

Fachkonferenz zur
Reduzierung der Einkommensunterschiede
zwischen Frauen und Männern

Wie funktioniert's? Wer profitiert?

Dienstag, 28. Oktober 2008 | 9.30 Uhr bis 16 Uhr

Konferenzband

www.femcities.at

Programm	5
Eröffnung	7
Einleitende Worte	11
Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Wien	13
Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!	29
Lohnleichheitsreport des Kantons Zürich	35
Einkommenstransparenz am Beispiel Schwedens	39
Gleiche Entlohnung: Bedrohung oder Chance	47
Podiumsdiskussion	59
Vortragende	63

8.30 Registrierung**9.30 Eröffnung**

Sandra Frauenberger, Wiener Frauenstadträtin

9.45 Einleitende Worte

Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

10.00 Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Wien – Zahlen und Fakten

Nadja Bergmann und Susanne Schelepa, L&R Sozialforschung Wien

10.30 „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!

Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ – ein Handbuch der Frauenabteilung der Stadt Wien

Regine Bendl, Wirtschaftsuniversität Wien

11.00 Fragen, Diskussion**11.15 Pause****11.30 Lohngleichheitsreport des Kantons Zürich – ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit**

Kathrin Arioli, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich

12.00 Fragen, Diskussion**12.15 Pause****13.15 Equal Opportunities Act – Einkommenstransparenz am Beispiel Schweden**

Ulrika Johansson, Equal-Opportunities-Ombudsfrau Schweden

13.45 Gleiche Entlohnung: Bedrohung oder Chance? – Perspektive aus Großbritannien

Sheila Wild, Equality and Human Rights Commission

14.15 Fragen, Diskussion**14.30 Pause****15.00 Podiumsdiskussion: „Einkommensgerechtigkeit: Wer profitiert davon? Wer kann sie herstellen? – Handlungsoptionen für Verwaltung und Unternehmen“**

Marion Gebhart, Stadt Wien

Kathrin Arioli, Kanton Zürich

Michaela Muschitz, BPW Austria

Gabriele Michalitsch, Wirtschaftsuniversität Wien

Natascha Schaberl-Kogler, Microsoft Österreich GmbH

Diskussionsleitung: Daniela Cochlár

16.00 Ende der Veranstaltung

Konferenzsprachen: Deutsch und Englisch (Simultanübersetzung)

Moderation: Martina K. Steiner

Eröffnung

Wiener Frauenstadträtin Sandra Frauenberger

Ich wünsche Ihnen einen wunderschönen guten Morgen. Heute ist der 28. Oktober 2008. Es ist eigentlich unglaublich, wie lange wir uns mit diesem Thema schon auseinandersetzen müssen, nämlich mit dem Thema „Schließung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern“. Ich selbst kämpfe seit 1984, zuerst als Gewerkschafterin und jetzt als Frauenstadträtin, gegen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Es hat sich bedauerlicherweise nicht viel geändert in der Programmatik beziehungsweise in den Forderungen. Es ist nicht einfach, sich immer wieder aufs Neue zu motivieren. Diesen Kampf anzugehen ist immer wieder eine Herausforderung. Letztendlich wird der Befreiungskampf der Frauen ganz entscheidend davon abhängen, ob uns in der Umverteilungsfrage mutige Schritte gelingen.

Die Geschichte des feministischen Kampfs ist eine Geschichte der Solidarität, des gemeinsamen Interesses und des gemeinsamen Formierens. Es freut mich natürlich ganz besonders, dass heute so viele Frauen da sind und dass wir uns heute auch international formieren und treffen. Das ist keine Selbstverständlichkeit, und daher möchte ich mich bei jeder und jedem Einzelnen bedanken, dass wir uns heute gemeinsam intensiv mit dem Thema der Einkommensunterschiede befassen.

Was wird heute bei diesem FemCities-Netzwerktreffen Thema sein? Es geht im Wesentlichen nicht darum, alte Forderungen zu wiederholen, sondern es geht darum, sie neu zu formulieren und sie im Kontext der wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Gegebenheiten gemeinsam zu durchleuchten. Es geht aber auch darum, die Akteurinnen und Akteure miteinander in fachlichen Austausch zu bringen. Denn eines ist ganz wichtig in der Frauenpolitik: zu lernen, Ideen voneinander zu übernehmen und sie im eigenen Bereich umzusetzen – im eigenen Land und in der eigenen Kommune. Deswegen wird es heute einen regen Austausch von Zahlen, Fakten und Best-Practice-Beispielen geben.

Weiters geht es auch darum, Erkenntnisse auszutauschen, die wir in den unterschiedlichen Bereichen gewonnen haben, aus denen wir kommen. Wenn ich vorher in meine persönliche Geschichte zurückgeblickt habe, dann möchte ich das an dieser Stelle noch einmal in einem größeren Kontext tun. Einkommensgerechtigkeit war bereits beim ersten Internationalen Frauentag im Jahr 1911 eine der zentralen Forderungen der Frauenbewegung. Die EG hat seit 1957 den Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Leistung“, das Schließen der Einkommensschere beziehungsweise Einkommensgerechtigkeit für Frauen und Männer. Wenn wir uns vergegenwärtigen, dass dies bereits 1957 im EWG-Vertrag festgeschrieben wurde und wir nach wie vor keine Einkommensgerechtigkeit vorfinden, kommt ein bedrückendes Gefühl auf. Im Ländervergleich ist Österreich sehr schlecht positioniert. Die Situation in Wien ist aber glücklicherweise besser als im Rest des Landes. Die Frauenerwerbsquote beträgt in Wien 76 Prozent. Die Einkom-

mensschere pendelt sich bei ungefähr 20 Prozent ein, aber insgesamt rangiert Österreich im EU-Vergleich lediglich auf Platz 13 von 18 ausgewählten Ländern. Es bedarf keiner weiteren Fakten, um daraus einen politischen Auftrag abzuleiten.

Wir müssen uns ernsthaft die Frage stellen, was wir unternehmen können, um die Einkommensschere zu schließen. Wie in vielen anderen Ländern ist auch in Österreich das Thema Einkommen immer noch ein unglaubliches Tabuthema. Verlangt man Transparenz in der Einstufung, kratzt man an einem ausgesprochenen Tabuthema. Wenn wir als Frauen verlangen, genauso viel zu verdienen wie die Männer, ist das nach wie vor mit großer Angst der Männer verbunden, nämlich der Angst, dies könnte automatisch eine Nivellierung ihres Gehalts bedeuten. Einschneidend vorzugehen – wenn wir schon von Schere sprechen – ist in Wirklichkeit das Entscheidende, wenn wir ernsthaft daran interessiert sind, Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

An dieser Stelle möchte ich Ergebnisse einer Studie der Wirtschaftsuniversität Wien vorstellen. In deren Rahmen wurden gleiche Paare – gleiche Qualifikation, gleiches Alter, gleiche Studienrichtung, gleiche Prüfungsergebnisse – sozusagen auf den Markt geschickt. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Einkommensschere um bis zu 10 000 Euro geöffnet. Das Tragische war, dass die Frauen keine Kinder bekommen haben und die Unterschiede dennoch derart eklatant waren. Das sagt uns, dass Auszeiten aufgrund von Kindergeburten und die noch immer nicht verwirklichte ausgewogene Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwar wichtige Aspekte sind, welche die Einkommensunterschiede aber nur bedingt erklären. Egal, welche Gründe wir auch immer anführen, es gelingt nicht, die Einkommensschere mit ihrer Differenz von bis zu 43 Prozent in Führungspositionen bei Angestellten zu erklären. Es bleibt immer ein kleines Eckerl übrig. Die Differenz ist nicht mit Hard Facts oder nachvollziehbaren Argumenten erklärbar, sondern es gibt einen Grund für Einkommensunterschiede, und der heißt Geschlecht. Frauenarbeit wird eben nicht gleich bewertet wie Arbeit der Männer.

Es hat lange geheißt, dass Einkommensunterschiede nicht mehr existieren würden, wenn Frauen einmal gleich gut ausgebildet sind wie Männer. Dem ist leider nicht so. Im Gegenteil: Frauen sind heute top qualifiziert, und trotz dieser Topqualifikation bleiben die Einkommensunterschiede, bleibt also die Einkommensschere bestehen. Dieses kleine Eckerl der Einkommensunterschiede lässt sich ausschließlich durch die Geschlechterdifferenz argumentieren. Daraus folgern wir: Jeder Kampf gegen die Unterschiede im Gehaltssystem ist letztendlich ein Geschlechterkampf und ist gesellschaftspolitischer Kampf. Es braucht gesellschaftspolitische Antworten auf diese Problematik.

Das ist noch die einfachere Variante für uns als Stadt Wien, wenn es darum geht, die Schere zu schließen. Aber es braucht selbstverständlich auch bundesgesetzliche Regelungen in Bezug auf transparente Darstellung und Gestaltung von Gehaltsschemata. Es braucht bundesgesetzliche Regelungen, wie zum Beispiel die Koppelung der Frauenförderung an die Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder hinsichtlich der Kinderbetreuung, im ganz speziellen Fall der Betreuung von Kleinkindern bis drei Jahre und natürlich dann auch darüber hinaus.

All diese Rahmenbedingungen können theoretisch gesetzlich geregelt werden. Wir sind auf dem FemCities-Netzwerktreffen, auf einer Konferenz der Städte. Heute stellen wir uns die Frage: Was können wir auf der kommunalpolitischen Ebene tun? Ich bin als Frauenstadträtin mit dem großen Ziel angetreten, einen Beitrag zu leisten. Viele gute Beispiele gibt es noch nicht. Ich setze daher in die heutige Konferenz die große Hoffnung, dass es einen lebhaften Austausch von Best-Practice-Beispielen geben kann. Wir waren allerdings nicht untätig in letzter Zeit: Wir haben uns die betriebliche Frauenförderung angesehen und eine Studie erstellen lassen. Ein Ergebnis ist, dass auch auf der Ebene der Klein- und Mittelbetriebe, der KMU, gehandelt werden kann.

„Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!“ ist ein Gleichstellungshandbuch, eine Erfolgsformel für Unternehmen. Damit wollen wir ganz bewusst Klein- und Mittelbetriebe ansprechen und für die kleinen Betriebe Lösungsansätze entwickeln. Um diesem Handbuch zum Erfolg zu verhelfen, braucht es noch viel an Begleitung, an Kraft, an Initiative, an Kontakten. Wir müssen es mit großem Engagement an die Öffentlichkeit und in die Betriebe tragen, damit es den Bekanntheitsgrad bekommt, den wir brauchen, um hier spürbare Schritte zu setzen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in denen wir uns gerade befinden, beteuern Betriebe, dass sie ganz andere Sorgen haben, als Frauen zu fördern. Wir sind also mit dem gängigen Backlash konfrontiert, den die Frauenpolitik immer wieder erlebt. Diese wirtschaftlichen Argumente werden immer wieder dafür verwendet, um die Forderungen nach Frauenförderung und Gleichstellung ruhigzustellen.

Wir sind aber heute hier, um ein Signal zu senden, dass die Schließung der Einkommensschere nicht nach Befindlichkeit oder wirtschaftspolitischem Timing zu passieren hat, sondern dass dies gesetzlich verankert und endlich in die Tat umgesetzt wird. Dieses ist ein ganz wichtiges Zeichen. Ich danke daher allen, die heute hier sind, und hoffe auf einen ganz tollen Austausch und einen nächsten Schritt, den wir beim Schließen der Einkommensschere gemeinsam schaffen. Dass wir heute hier in Wien sind, freut mich natürlich ganz besonders. Alles Gute, viel Energie, viel Austausch, viel Kreativität, viel Innovation, das brauchen wir, dann sind wir auf dem richtigen Weg, denn das Ziel ist immer: „Frauen sollen sicher und unabhängig leben können, egal, in welcher Stadt.“

Danke schön!

Einleitende Worte

Marion Gebhart,

Leiterin der Frauenabteilung

Guten Tag, meine Damen und Herren! Auch ich freue mich sehr, Sie hier bei dieser internationalen FemCities-Fachkonferenz begrüßen zu dürfen. Als ich heute hierhergekommen bin, habe ich einige bekannte Gesichter von Kooperationspartnerinnen gesehen, die uns jetzt bereits durch einige Jahre bei FemCities begleitet haben. Manche kenne ich sogar schon aus der Zeit, als FemCities noch Milena geheißen hat. Aber ich habe auch viele neue Gesichter gesehen und das hat mich natürlich sehr gefreut. Denn FemCities soll ein aktives Netzwerk sein, und dadurch, dass immer wieder auch Neue dazukommen, sich interessieren und mitmachen, zeigt sich: „FemCities ist etwas Aktives!“

1997, also vor mittlerweile elf Jahren, wurde auf Initiative der Stadt Wien das Vorläuferinnennetzwerk von FemCities, Milena, gegründet. Damals war das Netzwerk im Vergleich zu heute noch wesentlich kleiner angelegt und umfasste Städte im zentral- und osteuropäischen Bereich, im Speziellen Ungarn, die Tschechische Republik und die Slowakei. Ziel war es, einen Austausch von Städteverwaltungen, Expertinnen aus Universitäten und NGOs sowie Unternehmen zu Frauen- und Gender-Fragen und „Good-Practice-Modellen“ zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel von Milena war es, Partnerinnen bei Bedarf beim Aufbau und bei der Institutionalisierung von frauenpolitischen Strukturen in der Verwaltung, sowie in weiterer Folge auch bei der Umsetzung von EU-Richtlinien auf Gemeindeebene zu unterstützen. 2002 wurde zum Beispiel vom Netzwerk das Projekt „Preparing the Ground“ durchgeführt, in dem Frauen aus Bratislava bei der Errichtung einer Frauenanlaufstelle in der Stadtverwaltung unterstützt wurden.

Mittlerweile sind die von mir erwähnten Staaten 2005 selbst EU-Mitglieder geworden. Ziele und Strukturen des Netzwerkes wurden zu diesem Zeitpunkt neu überdacht. Aus diesen Überlegungen ist aus Milena das Städtenetzwerk FemCities 2005 hervorgegangen. Die Koordination des Netzwerkes lag weiter bei der Frauenabteilung der Stadt Wien, aber der Aktionsradius von FemCities hat sich erweitert. Es geht nicht mehr um die Städte in drei Staaten, sondern um Städte im Bereich der gesamten EU und auch der assoziierten Staaten, denn die Verantwortung von Städten, einen Gender-Ansatz umzusetzen, endet nicht mit Erlangen der EU-Mitgliedschaft. FemCities hat großes Potenzial, Lebensbedingungen von Frauen in den Städten der EU zu verbessern!

Die Frauenabteilung der Stadt Wien bietet mit FemCities ein Forum zum Austausch von „Good-Practice-Modellen“, Strategien zur Implementierung von Gesetzen und zum Aufbau von Verwaltungsstrukturen, die Frauen und Gleichberechtigung fördern. Einerseits müssen Städte weiterhin neue EU-Entwicklungen hinsichtlich Gleichberechtigung umsetzen, andererseits beschäftigt sich FemCities mit der Frage, wodurch sich Städteverwaltungen spezifisch bezüglich Frauenförderung und Gleichberechtigung auszeichnen können. Gibt es in der Verwaltung eine eigene Frauenanlaufstelle oder eine Abteilung, die sich für Frauenthemen in der Stadt einsetzt? Werden Frauenberatungsstellen, Frauennotrufe, Frauenhäuser gefördert? Wie können Lebensrealitäten von Frauen in den Städten verbessert werden?

Es geht auch darum, gemeinsam aktuelle Themen in der EU aufzugreifen und aus einer Frauenperspektive Stellung zu nehmen. Jährlich setzt FemCities einen neuen Schwerpunkt, der Lebensrealitäten von Frauen in unseren Städten betrifft. 2007 war dies das Thema „Gewalt gegen Frauen“, begleitend zur Europaratskampagne „Stop Domestic Violence“. Die FemCities-Konferenz 2007 „Beendigung von Gewalt gegen Frauen“ fand in Wien statt. Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Universitäten und NGOs aus ganz Europa haben sich zum Thema Opferschutz bei Gewalt gegen Frauen und deren Kinder ausgetauscht. Heuer haben wir mit „geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede“ ein ebenso brisantes Thema als Jahres- und Konferenzschwerpunkt gewählt.

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ begleiten uns als Thema schon seit Zeiten, als Frauen das „Politisieren“ sogar noch gesetzlich verboten war und als die Polizei solche Kundgebungen von Frauen zum Beispiel im Wiener Prater noch aufgelöst hat. Das heißt, es ist ein sehr altes Thema. Doch politisieren, partizipieren und Veränderungen einzufordern ist jetzt nicht bloß erlaubt, sondern nach wie vor nötig! Es ist zwar schwierig, dem Thema auf den Grund zu kommen, denn wie eine von der Frauenabteilung in Auftrag gegebene Studie, über die Sie heute noch von den Autorinnen mehr hören werden, zeigt, gibt es sehr unterschiedliche Statistiken zur Höhe der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Zugleich zeigen aber wissenschaftliche Arbeiten der letzten Jahre zu den Gründen für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern immer wieder eines auf: Letztlich bleibt nur das Geschlecht als Begründung dafür. Zwar hat sich gezeigt, dass es zur Auflösung der Einkommensschere kein Patentrezept und keine Einzellösung gibt, sondern dass es eben nur im Miteinander, im Austausch, in gegenseitiger Unterstützung möglich ist, dagegen vorzugehen. Aber auch als Kommune können Schwerpunkte gesetzt werden, die zu einer Schließung der Einkommensschere beitragen.

Stadträtin Frauenberger hat bereits die Studie und das Handbuch „Frau und Mann gleich fördern = gewinnen!“ der Frauenabteilung der Stadt Wien erwähnt, das vor allem für Klein- und Mittelbetriebe Lösungsansätze zur Gleichstellung anbietet. Die Frauenabteilung setzt aber auch Initiativen, die Mädchen Informationen über eine Vielzahl von Berufen – vor allem in Naturwissenschaft und Technik – geben, etwa mit der Website „jobs4girls“ oder dem Wiener Töchertag, bei dem Mädchen Zugänge zu nicht traditionellen, meist auch besser bezahlten Berufen ermöglicht werden. Dabei konnten etwa heuer mehr als 3000 Mädchen mehr als 160 Unternehmen besuchen. Auch diese Konferenz soll ein weiterer Beitrag zu dem Thema sein, denn es gilt, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, über Ansätze in anderen Kommunen informiert zu sein und voneinander zu lernen.

Mein Dank geht an dieser Stelle an die Referentinnen, ich freue mich sehr, dass sie unserer Einladung nachgekommen sind und uns heute aus ihrem Erfahrungsschatz berichten und damit auch wichtige Diskussionsbeiträge für das Netzwerk geben werden. Ebenso möchte ich mich an dieser Stelle bei den Mitarbeiterinnen der Frauenabteilung bedanken, die durch ihren Einsatz diese Konferenz erst ermöglicht haben und heute auch sicher für einen guten und reibungslosen Ablauf sorgen werden.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei der Frauenstadträtin Sandra Frauenberger bedanken, denn wie sie selbst auch schon gesagt hat: Nur im Zusammenwirken von Politik und Verwaltung kann bei diesem Thema etwas weitergebracht werden. Wir haben schon immer ihre Unterstützung gehabt und werden sie auch weiterhin haben, und darum bin ich auch zuversichtlich, dass wir zumindest mit kleinen Schritten vorwärtskommen. Auch kleine Schritte bringen wieder ein paar entscheidende Meter weiter. So gesehen wünsche ich uns allen jetzt eine spannende Konferenz, einen interessanten Austausch und Ihnen, die von auswärts angereist sind, noch eine schöne Zeit in Wien.

Danke schön!

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Wien – Zahlen und Fakten

Nadja Bergmann und Susanne Schelepa
(L&R Sozialforschung)

1 Einleitung – Annäherung an den Begriff

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind die Differenzen in der Einkommenshöhe von Frauen und Männern („Gender Pay Gap“)¹. Diese scheinbar einfache Definition ist in der Realität mit vielen Unschärfen umgeben.

Eine Unschärfe liegt zunächst im **Einkommensbegriff** selbst: Was ist eigentlich unter „Einkommen“ zu verstehen? Hier kann beispielsweise zwischen

- Jahres-, Monats-, Stundeneinkommen,
- Brutto- oder Nettoeinkommen,
- Grundgehalt und variablen Lohnbestandteilen,
- Erwerbseinkommen oder allen Einkommen (Kapital, Vermietung et cetera),
- Personen- oder Haushaltseinkommen

unterschieden werden. Je nachdem, welche Grundlage herangezogen wird, differieren die Einkommensunterschiede. Beispielsweise ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei Inkludierung variabler Lohnbestandteile (Überstunden et cetera) viel höher als bei bloßer Heranziehung des Grundgehalts.

Zudem sind je nach **Datenquelle** unterschiedliche Differenzierungen und Aussagen möglich. Für Österreich stehen verschiedene Datenquellen mit jeweils unterschiedlichen Stärken und Schwächen zur Verfügung. Wesentlich sind hier vor allem

- Erhebungen der Statistik Austria (Verdienststrukturerhebung, Mikrozensus – Arbeitserhebung, EU-SILC-Panels) sowie
- administrative Datenquellen: Steuerdaten (Lohn- und Einkommensteuerstatistiken), Sozialversicherungsdaten des Hauptverbands, Einkommensbericht des Rechnungshofs.

¹ Basis dieses Konferenzbeitrags ist ein „Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede“, den L&R Sozialforschung im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien erstellt hat (Bergmann/Prenner/Schelepa/Sorger 2008).

Während beispielsweise die Verdienststrukturerhebung eine Differenzierung nach Stundenlöhnen zulässt, aber einige Branchen, allen voran den öffentlichen Sektor, nicht enthält, umfasst die Lohnsteuerstatistik sämtliche unselbstständig Beschäftigten, erlaubt aber keine Differenzierung auf Stundenbasis (Näheres über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Datenquellen siehe Bergmann/Prenner/Schelepa/Sorger 2008).

Das Ausmaß des Gender Pay Gap ist daher immer von den Datenquellen und deren Einkommensbegriffen sowie den Berechnungsmodellen abhängig, und Analysen der Einkommensunterschiede sind differenziert vorzunehmen. Gerade die Frage der geleisteten Arbeitszeit steht immer wieder im Zentrum der Diskussion, und es wird argumentiert, dass Frauen deshalb weniger verdienen, da sie häufiger in Teilzeit und damit weniger Stunden arbeiteten. Daher versucht man, mit sogenannten „arbeitszeitbereinigten“ Vergleichen zwischen den Einkommen der Frauen und Männer zu arbeiten – beispielsweise auf Basis der Stundenlöhne oder durch einen Vergleich nur innerhalb der voll- beziehungsweise teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer.

Differenzierte ökonometrische Messungen berücksichtigen noch eine Reihe weiterer Faktoren. Sie zerteilen den Gender Pay Gap in „erklärende Faktoren“ und einen „unerklärten Rest“ (siehe beispielsweise Böheim und andere 2002, Achatz und andere 2004, Hönig/Kreimer 2005). Als „erklärende Faktoren“ gelten solche, die einen klar messbaren Einfluss auf den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied haben. Dies sind neben der Arbeitszeit auch das Bildungsniveau oder die Branche. Doch auch bei Vergleichen nur innerhalb ähnlicher Tätigkeiten bleiben hohe Gender Pay Gaps bestehen. Als Größenordnung: Der Einkommensvorteil der Männer auf Basis von Bruttostundenlöhnen beträgt in Österreich insgesamt 35 Prozent, das heißt, Männer verdienen in der Stunde im Schnitt um 35 Prozent mehr als Frauen. Werden verschiedene sogenannte „erklärende Faktoren“ herausgerechnet², verbleibt nach wie vor ein Vorteil von 17 Prozent – das heißt konkret: Bei einer Tätigkeit in der gleichen Branche, im gleichen Beruf, mit gleichem Bildungsniveau, gleicher Betriebszugehörigkeitsdauer und gleichem Alter erhalten Männer im Schnitt 117 Prozent des Stundenlohns von Frauen (siehe Geisberger 2007).

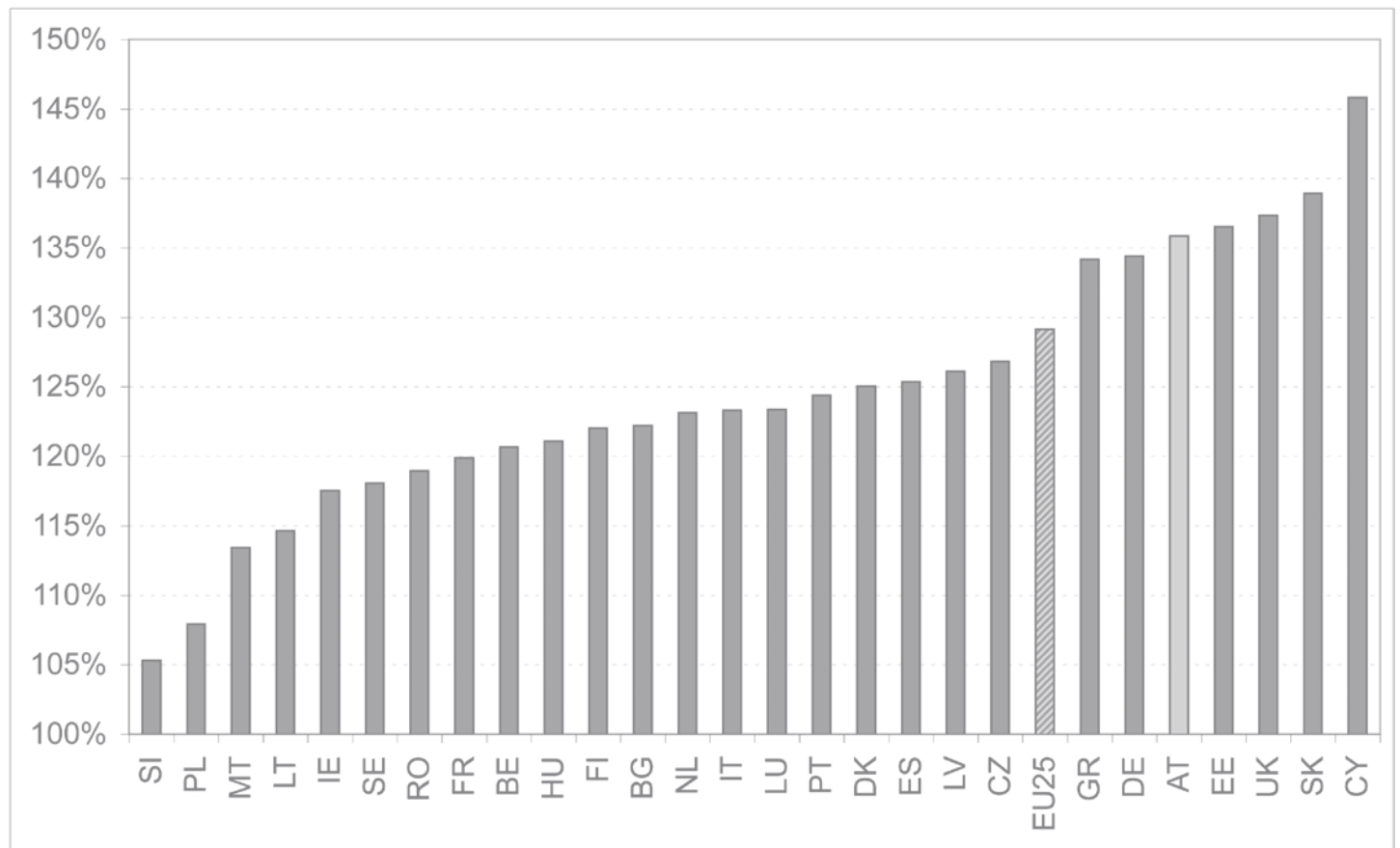
Diese Faktoren haben somit einen rechnerischen Erklärungswert, helfen jedoch eher nur bei der Beschreibung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles als bei seiner Erklärung. Dass beispielsweise die Einkommenshöhen zwischen den Branchen differieren und somit einen Teil der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen erklären, scheint naheliegend – doch warum ist in sogenannten Frauenbranchen das Einkommensniveau deutlich niedriger? Insofern müssen verschiedene „erklärende Faktoren“ selbst als das Resultat von geschlechtsspezifisch diskriminierenden Prozessen betrachtet werden, und die eindeutige Kausalrichtung im Sinne einer „Erklärung“ ist eigentlich nicht gegeben.

² Das bedeutet, den Einkommensvergleich nur zwischen Frauen und Männern der jeweils gleichen Branche, im gleichen Beruf, mit der gleichen formalen Bildung, der gleichen Betriebszugehörigkeitsdauer und dem gleichen Lebensalter anzustellen.

2 Österreich im europäischen Vergleich

Die Einkommenssituation in Österreich ist von ausgeprägten geschlechtsspezifischen Differenzen gekennzeichnet. EU-weit hat Österreich einen der höchsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Gemessen an den Bruttostundenverdiensten, beträgt der relative Vorteil von Männern in Österreich rund 35 Prozent.

Abbildung 1: Einkommensvorteile von Männern auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste



Quelle: Eurostat, Verdienststrukturerhebungen 2002; Bruttostundeneinkommen der Männer in Prozent des Bruttostundeneinkommens der Frauen

Dieser Vergleich ist insofern mit Vorsicht anzustellen, als hier verschiedene sozialstaatliche Systeme verglichen werden, welche die Beziehung zwischen Markt, Staat und Haushalt ganz unterschiedlich gestalten. Einkommensgerechtigkeit muss hierbei auch im Kontext anderer Indikatoren gesehen werden, wie etwa der Erwerbsquote und insbesondere der Frauenerwerbsquote, dem gesamten wirtschaftlichen Entwicklungsniveau, dem Ausmaß an Teilzeitarbeit, der Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, der staatlichen Lohnpolitik et cetera. Das relative Einkommensgefälle steht mit einer Reihe von Faktoren in Verbindung, von denen einige in Abschnitt 5 angeschnitten werden.

3 Wien im österreichischen Vergleich

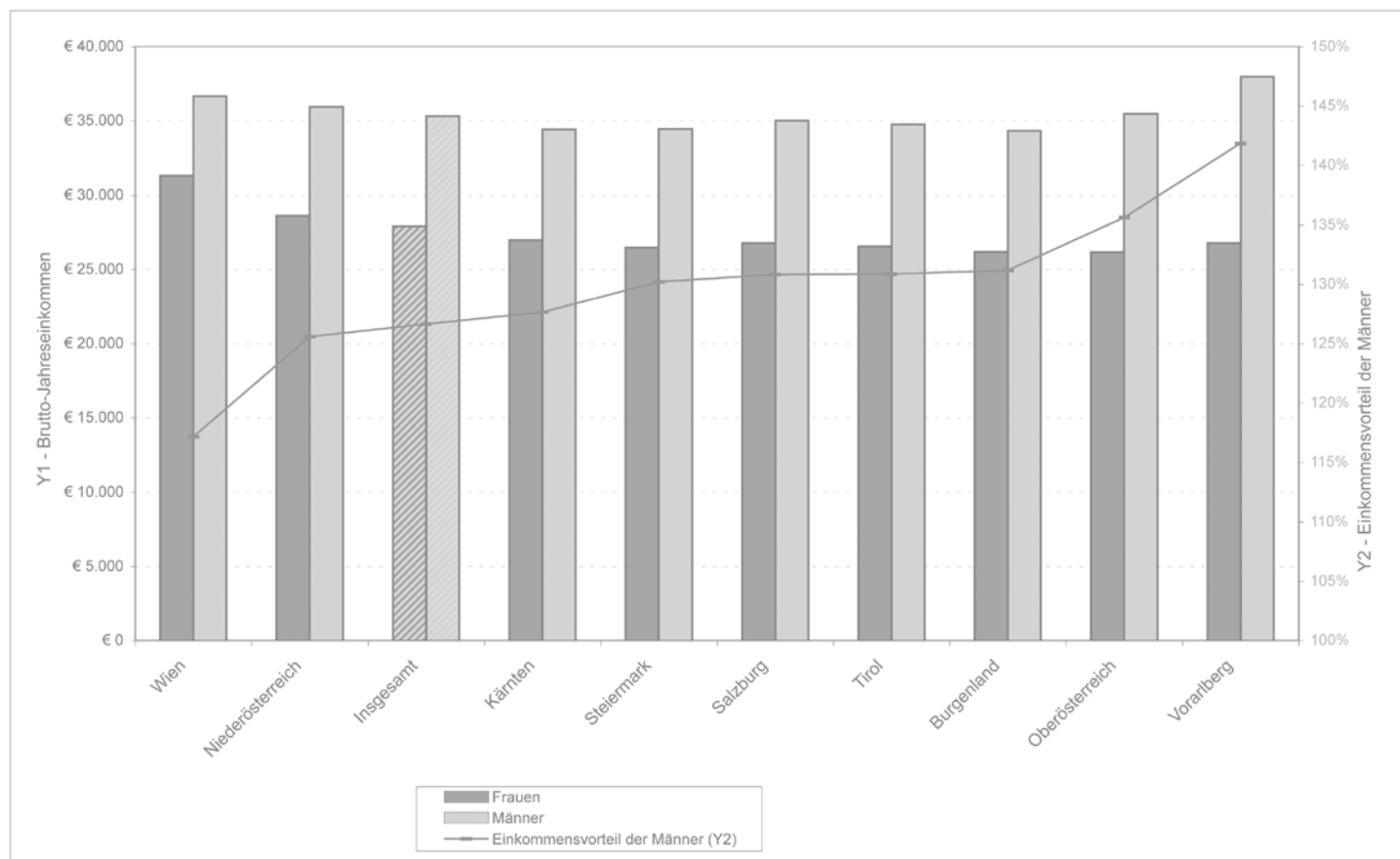
Im innerösterreichischen Vergleich weist Wien dabei den geringsten Gender Pay Gap auf. Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, ist der Einkommensunterschied in Wien der österreichweit deutlich geringste: Der Einkommensvorteil der Männer, gemessen am Bruttojahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten, beträgt hier unter 20 Prozent, während



er beispielsweise in Vorarlberg bei über 40 Prozent liegt. In der Abbildung wird der relative Einkommensvorteil durch die graue Linie und die Skala auf der rechten Seite dargestellt.

Gleichzeitig lassen sich aus der Abbildung die Bruttoeinkommen in absoluten Zahlen (an den Balken und der linken Skala) ablesen. Hier zeigt sich, dass das Lohnniveau für Frauen in Wien deutlich das höchste ist, Frauen in Wien im Bundesländervergleich also am besten verdienen. Dieser Umstand trägt zweifellos zum relativ geringeren Einkommensgefälle in der Hauptstadt bei.

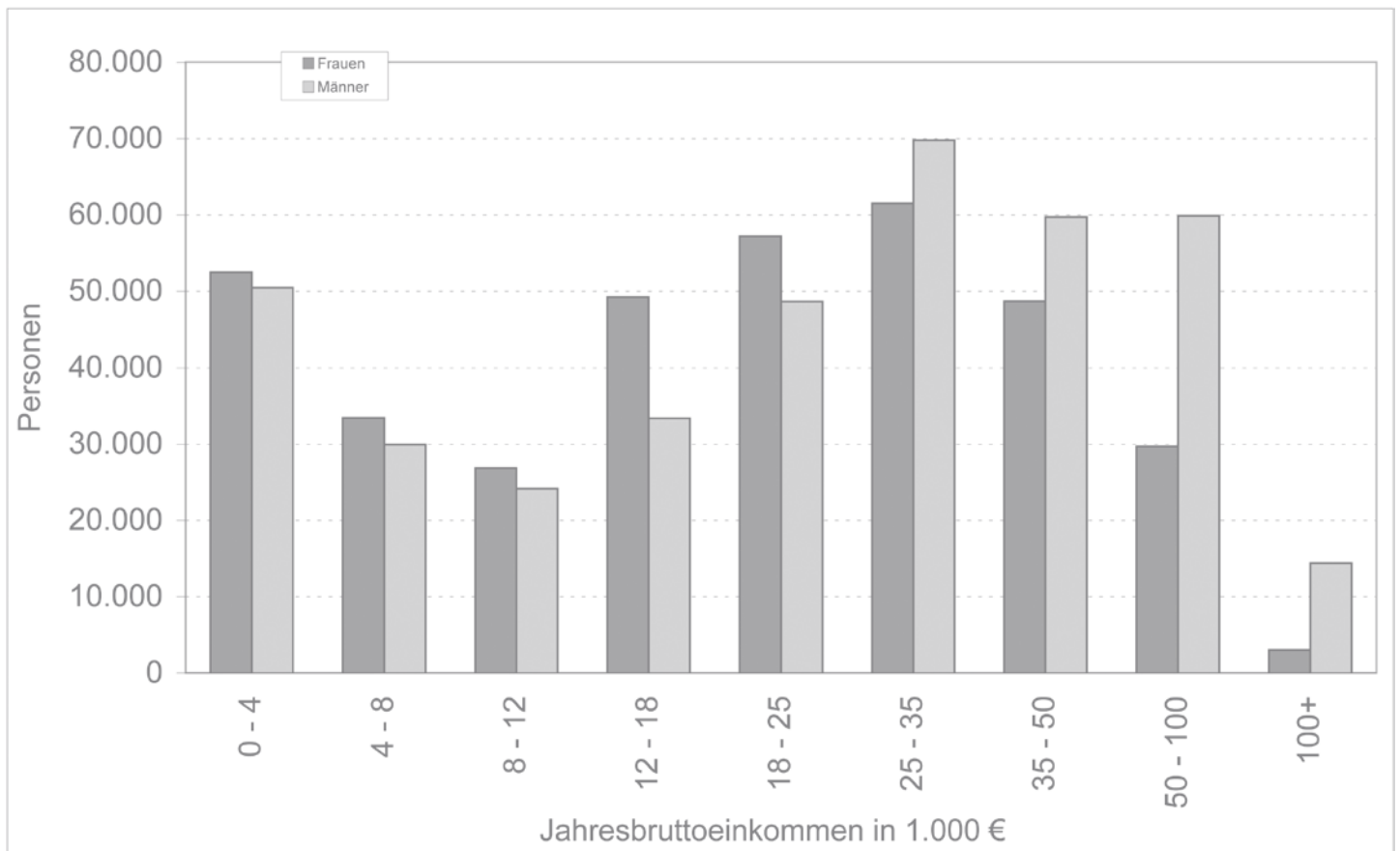
Abbildung 2: Bruttojahresbezüge der vollzeit- und ganzjährig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Wohnsitzbundesland (in Euro, Mediane) und Einkommensvorteil der Männer



Quelle: Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2007; Einkommensvorteil der Männer als Bruttojahreseinkommen von Männern in Prozent von Bruttojahreseinkommen von Frauen

Nichtsdestotrotz ist die geschlechtsspezifische Einkommensverteilung auch in Wien eine Ungleichverteilung, wie Abbildung 3 aufzeigt. Hier wird auf der waagrechten Achse die Einkommenshöhe in Form von Einkommensklassen dargestellt. Während in der linken Hälfte der Grafik, also in den unteren Einkommensklassen bis etwa 25 000 Euro brutto pro Jahr, die Frauen überwiegen, finden sich in den höheren Klassen deutlich mehr Männer.

Abbildung 3: Verteilung der lohnsteuerpflichtigen Frauen und Männer mit Wiener Wohnsitz nach Jahresbruttoeinkommen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 2007



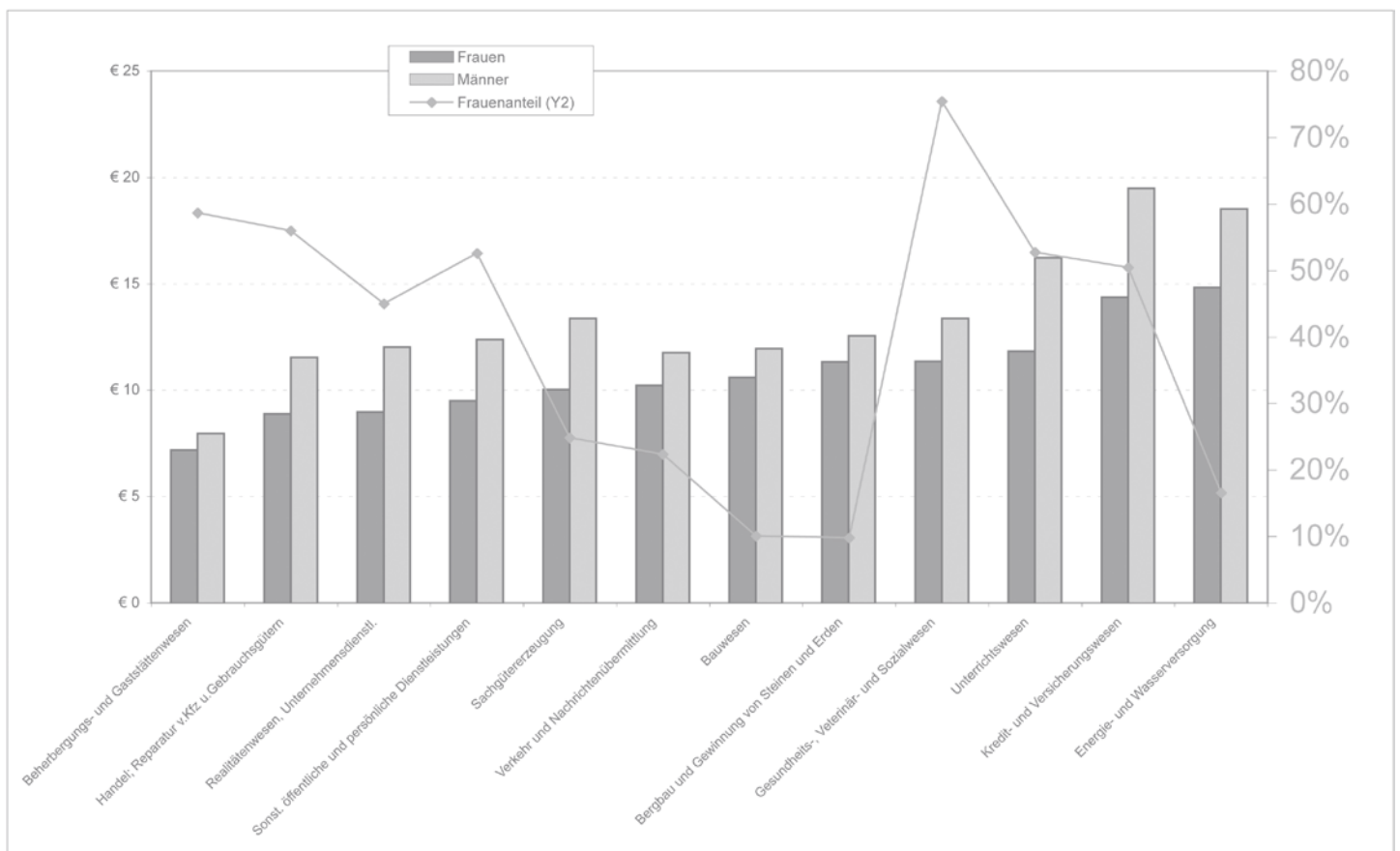
Quelle: Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2007

Diese geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Einkommen verstärkt sich unter Pensionistinnen und Pensionisten. Vier von fünf Pensionistinnen beziehen ein Jahreseinkommen, das unter 25 000 Euro liegt. Bei den Männern hingegen haben vier von zehn Personen ein Einkommen, das über diesem Betrag liegt.

4 Ausgewählte Dimensionen des Gender Pay Gap

Eine Möglichkeit, den Gender Pay Gap differenziert zu betrachten, ist der Blick auf die Einkommensverteilung in verschiedenen Branchen. Generell ist festzuhalten, dass es in keiner Branche keinen Gender Pay Gap gibt, allerdings fallen die Lohnniveaus sowie das Lohngefälle in den verschiedenen Branchen unterschiedlich hoch aus. Dass Frauen überwiegend in niedrig entlohnten Branchen tätig sind beziehungsweise der Frauenanteil in schlechter entlohnten Branchen überdurchschnittlich hoch ist, ist eine wesentliche Dimension des gesamten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieds.

Abbildung 4: Bruttostundenverdienste der unselbstständig Erwerbstätigen (in Euro, Mediane) nach Branche; Anteil der Frauen an unselbstständig Erwerbstätigen in der Branche



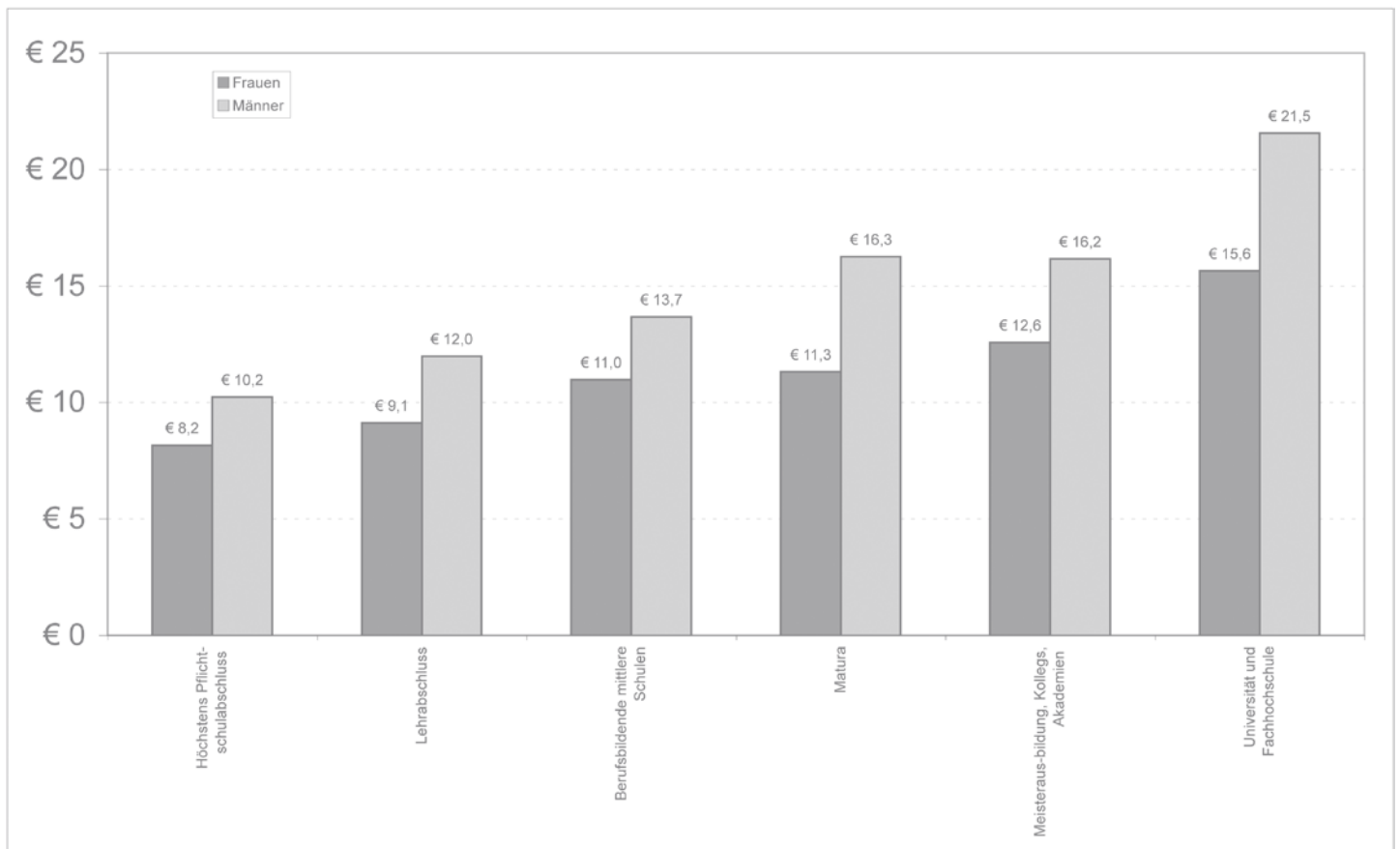
Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006

Tendenziell ist festzustellen, dass der Gender Pay Gap in Branchen mit hohen Frauenanteilen höher ausfällt als in jenen mit wenigen weiblichen Beschäftigten. In Abbildung 4 betrifft Ersteres die Branchen im mittleren Bereich der Abbildung (Bauwesen, Sachgütererzeugung et cetera). Diese sind durch einen relativ niedrigen Frauenanteil (dargestellt durch die graue Linie und die Skala auf der rechten Seite) bei einem gleichzeitig moderaten Gender Pay Gap gekennzeichnet. Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz ist in den Branchen an den beiden Rändern der Abbildung deutlich stärker ausgeprägt. Auf der einen, der linken, Seite sind das jene Branchen mit einem hohen Frauenanteil und einem insgesamt niedrigen Lohnniveau, also das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, der Handel, das Realitätenwesen und sonstige Dienstleistungen. Dies sind allesamt auch quantitativ bedeutsame Branchen, insbesondere für Frauen. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied führt hier zu einem Vorteil der Männer von gut 30 Prozent auf Ebene der Bruttostundenverdienste. Auf der anderen, der rechten, Seite finden sich Branchen mit hohen Frauenanteilen, aber einem relativ hohen Lohnniveau, nämlich das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, das Unterrichtswesen sowie das Kredit- und Versicherungswesen. Diese Branchen sind ebenfalls von einem relativ hohen Gender Pay Gap und einem deutlichen Einkommensvorteil der Männer bereits auf Ebene der Stundenlöhne gekennzeichnet³.

³ Das bedeutet, den Einkommensvergleich nur zwischen Frauen und Männern jeweils der gleichen Branche, im gleichen Beruf, mit der gleichen formalen Bildung, der gleichen Betriebszugehörigkeitsdauer und dem gleichen Lebensalter anzustellen.

Eine weitere interessante Dimension ist das formale **Ausbildungsniveau**. Höhere Bildungsabschlüsse bringen für beide Geschlechter höhere Einkommen, allerdings nimmt tendenziell der Gender Pay Gap mit der Ausbildungshöhe zu (vergleiche Abbildung 5). So zeigt sich, dass bei den Maturantinnen und Maturanten die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz am höchsten ist: Hier liegt der Einkommensvorteil der Männer, gemessen wieder am Bruttostundenverdienst, bei 43 Prozent. Aber auch bei den universitären und Fachhochschulabschlüssen kann von sehr großen Unterschieden gesprochen werden, nämlich einem Einkommensvorteil von 38 Prozent.

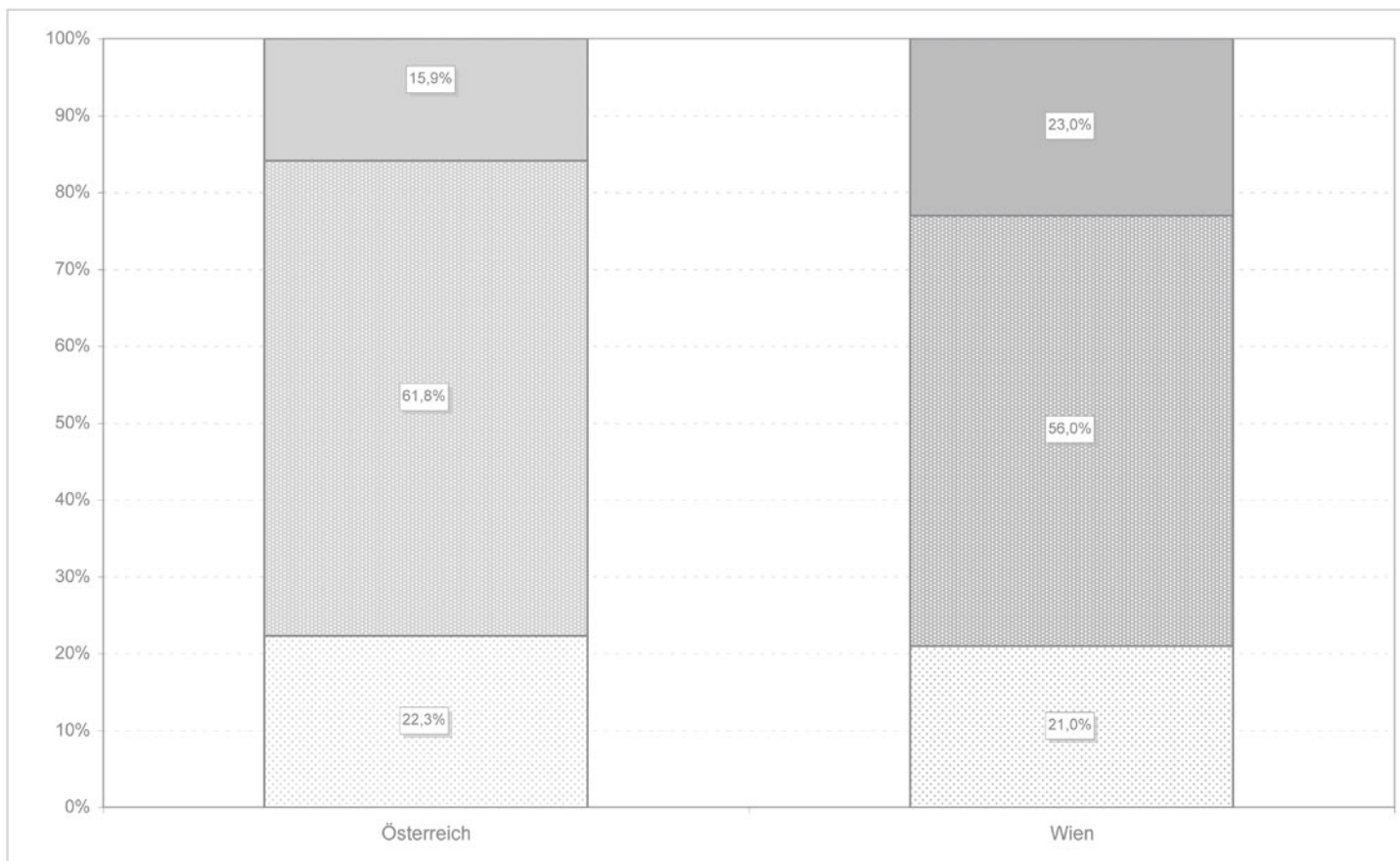
Abbildung 5: Bruttostundenverdienste der unselbstständig Erwerbstätigen nach höchster abgeschlossener Schulbildung (in Euro, Mediane)



Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006

An diesem Indikator lässt sich die besondere Situation in Wien rechnerisch argumentieren. Vergleicht man das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien und Österreich für das Jahr 2007, zeigt sich, dass das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt (vergleiche Abbildung 6). Insbesondere der hohe Anteil von Frauen im höchsten Qualifikationssegment (das heißt in Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und an Universitäten) mit 23 Prozent in Wien (gegenüber 16 Prozent für Österreich) führt zu einem in Summe höheren absoluten Lohnniveau der Wiener Frauen und damit im Schnitt zu einem geringer ausgeprägten Gender Pay Gap in der Bundeshauptstadt.

Abbildung 6: Erwerbstätige Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung

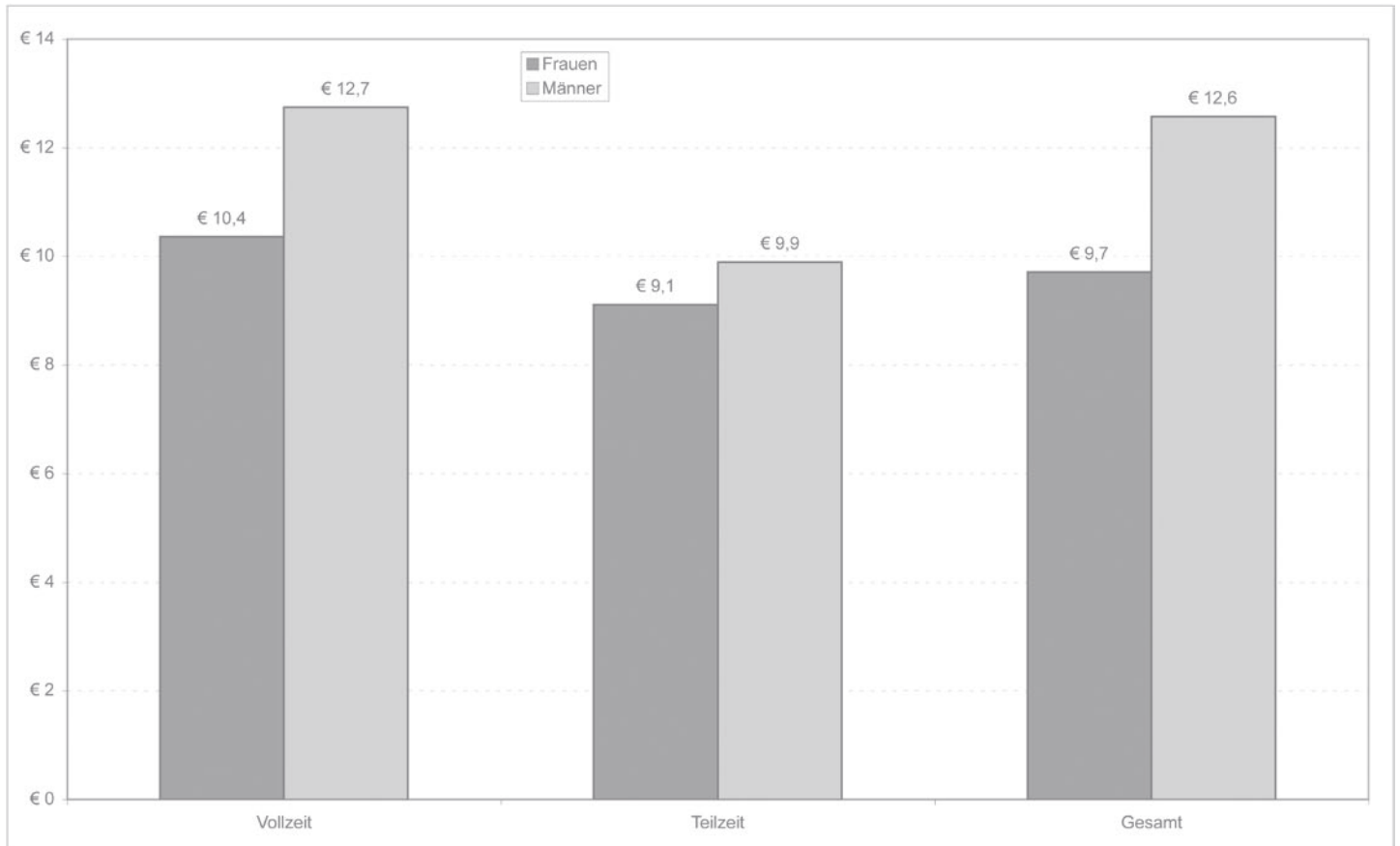


Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2007; ISCED 0–2 = Pflichtschule, berufsbildende Schule kürzer als zwei Jahre; ISCED 3–4 = Lehre, BMS, AHS und BHS; ISCED 5–6 = Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und Universitäten

Zuletzt soll noch **Teilzeitbeschäftigung** als eine weitere wesentliche Dimension der Einkommensunterschiede näher betrachtet werden. Teilzeitbeschäftigte beziehen nicht nur aufgrund der geringeren Stundenanzahl geringere Einkommen als Vollzeitbeschäftigte. Der Vergleich der Stundenlöhne zeigt, dass die Arbeitsstunde einer beziehungsweise eines Teilzeitbeschäftigten deutlich geringer entlohnt wird als die Stunde einer Vollzeitkraft: Während Vollzeitbeschäftigte insgesamt 12,10 Euro in der Stunde verdienen, erhalten Teilzeitbeschäftigte nur 9,20 Euro Stundenlohn. Die einzelne Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft ist also „weniger wert“ als die einer Vollzeitkraft.

Die Benachteiligung von Teilzeitkräften ist bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. Die folgende Abbildung 7 zeigt die mittleren Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen in Österreich.

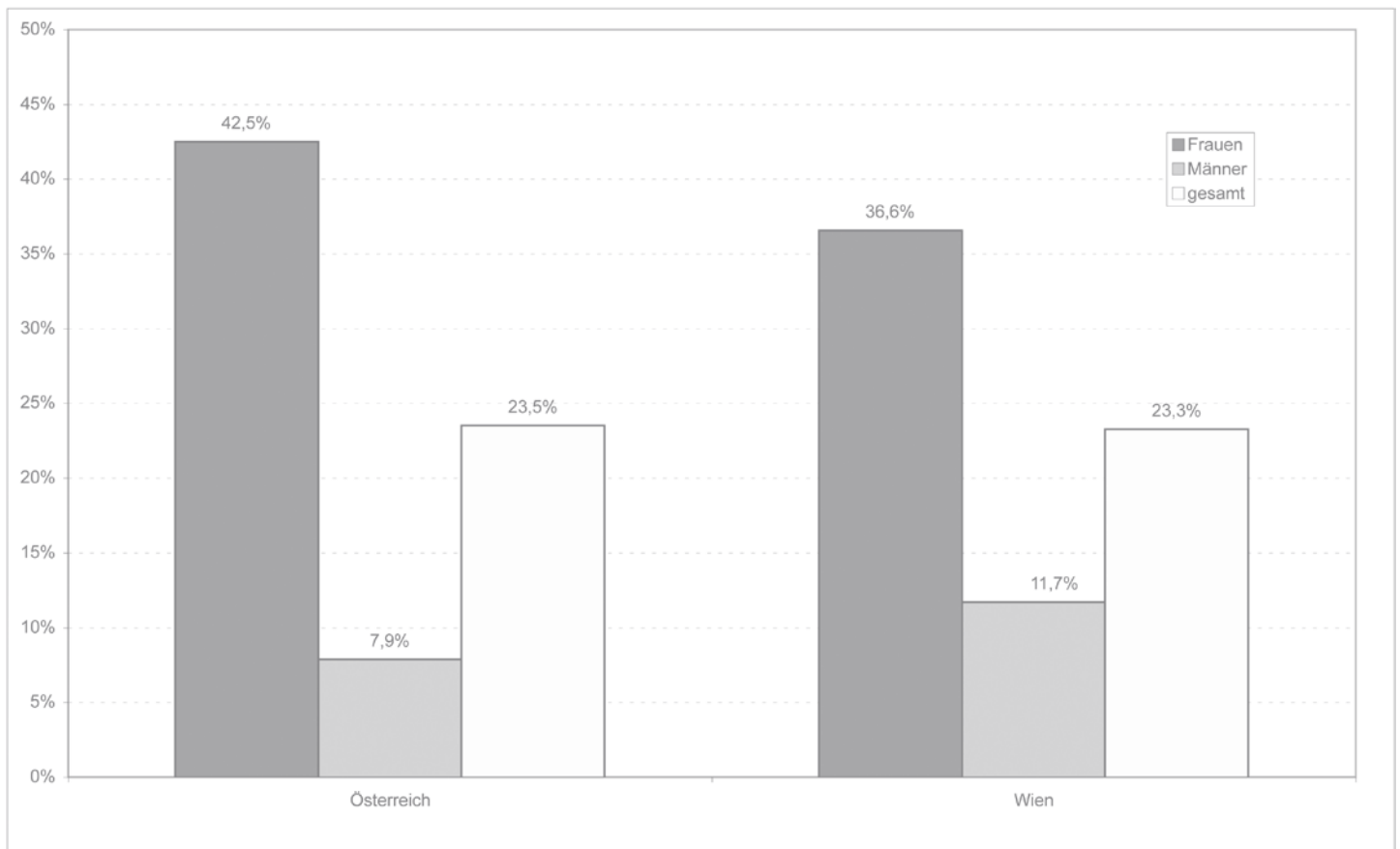
Abbildung 7: Bruttostundenverdienste der unselbstständig Erwerbstätigen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung (in Euro, Mediane)



Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006

Teilzeitbeschäftigung kann als „weibliches Phänomen“ bezeichnet werden – Frauen sind weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Die geringere Entlohnung der Teilzeitbeschäftigten wirkt sich daher vor allem negativ auf die Fraueneinkommen aus. In Wien allerdings ist Teilzeitbeschäftigung etwas anders verteilt: In der Bundeshauptstadt arbeiten Frauen weniger oft in Teilzeit, Männer hingegen etwas häufiger als auf gesamtösterreichischer Ebene (vergleiche Abbildung 8). Diese etwas andere Verteilung von Teilzeittätigkeit kann ebenfalls als eine Ursache für die schwächere Ausprägung des Gender Pay Gap in Wien gedeutet werden.

Abbildung 8: Teilzeitquoten für Österreich und Wien (Anteile der bis zu 35 Wochenstunden Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen)



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2007

5 Bestimmende Faktoren eines komplexen gesellschaftlichen Phänomens

Die quantitative Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen identifiziert Faktoren, die als „erklärende“ Variablen für die Differenzen verantwortlich zu machen sind. Die Erklärungskraft dieser Faktoren ist jedoch in erster Linie eine rechnerische und erhellt wenig von den sozialen Ursachen für das Bestehen des Gender Pay Gap. Die Ursachen liegen in einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedenster gesellschaftlicher Faktoren und Mechanismen. Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen sind ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, sie sind komplexe soziale Realität.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Phänomen fand und findet in unterschiedlichen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen statt. Je nach theoretischem Konzept werden dabei verschiedene gesellschaftliche Bereiche in den Blick genommen und der Gender Pay Gap als gesellschaftliches Machtverhältnis, als Verteilungsfrage, als interaktiver Aushandlungsprozess, als Konstruktionsprozess von Geschlecht et cetera gefasst.

Zur Beantwortung der Frage „Wohin muss ich schauen, um Mechanismen des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles zu finden?“ haben wir im Rahmen der Studie versucht, vier Themenfelder voneinander zu trennen. Diese sind in Abbildung 9 am Ende des Abschnitts als Flächen im Hintergrund dargestellt. Es handelt sich dabei um

Analysefelder, die, wenn es um Strategien zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles geht, auch als **Handlungsfelder** zu interpretieren sind. Die **Themen**, die sich in diesen Feldern und deren Überschneidungen bewegen, werden im Folgenden kurz diskutiert und sind als Schlagwörter in der Abbildung vermerkt. Ziel ist es, die Breite des Themas und die vielfältigen Kontexte aufzuzeigen, innerhalb deren der Gender Pay Gap zu thematisieren ist, und damit den Blick für den Umfang dieses Phänomens zu schärfen.

5.1 Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen

.....

Diese bilden gewissermaßen eine Hintergrundfolie aller gesellschaftlichen Teilbereiche. Sie sind – wenn auch unbewusst – handlungsleitend wirksam und bestimmen den Handlungsspielraum für das einzelne Gesellschaftsmitglied. Es handelt sich dabei um normative Erwartungen, um Rollenmodelle, die – und das ist als Erklärungsansatz für den Gender Pay Gap wesentlich – für Frauen und Männer unterschiedlich sind.

Für die weitere Einkommensentwicklung sind hier insbesondere die **Berufswahlprozesse** zentral. Von jungen Mädchen werden andere Berufsentscheidungen als „normal“ akzeptiert und gesellschaftlich erwartet als von jungen Männern. Zwar werden derartige Entscheidungen schließlich individuell getroffen, dennoch sind sie durch gesellschaftliche Rollenbilder angeleitet, die junge Frauen und Männer schließlich in unterschiedliche Berufsbereiche motivieren (siehe Lehrlingsstatistik⁴ oder beispielsweise Bergmann und andere 2002). In individueller Perspektive werden so unterschiedliche Einkommensverhältnisse und -entwicklungen auf den Weg gebracht, auf struktureller Ebene wird die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts weitergeschrieben.

Geht man – in der individuellen Entwicklungsgeschichte – noch einen Schritt zurück, kann man die gesamte **Sozialisation** als Folge von Weichenstellungen für die späteren Einkommensverhältnisse diskutieren. Kinder lernen geschlechtsbezogenes Verhalten in beziehungsweise aus allen sozialen Beziehungen. Die Rolle von Vorbildern ist nicht zu unterschätzen, nicht nur für die Entscheidung für konkrete Berufe, sondern für Erwerbsbeteiligung generell, für Karriereziele und Karrieremuster, für die Wichtigkeit und Wertschätzung beruflicher Arbeit et cetera.

5.2 Arbeitsbeziehungen

.....

In diesem Analysefeld stehen die Beziehungen von Arbeitnehmerinnen- beziehungsweise Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinnen- beziehungsweise Arbeitgeberseite im Zentrum. Es interessiert die Gestaltung der diversen Aushandlungsprozesse, sowohl auf der individuellen Ebene konkreter Arbeitsverhältnisse, aber auch auf einer strukturellen Ebene.

Mit den Begriffen „**doing gender**“ (West/Zimmermann 1987) für die Ebene der direkten Interaktion sowie der „**gendered substructures**“ (Acker 1990) auf Ebene von Organisationen wird der Analysefokus auf die Beziehung zwischen den Akteurinnen und Akteuren und auf die (Re-)Konstruktion von Geschlecht in diesen Interaktionen gelegt. In betrieblichen Beziehungsgefügen, in institutionalisierten Routinen (beispielsweise Personalpraxis), in der Interessenartikulation und -durchsetzung und so weiter kommen demnach geschlechtsspezifische Rollenbilder und Diskriminierungsmechanismen zum Tragen, deren Auswirkungen (auch) auf Einkommensebene zutage treten.

Ein Kernthema sind hier **Arbeitsbewertungen** beziehungsweise geschlechtsneutrale Verfahren zur Arbeitsbewertung (beispielsweise Ranftl und andere 2003). Tätigkeiten haben keinen „objektiven“ Wert, sondern Bewertungen sind

.....

⁴ Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs, <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling6.pdf>

stets soziale Konstruktionen. Welche Kriterien zur Bewertung von Tätigkeiten herangezogen werden, ist eine Frage von Aushandlungsprozessen. Die Einkommenshöhe ist eine Folge solcher Arbeitsbewertungen, und zwar sowohl auf Ebene konkreter Tätigkeiten in einzelnen **Unternehmen und Institutionen** als auch auf einer strukturellen Ebene, beispielsweise in **kollektivvertraglichen Kontexten**. Im Vergleich unterschiedlicher Kollektivverträge wurde etwa gezeigt, wie sich geschlechterstereotype Zuteilungen von Tätigkeiten in einer unterschiedlichen Einstufung und damit Entlohnung dieser Tätigkeiten widerspiegeln (siehe Österreichischer Gewerkschaftsbund 2003). Geschlechterneutrale Arbeitsbewertungen müssen tradierte Relationen hinterfragen: Warum sind technische Tätigkeiten höher bewertet als soziale? Warum werden psychische Belastungen weniger entschädigt als körperliche Belastungen? Eine Auseinandersetzung mit geschlechtsneutralen Kriterien für Gleichwertigkeit besteht in Österreich noch kaum.

Auf einer strukturellen Ebene ist die asymmetrische Verteilung der Geschlechtergruppen auf Berufe beziehungsweise Branchen für den Gender Pay Gap relevant, was mit dem Schlagwort der **horizontalen Segregation** erfasst wird. Segmentationsansätze (beispielsweise Sengenberger 1979) identifizieren verschiedene Teilarbeitsmärkte, die unterschiedlich strukturiert sind und deren Lohnniveaus differieren. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf ungleich entlohnte Arbeitsmarktsegmente nimmt maßgeblich Einfluss auf das Ausmaß des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles.

Ein schwieriger Bereich ist die **Tabuisierung des Einkommensthemas** insbesondere in Österreich. Anders als etwa in den USA, wo das Einkommen eher wie ein Statussymbol nach außen getragen wird, schweigt man sich hierzulande gern darüber aus, wie viel man verdient⁵. Zulagensysteme und variable Lohnbestandteile erhöhen hier die Intransparenz weiter. Der Diskurs über Einkommen und damit auch der Vergleich der eigenen Entlohnung werden durch diese „Zurückhaltung“ deutlich erschwert.

Zentral im Überschneidungsfeld von Arbeitsbeziehungen und rechtlichen Regelungen ist die **Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit**. Diese ist zweifellos eine der Hauptursachen für geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen und ist das zentrale Thema feministischer Patriarchats- und Ökonomiekritik (beispielsweise Becker-Schmid/Knapp 2000). Die Trennung gesellschaftlich notwendiger Arbeit in einen (männlichen) Erwerbsanteil und einen (weiblichen) Reproduktionsanteil ist die Grundlage der traditionellen Arbeitsteilung, die zu einer Benachteiligung und finanziellen Schlechterstellung von Frauen führt.

Wesentlich ist hier auch der Themenkreis der **Arbeitszeitregelungen** zu analysieren. Die Daten zeigen, dass Teilzeit – gemessen am Bruttostundenverdienst – deutlich geringer bewertet und entlohnt wird; die Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft ist also „weniger wert“ als die Arbeitsstunde einer Vollzeitkraft. Da wesentlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer, trifft diese Benachteiligung Frauen in besonderer Weise. Hierbei werden alle Analysefelder berührt, denn bei der Bewertung von Teilzeittätigkeit geht es neben den Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern auch um rechtliche Regelungen und nicht zuletzt um regionale Rahmenbedingungen, was etwa Betreuungs- und Mobilitätsmöglichkeiten angeht – und dies alles stets vor dem Hintergrund allgemeiner gesellschaftlicher Werte und Wertigkeiten.

⁵ Im europäischen Vergleich zeigen sich die Österreicherinnen und Österreicher beim Einkommen sehr auskunftsunwillig. Beim europäischen Working Conditions Survey (Eurofound 2007) verweigerten in Österreich rund 27 Prozent der Befragten die Angaben zum Einkommen. Ein höherer Anteil verschließt sich dieser Frage nur in Großbritannien (31 Prozent). Am anderen Ende der „Antwortverweigerung“ finden sich übrigens die skandinavischen Länder (Schweden mit unter 2 Prozent, Dänemark, Finnland und Norwegen mit unter 5 Prozent, auch von den Befragten in Deutschland und der Schweiz verwehrt nur rund 7 Prozent Angaben zum Einkommen).

5.3 Rechtliche Regelungen

Auch legislative und politische Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts sind hinsichtlich geschlechtsspezifischer Einkommensungleichheiten zu analysieren. Gesetzliche und vereinbarte Bestimmungen sowie die verschiedenen Akteurinnen und Akteure prägen die jeweiligen Sozial- und Wohlfahrtssysteme. Wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen sind in ihren direkten und indirekten Auswirkungen ebenfalls als Ursachenbereich für das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle zu betrachten.

Für verschiedene interessante und aufschlussreiche Analysen fehlen allerdings die entsprechenden Datengrundlagen. Auf diese **Datenlücken** beziehungsweise die unterschiedliche Tiefe verschiedener Datenquellen in Österreich wurde bereits hingewiesen.

Auf dem Papier wirken (sozial)staatliche Transfersysteme geschlechtsneutral, da sie sich nicht explizit auf einzelne Personengruppen beziehen – in ihren Wirkungen sind sie es jedoch nicht. **Steuersysteme, Transferleistungen und Karenzregelungen** fungieren als Verteilungssysteme, die (auch) hinsichtlich geschlechtsspezifischer Differenzen ausgleichend wirken sollten. Da die meisten sozialstaatlichen Transfersysteme von der Höhe beziehungsweise dem Vorhandensein eines individuellen Einkommens abhängig sind, ziehen die Einkommensunterschiede in einer längerfristigen Perspektive weitreichende Konsequenzen hinsichtlich der finanziellen Absicherungen nach sich. In Österreich bestehen erste Analysen zur geschlechtsspezifischen Wirkung steuerlicher Regelungen (siehe Bundesministerium für Finanzen 2006). Die starke Rolle von Anreizwirkungen auf individuelle Erwerbsentscheidungen zeigen beispielsweise Evaluierungen zum Kinderbetreuungsgeld (siehe Riesenfelder und andere 2006).

Auch das **Bildungssystem und die Bildungsstruktur** sind hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Gender Pay Gap in den Blick zu nehmen. Die Segregation des Arbeitsmarkts nimmt ihren Ausgang auf Schulebene, wenn – grob gesprochen – Schulen für Sozialberufe den jungen Frauen und technische Schulen den jungen Männern vorbehalten und für das jeweils andere Geschlecht nicht attraktiv sind beziehungsweise gemacht werden (können). Die Bildungsziele schulischer Einrichtungen, die Lehrpläne, die didaktische und pädagogische Ausrichtung von Schultypen et cetera bauen häufig auf Geschlechterrollenstereotypen auf, die dazu beitragen, welche Positionen Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt einnehmen.

5.4 Regionaler Rahmen

Schließlich wird der Gender Pay Gap auch von den regionalen Rahmenbedingungen beeinflusst. Eine gleiche Erwerbsbeteiligung von beiden Elternteilen im Sinne einer gleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist schließlich nur möglich, wenn **Betreuungseinrichtungen** zur Verfügung stehen, die entsprechende **Mobilität** für beide Elternteile möglich ist (öffentliche Verkehrsinfrastruktur), die **regionale Wirtschaftsstruktur** genügend Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, die regionalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit ihren **Arbeitszeitregelungen** flexible Lösungen zulassen et cetera – wieder alles vor dem Hintergrund allgemeiner Werte und Normen, etwa hinsichtlich erwerbstätiger Mütter.

Die abschließende Abbildung 9 visualisiert die angesprochenen Analysebereiche und die jeweiligen Themen darin. Ohne damit einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, werden die vielfältigen Berührungspunkte geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen mit diversen gesellschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Themenfeldern verdeutlicht.

Abbildung 9: Gender Pay Gap – Analysefelder und zentrale Themenbereiche



Quelle: L&R Sozialforschung 2008

6 Literatur

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2004): „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung“, IAB Discussion Paper No. 2/2004.
- Acker, Joan (1990): „Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations“, in „Gender & Society“ 4, Seiten 139–158.
- Becker-Schmid, Regine; Knapp, Gudrun-Axeli (2000): „Feministische Theorien zur Einführung“, Hamburg.
- Bergmann, Nadja; Prenner, Peter; Schelepa, Susi; Sorger, Claudia (2008): „Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede“. Studie im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien, Wien.
- Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner Maria; Wieser, Regine; Willsberger Barbara (2002): „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“, Wien.
- Böheim, René; Hofer, Helmut; Zulehner, Christine (2002): „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997“, in „Kurswechsel“ Nr. 1/2002, Seiten 50–56.
- Bundesministerium für Finanzen (2006): „Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?“. Working Paper 2/2006 von Arnd Einhaus, Edith Kitzmantel und Anton Rainer, Wien.

- Eurofound European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): „Fourth European Working Conditions Survey“, Dublin.
- Frauenabteilung der Stadt Wien (2005): „Situationsbericht Frauen in Wien 2005“, Wien.
- Geisberger, Tamara (2007): „Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede“, in Statistik Austria: „Statistische Nachrichten“ 7/2007, Seiten 633–642.
- (2008): „Verdienststrukturerhebung 2006 – Ergebnisse im Überblick“, in Statistik Austria: „Statistische Nachrichten“ 9/2008, Seiten 827–837.
- Hönig, Barbara; Kreimer, Margareta (2005): „Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohndiskriminierung in Österreich“, in „Österreichische Zeitschrift für Soziologie“, 30. Jahrgang, Heft 1/2005, Seiten 44–66.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil (2003): „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“, Wien.
- Plantenga, Janneke; Remery, Chantal (2006): „The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses. A Comparative Review of Thirty European Countries“, Utrecht.
- Ranftl, Edeltraud; Meggeneder, Oskar; Gschwandtner, Ulrike; Buchinger, Birgit (2003): „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“, Wien.
- Riesenfelder, Andreas; Sorger, Claudia; Wetzels, Petra; Willsberger, Barbara (2006): „Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes“, Forschungsbericht, Wien.
- Sengenberger, Werner (1978): „Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem“, in Werner Sengenberger (Hg.): „Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation“, Frankfurt am Main/New York, Seiten 15–42.
- Statistik Austria (2006): Bericht des Rechnungshofs, Rechnungshof GZ 105.500/605-S4-3/06 gemäß Artikel 1 Paragraph 8 des Bezügebegrenzungs-gesetzes BGBl. I Nr. 64/1997, 2004 und 2005 (kurz: Allgemeiner Einkommensbericht 2006), Wien.
- West, Candace; Zimmerman, Don (1987): „Doing Gender“, in: „Gender and Society“, Band 1, 1987, Nr. 2, Seiten 125–151.

„Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ – ein Handbuch der Frauenabteilung der Stadt Wien

Regine Bendl, Wirtschaftsuniversität Wien

Guten Morgen! Bevor ich mit meinem Vortrag beginne, möchte ich noch festhalten, dass ich nicht die alleinige Autorin dieses Leitfadens bin, sondern dass auch meine Kollegin Frau Dr.in Roswitha Hoffmann an der Erstellung dieses Leitfadens mitgewirkt hat. An dieser Stellen möchte ich mich herzlich für die gute Zusammenarbeit bedanken.

Im Zentrum meines Vortrags steht die Vorstellung des Leitfadens „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!“. Dieser Leitfaden basiert auf der Überarbeitung eines Leitfadens der Stadt Wien aus dem Jahr 2000 mit dem Titel „7 Schritte zur Gleichstellung“. Ziel bei der Überarbeitung dieses Leitfadens war es, die betriebswirtschaftliche Perspektive noch einmal mehr in den Mittelpunkt zu stellen. Das haben wir im Rahmen dieses Leitfadens auch gemacht. Aber grundsätzlich haben wir – die wir uns ja schon lange mit Frauenförderung, Chancengleichheitsprogrammen, Gender-Mainstreaming, mittlerweile auch Diversitätsmanagement auseinandersetzen – uns die Frage gestellt, warum man denn immer noch betonen muss, dass Gleichstellung ein ganz wichtiges, zentrales Thema ist. Dafür gibt es zwei Gründe: einerseits die Vorteile für die Unternehmerinnen und Unternehmer und andererseits die Vorteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie aufgrund von Gleichstellungsmaßnahmen ziehen können. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ganz zentral nicht nur die Lohnhöhe zu überprüfen, sondern zu schauen, ob es den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gibt, sprich: wie es denn mit der Arbeitsbewertung aussieht.

Das zweite zentrale Thema für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dreht sich um beruflichen Aufstieg und Karriere, und zwar aus der Geschlechterperspektive. Frauen sind nach wie vor benachteiligt. Wenn man sich aktuelle Zahlen ansieht, stellt man eine höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben fest, in denen Gleichstellungsmaßnahmen, etwa in Bezug auf Karriereförderung oder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gewährleistet werden.

Auch eine Verwirklichung von bestehenden Talenten, eine Aktivierung des gesamten Potenzials, das in uns angelegt wird, soll durch Gleichstellungsmaßnahmen verwirklicht werden. Es geht darum, ganz einfach die Chancen, die wir

haben, zu nutzen. Im Grunde geht es bei den Gleichstellungsmaßnahmen um ein diskriminierungsfreies Arbeitsleben. Die Zahlen zeigen leider, dass das diskriminierungsfreie Arbeitsleben für Frauen in großen Teilen noch nicht gegeben ist.

Was haben die Betriebe davon? Es gibt seit mittlerweile 10 bis 15 Jahren genügend Studien, die immer wieder zu dem Schluss kommen, dass Betriebe von Gleichstellung und Frauenförderung profitieren.

Der erste Punkt, der immer genannt wird, ist die Kostenreduktion. Die Verringerung von Personalfuktuation in Betrieben senkt die Kosten für den Betrieb. Ebenso die Vermeidung von rechtlichen Problemen aufgrund von Ungleichbehandlung, die natürlich auch Kosten für den Betrieb verursachen kann. Ein weiterer Vorteil für die Betriebe ist die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte. Es gibt Studien, die zeigen, dass Betriebe, die sich mit Gleichstellungsmaßnahmen beschäftigen, auch mehr qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anziehen. Dadurch sind eine erhöhte Produktivität und eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit für Betriebe, die das große Potenzial an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voll ausschöpfen können, gewährleistet. Durch die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen können sich auch neue Perspektiven eröffnen sowie eine erhöhte Handlungs- und Problemlösungskapazität im gesamten Betrieb entwickeln, die in einer dynamischen Wirtschaftswelt von Vorteil sein können. Nicht zu vergessen ist weiters auch der Vorteil bei der öffentlichen Auftragsvergabe, weil dabei mittlerweile schon manchmal oder meistens auf Gleichstellung geachtet wird.

Was ist denn nun das Ziel dieses Handbuchs? Grundsätzlich geht es darum, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte von Klein- und Großbetrieben dabei zu unterstützen, den eigenen Betrieb auf gleichstellungsrelevante Kriterien hin zu überprüfen, Ziele zur Optimierung zu formulieren und Gleichstellungskriterien umzusetzen. Kurz gesagt, bedeutet es nichts anderes, als den Führungskräften sowie den Unternehmerinnen und Unternehmern, die sich bisher noch nicht mit Gleichstellung beschäftigt haben, aufzuzeigen, dass die Umsetzung von Gleichstellung im Betrieb kein so schwieriges Thema ist. Es braucht natürlich ein bisschen Zeit und Beschäftigung mit dem Thema. Aber die Unternehmerinnen und Unternehmer sind nicht allein. Wir können diesen Schritt gemeinsam tun. Dieses Handbuch ist ein Leitfaden, der zielgruppengerecht beschreibt, wie die Verwirklichung von Gleichstellung im Betrieb funktioniert. Dieses Handbuch ist mit Praxisbeispielen belegt. Zu den unterschiedlichsten Bereichen gibt es bereits genügend Praxisbeispiele, die verdeutlichen, wie Gleichstellung bereits jetzt in Betrieben gelebt wird. Betriebe können sich Wissen von anderen Betrieben holen, die auf diesem Gebiet bereits Erfahrungen gesammelt haben.

Was ist die Besonderheit dieses Handbuchs? Das Handbuch orientiert sich am Prozess der Umsetzungsschritte von Gleichstellungsstrategien. Diese Schritte sind an die betriebswirtschaftlichen Strategien angelehnt. Der große Vorteil des Handbuchs ist es, Betrieben, die nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen funktionieren, Gleichstellung mit betriebswirtschaftlichen Termini nahezubringen, Gleichstellung marktnäher zu machen.

Wir stützen uns in diesem Handbuch nicht nur auf den Funktionsbereich Personal, sondern wir haben versucht, auch die anderen Funktionsbereiche, nämlich zum Beispiel Beschaffung und Produktion oder den großen Bereich Marketing mit Vertrieb sowie den Funktionsbereich Rechnungswesen und Controlling, hineinzunehmen. Die bisherigen Handbücher oder Leitfäden, die es zu Gleichstellungsmaßnahmen oder Frauenförderung gibt, fokussieren meistens nur auf den Bereich Personal. In diesem Handbuch wurden alle betrieblichen Funktionsbereiche erfasst: Personal, Marketing, Beschaffung, Produktion und auch Rechnungswesen und Controlling – das sind im Wesentlichen die Hauptbereiche in Unternehmen.

Dieses Handbuch ist bedarfsorientiert aufgebaut. Sie müssen nicht das gesamte Handbuch lesen, um am Ende evaluieren zu können, um am Ende etwa Controlling-Maßnahmen setzen zu können. Sie schlagen einfach beim Bereich „Controlling“ oder „Rechnungswesen“ auf und schauen hier, welche Maßnahmen Sie setzen können. Wenn Sie wissen wollen, was Sie im Bereich Personal machen können, schlagen Sie einfach dort nach und finden dort Maßnahmen und Unterstützung.

Dieses Handbuch, das auch Teil der ausgegebenen Konferenzunterlagen ist, besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil umfasst die theoretischen Grundlagen, der zweite Teil besteht aus der 45-seitigen Toolbox. Wenn Sie diese aufschlagen, finden Sie konkrete Diagnoseschritte, die Sie im Unternehmen in Bezug auf die einzelnen Funktionsbereiche, aber auch in Bezug auf die Gesamtstrategie setzen können.

TEIL 1: Handbuch

Wie ist dieses Handbuch aufgebaut? Es gibt vier Module, und die Farben, die Sie hier sehen, sind auch die Farben dieses Handbuchs.

Modul 1, Gleichstellung als Unternehmensstrategie: Dabei geht es um die Darstellung des Gesamtprozesses, wenn Sie Gleichstellung als Strategie im Betrieb implementieren.

Modul 2, Betriebliche Handlungsfelder zur Gleichstellung: Darauf werde ich später eingehen.

Modul 3, Maßnahmen zur Gleichstellung im Betrieb: Hier gibt es konkrete Maßnahmen, die gesetzt werden können.

Modul 4, Controlling und Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Der erste Teil wird zudem durch zwei Anhänge ergänzt. Anhang 1 enthält weiterführende Hinweise und Informationen über rechtliche Grundlagen.

Im Anhang 2 finden Sie Literatur zu den unterschiedlichen Themenbereichen, wie zum Beispiel Gender-Mainstreaming, Arbeitsbewertung, Gender-Budgeting. Die bestehende Literatur wurde in diesem Anhang nach bestimmten Themen gelistet.

Modul 1, Gleichstellung als Unternehmensstrategie: Ziel dieses Moduls ist, die prinzipielle Vorgangsweise für die Umsetzung von Gleichstellung als Unternehmensstrategie in den einzelnen Schritten darzustellen. Die Leserinnen und Leser lernen hier die wesentlichen Erfolgsparameter für Gleichstellung kennen und können sich einen Überblick über den Umsetzungsprozess verschaffen. In diesem Kapitel sehen Sie die neuen, in diesem Handbuch detailliert beschriebenen Schritte.

Im ersten Schritt geht es darum, ein Projektteam zusammenzustellen und sich zu überlegen, wer in diesem Projektteam zusammenarbeiten soll. Ist es lediglich die Unternehmerin beziehungsweise der Unternehmer, die oder der hier tätig werden soll, oder geht es darum, ein Team zusammenzustellen, das möglichst große Akzeptanz im Unternehmen hat? Etwa Betriebsrätinnen und Betriebsräte hereinzunehmen, Personen, die sich mit dem Thema schon beschäftigt haben, also bereits Maßnahmen von der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite eingeführt haben? Im Zentrum steht die Fragen, wie dieses Projektteam zusammengestellt sein soll, damit es eine höchstmögliche Akzeptanz im Unternehmen hat.

Dieses Projektteam geht dann zum zweiten Schritt über. Welche externen Faktoren gibt es denn, die uns dazu bewegen, uns mit Gleichstellung zu beschäftigen? Da gibt es natürlich einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen, weiters soziale Faktoren, Marktfaktoren, die uns dazu bringen können, uns mit Gleichstellung zu beschäftigen, oder die uns sogar dazu zwingen, uns mit Gleichstellung zu beschäftigen.

Nach dieser Analyse der externen Faktoren geht es im Projektteam darum, betriebsintern zu analysieren, welche Maßnahmen schon gesetzt wurden und welcher Bedarf von Arbeitnehmerinnen, aber auch von Arbeitnehmern im Betrieb artikuliert wird. In welchen Feldern liegt denn eventuell Diskriminierung vor, wo gibt es auch Fälle, die ganz einfach im Betrieb verschwiegen werden, bei denen aber auch großer Handlungsbedarf besteht? Was also gibt es denn im Unternehmen bisher in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen, sowohl Positives als auch Negatives? In diesem Zusammenspiel von externen und internen Kräften geht es darum, eine Vision zu erarbeiten, eine Gleichstellungsvision, also das, was tatsächlich in die Zukunft blicken lässt – mit einem Zeitrahmen von drei bis fünf Jahren. Diese Vision gilt es dann natürlich zu überprüfen. Was finden wir in der Realität vor, was haben wir schon in der Vergangenheit gemacht, aber auch: Was müssen wir in Zukunft noch dafür tun, um diese Vision zu verwirklichen? Es geht darum, ein zukünftiges Szenario zu entwerfen und Ziele zu formulieren, wie dieses Szenario umgesetzt werden kann.

Dann geht es in die konkrete Umsetzungsphase, die natürlich je nachdem, ob es langfristige oder kurzfristige Maßnahmen sind, unterschiedlich lang dauert. Manche Maßnahmen dauern bei der Umsetzung drei Jahre, andere deutlich kürzer. Es gilt dann, immer wieder Überprüfungsschritte einzulegen und eine Evaluierung vorzunehmen. Was haben wir bisher erreicht, wo ist es uns gut gegangen, wo sind wir überhaupt nicht weitergekommen, obwohl es in unserer Vision enthalten ist? Welche Einflussfaktoren gibt es denn, die diese oder jene Schritte ermöglicht oder verhindert haben?

Dann spannen wir den Bogen und fragen: Gibt es irgendwelche Gründe, die im Projektteam liegen, brauchen wir ein größeres Projektteam, müssen wir noch Personen hereinholen, oder ist es auch notwendig, Personen auszuschließen? Ebenso: Wie schaut es mit unseren externen und unseren innerbetrieblichen Faktoren aus, hat es hier Veränderungen gegeben – im letzten Jahr, in den letzten zwei Jahren, in den letzten drei Monaten –, um dann diesen Prozess wieder neu zu beginnen. Dieser betriebliche Prozess ist vielleicht nichts Neues, aber grundsätzlich ist das so. Dieser betriebliche Prozess, der durchgeführt wird, wenn es um Marketingziele geht, wenn es um Produktionsziele geht und so weiter, und hier wurde halt Gleichstellung in diesem Prozess dargestellt. Insofern ist es sehr betriebsnah. Das ist eine Sprache, die Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte verstehen. Aber bei dieser Umsetzung dieser Module geht es natürlich immer um eine Veränderung der Unternehmenskultur. Bei der Einführung einer Gleichstellungsstrategie handelt es sich auch immer um einen Kulturveränderungsprozess in der Organisation. Darauf ist Rücksicht zu nehmen, weil die Erfahrungen ganz einfach zeigen, dass die besten strategischen Überlegungen und Maßnahmen sich nicht umsetzen lassen, wenn nicht auch auf die Organisationskultur geachtet wird.

Insofern geht es bei dieser Umsetzung von Gleichstellung als Unternehmensstrategie auch darum, das als Kulturwandel zu verstehen und zu hinterfragen: Welche Rituale haben wir in unserem Unternehmen, welche Umgangsformen pflegen wir in unserem Unternehmen, welche Kleidung tragen wir in unserem Unternehmen? Das ist einmal diese sichtbare Form. Es geht auch darum, welche Maxime haben wir, welche leben wir, welche Richtlinien gibt es, leben wir auch diese Richtlinien, oder stehen sie ganz einfach nur in Hochglanzbroschüren? In einem weiteren Schritt ist dann zu fragen: Wie schaut es denn in unserem Unternehmen in Bezug auf die Wahrnehmung oder auf die gelebte Gleichstellung aus?

Modul 2, Betriebliche Handlungsfelder zur Gleichstellung: Im zweiten Modul geht es dann um die betrieblichen Handlungsfelder der Gleichstellung, abgeleitet aus der Gleichstellung als Unternehmensstrategie für die einzelnen Funktionsbereiche, Ziele und Maßnahmen abzuleiten. Sehr viel Literatur gibt es ja schon zu Maßnahmen in der Gleichstellung im Bereich Personal, und vieles davon findet sich auch in diesem Leitfaden. Wir haben uns auch damit beschäftigt, wie es denn im Bereich der Beschaffung und der Produktion in Bezug auf Gleichstellung aussieht. Fragen wie „Von welchen Zulieferinnen oder Zulieferern beziehen wir denn unsere Produkte?“, „Worauf greifen wir zurück, wenn wir Know-how brauchen?“ sind Fragen, die dem Betrieb vorgelagert sind. Inwieweit arbeiten wir hier mit Betrieben zusammen, die sich schon mit Gleichstellung beschäftigt haben?

Im Bereich Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung im Absatz geht es darum zu schauen, welche Maßnahmen wir im Bereich Marketing setzen, wie wir unsere Produkte bewerben, wer unsere Zielgruppe ist, sind wir auch da noch marktgerecht, gilt es nicht auch, neue Zielgruppen anzuschauen, geht es hier nicht auch darum, die Zielgruppe der Frauen einmal genauer zu betrachten und zu schauen, wie unterschiedlich auch diese Zielgruppe sein kann? Und gibt es hier auch einen neuen Markt, wie schaut es im Vertrieb aus, wenn ein Unternehmen im Vertrieb tätig ist? Wer sind unsere Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter? Welche Kundinnen und Kunden haben wir, wie wollen die angesprochen werden, von welchen Vertriebsmitarbeiterinnen oder -mitarbeitern? Darauf sollte noch einmal aus einer geschlechtergerechten Perspektive geschaut werden.

Im Rahmen der Gleichstellung im Bereich Rechnungswesen und Controlling sollen alle Maßnahmen, die gesetzt werden, einmal im Bereich der Gleichstellung auch mit dem Budget verbunden und dann natürlich auch evaluiert werden. Wie ich vorhin schon gesagt habe, könnte es auch noch andere Bereiche in einem Unternehmen geben, und da muss man dann gezielt und im Kontext schauen, welche Maßnahmen da notwendig wären.

Für die Umsetzung in den einzelnen Funktionsbereichen sind die Führungskräfte dieser einzelnen Funktionsbereiche zuständig. Wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt, kann es natürlich sein, dass eine Person für alle Bereiche zuständig ist, je nachdem, wie ausdifferenziert dieser Betrieb ist. In so einem Betrieb müsste man schauen, wo man am einfachsten beginnen könnte. Es ist aus einer idealtypischen Perspektive sehr schön, alles gleichzeitig zu machen, aber aus einer Umsetzungsperspektive muss darauf geachtet werden, was realistisch ist und wo man ansetzen kann, um eine positive Stimmung in Bezug auf Gleichstellung im Unternehmen zu erzeugen. In diesem Fall ist vielleicht weniger mehr, aber es geht jedenfalls in diesem Handbuch darum, die gesamte Bandbreite aufzuzeigen.

Modul 3, Maßnahmen zur Gleichstellung im Betrieb: Hier werden ganz klar Maßnahmen zur Gleichstellung präsentiert: „Gleichstellungsmaßnahmen im betrieblichen Management“. Das sind Maßnahmen, die sich auch schon in anderen Handbüchern und Leitfäden finden. Es geht um die Themen Personalauswahl und Einstellung, Entlohnung, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, Flexibilisierung des Arbeitsorts, Personalentwicklung, Förderung von Ausbildung in nicht traditionellen Berufen – wo gibt es hier Ansatzpunkte, welche Maßnahmen können hier gesetzt werden, um Gleichstellung im Betrieb einzuführen? Ebenfalls in diesem Modul kommen die Themen Vereinbarkeitsmaßnahmen, Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben vor – aber nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer – sowie flexible Karenzlösungen und Unterstützung beim Wiedereinstieg. Die Vereinbarkeit ist nicht nur die Vereinbarkeit von Familienleben und Berufsleben, sondern die Gesamtvereinbarkeit von Privatleben und Berufsleben.

Modul 4, Controlling und Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Hier finden Sie unterschiedliche Gender-Indizes: Gender-Index, Segregationsindex und den Gläserne-Decke-Index. Es ist genau beschrieben, wie man diese berechnet, damit Sie das mit Ihren Zahlen nachvollziehen können.

Als Letztes sind noch Maßnahmen zur Evaluierung angeführt. Wir haben Fragen gestellt wie beispielsweise: War die Zusammensetzung des Teams, das für die Umsetzung von Gleichstellung zuständig ist, optimal, oder brauchen wir hier noch Personen, oder müssen wir Personen austauschen? Eine weitere grundsätzliche Frage lautet: War der erstellte Plan effektiv, sollten wir die Ziele ändern, die wir uns gesetzt haben? Womöglich war die Vision zu groß, und die Ziele waren zu weit weg von einer Erreichbarkeit, sodass wir unsere Ziele noch einmal einengen und in kleinere Portionen teilen sollten? Oder hat das Ziel gepasst, und wir müssen ganz einfach die Maßnahmen ändern? Hinsichtlich der Evaluierung ist zum Beispiel die Frage, worauf bei der nächsten Evaluierung geachtet werden sollte, wichtig. Haben wir ausreichende Instrumente zur Evaluierung, oder brauchen wir noch zusätzliche? Hat sich herausgestellt, dass unser bestehendes Evaluierungsinstrumentarium nicht ausreichend ist? Diese Fragen werfen wieder Fragen auf und halten so den Umsetzungsprozess von Gleichstellung als Unternehmensstrategie in Gang. Es geht darum, den Weg zur Gleichstellung zu beschreiten, und dieser Weg zur Gleichstellung ist natürlich ein langer, der sich selbstverständlich auch aufgrund von sozialen und ökonomischen Veränderungen immer wieder ein bisschen anders darstellt – für Betriebe wie auch für die Forschung.

TEIL 2: Die Toolbox

Warum haben wir eine Toolbox von 45 Seiten erstellt?

Ziel der Toolbox ist es, weitere Diagnoseinstrumente für die in Modul 1 und Modul 2 vorgeschlagenen Vorgangsweisen zur Verfügung zu stellen. Die vorgestellten Instrumente sollen zum einen bei der Erhebung des Status quo Unterstützung bieten und zum anderen dabei helfen, Maßnahmen und Handlungen zur Erhöhung von Gleichstellung in Ihrem Betrieb zu entwickeln.

Wirkungsbereich des Handbuchs: Als wir dieses Handbuch geschrieben haben, haben wir natürlich Profit-Organisationen im Visier gehabt, also Unternehmerinnen, Unternehmer, Groß- und Kleinbetriebe. Grundsätzlich kann man dieses Handbuch auch für Non-Profit-Organisationen anwenden. Dieses Handbuch richtet sich auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht klassische Vollzeitangestelltenverhältnisse ausfüllen, sondern geringfügig Beschäftigte, freie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Beschäftigte mit Werkverträgen. Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte können den bestehenden Leitfaden also auch für Personen anwenden, die sie nicht in klassischen Vollzeitangestelltenverhältnissen beschäftigen.

Dieser Leitfaden kann bei der Frauenabteilung der Stadt Wien angefordert werden, oder Sie können diesen auch von der Website herunterladen. Abschließend bleibt mir noch, in diesem Sinn viel Erfolg bei der Umsetzung der betrieblichen Gleichstellung zu wünschen.

Danke!

Lohngleichheitsreport des Kantons Zürich – ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit

Kathrin Arioli, Fachstelle für Gleichstellung von Frau
und Mann des Kantons Zürich

Ganz herzlichen Dank für die Einladung zu dieser Konferenz. Wie Sie vielleicht wissen, kann man in der Schweiz auf die Gleichstellungsbilanz nicht gerade stolz sein. Es freut mich deshalb ganz besonders, dass ich ein Erfolgsprojekt von uns zum Thema Lohngleichheit vorstellen darf. Ich hoffe natürlich, dass Sie das inspiriert, ähnliche Projekte umzusetzen oder sich zu überlegen, wie diese Ideen aufgenommen werden können. Ich beginne zur Einführung mit einer sechseinhalbminütigen Filmsequenz, die zur Untermauerung des später Gesagten dienen soll.

Filmsequenz: Ausschnitt aus Modul 4, „Lohngleichheit verwirklichen“, des Dokumentarfilms „Der Lohngleichheitsreport – ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit“. Der Film ist in der Fachstelle für Gleichstellung von Mann und Frau des Kantons Zürich zu beziehen (vergleiche www.gleichberechtigung.zh.ch).

Der Lohngleichheitsreport ist ein audiovisuelles Schulungsinstrument und besteht aus einem Dokumentarfilm auf einer DVD mit vier 15-minütigen Filmmodulen und umfassendem Begleitmaterial im CD-ROM-Bereich der DVD. Diese vier Module widmen sich jeweils unterschiedlichen Themen. Modul 1 heißt „Lohndiskriminierung existiert“ und stellt Statistiken und Daten über Lohndifferenzen und Lohndiskriminierung in der Schweiz sowie rechtliche Grundlagen dar, die bestehen, um sich gegen Lohndiskriminierung zu wehren.

Im zweiten Modul, das „Lohndiskriminierung aufdecken“ heißt, geht es vor allem darum, wie ich als Arbeitnehmerin überhaupt herausfinden kann, ob ich lohnmäßig diskriminiert werde, wie kann ich als Arbeitgeberin oder als Arbeitgeber herausfinden, ob ich tatsächlich Lohngleichheit gewährleiste. Hier steht also unter anderem die Lohntransparenz im Zentrum. Auch die Schweiz mit ihrem Bankengeheimnis ist ein Land, in dem nicht über den Lohn gesprochen wird, Lohntransparenz ist auch hier ein sehr wichtiges Thema, und wir stellen dann Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung vor.

Im dritten Teil geht es um das Thema „Lohngleichheit durchsetzen“. Da begleiten wir Arbeitnehmerinnen im Film, wie sie von innerbetrieblichen Verfahren über Schlichtungsverfahren bis zu gerichtlichen Verfahren ihren individuel-

len Anspruch auf Lohngleichheit durchgesetzt haben. Sie erzählen, mit welchen Schwierigkeiten sie konfrontiert waren, aber auch davon, dass sich diese Schritte sehr gelohnt haben.

Im vierten Modul – aus diesem Modul haben Sie einen Ausschnitt gesehen – geht es um das Thema „Lohngleichheit verwirklichen“. Da zeigen wir einerseits auf, was die Arbeitnehmerinnen tun können, damit Lohngleichheit verwirklicht werden kann. Da geht es um den Themenkomplex „Wie führe ich Lohngespräche?“, „Wie bereite ich mich auf eine Anstellung vor?“. Es wurde vorhin schon angesprochen, dass es auch einen Teil gibt, wo Arbeitnehmerinnen selbst dazu beitragen können, dass sie lohnmäßig nicht diskriminiert werden. Aber der Hauptteil zeigt, was Unternehmen konkret tun können, um die Lohngleichheit zu verwirklichen. Der Film zeigt Erfahrungsberichte von Frauen, die erfolgreich Lohngleichheitsklagen geführt haben, und er porträtiert Unternehmen, die aktiv Maßnahmen zur Verwirklichung der Lohngleichheit umsetzen. Es war in beiden Fällen schwierig, sie vor die Kamera zu bringen. Es war einerseits schwierig, die Frauen zu finden, aber das war eigentlich schlussendlich nicht ganz so schwierig wie der andere Teil. Sehr geholfen hat uns dabei eine Datenbank, welche die Gleichstellungsstellen der Schweiz seit einigen Jahren führen, in der wir alle Fälle dokumentieren, die nach dem Gleichstellungsgesetz vor Gericht kommen. Mit dieser Datenbank hatten wir Zugriff auf viele Fälle von Lohngleichheitsklagen, wir konnten über diese Datenbank die Frauen auch ausfindig machen, und viele von ihnen haben dann auch tatsächlich zugesagt, in diesem Film mitzuwirken.

Der schwierigere Teil waren die Unternehmen. Einerseits, weil es nicht sehr viele gibt, die ganz aktiv Maßnahmen zur Verwirklichung der Lohngleichheit ergreifen, andererseits wollten diese zum Teil damit auch gar nicht auftreten. Aus irgendwelchen Gründen hatten wir immer gedacht, dass das ja gut fürs Image sei, wenn sie sagen können, dass sie sich für Lohngleichheit einsetzen. Aber zum Teil war es ihnen unangenehm, vor allem die größeren Betriebe, die wir fast schon „an der Angel“ hatten, sind dann doch ausgestiegen. Es ging da um Kollektivvertragsverhandlungen, die sie über den Film nicht steuern wollten. Das war ein sehr schwieriger Teil, diese Unternehmen für diesen Film zu gewinnen.

Das Begleitmaterial umfasst ausgedruckt etwa 70 Seiten, die immer Zusammenfassungen mit Lernzielen beinhalten; es ist ein Schulungsinstrument, es geht darum zu sagen, welche Ziele man erreichen soll, wenn man diesen Film einsetzt. Es gibt immer didaktische Anleitungen, wie Diskussionen geführt und welche Fragen behandelt werden können. Es gibt ein detailliertes Filmskript, wo einzelne Szenen ausgewählt werden können. Das haben Sie gemerkt, wir sind mitten im Film eingestiegen, und es gab ein Infopapier mit Hintergrundinformation, Tipps, Links, Literaturhinweisen und einem Anhang mit nützlichen Adressen.

Warum haben wir diesen Film, warum haben wir dieses Schulungsinstrument entwickelt? Der Rechtsanspruch auf Lohngleichheit ist bei Weitem nicht eingelöst. Es gibt große Lohndifferenzen, aber auch einen relativ großen unerklärbaren Rest bei den Lohndifferenzen, und so sehr dieser Unterschied kritisiert werden kann, so wichtig ist es, trotzdem zu sagen, dass man in diesem Teil eigentlich sicher sein kann, dass auch ein Rechtsanspruch besteht, dass dieser Lohnunterschied behoben werden muss. Im Jahr 2006 wurde das schweizerische Gleichstellungsgesetz auf seine Wirksamkeit hin evaluiert. Die Evaluatorinnen und Evaluatoren hatten der Regierung vorgeschlagen, dass sie Behörden mit starken Untersuchungskompetenzen einrichten soll. Das hat die schweizerische Regierung abgelehnt, sie wollte keine schärferen, stärkeren gesetzlichen Maßnahmen, das haben wir sehr bedauert. Die Regierung hat aber festgehalten, dass es ganz wichtig sei, vermehrt auf Information und Sensibilisierung zum Thema Lohngleichheit zu setzen. Das haben wir uns zum Auftrag genommen und gesagt, dass wir das tun wollen. Was uns wichtig schien, war, nicht nur Wissensvermittlung zu betreiben, keine neuen Bücher mehr zu schreiben. Es gibt schon sehr viele Bücher

zum Thema Lohngleichheit, es gibt statistische Analysen – auch wenn man da sicher noch mehr machen könnte –, wo es auch noch Forschungslücken, Wissenslücken gibt.

Wir waren der Meinung, dass wir zu den Arbeitnehmerinnen kommen müssten. Wir müssten zu den Unternehmen kommen, und wir wollen sie anders berühren, wir wollen denen nicht Bücher zum Lesen in die Hand drücken, sondern wir wollen ihnen Geschichten erzählen. Wir sind überzeugt, dass wir mit diesem Zugang über Bilder und Geschichten Schichten im Bewusstsein ansprechen können, die über das hinausgehen, was man mit Zahlen und Fakten machen kann. Schließlich aber: Wir wollten nicht moralisieren, nicht mit dem erhobenen Zeigefinger gehen, sondern wir wollten aufzeigen, dass die Verwirklichung der Lohngleichheit eine Win-win-Situation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darstellt.

Dafür wurden wir zum Teil auch von der Gewerkschaft kritisiert, die findet, dass wir das anders darstellen sollten, eigentlich sei das eine Verschleierung, wenn wir sagen, dass das eine Win-win-Situation sei. Ich bin trotzdem sehr davon überzeugt, dass es eine Win-win-Situation darstellt. Sie haben das Statement dieses Unternehmers gehört, der gesagt hat, er kann solcherart ein attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt sein und gerade auch im internationalen Wettbewerb zusätzlich Arbeitskräfte gewinnen.

Wer sind die Zielgruppen dieses Schulungsinstruments? Einerseits sind das Unternehmen. Da sprechen wir vor allem Führungskräfte und Personalverantwortliche an, Unternehmensleitungen und Personalabteilungen. Dann sind es die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberverbände, die vor allem auch interne Schulungen, Tagungen und Kongresse für ihre Mitglieder anbieten. Weiters sind es die Arbeitnehmerinnen direkt, also individuelle Arbeitnehmerinnen, selbstverständlich auch die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen und Berufsverbände, die wiederum in ihrer Arbeit, in ihren Schulungen und Weiterbildungsangeboten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Instrument einsetzen können.

Ich muss da ein bisschen ausholen. Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes hat gezeigt, dass sowohl Gerichte als auch Anwältinnen und Anwälte dieses Gesetz viel zu wenig genau kennen und vor allem nicht richtig anwenden, und die Analyse der Gerichtsurteile hat gezeigt, dass da ein großes Potenzial liegt, dass man auch die Richterinnen und Richter und die Anwältinnen und Anwälte besser ausbilden muss. Deshalb sind einerseits Anwältinnen und Anwälte, Schlichtungsstellen und Gerichte, andererseits aber auch Beratungsstellen in unserem Fokus. Wir stellen uns vor, dass dieser Film auch für diese Zielgruppen genutzt werden kann, und wir wollen auch bei der Ausbildung von Personalverantwortlichen an Hochschulen, an Fachhochschulen schon integrieren, dass Lohngleichheit und wie man sie verwirklichen kann zentrale Themen sind.

Welche Ziele hat das Produkt? Es soll Antworten auf Fragen zur Lohngleichheitsthematik und vor allem Impulse für eine vertiefende Auseinandersetzung geben. Der Film lässt Mechanismen, Formen und Folgen von Lohndiskriminierung erkennen. Man sieht zum Beispiel eine Frau, die sehr eindrücklich schildert, wie ihr Arbeitgeber auf ihre Forderung, man solle ihr den gleichen Lohn zahlen, sie gleich gekündigt hat, was ja nicht zulässig ist. Aber was das für eine Frau bedeutet, wenn sie sich für ihre Rechte einsetzt und der Arbeitgeber auf diese Art und Weise reagiert, ist ein bewegender Moment des Films. Der Film und das Material zeigen Lösungsansätze auf und stellen Instrumente vor, mit denen Lohndiskriminierung abgebaut beziehungsweise verhindert werden kann. Wir versuchen, sowohl das Instrument der Arbeitsbewertung so darzustellen, dass alle Zielgruppen verstehen, worum es da geht, und wir zeigen auch auf, was die statistische Lohnanalyse ist und wie diese Methode in einem Betrieb angewendet werden kann, um die Lohndiskriminierung festzustellen – davon haben Sie auch einen Ausschnitt gesehen. Es soll Arbeitnehmerinnen

motivieren, sich gegen Lohndiskriminierung zu wehren, und es soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motivieren, Maßnahmen gegen Lohndiskriminierung zu ergreifen. Der Film oder das Schulungsinstrument ist sehr flexibel einsetzbar, das Material oder der Film kann an die jeweilige Zielgruppe in unterschiedlichen Schulungskontexten angepasst werden.

Wir stellen uns vor, dass so wie jetzt ein kurzer Ausschnitt gezeigt werden kann oder dass ganz- oder mehrtägige Weiterbildungen zum Thema Lohnungleichheit durchgeführt werden. Wir haben kürzlich ein eigenes Weiterbildungsangebot auf die Beine gestellt, wo wir Referentinnen und Referenten zum Thema in einem Pool sammeln und interessierte Verbände oder Unternehmen bei uns anfragen und das ganze Package quasi einkaufen können. Sie müssen nur noch die Chance ergreifen, dieses Weiterbildungsangebot für sich und an ihren Kontext angepasst anwenden zu können. Wir haben dieses Projekt evaluiert – und zwar nicht in der ganzen Wirksamkeit, sondern nur in der Nutzung des Produkts – und haben eine Befragung bei Käuferinnen und Käufern durchgeführt. Wir geben das nicht gratis ab, sondern es ist im Buchhandel erhältlich. Wir haben bei Käuferinnen und Käufern sowie Nutzerinnen und Nutzern – nicht aber bei den geschulten Personen, denn es war einfach zu schwierig, an diese direkt heranzukommen – mit Fragebogen abgefragt, wie der Film zum Beispiel bei Arbeitnehmerinnen, die diesen Film in einem Weiterbildungsangebot gesehen haben, angekommen ist.

Positiv wurde hervorgehoben, dass es eine sehr verständliche informative Aufbereitung dieses Themas sei, und ebenso gelobt wurde der Praxisbezug mit den konkreten Beispielen von Arbeitnehmerinnen und Unternehmen. Unser Ziel, zu zeigen, dass es eine Win-win-Situation ist, wenn die Lohnungleichheit verwirklicht ist, ist durchaus bei den Nutzenden dieses Films als Vorteil angesehen worden. Unsere Intention, dieses Thema mit dem Mittel eines Films anzugehen, wurde sehr geschätzt.

Ich verschweige auch die negativen Punkte nicht. Es wurde gesagt, es sei zu kopflastig, trotz unserer Ziele zu intellektuell, zu kognitiv, es gebe zu viele Statements. Das stimmt insofern, als das sehr geballte Information ist. Eigentlich wollten wir das ganze Thema Lohnungleichheit abdecken, und insofern ist der Einwand schon berechtigt, dass die komplexe Materie zu wenig didaktisch strukturiert sei. Insgesamt aber erhält der Lohnungleichheitsreport gute Noten. Die filmische Umsetzung, der Informationsgehalt, diese Konzeption in vier einzeln einsetzbare Module wurde als gut bis sehr gut bewertet. Er wurde bisher vor allem in gewerkschaftlichen Schulungen, in Schulungen in Unternehmen und auch an Ausbildungsinstitutionen eingesetzt. Ich überspringe jetzt, wie er eingesetzt werden kann.

Nur noch ganz zum Schluss: Wir haben viel Öffentlichkeitsarbeit für diesen Film geleistet, viel Werbeaufwand betrieben, wir haben auch eine kleine Befragung bei denjenigen durchgeführt, die Werbematerial von uns bekommen haben, und wollten wissen, warum sie den Film nicht gekauft haben. Die Meisten haben gesagt, sie hätten das Werbematerial nicht erhalten. Da sieht man, was mit der Papierflut geschieht, die einem zugeschickt wird: Kein Bedarf an Schulungsunterlagen, und eigentlich können sie das selber nachlesen; das ist ja sozial nicht besonders erwünscht, Lohnungleichheit sei kein Thema, oder man habe kein Interesse am Thema.

Sie wissen, die Schweiz ist ein mehrsprachiges Land, wir haben Beispiele aus der gesamten Schweiz in diesen Film mit einbezogen, aus der Westschweiz und aus dem Tessin, es sind jetzt französische und italienische Versionen geplant. Das betrifft vor allem das Begleitmaterial, und wir werden diesen Film weiterhin in verschiedener Form einsetzen, und wir hoffen, damit einen kleinen Beitrag zur Verwirklichung der Lohnungleichheit leisten zu können.

Equal Opportunities Act – Einkommenstransparenz am Beispiel Schwedens

Ulrika Johansson,
Equal-Opportunities-Ombudsfrau Schweden

Das Gleichstellungsgesetz – Einkommenstransparenz am Beispiel Schwedens

Zunächst möchte ich mich bei FemCities für die Einladung zu dieser Konferenz bedanken. Es freut mich, hier zu sein und ein wenig von dem Wissen und der Erfahrung all derer, die sich im Kampf gegen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern einsetzen, nach Hause mitnehmen zu dürfen.

Ich bin Forscherin bei der schwedischen Gleichstellungsanwaltschaft in Stockholm. Die Hauptaufgabe der Anwaltschaft ist es, Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz, an den Schulen und in der Gesellschaft insgesamt zu bekämpfen. Das geschieht, indem wir überprüfen, ob sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes halten, und sie dringend dazu auffordern, sich aktiv und zielorientiert für die Förderung von gleichen Bedingungen für Frauen und Männer einzusetzen.

Ich wurde gebeten, über die Bestimmungen für Lohnprüfungen sowie unsere Erfahrungen bei der Einhaltung dieser Bestimmungen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, über die Schwierigkeiten bei der Implementierung und die bisherigen Auswirkungen der Gesetzgebung auf die Entlohnung von Frauen und Männern zu berichten.

Bevor ich jedoch darüber spreche, möchte ich kurz auf die Einkommensunterschiede in Schweden eingehen und unsere derzeitige Gesetzgebung ein wenig näher erläutern.

Seit etwa 15 Jahren bewegen sich die Einkommensunterschiede bei rund 16 Prozent, manchmal einen Prozentpunkt darüber und manchmal auch darunter. Anders ausgedrückt liegt die Durchschnittsentlohnung von Frauen bei 84 Prozent der Durchschnittsentlohnung für Männer.

Berücksichtigt man sogenannte objektive Gründe für diesen Unterschied in der Durchschnittsentlohnung, also Bildungsgrad, Arbeitszeit – und damit meine ich nicht die Tatsache, dass man für eine Teilzeitbeschäftigung von 80 Prozent 80 Prozent des Lohns erhält, sondern dass sich die relativ höhere Abwesenheit der Frauen von der Arbeit negativ auf ihre Entlohnung und ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten auswirkt –, oder den Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Sektor, lassen sich weitere zehn Prozentpunkte in den Einkommensunterschieden nachweisen, in Summe kann man also Einkommensunterschiede von bis zu 94 Prozent erklären.

Die Hauptgründe, warum diese zehn Prozentpunkte zustande kommen, sind darin zu sehen, dass einerseits mehr Frauen als Männer im öffentlichen Sektor arbeiten und hier die Löhne niedriger ausfallen als im privaten Sektor, andererseits der Arbeitsmarkt in Schweden stark nach Geschlechtern getrennt ist, traditionelle Frauenarbeit niedriger bewertet wird als traditionelle Männerarbeit. Von den 30 Hauptberufsgruppen sind nur sieben geschlechtsspezifisch ausgewogen, das heißt, dass hier weder Frauen noch Männer mehr als 60 Prozent der Angestellten ausmachen.

In Schweden weisen Frauen im Allgemeinen einen höheren Bildungsgrad auf als Männer. Bildung kann also nicht als Faktor für die Erklärung von Einkommensunterschieden herangezogen werden. Im Gegenteil: Gewichtet man nach Bildung, so steigt der Einkommensunterschied sogar. Männer scheinen mehr Kapital aus ihren Investitionen in Bildung zu schlagen als Frauen.

Berücksichtigt man nun diese objektiven Faktoren, bleibt immer noch ein Unterschied von sechs Prozentpunkten, der sich statistisch auf der Makroebene nicht erklären lässt, weil wir dafür ganz einfach kein entsprechendes Zahlenmaterial zur Verfügung haben. Es gibt jedoch gute Gründe zur Annahme, dass diese sechs Prozentpunkte zum Großteil auf die unterschiedlichen Stellungen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, dass Männer öfter als Frauen in leitenden Positionen zu finden sind oder qualifiziertere Arbeit zu leisten haben, was wiederum als objektive Gründe für Einkommensunterschiede zu bewerten ist. Ganz sicher aber lassen sich in diesen sechs Prozentpunkten Hinweise auf reine Geschlechterdiskriminierung ausmachen.

Die Lohngestaltung in Schweden ist strikt den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern auf dem Arbeitsmarkt vorbehalten und wird von den Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften verhandelt. Hier ist sozusagen Sperrgebiet für die Regierung, Gesetzgebung wird mit Eindringen gleichgesetzt.

Die Unfähigkeit der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, Gerechtigkeit unter den Geschlechtern herzustellen, hat jedoch einer zunehmend breiteren Gesetzgebung geradewegs die Tore geöffnet. Das Fortbestehen der Einkommensunterschiede hat die Einführung von Bestimmungen für Lohnprüfungen legitimiert.

Noch in den frühen 60er-Jahren war es im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen durchaus möglich, unterschiedliche Löhne für Frauen und Männer, die gleiche Arbeit leisteten, zu zahlen. Damals ratifizierte Schweden die ILO-Konvention für gleiche Bezahlung, die es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern untersagt, Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit unterschiedliche Löhne zu zahlen. Ab diesem Zeitpunkt nahmen die Einkommensunterschiede deutlich ab.

Ende der 1980er-Jahre stiegen die Einkommensunterschiede wieder leicht. Die Regierung ließ eine offizielle Untersuchung durchführen, die letztendlich dazu führte, Bestimmungen für Lohnprüfungen im Gleichstellungsgesetz zu verankern.

Diese Bestimmungen wurden 1994 wirksam. Sie waren relativ vage formuliert, von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern schlecht nachvollziehbar und von der Gleichstellungsanwaltschaft nur schwer zu überprüfen.

2001 wurden die Bestimmungen verschärft und klarer formuliert. Das war teilweise darauf zurückzuführen, dass man sich an EU-Gesetze anpassen wollte, mehr noch aber darauf, dass die Bestimmungen bis dahin keinen wesentlichen Einfluss auf die Einkommensunterschiede gezeigt hatten.

Die Bestimmungen aus dem Jahr 2001 gelten bis heute. Hier kurz der Inhalt der Bestimmungen.

Die Bestimmungen über Lohnprüfungen im Gleichstellungsgesetz

Ziel der Bestimmungen ist es, ungerechtfertigte Lohnunterschiede bei Frauen und Männern aufzudecken, zu korrigieren und in weiterer Folge zu verhindern.

Die Bestimmungen besagen, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, im privaten wie auch im öffentlichen Sektor, Lohn- und andere Beschäftigungsbedingungen in ihren Betrieben jährlich auf ihre Geschlechtsneutralität hin zu überprüfen und zu analysieren haben, um sicherzustellen, dass diese für Frauen und Männer gleichermaßen gelten.

Das Gesetz sieht vor, dass die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber in der Folge zwei Arten von Vergleichen anstellt. Diese Forderung reflektiert die Tatsache, dass sich Frauen auf dem Arbeitsmarkt zweierlei Arten von Diskriminierung ausgesetzt sehen: erstens, dass ihre Leistungen bei gleicher Arbeit geringer eingeschätzt werden als die der Männer, und zweitens, dass traditioneller Frauenarbeit weniger Wert beigemessen wird als anderer Arbeit, die traditionell nicht den Frauen zugeordnet wird.

Um dem ersten dieser Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken, hat die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber die Löhne einzelner Frauen und Männer, die gleiche Arbeit leisten, zu vergleichen.

Im zweiten Fall, der Abwertung von Frauenarbeit, muss die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber die Löhne ganzer Gruppen von Angestellten vergleichen, und zwar Arbeitsbereiche, die traditionell eher von Frauen belegt werden oder als typische Frauenarbeit gelten, mit gleichwertigen Arbeitsbereichen, die nicht als traditionelle Frauenarbeit gelten oder typischerweise von Frauen belegt werden.

Um festzustellen, ob eine Arbeit gleichwertig mit einer anderen ist, muss die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber die Art der Arbeit und die Anforderungen, denen eine Arbeiterin beziehungsweise ein Arbeiter zu entsprechen hat, einer Gesamtbeurteilung unterziehen. Üblicherweise enthält eine solche Beurteilung der Anforderungen Kriterien wie Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und persönlichen Einsatz. Besonderes Augenmerk soll dabei den Arbeitsbedingungen gelten.

Bei dieser Form der Feststellung besteht durchaus die Möglichkeit, die Löhne unterschiedlicher Arbeitstypen, zum Beispiel Hebammen und Spitalstechniker, also verschiedener Aufgaben von ähnlichem Wert, miteinander zu vergleichen.

Zeigt die Prüfung Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern oder zwischen typischen Frauenjobs und gleichwertigen Arbeiten, die nicht als typische Frauenarbeit gelten, auf, so ist die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber verpflichtet, diese Unterschiede unter Nennung objektiver Gründe zu erklären.

Sind die Unterschiede unberechtigt, sind sie so schnell wie möglich, aber jedenfalls nicht länger als innerhalb von drei Jahren auszugleichen. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber hat einen Aktionsplan für Lohngleichheit zu erstellen, in dem eine Kostenberechnung sowie ein Zeitplan für die Lohnangleichungen enthalten sind.

Die Lohnprüfungen haben ungeachtet der Größe einer Organisation oder Firma für alle Angestellten zu erfolgen.

Das Gesetz sieht auch vor, dass diese in Zusammenarbeit mit den Angestellten durchzuführen sind, was in den meisten Fällen auf eine Miteinbeziehung der Gewerkschaften hinausläuft.

Die Gleichstellungsanwaltschaft überwacht die Einhaltung dieser Bestimmungen, indem sie die Lohnprüfungen, Analysen von Einkommensunterschieden und Aktionspläne für Lohngleichheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einer eingehenden Prüfung unterzieht. Dies erfolgt primär durch eine Kontrolle der schriftlichen Unterlagen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse. Bei Auftreten von Mängeln ist die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber aufgefordert, diese zu korrigieren. In vielen Fällen sind mehrere Korrekturen notwendig, bevor die Prüfung und der Plan gutheißen.

Die Gleichstellungsanwaltschaft hat die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor allem dazu anzuregen, die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes inklusive der jährlichen Lohnprüfungen freiwillig zu erfüllen.

Die Auflage, einen Aktionsplan für Lohngleichheit zu erstellen, gilt für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit zehn und mehr Angestellten. Davon gibt es in Schweden derzeit 35 000. Natürlich haben wir bei der Anwaltschaft nicht die Möglichkeit, alle diese Lohnprüfungen, Analysen und Aktionspläne für Lohngleichheit eingehend zu überwachen. Im Durchschnitt kontrollieren wir einige Hundert pro Jahr, und das Risiko für eine Arbeitgeberin beziehungsweise einen Arbeitgeber, „ertappt“ zu werden, ist gelinde gesagt minimal.

Wir können aber Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter Androhung einer Unterlassungsstrafe zur Durchführung von Lohnprüfungen, Analysen von Einkommensunterschieden und Erstellung von Aktionsplänen zwingen. Eine solche Unterlassungsstrafe wird auf unseren Antrag hin von einer eigenen Rechtsstelle, der sogenannten Gleichstellungskommission, verhängt. Ein wesentlicher Aspekt der Entscheidungen dieser Kommission ist, dass wir dadurch in der Lage sind, das Gesetz in der Praxis anzuwenden.

Anträge bei der Gleichstellungskommission erfolgen äußerst selten, etwa ein- bis zweimal im Jahr. Das liegt zum Teil daran, dass die Entscheidungen der Kommission sehr lange auf sich warten lassen und Anträge daher oft wenig wirksam sind. Andererseits reicht oft die reine Androhung einer Unterlassungsstrafe aus, einer Arbeitgeberin beziehungsweise einem Arbeitgeber auf die Sprünge zu helfen.

Erfahrungen mit den Bestimmungen für Lohnprüfungen: die Millioneninspektion

Während der ersten Jahre nach Verschärfung der Bestimmungen für Lohnprüfungen im Jahr 2001 befasste sich die Gleichstellungsanwaltschaft hauptsächlich damit, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu informieren und umzuerziehen, und entwickelte dabei Instrumente, die es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtern sollten, das Gesetz zu erfüllen.

Die durchgeführten Inspektionen zeigten, dass die neuen Bestimmungen nicht allzu schnell Wirkung zeigen würden. Unsicherheit, fehlende Kenntnis bei der Umsetzung der Bestimmungen am Arbeitsplatz sowie bei der Auslegung mancher gesetzlicher Begriffe waren nicht selten. Auch konnten wir keinerlei Verkleinerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern konstatieren.

Also beauftragte die Regierung die Gleichstellungsanwaltschaft 2006, ihren Einsatz bei der Unterstützung und Überwachung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber während der Lohnprüfungen zu erhöhen. Dem folgte eine Aufsto-

ckung der finanziellen Mittel für die Anwaltschaft, womit wir in der Lage waren, sechs weitere Inspektorinnen und Inspektoren einzustellen. Insgesamt sind nun 12 Inspektorinnen und Inspektoren bei der Anwaltschaft tätig.

Im selben Jahr führte die Anwaltschaft ihre größte Inspektion überhaupt bei 1245 staatlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit insgesamt einer Million Angestellten durch. Daher nannten wir dieses Projekt auch die Millioneninspektion.

Die Durchführung des Projekts erfolgte in zwei Stufen. Bis jetzt waren 568 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit insgesamt 750 000 Angestellten Teil der Inspektion. 15 Prozent davon (84 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) sind Regierungsbehörden und staatliche Betriebe. Die restlichen 85 Prozent sind private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Bis heute wurden 96 Prozent dieser Fälle abgeschlossen (548 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber).

Von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, deren Fälle abgeschlossen wurden, haben 60 Prozent Lohnanpassungen oder andere Maßnahmen zur Erlangung von Lohngleichheit bei Frauen und Männern mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorgenommen.

44 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber deckten unberechtigte Einkommensunterschiede auf, die es zu korrigieren gilt. Diese Anpassungen belaufen sich, wie aus den Aktionsplänen für Lohngleichheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entnommen, auf insgesamt 70,3 Millionen schwedische Kronen oder sieben Millionen Euro.

Die Lohnanpassungen betreffen mindestens 5200 Angestellte, von denen 90 Prozent Frauen sind. Das bedeutet eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 1000 schwedischen Kronen oder 100 Euro pro Monat für jede Einzelne und jeden Einzelnen. Bei einem derzeitigen Durchschnittseinkommen in Schweden von rund 25 000 schwedischen Kronen oder 2500 Euro ergibt sich daraus eine vierprozentige Lohnerhöhung.

60 Prozent der Anpassungen betreffen unberechtigte Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, die gleiche Arbeit leisten. 25 Prozent der Anpassungen beziehen sich auf unberechtigte Einkommensunterschiede zwischen vorwiegend von Frauen besetzten Arbeitsbereichen und gleicher, nicht von Frauen dominierter Arbeit. In 15 Prozent der Fälle ist aus den Unterlagen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht ersichtlich, ob es sich um unberechtigte Einkommensunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit handelt.

Ein Drittel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, deren Fälle abgeschlossen sind, hat sich entschieden, andere als Anpassungsmaßnahmen zur Erlangung von Lohngleichheit bei Frauen und Männern zu ergreifen. Darunter fallen zum Beispiel die Förderung von Fähigkeiten beim Personal, Ausbildung von leitenden Personen, die über Gehälter entscheiden, sowie Maßnahmen zur Einstellung von mehr Frauen in führenden Positionen et cetera.

Schlussfolgerungen und Erkenntnisse aus der Millioneninspektion

Im Wesentlichen hat sich gezeigt, dass die Bestimmungen für Lohnprüfungen ein wirksames Mittel bei der Anpassung unberechtigter Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, aber auch bei der Sichtbarmachung objektiver Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern darstellen, die sich aus den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt ergeben – etwa weil Frauen länger in Karenz gehen als Männer oder weil mehr Männer als Frauen in führenden Positionen stehen.

Es ist also äußerst wichtig, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Ergebnisse der Lohnprüfungen und die Aktionspläne für Lohngleichheit mit den anderen Aufgabenstellungen im Rahmen der Gleichheit von Frauen und Männern, die sich aus dem Gleichstellungsgesetz ergeben, verbinden. Diese beinhalten unter anderem Abstimmungsstrategien im Arbeitsleben, den Ausbau von Fertigkeiten und Fähigkeiten und Einstellungsmaßnahmen zur gerechteren Verteilung von Frauen und Männern in allen Positionen et cetera.

Als wir mit der Millioneninspektion begannen, hatten viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch keine Lohnprüfungen durchgeführt und daher auch keine Aktionspläne für Lohngleichheit erstellt, obwohl die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen schon 2001 in Kraft getreten waren. Als wir sie baten, uns ihre Lohnprüfungen zukommen zu lassen, mussten sie also von null anfangen. Dabei muss man sich im Klaren sein, dass es einige Zeit und Mühe kostet, die nötige Routine und die Strukturen zu schaffen, um Lohnprüfungen durchzuführen und die Einkommensunterschiede zu analysieren. Es ist auch nicht einfach, von heute auf morgen zu verstehen, worauf das Gesetz abzielt und was es verlangt. Hat man diese Schritte jedoch bewältigt, lassen sich alle weiteren Lohnprüfungen viel leichter durchführen.

Bei der ersten Gruppe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die wir einer eingehenden Prüfung unterzogen hatten, stellten wir deutliche Schwachstellen in den Prüfungen und Analysen fest, die oft mehrmals korrigiert werden mussten, bevor sie den Erfordernissen des Gesetzes entsprachen. Nur zehn Prozent der 400 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Gruppe wurden den gesetzlichen Anforderungen ohne Korrekturen gerecht.

In der zweiten Phase gingen wir mit einer anderen Inspektionsmethode an das Problem heran. Wir boten den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Ausbildung, Beratung und Informationen zu den gesetzlichen Bestimmungen für Lohngleichheit und der vom Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Methode zur Erreichung dieses Ziels an. Wir aktualisierten unser bereits vorhandenes Informationsmaterial, ergänzten es durch weiteres Material und weitere Instrumente, die den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in ihrer Arbeit zur Erlangung von Lohngleichheit als Hilfestellung dienen sollten.

Dieser Ansatz war eindeutig erfolgreich, was sich an der Qualität der von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern übermittelten Lohnprüfungen zeigte. In dieser zweiten Phase konnten 47 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Lohnprüfungen, Analysen und Aktionspläne vorweisen, die den gesetzlichen Erfordernissen ohne Korrekturen entsprachen.

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass einerseits ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem besteht, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Lohnprüfungsmethoden wissen, und ihrer Motivation, diese auch durchzuführen, und andererseits ihrer Fähigkeit, Entscheidungen bei Lohnanpassungen zu treffen.

Unsere Millioneninspektion hat dazu geführt, dass deutlich mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Aktivitäten zur Erlangung von Lohngleichheit setzen, sich unter anderem auch viel besser an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Bei vielen Angestellten, vor allem Frauen, wurden die Gehälter angepasst. Wir als überwachende Stelle wissen heute mehr über die Durchführung der Bestimmungen für Lohnprüfungen, wir haben gesehen, welchen Problemen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Befolgung der Regelungen ausgesetzt sind, haben darauf aufbauend unsere Inspektionsmethoden entwickelt und sind nun in der Lage, die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Die Berichterstattung in den Medien zur Millioneninspektion hat auch bewirkt, dass wir nun viel mehr Druck auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausüben können, den Erfordernissen des Gesetzes zu entsprechen. Auch bei den zentralen Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ist ein Anstieg der Aktivitäten zu verzeichnen.

Zunächst wurde der Millioneninspektion von vielen Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen deutlicher Widerstand entgegengebracht. Das war teilweise darauf zurückzuführen, dass sie die gesetzlichen Bestimmungen über Lohnprüfungen als zu anstrengend und zeitaufwendig für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber empfanden, teilweise aber auch, weil sie der Ansicht waren, dass die Gleichstellungsanwaltschaft mit ihrer Inspektion ihre Mission weit überschritt. Von den Gewerkschaften und der Öffentlichkeit erfuhren wir jedoch große Unterstützung für unsere Arbeit.

Ich möchte an dieser Stelle auch noch darauf hinweisen, dass viele der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die wir untersuchten, nicht mit den Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen übereinstimmen. Sie sehen die Lohnprüfungen als wesentlichen Bestandteil ihrer jährlichen Lohngestaltungsaktivitäten und als geeignetes Mittel, sich als moderne und attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu profilieren, die gegen Lohndiskriminierung vorgehen.

Andererseits hat sich der anfängliche Widerstand vielleicht doch bezahlt gemacht. Ab 1. Januar nächsten Jahres sind Lohnprüfungen nicht mehr jedes Jahr, sondern nur noch alle drei Jahre durchzuführen. Die Untergrenze, ab der Aktionspläne für Lohnleichheit erstellt werden müssen, wird von 10 auf 25 Angestellte angehoben.

Mit dieser Vereinfachung der Vorschriften versucht die Regierung, eine Senkung der Verwaltungskosten für Privatfirmen zu erreichen, was wiederum Teil der gemeinsamen europäischen Strategie für Beschäftigung und Wachstum ist.

Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Millioneninspektion ergeben sich außer Lohnanpassungen noch weitere Vorteile, wie zum Beispiel eine bessere und transparentere Anwendung ihrer Entlohnungsbedingungen, eine bessere Grundlage für einzelne Lohngestaltungsprozesse – in Schweden gilt für 93 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die individuelle Lohngestaltung, die Löhne werden also nach individuellen Kriterien entschieden, nur sieben Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben Kollektivverträge –, ein gestiegenes Bewusstsein und mehr Gesprächsbereitschaft zum Thema Gleichheit von Frauen und Männern in der Organisation sowie die Möglichkeit, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und, wie ich schon eingangs erwähnt habe, als angesehen, glaubwürdige und attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazustehen, die sich für transparente Lohngestaltung einsetzen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Gleiche Entlohnung: Bedrohung oder Chance? – Perspektive aus Großbritannien

Sheila Wild,
Equality and Human Rights Commission

Lohngleichheit – Bedrohung oder Chance? Aus der Perspektive Großbritanniens

Inhalt

- Aufgaben der Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission
- Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Großbritannien
- Der gesetzliche Rahmen
- Good-Practice-Standards
- Förderung von Lohngleichheitspraktiken
- Bedrohungen für Lohngleichheit
- Chancen für Lohngleichheit

1. Aufgaben der Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission

- 1.1. Am 1. Oktober 2007 wurde mit der Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission ein Meilenstein in der Entwicklung Großbritanniens auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit und Gleichstellung erreicht. Die Kommission wurde gemäß Gleichstellungsgesetz 2006 als öffentliches Organ – für die ihr zugeführten öffentlichen Mittel rechenschaftspflichtig, jedoch regierungsunabhängig – eingerichtet.
- 1.2. Die neue Kommission wurde mit dem Ziel ins Leben gerufen, Diskriminierung aus der Welt zu schaffen, Ungleichheit zu mindern, die Menschenrechte zu schützen und gute Beziehungen aufzubauen und damit allen Menschen gleiche Chancen in der Gesellschaft zu gewähren. Sie hat die Aufgaben der drei vorangegangenen Gleichstellungskommissionen, also der Kommission für Chancengleichheit, der Kommission für Rassengleichheit und der Kommission für Behindertenrechte, übernommen und diese um zusätzliche Bereiche der Gleichstellung, wie Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Glaube und Menschenrechte, erweitert. Lohngleichheit als Auftrag fällt zwar primär unter Gleichberechtigung der Geschlechter, wir dürfen dabei jedoch nicht vergessen, dass Einkommensunterschiede auch aus ganz anderen Gründen, wie etwa aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und anderen mehr, entstehen – darauf werde ich noch im Zusammenhang mit den Good-Practice-Standards zurückkommen.

- 1.3. Die Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission ist kein Rechtsorgan. Sie hat keinerlei Kompetenz, über Lohngleichheitsklagen zu verhandeln – dies obliegt dem Arbeitsgericht, das eigene Verfahren zur Verhandlung von Lohngleichheitsangelegenheiten, jedoch keine besondere Sachkenntnis darin vorgesehen hat. Allerdings ist die Kommission befugt, in Fälle einzugreifen; jene Fälle zu unterstützen, in denen es um Grundsatzfragen geht; Erkundigungen einzuziehen; sowie Orientierungshilfen und Verhaltensregeln für Lohngleichheit abzugeben. Weiters vergibt die Kommission Forschungsaufträge, auf die ich ebenfalls noch eingehen werde; sie führt Lohngleichheitskampagnen durch und ist bemüht, die Entwicklung von Gesetzen und die Regierungspolitik im Zusammenhang mit Lohngleichheit zu beeinflussen. Eine der größten Herausforderungen dabei stellen sicherlich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dar, weshalb es für die Kommission ein höchstes Anliegen ist, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Implementierung von guten Lohngleichheitspraktiken unter die Arme zu greifen.

2. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Großbritannien¹

- 2.1. 2007 lagen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Großbritannien – gemessen am durchschnittlichen Stundenlohn, exklusive Überstunden, von Vollzeitangestellten – so niedrig wie nie zuvor seit Beginn der Aufzeichnungen. Der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn der Frauen und jenem der Männer betrug 12,6 Prozent. Gemessen an international vergleichbaren Zahlen zum Durchschnittseinkommen jedoch lag der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen – Überstunden nicht berücksichtigt – um 17,2 Prozent unter jenem der Männer. Vergleicht man die Zahlen für wöchentliches Einkommen, so beträgt der Unterschied sogar 21 Prozent. Geht man noch einen Schritt weiter und vergleicht das Einkommen von Männern in Vollzeitanstellung mit jenem der Frauen in Teilzeitanstellung, so ergibt sich ein deutlich höherer Unterschied von 35,6 Prozent. Und Teilzeitanstellung ist, wie ich Ihnen in weiterer Folge darstellen werde, gerade für Frauen in Großbritannien von wesentlicher Bedeutung.

Beschäftigungszahlen

- 2.2. Im zweiten Quartal 2008 wurden in Großbritannien, unverändert seit 1999, Beschäftigungszahlen von 79 Prozent bei den Männern und 70 Prozent bei den Frauen verzeichnet. Die Beschäftigungszahlen für Männer stiegen seit dem zweiten Quartal 1971 kontinuierlich, bevor sie sich auf dem jetzigen Niveau einpendelten. Im gleichen Zeitraum stiegen zwar auch allgemein die Beschäftigungszahlen für Frauen, fast die Hälfte arbeitet jedoch in Teilzeitverhältnissen.
- 2.3. Die höchsten Beschäftigungszahlen für Männer und Frauen gleichermaßen waren in den Altersgruppen von 25 bis 34 und 35 bis 49 Jahren zu verzeichnen. In beiden Altersgruppen lagen die Zahlen für Männer über denen für Frauen – 89 Prozent für Männer verglichen mit 73 beziehungsweise 77 Prozent für Frauen. Bei Frauen mit unterhaltsberechtigten Kindern hatten diese wesentlichen Einfluss auf deren Beschäftigungsverhältnis.
- 2.4. In den letzten drei Jahrzehnten zeichnet sich ein deutlicher Anstieg bei den Beschäftigungszahlen von Frauen im Angestelltenverhältnis ab. 1985 waren noch zwei Millionen mehr Männer beschäftigt als Frauen. Im März 2008 waren die Zahlen für beide Geschlechter mit rund 13,6 Millionen annähernd gleich. Allerdings war fast die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt, bei den Männern hingegen nur jeder Sechste.

- 2.5. Zudem unterscheiden sich Männer und Frauen immer noch deutlich in ihrem beruflichen Werdegang. Männer werden mit zehnmal höherer Wahrscheinlichkeit als Facharbeiter angestellt als Frauen (19 Prozent verglichen mit zwei Prozent), voraussichtlich öfter auch in leitenden Positionen oder Spitzenämtern. 20 Prozent der Frauen in Beschäftigungsverhältnissen leisten Verwaltungs- oder Sekretariatsarbeit, verglichen mit etwa vier Prozent bei den Männern. Frauen finden auch eher Anstellung in persönlichen Dienstleistungsberufen, beim Verkauf und im Kundendienst. Ähnlich viele Männer wie Frauen arbeiten als Berufstätige mit qualifizierter höherer Ausbildung, assoziierter Berufsausbildung oder in elementaren Berufen wie Arbeiterin beziehungsweise Arbeiter oder Gastronomieassistentin beziehungsweise -assistent².

Welche Gründe für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Großbritannien lassen sich daraus ableiten?

- 2.6. Aus diesen Zahlen lassen sich eindeutig drei Hauptursachen für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Großbritannien ableiten:
- Geschlechterunterscheidung am Arbeitsplatz: Männer werden besser bezahlt, wenn sie mit anderen Männern zusammenarbeiten; Frauen werden schlechter bezahlt, wenn sie mit anderen Frauen zusammenarbeiten.
 - Unterschiedliche Auswirkungen von Verantwortlichkeiten in der Familie: Unterhaltsberechtigter Kinder in der Familie haben für Frauen, nicht aber für Männer deutliche Auswirkungen auf deren Beschäftigung, Beschäftigungsform (Teilzeit- vor Vollzeitbeschäftigung) und Einkommen (Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit sind meist nur in schlechter bezahlten Berufen möglich).
 - Diskriminierung bei der Entlohnung: Facharbeiterinnen und Facharbeiter werden besser bezahlt als Personen in persönlichen Dienstleistungsberufen (Betreuung von Autos wird besser entlohnt als die Betreuung von Kindern und Älteren).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die gewillt sind, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu bekämpfen, müssen dies an allen drei Fronten gleichzeitig tun.

3. Der gesetzliche Rahmen

- 3.1. Das Lohngleichheitsgesetz von 1970 hält fest, dass die Diskriminierung bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen dann rechtswidrig ist, wenn diese die gleiche oder im Sinne von Anforderungen wie Einsatz, Eignung und Entscheidungsfindung gleichwertige Arbeit leisten.
- 3.2. Das Lohngleichheitsgesetz räumt Männern und Frauen das Recht auf Gleichstellung im Dienst- beziehungsweise Arbeitsvertrag ein. Das Gesetz legt sowohl die Bezahlung als auch andere Bedingungen wie Akkordarbeit, Leistung, Prämien, Urlaub und Krankenstand fest. Im europäischen Recht wurde der Begriff Lohngleichheit um Arbeitslosenunterstützung, Reisekosten, Rentenbeitrag der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers und berufsgruppenabhängige Rentenleistungen erweitert. Im Klartext bedeutet dies, dass auch bei gleicher Grundbezahlung von Männern und Frauen ein Verstoß gegen das Prinzip der Lohngleichheit dann vorliegt, wenn andere Begünstigungen (Firmenauto, Zusatzversicherung in der Gesundheitsvorsorge und so weiter) nicht ebenso gleich verteilt werden.

- 3.3. Eine Frau muss, um eine Klage einzubringen, das Beispiel eines Mannes nennen können, der erwiesenermaßen für die gleiche Arbeit wie sie angestellt wurde, jedoch besser behandelt wird. Dieser Mann fungiert also als „Komparator“. Der Komparator muss die gleiche Beschäftigung vorweisen wie die Frau, welche die Lohn-gleichheitsbeschwerde einbringt. Im Lohn-gleichheitsgesetz bedeutet „gleiche Beschäftigung“ im weiteren Sinn, dass der Komparator bei derselben Arbeitgeberin beziehungsweise demselben Arbeitgeber oder einer assoziierten Arbeitgeberin beziehungsweise einem assoziierten Arbeitgeber beschäftigt ist. Dieser Begriff ist jedoch aus Sicht des europäischen Gemeinschaftsrechts sowie aus den Entscheidungen heimischer Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs zu bewerten.
- 3.4. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, gleichen Lohn und gleiche Begünstigungen für gleiche Arbeit zu leisten, wenn sie nachweisen können, dass die unterschiedliche Bezahlung tatsächlich auf einem Faktor beruht, der nichts mit Geschlechtsunterschieden zu tun hat. Es obliegt der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass ein solcher Faktor besteht und dass dieser der wahre Grund für die Unterscheidung ist. Solche Gründe können beispielsweise unterschiedliche geografische Standorte, die Wirkung von Marktkräften, wie etwa der Bedarf an bestimmten Arbeitskräften oder die Notwendigkeit, Beschäftigte in bestimmten Positionen zu halten, sein. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass der Grund für die unterschiedliche Bezahlung tatsächlich und ausschließlich auf diesen einen Faktor zurückzuführen ist.
- 3.5. Verlässt sich die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber auf einen Faktor, der indirekt als diskriminierend gelten könnte, weil der männliche oder weibliche Teil der Belegschaft mehr davon betroffen ist als der jeweils andere, so muss sie oder er nachweisen, dass dieser Faktor „objektiv gerechtfertigt“ ist. Arbeiterinnen und Arbeiter dafür zu belohnen, dass sie kurzfristig länger zu arbeiten bereit sind, könnte durchaus als indirekte Diskriminierung von Arbeiterinnen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen interpretiert werden. Für eine objektive Rechtfertigung müsste die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber beweisen, dass der Unterschied in der Entlohnung dem tatsächlichen Bedarf in ihrem beziehungsweise seinem Geschäft entspricht, zur Erreichung dieses Geschäftsziels unbedingt notwendig ist und in einem gesunden Verhältnis zu diesem steht.
- 3.6. Eine Frau, die in Erwägung zieht, wegen Benachteiligung im Sinne des Lohn-gleichheitsgesetzes eine Klage einzureichen, kann dies beim Arbeitsgericht tun. Klagen dieser Art müssen jedoch einzeln eingebracht werden; in Großbritannien sind Sammelklagen in diesem Bereich, zum Beispiel aller Köchinnen eines Gastronomiebetriebs, nicht vorgesehen. Jede Frau muss ihre eigene Klage einbringen, jede daraus erwachsende Entschädigung ergeht an sie persönlich; es ergibt sich daraus auch keinerlei Verpflichtung seitens der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers, die Benachteiligung im Entlohnungssystem, durch die das Problem entstanden ist, abzuschaffen.

4. Good-Practice-Standards für Lohn-gleichheit

- 4.1. Der Good-Practice-Standard für Lohn-gleichheit ist in den britischen Verhaltensregeln für Lohn-gleichheit festgehalten. Diese anerkennen, dass es in jedermanns Interesse liegt, Gerichtsverfahren zu vermeiden, und diese empfehlen Lohn-gleichheitsprüfungen als geeignetes Instrument zur Feststellung von Lohn-gleichheit in einem Entlohnungssystem. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Klagen im Bereich der Einkommensunterschiede vermeiden, indem sie ihre Entlohnungspraktiken in Absprache mit ihrer Belegschaft regelmäßig prüfen und überwachen. Die Verhaltensregeln verweisen auch darauf, dass das Verständnis für notwendige und die

Akzeptanz von notwendigen Veränderungen durch regelmäßige Absprachen gefördert werden, so wie auch anerkannte Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter dazu beitragen, Entlohnungssystemen die vom Gesetz geforderte Transparenz zu verleihen.

4.2. Lohngleichheitsprüfungen, egal, welcher Art, sollten Folgendes beinhalten:

- Lohnvergleich bei Männern und Frauen, die gleiche Arbeit leisten. Dabei sollte die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber zumindest einen der folgenden Punkte verifizieren:
 - gleiche Arbeit
 - als gleichgestellt qualifizierte Arbeit
 - Arbeit von gleichem Wert.
 Darauf baut jede Lohngleichheitsprüfung auf.
- Ermittlung aller Einkommensunterschiede.
- Beseitigung jener Einkommensunterschiede, die aus anderen als Gründen des Geschlechts nicht hinreichend erklärt werden können.

Diese Merkmale gelten für Organisationen jeder Größe und sind als wesentlich zu erachten. Entlohnungsprüfungen, die diese nicht enthalten, sind nicht als solche zu bewerten.

4.3. Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass es sich bei einer solchen Lohngleichheitsprüfung nicht allein um eine Sammlung von Daten handelt, sondern um die Verpflichtung, Einkommensunterschiede aufgrund von Geschlechtsunterschieden aus dem Weg zu räumen, was wiederum bedeutet, dass es der Prüfung der Mitarbeit und Unterstützung all jener Personen in leitenden Positionen bedarf, die dazu befähigt sind, notwendige Veränderungen herbeizuführen.

4.4. Der von der ehemaligen Kommission für Chancengleichheit und jetzigen Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission empfohlene Prüfungsablauf gliedert sich in fünf Schritte:

Schritt 1: Entscheidung über den Umfang der Prüfung und Feststellung der dafür notwendigen Daten.

Schritt 2: Ermittlung jener Bereiche, in denen Männer und Frauen gleiche Arbeit leisten.

Schritt 3: Erfassung und Vergleich von Lohndaten zur Ermittlung signifikanter Einkommensunterschiede.

Schritt 4: Feststellung der Gründe für signifikante Einkommensunterschiede und Entscheidung darüber, ob diese mit Diskriminierung zu tun haben.

Schritt 5: Erarbeiten eines Lohngleichheitsaktionsplans oder Prüfung und Überwachung.

Der Leitfaden der Kommission für Chancengleichheit stellt zunächst fest, was die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber tun muss und warum, und vermittelt erste Schritte, wie dies zu geschehen hat. Details zu den einzelnen Aspekten der Prüfung finden sich in den weiteren Aufzeichnungen.

<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default36b3.html?page=15383>

- 4.5. Die Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission arbeitet derzeit an der Aktualisierung des Leitfadens, der auch die Einkommensunterschiede aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit oder Behinderung mit einbeziehen soll. Die aktualisierte Version wird im Dezember 2008 auf die Website der Kommission gestellt.

www.equalityhumanrights.com

5. Förderung guter Lohngleichheitspraktiken

- 5.1. Gute Lohngleichheitspraktiken werden auf vielerlei Art gefördert. Die ehemalige Kommission für Chancengleichheit und jetzige Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission unterstützt die aktive Förderung von Lohngleichheitsprüfungen.

- 5.2. Die gesetzliche Beratungs-, Schlichtungs- und Schiedsstelle Acas, die neben Schlichtungsdiensten bei Klagen im Bereich von Lohngleichheit einen umfangreichen Beratungskatalog für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anbietet, unterstützt Arbeitsplatzbewertung und Lohngleichheit aktiv.

www.acas.org.uk

- 5.3. Opportunity Now ist eine Mitgliederorganisation für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich verpflichtet haben, frauenfördernde Arbeitsplätze zu schaffen. Die Mitglieder der Organisation Opportunity Now sind so unterschiedlich wie die Initiative, die diese vertritt: Finanzhäuser der Stadt London, Grafschaftsräte (ähnlich wie Bezirksräte), Bildungseinrichtungen, um nur einige wenige zu nennen. Opportunity Now betreibt für ihre Mitglieder zusammen mit der Rechtsanwaltskanzlei Eversheds und der unabhängigen Forschungsorganisation Incomes Data Services regelmäßige Workshops zum Thema Lohngleichheit. Diese vermitteln den jeweils letzten Stand in der Entwicklung und bieten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Möglichkeit, sich über Good-Practice-Beispiele und Anliegen auszutauschen.

www.opportunitynow.org.uk

- 5.4. Good-Practice-Beispiele von Opportunity-Now-Mitgliedern finden sich in Anhang A.

- 5.5. Anfang 2008 führte die Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission eine Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberstudie durch, um festzustellen, in welchem Ausmaß Lohngleichheitsprüfungen bereits praktiziert wurden³. Dieser waren mehrere ähnliche, von der Kommission für Chancengleichheit in Auftrag gegebene Studien vorangegangen, die beleuchten sollten, ob und wie Lohngleichheitsprüfungen zur Feststellung von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz angewendet wurden. Im Rahmen der Studie von 2008 wurden in den Monaten Februar und März 866 Telefoninterviews mit Firmen im privaten und öffentlichen Sektor durchgeführt. Die wesentlichen Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst:

- Die Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Lohngleichheitsprüfungen durchführen, ist im Vergleich zu 2005 um 22 Prozent gestiegen.
- Dieser Anstieg lässt darauf schließen, dass die in den vorangegangenen Studien angekündigten Pläne zur Durchführung von Lohngleichheitsprüfungen in die Tat umgesetzt werden. Aus der Zahl der in der Studie von 2008 angekündigten ersten Lohngleichheitsprüfungen lässt sich ableiten, dass dieser Trend andauern sollte.
- Im öffentlichen Sektor – mit einer erfahrungsgemäß starken Mehrheit von Frauen in den Betrieben – sind die meisten Lohngleichheitsprüfungsaktivitäten zu verzeichnen, hier führen 43 Prozent der Betriebe Prüfungen durch, verglichen mit nur 23 Prozent im privaten Sektor, wo Frauen in der Belegschaft üblicherweise in der Minderheit sind.

- Einzig im Produktionssektor ist die Zahl der Lohngleichheitsprüfungen seit 2005 zurückgegangen. Dies ist teilweise wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die Befragten in der Studie einen besseren Begriff davon haben, was eine Lohngleichheitsprüfung tatsächlich ist (was bedeuten würde, dass Prüfungen, die früher als Lohngleichheitsprüfungen galten, nun nicht mehr als solche eingestuft werden).
- Aus der Studie von 2008 zeigt sich – wie aus den vorangegangenen auch –, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Lohngleichheitsprüfung durchzuführen, mit der Größe eines Betriebs steigt.
- Als Hauptgründe für die Durchführung von Lohngleichheitsprüfungen wurden einerseits guter Geschäftssinn (insgesamt 87 Prozent; für 25 Prozent war dies der Hauptgrund) und andererseits der Wunsch, als „Good-Practice-Arbeitgeberin beziehungsweise -Arbeitgeber“ eingestuft zu werden (insgesamt 82 Prozent; für 51 Prozent der Hauptgrund), angeführt.
- Der häufigste Grund für die Nichtdurchführung von Lohngleichheitsprüfungen – von 93 Prozent derer, die keine Lohngleichheitsprüfungen durchführten, als solcher angeführt – war, dass diese der Meinung waren, ohnehin schon Lohngleichheit zu praktizieren.
- Knapp weniger als die Hälfte der Organisationen, die bereits Lohngleichheitsprüfungen durchgeführt hatten oder eine solche gerade durchführten (47 Prozent), beabsichtigten, jedes Jahr eine Lohngleichheitsprüfung durchzuführen. 19 Prozent planen, eine solche alle zwei Jahre durchzuführen und weitere 19 Prozent alle drei Jahre.
- 37 Prozent untersuchten Einkommensunterschiede aufgrund ethnischer Herkunft, 41 Prozent jene aufgrund von Behinderungen – ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu 2005. 84 Prozent überprüften, ob ihr Arbeitsplatzbewertungssystem diskriminierungsfrei ist, verglichen mit 72 Prozent im Jahr 2005.

6. Bedrohungen für gute Lohngleichheitspraktiken

- 6.1. Nun, da 22 Prozent aller britischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Lohngleichheitsprüfungen durchführen, scheint Lohngleichheit zum festen Bestandteil der Firmenagenden geworden zu sein. Wo liegen also die Bedrohungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber? Dafür gibt es zwei Begründungen: Kosten und Angst vor Gerichtsverfahren.
- 6.2. In Großbritannien befasst sich bereits jede dritte beim Arbeitsgericht eingebrachte Klage mit Lohngleichheit. Lohngleichheitsklagen bei Gericht haben Klagen wegen ungerechtfertigter Kündigung längst überholt, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen sich vor die Herausforderung gestellt, mehr Gleichheit zu schaffen und in harten wirtschaftlichen Zeiten dennoch wettbewerbsfähig zu bleiben. Für Klein- und Mittelbetriebe werden die Kosten relativ gering ausfallen – hier geht es um nur wenige Arbeitsplätze, und auch die Einkommensunterschiede sind nur unwesentlich –, in großen Organisationen mit vielen verschiedenen Arbeitsplätzen und einer breiten Lohnstreuung werden jedoch beträchtliche Kosten anfallen. Manche Kommunalbehörden in Großbritannien sehen sich mit Lohngleichheitsrechnungen von mehreren Millionen Pfund konfrontiert, und die Rechnung für den gesamten Regionalregierungssektor beläuft sich auf Milliarden von Pfund. Während der private Sektor durch bessere Kontrollen der eigenen Budgets eher in der Lage ist, Kosten zu verwalten, sind hier die Einkommensunterschiede meist größer, was wiederum zu einem Ansteigen der Kosten führt. Leistbarkeit wird also zum Schlüsselthema für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
- 6.3. Es gibt eine Reihe von Faktoren, die insbesondere für Großbritannien gelten und die hohe Zahl der Gerichtsverfahren hier verständlich machen. Erstens können hier Lohnnachzahlungen für sechs Jahre rückwirkend geltend gemacht werden – für Frauen ist es also durchaus den Aufwand einer Lohngleichheitsklage wert, aber

auch für Anwältinnen und Anwälte auf Erfolgshonorarbasis ist es äußerst rentabel, Frauen nach dem Prinzip „Gewinnst du nicht, so zahlst du nicht“ zu vertreten. Das heißt: Verliert die Frau ihren Fall, zahlt sie der Anwältin beziehungsweise dem Anwalt nichts, gewinnt sie jedoch, erhält die Anwältin beziehungsweise der Anwalt einen Prozentsatz der ihr vom Gericht zugesprochenen Summe). Zweitens gibt es das Gesetz zur Wahrung des Rechts auf Auskunft, das die Erfassung von Beweismitteln betreffend die Arbeitsplatzbewertung im öffentlichen Sektor vergleichsweise einfach macht. Drittens waren die Bereinigung von Lohnsystemen und die Implementierung von Lohngleichheit in den einzelnen Organisationen in der Vergangenheit mit großem Zeitaufwand verbunden, Frauen haben es ganz einfach satt, sich von ihren Gewerkschaften vertreten zu lassen, und beschreiten lieber den Rechtsweg. Die Angst vor Gerichtsverfahren schwappt vom öffentlichen auf den privaten Sektor über, und angesichts der Gesetzeslage erscheint es oft vernünftiger, ganz einfach nichts zu tun.

7. Chancen für gute Lohngleichheitspraktiken

- 7.1. Wie sollen also Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aktiv werden, ohne sich dabei einem Gerichtsverfahren auszusetzen? Dies ist eine viel diskutierte Frage. Die Lösung, so scheint es, liegt darin, Vorkehrungen für eine Art Übergangsperiode zu schaffen, innerhalb derer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Implementierung von Lohngleichheit garantieren können. Ein entsprechender Vorschlag sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als zehn Vollzeitarbeitskräften zu einer periodischen Lohnprüfung (alle drei Jahre) für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte verpflichtet werden⁴. Wenn dabei Einkommensunterschiede aufgedeckt werden, soll ein Lohngleichheitsplan zur Anwendung kommen. Führt eine Arbeitgeberin beziehungsweise ein Arbeitgeber eine Lohnprüfung nicht durch, könnte ein Arbeitsgericht daraus die negative Schlussfolgerung der Lohndiskriminierung ziehen.
- 7.2. Dieser Vorschlag wäre mit Vorteilen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Gerichte verbunden, unter anderem mit folgenden:
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber könnten Lohngleichheit entsprechend den Bedürfnissen ihrer Firma mit einem Lohngleichheitsplan einführen und nicht wie von Gerichtsentscheidungen ad hoc verordnet.
 - Die Gerichte würden entlastet.
 - Lohngleichheit wäre sofort und auf breiter Basis garantiert.

Eine jüngste Entscheidung des britischen Berufungsgerichts bestätigt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach einer Lohngleichheitsprüfung vernünftige Übergangsvereinbarungen brauchen, um Lohngleichheit in vollem Ausmaß praktikabel umsetzen zu können.

- 7.3. Die Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission drängt die britische Regierung, diesen Vorschlag eingehend zu prüfen. Wir haben diese Angelegenheit auch bei der Europäischen Kommission deponiert. Wir wollen vor allem sicherstellen, dass für jene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Lohngleichheit wirklich einführen wollen, diese Implementierung nicht mit Strafen einhergeht, sondern ordentlich und kontrolliert erfolgen kann.
- 7.4. Neben diesem politischen Ansatz bieten wir auch in zunehmendem Maß Handlungshilfen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Dabei folgen wir einem Risikobewertungsansatz, wir suchen beispielsweise jene Entlohnungspraktiken heraus, durch die eine Arbeitgeberin beziehungsweise ein Arbeitgeber am ehesten riskiert, mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten und letztendlich vor Gericht zu landen. Ein Gutes hat die hohe

Zahl der Gerichtsverfahren ja doch, und das ziemlich unerwartet, nämlich, dass wir jetzt viel eher in der Lage sind, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu vermitteln, wie man es richtig macht. Wenn Sie wissen wollen, wie es weitergeht: Ab Mitte November finden Sie alles auf

www.equalityhumanrights.com

ANNEX A | GOOD-PRACTICE-BEISPIELE

Fallstudie: Lohngleichheit – Alliance and Leicester PLC

Alliance and Leicester führte 2005 eine Lohngleichheitsprüfung durch. Ziel der Prüfung war es, lohngleichheitsrelevante Sachverhalte zu ermitteln, festzustellen, ob geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede objektiv gerechtfertigt waren, und Empfehlungen zur Beseitigung von Unterschieden, die nicht objektiv berechtigt waren, abzugeben. Die Firma arbeitete während des gesamten Prozesses eng mit den für sie relevanten Gewerkschaften zusammen. Die Prüfung selbst wurde von unabhängigen externen Expertinnen und Experten durchgeführt.

Der Prozess läuft, Probleme werden über mehrere Jahre hinweg korrigiert. 2005 ging die Firma mit einem völlig neuen Ansatz an die Lohnverhandlungen und -verträge heran, um einige der eingesessenen Niedriglohn-beziehungsweise Lohngleichheitsfragen anzusprechen:

- Abwägung der verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitsplatzbewertung.
- Die Lohngleichheitsprüfung wird regelmäßig durchgeführt und aktualisiert.
- Beratung zur Lohnprogression.
- Abwägung von Maßnahmen zur Beseitigung von Geschlechtsdiskrepanzen.
- Prüfung der Belohnungs- und Anerkennungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass damit auch Lohngleichheitsanomalien entfernt werden.
- Lohngleichheitsaspekte bei jährlichen Lohnprüfungen aufgreifen.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Alliance and Leicester arbeitet weiterhin mit Gewerkschaften zusammen und berät sich regelmäßig über Lohn-gleichheit. Derzeitige Schwerpunktthemen:

- Neue Arbeitsplatzbewertungsabläufe.
- Lohnprogressionsthemen werden mit Bedacht auf Personen mit wenig Lohnspielraum in den Jahresprüfungen diskutiert.
- Einführung von Broad Banding mit dem Ziel, Bonusansprüche auszugleichen und den beruflichen Werdegang zu fördern.

Zusätzlich überprüft Alliance and Leicester ein Flexible-Benefits-Angebot, das den Angestellten die Möglichkeit bietet, verstärkt in Gestaltung und Inhalt ihres Belohnungspakets einzugreifen.

Fallstudie: Lohngleichheit – University of Sunderland

Die University of Sunderland begann 2003 mit ihren Lohngleichheitsmaßnahmen und hat seither fünf Lohn-gleichheitsprüfungen durchgeführt. In diesem Zeitraum wurden kontinuierliche Fortschritte bei der Reduzierung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern sowohl bei Vollzeit- als auch Teilzeit-

arbeitskräften konstatiert. Die Prüfungen gelten allgemein als Best-Practice-Beispiele und haben zu einer verstärkten Vertrauensförderung beim Personal, das zu 56 Prozent aus Frauen besteht, geführt.

Mithilfe der Lohngleichheitsprüfungen wurde ein deutlicher Einkommensunterschied zwischen Durchschnitts-Stundensätzen für Teilzeit- und Vollzeitarbeit ermittelt. Angesichts der Tatsache, dass 41 Prozent der weiblichen Angestellten in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, aber nur 12 Prozent der männlichen und nur wenige leitende Positionen auf Teilzeitbasis besetzt werden, hat dieser Teilzeitfaktor wesentlichen Einfluss auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern an der Universität insgesamt.

Die Universität setzte eine Fokusgruppe ein und sammelte Rückmeldungen von weiblichen Teilzeitarbeitskräften, um herauszufinden, ob sich irgendwelche deutlichen Restriktionen bei der Lohnprogression ausmachen ließen. Das Thema wurde auch auf Institutsebene erörtert.

Die Lohngleichheitsprüfungen werden jährlich durchgeführt und haben sich zum Ziel gesetzt, Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern kontinuierlich zu verringern. Bislang wurden die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern um insgesamt sieben Prozent gesenkt.

Die Prüfungen haben dazu geführt, dass Inkonsequenzen seitens der Universität bereinigt werden, etwa durch Harmonisierung der Vertragsbedingungen, Vertrauensbildung bei Akademikerinnen durch transparente Höherversetzung und Überprüfung der Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Durch die Lohngleichheitsprüfungen sind auch Personen in leitenden Positionen gefordert, Konsequenz bei Lohn-, Belohnungs-, Einstellungs- und Bindungsentscheidungen zu wahren. So hat etwa die Ausbildung mit nicht diskriminierendem Ansatz zu mehr Einheitlichkeit bei den Ausgangsgehältern geführt, wobei Abweichungen in der Praxis jeweils mit transparenten Kriterien objektiv gerechtfertigt werden konnten.

Die Universität untersucht derzeit die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und fordert mehr Flexibilität bei der Einstufung von Teilzeitarbeit. So entwickelt sich etwa mit wachsender Häufigkeit bei Männern in Teilzeitbeschäftigung und mit höherer Flexibilität am Arbeitsplatz – bedingt durch die „Age Regulations“ – eine völlig neue Sichtweise von Teilzeitbeschäftigung, die traditionell Frauen und Älteren vorbehalten war. Aber wichtiger noch ist die Tatsache, dass immer mehr leitende Funktionen in Teilzeitbeschäftigung besetzt werden, womit die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auch kurzfristig sinken, das Vertrauen der Frauen auf bessere berufliche Aussichten auf lange Sicht gestärkt wird. In diesem Sinn betreibt die Universität schon jetzt bestehende Teilzeitbeschäftigung bei den leitenden Positionen. Eine weitere Fokusgruppe wurde eingesetzt, um festzustellen, ob sich deutliche Restriktionen im beruflichen Werdegang von Teilzeitbeschäftigten ausmachen ließen.

Fallstudie: Lohngleichheit – Bombardier Aerospace

Bombardier Aerospace führt seit 1993 einen Arbeitsplatzbewertungsprozess durch, um sicherzustellen, dass jeder Posten in der Firma nach klar definierten Kriterien bewertet wird. Die Bewertung konzentriert sich dabei darauf, worin eine Aufgabe besteht, und nicht so sehr darauf, welche Person einen Posten innehat.

Hauptelemente der Arbeitsplatzbewertung sind:

1. Expertise
2. Problemlösung
3. Verantwortlichkeit

Zur Registrierung der Beurteilungen jedes dieser Elemente wird eine Zahlenskala eingesetzt. So werden verschiedene Arbeitsplätze in der Firma auf gleiche Ebenen gestellt, das heißt, Verwaltungs- und Bürojobs können sich auf derselben Bewertungsebene befinden wie manuelle Facharbeit.

Das Arbeitsplatzbewertungssystem wurde entwickelt, um sicherzustellen, dass die Firma die Forderungen des Lohngleichheitsgesetzes erfüllte, und um die Angestellten für ihren Beitrag zum Funktionieren der Firma zu belohnen.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Seit der Einführung der Arbeitsplatzbewertung wurden nur wenige Lohngleichheitsklagen gegen die Firma geführt. Keine der tatsächlich eingebrachten Klagen war erfolgreich, und die meisten wurden bislang zurückgezogen.

¹ Quelle: Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE), Office for National Statistics

Anmerkungen:

Der Mittelwert ist jener, unter dem 50 Prozent der Angestellten liegen.

Entlohnung bezieht sich auf Bruttoentlohnung (vor Abzug der Steuern) von Vollzeitbeschäftigten bei Erwachsenenentsätzen, Entlohnung während der Überprüfungszeit ohne Abzug von Abwesenheiten.

Die Annual Survey of Hours and Earnings (jährliche Erhebung der Stunden und Bezüge) basiert auf einer Auswahl von Angestelltenanstellungen aus den HM-Revenue-&-Customs-(Finanzamts-)Unterlagen. Die ASHE aus 2007 bezieht sich auf etwa 142 000 Eingaben. 2007 wurden Informationen für den Zeitraum inklusive 18. April eingeholt.

² Quelle: Labour Force Survey (LFS), April bis Juni 2008, Office for National Statistics

³ Quelle: Equal Pay Reviews Survey 2008, Lorna Adams, Peter Hall und Stefan Schafer, IFF Research, EHRC, in Kürze

⁴ Lohngleichheit, Anthony Lester, Juni 2008

PODIUMSDISKUSSION

Als letzter Programmpunkt fand eine Podiumsdiskussion statt, die von Daniela Cochlar, der stellvertretenden Abteilungsleiterin der MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, geleitet wurde. Vertreterinnen aus Verwaltung und Wirtschaft diskutierten über das Thema Einkommensgerechtigkeit und gingen der Frage nach, wer von Einkommensgerechtigkeit überhaupt profitiert und wer sie herstellen kann.

Hier eine kurze Zusammenfassung der Statements:

Marion Gebhart, Stadt Wien

1. Der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen stellt sich aufgrund höchst unterschiedlicher Ansätze bei der Erfassung von Daten als sehr schwierig dar, wie die im Auftrag der MA 57 von L&R erstellte Studie gezeigt hat. Hier braucht es noch Verbesserungen.
2. Aus diversen Studien zum Thema lässt sich eines zweifelsfrei erkennen: Höhere Qualifikation von Frauen und Tätigkeit in bisher männerdominierten Bereichen verringern den Gender Pay Gap wesentlich. Es gilt daher, Frauen und Mädchen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, wie dies etwa in Wien mit dem Töchertag geschieht, bei dem jährlich mehr als 3000 Mädchen erreicht werden. Auch die Fort- und Weiterbildung sind zu fördern, wie etwa in Wien durch den Wiener Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Förderungsfonds – waff (gefördert durch die Stadt Wien).
3. Besonders sind Unternehmen gefordert, auf Gleichstellung zu setzen. Davon profitieren alle. Zu Unterstützung bei der Umsetzung stellt die MA 57 das Handbuch „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ samt Toolbox zur Verfügung.

Kathrin Arioli, Kanton Zürich

1. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit (Equal Pay) ist wesentlicher Bestandteil von Einkommensgerechtigkeit, ein weiterer Faktor ist die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Beispiel aus dem OECD-Ländervergleich Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wenn die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern betrachtet wird, ist diese in Portugal geringer als in der Schweiz. Wird aber die Gesamtheit der geleisteten Arbeit einbezogen, dann leisten Frauen in Portugal insgesamt erheblich mehr Arbeitsstunden – bezahlte und unbezahlte – als Männer. Neben ihrer bezahlten Arbeit leisten sie zusätzlich Vollzeitarbeit in ihrer Familie. Das lässt die geringere Lohndifferenz in einem ganz anderen Licht erscheinen. In der Schweiz arbeiten sowohl Frauen als auch Männer etwa 60 Stunden, insofern ist das Verhältnis der Gesamtarbeitsstunden ungefähr ausgeglichen, die Lohndifferenz aber größer. Einkommensgerechtigkeit kann schlussendlich nur erreicht werden, wenn auf allen Ebenen – der Bezahlung wie auch der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit – angesetzt wird.

2. Lohnungleichheit ist nicht nur eine Folge von tradierten Geschlechterstereotypen (ungleiche Entlohnung von Frauenberufen und Männerberufen), sondern trägt wiederum dazu bei, tradierte Geschlechterrollen zu verfestigen (Arbeitsteilung in Partnerinnen- und Partnerschaften), selbst dann, wenn dies eigentlich nicht das bevorzugte Lebensmodell ist. Ursachen von Lohnungleichheit und Einkommensungerechtigkeit sind vielfältiger Natur und verstärken sich gegenseitig. Politische Strategien zum Abbau von Lohnungleichheit bedingen Wissen, das der Komplexität der Wirklichkeit Rechnung trägt.
3. Wer kann Einkommensgerechtigkeit herstellen? Mehrdimensionale Fragestellung benötigt das Handeln unterschiedlichster Akteurinnen und Akteure: von den Individuen (zum Beispiel beim Aushandeln der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit bei Paaren) über Vorgesetzte, HR-Verantwortliche und Unternehmensleitungen in Firmen, Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberverbänden) bis hin zu Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Verwaltung und Politik, zur Wissenschaft et cetera.

Michaela Muschitz, Business & Professional Women Austria

1. Noch immer ist vielen Frauen nicht bewusst, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Wir wollen mit unserer „Initiative Rote Tasche“ das Bewusstsein von Frauen dafür schärfen, dass sie noch immer weniger verdienen. Unser internationales Netzwerk wurde 1930 mit der Hauptforderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gegründet. Leider haben wir diese Forderung noch immer nicht erfüllt. Mit der roten Tasche wollen wir auf das Defizit in den Geldbörsen der Frauen hinweisen.
2. Die größten Schwierigkeiten sehen wir als Netzwerk darin, dass sich Frauen mit Halbtagsjobs zufriedengeben und dankbar dafür sind, neben der Kinderbetreuung überhaupt arbeiten zu können. Doch Halbtagsjobs bieten oft keine Aufstiegsmöglichkeiten, und so arbeiten auch gut ausgebildete Frauen unter ihren Möglichkeiten. Dazu kommt, dass Halbtagsjobs schlechter bezahlt sind und sich viele Frauen nicht der Konsequenzen, wie etwa einer niedrigen Pension, bewusst sind. Hinzu kommt, dass Frauen in Branchen arbeiten, deren Lohnniveau generell niedriger ist. Hier muss auf gesellschaftlicher Ebene ein Umdenken in der Bewertung von Arbeit stattfinden. Ist Frauenarbeit weniger wert als Männerarbeit? Wird zum Beispiel die Arbeit an Maschinen (Männerarbeit) als schwerer eingestuft als Arbeit mit Menschen (beispielsweise als Krankenschwester)? Wie kommen diese Bewertungen und die damit einhergehenden Bezahlungssysteme zustande? Hier wollen wir als Netzwerk die unterschiedlichen Bewertungen aufzeigen und eine Neubewertung von Arbeitsleistung erreichen.
3. Wir wollen Frauen dazu ermutigen, sich besser zu verkaufen. Leider erleben wir immer wieder, dass Frauen aus Dankbarkeit, überhaupt einen Job zu bekommen, sich unter ihrem Wert verkaufen. Natürlich ist es für eine alleinerziehende Mutter schwer, Job und Kinder unter einen Hut zu bringen – flächendeckende Kinderbetreuung ist hier notwendig. Frauen müssen den Wert ihrer Arbeit selbst besser einschätzen und sich auch trauen, in Gehaltsverhandlungen das gewünschte Gehalt zu verlangen. Wir wollen die Frauen dazu animieren, sich entsprechend ihren Qualifikationen um verantwortungsvolle Jobs zu bewerben und die Kinderbetreuung nicht als ihre alleinige Aufgabe zu sehen. Aus eigenem Erleben in meinem Beruf als Trainerin sehe ich immer wieder Frauen, die Interesse an Schulungen hätten, zum Beispiel wie sie selbstbewusster auftreten können. Doch leider fehlt den Frauen das Geld für diese Art von Schulungen, und es gibt auch keine Förderungen dafür. Das ist ein Teufelskreis, der damit aufgebrochen werden kann, dass Frauen nicht nur fachliche Schulungen bezahlt bekommen, sondern

auch im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden. Denn ein besseres Gehalt zu verlangen hat nicht nur mit der tatsächlich erbrachten Leistung zu tun, sondern auch damit, wie gut ich meine Leistung verkaufen kann und ob ich mich traue, mehr Gehalt bei der Chefin oder beim Chef zu fordern. Wir bieten in unserem Netzwerk Workshops für Frauen an, in denen sie lernen, sich besser zu präsentieren.

Gabriele Michalitsch, Wirtschaftsuniversität Wien

1. Zuweisung von Arbeit und Einkommen stellt Machtmechanismen in einem patriarchalen Gesamtsystem dar. In der Einkommensverteilung drücken sich Macht- und Herrschaftsverhältnisse aus, welche die Reproduktion von Geschlechterhierarchien gewährleisten.
2. Gesellschaft (über Geschlechterstereotypen, Familien), Staat (über Definition von privat/öffentlich) und Unternehmen (über Verhandlungsmacht) stellen diese her und profitieren von unbezahlter Frauenarbeit und billigen weiblichen Arbeitskräften.
3. Veränderung
 - a. Durch Benennung Macht sichtbar machen und damit zur Legitimation zwingen.
 - b. Rhetorik der „freien Wahl“ angreifen, darin die Macht sichtbar machen, die unsere Körper und Willen besetzt.
 - c. Politiken: umfassende Gleichstellungspolitik, strikte Antidiskriminierung.

Natascha Schaberl-Kogler, Microsoft Österreich GmbH

1. Die Einkommensgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen ist ein vielschichtiges Thema. Hier können meines Erachtens nur die Politik, Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, NGOs, Verwaltungsorganisationen und Unternehmen gemeinsam positive Veränderungen bewirken, indem jede Institution die ihr zur Verfügung stehenden Mittel optimal nutzt und in vielen Bereichen gemeinsam Initiativen gestartet werden. Microsoft sieht es als Verpflichtung, als verantwortungsvoller Marktführer hier voranzugehen und als Leitbetrieb auch ein gutes Beispiel abzugeben, und verankert daher dieses Thema als ein Citizenship-Thema (Responsible Leadership, Diversity, HR – Open Organization ...) strategisch im Unternehmen.
2. In Unternehmen sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, dass Männer und Frauen für dieselbe Tätigkeit bei gleicher Qualifikation auch gleich entlohnt werden. Darüber hinaus sehe ich auf Unternehmensseite die Möglichkeiten vor allem in der aktiven Förderung von Frauen hinsichtlich Senior-Positionen und Führungspositionen und bei der Schaffung von unterstützenden Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unternehmen können mit ihrer Kultur sehr viel dazu beitragen, dass das Thema Familie auch als die gesamte Familie betreffend angesehen wird (nämlich Männer und Frauen) und es sich dabei nicht um ein Frauenthema handelt. Microsoft ist in diesen Bereichen sehr aktiv (Diversity Council, Diskussionsrunden, Frauenförderung, Karenzmanagement ...).
3. Ein wichtiger Aspekt ist meines Erachtens in diesem Zusammenhang auch die Berufswahl, und hier sehe ich großen Spielraum in der Zusammenarbeit von Politik, Verwaltung, NGOs und Unternehmen. Gerade die IT-

Branche ist speziell für Frauen sehr attraktiv, zum Beispiel durch Heimarbeitszenarien. Freie Zeiteinteilung durch mobiles Arbeiten kommt gerade Frauen (und Männern) mit Familie und Kindern entgegen, zum Beispiel, wenn man sein Kind vom Kindergarten abholen muss et cetera, da in der IT-Branche die meisten Arbeitsplätze bereits sehr mobil und flexibel gestaltet sind – zumindest mehr, als es in anderen Branchen üblich oder auch notwendig ist, beispielsweise im Tourismus. Als sehr positives Beispiel der Zusammenarbeit lässt sich hier der Töchterttag nennen, an dem Microsoft bereits seit mehreren Jahren teilnimmt. Wir planen, zu Ostern einen nächsten Schritt in Form einer „Digigirlz Academy“ zu setzen. Schwierigkeiten sehe ich in der Wertezuordnung zu einzelnen Berufsbildern, da hier nicht ausschließlich Qualifikation sowie Angebot und Nachfrage bestimmend sind, wie uns ja das Beispiel der Pflegeberufe zeigt.

Kathrin Arioli, Dr.in MSc,

Leiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich, Schweiz

Regine Bendl, ao. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in,

Abteilung für Gender- und Diversitätsmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien

Nadja Bergmann, Mag.a,

Forschung und Projektmanagement, L&R Sozialforschung Wien

Marion Gebhart, Dr.in,

Abteilungsleiterin der MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien

Ulrika Johansson,

Forscherin, Equal-Opportunities-Ombudsfrau Schweden

Gabriele Michalitsch, Mag.a Dr.in,

Ökonomin und Politikwissenschaftlerin, Institut für institutionelle und heterodoxe Ökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien

Michaela Muschitz,

Vizepräsidentin Business & Professional Women Austria

Natascha Schaberl-Kogler, Mag.a,

HR Specialist, Microsoft Österreich GmbH

Susanne Schelepa, Mag.a,

Forschung und Projektmanagement, L&R Sozialforschung Wien

Sheila Wild,

Leiterin der Stelle Einkommensstrategie in der Equality and Human Rights Commission, Großbritannien

Moderation und Diskussionsleitung:

Daniela Cochlár,

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien

Martina K. Steiner, Mag.a,

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien

Medieninhaberin und Verlagsort: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien
Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Redaktion: Barbara Heitzer, Mag.a Barbara Michalek, Mag.a Martina K. Steiner, Mag.a Alina Zachar

Graphik Design: atelier olschinsky

Lektorat: Christian E. Fock

Fotos: MA 57

Druck: AV Astoria Druckzentrum

Wien, August 2009

ISBN 978-3-902125-73-6

www.femcities.at