

1 WIE KANN ES TROTZ GESETZLICHER REGELUNGEN ZU UNGLEICHER BEZAHLUNG VON FRAUEN UND MÄNNER KOMMEN? WAS SIND DIE WICHTIGSTEN URSACHEN DAFÜR?

2 STRATEGIEN

2a) Welche Gleichstellungsmaßnahmen haben sich in ihrer Wirkung auf Equal Pay bisher bewährt und sollten ausgebaut werden?

2b) Welche sollten verändert werden?

2c) Welche sollten zur Förderung von Equal Pay zusätzlich eingeführt werden?

3 BEWERTUNG VON HINDERNISSEN UND STRAGIEN FÜR EQUAL PAY

Welche Rolle spielen folgende Faktoren für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern in Österreich?

3a) HINDERNISSE FÜR EQUAL PAY

Bewertung: 1=spielt keine Rolle, 10=spielt eine sehr wichtige Rolle

PERSÖNLICHE EBENE	Bewertung	Kommentar
Rollenklischee: Der Mann ist Familienerhalter, die Frau nur Zuverdienerin		
Rollenklischee: Eine Frau darf nicht mehr verdienen als ein Mann		
Diskriminierung von Frauen dient als Mittel zum Machterhalt		
Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen		
Weibliche Sozialisation: führt zu Bescheidenheit, wenig Selbstvertrauen, Zufriedenheit trotz schlechter Arbeitsbedingungen etc.		
Mutterbild in Österreich: eine Mutter sollte nicht Vollzeit arbeiten, sollte besonders während der ersten Lebensjahre des Kindes zu Hause sein ...		
Hauptverantwortung von Frauen für Sorge-Arbeit (Kindererziehung, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, ...): führt zu Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit etc.		
Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen: es gibt zu wenig qualitativ hochwertige, flexible und leistbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders für Schulkinder und für Kinder unter 3 Jahren.		
Verbindung der Diskriminierung von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten: sie bekommen meist keine Zulagen, keine Überstundenbezahlung, wenig interne Weiterbildungsangebote, geringe Aufstiegschancen etc.		
Geschlechtsrollenklischees in Bildung und Ausbildung beengen vor allem die Berufswahl von Mädchen.		
Frauen kämpfen zu wenig um höhere Einkommen.		
Die Illusionen bezüglich Fairness der ArbeitgeberInnen sind zu groß.		
Es ist in Österreich nicht üblich, über Einkommen zu sprechen.		
Männer fördern eher Männer.		
Männer haben bessere und institutionalisiertere Netzwerke.		

BETRIEBLICHE EBENE		
Diskriminierung bei Berufsbeginn: Frauen werden schon beim Berufseinstieg diskriminiert und schlechter bezahlt.		
Diskriminierung bei Job-Beginn: Frauen werden beim Einstieg in einen neuen Job oft weniger Vordienst- und Ausbildungszeiten angerechnet als Männern.		
„Gläserne Decke“: Frauen werden beim beruflichen Aufstieg behindert.		
Diskriminierung von Frauenbranchen: Die Arbeit in frauendominierten Branchen wird schlecht bezahlt.		
Diskriminierung von Frauen-Tätigkeiten: Frauendominierte Tätigkeiten werden in allen Branchen schlecht bezahlt.		
Nur Mindestentlohnung: Falls ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung existiert, bekommen Frauen meist nur die Mindestentlohnung der Gruppe, in der sie eingestuft sind, Männer dagegen häufig mehr („Überzahlung“).		
Diskriminierung durch Zulagensystem: Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer.		
Tabubereich Einkommen: das Vergleichen von Einkommen zwischen Kolleginnen ist tabuisiert, mitunter sogar vertraglich verboten. Daher wissen viele Frauen gar nicht, dass ihr Gehalt niedriger ist als das ihrer Kollegen.		
Atypische Beschäftigung: besondere Intransparenz der Einkommen herrscht bei freien DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, neuen Selbständigen.		
Weiterbildung: Frauen werden beim Zugang zu betriebsinterner und externer Weiterbildung benachteiligt.		
POLITISCHE EBENE		
Männliche Strukturen: Es gibt zu wenig Frauen in Entscheidungspositionen und wichtigen Gremien.		
Deregulierung des Arbeitsmarktes: fördert Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse – besonders für Frauen.		
Reduzierung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst: trägt zur Erhöhung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei, da im öffentlichen Dienst Gleichbehandlung eher verwirklicht wird als in der Privatwirtschaft.		
Einschnitte im Gesundheitssystem (z. B. Sparmaßnahmen in kommunalen Pflegediensten, Schließung von Krankenhäusern, Verkürzung der Verweildauer im Krankenhaus u. ä.): führen meist zu mehr unbezahlter Sorge-Arbeit für Frauen		

Fragebogen zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“

Diskriminierende Arbeitsbewertung: Frauenarbeit wird niedriger bewertet und bezahlt.		
Mangel an gewerkschaftlichem Engagement: Betriebsräte engagieren sich oft zu wenig für die Interessen von Frauen und für faire Frauen-Einkommen		
Mangel an Informationen über „gegenderte“ Muster-Kollektivverträge: diese sind zu wenig bekannt und werden zu wenig umgesetzt.		
RECHTLICHE EBENE		
Die bestehenden Statistiken zur Einkommensdifferenz sind nicht ausreichend.		
Das Gleichbehandlungsgesetz wird von den Betrieben nicht verstanden bzw. nicht umgesetzt.		
Individuelle Klagen gegen ArbeitgeberInnen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bedeuten für Frauen eine zu große psychische Belastung und häufig den Verlust des Arbeitsplatzes, daher bringen nur wenige Frauen Klagen ein.		
Gleichbehandlungsgesetze sind „zahnlos“, sie beinhalten keine schmerzhaften Sanktionen und keine aktiven Gleichstellungsmaßnahmen.		
Die Struktur sozialer Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe, Pensionen, ...) verstärkt die Einkommensdifferenz, da es keinen Mindestsockel gibt und ein geringes Arbeitseinkommen daher zu noch geringeren Transferleistungen führt.		
Die Anrechnung des Partnereinkommens bei sozialen Transferleistungen (z.B. Notstandshilfe, Pension) kann zum Verlust dieser Leistungen führen, das betrifft zu 86% Frauen.		

3b) STRATEGIEN FÜR EQUAL PAY

Bewertung: 1= nicht wichtig, 10=sehr wichtig

PSYCHOSOZIALE MAßNAHMEN FÜR FRAUEN	Bewertung	Kommentar
Förderung von Selbstbewusstsein		
Argumentations- und Verhandlungstraining		
Leistungen vergleichen, bewerten, auflisten, um herauszufinden, was Frauen wirklich tun		
Frauennetzwerke weiterentwickeln		
MAßNAHMEN IM BEREICH ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK		
Aussagekräftigere und verpflichtende geschlechtsspezifische Statistiken		
Regelmäßige Erstellung von Zeitbudget-Analysen, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern zu erheben und sichtbar zu machen		
Gewerkschaftliche Maßnahmen zur Gleichstellung: z. B. Gendering von Kollektivverträgen und Umsetzung dieser KVs, Schulung von BetriebsrätlInnen		
Einheitlicher kollektivvertraglicher Mindestlohn		
Verwendung von nicht diskriminierenden Arbeitsbewertungsverfahren: z. B. höhere Bewertung und Honorierung von psychosozialen Voraussetzungen, Kompetenzen und Belastungen, höhere Bewertung von Verantwortung bei der Betreuung von Menschen		
Vernetzung von Equal Pay- und Gleichstellungs-ExpertInnen		
Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit öffentlichen Geldern: qualitätvolle, leistbare und ganztägig verfügbare Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, Dorfhelferinnen und Betriebshilfen für Bäuerinnen und Selbständige mit Kleinkindern etc.		
Individuell existenzsichernde Grundsicherung: durch Mindeststandards bei sozialen Transferleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pension, ...)		
Allgemeine Arbeitszeitverkürzung		
Anreize zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern		
Unterstützung von Männern, wenn sie ihre Kinder selbst versorgen wollen: z. B. durch Förderung von Karenz und Teilzeitarbeit für Männer		
INNERBETRIEBLICHE MAßNAHMEN		
Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellung		
Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen für alle		

Fragebogen zum Thema „Hindernisse und Strategien für Equal Pay“

Maßnahmen zur Förderung von Einkommenstransparenz		
Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling dieser Ziele		
Mentoring-Programme für Frauen		
Förderung des Zugangs von Frauen zu betriebsinterner und externer Weiterbildung		
Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung von Frauen		
GESETZLICHE MAßNAHMEN		
Stärkere Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsgesetze		
Gesetzliche Verpflichtung zu positiven Aktionen und Gleichstellungsmaßnahmen		
Gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von Lohnstrukturen innerhalb eines Unternehmens: mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten bei Ungleichbehandlung (Beispiel Schweden)		
Möglichkeit von Verbandsklagen bei Diskriminierung		
Frauenquote in wichtigen Gremien und Sanktionen bei Nichteinhaltung (Beispiel Norwegen: Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen)		
Mehr Ressourcen und Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft		
Verknüpfung von Frauenförderung und Gendergleichstellung in Betrieben mit der Möglichkeit öffentlicher Aufträge		
Einführung des Individualprinzips bei sozialen Transferleistungen – z.B. Notstandshilfe, Pension		
PR-MAßNAHMEN		
Motivation von Unternehmen für Equal Pay durch Prämien oder Förderungen		
Pay Audits nach dem Vorbild von Familienfreundlichkeit-Audits		
Einbeziehen von Lohnstrukturen in die Bewertung von frauen- und familienfreundlichen Betrieben		
Sensibilisierungskampagnen		

4 WAS TUT DIE EIGENE ORGANISATION FÜR EQUAL PAY?