mini_folder 22.06.2006 9:09 Uhr Seite 1

Kontakt:
karenz und karriere
Dr.in Roberta Rastl
email: pr@abzaustria.at
tel: 01 66 70 300
www.karenzundkarriere.at

Impressum – Redaktion: abz.austria im Rahmen der Equal EP karenz und karriere 2006
Grafik Design und Layout: Eveline Rabold Grafik Design
Die Idee zu dieser Kampagne kommt aus Finnland, wo 2004/05 eine ähnliche Kampagne betrieben wurde. Infos unter: **www.womenit.info**

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination

Programm Management GmbH

Operative PartnerInnen

Strategische PartnerInnen

karenzundkarriere
unternehmen aktive karenz für männer und frauen

„Gender Pay Gap"

– Infos zur Einkommensschere in Österreich

In Österreich beträgt der Einkommensvorteil ganzjährig Vollzeit beschäftigter Männer gegenüber ganzjährig Vollzeit beschäftigten Frauen 44,3 Prozent (Lohnsteuerstatistik 2003).

Ein Beispiel: Im Durchschnitt ergibt das bei einem Gehalt von 1000.– Euro für die Frau 1.443.– Euro für den Mann. In einem Jahr sind das 443.– x 14 Gehälter, also 6.200.– Euro mehr!

Woher kommt dieser Unterschied?

Die überdurchschnittliche Einkommenslücke in Österreich deutet darauf hin, dass Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt nicht die gleichen Chancen haben wie Männer. Einerseits drängen 80% der Mädchen leider immer noch in Berufsbranchen, die ohnedies frauendominiert und deshalb schlechter bezahlt sind.

– Andererseits ist ein großer Rest des Lohnunterschiedes nur durch Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt und mangelndes gesellschaftliches Bewusstsein zu erklären.

mini_folder 22.06.2006 9:09 Uhr Seite 2

Geschlechtsspezifische Einkommens-unterschiede sind nicht naturgegeben!

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind nicht naturgegeben, sondern Resultat gesellschaftlicher und ökonomischer Verhältnisse:
Ein bestimmender Faktor ist die horizontale und vertikale Segmentierung (Branchen und Hierarchie) nach Geschlecht.

Und was hat das mit *karenz und karriere* zu tun?

Der Gehaltsunterschied ist in Beziehungen ein entscheidender Faktor dafür, wer Karenz in Anspruch nimmt. Da durch das österreichische Kinderbetreuungsgeld keine ausreichende finanzielle Absicherung gegeben ist und qualitativ hochwertige und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen fehlen, ist die Tendenz in den Haushalten groß, das höhere – männliche – Einkommen in einer Partnerschaft zu bevorzugen. Frauen lassen sich dadurch aus dem Arbeitsleben herausdrängen.

Und dann?

In genau den Lebensphasen, in denen meist Frauen die Kinderbetreuung übernehmen, steigen die Gehälter der Männer überdurchschnittlich an. Dies geht zusätzlich mit Aufstiegen auf der klassischen Karriereleiter einher. – Und das bedeutet wieder einen Anstieg des männlichen Gehalts bei Ausfall des Gehalts der Frau (bzw. schwachen Ersatz durch ein nicht selbständig Existenz sicherndes Kinderbetreuungsgeld). Nach dem Wiedereinstieg wird das Ursprungsgehalt der Mütter oftmals durch ein verhältnismäßig niedriges Teilzeitgehalt ersetzt, was das Lohngefälle weiter verstärkt.

Und wenn das nicht so wäre?

- Durch gleiche Verteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern,
- Durch gleiche Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt
- Durch gleiche Gehälter für gleichwertige Arbeit und
- Strukturelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder-haben

könnte Österreich eine Geschlechter-Gleichstellung verwirklichen.

www.karenzundkarriere.at

LÖSUNGSWEGE – Was können Sie tun?

Wenn Sie Arbeitnehmer sind: Vergleichen Sie ihr Gehalt mit dem Ihrer weiblichen Kolleginnen und fragen Sie sich, ob eventuell bestehende Unterschiede wirklich gerechtfertigt sind.

Wenn Sie Arbeitnehmerin sind: Vergleichen Sie ihr Gehalt mit dem Ihrer männlichen Kollegen und fragen Sie sich, ob eventuell bestehende Unterschiede wirklich gerechtfertigt sind. Verhandeln Sie, um zu einem gleichwertigen Gehalt zu kommen.

Wenn Sie Personalverantwortliche/r sind: Achten Sie darauf, ob Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation und Leistung gleich viel verdienen. Wenn nicht, tun Sie etwas dagegen!

Wenn Sie ArbeitgeberIn sind: Sie sind dazu verpflichtet, Diskriminierungen in Ihrem Unternehmen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden. Das schließt ungerechtfertigte Einkommensunterschiede mit ein. Tun Sie was dagegen!

Wenn Sie Betriebsrat/rätin sind: Gehen Sie nicht davon aus, dass Frauen und Männer in ihrem Unternehmen automatisch gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bekommen. Schauen Sie genauer hin!

Wenn Sie sozialpolitisch oder wirtschaftspolitisch arbeiten: Achten Sie darauf, wo Sie in Ihrem Umfeld etwas zur Minimierung der Einkommensschere unternehmen können.

Wenn Sie mit Jugendlichen arbeiten: Ermuntern Sie Mädchen, sich in besser bezahlten (technischen oder wirtschaftlichen) Berufen ausbilden zu lassen. Ermutigen Sie Mädchen, sich Zurücksetzung nicht gefallen zu lassen.

Wenn Sie selbst Kinder haben: Achten Sie darauf, ihr Selbstbewusstsein unabhängig vom Geschlecht zu stärken. Teilen Sie Mädchen wie Burschen gleich viel für unbezahlte Hausarbeiten ein!

Wenn Sie in einer Beziehung leben: Schauen Sie nach, wie die Hausarbeit zwischen Ihnen und Ihrer/m PartnerIn verteilt ist. Gleiche Verteilung der unbezahlten Hausarbeit und der (Kinder-)Betreuungspflichten hilft dabei, die Lohnschere zu verringern!

TRAGEN SIE DIESEN EURO UM EINEN BEITRAG ZUR BEWUSSTSEINSARBEIT ZU LEISTEN !