

# Aktuell

Ein Service der AK



## **Einkommens- unterschiede: Frauen – Männer**

---

Im Jahr 1999 lag das mittlere Bruttojahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung für Frauen bei 196.750 S, für Männer bei 329.500 S (monatlich: brutto 14.000 S gegenüber 23.500 S). Damit verdienten Frauen rund 40% weniger als Männer.

**8/01**

STANDPUNKT

## Was sind die Ursachen?

■ **Nachteilige Erstberufswahl junger Frauen:** Traditionelle „Frauenberufe“ sind schlechter bezahlt. 1999 lagen die jährlichen Durchschnittseinkommen im Gesundheits- und Sozialbereich mit 254.000 S brutto um rund 100.000 S unter dem Schnitt der MetallerInnen-Branche (monatlich: brutto 18.100 S gegenüber 25.400 S).

■ **Starteinkommen von Frauen:** Diese waren zB 1993 um 18% niedriger als von Männern.

■ **Einstieg, Qualifikation, Aufstieg:** Frauen werden in vielen Fällen nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt. Bei durchgängiger Beschäftigung durch 20 Jahre können Frauen ihre Bezüge verdreifachen, Männer vervierfachen. Nur ganz wenige Frauen erreichen hochdotierte Führungspositionen.

■ **Teilzeitarbeit – ungleiche Belastung durch private Versorgungs- und Betreuungsarbeit:** Seit 1980 hat sich die Teilzeitquote von Frauen auf 30% verdoppelt. Für Frauen entstanden 1994 bis 1999 106.000 Teilzeitarbeitsplätze, 42.000 Vollzeitarbeitsplätze gingen verloren. Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung machte 1997 bereits 3 Prozentpunkte der Einkommensdifferenz aus; im Jahr 2000 ist die geringfügige Beschäftigung auf über 200.000 gestiegen (Frauenanteil: 70%).

■ **Familienbedingte Unterbrechungen:** Eltern in Karenz verlieren mittelfristig im Schnitt fast 10% ihres Ausgangsbezuges. Ohne Unterbrechung hätten sie in einem Vergleichszeitraum von 4 Jahren knappe 20% an Lohnzuwachs zu erwarten. Dies gleicht sich auch im Laufe von 20 Berufsjahren nicht aus.

■ **Zulagen und Überstunden:** Im markt-orientierten Unternehmenssektor machen ausbezahlte Mehr- und Überstunden sowie Zulagen bei Männern knapp 11% des monatlichen Bruttoeinkommens aus, aber nur 4% bei Frauen. Dies bedingt 5% des geschlechterbedingten Einkommensunterschiedes.

Quellen: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Arbeit; Rechnungshof (2000): Einkommensbericht 2000 (Bezügebegrenzungsgesetz).

Die Einkommensunterschiede setzen sich im System der **sozialen Sicherheit** fort und führen häufig zu einer unzureichenden Versorgung von Frauen bei Arbeitslosigkeit und im Alter:

### Durchschnittliche Leistungshöhe im Monat:

	Frauen	Männer
Arbeitslosengeld	7.650 S	10.380 S
Eigenpension	9.329 S	19.865 S

## Was können Betriebsräte tun?

ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen haben vielfältige Möglichkeiten, um Benachteiligungen im Unternehmen bzw Betrieb auszugleichen. Eine wichtige Voraussetzung ist die Sensibilisierung für geschlechterbedingte Einkommensunterschiede. Die Betriebsparteien haben es in der Hand, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die zur Beseitigung konkreter Diskriminierungen führt. Der Betriebsrat kann einen wichtigen Beitrag leisten. Worauf kommt es regelmäßig an?

■ **Entlohnung:** Unverzichtbar ist der Überblick über die Einstufungen von Frauen und Männern – Zulagen, Prämien, Überstundenpauschalen sind Entgelt! Gibt es Unterschiede? Auch bei jugendlichen BerufsanfängerInnen? Fordern Sie, dass bei Einstufungen für alle die gleichen Kriterien gelten.

■ **Offene Stellen:** Verlangen Sie die geschlechtsneutrale innerbetriebliche Ausschreibung frei werdender Stellen – der Text soll Kolleginnen zur Bewerbung ermutigen! Werden Personalentscheidungen begründet?

■ **Gleiche Chancen für Teilzeitbeschäftigte:** Werden Teilzeitbeschäftigte bei der Einstufung, bei Zulagen, Sozialleistungen und Weiterbildung gleich behandelt wie Vollzeitbeschäftigte?

■ **Betriebliche Weiterbildung:** Was wird angeboten? Wie sieht es mit der Teilnahme von Frauen, Teilzeitbeschäftigten, gering qualifizierten und auch älteren Frauen aus? Ist Weiterbildung Arbeitszeit? Wird Kinderbetreuung berücksichtigt? Die Personalabteilung sollte Frauen gezielt ansprechen.

■ **Karenz:** Eltern in Karenz sind in der Regel vom betrieblichen Geschehen abgeschnitten und werden zB bei der Personalplanung „vergessen“. ArbeitgeberInnen müssen Karenzierte über wichtige betriebliche Änderungen informieren, sollten aber auch Kontaktmöglichkeiten und Weiterbildung anbieten. Unterstützen Sie gezielt Väter, die auf Karenz gehen wollen.

■ Interessierte Frauen für die Betriebsratsarbeit gewinnen und in der Betriebsratsarbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie achten.

## Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsverfassung

Das **Gleichbehandlungsgesetz** untersagt Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, so zunächst bei der **Einstellung** (Schadenersatzanspruch). ArbeitgeberInnen müssen Stellen extern und innerbetrieblich **geschlechtsneutral ausschreiben**. Entspricht der einzelne Arbeitsvertrag nicht dem Gebot „**gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit**“, ist er diesbezüglich nichtig; das gilt auch für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und betriebliche Einstufungsregelungen. Insbesondere dürfen Einstufungskriterien nicht zu einer Diskriminierung führen (Anspruch: Entgelt Differenz). **Weitere Diskriminierungstatbestände:** u.a. betriebliche Sozialleistungen, Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen.

■ **Betriebsräte** haben ein Antragsrecht bei der Gleichbehandlungskommission (GBK). Ziel des Kommissionsverfahrens: **Vermittlung** mit dem Arbeitgeber und/oder Gutachten über das Vorliegen einer Diskriminierung.

■ Teilt ein Betriebsrat der GBK eine auch nur vermutete Diskriminierung mit, zB bei Bildungsmaßnahmen, kann die GBK vom Betrieb einen detaillierten schriftlichen **Bericht** für ein oder mehrere Folgejahre verlangen.

Die **Arbeitsverfassung** sieht **freiwillige Betriebsvereinbarungen** über positive Aktionen vor, also über Maßnahmen oder Aktionsprogramme mit einem konkreten Ergebnis, zB Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf; Frauenförderpläne zum Abbau von Benachteiligungen zB bei der Einstellung.

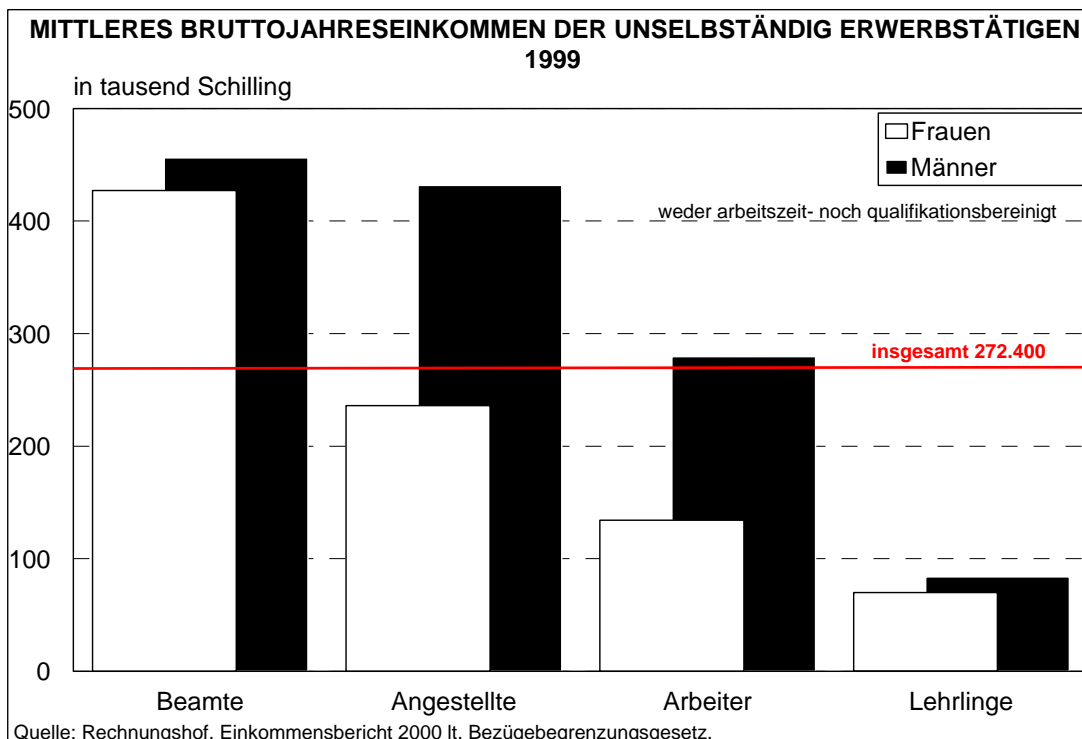
## Kontakte

AK Wien, Abteilung für Frauen- und Familienangelegenheiten, Tel. 50 165 DW 203

ÖGB, Frauenabteilung, Sylvia Ledwinka, Tel. 53444-252 oder die zuständigen Fachgewerkschaften

Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, Tel. 532 02 45

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission, BMSG, Karina Brugger-Kometer, Tel. 531 15 DW 4323



**P.b.b.** AK aktuell, Zulassungsnummer 01Z0228511

Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,  
Herausgeber, Verleger: Bundeskammer für Arbeiter und  
Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22,  
Abt. IF, Telefon: 501 65 2210.  
FAX 501 65 2245, Internet: <http://www.akwien.at>  
E-Mail: [akmailbox@akwien.at](mailto:akmailbox@akwien.at)  
Verlags- und Herstellort: Wien

## Veranstaltungen

### ■ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Veranstalter: BM f Wirtschaft und Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung; 18.10.2001, 10.00 bis 16.30 Uhr, BAWAG – Hochholzerhof, Seitzergasse 2-4, 1010 Wien. Anmeldung: Fr. Rosenkranz, Tel 07941-205-603  
E-Mail: [weber@uwf.cyber.at](mailto:weber@uwf.cyber.at)

■ **Bist du atypisch?** 20.11.01, 9.00 bis 17.00 Uhr, BAWAG – Hochholzerhof. Bei der Veranstaltung von AK und ÖGB geht es um atypische Beschäftigung und geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund von Globalisierung und Umstrukturierung. Weitere Informationen unter Tel. 50 165 DW 2409 oder per E-Mail [doris.lutz@akwien.at](mailto:doris.lutz@akwien.at)

## Info

■ **ÖGB: Leitfaden zur Aufdeckung versteckter Diskriminierungen** – Vorschläge zu deren Beseitigung. Bestellung: Evelyne Schreier, Tel. 53 444/258;  
E-mail: [evelyne.schreier@oegb.or.at](mailto:evelyne.schreier@oegb.or.at)

■ **7 Schritte zur Gleichstellung.** Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Frauenbüro der Stadt Wien (MA 57). Bestellung Tel. 4000/83518 oder E-Mail: [frauen@M57.magwien.gv.at](mailto:frauen@M57.magwien.gv.at)

■ Briefschule des ÖGB: **AR 7: Gleichbehandlung im Arbeitsrecht.** Nähere Informationen beim ÖGB-Bildungsreferat; Tel 53 444/444  
E-Mail: [margarita.skalla@oegb.or.at](mailto:margarita.skalla@oegb.or.at)

■ **Anträge an die Gleichbehandlungskommission.** Lose-Blatt-Sammlung (Entscheidungen, Gutachten). Bestellung: Gleichbehandlungs-anwaltschaft, Tel. 532 02 45  
E-Mail: [gaw@bmsg.gv.at](mailto:gaw@bmsg.gv.at)

■ AK Wien: **Gleichbehandlungsgesetz (Info-Folder)**; Bestellung Tel. 50 165/401



## Rechtsinformation zum Kinder- betreuungsgeld

Broschüre (Stand: August 2001).  
Herausgeber: Kammer für Arbeiter  
und Angestellte für Wien.

Bestellservice: Tel. 501 65/401 DW  
oder im Internet [www.akwien.at](http://www.akwien.at)