

*Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer  
Einkommensunterschiede.  
Ergebnisse und Vorschläge auf der Basis eines  
transnationalen Projekts*

Equal Pay Day: Frauenarbeit zum Nulltarif?

Kreimer Margareta  
PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung,  
Institut für Volkswirtschaftslehre  
13. 12. 2003

## **Einleitung: Gender Pay Gap in Österreich**

### **Fraueneinkommen in % der Männereinkommen 2001:**

F.E. in % der M.E. (Gender Pay Gap)	Einkommensdefinition	„Equal Pay Day“
60 % (40 %)	Brutto-Jahreseinkommen	8. August
65 % (35 %)	Netto-Jahreseinkommen	26. August
64 % (36 %)	Standardisiertes Brutto-Jahreseink.	23. August
77 % (23 %)	Brutto-Jahreseinkommen der ganzjährig beschäftigten Vollzeit-erwerbstätigen	9. Oktober

Einkommensdaten: Verknüpfung Lohnsteuerstatistik-Mikrozensus; Vollzeit-erwerbstätige:  
Mindestens 36 Stunden/Woche; Ganzjährig: Mindestens 360 Tage beschäftigt.

Quelle: Stadler, Bettina (2003): Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. In:  
Statistische Nachrichten, 8/2003, 595-602.

## I. Strategien Berufsgruppen

---

Entscheidende Faktoren:

- Generell: subtile Mechanismen
- Vertikale Segregation
- Intransparenz des Lohn- und/oder Zulagensystems
- Tradierte Denkmuster, traditionelle Geschlechterleitbilder
- Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede kein gesellschaftspolitisches Ziel bzw. als Ziel geringe Bedeutung

*Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003*

3

## Strategien Berufsgruppen: AHS-LehrerInnen

---

**Der Faktor Zeit:**

**Antizipation geschlechtlicher Arbeitsteilung**

durch den Faktor Zeit beeinflusste Einkommensunterschiede = Ausdruck  
„spezifischer Fraueninteressen“

**Teilnahme an Netzwerken**

Polit-Netzwerke und massiver Zeiteinsatz auf dem Weg zum Direktors-  
Posten

**Strategien:**

**Aktionsplan 2001-2003 des bm:bwk:**

- Gleichbehandlung und Frauenförderung speziell auf  
Entscheidungsprozesse und Führungspositionen hin definiert
- Netzwerkbildung

**„Aufbrechen der Polit-Netzwerke“**

*Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003*

4

## Strategien Berufsgruppen: Ungelernte ArbeiterInnen

---

### Der Einsatz von Maschinen

#### „Starke Männer“ und „sensible Maschinen“

Einsatz von „Körperkraft“ und das Bedienen der „sensiblen Maschinen“ werden klar als männliche Qualifikation konstruiert.

#### Arbeitsbewertung:

Fließbandarbeit = stillschweigend vorausgesetzte Qualifikation der Frauen -> keine Zulagen

Maschinenbedienung = siehe oben -> Zulagen

## Strategien Berufsgruppen: Ungelernte ArbeiterInnen

---

- **Angleichung von Lohngruppen**  
Streichung der untersten Lohngruppe (fast ausschließlich Frauen betroffen)
- **Arbeitsstiftungen und qualifizierende Maßnahmen**  
Wurden bisher von Frauen weniger genutzt  
-> Anpassen auf spezifische Bedürfnisse von Frauen
- **Repräsentanz von Frauen in der Gewerkschaft erhöhen**
  - Organisation der Frauen innerhalb der Fachgewerkschaft durch Frauen-Ausschuss
  - Motivation zur Übernahme von Betriebsratsfunktionen
  - Mehr Frauen in Entscheidungsgremien der Fachgewerkschaft

## Strategien Berufsgruppen: TechnikerInnen

---

### ”Mythen vom Frauenmangel”

- Es gibt zu wenig TechnikerInnen
- Konstruktion technischer Kompetenz
- Flexibilitätdefizite der Frauen
- Vom Fortschrittsmythos
- Vom Unvereinbarkeitsmythos

### Strategien

- Qualifizierung von Frauen und Mädchen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich
- Innerbetriebliche Frauenförderung
- Aufbrechen vorhandener Denkmuster
- Maßnahmen zur Veränderung der Vereinbarkeitsproblematik
- Motivierung der Unternehmen für Frauenförderung

*Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003*

7

## II. Strategiendiskussion in der Referenzgruppe (1)

---

### „Wunschliste“ der ExpertInnen:

- Berufswahl und traditionelle Wege: Aufbrechen von Stereotypen - Ermutigung und Sensibilisierung für nicht-traditionelle Wege
- (Neue) Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik suchen und umsetzen
- Frauenförderung in den Gewerkschaften umsetzen bzw. forcieren
- Transparenz der Einkommen und Karriereverläufe herstellen bzw. erhöhen
- Traditionelle Denkmuster aufbrechen
- Diskurs - Information - Forschung: Das Wissen über den Gender Pay Gap erhöhen und verbreiten
- Frauenförderung zur Herstellung von Chancengleichheit
- Arbeitsbewertung auf diskriminierende Effekte untersuchen und ändern

*Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003*

8

### **III. Strategien international: Best Practice Beispiele**

---

Präsentation von Best Practice Beispielen auf der Projekt-Abschluss-Konferenz, November 2002, Oslo (siehe [www.genderpaygap.no](http://www.genderpaygap.no)):

- Island – Stadt-Verwaltung Reykjavik
- England – Kampagnen und Aktivitäten der Equal Opportunity Commission ([www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk))
- Norwegen – Equal Pay Day 2002

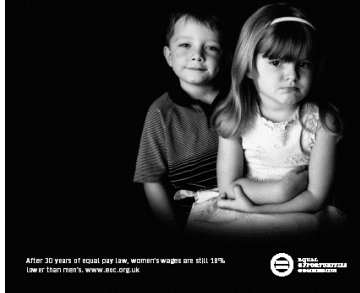
### **IV. Strategiendiskussion in der Referenzgruppe (2)**

---

- Equal Pay Day Österreich / Steiermark / ...
- Girl's Day
- Benennen von Diskriminierung
- Zwei-Schienen-Strategie: Kurz- und langfristige Ziele
- Gewerkschaftliche Strategien
- .....
- .....

Prepare your daughter for working life.

Give her less pocket money than your son.



After 30 years of equal pay law, women's wages are still 18% lower than men's. www.aec.org.uk



*Text im Bild: After 30 years of equal pay law, woman's wages are still 18% lower than men's.*

Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003

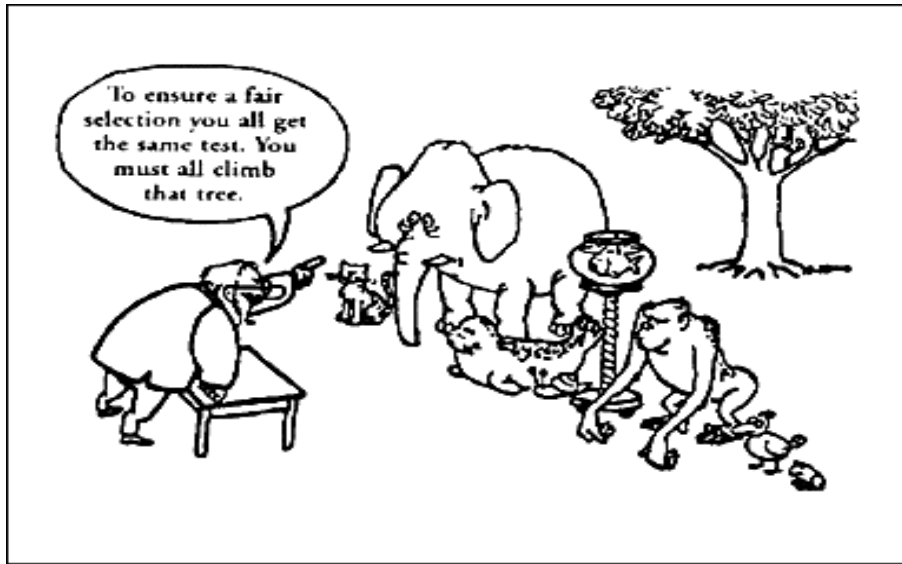
11



*Text im Bild: Women students can expect to earn 15% less than men when they leave college. When you are looking for a job, ask employers what they are doing about equal pay.*

Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003

12



Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap  
Kreimer, 13. 10. 2003

13