

Equal Pay Day

Ein Tag wie jeder andere – und ab jetzt arbeiten Frauen gratis

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – das ist keine Selbstverständlichkeit. Ab Ende September/Anfang Oktober arbeiten auch dieses Jahr Frauen gratis. Markiert wird der durch den sogenannten „Equal Pay Day“ - im Bundesschnitt ist das der 10. Oktober.

Einkommensgleichheit – Ein langer Weg

Vor 60 Jahren, am 16. Juni 1953 ratifizierte Österreich eine Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, die besagt, dass Männer und Frauen für die selbe oder für gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen sind. Seither gilt in Österreich der Grundsatz der Entgeltgleichheit, der jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes untersagt.

Klar diskriminierend waren in der Vergangenheit z.B. getrennte Lohn- und Gehaltslisten für Frauen und Männer, die selbst bei völlig identer Arbeit unterschiedliche Löhne aufwiesen. Mitte der 1950er Jahre wurden diese verboten – allerdings dauerte es noch zwanzig weitere Jahre bis sie, durch das erste Gleichbehandlungsgesetz, völlig aus den Kollektivverträgen verschwanden. Im Jahr 2011 startete man einen erneuten Versuch in Richtung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und novellierte das Gleichbehandlungsgesetz. Stellenausschreibungen müssen seither das kollektivvertragliche Mindestentgelt

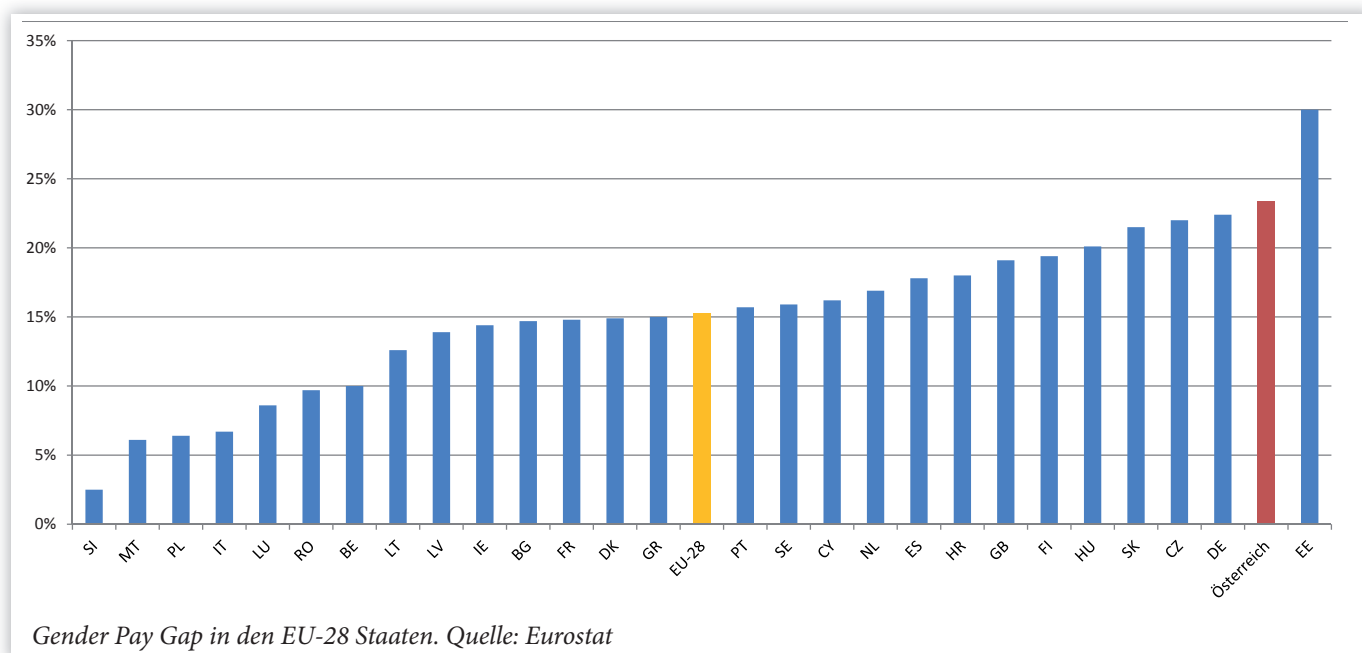
ausweisen. Zudem wurden Unternehmen verpflichtet für Einkommenstransparenz zu sorgen und Einkommensberichte zu erstellen.

Einkommensgleichheit – wo stehen wir jetzt?

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor ein internationales Problem. Die Ergebnisse der letzten EU-weit durchgeführten Verdienststrukturerhebung zeigen: Vollzeit beschäftigte Frauen verdienen in der Europäischen Union im Durchschnitt 16,4% weniger als Vollzeit beschäftigte Männer. Österreich liegt mit 23,4% am zweitletzten Platz, nur von Estland unterboten.

Der Einkommensunterschied wird dabei von mehreren Faktoren beeinflusst. Durch die Berücksichtigung von Merkmalen wie Branche, Beruf, Alter, Beschäftigungsverhältnis oder Unternehmenszugehörigkeit kann ein Teil des Einkommensunterschied erklärt werden - übrig bleibt der bereinigte, nicht begründbare, Lohnunterschied von 14,9%.

Ob erklärbar oder nicht ist für die Lebensrealität der Frauen egal, denn auch die erklärbaren Faktoren des Einkommensunterschiedes sind nicht weniger diskriminierend. Fakt bleibt: Die durchschnittliche Österrei-



cherin hat 24% weniger Einkommen zur Verfügung als ihre männlichen Kollegen.

Frauenarbeit – Unbezahlte Arbeit

Frauen werden nicht nur für die von ihnen geleistete Erwerbsarbeit schlechter bezahlt, sondern die gesellschaftliche Geschlechterordnung sieht vor, dass Frauen die Reproduktionsarbeit (Haushalt, Pflege, Kindererziehung etc.) zugeteilt wird und sie diese unbezahlt und weitgehend im Privaten erledigen. Männer sind von dieser Tätigkeit oft „freigestellt“, um einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Erwerbsarbeit ist somit nach männlichen Lebensrealitäten gestaltet.

Als „Vereinbarkeitslösung“ werden Frauen oft in Teilzeit- oder prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt, die jedoch weniger Entgelt und soziale Sicherung als das

männliche Normalarbeitsverhältnis bedeuten. So sank im Jahr 2013 die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in OÖ auf ca. 50%. Die Zahl der Leiharbeiterinnen hingegen hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt.

Die gängige Forderung, nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, löst das ursächliche Problem allerdings nicht. Auch wenn Erwerbs- und Reproduktionsarbeit künftig besser vereinbar wären, läge die Doppelbelastung nach wie vor alleine bei den Frauen. Die eigentliche Forderung muss lauten, unbezahlte und bezahlte Arbeit in gleichem Ausmaß zwischen Männern und Frauen zu teilen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Geschlechterstereotypen spielen auch in der Arbeitswelt eine maßgebliche Rolle. Frauen wird dabei der soziale und Männern der technische Bereich zugesprochen. Die in Frauenberufen geforderten Qualifikationen werden dabei stark unterbewertet. Die Arbeit mit Menschen wird geringer entlohnt als die mit technischen Apparaturen. Hier besteht ein generelles Wertmissverhältnis in unserer Gesellschaft!

Zwei Beispiele:

Warum wird das Heben eines 25-Kilo schweren Zementsackes in der Lohnhöhe besser bewertet, als das Heben von 25 Mehlpackungen zu je einem Kilo an der Supermarktkasse? Ähnliches gilt für das ständige Heben von Menschen beispielweise bei der Pflege und Betreuungsberufen.

In einer Großbäckerei sind die meisten Beschäftigten angelernte Angestellte. Männer arbeiten an den großen Teigmaschinen und Backöfen, was mit physischer Anstrengung und großer Hitze einhergeht. Frauen sind in der Verpackung und der Dekoration am Fließband beschäftigt. Sie müssen sich über Stunden konzentrieren und mit viel Fingerfertigkeit z.B. Marzipandekorationen sauber und genau auf jedes einzelne Stück setzen. Männer werden mit der Begründung der körperlichen Belastung an größeren Maschinen besser entlohnt. Gleichzeitig wird argumentiert, dass höhere Löhne für Frauen wegen der angespannten finanziellen Situation des Betriebes nicht möglich seien. Eine Situation die häufig anzutreffen ist.



Kennst du Ronja?

Ronja ist wie du. Sie wird ihr ganzes Leben hindurch weniger Chancen und Möglichkeiten haben, weil sie eine Frau ist. Glaubst du nicht? Dann sieh dir Ronjas Lebenslauf an.

Mehr über Ronja: www.ronja-verdient-mehr.at

Zum Weiterlesen

Ranftl, E. (2010): **Zum Grundsatz der „Lohn-gleichheit“:**

Situation Herausforderungen Perspektiven. In: Weiss, A., Simetzberger, V. (Hg.innen): Frauen im 21. Jahrhundert, Situationen Herausforderungen Perspektiven. Tirol. S. 49- 66.

Haug, F. (2011): **Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik.** Das Argument, 53, 2011-2, S.241-250.

Lavaud, B., Marx, B., Scherz, E. (Hrsg.innen) (2013): **Wir verdienen mehr! Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen.** Wien.

Schmidleithner, I., Kauer, N. (2013): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. In: Mesner, M., Niederkofler, H. (Hrsg.innen): **Johanna Dohnal. Ein politisches Lesebuch.**



www.facebook.com/jahodabauerinstitut



www.twitter.com/JahodaBauer



www.jbi.or.at