

Die ewige Einkommensschere? Eine Kurzanalyse zum 8. März 2016

Nadja
Bergmann

8. März 2016

Nadja Bergmann, 8. März 2016

Der internationale Frauenkampftag ist ein Tag, um die noch immer bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sichtbar zu machen – und gemeinsam dagegen aufzutreten. Ein besonders sichtbares Zeichen dafür sind die nach wie vor sehr ausgeprägten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Ein länderübergreifendes EU-Projekt zeigt, dass es branchenspezifische Ursachen gibt und daher auch branchenspezifische Strategien braucht, will man den Gender Pay Gap verringern.



Einkommensunterschiede sind ein internationales Phänomen, wie das ausgewählte Comic aus den USA zeigt.



Text in Deutsch: Mann: „Hi, kannst du mir einen Dollar borgen“, Frau: „Okay, hier“, Mann: „Das sind aber nur 77 Cent!“, Frau: „Das ist ein ‚Frauen-Dollar‘“. Quelle: www.genderpaygap.eu;

Im diesem Beitrag sollen daher anhand des aktuellen EU-Projektes „[Gender Pay Gap – New Solutions for an Old Problem](#)“ bestehende Einkommensschiefen skizziert und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt werden.

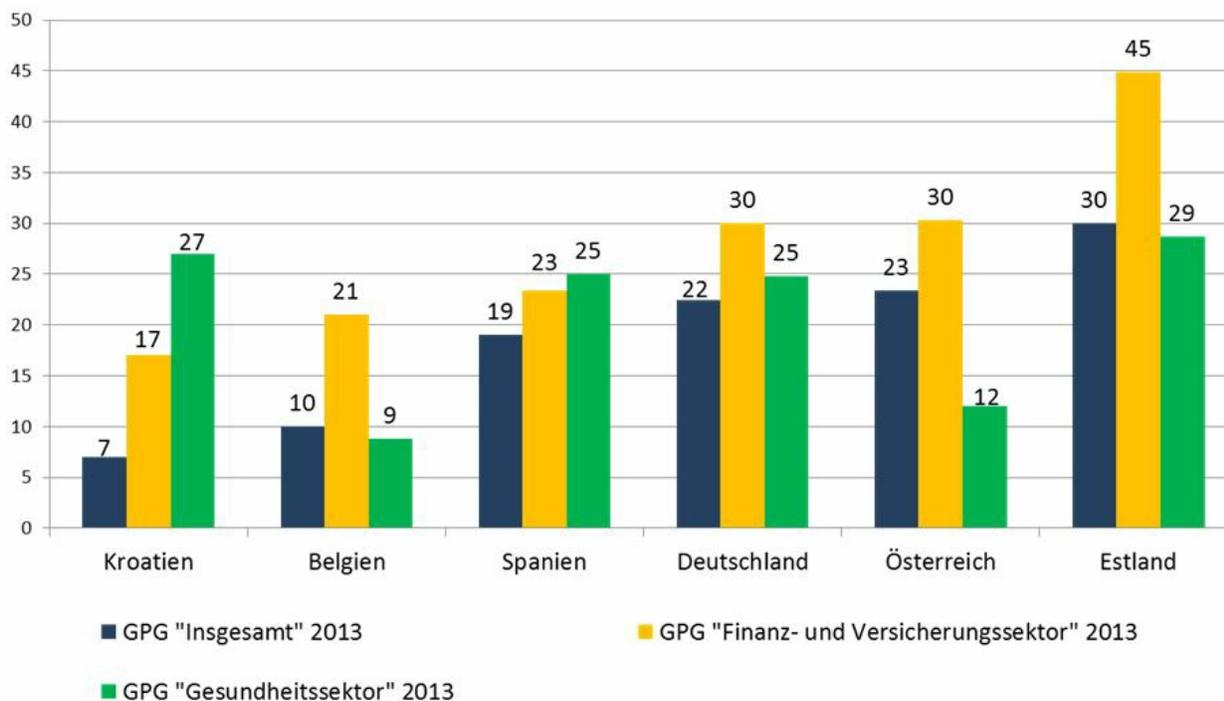
Sechs Länder, zwei Branchen, ein Problem ...

Sechs Länder nehmen am dem EU-Projekt (kofinanziert im Rahmen des PROGRESS-Programm der Europäischen

Union) teil: Österreich, Deutschland, Spanien, Estland, Belgien und Kroatien. Sie setzen sich mit der Frage auseinander, ob es in zwei ausgewählten Branchen, nämlich dem Finanz- und Versicherungssektor sowie dem Gesundheitssektor, unterschiedliche Gründe für den Gender Pay Gap gibt und welche Strategien daher verfolgt werden müssen, um diesen zu verringern. Aus jedem Land sind wissenschaftliche Einrichtungen sowie Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen am Projekt beteiligt, auf europäischer Ebene zudem der Europäische Gewerkschaftsbund. Für Österreich nehmen der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich sowie L&R Sozialforschung teil.

Die inhaltliche Analyse zeigt die extremen Unterschiede zwischen den Ländern und fast noch mehr zwischen den ausgewählten Branchen. Die Gemeinsamkeit ist allerdings, dass überall Einkommensunterschiede zu finden sind, wie auch Abbildung 1 verdeutlicht. Während die Einkommensunterschiede in Kroatien und Belgien insgesamt vergleichsweise niedrig sind, haben die anderen Länder – einschließlich Österreich – sehr hohe Einkommensunterschiede. Vor allem die Finanz- und Versicherungsbranche sticht hier mit einem Gender Pay Gap von 30% besonders negativ hervor.

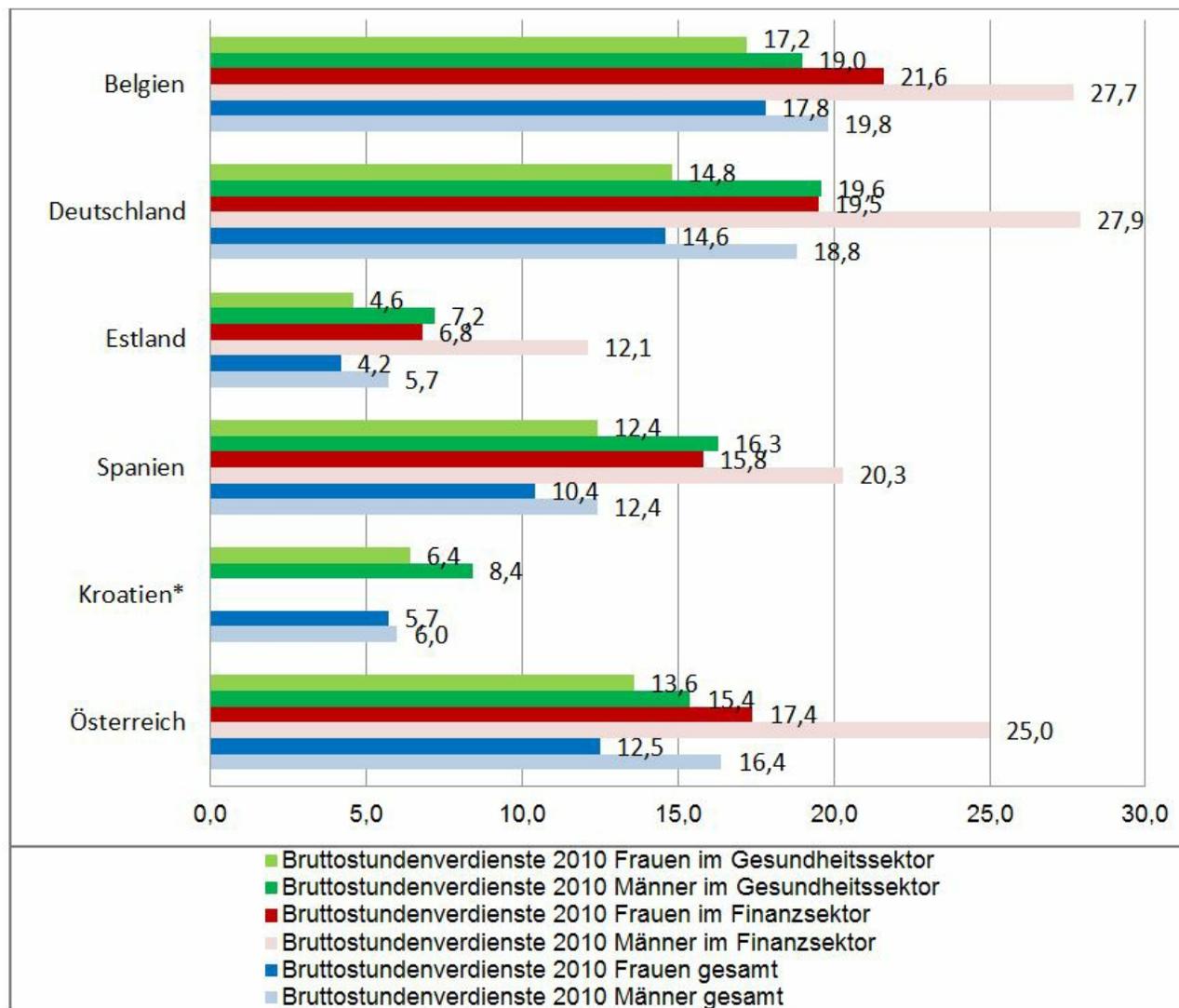
Abbildung 1: Gender Pay Gap 2013 in den beteiligten Ländern



Source: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2)

Ein Element der Erklärung für den Gender Pay Gap ist in Österreich die Arbeitszeit und der höhere Teilzeitanteil von Frauen. Doch auch arbeitszeitbereinigt bleiben große Unterschiede bestehen, wie Abbildung 2 zeigt. Vor allem die überdurchschnittlichen Stundenlöhne der Männer in der Finanz- und Versicherungsbranche stechen ins Auge. Während Frauen in dieser Branche quer über alle Länder durchschnittlich bzw. leicht über den Durchschnitt verdienen, liegen Männer deutlich darüber. Die Einkommen im Gesundheitssektor liegen hingegen für Frauen wie Männer in etwa im jeweils nationalen Durchschnitt.

Abbildung 2: Durchschnittliche Stundenlöhne nach Frauen und Männern in den einbezogenen Ländern 2010



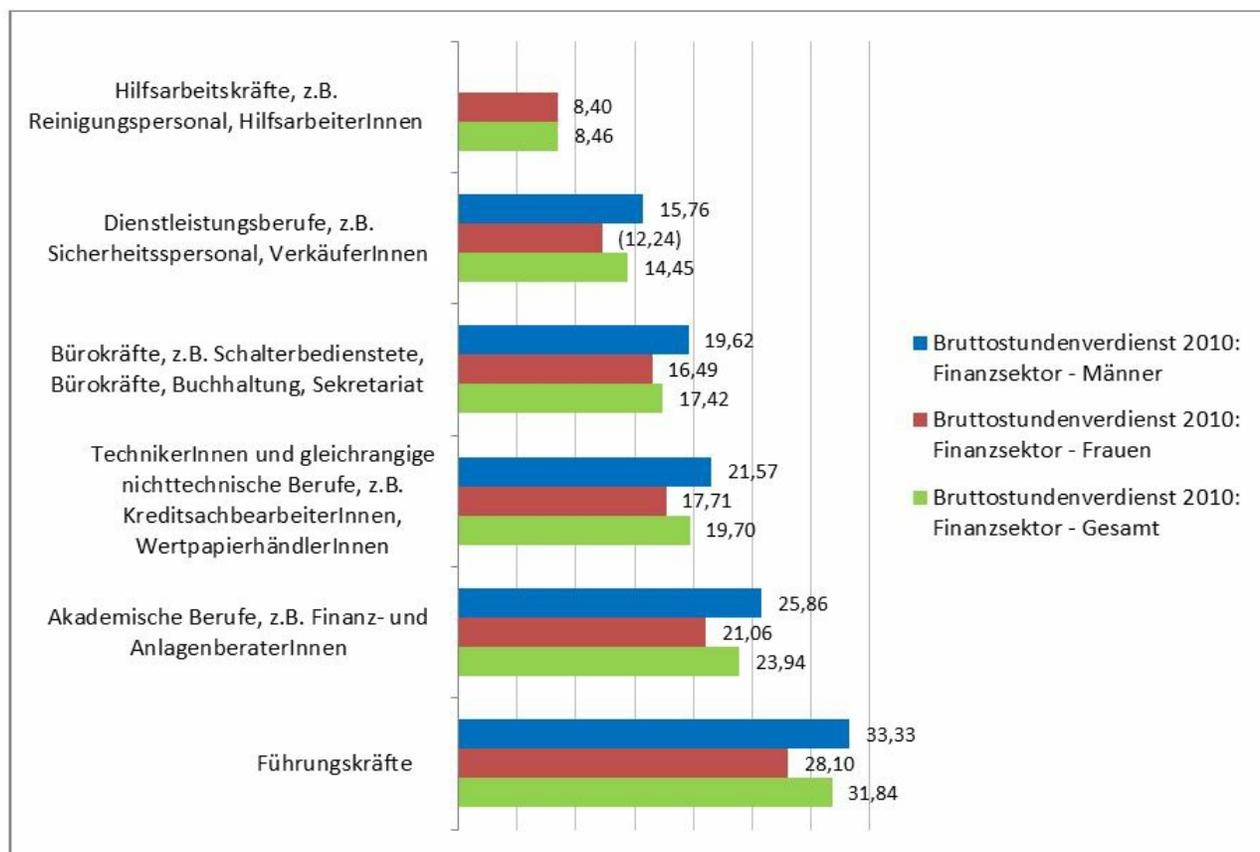
Quelle: Eurostat, LFS, Structure of earnings survey (online data code: earn_ses10_13), * für Kroatien sind keine Daten für den Finanz- und Versicherungsbereich verfügbar

Einkommensunterschiede im Finanz- und Versicherungssektor in Österreich

Betrachtet man die durchschnittlichen Einkommen nach unterschiedlichen Berufen innerhalb der jeweiligen Branchen, wird für Österreich sehr rasch deutlich, dass der Finanz- und Versicherungssektor insgesamt von sehr großen Unterschieden geprägt ist. Zwischen den Stundenlöhnen am unteren Ende der Hierarchie und jenen am oberen Ende liegen Welten: Während der Bruttostundensatz 2010 einer (meist weiblichen) Hilfsarbeitskraft bei 8,4 € lag (z.B. Reinigung), betrug der Wert für eine (meist männliche) Führungskraft 33,3 €.

Auch innerhalb derselben Ebene sind die Unterschiede eklatant, wie Abbildung 3 verdeutlicht. Vor allem bei den Führungskräften und akademischen Berufen wie Finanz- und AnlageberaterInnen oder FinanzanalystInnen sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sehr ausgeprägt. Dazu kommt, dass in diesen beiden Top-Kategorien 30% aller im Finanz- und Versicherungssektor beschäftigter Männer arbeiten, aber nur 10% aller Frauen.

Abbildung 3: Finanz- und Versicherungssektor: Bruttostundenverdienste



Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung; zur Erläuterung der verschiedenen Kategorien: die Auswertung erfolgt nach den Berufsgruppen Ö-ISCO-08; um deutlich zu machen, welche Berufe im Wirtschaftsbereich Finanz- und Versicherungssektor hier jeweils umfasst sind, wurden diese beispielhaft in der Abbildung angeführt.

Die Finanzbranche in den Vergleichsländern

Dieser Befund bestätigt sich auch bei den anderen beteiligten Ländern: die vertikale Segregation im Finanz- und Versicherungssektor ist sehr ausgeprägt und der Anteil der Frauen in Führungspositionen einer der niedrigsten aller Sektoren. Gleichzeitig sind die Einkommensdifferenzen zwischen den verschiedenen Positionen sehr hoch.

Obwohl die Löhne für große Banken und Versicherungen in fast allen beteiligten Ländern (außer Estland, wo sozialpartnerschaftliche Interessensvertretung generell schwach ausgeprägt ist) durch Kollektivverträge festgelegt sind, lassen die Vereinbarungen große Spielräume für individuelle Verhandlungen. In Österreich ist der Sektor durch eine hohe „Überbezahlung“ und von „leistungsorientierter“ Bezahlung, Prämien, Boni etc. gekennzeichnet – offenbar stark zum Nachteil von Frauen. Zudem werden frauendominierte Arbeitsplätze (z.B. Privatkundenberatung, Service-Einheiten) oft geringer bewertet als männerdominierte Arbeitsplätze (z.B. Investment-Banking).

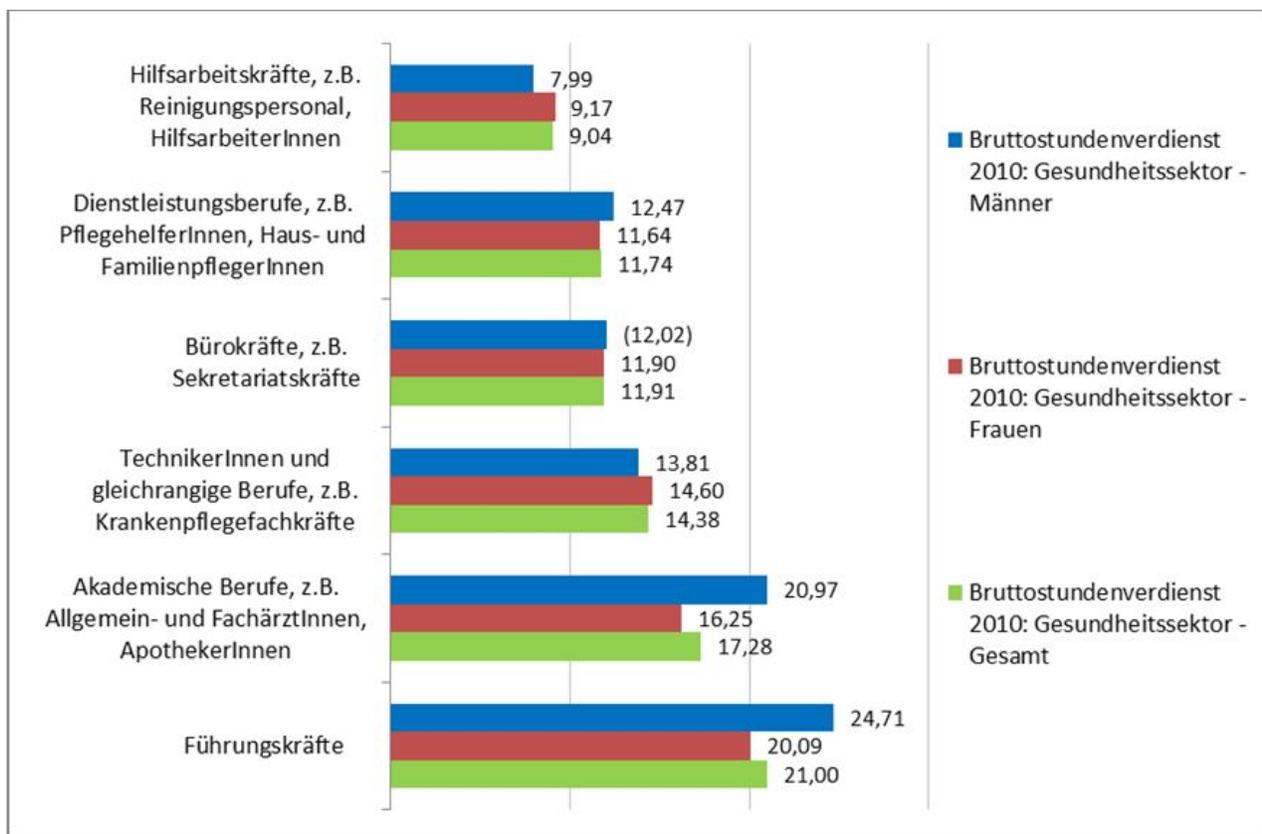
Diese Faktoren sowie die extreme vertikale Segregation tragen zu den ausgeprägten Einkommensunterschieden bei. Die enormen Umbrüche im Finanz- und Versicherungssektor machen es zudem aus gewerkschaftlicher Sicht schwierig, auf die Einkommensunterschiede zu fokussieren, da es um „große“ Themen wie Beschäftigungsabbau und Strukturumbrüche geht.

Einkommensunterschiede im Gesundheitssektor in Österreich

Anders stellt sich die Lage im Gesundheitssektor dar. Hier sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen etwas weniger stark ausgeprägt, wie Abbildung 4 zeigt. Dennoch zeigen sich Unterschiede zwischen Hilfsarbeitskräften mit einem durchschnittlichen Bruttoverdienst von rund 8 € für Männer bzw. 9 € für Frauen bzw.

für Führungskräfte von 20 € (Frauen) bzw. 25 € (Männer).

Abbildung 4: Gesundheitssektor: Bruttostundenverdienste



Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung; zur Erläuterung der verschiedenen Kategorien: die Auswertung erfolgt nach den Berufsgruppen Ö-ISCO-08; um deutlich zu machen, welche Berufe im Wirtschaftsbereich Gesundheitssektor hier jeweils umfasst sind, wurden diese beispielhaft in der Abbildung angeführt. Zur besonders umfassenden Berufsgruppe „TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe“ zählen u.a. auch noch zahnmedizinische AssistentInnen, AugenoptikerInnen, Rettungsdienstpersonal oder medizinische und pharmazeutische Fachberufe.

In diesem Sektor fällt der Einkommenssprung für die männlichen Beschäftigten ab der Stufe der akademischen Berufen (in erster Linie Ärzte) auf, während die Einkommensunterschiede bei weiblichen Beschäftigten zwischen den verschiedenen Berufsgruppen weniger ausgeprägt sind. Durch die unterschiedlichen Arbeitsstunden, beispielsweise die hohe Wochenstundenanzahl der SpitalsärztInnen, sind die Unterschiede beim Gesamteinkommen noch deutlich größer.

Die Verteilung nach Berufsgruppen im Gesundheitssektor ist zwischen Frauen und Männer relativ ausgeglichen ist. Auch wenn es mehr Männer in Führungspositionen gibt (4% der männlichen Beschäftigten gegenüber 2% der weiblichen Beschäftigten), ist die vertikale Segregation auf Ebene der Berufsgruppen relativ moderat. Allerdings gibt es in diesem Bereich Hierarchien innerhalb der Berufsgruppen, beispielsweise zwischen OberärztInnen, FachärztInnen und praktischen ÄrztInnen, und damit unterschiedliche Einkommensmuster, die im Rahmen der Auswertungen der Statistik Austria nicht sichtbar werden.

Als die großen Problembereiche im Gesundheitsbereich werden im Hinblick auf die Einkommensunterschiede vor allem folgende Faktoren gesehen:

- die generelle Unterbewertung der weiblich konnotierten „Care-Tätigkeiten“,

- die oft in nicht-geregelten Beschäftigungsverhältnissen oder (Schein-)Selbstständigkeit angesiedelte Beschäftigungsfelder (zB die 24-Stunden-Betreuung) sowie
- schwierige kollektive Interessenvertretungen aufgrund vereinzelter Arbeitsplätze (z.B. zumeist eine weibliche Angestellte in ärztlichen Praxen)

Ein zentraler Ansatzpunkt wird daher in der Aufwertung der Caretätigkeit gesehen sowie die Erhöhung der in Kollektivverträgen festgelegten Mindestgehältern für weiblich dominierte Berufe. Ein Erfolg wurde hier für die Angestellten in ärztlichen Praxen in Österreich erzielt, indem ein Mindesteinstiegsgehalt von 1.300 € seitens der Gewerkschaften erreicht wurde.

Viele große Themen und Vorhaben sind aber noch offen – Verbesserungen allerdings angesichts der stattfindenden Privatisierungsprozesse sowie der Sparmaßnahmen, die gerade auch den Gesundheitssektor betreffen nicht einfach. Was also tun gegen die Einkommensunterschiede?

Gezielte Ansätze für die unterschiedlichen Sektoren

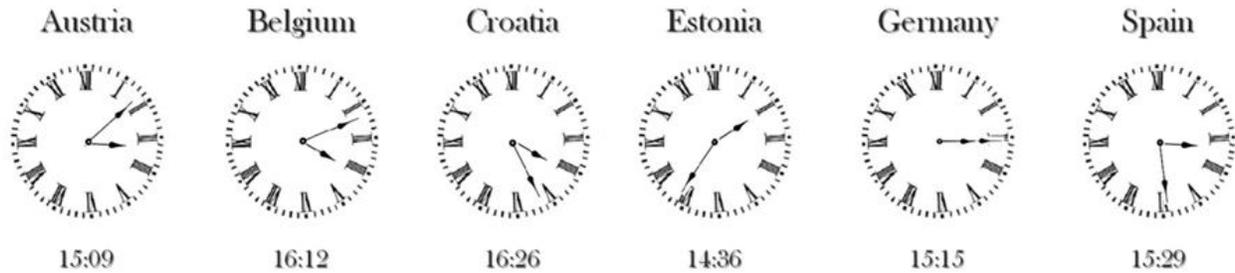
Aufgrund der spezifischen Mechanismen in den einzelnen Sektoren ist es wichtig, gezielte Strategien Maßnahmen zu verfolgen.

Ein Ansatzpunkt für den Finanz- und Versicherungssektor kann in einem anderen Umgang mit den „individuellen Einkommensspielräumen“ liegen. Boni, Leistungszulagen, leistungsabhängige Einkommensbestandteile, Zulagen aller Art sind in diesem Sektor sehr viel wichtiger als in vielen anderen Bereichen. Gerade dieser Bereich öffnet aber Tür und Tor für Entscheidungen, die für Frauen enorme Einkommensnachteile bringen.

Im Gesundheitssektor wiederum liegen mögliche Ansatzpunkte in einer Aufwertung von weiblich konnotierten Tätigkeiten, vor allem rund um Care-Arbeiten. Dieser Aspekt wird auch von den anderen beteiligten Ländern stark betont. Manche Länder planen Aktionen, Demonstrationen oder Ausstellungen, um die Arbeit von KrankenpflegerInnen und deren relativ niedrige Entlohnung sichtbar zu machen, um so Druck für bessere Einkommen zu machen. Der „internationale Internationaler Tag der Pflegenden“ am 12. Mai 2016 ist eine Möglichkeit von vielen hier Maßnahmen zu setzen. Unter anderem in Kroatien soll dieser Tag besonders unter den Fokus der relativ geringen Entlohnung für die so wichtige Carearbeiten gestellt werden.

Initiierung einer breiteren Bewegung

In Schweden hat sich in den letzten Jahren eine starke Bewegung formiert, die unter dem Titel „15:57“ aufzeigt, dass Frauen – geht man von einem traditionellen Arbeitstag von 8:00 bis 17:00 aus – bereits um 15:57 nach Hause gehen können, da sie sonst 1:03 gratis arbeiten. Schweden hat hier also die Idee des Equal Pay Days auf den täglichen Arbeitstag heruntergebrochen, um das Thema möglichst jeden Tag sichtbar zu machen. Die sogenannte „15:57“-Bewegung setzt sich aus Organisationen der Frauenbewegung, politischen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und WissenschaftlerInnen zusammen, die sich regelmäßig treffen, mit dem Ziel, Druck auf die Regierung und Unternehmen auszuüben, etwas gegen die Einkommensunterschiede zu unternehmen. Im Rahmen des Projektes haben wir übrigens nachgerechnet, wann Österreichs Frauen spätestens nach Hause gehen könnten, nämlich um 15:09. Die unbezahlte Arbeit ist hier noch gar nicht mit berechnet.



Quelle: <http://www.genderpaygap.eu>

Österreichweit tut sich einiges rund um Einkommensunterschiede. Der 8. März ist ein guter Tag das Thema sichtbar zu machen und Änderungen zu fordern!

Und am Ende noch ein [kleiner Film](#)? Befragt wurden Wienerinnen und Wiener, ob sie glauben, ob es Einkommensunterschiede gibt und ob das gerecht ist.

Weitere Informationen finden sich unter:

www.genderpaygap.eu sowie www.lrsocialresearch.at

Weiterlesen

- [Ein Einkommen, von dem man leben kann](#)
- [Equal Pay Day 2015: 82 Tage Gratisarbeit](#)
- [Einkommen in Österreich seit 2007 gesunken – Warum?](#)
- [Einkommenstransparenz: Reden statt Schweigen](#)