektieren bestimmte Vorstellungen und Normen, die ihrerseits in gesellschaftliche Lohnstrukturen eingebettet sind. Unter solchen normativen Mustern verstehen wir verfestigte Bedingungen, die den AkteurInnen vorgegeben sind, und stereotype Ansichten, die herangezogen werden, um bestehende Einkommensungleichheit zwischen Geschlechtern zu legitimieren (etwa unter Verweis auf geschlechtliche Arbeitsteilung, traditionelle Unterbewertung von

nur eine Orientierung über die Spannweite des Gender Pay Gaps bei vergleichbaren Rahmenbedingungen (Stundenlohn auf Basis Vollzeitbeschäftigung) geben können. Für Details siehe Gregoritsch et al. (2000).

²⁰ Dabei handelt es sich um die übliche ökonometrische Methode, den Lohnunterschieden auf den Grund zu gehen. Allerdings ist das Ergebnis – wie viel als unerklärte Rest und damit als Diskriminierung identifiziert wird – von den Daten und der Menge der Variablen stark abhängig. Wenn dieser Aspekt beachtet wird, kann diese Methode aber durchaus interessante Ergebnisse hinsichtlich der Ursachen des Gender Pay Gap liefern.

Frauenarbeit etc.).

3. Verfahren und "Mechanismen" der Lohnungleichheit im gesamtgesellschaftlichen Lohnsystem: Innerbetriebliche Praktiken sind in ein umfassendes System von Lohnstrukturen eingebettet, in dem institutionalisierte Konstellationen ebenso eine Rolle spielen wie etwa kollektive Verhandlungsprozesse durch Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen. Gewerkschaften thematisieren Entlohnungspraktiken, soziale Normen und Mechanismen der Lohnungleichheit zwar schon seit langem; seltener sind bislang jedoch deren geschlechtsspezifische Effekte untersucht worden.

3.2 Stichprobe und Auswahl der Betriebe

Bei der konkreten Auswahl der Unternehmen waren wir an transnationale Vorgaben im Kontext der europäischen vergleichenden Studie gebunden.²¹ Weiters erhielten wir in dieser Phase der Untersuchung entscheidende Unterstützung seitens unserer *Referenzgruppe*, die die Erhebung und die Berichterstellung begleitete. Über Referenzgruppenmitglieder wurden Kontakte zu Firmen bzw. Personen hergestellt, in mehreren Treffen wurden Ergebnisse diskutiert und Strategien erarbeitet.²²

Vor allem bei der Auswahl und dem Aufsuchen von Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie spielten die bereits bestehenden Kontakte von Mitgliedern dieser Referenzgruppe zu den Betriebsräten eine zentrale Rolle. Diese unterstützenden Kontakte hatten zweifellos einen Einfluß darauf, dass in allen von uns besuchten Betrieben die ProduktionsarbeiterInnen mit etwa 80 % Mitgliedschaft der Belegschaft überdurchschnittlich gut gewerkschaftlich organisiert waren. Auch der Kontakt zu BetriebsrätInnen und BR-Vorsitzenden konnte entsprechend unproblematisch hergestellt werden. Bei den Schulen wurden eine öffentliche und eine konfessionelle Mittelschule sowie eine nichtkonfessionelle private Gesamtschule ausgewählt. Im technischen Bereich wurden eine Vielzahl von Unternehmen kontaktiert, wobei wir uns insbesondere an solche wandten, die bereits frauenfördernde Maßnahmen durchführten. Naturgemäß ist in solchen die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Untersuchung eher gegeben.

Untersucht wurden drei Molkereien bzw. Fleischereien in der Ober- und der Oststeiermark, drei Allgemeinbildende Höhere Schulen in Graz, sowie vier Unternehmen der Elektro-, Bau- und Fahrzeugtechnikbranche in Graz. Von diesen insgesamt zehn Unternehmen wurden aufgrund der konkreten transnationalen Vorgaben allerdings nur sechs in eine engere Auswahl einbezogen. Jedenfalls trug das Kennenlernen der

²¹ Zur Vergleichbarkeit der Studien im transnationalen Zusammenhang wurden folgende Vorgaben zur Unternehmensauswahl vereinbart:

- Im gewählten Betrieb sollten mindestens drei Frauen bzw. Männer als Mitglieder der zu untersuchenden Berufsgruppe arbeiten.
- Im Betrieb sollten mindestens zehn Mitglieder der jeweiligen Berufsgruppe beschäftigt sein.
- In den Betrieben der Nahrungsmittelindustrie bzw. der Berufsgruppe "Ungelernte ArbeiterInnen der Nahrungsmittelindustrie" sollten jeweils mindestens fünf MigrantInnen arbeiten.
- Zur Untersuchung ungelerner ArbeiterInnen in der Nahrungsmittelindustrie sollten mindestens zwei privatwirtschaftliche Betriebe untersucht werden.
- Mindestens zwei Betriebe, jeweils einer im öffentlichen Sektor bzw. in der Privatwirtschaft, sollten zur Untersuchung von TechnikerInnen mit Hochschulabschluß herangezogen werden.
- Mindestens zwei Schulen, jeweils eine im öffentlichen Sektor und eine Privatschule, sollten zur Untersuchung von AHS-LehrerInnen verglichen werden.

²² Die Mitglieder der Referenzgruppe können der Projektbeschreibung im Anhang entnommen werden. Wir möchten an dieser Stelle den Mitgliedern unseren Dank für ihre engagierte und konstruktive Mitarbeit aussprechen.

weiteren Betriebe stark zum Vertiefen unseres Verständnisses der zentralen Problemlagen geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen bei.

3.3 Design und Instrumente

Das Forschungsdesign, mit dem wir die oben genannten Unternehmen untersuchten, bestand aus einer Kombination standardisierter schriftlicher Fragebögen an die Geschäftsführung, Leitfaden-Interviews mit mindestens drei Betriebsmitgliedern, sowie teilnehmender Beobachtung und Dokumentenanalyse.

Standardisierte Fragebögen, die von der Geschäftsführung ausgefüllt wurden, dienten zur Erhebung verschiedener statistischer Informationen und Beschreibungen institutioneller Rahmenbedingungen im jeweiligen untersuchten Unternehmen. Gefragt wurde primär nach Charakteristika des Unternehmens, der dort Beschäftigten, sowie der innerbetrieblichen vertikalen und horizontalen Segregation, Arbeitszeit, Fluktuation, Zulagensystem, ArbeitnehmerInnenvertretung²³.

Interviews illustrieren und verdeutlichen als Einzelfallbeschreibungen die zentralen Fakten und Daten der institutionellen Dimension. Insgesamt wurden 28 Interviews im Frühjahr 2002 durchgeführt; sie dauerten durchschnittlich 50 Minuten, in manchen Fällen eineinhalb Stunden. Die Gespräche wurden meist auf Band aufgenommen oder mitprotokolliert. Die Interviews wurden auf Grundlage der vorgegebenen Leitfäden²⁴ geführt, die zuvor dem jeweiligen Arbeitsplatz angepasst worden waren.

Mittels *teilnehmender Beobachtung* an den Arbeitsplätzen der Region konnten relativ typische Beispiele zu institutionellen Rahmenbedingungen und statistischen Indikatoren der drei beruflichen Zielgruppen charakterisiert werden. Wir suchten die befragten Frauen und Männer direkt vor Ort, an ihren Arbeitsplätzen auf und konnten dadurch einen Einblick in ihr Arbeitsleben und ihre Arbeitsbedingungen gewinnen. Wir wandten uns zunächst an die Geschäftsführung, danach an Angehörige der jeweiligen Berufsgruppe.

Die *Dokumentenanalyse* wurde auf Grundlage der von die Betrieben zur Verfügung gestellten Texte (Jahresberichte, Werbe- und Dokumentationsmaterial) und Internetrecherchen durchgeführt.

In den nun folgenden drei Kapiteln wird der Versuch unternommen, die Darstellung und Untersuchung der drei betreffenden Berufsgruppen anhand folgender Dimensionen zuzuspitzen:

- Einführung: Eine einführende Beschreibung der Berufsgruppe wird die grundlegenden geschlechtlichen Trennlinien, aktuelle Gender Themen sowie die bestehende Lohndifferenz in der jeweiligen Berufsgruppe charakterisieren.
- Einflussfaktoren: Entlang von Interviews-Zitaten über innerbetriebliche Mikrostrukturen werden wir jene Einflüsse herausdestillieren, die uns als besonders bedeutsam und typisch für den Gender Pay Gap und die spezifischen

²³ Detailliertere Erläuterungen dazu sind dem Anhang zu entnehmen.

²⁴ Die Grobstruktur des Interviewleitfadens ist im Anhang wiedergegeben.

geschlechtlichen Spaltungen in der jeweilige Berufsgruppe erscheinen.

- Deutungsmuster: In Abgrenzung zu diesen erklärenden Faktoren widmen wir uns auch jenen normativen Orientierungen, die gleichsam als unhinterfragtes Hintergrundwissen das Denken der Befragten bezüglich des Zusammenhangs von Arbeit und Geschlecht zu dominieren scheinen. Der Umstand, dass es sich dabei um kaum überraschende Stereotype handelt, hält uns nicht davon ab, näher zu untersuchen, wie diese Muster zur Verfestigung und Legitimierung bestehender Ungleichheiten herangezogen werden.
- Diskussion und Strategien: Schließlich sollen diese Befunde auf einer analytischen Meso-Ebene in kollektive Verhandlungssysteme und Trends eingebettet werden, um zentrale Problemstellungen und kollektive Verfahren für die jeweilige Berufsgruppe vor allem auf ihre geschlechtsspezifischen Implikationen hin herauszuarbeiten. Nicht zuletzt werden auch berufsgruppenspezifische Strategien erwähnt, an die bei der Bekämpfung des Gender Pay Gap angeknüpft werden kann.

4. Ergebnisse I: AHS-LehrerInnen der Sekundarstufe

4.1 Kurzcharakteristik der Berufsgruppe

Der Lehrberuf ist in Österreich gegenwärtig zweifellos weiblich dominiert: Rund 67 % aller LehrerInnen im Regelschulbereich sind Frauen, im Bereich der AHS liegt der Frauenanteil bei 59 %.²⁵ Das Lohnniveau liegt in diesem hoch qualifizierten Bereich zweifellos über dem Branchen-Durchschnitt, allerdings noch immer unter dem OECD-Durchschnitt. Auf rechtlicher Basis sind geschlechtsunabhängige Einkommensgleichheit und spezifische Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Bereich durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz gesetzlich geregelt. Im privatwirtschaftlichen Bereich gibt es keine Entsprechung für verpflichtende Frauenförderung; vielmehr muss, das bestätigen auch die Befunde dieser Studie, die gegenwärtige Beschäftigungssituation von Frauen im privatwirtschaftlichen Bildungsbereich als ausgesprochen prekär bezeichnet werden.

Die Gehälter setzen sich aus einer Kombination kollektivvertraglich geregelter und zu einem geringeren Teil individueller Vereinbarungen zusammen, wobei das Dienstalter eine entscheidende Rolle spielt. Was angesichts der Tatsache, dass es sich um ein transparentes Lohnschema des öffentlichen Bereichs handelt, doch einigermaßen überrascht, ist der relativ hohe Gender Pay Gap von 82,8 % in der betreffenden Berufsgruppe. Wie wir noch sehen werden, ist dieser Gender Gap weitgehend auf die vertikale Segregation zurückzuführen.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter der LehrerInnenschaft ist nach Auskunft unserer Referenzgruppen-Mitglieder relativ hoch. Dennoch bestehen auch zahlreiche befristete Verträge (für die keine Häufigkeits-Daten vorliegen), deren Anwendung über Jahre speziell bei jungem Lehrpersonal sehr üblich ist.

An öffentlichen und an konfessionellen privaten Schulen erfolgt die Entlohnung für Frauen und Männer nach demselben Schema. Die von uns zunächst befragte konfessionelle Mittelschule wurde aus diesem Grund schließlich nicht in die Gesamtwertung einbezogen. Dennoch konnten diesbezüglich einige interessante Beobachtungen gemacht werden, die weitgehend mit der ausschließlich mädchenbezogenen Lehr- und Lernkultur in der konfessionellen Schule zusammenhängen. Hinsichtlich der Förderung von Mädchen und jungen Frauen auch in geschlechtsuntypischen, z.B. technischen Fächern, wird nach Jahrzehnten der Koedukation mittlerweile vielfach davon ausgegangen, dass ein starker, ausschließlich weiblicher Lernzusammenhang für die Entwicklung technisch-instrumenteller Fähigkeiten von Mädchen weitaus förderlicher ist als das in gemischtgeschlechtlichen Zusammenhängen landläufig übliche oder erwartete Erlernen einer defensiven und die eigenen Leistungen tendenziell herabsetzenden Haltung bei Mädchen.

Um einen Vergleich mit öffentlichen Mittelschulen anstellen zu können, entschieden wir uns schließlich für eine relativ "exotische" private Schule, die sich – laut Angaben der

²⁵

Die Informationen wurden der homepage des bmbwk entnommen: www.bmbwk.gv.at.

Schule - aus privaten Schulgeldern weitgehend selbst finanziert. Im privatwirtschaftlichen Bereich sind die Gehälter am Mindestlohntarif für ArbeiterInnen an privaten Bildungseinrichtungen orientiert und damit deutlich niedriger als an öffentlichen Schulen. Auch Alter und Familienstand beeinflussen die Lohnhöhe: Einkommensunterschiede in diesem privatschulischen Bereich wurden darauf zurückgeführt, dass Frauen wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt und geringer qualifiziert sind.

Als kultureller Faktor wurde sowohl von männlichen wie weiblichen GesprächspartnerInnen die stärkere Autorität männlicher Lehrpersonen in der KollegInnenschaft betont. Im großen und ganzen schien uns diese private Schule aufgrund ihrer ideologischen Orientierung wesentlich stärkere konservative Geschlechtsstereotypen zu vermitteln, insbesondere was die massive Identifikation von Frauen, speziell LehrerInnen, mit ihrem potentiellen oder tatsächlichen Status als Mütter anbelangt. Im Arbeitszusammenhang der Schule lief dies konsequenterweise meist darauf hinaus, dass LehrerInnen wesentlich stärker teilzeitbeschäftigt waren und, nach Aussagen von LehrerInnen, lehrende Frauen mit Kindern seitens der Schule tendenziell eher aufgefordert wurden, sich schließlich nur mehr den Kindern zu Hause zu widmen. Allerdings wurden auch gezielte Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwähnt, wie etwa das finanzielle Unterstützen der Inanspruchnahme innerbetrieblicher Kinderbetreuung für Lehrpersonen.

Gerade im öffentlichen Sektor begegneten wir häufig dem Argument, dass aufgrund der gesetzlich bestehenden Lohnregelung durch das Gleichbehandlungsgesetz geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auch de facto gar nicht bestehen könnten. Die angewandten Lohnschemata seien öffentlich transparent und, so wurde uns stets zuversichtlich versichert, für Frauen und Männer absolut mit denselben Einkommenschancen verbunden.

Fragten wir etwas genauer nach, konnten wir uns allerdings des Eindrucks einer gewissen Intransparenz der Entlohnung selbst in diesem Bereich nicht erwehren. So konnte weder die genaue Höhe von Zulagen genannt werden, die bei Übernahmen von Funktionen wie z.B. KlassenlehrerInnen, Kustodiate, zusätzliche administrative, fachbezogene und/oder leitende Funktionen, Tätigkeiten in diversen Schulprojekten, etc., ausbezahlt werden. Ebenso wenig konnte angegeben werden, wie diese diversen Funktionen neuerdings im Zuge der Lehrfächerverteilung kompensiert werden. Beim Erbringen von Überstundenleistungen sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bemerkt worden, starke Ungleichheit in der Repräsentanz von Frauen und Männern besteht hingegen vertikal im Hinblick auf die Besetzung von Schulleitungsposten.

4.2 Einflussfaktoren auf Gender Pay Gap

Verteilung von Wochenstunden und Berufserfahrung

Ein wesentlicher Faktor für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im Berufsfeld der LehrerInnen liegt im Ausmaß an individuellen Wochenstunden, zu denen sich die Lehrkräfte verpflichten. Frauen wählen den Lehrberuf nach wie vor häufig auf

Basis einer zumindest zeitweilig angestrebten Teilzeitbeschäftigung neben Familienbetreuungspflichten. Ein für uns überraschender Befund war, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer im Lehrberuf nicht allzu gering ist; doch nehmen sie diese Reduktion der Arbeitszeit in Anspruch, um sich - wie auch in anderen Berufsfeldern, z.B: bei den TechnikerInnen - verstärkt zusätzlichen berufsbezogenen Tätigkeiten widmen zu können. Diese zusätzlichen Tätigkeiten sind im allgemeinen mit erhöhten finanziellen Gratifikationen und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.

Darüber hinaus dürften Männer schon individuell eine größere Verhandlungsmacht in der innerschulischen Erhöhung ihres Einkommen ausüben. Das heißt, real gesehen gelingt es ihnen schlicht häufiger, auf offensive Weise eine Einkommenserhöhung fordern und durchsetzen zu können oder auch den Job zugunsten eines attraktiveren Einkommensangebotes zu wechseln.

Jene Frauen hingegen, die ihren Beruf auf einer Teilzeitbasis ausüben, tun dies fast immer zugunsten der Familienarbeit und haben stattdessen deutliche erwerbsmäßige und karrierebezogene Nachteile in Kauf zu nehmen. Zusätzlich spielt die Dauer berufsbezogener Dienstjahre eine entscheidende Rolle. Unterbrochene Erwerbsverläufe oder die zumindest zeitweilige Reduktion der Arbeitszeit kommen fast nur bei Frauen vor und benachteiligen sie in ihren Erwerbschancen damit nachhaltig über Jahrzehnte.

Verteilung über Lehrfächer

Ein weiterer Einflussfaktor für den Gender Pay Gap unter LehrerInnen dürfte in der Verteilung über Fächer bzw. indirekt über Schultypen bestehen. LehrerInnen berufsbildender Schulen, die im technischen Bereich ausbilden, verdienen vergleichsweise mehr als ihre KollegInnen etwa in der Sprachausbildung an einer Allgemeinbildenden Höheren Schule.

Befragte berichteten mehrfach über Rekrutierungsprobleme von Personal in naturwissenschaftlich-technischen Fächern sowie in spezielle Fachkenntnisse erfordernden Fächern, die beispielsweise in Privatschulen mit einer spezifischen ideologischen Ausrichtung angeboten werden. In den solchermaßen präferierten Unterrichtsfächern sind fast ausschließlich Männer beschäftigt, die häufig über zusätzliche Ausbildungen und Qualifikationen verfügen. Manche von ihnen haben qua ihrer besonderen Kenntnisse oft auch noch einen Zugang zu einem außerschulischen Arbeitsmarkt, der es ihnen ermöglicht, beispielsweise bei einer Teilzeitbeschäftigung im Lehrberuf daneben noch selbständigen Tätigkeiten nachzugehen. Diese Kombination verbessert die Erwerbschancen der Lehrer natürlich enorm.

Partizipation in Netzwerken

Obwohl es sich beim Lehrberuf, wie oben festgestellt, um einen geschlechtlich ausgeglichenen, ja in Österreich gar weiblich dominierten Beruf handelt, ist auch hier in höheren beruflichen Positionen wenig von den Frauen zu bemerken. In der Steiermark

sind beispielsweise 83 % der Leitungsfunktionen in den AHS männlich besetzt.²⁶

Offensichtlich scheinen gesetzliche Vorkehrungen allein an den strukturellen Ursachen für die weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen nicht wirklich zu rühren. Wer Ambitionen hat, jemals zum/r SchulleiterIn aufzusteigen, ist gut beraten, schon in jungen Jahren politisches Interesse und öffentliches Engagement zu bekunden. Doch ausgerechnet in dem für das berufliche Fortkommen entscheidenden Lebensabschnitt befinden sich Frauen häufig mitten in der Familiengründung, wodurch zusätzliche berufsbezogene Tätigkeiten - anders als bei Männern - erschwert oder gar unmöglich gemacht werden. Dazu gesellen sich mögliche Hemmungen und Schwierigkeiten im Umgang mit einer ausgesprochen männergeprägten ExpertInnenkultur, wenn etwa auch in diesem Beruf die obligatorischen Hearings zur KandidatInnenauswahl vor nahezu ausschließlich männlich dominiertem Publikum abgelegt werden müssen.

Diese deutliche vertikale Segregation könnte also einerseits ein Effekt der individuellen Familienorientierung vieler Frauen im Lehrberuf sein, denen das eigene berufliche Fortkommen im Zweifelsfall zweitrangig ist. Aber auch knappe Ressourcen für die Teilnahme an wichtigen Netzwerken, öffentlichen Aktivitäten und institutionell-politischer Zugehörigkeit beeinflussen die Verteilung in höheren Positionen vielfach zuungunsten der Frauen.

Jüngere Frauen nehmen diese vertikale Segregation tendenziell stärker als Folge der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und einer individuell für sie häufig schwer zu erreichenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahr. Jene befragten Frauen, die bereits über eine langjährige Berufserfahrung verfügen, führen diese Entscheidungen zur Vergabe von DirektorInnen-Posten stattdessen weitgehend darauf zurück, dass Frauen zu Männerbünden nur schwer Zugang erhalten und mit massiven institutionellen Widerständen einer zumindest in den höheren Rängen eindeutig männerdominierten Berufswelt konfrontiert werden.

4.3 Denkmodelle - Der Faktor Zeit

Antizipation geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung: zeitliche Ressourcen

Wie weiter oben erwähnt, spiegelten die Antworten der Befragten die entscheidende Rolle des Faktors Zeit(-investition) in den Beruf: so werden Einkommensunterschiede zwischen Lehrern und Lehrerinnen mit dem individuellen Ausmaß an Wochenstunden begründet oder auch mit dem Ausmaß an berufsbezogenen Dienstjahren.

Eng damit verknüpft fanden wir eine starke Antizipation der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung. Befragte Frauen (und auch Männer) unterstellten diesbezüglich, durch diesen Zeitfaktor beeinflusste Einkommensunterschiede wären Ausdruck spezifischer Fraueninteressen, sich für jene Reproduktionsarbeit verantwortlich zu machen, die ihnen gemäß der geschlechtlichen Arbeitsteilung per Geschlechtszugehörigkeit vorrangig

²⁶ Vgl. www.bmbwk.gv.at/medien/4253_frauen.pdf.

zugeschrieben wird. Nun sind wir uns zwar bewusst, dass die gesellschaftlich erforderliche Sorgearbeit für Kinder, Alte und Kranke tatsächlich weitgehend von Frauen geleistet wird; doch kann Frauen nicht schon allein deshalb, weil sie diese Tätigkeiten verantwortlich durchführen, ein gleichsam frauenspezifisches Interesse am Sorgen und Betreuen anderer zugeschrieben werden.

4.4 Diskussion und Strategien

Am Beginn der Gender Thematisierung in dieser Berufsgruppe wurde das koedukative Unterrichtsprinzip und die Verbesserung der Qualifikation von Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen als gleichstellungspolitisch besonders wirksame Maßnahmen betrachtet. Mittlerweile wurde Koedukation in Mittelschulen zur Normalität, dennoch konnte Gleichstellung von Frauen in diesem Bereich damit bislang nicht zufriedenstellend erzielt werden. Die Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen generell wird davon abhängen, wie sehr es gelingt, nicht nur in den Inhalten, sondern auch in den didaktischen Methoden des Bildungssystems verstärkt auf gendersensible und gendergerechte Zugangsweisen zu setzen.

Dem weitgehenden Fehlen von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technik war ursprünglich ebenfalls durch Anwendung des Koedukationsprinzips begegnet worden. Zusätzlich hat jedoch auch das Einführen monoedukativer Lehrelemente und die Geschlechtertrennung von SchülerInnen in bestimmten Fächern (z.B. Informatik, Handwerk) sich als gleichstellungspolitische Strategie des Bildungssystems bewährt. Dennoch ist in Österreich die Anzahl der graduierten Frauen in technischen Feldern nach wie vor sehr niedrig. Gemessen an anderen EU-Ländern wie Großbritannien oder Deutschland fällt in Österreich die Knappheit für entsprechende Maßnahmen verfügbarer finanzieller und personeller Ressourcen deutlich ins Auge.

Wie wir noch sehen werden (vgl. Kapitel 6), ist die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in der horizontalen beruflichen Segregationen nicht nur für den Lehrberuf relevant, sondern auch bei den TechnikerInnen. In beiden Bereichen kann der Geschlechterungleichheit mit Strategien der Frauenförderung begegnet werden, die auf verstärkte Qualifizierung und Ermutigung der Frauen speziell in frauenuntypischen, technisch-instrumentellen bzw. naturwissenschaftlichen Berufsfeldern setzen.

Hinsichtlich der immer wieder angebrachten Kritik an den allzu männerdominierten Besetzungen von Leitungspositionen in Schulen ist anzumerken, dass die öffentlichen Schulen grundsätzlich dem Bundesgleichbehandlungsgesetz BGBG (vgl. Abschnitt 2.1) unterliegen, wonach Frauen vorrangig aufzunehmen sind, solange in der jeweiligen Funktionsebene die Quote von 40 % nicht erreicht ist.²⁷ Diesbezügliche Frauenfördermaßnahmen sind explizit dem Frauenförderplan des BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur zu entnehmen. Dieser FFP enthält auch einen ausführlichen statistischen Anhang, in dem der Status der Gleichstellung auf Schulebene dokumentiert

²⁷ Für die privaten Schulen würde das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft zur Anwendung kommen, das allerdings keine Quote enthält, vgl. Abschnitt 2.1.

wird. Für die Steiermark sind dem FFP 2001 folgende Daten zu entnehmen:²⁸

Tabelle 2: Frauenanteile in % an steiermärkischen Schulen, 2001

	Frauenanteil Lehrpersonal	Frauenanteil Leitungsfunktionen
AHS <i>Kommentar im FFP: "Es sind dringend Frauenfördermaßnahmen erforderlich."</i>	56 %	17 %
BHS, BMS gewerb.-techn. Bereich <i>Kommentar: "Die Durchführung von Frauenfördermaßnahmen ist daher dringend notwendig."</i>	15 %	0 %
Ak. Sozialarbeit, LA Fremdenverkehr, LA wirtschaftl. Berufe	82 %	43 %
HAK, HASCH <i>Kommentar: "Bei der Nachbesetzung von Leitungsfunktionen ist daher in Zukunft besonders auf die Frauenförderung zu achten."</i>	61 %	16 %
Kindergartenpädagogik, Sozialpädag.	80 %	71 %

Quelle: Die Daten finden sich im Anhang zum FFP 2001, vgl. www.bmbwk.gv.at/medien/4253_frauen.pdf.

Im AHS- und HAK- Bereich machen Frauen zwar jeweils die Mehrheit des Lehrpersonals aus, sind aber in Leitungsfunktionen sehr deutlich unterrepräsentiert. Im technisch-gewerblichen Bereich entspricht der 15-prozentige Anteil von Frauen am Lehrpersonal zwar dem Bundesschnitt, trotzdem ist das vollständige Fehlen von Frauen in Leitungspositionen bemerkenswert. Eine Anmerkung noch zu den Akademien für Sozialarbeit, den Lehranstalten für Fremdenverkehr und wirtschaftliche Berufe: Hier ist die Frauenquote in Leitungsfunktionen mit 43 % zwar erfüllt, daher sind keine besonderen Frauenfördermaßnahmen zu setzen. Allerdings ergibt sich immerhin für rund 10 % der Lehrer ein Aufstieg in eine Leitungsposition, aber nur für 1,6 % der Lehrerinnen.²⁹ Auch hier sind die Mechanismen der männerdominierten Aufstiegswege wirksam.

Die zentrale Strategie zur Veränderung einseitiger (männlicher) Besetzung von Leitungsfunktionen in öffentlichen Schulen liegt auf der Hand – es geht um die *Umsetzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes* bzw. der darin enthaltenen 40%-Quote und des *Frauenförderplans* (Verordnung).

²⁸ Vgl. www.bmbwk.gv.at/medien/4253_frauen.pdf.

²⁹ 125 Männer und 572 Frauen sind im Lehrpersonal dieser Schulen, bei den Leitungspositionen finden sich 12 Männer und 9 Frauen.

5. Ergebnisse II: Ungelernte ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie

5.1 Beschreibung der Berufsgruppe

Nur 1,2 % aller weiblichen unselbständig Beschäftigten und weniger als 1 % aller männlichen unselbständig Beschäftigten sind in dieser Berufsgruppe beschäftigt. Die meisten Beschäftigten sind älter als 25 Jahre, der Anteil von MigrantInnen relativ hoch. Der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe liegt etwas über dem Durchschnitt. Überlicherweise arbeiten ungelernete Arbeiterinnen durchschnittlich 32 Wochenstunden, ihre männlichen Kollegen 35 Wochenstunden; Arbeitsteilzeit ist in dieser Berufsgruppe kaum verbreitet, Überstundenleistungen kommen dagegen häufiger vor.

Das Lohnniveau ungelernerter ArbeiterInnen ist relativ niedrig, verdienen sie doch nur etwa die Hälfte der TechnikerInnen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß es in Österreich nicht nur zwischen den Geschlechtern deutliche Einkommensdifferenzen gibt, sondern auch zwischen verschiedenen Branchen, Berufen sowie zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Verglichen mit den untersuchten hochqualifizierten Berufsgruppen der LehrerInnen und TechnikerInnen ist der Gender Pay Gap unter ungelernernten ArbeiterInnen nicht sehr ausgeprägt; vielmehr handelt es sich um eine Branche, in der sowohl Frauen als auch Männer wenig verdienen.

Die Löhne ungelernerter ArbeiterInnen in der Nahrungswirtschaft setzen sich aus der Kollektivvertragsbasis und innerbetrieblichen individuellen Anpassungen (Dienstalterzulagen nach drei Jahren, Schichtzulagen, weitere Zulagen) sowie leistungsbezogenen Aspekten, sogenannten Gruppenlöhnen, zusammen. Das System von Gruppenlöhnen wurde erst in den vergangenen Jahren eingeführt; Löhne werden auf Grundlage der Leistung eines Arbeitsteams von etwa sieben bis zehn Personen ausbezahlt.

Anfänglich waren vor allem die BetriebsrätInnen über die potentiell solidaritätsauflösende Wirkung dieser Gruppenlöhne besorgt, eine Besorgnis, die sich ihren Aussagen nach zumindest nicht in vollem Umfang bewahrheitet hat.

"Das ist nicht alles das Beste, die Gruppenarbeit, das muß man schon sagen. Man muß zusammenhalten, das ist das Ganze, und man spielt sich auch gegenseitig aus, das kann auch passieren, in dem Fall, da ist halt zum Aufpassen." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den von uns befragten Betrieben lag bei erstaunlichen 70 % bis 90 %, ein Umstand, der wie bereits erwähnt, aber auch auf die intensiven Kontakte unseres unterstützenden Referenzgruppen-Mitgliedes zu den Betrieben zurückzuführen sein dürfte. Jedenfalls haben die Betriebsratsvorsitzenden in Interviews auch geschildert, mit welchen Schwierigkeiten sie in der eigenen Belegschaft zu kämpfen haben: Speziell bei den Jungen fehle die Akzeptanz und die Einsicht in die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Vertretung, war eine häufige Antwort der befragten BetriebsrätInnen. Stattdessen empfanden die Befragten das Thematisieren

geschlechtsspezifischer Anliegen und eine gewerkschaftliche Vertretung von Fraueninteressen nicht immer mit derselben Dringlichkeit, wen wundert's, wie die VerfasserInnen der vorliegenden Studie.

Diese Gespräche mit Arbeiterinnen der Nahrungsmittelindustrie fanden freilich auf einem bestimmten Hintergrund statt. Gerade im vergangenen Jahrzehnt hatten rasante Umstrukturierungen und Einbrüche in der Entwicklung der Nahrungsmittelindustrie schwerwiegende Folgen auf die zu untersuchende Berufsgruppe gehabt³⁰. So mußten in dieser Zeitspanne schätzungsweise etwa zwei Drittel der Molkereien in der Steiermark ihre Pforten für immer schließen - eine Entwicklung, die wohl auch von der Integration Österreichs in den Europäischen Binnenmarkt beeinflußt gewesen sein dürfte. Seitens der Vertretung der ArbeitnehmerInnen wurde versucht, diesem vielschichtigen Prozeß mit arbeitsmarktregulativen Maßnahmen zu begegnen: so waren seit Anfang der 1990er Jahre etwa 350 Arbeitslose, die ehemals in der steirischen Nahrungsmittelindustrie beschäftigt waren, in sogenannte Arbeitsstiftungen eingetreten.

Die Grundintention der Arbeitsstiftungen war, diese Frauen und Männer bis zu vier Jahre finanziell zu unterstützen und gleichzeitig mithilfe von branchenspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch anderen diversen Ausbildungsangeboten zu Fachkräften auszubilden. Nach massiven Unterstützungen und Kampagnen in den 1990er Jahren konnte man zehn Jahre später jedoch nur zu mehr als enttäuschenden Ergebnissen gelangen: lediglich einer verschwindend geringen Anzahl in Arbeitsstiftungen Qualifizierten gelang es erneut in der Nahrungsmittelindustrie Fuß zu fassen. Und auch hier wiederum hatte dies geschlechtsspezifisch deutliche Folgen: junge Frauen konnten nicht nur viel seltener als ihre Kollegen die erworbenen Qualifizierungsmaßnahmen nutzen. Die meisten von ihnen entschieden sich überhaupt gegen den Eintritt in Arbeitsstiftungen und wanderten stattdessen gleich in den Dritten Sektor ab - um als Verkäuferinnen meist noch stärker flexibilisierten, unsichereren Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein.

5.2 Einflussfaktoren

Erstens: Ungleiche Klassifizierung von Arbeit in Lohngruppen bei genereller Unterbewertung von Frauenarbeit

Der Gender Gap bei den ungelerten ArbeiterInnen beruht vor allem auf einem schwerwiegend ungleichen System der Arbeit und Qualifikation, die eine unterschiedliche Einstufung nach Lohngruppen für Frauen und Männer mit sich bringt. Wie wir im Folgenden erläutern werden, gehen dabei mehrere Formen der Lohndiskriminierung von Frauen Hand in Hand.

Auch chronologisch zuerst erfahren Frauen eine Einstufung gleich am Beginn ihrer Berufstätigkeit, die wesentlich niedriger ist, als die der Männer gleicher Qualifikation und

³⁰ Unsere Darstellung dieser Entwicklung sowie der Arbeitsstiftungen beruht auf zahlreichen Gesprächen mit einem Mitglied der Referenzgruppe, dem Landessekretär der betreffenden Fachgewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss. Für seine vielfache Unterstützung in unterschiedlichen Phasen des Forschungsprozesses möchten wir ihm unseren Dank aussprechen.

Berufserfahrung, und die durch diese Qualifikation und Berufserfahrung keineswegs gerechtfertigt werden kann. Es handelt sich um eine starke und direkte Form der Lohnungleichheit, die schlichtweg deswegen zur Anwendung kommt, weil Frauen Frauen sind. Männer und Frauen, die in derselben Fabrik tätig sind, werden in verschiedene Lohngruppen des kollektivvertraglich verhandelten Lohnes eingestuft (Kategorie D oder C). Üblicherweise beginnt frau, seltener man, mit einer Lohngruppe D-Einstufung. Manchmal nach Monaten, manchmal nach Jahren, erhalten sie Verbesserungen gemäß der nächsthöheren Lohngruppe. Gerechtfertigt wird diese kleine Verbesserung häufig mit technischen Tätigkeiten, zu denen Frauen wiederum nur selten Zugang erhalten, oder einem verkürzten Begriff von Verantwortung, der die Verantwortung, die Frauen in der Fließbandarbeit oder als Mitglied eines Gruppenteams tragen, einfach nicht in Rechnung stellt:

"Es ist schon ein Problem mit den Frauen, mit den Lohnstufen, sie werden eigentlich nicht, so große Unterschiede werden nicht gemacht, aber Männer, die meistens Maschinenführer sind und dort dann auch mehr Verantwortung haben in gewisser Hinsicht und von der Technik, hier die Männer eigentlich besser drauf sind, deswegen ist der Unterschied von der Bezahlung her zwischen Männern und Frauen. Der Aufstieg für die Frauen in ein besseres Lohnniveau ist sehr schwierig. ... In einer gewissen Art und Weise wird die Fließbandarbeit einfach schlechter bewertet." (Männlicher Betriebsrat; Molkerei)

Für die höchste Lohngruppe ist eine spezielle Fachqualifikation erforderlich und dass Frauen entsprechend eingeordnet werden (auch wenn sie die erforderliche Qualifikation besitzen), scheint nach Aussage einer betriebserfahrenen Maschinenführerin geradezu unmöglich zu sein. Dieser Befund wird übrigens auch von männlichen Betriebsräten, und auch quer über die Firmen hinweg, bestätigt:

"(Einkommensunterschiede) gibt's sicher, weil die Männer ja von Haus aus mehr verdienen, z.B. das ist jetzt wieder - eine Frau würde nie in die Lohngruppe a kommen, nie, das gibts gar nicht. ...Tätigkeitszulage hat man dann schon, aber auf den a-Lohn komme ich nie als Frau halt. Warum? Weil man eine Frau ist oder weil, Maschinisten sind eigentlich fast nur die Männer. Bei uns war noch niemand, der Frauen an die Maschinen lassen wollte, ich weiß da nichts darüber." (Weibliche Maschinenführerin, Molkerei)
"Frauen in höchster Lohngruppe gibt's sowieso nicht: ... im Arbeiterbereich haben wir eigentlich keine Angelernten in dem Sinn, dass sie in Lohngruppe A fallen." (Männlicher Betriebsratvorsitzender, Molkerei)

Aufgrund der fortschreitenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auch für Männer, ist gerade diese geschlechtsspezifische Diskriminierung durch Einstufung etwas brüchig geworden. Neue Strategien der Flexibilisierung von Arbeit und Dienstverträgen im Zuge der allgemeinen Restrukturierungstendenzen wirken sich demnach auch für Männer zumindest bei der Ersteinstufung nachteilig aus:

"Einkommensunterschiede sind teils ein Thema, die Frauen, da ist sicher, dass die doch ein bisschen weniger kriegen. Was der neueste Stand momentan ist: es ist komplett egal, ob einer Mann oder Frau ist, er wird mit einem gewissen, ich sag jetzt d-Lohn eingestuft. Ist egal, was er tut. Also momentan ist eigentlich nicht mehr so, früher war es eigentlich ein größerer Unterschied, dass der Mann vielleicht, ich sag einmal mit einem c-Lohn, Hausnummer c-Lohn eingestellt worden ist und die Frau mit einem d-Lohn." (Junger männlicher Betriebsrat, Molkerei)

Zweitens: Ungleiche Verteilung von Aufstiegschancen

In engem Zusammenhang mit der diskriminierenden Erst-Einstufung von Frauen stehen ihre Aufstiegschancen in weiteren Berufsleben, die für sie gleich Null tendieren dürften:

"Naja, das ist früher, ist das gang und gäbe gewesen, eine Frau ist mit der Lohngruppe d eingestuft worden und da ist sie eben geblieben, das ist so." (Männlicher Betriebsratvorsitzender, Molkerei) "Dass die Frauen oft stehenbleiben, und die anderen die Möglichkeit haben, dass er auch weiterkommt." (Männlicher Betriebsrat, Molkerei)

Dazu gesellt sich die Beobachtung, dass gerade für jene Tätigkeiten, für die es (eingeschränkte) Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, wie etwa wiederum für Maschinenführung, aber auch Vertretung der ArbeitnehmerInnen etwa als GruppenleiterIn oder Betriebsratsmitglied, wiederum seltener Frauen in Frage kommen. Wir finden hier jenen *circulus vitiosus* vor, in dem Frauen aufgrund ihrer Festlegung auf schlecht bezahlte und unterbewertete Arbeiten kaum Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können, was sich dann erneut auf ihre Chancen zur Verbesserung ihrer Situation nachteilig auswirkt und sie auf unterbewerteten Arbeitsplätzen bleiben. Dass diese fortgesetzte Diskriminierung ihre Spuren auch im Verhalten der Frauen hinterlässt, scheint dann kaum mehr verwunderlich: *"Ich weiß nicht, warum ist das in der Frau drin, dass man sich irgendwo wahrscheinlich automatisch ein bisschen hinuntersetzt, wahrscheinlich ist das in der Frau drin, ich nehme das so an." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)*

Und auch die geschlechtliche Arbeitsteilung außerhalb des Betriebes spielt eine zusätzlich belastende Rolle, deren alltägliche Last gegenwärtig noch immer ausschließlich die Frauen zu tragen scheinen:

"Ich nehme schon an, dass Männer und Frauen (ANM: an Weiterbildungsmaßnahmen) gleich interessiert ist. Obwohl das bei den Frauen oft hier und da schwerer ist, das muss ich dazusagen, weil die Doppelbelastung darf man nicht außer acht lassen, weil ein Mann kann gleich einmal, muss ich so sagen, ja passt vielleicht ja die paar Stunden aufwenden, aber eine Frau muss halt nach die 8 Stunden schon schauen, wenn sie die Kinder noch daheim hat, hat sie andere Sachen auch noch zu erledigen, es ist schwerer, dass da eine Frau dazugeht, - was nicht während der Arbeitszeit abläuft, ist für die Frau sicher schwerer." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)

Dass sich die Anzahl der leitenden Positionen in den Molkerei-Betrieben vervielfacht hat, mag angesichts der Krise erstaunlich scheinen, ist jedoch bei genauerer Betrachtung Folge einer weiteren innerbetrieblichen Hierarchisierung und Ausdifferenzierung im "oberen Bereich", wohingegen die auf Restrukturierungsmaßnahmen folgenden Entlassungen vor allem ProduktionsmitarbeiterInnen betreffen. Im Gespräch mit langjährigen Betriebsangehörigen erfahren wir, damals seien weniger in leitender Position gewesen, Führungskräfte früher wären viel stärker mit dem Betrieb und seinem Standort verbunden gewesen und sie seien auch nicht *"von irgendwoher gekommen"*, wie dies stattdessen heute der Fall sei. *"Ja, früher waren die Chefs noch Persönlichkeiten, die großen Chefs in der Milchindustrie, heute sind alle nur mehr Manager." Der Geschäftsleiter sage, diese Manager müssten "alles machen", und sie "machen zwar alles, aber alles oberflächlich." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)* Jedenfalls ermangele es diesen Managern an Erfahrung, innerbetrieblicher Präsenz und Identifikation mit dem

Betriebsstandort.

Drittens: Ungleiche Verteilung von Zulagen

Mit der ungleichen Einstufung und den praktisch inexistenten Aufstiegsmöglichkeiten korrespondiert eine dritte Ursache von Lohndiskriminierung von Frauen, die uns weitaus mehr überraschte: Das Zulagensystem hat sich in unseren Untersuchungen als stark geschlechtstypisches System entpuppt: es diskriminiert Frauen in indirekter Weise, aber dafür umso massiver, und bislang nicht nur von uns unbemerkt, sondern etwa auch von den Gewerkschaften. Zulagen gibt es für Tätigkeiten wie Maschinenführ-Arbeiten, Arbeit in Kühlanlagen, Leitungsfunktionen, daneben auch Erschwerniszulagen. Auffällig hierbei ist, dass es bloß für solche Tätigkeiten Zulagen zu geben scheint, die Frauen üblicherweise nicht vollbringen bzw. zu denen sie nur sehr schwer Zugang finden.

"Die Frauen, die machen teilweise die gleichen Tätigkeiten wie unsere Männer da. Teilweise sind die Tätigkeiten schon gleichgestellt, aber teilweise erkennt man schon einen Unterschied. ... Weil die Frau könnte die Tätigkeit genauso machen wie der Mann, kommt aber nicht zu der Arbeit... für die körperlich alles leichter wäre, darf aber in dem Sinn unter Anführungszeichen ein Mann machen. Obwohl das eine Frau auch machen könnte und das für sie sicher leichter wäre." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)

Besonders in der Käserei, aber auch in der Verpackung, ist dies auch heute noch eine körperlich eine schwere Arbeit für Frauen - für die es allerdings selten eine spezielle zusätzliche Entlohnung gibt. *"Da fragt eigentlich keiner, ob sie das kann oder nicht kann, aber es wird halt einfach so gemacht. Und es wird einfach von ihnen verlangt."* (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei) Die technische Kompetenz eine Maschine bedienen zu können, spielt da eine zentrale Rolle. Über Zulagen für Fließbandarbeit wurde dagegen noch nicht nachgedacht. Doch gerade zu diesen Tätigkeiten, die zusätzlich entlohnt werden, wie z.B. Maschinenarbeit, scheint der Zugang für Frauen verschlossen zu sein. Auch Restrukturierungsmaßnahmen in diesem Bereich gehen zu Lasten der Frauen.

"Ich denk halt oft, warum kann es eine Frau nicht. Es gibt auch Mechanikerinnen und Elektrikerinnen (lacht), Frauen könnten das in dem Fall auch sein, das sind bei uns da halt die Sachen, wo die Frauen weniger dazu können. Früher war das anders, da sind auch mehr Frauen bei den Maschinen gewesen, bei einer ziemlich schweren Tätigkeit. Da ist auch viel weggefallen, ganz die starken Arbeiten, auch körperlich, was die Frauen früher gemacht haben, die sind jetzt alle weggefallen, es sind mehr Maschinen geworden, es sind weniger Leute geworden, der eine betätigt halt natürlich jetzt zwei Maschinen in dem Fall. Das muss man auch dazusagen. Was vielleicht für eine Frau, ich will jetzt einer Frau nur helfen, nicht abwerten ... Ich sag immer die Doppelbelastung. Eine Frau ist sehr belastbar, aber auch nicht ewig, das muss man auch dazusagen." (Weibliche Betriebsrätin, Molkerei)

Auch Überstunden - die in der Produktion ausbezahlt werden, im Angestelltenbereich dagegen gutgeschrieben - werden, so scheint es jedenfalls, nur von Männern geleistet :

"Das eine ist schon einmal die Nachtarbeitszeit, nicht, also, warum hier mehr Männer sind, und dann sind es schon verschiedene Aufgaben, die man also hauptsächlich Männern zuordnet. Ich muss sagen, wir setzen in der Nacht lieber Männer ein als Frauen. Das ist das, das oft auch Einzeltätigkeiten, was weiß ich, wenn der in der Milchaufbereitung arbeitet, das sind meistens technische Aufgaben, und das sind dann

meistens Männer." (Männlicher Geschäftsführer, Molkerei)

Frauenarbeit scheint also einer doppelten und dreifachen Diskriminierung unterworfen zu sein, die im Kontext des Zulagensystems eine vergleichsweise wenig sichtbare - oder sollte man sagen, gut versteckte - Form annimmt. Diese indirekte Form der Lohndiskriminierung kann jedoch gerade hier die anderen Ungleichheiten - bedingt durch Einstufung und verminderte Aufstiegschancen - noch verstärken und insofern massiv benachteiligend wirken.

5.3 Denkmodelle - Der Einsatz von Maschinen

Es könnte interessant sein, sich jenen Denk- und Interpretationsmustern zu widmen, die selten untersucht, jedoch oft und in vielfältigen Arbeitssituationen angewandt werden, wenn wir alltäglich den Zusammenhang von Geschlecht, Arbeitsbewertung und professioneller Kompetenz wahrnehmen, deuten und legitimieren. Grob gesprochen, wenn wir imstande sind, jene relevanten Muster und ihre Gebrauchsweisen zu rekonstruieren, könnten wir diese Legitimierungen auch durchschauen und als Vorwände zurückzuweisen. Die von uns befragten ArbeiterInnen rechtfertigten den Gender Gap häufig mit angeblichen geschlechtsspezifischen Fähigkeiten:

"Die Frau, die macht immer die gleiche Bewegung am Bandl, aber er muss die sensible Maschine betreuen, und auch die Verantwortung, dass das läuft, dass das passt, und da würde er das nicht verstehen, wenn die Frau das gleiche Geld kriegt. - wenn sie die gleiche Arbeit macht, wäre es sicher kein Problem. Da liegt dann eben der Unterschied in der Bezahlung. Es muss nicht ein Mann sein, ah, muss nicht eine Frau sein, ist beim Mann das gleiche, wenn er mit der Maschine nicht fahren kann, dass er die Fähigkeit nicht hat, dann ist er genau an derselben Stufe, wo die Frau ist." (Männlicher Betriebsrat; Molkerei)

Männer tendierten dazu, in Antworten ihre Arbeit so zu konstruieren, als erfordere sie spezielle "männliche" Fähigkeiten wie den Einsatz von Körperkraft oder technisches Wissen, um "sensible Maschinen zu bedienen". Es erscheint fast ironisch, wenn Kriterien wie Körperkraft in der Ära fortgeschrittener Rationalisierung und Automation noch so stark mit Bedeutung aufgeladen werden. Nun wird von Arbeitern vereinzelt wohl wahrgenommen, dass auch Frauen eine sehr anstrengende, schwere körperliche Arbeit verrichten, ob in der Verpackung oder in der Käserei. Dennoch wird ihre Kraft und auch technische Kompetenz stillschweigend angenommen, verbal entwertet oder naturalisiert.

Dass auch die Beziehung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen eine hochgradig nach Geschlecht differenzierte Beziehung ist, macht folgende Aussage eines Arbeitgebers deutlich:

"Das ist ganz interessant, besonders bei den Frauen, das Phänomen ist: Frauen können bei Fließbandarbeit das Richtige tun und vollkommen abschalten dabei. Also die machen keine Fehler, aber die denken an ganz was anderes. Und wenn die jetzt auf eine andere Position gestellt werden, dann müssen sie dort ahm sich erst neu einarbeiten. Und das passt ihnen..., die sagen: das kann ich, das will ich. Also es fällt ihnen auch schwierig in einer Gruppe zu tauschen. Dass man sagt, Ich habe selber lang genug am Fließband gearbeitet als Student. Ahm. Dass man sagt, ich mache alle Stunden was anderes, der Tag vergeht schneller und so. Das mögen die Leute nicht, die will ... da arbeiten. Es gibt

nur ganz wenige. Den Arbeitsplatz bin ich gewohnt, das ist alles automatisiert. Die Männer werden ihnen aggressiv und und ah drehen durch, die Frauen können das unwahrscheinlich. Ich glaube, nur so können Frauen Kinder erziehen (lacht). Das ist einfach ein anderes Naturell, nicht so aggressiv. Männer sind viel aggressiver, das ist ganz interessant." (Männlicher Geschäftsführer, Molkerei)

Die für die Erhaltung seines Betriebes erforderlichen Arbeitsinhalte werden von ihm also entlang einer merkwürdigen Phänomenologie von "Fähigkeiten" und "Dispositionen" der Geschlechter im allgemeinen den arbeitenden Frauen und Männern im Betrieb zugeteilt bzw. diese Zuteilung damit legitimiert. Der Arbeitgeber antizipiert dabei die Unzufriedenheit und sogar bedrohliche Aggression der Arbeiter, deren spezifisch "männliche" Qualifikation - das Betreuen sensibler Maschinen, das Heben schwerer Säcke - durch die "Frauenarbeit Fließbandarbeit" nachhaltig bedroht zu sein scheint. Für Arbeiterinnen scheint dies aus Sicht des Arbeitsgebers nicht zu gelten; im Gegenteil, ihnen wird kompensatorisch gar besondere "Geduld" unterstellt, die sie zudem zum Familiengründen disponiere.

Und auch der junge männliche Betriebsrat scheint sich kaum vorstellen zu können, dass Frauen mit der ihnen zugeteilten Arbeit und beruflichen Position unzufrieden sein könnten:

"Ich glaube, so wie es bei uns im Betrieb ist, ist es für die Frauen kein Problem. Man unterhält sich eher weniger darüber. Vielleicht wird das so hingenommen von den Frauen, die sind mit dem zufrieden, was sie machen." (Junger männlicher Betriebsrat, Molkerei)

Die zentrale implizite Rhetorik scheint uns hier eine stillschweigende Abmachung unter männlichem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sein. Diese Abmachung scheint darin zu bestehen, dass der Arbeiter nicht "aggressiv werde", wenn umgekehrt seine Arbeit nicht durch Fließbandarbeit in seiner Qualifikation von Entwertung bedroht erscheint. Die männliche Seite der Arbeitgeber-ArbeitnehmerInnen-Beziehung scheint stillschweigend übereinzustimmen, diese Arbeit am Fließband den Frauen zu überlassen.

Ob oder in welchem Ausmaß diese angeblich geschlechtsdifferenzierten Fähigkeiten tatsächlich bestehen oder ob sie vielmehr zur Rechtfertigung bestehender Ungleichheit immer wieder erzählt werden, kann hier nicht restlos geklärt werden. Der Zugang zu diesen als "männlich" konstruierten Tätigkeiten, und dies ist hier relevant, bleibt Frauen jedenfalls versperrt, besonders in Zeiten fortgeschrittener innerbetrieblicher Rationalisierung. Umgekehrt fanden wir keinerlei Anzeichen dafür, dass sich Arbeiter "Fingerfertigkeit" und "Geduld" als angebliche weibliche soziale Kompetenzen oder gar den Platz ihrer Kolleginnen am Fließband zu eigen machen wollten.

5.4 Diskussion und Strategien

In der hier untersuchten Gruppe der HilfsarbeiterInnen sind zum einen traditionelle Geschlechtsrollenzuordnungen besonders tief verankert, zum anderen konnte es sich gerade diese Gruppe bzw. Klasse nie leisten, auf die Erwerbsarbeit von Frauen zu verzichten. Das *male breadwinner* Modell hat daher schon immer eine spezifische

Prägung: Der Mann ist der Haupternährer, die Frau verdient – solange als notwendig und möglich – dazu.

Noch eine Besonderheit kommt hinzu: Es handelt sich tendenziell um einfache und klar beschreibbare Tätigkeiten, bei denen im Grund das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit relativ leicht anzuwenden wäre. Demgegenüber steht die eine Differenz verlangende Ernährer/Zuverdienerin-Konzeption, die mit einer solchen gleichen Bewertung schwer verträglich war und – wie in Zitate sichtbar wird – immer noch ist (vgl. Kreimer 1999). Die Regulierung des Zugangs zu Maschinen ermöglicht eine Differenzierung, die dem traditionellen Geschlechterbild entspricht und zugleich eine Differenzierung auf Lohnebene bzw. Zulagenebene, die die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten verschleiert. Ein Ansatzpunkt für Änderungen ist daher sicherlich der *gleichberechtigte Zugang zu Maschinen* und den damit verbundenen höheren Löhnen.

Die Zuverdienerinnen-Rolle der Frauen impliziert auch, dass berufliche Qualifizierung von Frauen nicht notwendig ist. Was lange "funktioniert" hat, geht in Zeiten angespannter Arbeitsmarktlage und fortdauernder Umstrukturierungen immer seltener, abgesehen vom immanenten Beitrag zu den geringeren Aufstiegschancen für Frauen. *Qualifizierungsoffensiven* gerade und speziell für Frauen sind daher eine weitere Strategie. Allerdings: Speziell jüngere Frauen nützen Qualifizierungsmaßnahmen durch Arbeitsstiftungen kaum oder zumindest nicht so gut wie ihre männlichen Kollegen, um sich zur branchenspezifischen Fachkraft weiterzuqualifizieren. Frauen wandern stattdessen viel stärker in den Dritten Sektor ab.

Unterschiedliche *Lohngruppen* für Frauen und Männer in gleichen Tätigkeiten sind ein Rest der längst von allen Seiten (jedenfalls verbal) abgelehnten direkten Diskriminierung und als solche im traditionellen Arbeitsteilungsmodell verankert. Aber sie *abzuschaffen* kostet Geld, wenn nicht das Lohnniveau der Männer abgesenkt werden soll. Hier ist eine Intensivierung der Gewerkschaftsarbeit dringend geboten, das Lohnsystem nach solchen ungerechtfertigten Differenzierungen zu durchforsten und auf Anpassungen zu bestehen. Denn Gleichstellung kann vor allem in der Lohngruppen-Einstufung bzw. durch allgemeine Abschaffung der untersten Lohngruppen erreicht werden. So entschied sich (nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes 1979, wie zuvor schon die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, vgl. Feigl 2001, S. 75f.) die betreffende Fachgewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss gegen das Fortbestehen der untersten Lohngruppe, in der nahezu ausschließlich weibliche ArbeiterInnen eingestuft worden waren. Dies hatte für die gesamte Berufsgruppe den Effekt einer Anhebung des Lohnniveaus. Mittelbar konnte dadurch das Einkommen von Frauen an das ihrer männlichen Kollegen angeglichen werden.

Frauendominierte Branchen, und hier wiederum speziell in der Privatwirtschaft, können auf wesentlich schwächere Traditionen kollektiven Verhandeln zurückgreifen als männerdominierte Branchen, wie etwa ein Vergleich des Metaller-Kollektivvertrags mit dem der Textilarbeiterinnen rasch zeigen könnte. Betroffen sind von dieser Schwäche sowohl das konkrete Lohnniveau wie auch Inhalte von Vertragsverhandlungen. Diese

strukturelle Verhandlungsschwäche pflanzt sich dann auch auf innerbetrieblicher und individueller Ebene zuungunsten der Frauen fort.

Eine Voraussetzung den Gender Pay Gap zu reduzieren ist eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und Betriebsräten. So versucht die betreffende Fachgewerkschaft Frauen durch Gründen eines speziellen Frauen-Ausschusses in der Gewerkschaft besser zu organisieren und ermutigt Frauen in den Betrieben dazu, als Betriebsrätinnen zu kandidieren.

Strategisch ist die Repräsentanz von Frauen in überbetrieblichen Gremien zentral, in denen Lohnverhandlungen entschieden werden, in den Gewerkschaften und allgemein in Institutionen der Sozialpartnerschaft. In diesen Institutionen sind Frauen noch immer aus entscheidungsrelevanten Positionen faktisch ausgeschlossen. Erst im Jahr 1994 wurde erstmals eine Frau zur Präsidentin der bis dahin ausschließlich männlichen Bundesarbeitskammer Österreichs gewählt. Bis 1997 gehörte damit eine Frau dem zentralen sozialpartnerschaftlichen Gremium an, der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen (Rösslhumer/Appelt 2001, 34). Jedenfalls wirft dies die Frage auf, in welcher Weise Entscheidungs- und Rekrutierungsmuster der Sozialpartner zur politischen Marginalisierung von Frauen in Österreich beitragen und beitragen (vgl. ebda).

Gewerkschaften sind jedenfalls stärker aufgefordert ihre Politiken bzgl. geschlechtsspezifischer Implikationen über Branchen hinweg zu durchdenken. Für Institutionen der Sozialpartnerschaft sollte verpflichtend eingeführt werden, über gleichstellungspolitische Themen zu verhandeln, etwa über Einkommensgleichheit und gleiche Lohngruppen-Einstufung, um tatsächlich gleichstellungspolitische Effekte zu erwirken. Der Umstand, dass (wie zuvor erwähnt) die Berufsgruppe "ungelernter ArbeiterInnen" entsprechend heterogen ist, mag dazu beitragen, dass der Gender Pay Gap in dieser Berufsgruppe so hoch ist. Dieser Heterogenität als eine Ursache für Lohnungleichheit könnte eine Strategie der Gewerkschaften beikommen, die über mehrere Branchen hinweg vergleichbare Mindestlöhne schafft und durch koordinierte und solidarische kollektivvertragliche Verhandlungen die geschlechtliche Diskriminierung gerade am unteren Ende des Arbeitsmarktes gezielt zu mindern versucht.

Zusammenfassend: Wie wir gesehen haben, sind die ArbeiterInnen der Nahrungsverarbeitenden Branche, speziell der Milchwirtschaft, gerade im vergangenen Jahrzehnt vom Trend zur Restrukturierung der gesamten Branche und Privatisierung eines ehemals verstaatlichen Zweiges massiv getroffen worden. Wie stets bei Restrukturierung von Branchen des öffentlichen Sektors in einen privatwirtschaftlichen traf diese Entwicklung die Frauen in besonderem Ausmaß - eine Entwicklung, der mit verstärkter Frauen-Qualifizierung nur zum Teil begegnet werden kann. Ein zweites berufsgruppenspezifisches Problem ist jenes sinkender Mindestlöhne, was wiederum die Frauen besonders trifft. Denn "Frauenbranchen" sind Niedriglohn-Branchen und umgekehrt. Diesbezüglich sind Gewerkschaften aufgefordert Strategien zu verfolgen, die die Situation aller ArbeitnehmerInnen quer über alle Branchen und Sektoren, Berufsgruppen und Unternehmen verbessern: etwa durch Abschaffung niedriger Lohngruppen und eine generell verbesserte gewerkschaftliche Repräsentanz von Frauen.

6. Ergebnisse III: TechnikerInnen mit Hochschulabschluss

6.1 Beschreibung der Berufsgruppe

Technische Berufsfelder stellen in ihrer Gesamtheit einen hochgradig segregierten Bereich dar, bei dem durchschnittlich ein Frauenanteil von 10 % besteht (in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik ungleich weniger, in Chemie, Architektur oder Umwelttechnologien dagegen mehr Frauen)

Das Lohnniveau der Berufsgruppe ist fast doppelt so hoch wie das der ArbeiterInnen der Nahrungsindustrie. Der Gender Pay Gap ist wenig überraschend in der Privatwirtschaft höher als im öffentlich-technischen Bereich und beläuft sich auf 83,3 Prozent.

Die Lohnstruktur besteht dabei aus einem kollektivvertraglich geregelten Anteil, einem Leistungsanteil und ein Prämiensystem, das gelegentlich (oder auch firmenspezifisch) nach dem Abschluss erfolgreich verlaufener Projekte zur Anwendung kommt.

Die wöchentliche Arbeitszeit in technischen Berufen ist durchschnittlich um vieles höher als etwa bei den LehrerInnen oder den ungelernten ArbeiterInnen; häufig werden Überstunden geleistet, etwa in besonderen Phasen von Projekten. Teilzeit kommt eher selten zur Anwendung, bei Männern nahezu ausschließlich nicht (wie üblicherweise Frauen) um einer verstärkten Familienorientierung nachzukommen, sondern zugunsten zusätzlicher berufsbezogener Aktivitäten (wie Selbständigkeit, Forschung, Weiterbildung, etc.), die allesamt die Einkommenschancen verbessern.

Der Mangel an entsprechend qualifizierten Frauen ist der vorherrschende Erklärungsansatz in den meisten Interviews. Auf die Frage etwa, warum Zusatzleistungen und Überstunden weitgehend bis ausschließlich von Männern geleistet werden, erhielten wir etwa folgende Antwort:

"Punkt eins werden sie überwiegend von Männern geleistet, weil sie überwiegend vorhanden sind. ... es ist so, dass das ganze eher rückläufig ist, der Boom (der Frauen in der Technik, Anm.) ist vorbei, Frauen werden offensichtlich immer weniger, bis auf wenige Sparten, von daher wird's grundsätzlich von Männern geleistet." (Männlicher Personalleiter, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Bezahlte Überstunden fielen gerade in jenen Bereichen an, in denen Frauen nicht eingesetzt werden: die Schlüsselpositionen mit hohem Überstundenaufkommen seien ausschließlich männlich besetzt; Überstunden seien eher in Phasen wie z.B. der Inbetriebnahme von Maschinen zu erwarten, Frauen arbeiten dagegen eher in der Konstruktion oder im technischen Betriebsdienst.

6.2 Einflussfaktoren

Erstens: vertikale Verteilung von Frauenarbeit in der beruflichen Hierarchie

Fragen wir also nach den Grundzügen der Einkommensungleichheit bei TechnikerInnen, ergibt sich folgendes Bild: In diesem frauenuntypischen Berufsfeld bestehen Lohndiskriminierungen vielfach aufgrund einer ausgeprägten vertikalen Segregation. "Gebrochene" Erwebsbiographien von Frauen und zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Reproduktionsarbeit werden von Unternehmen im allgemeinen als Hindernisse der vom Arbeitsmarkt geforderten Flexibilität der Frauen betrachtet, die langfristig gesehen die Chancen der Frauen auf Karriere und höhere Einkommen dann auch tatsächlich reduziere. Das Phänomen der "Gläsernen Decke", das jene Frauen erfahren, die in ihr berufliches Fortkommen investieren, wird durch den allgemein niedrigen Frauenanteil im technischen Bereich verschärft, und zwar relativ unabhängig von verschiedenen Branchen.

Zweitens: horizontale Verteilung von Arbeit über bestimmte Tätigkeiten und Fächer

So ist etwa die folgende Antwort eines Personalleiters zu verstehen, dem auf die Frage, ob Einkommensunterschiede nach dem Geschlecht bestünden, zunächst die Verteilung von Aufgaben über bestimmte Tätigkeitsgebiete auffällt, dem eine bestimmte Bewertung entspreche:

"Ist natürlich schwer zu sagen, grundsätzlich würde ich sagen, vorhanden sind sie, könnte man eventuell bestimmte Positionen etwas anders bewerten. Wobei die Frage wiederum ist, wie stark ist das tatsächlich geschlechterspezifisch. Im technischen Bereich würde ich das einmal verneinen. Da kann man sich das praktisch nicht leisten. Es ist eher die Frage okay, in der Buchhaltung sind halt nur Frauen, da ist eher die Frage, wie bewertet man das grundsätzlich. Aber ich glaube, das ist auch eher ein Bewertungsproblem im Unternehmen Technik gegen Buchhaltung."

Drittens: Trends zur Dezentralisierung und Privatisierung

Hinzu kommt ein äußerst unterschiedliches Ausmaß an gewerkschaftlicher Organisation in den verschiedenen Sparten der TechnikerInnen. Methodisch ist dies einerseits im Kontext unserer Untersuchung nur schwer zu beurteilen, weil wir kaum gewerkschaftlich organisierte TechnikerInnen antrafen. Umgekehrt könnte dies auch Ausdruck einer zunehmenden Bedeutungslosigkeit der Gewerkschaften in dem Bereich sein.

Fortschreitende Privatisierung des öffentlichen Bereiches wie auch zunehmende Individualisierung in den Entlohnungsstrategien dieser Berufsgruppe deuten darauf hin, dass Einkommensniveaus und Entlohnungspraktiken generell intransparenter sind. "Es kommt sehr stark auf die Person an", lautete das Credo, das in unseren Gesprächen mit PersonalleiterInnen häufig ausgedrückt wurde. All diese Faktoren diskriminieren Frauen zwar nicht direkt als besondere soziale Gruppe, doch wirken sie sich aufgrund ihrer starken Individualisierung auf das Einkommen und den gewerkschaftlichen Schutz von Frauen als sozialer Gruppe tendenziell eindeutig negativ aus.

Vergleichen wir im Folgenden kurz die Situation der Berufsgruppe im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft: Im öffentlichen Bereich ist zum einen zwar die Transparenz der Entlohnung um einiges höher als in der Privatwirtschaft. Doch Besetzungen sind häufig ebenso undurchsichtig und stark vom Engagement und der Karriere in zusätzlichen Tätigkeiten (wie etwa parteipolitischem Engagement) abhängig, die von Frauen weniger ausgeübt werden bzw. in denen sich Frauen häufig auf die Unterstützung anderer beschränken.

In unseren Untersuchungen öffentlicher technischer Unternehmen der Bauwirtschaft begegneten wir diesem Bereich als einer der Bastionen von Männerherrschaft, wie sie u.a. Cockburn (1983, 1991, 1997) mehrfach analysierte.

In der Privatwirtschaft herrscht dagegen häufig eine informellere Kultur, in denen das intensive Inszenieren geschlechtstypischer Verhaltensweisen relativ selten ist und speziell in jüngeren Berufssparten ein eher geschlechtsneutrales und nicht selten kollegiales Klima auch zwischen ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten überwiegt:

"Eine Strategie grundsätzlich brauchen wir nicht, weil ich den Unterschied nicht sehe. Für uns zählt eigentlich die technische und soziale Kompetenz, und wenn das gegeben ist, ist für uns eine Frau genauso ein Kumpel wie ein Mann." (Männlicher Personalleiter, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Dennoch: Vergeschlechtlichungsprozesse im Lauf der beruflichen Sozialisation scheinen an Frauen, die im Umfeld technisch beschlagener Kollegen vorankommen möchten, diametral andere Anforderungen zu stellen. Wo sollen diese Frauen lernen, wie sie einer der "Brüder" männlicher Dominanz und technologischen Wandels (Cockburn 1983) werden können? Wie uns in einzelnen Interviewpassagen deutlich wurde, haben Frauen als permanente zusätzliche Interaktions-Aufgabe ein Auseinanderklaffen traditioneller Vorstellungen von Weiblichkeit und ihres Bildes als kompetente Technikerin zu bewältigen. Dem gelegentlich überraschten Ausruf männlicher Kollegen ausgesetzt, der sich auf das attraktive Äußere der Technikerinnen bezieht, haben diese Frauen häufig nur noch ein empörtes *"Als ob Technikerinnen Monster wären!"* entgegenzuhalten.

6.3 Denkmodelle - Mythen vom Frauenmangel und die Konstruktion technischer Kompetenz

Der Mythos vom Frauenmangel

Bei unseren Befragungen stießen wir wiederholt auf ein interessantes Muster, das eine Zugangsweise zur Thematik Frauen in der beruflichen Hierarchie dokumentiert. Auf unsere Fragen wurde üblicherweise bald festgestellt, dass alle höheren beruflichen Positionen von Männern besetzt würden. Doch, so schlossen einige Interviewpartner oft nahtlos daran, die Frage der Geschlechtsunterschiede sei nicht wirklich behandelbar, weil es eben viel zu wenig Frauen gäbe, um repräsentative Aussagen zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden zu treffen oder um überhaupt Unterschiede in der Erwerbssituation von Frauen und Männern im relevanten Bereich formulieren und beurteilen zu können. *"Wie soll ich einen Unterschied feststellen, wenn*

mir der zweite Part dafür (für den Vergleich) fehlt?", brachte es ein befragter Ingenieur auf den Punkt.

Auf die Frage nach der Geschlechterverteilung in der beruflichen Hierarchie, kam ein anderer Personalleiter anhand eines Organigramms auf folgende Deutung:

"Wenn sie nur da draufschauen, sehen Sie sie, ich denke, aber nein, was eher thematisiert wird: 'Warum sind wir so wenige Frauen in der Technik.' ... Das ist eher das Grundverständnis, warum sind so wenige da, und wenn so wenig da sind, verstehen sowohl Männer wie Frauen, dass ich hier weniger Frauen finde. Das sind 14 Damen für 105 Personen, wenn ich das sehe, das sind 10 Damen, da müsste zumindest eine Dame dabei sein, aber in der Alterspyramide stimmt es nicht. Wobei Alter nicht das Kriterium allein sein sollte, sondern eben Erfahrungszeitraum."

Doch damit wollten wir uns nicht zufriedengeben, vor allem angesichts der verblüffenden Geschlossenheit, Monotonie und Durchgängigkeit dieses Befundes, ob ihn Befragte nun auf die Studienzeit, Ausbildungslehrgänge oder auf das Berufsleben bezogen. Mit dem permanenten Hinweis auf die zweifellos geringe Frauenpräsenz im technischen Bereich ist man jedenfalls nicht davor gefeit, schon als scheinbare "Erklärung" praktisch zu behandeln, was selbst noch erklärungsbedürftig bleibt: warum Frauen nicht einmal in der geringen Repräsentanz auch in den höheren Berufshierarchien präsent sind und vor allem warum sich dies bislang kaum geändert hat.

Zusätzlich widersetzen sich solche Verkürzungen eindeutig den Interessen jener Frauen, die in eben diesen Bereichen praktisch tätig sind und vielmehr Anstrengungen unternehmen ihre Arbeit und Arbeitsbedingungen verstärkt sichtbar zu machen. Die Rhetorik vom Frauenmangel kann ihrem Anliegen im besten Fall nur begrenzt dienen, im schlechtesten Fall verschleiert sie die Realität von Frauen in diesen technischen Berufsfeldern, die von ihnen geleistete Arbeit und die bestehenden realen Möglichkeiten ihre Situation durch diverse Strategien zu verbessern.

"Es ist einfach das Grundsätzliche, angenommen ich würde mir vornehmen oder wünschen, ich will 20 % Frauen, da hätte ich das Problem, weil am Arbeitsmarkt das Verhältnis auch nicht da ist. Das wäre schwer umzusetzen. Aber sonst, dass man sagt, gleiche Ausbildung, gebe es Unterschiede in der Qualifikation, kann man nicht sagen." (Männlicher Personalleiter, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Eine eng mit dem oben erwähnten Mythos verknüpfte rhetorische Figur besteht darin, den "Frauenmangel" auf eine Art Generationenfrage in der Technik zurückzuführen:

"Die (Unternehmenseigentümer, Anm.) kommen ganz einfach aus einer Generation oder sind jetzt vom Alter her so geschichtet, dass es seinerzeit oder dass es da unüblich ist, Frauen im technischen Bereich zu haben." (Männlicher Personalleiter, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Eine Veränderung scheint denselben Befragten auch kaum absehbar. Im Gegenteil, die Tendenz sei rückläufig und dies müsse er feststellen, wenngleich die betreffende Firma selbst an Pilotprojekten zur technischen Frauenqualifizierung teilgenommen habe.

An dieser Stelle sollte ruhig erwähnt werden, dass wir zuversichtlich-optimistischen

Äußerungen, der Frauenmangel in der Technik werde sich schon legen, aufgrund eines kurzen Blicks auf andere Berufsgruppen ebenso skeptisch gegenüberstehen. Warum, kann anhand eines kurzen Vergleichs mit dem Lehrberuf gezeigt werden: Nun wird spätestens seit den 70er Jahren niemand mehr behaupten, dass der Lehrberuf in seiner Gesamtheit männlich dominiert sei. Wie wir gesehen haben, hat sich jedoch trotz eines überdurchschnittlichen Frauenanteils von ca. 70 % in den vergangenen Jahrzehnten keineswegs die Position der Frauen in der beruflichen Hierarchie verbessert, wie Entscheidungen zu Schulleitungsbesetzungen leider stets aufs neue bestätigen.

Der Mythos von der Unvereinbarkeit

Um einen Kommentar zum Interview gebeten, erläutert der männliche Personalleiter nicht ohne Ironie seine Sicht der strategischen Situation und expliziert das unterlegte Deutungsmodell, das wir den Unvereinbarkeits-Mythos nennen möchten:

"Die Erfahrungen, die wir gemacht haben mit unserer Frau Gruber³¹ zeigen auch, dass es wunderbar ist, wenn wir im Unternehmen keine irgendwelchen großartigen Meinungen gegen Frauen oder ähnliches haben oder so. Es ist ganz einfach so, dass das Rollenbild außerhalb des Unternehmens noch so ist, dass halt sehr viel bei der Frau hängenbleibt und dass dadurch die Flexibilität, die teilweise ein Mann hat, eine Frau nicht hat, vor allem wenn sie Kinder hat. Da können wir unmittelbar dran nichts ändern. Das sind natürlich Dinge, die auf das Unternehmen im Dienstverhältnis Retourauswirkungen haben, ob man möchte oder nicht. Es ist ganz einfach ein Problem oder die Probleme sind offensichtlicher als auf der Seite mit Männern. Das kommt aus dem Umfeld, ich glaub das wird tatsächlich noch einige Zeit dauern, bis das tatsächlich wekommt oder bis das ganze komplett weg ist, tut man sich als Unternehmen halt schwer."

Nach einem Exkurs zur Kindererziehung, Kinderkrankheit und der Frage der Pflegezuständigkeit in diesem speziellen Fall setzt der Personalleiter fort, seine Strategie zur Reduktion von Unternehmensunsicherheit zu begründen:

"So so so ist es ganz einfach, von daher hat man Probleme durch Fernbleiben, im Pflegeurlaub bleiben - grundsätzlich ist es ja kein Problem, nur wenn jemand im Projekt drinnen ist, ist die Lücke da, von daher ergibt sich das bei Frauen viel häufiger als bei Männern." (Männlicher Personalleiter, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Den gesetzlich zustehenden Pflegeurlaub in Anspruch zu nehmen, liest sich hier wie ein Risikobeitrag für die gesamte innerbetriebliche Konjunktorentwicklung. Um angebliche Risiken für das Unternehmen gar nicht mehr aufkommen zu lassen, scheint es also schlicht darum zu gehen, die Sache los zu werden und Frauen am besten gar nicht mehr einzustellen. Diese Strategien zur generellen Auslagerung der Familienarbeit an nicht im Betrieb tätige Frauen werden von der Unternehmensführung also häufig mit der Unvereinbarkeit der fordernden technischen Berufstätigkeit mit einem Privat- oder gar Familienleben begründet. Umgekehrt erfuhren wir in Interviews, dass die bloße Möglichkeit, auch Männer könnten in Karenz gehen, selbst auf aufgeklärte Gemüter offenbar vollkommen lächerlich wirkte.

³¹

Der Name wurde vom ForscherInnenteam geändert.

Die Konstruktion technischer Kompetenz

In einer von Projektarbeiten geprägten Arbeitskultur sind projektleitende Positionen relativ üblich. Geschlechtsspezifische Trennungen bestehen hier entsprechend der unterschiedlichen Kompetenz für technische Spezialaufgaben und für Projektleitungen. Jene wenigen Frauen, die in Führungspositionen arbeiten, tun dies selten im technischen Bereich im engeren Sinn, sondern beispielsweise eher im Marketing und Verkauf. Definitionsprozesse und Definitionsmacht über diese technische Kompetenz und technisches Spezialwissen spielt eine entscheidende Rolle.

Doch was ist technische Kompetenz? Eine weibliche EDV-Technikerin beschreibt diese bei sich selbst und bei ihrem Vorgesetzten, ebenfalls einem EDV-Techniker, im Vergleich.

"An und für sich teilen wir uns die Technik, er hat das große Wissen und ich bin das ausführende Organ." (Weibliche Technikerin, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Was bei der Definition technischer Kompetenz eine Rolle spielt, setzt sich auch in anderen Bereichen fort: So scheint es bei aller Betonung der Bedeutsamkeit der soft skills von "Teamorientierung" in den Interviews keinerlei Diskussion darüber zu geben, was Teamorientierung z.B. für eine junge Studentin des Maschinenbaus unter 150 männlichen Kollegen bedeutet und was dagegen ihre Kollegen darunter verstehen.

6.4 Diskussion und Strategien: Frauenförderung als Indoor- oder Outdoor-Pool?

"Und das ist dann auch so ein bissl der Goldfischeich wenn man schaut, da hat man eine Position zu besetzen, dann schaut man einmal da hinein, okay, was haben wir da eigentlich drinnen, wer würde so für diese Position, Führungsposition passen." (Weibliche Personalleiterin, technischer Betrieb der Privatwirtschaft)

Innerbetriebliche Frauenförderung in Unternehmen wirkt gegen vertikale Segregation und ist vergleichsweise noch gering entwickelt. Die größte Herausforderung dürfte in der bewusstseinsbildenden Arbeit in männlich besetzten Berufsdomänen liegen. Strategien dazu erstrecken sich von Ausbildungsförderungen für Mädchen, um den Frauenanteil in technischen Studien und Ausbildungslehrgängen zu erhöhen, über Mentoring-Programme an technischen Hochschulen bis zu Maßnahmen innerbetrieblicher Frauenförderung und Personalentwicklung in Unternehmen - vgl. die mittlerweile umfassende Literatur zur Berufsgruppe der Technikerinnen und frauenspezifischen Strategien.³²

Werden frauenfördernde Strategien geplant und durchgeführt, sollte allen Beteiligten jedoch von vornherein klar sein, dass die Motivationshintergründe der AkteurInnen (Unternehmen, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenqualifizierungsträger, Arbeitsmarktverwaltung, etc.) keineswegs ähnlich gelagert sein müssen. Ein Personalleiter eines Technologieunternehmens etwa erläutert seine aufgeschlossene Haltung gegenüber Frauenförderungsprogrammen mit folgender Absicht:

³² Zur Situation von Frauen in der Technik bzw. auch zu frauenfördernden Strategien für Technikerinnen vgl. etwa Cockburn 1983, Cockburn/Omrod 1997, Erlemann 2001, Klostermann 1999, Ratzler/Mraz 1999, Schmidt 1998, Wächter 2000.

"Weil wir ein vitales Interesse daran haben, dass 1. grundsätzlich mehr Leute technische Berufe wählen, technische Studien studieren, und 2. die Gruppe der Frauen noch viel zu wenig in dieses Berufsbild hineingehen. Das heisst, wenn wir dort was erreichen, ist die Hebelwirkung groß, um die Gesamtanzahl nach oben zu bringen. Das ist die Idee dahinter und das wollen wir, wo es geht, unterstützen. ... Es ist, sage ich mal, auch Unternehmensegoismus, jetzt hier einfach ein Anliegen, dieses Reservoir auch besser zu nutzen."

Ebenso klar sollte sein, dass umgekehrt das, was man unter "Gleichstellungsmaßnahmen" und "Strategien zur Frauenförderung" versteht, ebenso verschieden aufgefasst werden kann. Der emanzipatorische Mehrwert von Teleworkingmodellen beispielsweise, gelegentlich als besonders "frauen- und familienfreundlich" verkauft, ist und bleibt umstritten.

Innerbetriebliche Frauenförderung in Unternehmen wirkt gegen vertikale Segregation und ist vergleichsweise noch gering entwickelt. Die größte Herausforderung dürfte in der bewusstseinsbildenden Arbeit in männlichen Berufsdomänen liegen. Eine Aufarbeitung der bisherigen Praxis betrieblicher Frauenförderung findet sich in Bendl et al. (1998). Darin werden unter anderem Ergebnisse einer Erhebung unter 20 Betrieben präsentiert, die zwar allesamt mit dem Prädikat "frauenfreundlich" in der Öffentlichkeit in Erscheinung getreten waren, aber nur 3 der Betriebe erhoben den Anspruch, Frauen explizit und systematisch zu unterstützen. Überwiegend steht "frauenfreundlich" noch immer für Vereinbarkeitsmaßnahmen (also für "familienfreundlich"), nicht für die Aufstiegsförderung von Frauen. Mit diesem Zugang zu betrieblicher Frauenförderung werden die geschlechtsspezifischen Trennlinien in der Arbeitsteilung eher gestärkt denn endlich aufgehoben oder zumindest abgeschwächt.

Folgende Ansatzpunkte für die Umsetzung betrieblicher Chancengleichheit werden von Bendl et al. (1998) identifiziert, die sich auch auf unsere Ergebnisse übertragen lassen:

- **Einsicht in die ökonomische Effizienz von Frauenförderung:** Frauenförderung in Betrieben ist kein Luxus. Hierzu gibt es mittlerweile in der ökonomischen Frauenforschung einiges an Materialien (z.B. zu Gender and Diversity), allerdings müssen diese Ergebnisse erst als Argumente auf die Betriebsebene gebracht werden.
- **Problembewusstsein über strukturelle Benachteiligung von Frauen herstellen:** Dieses fehlt nach wie vor über weite Strecken (wenn beispielsweise immer noch auf individuelle Defizite von Frauen verwiesen wird, oder auch wenn als einziges Argument letztlich immer der "Frauenmangel" übrigbleibt). Hier geht es um die Durchführung von Kampagnen, um Informationspolitik, um Bewusstseinsbildung.
- **Geschlechtsspezifische Datenerfassung:** Um ungerechtfertigte Unterschiede sichtbar machen zu können, bedarf es klarer Daten und ihrer Veröffentlichung. Erst dann kann Transparenz hergestellt werden und auch über die Unterschiede diskutiert werden.

- **Sprachliche Gleichbehandlung:** Diese ist nicht nur wie noch immer oft argumentiert reiner Formalismus, die explizite Nennung von Frauen in der Arbeitswelt trägt zur Änderung des Geschlechterbildes jedenfalls bei. Wenn Frauen in Führungspositionen auch als solche aufscheinen, wird es mit jedem Mal "normaler", wenn sich eine Frau für eine Führungsposition bewirbt.
- **Ansprechstellen und Beratungseinrichtungen explizit für betriebliche Frauenförderung:** Hier ginge es beispielsweise um die Aufbereitung existierender Frauenförderprogramme, um Hilfestellungen bei der Umsetzung in Betrieben, um die Vermittlung von Kooperationen.
- **Positive Beispiele:** Diese gibt es ja mittlerweile, aber um sie publik zu machen bedarf es auch einiger Anstrengungen.

Verbindliche Regelungen: Bendl et al. (1998) nennen hier beispielsweise die Verknüpfung von öffentlichen Auftragsvergaben an Frauenförderprogramme, eine Forderung, die auch im Frauenvolksbegehren gestellt wurde.

7. Schlussfolgerungen

Im Verlauf dieser Studie haben wir uns der Untersuchung vielschichtiger Faktoren gewidmet, die, im europäischen Vergleich betrachtet, in einen recht einzigartigen Gender Pay Gap in Österreich kulminieren. Wenngleich die Frauenbewegung nun seit etwa hundert Jahren "Gleichen Lohn für gleiche Arbeit" fordert, hat sich an der Realität der Frauen-Lohn-Diskriminierung noch wenig verändert. Als dementsprechend weit ist auch noch immer das potentielle Feld für informierende, sensibilisierende Maßnahmen aufzufassen.

Wer nun daraus schließen mag, bei der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern müsse es sich um ein in der breiten Öffentlichkeit viel diskutiertes Thema handeln, die oder der irrt gewaltig. Im Gegenteil, wie die vorliegende Studie aufzeigt, ist die Wahrnehmung der Lohndiskriminierung von Frauen bei den Befragten mindestens so schwach ausgeprägt, wie sie bei verantwortlichen AkteurInnen politischer Parteien oder der Gewerkschaften selten zur Sprache kommt.

Einerseits mag dieser Mangel an öffentlicher Diskussion durch den Umstand bedingt sein, daß es tatsächlich schwierig ist Ursachen und Gründe für den Gender Pay Gap näher zu bestimmen. In der vorliegenden Studie hatten wir es vielfach mit indirekten, versteckten Formen der Lohndiskriminierung zu tun: subtilen Mechanismen wie die Klassifizierung und Bewertung weiblicher Arbeit und ihre Zuweisung zu beruflichen Positionen, die nicht etwa durch bestimmte Zusatzleistungen (wie etwa für Maschinentätigkeit und Nacharbeit) entlohnt werden. Die Feinsinnigkeit dieser Mechanismen in der Zuweisung sozialer Geschlechtsrollen wird freilich von den Härten jener oft undurchdringlichen "Gläsernen Decken" und steinigen Wege kontrastiert, mit der speziell höherqualifizierte Frauen wie TechnikerInnen oder LehrerInnen in der vertikalen beruflichen Hierarchie konfrontiert sind.

Und auch die Zuweisung der Sorgearbeit an die Frauen hat für sie beinhardt Folgen, wenn sie sich etwa infolge Betreuungspflichten veranlasst sehen, Teilzeitjobs anzunehmen: Verminderte Einkommenschancen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und häufige Dequalifizierung mit oft jahrelangen Folgen sind die Kehrseite stärkerer Familienorientierung der Frauen, während die Karrieren ihrer Ehemänner oder Partner durch Geburt bzw. Krankheit eines Kindes im Normalfall keineswegs beeinträchtigt werden. Diesbezüglich müssen Frauen noch immer dazu ermutigt werden, eine Vielfalt beruflicher Erfahrungen anzustreben und zu leben. Weiters müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass Frauen mit Betreuungspflichten nicht zu hohen Preisen ihre Erwerbstätigkeit zu vernachlässigen gezwungen sind.

Der defizitäre öffentliche Diskussionsstand zum Gender Pay Gap dürfte auch mit Besonderheiten des österreichischen Lohnsystems zusammenhängen, das als eines von hochgradiger Intransparenz charakterisiert werden muß. Dessen Undurchsichtigkeit ist einerseits eine Folge eines weit verzweigten Systems diverser Zulagen sowie des Umstandes, dass die Höherbewertung vorangegangener Berufserfahrung sowohl für

ArbeitnehmerInnen wie für ArbeitgeberInnen den Überblick relativ verkompliziert. Hinzu kommt, dass wir es beim Thema Einkommen mit einem gesellschaftlich tabuisierten Phänomen zu tun haben, von dem noch immer hinter vorgehaltener Hand gesprochen wird.

Nun handelt es sich bei der österreichischen Variante auch im internationalen Vergleich um ein Lohnsystem, das dem Muster von Verhandlungen auf starker "kollektiver" Grundlage folgt. Und dennoch ziehen ExpertInnen zu Recht in Zweifel, ob diese Praxis angesichts der vielfachen Zersplitterung der angewandten Kollektivverträge über diverse Branchen hinweg überhaupt noch als idealtypisch "Kollektives" einem idealtypisch "Individuellen" gegenübergestellt werden kann. Die erwähnten Besonderheiten im österreichischen System kollektiver Verhandlungen bewirken jedenfalls ebenso hohe Lohndifferenziale zwischen verschiedenen Berufen und Branchen, zwischen ArbeitnehmerInnen in Niedriglohnbranchen und jenen in höherqualifizierten Berufen und schließlich auch zwischen Männern und Frauen.

Tendenziell steigen jedenfalls individuelle Spielräume der Lohnvereinbarung, die sich stets auch negativ und einschränkend auf Fraueneinkommen auswirken. Umgekehrt formuliert: Kollektive Verhandlungssysteme und verbesserte Lohntransparenz liefern zweifellos auch die beste Grundlage für einen stärkeren Schutz von Fraueneinkommen. Die Frage, ob sich Frauen an steigenden, individuellen Männereinkommen orientieren oder stärker für Lohnsysteme eintreten sollen, die kollektive Grundlagen und verbesserte Transparenz fördern, bleibt freilich eine politisch-strategische.

Was gewerkschaftliche Strategien anbelangt, fällt im Ländervergleich jedenfalls auf, dass hierzulande bei einem relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad beispielsweise in der Industrie dennoch ein beträchtlich hoher Gender Pay Gap besteht. Daraus folgt für uns, dass die Gewerkschaften selbst Gender-Themen und insbesondere geschlechtliche Lohndifferenzen stärker zu ihrem Thema machen sollten. Im Betrieb könnte durch Verankerung in die Betriebsvereinbarung eine Frauenquote an Betriebsrätinnen eingeführt werden; überbetrieblich sind vor allem die institutionellen Verflechtungen der Sozialpartnerschaft als massiv männerdominierte Tradition in Österreich stärker geschlechtskritisch zu untersuchen wie auch praktisch in ihrer Männerdominanz aufzubrechen. Von gewerkschaftlicher Seite ist eine systematische inhaltliche Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Effekten von Lohnverhandlungsfragen zu fordern. Diesbezüglich entscheidend ist in Zukunft wohl auch die gewerkschaftliche Haltung zu "atypischen" Beschäftigungsformen, die für viele Frauen gegenwärtig schon und bald auch generell die "typischen" sein werden.

Aber auch von der Arbeitgeber-Seite ist die Einhaltung gewisser Standards viel stärker einzufordern. Wie in unseren Untersuchungen deutlich wurde, handelt es sich bei geschlechtsspezifischen ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen-Beziehungen um ein sehr weites Feld, auf dem die Stereotype und Legitimationen der Frauenungleichheit vergleichsweise unreflektiert und unkontrolliert wuchern und nicht selten drastisch frauenfeindliche Züge annehmen. Folgt man in anderen Ländern wie beispielsweise

England schon vielfach positiven staatlichen Anreizsystemen, um innerbetriebliche Prüfungen zur Einkommensgleichheit von Frauen und Männern - unter anderem auch als imagefördernd zu verkaufen und mit klaren Anreizen gekoppelt - zu forcieren, so ist dieser Trend in Österreich gegenwärtig noch sehr unterentwickelt. Im verschärften Wettbewerb um KundInnen wie auch ArbeitnehmerInnen könnte diese neue Strategie durch den Ausbau von Anreizsystemen langfristig sicherlich noch verstärkt werden.

Was die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrifft, muß vor allem in der breiten Öffentlichkeit sowie in Verhandlungen der Gewerkschaft noch verstärkt auf den Gender Pay Gap aufmerksam gemacht werden. Zudem sind nach wie vor wirksame Maßnahmen zu entwickeln, um die gesellschaftlich erforderliche Sorgearbeit unter Frauen und Männern gerecht zu verteilen. Es wird davon abhängen, dass wir den Gender Pay Gap in der öffentlichen Diskussion erfolgreich zum politischen Thema machen und dass durch europäische Institutionen politischer Druck auf Verantwortliche der Sozial- und Familienpolitik erzeugt werden kann, um in Österreich eine wesentlich verbesserte Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Wir wünschen uns, daß die vorliegende Studie dazu einen Beitrag zu leisten vermag.

8. Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender and Society*, 4, S. 139-158
- Bart, Erling, Marianne Roed, Hege Torp (2002): Towards a Closing fo the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries, Oslo. vgl. auch www.Likestilling.No/genderpaygap/conference.htm
- Böheim, René, Helmut Hofer, Christine Zulehner (2002): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997. In: *Kurswechsel* 1/2002, 50-56.
- Clarke, Steve (2001): Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly. *Statistics in focus*, Population and social conditions, Theme 3 – 5/2001, Eurostat.
- Cockburn, Cynthia (1983) *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, London
- Cockburn, Cynthia (1991): *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, London
- Cockburn, Cynthia, Susan Ormrod (1997): Wie Geschlecht und Technologie in der sozialen Praxis 'gemacht' werden, in: Irene Dölling, Beate Kraus (Hg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Frankfurt a.M., S. 17-47
- Erlemann, Christiane (2001) Wege aus der Marginalität. Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, in: *Soziale Technik. Zeitschrift für sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung*, Vol.11, No.1, p.19-22
- EU (2001): *Joint Employment Report 2001*.
- Federal Minister for Women's Affairs and Consumer Protection (1999) *Status of the Implementation of the Beijing Platform for Action*. Vienna
- Federal ministry for Education, Science and Culture (2000) *From the action plan 2000 to the action plan 2003*. Vienna
- Federal Ministry of Employment and Labour (2001): *Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report*.
- Feigl, Susanne (2001): *Keine falsche Bescheidenheit ! Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf . Herausgegeben von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen*, 7. aktualisierte Auflage, Wien
- Fonow, Mary Margaret, Judith A Cook (1991): *Beyond Methodology: Feminist Scholarship as Lived Research*, Bloomington/Indianapolis
- Geissler, Birgit, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger (Hg.) (1998): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung Neue Folge Bd. 6, Berlin
- Gildemeister, Regina, Günther Robert (1999): *Vergeschlechtlichung - Entgrenzung - Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und 'postindustriellem Haushaltssektor'*, in: Claudia Honegger, Stefan Hradil, Franz Traxler, (Hg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i.Br. 1998*, Teil 2, Opladen, S. 110-126
- Gottschall, Karin (1998): *Doing Gender While Doing Work ? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht*, in: Geissler et al., S. 63-94
- Government Offices Sweden (2000): *Highlighting pay differentials between women and men. Background material for the informal ministerial meeting on gender equality and social issues during the Swedish Presidency of the EU*.
- Gregoritsch, Petra, Monika Kalmár, Michael Wagner-Pinter (2000): *Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Endbericht*, herausgegeben vom BMWA, Wien.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer, Hannes Ummel (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt a.M. / New York
- Hemerijk, Anton/Unger, Brigitte/Visser, Jelle (2000) *How small countries Negotiate Change Twenty Five Years of Policy Adjustment in Austria, the Netherlands, and Belgium*, in: Fritz Scharpf/Vivien Schmidt (eds) *Welfare and Work in the Open Economy. Vol II*. Oxford.
- <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/03/update/TN0103201U.html> = mehrere Dokumente aus European Industrial Relations Observatory Online.
- <http://www.genderpaygap.no> = internationale Homepage des Projekts.
- <http://www.iwkoeln.de/iwd/I-Archiv/iwd05-02/i05-02-h.html>
- <http://www.magnasteyr.com>
- <http://www.peripherie.co.at>

- Image Map of the Food Processing Industries' Provincial Cooperation (2001)
- Klostermann, Johanna (1999): Projekt FIT - Frauen in die Technik, in: Andrea Freisler-Traub, Cäcilia Innreiter-Moser (Hg.); Zerreißproben. Frauen im Spannungsfeld von Gesellschaft - Beruf - Familie, Linzer Schriften zur Frauenforschung Bd. 11, Linz, S. 159-164
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien, Reihe Geschlecht und Gesellschaft Bd. 15, Opladen
- Maruani, Margaret (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, in: Irene Dölling, Beate Krais (Hg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt a.M., S. 48-72
- Müller, Ursula (1994): Feminismus in der empirischen Forschung: Eine methodologische Bestandsaufnahme, in: Angelika Dietzinger, et al. (Hg.); Erfahrung mit Methode. Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung, Forum Frauenforschung Bd.8, Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Freiburg i. Br.
- Müller, Ursula (1995): Frauen und Führung. Fakten, Fabeln und Stereotypisierungen in der Frauenforschung, in: Angelika Wetterer (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt a. M./New York
- OECD (2001) Policy Brief. Economic Survey of Austria 2001
http://www.oecd.org/publications/Pol_brief/.
- Pastner, Ulli (2002) The Austrian NAP 2000 from a Gender Perspective. FORBA Research Report for EGGE (EC's Expert Group on Gender and Employment). Vienna.
- Ranftl, Edeltraud (2002): Einführung. In: Ranftl et al. (2002), 9-21.
- Ranftl, Edeltraud, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner, Oskar Meggeneder (2002) (Hrsg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München und Mering.
- Ratzer, Brigitte, Gabriele Mraz (1999): Wie ein Kaktus in der Wüste - Lebenszeichen einer feministischen Technikforschung, in: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz, Barbara Hey (Hg.), Innovationen Bd.2. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre, Wien, S. 55-76.
- Rechnungshofbericht Einkommen:
http://www.rechnungshof.gv.at/Berichte/Einkommen/Einkommen_2002_1/Einkommen_2002_1.pdf
- Reinharz, Shulamith (1992): Feminist Methods in Social Research, Oxford / New York
- Rösslhuber, Maria, Birgit Appelt (2001): Hauptsache Frauen. Politikerinnen in der Zweiten Republik, Graz/Wien/Köln
- Rubery, Jill, Damian Grimshaw, Hugo Figueiredo (2002). The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy, Paper presented at the Congress "Towards a closing of the Gender Pay Gap", 18.-19.November 2002, Oslo, Norwegen. Vgl. www.likestilling.no/genderpaygap/conference.htm
- Schmidt, Dorothea (1998): Der Beitrag der Frauenforschung zur Untersuchung der Technikentwicklung, in: Geissler, Birgit, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger (Hg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung Neue Folge Bd. 6, Berlin, S. 127-142
- Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien.
- Wächter, Christine, Hg. (2000): Frauen in der technologischen Zivilisation, München/ Wien
- Weichselbaumer, Doris (1999): Sally and Peppermint Patty looking for a job. Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz, in: Andrea Freisler-Traub, Cäcilia Innreiter-Moser (Hg.); Zerreißproben. Frauen im Spannungsfeld von Gesellschaft - Beruf - Familie, Linzer Schriften zur Frauenforschung Bd. 11, Linz, S. 67-106
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung - marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen, in: Ayla Neusel, Angelika Wetterer, (Hg.), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a.M./New York, S. 223-254
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt / New York

9. Anhang

9.1 Übersicht Interviewleitfaden und Unternehmens-Fragebogen

Fragebogen an die Betriebe/Schulen (quantitativ):

Unternehmen:	Haupttätigkeit und Organisationsform des Unternehmens
Beschäftigte:	Gesamt-Beschäftigte, Anteil MigrantInnen, Frauen- und Männeranteil
Vertikale Segregation:	Gesamtanteil Management, Frauen- und Männeranteil
Horizontale Segregation:	Anteil der Berufsgruppe an Beschäftigten
Arbeitszeit:	Stundenausmaß Vollzeit/Teilzeit, Frauen- und Männeranteil
Fluktuation:	Beschäftigtendauer, Rekrutierung, Frauen- und Männeranteil
AN-Vertretung:	berufliche Organisation, Organisationsgrad, Kollektivvertrag
Zulagensystem:	Prämien, Provisionen, Zulagen, Zusatzleistungen

Die Auswertung dieses Fragebogens befindet sich im Anhang des englischen Projektberichts.

Der Interviewleitfaden enthielt folgende Bereiche:³³

Interne Arbeitsorganisation	Hierarchie nach Verantwortlichkeit Anteil übliche bzw. hohe hierarchische Position
Arbeitszeiten, Dienstverträge	Handhabung von Überstundenleistungen Form u. Häufigkeit atypischer Beschäftigung Form u. Häufigkeit betrieblichen Wechsels Fachkräftebedarf und Rekrutierungsmuster
Weiterbildung	Zielsetzung der Weiterbildung Verpflichtungsgrad, Zeiten für Weiterbildung Angebot, Nutzung durch Beschäftigte Erhöhte Karrierechancen
Gender Themen	Vereinbarkeit Beruf u. Familie im Betrieb Gender Pay Gap, Segregation im Betrieb Innerbetriebliche Gleichstellungsprogramme
Lohnvereinbarungen	Anteil kollektivvertraglich bzw. betriebsintern Verhandlungsebenen, -spielräume und -verhalten Einfluss und Rolle der Gewerkschaften
Lohnsystem	Anteil zeitbezogen bzw. leistungsbezogen Transparenz des Lohnsystems Nutzung von Zulagen, Prämien, Zusatzleistungen
Einflussfaktoren	Verantwortlichkeit in beruflicher Tätigkeit Leistungsbereitschaft Berufserfahrung in Jahren Formale Ausbildung Anstellungsdauer im Betrieb Leistung in vorigen Dienstverhältnissen Fortbildungen Gefährlichkeit der Arbeit

³³

Der genaue Interviewleitfaden ist bei Interesse im Peripherie-Büro einsehbar.

9.2 Interviewliste

Interview	Workplace			Interviewee	
	Classification	Target occupation	Sector	Company	Representative Function
U 3	Teaching associates	Private	High School 1	Director	Male
U 2	Teaching associates	Private	High School 1	Teacher	Female
U 3	Teaching associates	Private	High School 1	Teacher	Male
U 4	Teaching associates	Private	High School 2	Director	Female
U 5	Teaching associates	Private	High School 2	Teacher	Male
U 6	Teaching associates	Private	High School 2	Teacher	Female
U 7	Teaching associates	Public	High School 3	Director	Male
U 8	Teaching associates	Public	High School 3	Teacher	Female
U 9	Teaching associates	Public	High School 3	Teacher	Male
U 10	Unskilled workers	Private	Food Industry 1, 2	CEO	Male
U 11	Unskilled workers	Private	Food Industry 1	Work council	Male
U 12	Unskilled workers	Private	Food Industry 1	Worker	Female
U 13	Unskilled workers	Private	Food Industry 2	Work council	Male
U 14	Unskilled workers	Private	Food Industry 2	Work council	Female
U 15	Unskilled workers	Private	Food Industry 3	CEO	Male
U 16	Unskilled workers	Private	Food Industry 3	Work council	Male
U 17	Unskilled workers	Private	Food Industry 3	Former work council	Female
U 18	Technical engineers	Private	Techn. company 1	Chief of staff	Female
U 19	Technical engineers	Private	Techn. company 1	Technical engineer	Female
U 20	Technical engineers	Private	Techn. company 1	Technical engineer	Male
U 21	Technical engineers	Private	Techn. company 2	Chief of staff	Male
U 22	Technical engineers	Private	Techn. company 2	Technical engineer	Male
U 23	Technical engineers	Private	Techn. company 2	Technician	Female
U 24	Technical engineers	Private	Techn. company 3	Chief of staff	Male
U 25	Technical engineers	Private	Techn. company 3	Technical engineer	Female
U 26	Technical engineers	Public	Techn. company 4	Chief of staff	Male
U 27	Technical engineers	Public	Techn. company 4	Technical engineer	Female
U 28	Technical engineers	Public	Techn. company 4	Technical engineer	Male

9.3 Kurzbeschreibung des Gesamtprojekts

Towards a Closing of the Gender Pay Gap ist ein europäisches Projekt zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. 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 zu finden.

Empirische Erhebung – Fallstudie in drei Berufsgruppen

Zentraler Bestandteil des Projekts ist eine *Fallstudie*, die *in drei Berufsgruppen* durchgeführt wurde: ungelernete 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 zur internen Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Dienstverträgen und Weiterbildungsprogrammen.

Im Rahmen dieser *empirischen Erhebung* wurden im *Frühjahr 2002* 28 Personen (im Betrieb tätige Frauen und Männer der untersuchten Berufsgruppen sowie Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) in 10 Unternehmen in der Steiermark interviewt. Die Einzelinterviews wurden anhand eines vorgegebenen Leitfadens durchgeführt. Zusätzlich wurden quantitative Daten zum Betrieb mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben. Die Erhebung wurde *parallel in allen Partner-Ländern* des Projekts durchgeführt.

Begleitung durch Referenzgruppe

Auf der Basis der Fallstudien wurden die nationalen Berichte erstellt. Die Erhebung selbst und die Berichterstellung wurden durch eine nationale *Referenzgruppe* begleitet. Über Referenzgruppenmitglieder wurden Kontakte zu Firmen bzw. Personen hergestellt, in mehreren Treffen wurden Ergebnisse diskutiert und Strategien erarbeitet.

Mitglieder der österreichischen Referenzgruppe sind:

Elke Lujansky-Lammer und Susanne Prisching, beide Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Steiermark

Franz Galler, Landessekretär der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss

Johanna Klostermann, Institut für anorganische Chemie und Projekt FIT – Frauen in die Technik

Herbert Just, Stadtschulamt Graz

Bettina Schrittwieser, Frauenreferentin der AK Steiermark, und Monika Stiegler, AK Steiermark

Ein abschließendes Treffen der Referenzgruppe ist für Frühjahr 2003 geplant, in dem Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap konkret entwickelt und diskutiert werden sollen.

Präsentation der österreichischen Studie am 30. 10. 2002

Im Rahmen der Eröffnung der neuen Büroräumlichkeiten von Peripherie wurde am 30. 10. 2002 die nationale Studie der Öffentlichkeit präsentiert. Die Autorinnen stellten die Studie vor, zwei Mitglieder der Referenzgruppe (Prisching und Galler) und ein externer Experte (Gerhard Wohlfahrt vom Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz) kommentierten die Ergebnisse. In der anschließenden Diskussion ging es insbesondere um die (schlechte) österreichische Datenlage, um Strategien und die spezifischen Bedingungen in den drei Berufsgruppen.³⁴

Internationale Konferenz in Oslo, 17. – 19. November 2002

Im Rahmen einer *internationalen Konferenz Mitte November 2002 in Oslo* wurden die Ergebnisse aller beteiligten Länder verglichen und diskutiert sowie Strategien zur Reduktion des *Gender Pay Gaps* abgeleitet.³⁵ Aus Österreich nahmen neben Projektmitarbeiterinnen Mitglieder der Referenzgruppe, der Presse (Standard), von Frauenprojekten (Prisma, Frauenservice) und vom AMS (LGS Steiermark, Gender-Mainstreaming Beauftragte) teil. Zudem stellten wir drei Referentinnen: Agnes Kurtz (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Frauengrundsatzabteilung) zur Situation in Österreich in Bezug auf die Lohngleichstellung der Geschlechter, Monika Kemperle (Zentralfrauensekretärin der Gewerkschaft Metall-Textil) zur Bedeutung von Kollektivvertragsverhandlungen für Equal Pay, und Edeltraud Ranftl (Universität Linz, Projekt DABO) zur Bedeutung der Arbeitsbewertung für Equal Pay.

European Dimension – vergleichender Bericht der Projektpartnerländer

Im Rahmen der Konferenz in Oslo wurde der vom koordinierenden Land Norwegen erstellte vergleichende Bericht mit Ergebnissen aus allen 6 Ländern vorgestellt. Der Bericht enthält neben einer vergleichenden Darstellung der drei Berufsgruppen auch statistische Analysen zum Gender Pay Gap

Abschluss des Projekts – Erarbeitung von Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap

Derzeit wird intensiv an der Erarbeitung eines Richtlinienkatalogs zum Abbau des Gender Pay Gap gearbeitet. Im Rahmen der österreichischen Fallstudie wurden bereits berufsgruppenbezogene Strategien entwickelt, die mit Hilfe der Referenzgruppe ergänzt wurden. Diese erste Liste möglicher Strategien soll nun bearbeitet werden, insbesondere geht es darum, die potentiellen AkteurInnen einzubeziehen und ihnen Strategien zuzuordnen. Auch sollen Richtlinien (Guidelines) auf internationaler Ebene erarbeitet werden, um sowohl die Besonderheiten der Gender Pay Gaps in den einzelnen Ländern darstellen zu können als auch um die Gemeinsamkeiten der Länder herausstreichen zu können. Gerade letzteres ist von großer Bedeutung, da diese Richtlinien in die Politik der Europäischen Union einfließen können, sodass auch von dieser Seite her Initiativen zum Abbau des Gender Pay Gaps kommen.

³⁴ Ein kurzer Bericht zur Präsentation im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung ist auf der Homepage von Peripherie www.peripherie.ac.at zu finden.

³⁵ Das Programm der Konferenz sowie Zusammenfassungen der Beiträge können der Projekthomepage www.genderpaygap.no entnommen werden.

Mitarbeiterinnen

Im Rahmen von Peripherie arbeiten folgende *MitarbeiterInnen* am Projekt mit:

Doris Kapeller (Projektmanagement)

Marianne Egger deCampo, Barbara Hönig, Bernadette Millerlei, Margareta Kreimer
(Autorinnen des österreichischen Berichts)

Daniela Holzer, Dirk Raith (Lektorat)

Marianne Egger deCampo, Barbara Hönig, Margareta Kreimer (Referenzgruppen-
Begleitung, Erstellung der deutschsprachigen Berichte).

Projektberichte³⁶

Folgende *Berichte* liegen bereits vor:

- “Towards a Closing of the Gender Pay Gap“ – Country Report Austria
- Deutschsprachige Kurzfassung des österreichischen Länderberichts
- “Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European Countries”, erstellt vom Institute for Social Research, Oslo
- Länderberichte der Partnerländer

In *Planung* ist ein weiteres Arbeitspapier, in dem die national und international erarbeiteten Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap sowie wesentliche Ergebnisse aus den Partnerländern dargestellt werden.

Stand: März 2003

³⁶ Die nationalen Berichte sowie der vergleichende Bericht aller 6 Länder sind als pdf-files von der Projekthomepage www.genderpaygap.no zu beziehen, dort finden sich auch die Beiträge der Konferenz in Oslo. Die deutsche Kurzfassung sowie der nationale Bericht können als pdf-files auch von der Peripherie Homepage bezogen werden, dort werden nach der Fertigstellung auch die derzeit in Planung befindlichen Berichte zu finden sein.

© PERIPHERIE
Friedrichgasse 3/II
A – 8010 Graz
Tel./Fax: ++43/ (0) 316/817342
office@peripherie.ac.at
www.peripherie.ac.at