



ANALYSE

14.02.2022

Equal Pay Day: Fünf Wege aus der Lohn-Ungleichheit

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern hat sich im Vorjahr coronabedingt ein wenig geschlossen. Das Arbeiten im Homeoffice könnte die Lücke wieder vergrößern.

von Anita Staudacher

Rein statistisch gesehen hat sich in Österreich die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen im Vorjahr ein wenig geschlossen. Der vom internationalen Frauennetzwerk BPW (Business and Professional Women Austria) berechnete Aktionstag, genannt "Equal Pay Day", fällt heuer auf den **Dienstag, 15. Februar**. Bis zu diesem symbolischen Tag arbeiten Frauen in Österreich quasi gratis, während die Männer bereits seit Jahresbeginn bezahlt werden.

Der "Equal Pay Day" vergleicht das Bruttomedianeinkommen von Frauen und Männern im Vollzeitbeschäftigung und rechnet den Unterschied in Prozent aus. 2021 betrug dieser um

Teilzeitquote bereinigte statistische Unterschied 12,7 Prozent. In Tagen umgerechnet ergibt dies heuer symbolische 46 Tage ohne Lohn. Zum Vergleich: Im Vorjahr lag der Gender Pay Gap bei 14,3 Prozent 2004 noch bei 22,5 Prozent. Rechnet man die Teilzeit dazu, verdienen Frauen um 35 Prozent weniger als Männer.

Kurzarbeits-Effekt

Ein Grund zur Freude sei der aktuelle Gap nicht, heißt es beim Frauennetzwerk. Die Pandemie, vor allem die Kurzarbeit, habe die Statistik stark verzerrt. Laut Arbeiterkammer (AK) führte bei den ganzjährig vollbeschäftigten Männern der kurzarbeitsbedingte Wegfall ihrer Überstunden(Entgelte) zu einem geringeren Anstieg ihrer Durchschnittseinkommen. Dagegen gehörten jene Frauen, die während der Pandemie ihren Vollzeitjob behalten konnten, tendenziell zu den Gutverdienerinnen während eher Frauen mit geringeren Einkommen ihre Arbeit verloren haben.

Die Pandemie führt aber auch zu strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt. Kurzarbeit, Homeoffice und Homeschooling hätten vor allem die Berufstätigkeit von Frauen belastet. Frauenorganisationen wie der Österreichische Frauenring warnen daher davor, dass Corona längerfristig zu einer "sozialen Pandemie" für Frauen werden könnte.





© Bild: EPA / HAYOUNG JEON

Wie aber lässt sich generell die Einkommens-Schere weiter schließen? Im Prinzip gibt es fünf wichtige Schrauben, an denen gedreht werden muss.

1. Bessere Arbeitszeitverteilung

Das Phänomen ist hinlänglich bekannt. In keinem anderen EU-Land arbeiten so viele Frauen in Teilzeit. Aktuell sind es rund 48 Prozent, bei den Männern hingegen weniger als 10 Prozent. Weniger Stunden heißt auch weniger Einkommen. Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote bei Frauen sind Betreuungspflichten. 38 Prozent der Frauen geben dies bei Befragungen an, bei Männern sind es 5 Prozent. In skandinavischen Ländern, speziell in den Niederlanden, wird die Wochenarbeitszeit partnerschaftlicher aufgeteilt. Teilzeit heißt meist 30 Stunden für beide Geschlechter.

Die Arbeiterkammer schlägt seit längerem eine geförderte "Familienarbeitszeit" bis zum 4. Lebensjahr eines Kindes vor. Eltern teilen sich dabei partnerschaftlich die

Erziehungsaufgaben bei einer Arbeitszeit zwischen 28 und 32 Wochenstunden.

2. Richtige Berufswahl

Frauen arbeiten viel häufiger in tendenziell schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen, allen voran im Tourismus, in der Pflege oder Kinderbetreuung. In diesen häufig "systemrelevanten" Branchen wird häufig nur das kollektivvertragliche Gehalt bezahlt, die Überzahlungen sind im Vergleich zu anderen Branchen sehr gering. Bei Frauen, die in den typischen "Männerberufen" wie IT-, Technik- oder Industrie arbeiten, fällt der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern hingegen weit geringer aus.

Um die Berufswahl genderneutraler zu gestalten, müssten laut Experten Mädchen schon frühzeitig, also schon im Kindergarten, stärker für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) begeistert werden. Zudem fehlt es an genügend Initiativen und Bemühungen, mehr Burschen in Pflege- oder Elementarpädagogik zu bringen.





© Bild: Getty Images/iStockphoto / Popartic/iStockphoto

3. Homeoffice-Frage

Ein seit der Pandemie neues Phänomen der Geschlechter-Ungleichheit ist der "Homeoffice-Gap". "Tendenziell arbeiten viel mehr Frauen im Homeoffice, was sich meist negativ auf die Karrierechancen auswirkt", sagt Heike Lehner, Ökonomin beim wirtschaftsliberalen Think Tank Agenda Austria. Salopp formuliert: Die Frauen im Homeoffice, die Männer im

Chefsessel. Wer im Homeoffice arbeitet, nimmt auch tendenziell weniger an Fortbildungen teil und pflegt weniger Netzwerke. Für Lehner ist daher eine entscheidende Frage, wie viel Flexibilität mit dem Homeoffice verbunden ist. Es könne Frauen auch ermöglichen, Vollzeit zu arbeiten, die ohne Homeoffice in Teilzeit geblieben wären.



WIRTSCHAFT | KARRIERE

Homeoffice: Eine Gratwanderung für die Karriere

EQUAL PAY DAY



4. Kürzere Karenzzeiten

Lange Karenzzeiten wirken sich negativ auf Karriere und Gehalt aus. Schon jetzt kann die Karenzzeit partnerschaftlich aufgeteilt werden, doch Väterkarenz ist in 8 von 10 Partnerschaften noch immer kein Thema. Und Männer bleiben nur kurz zu Hause beim Kind. Agenda-Expertin Lehner plädiert daher für eine Reform im Sinne von "Halbe-Halbe" bei der Karenz. "Die Karenz sollte auf ein Jahr pro Partner verkürzt werden", meint Lehner. Auch sollten die Karenzzeiten nicht übertragbar sein, Gemeinsam mit gut ausgebauten Kinderbetreuungsplätzen könnte der Gender Pay Gap dadurch reduziert werden,

5. Einkommenstransparenz

Ein kleiner Teil der Ungleichheit ist auf Gehaltsverhandlungen auf betrieblicher Ebene zurückzuführen. Männer verkaufen und verhandeln oft besser und streben Führungspositionen aktiver an. Mehr Einkommenstransparenz etwa in Form von regelmäßigen Einkommensberichten – wie sie für Großunternehmen vorgeschrieben sind – kann hier zu einer gleicheren Bezahlung führen, ist etwa AK-Präsidentin Renate Anderl überzeugt: "Wir wissen aus unserer Beratung, dass diese Heimlichtuerei beim Einkommen verhindert, dass Frauen gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit einfordern können. Daher fordere ich volle Lohntransparenz in den Betrieben."