

Die Frauenberatung **wendepunkt** nimmt den **equal pay day** am 29.09.2010 zum Anlass, wieder darauf hinzuweisen, dass Frauen in Österreich um 25,5% Prozent weniger verdienen als Männer.

Dabei ist „**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“ schon seit 1975 geltendes europäisches Recht. 1975 kam der Anspruch auf gleiche Bezahlung bei verschiedenartiger, aber gleichwertiger Arbeit ausdrücklich hinzu.

Diese „**Gerechtigkeitslücke**“ bestimmt nicht nur den Lebensstandard von Frauen, ob sie z.B. von ihrer Arbeit leben können oder in welchem Maß sie von Altersarmut bedroht sind. Sie prägt auch die Art, wie Frauen und Männer ihre Beziehungen als Paare und mit Kindern gestalten. Die Ungleichheit der Einkommen erzeugt Abhängigkeit, stereotype Bilder und untergräbt Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter nachhaltig.

Die Ursachen für den gender gap sind vielschichtig:

- Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigerem Verdienstniveau
- Frauen nehmen seltener als Männer höhere Positionen ein
- Frauen wechseln seltener den Arbeitsplatz wegen des Einkommens bzw. führen seltener Gehaltsverhandlungen
- Frauen haben weniger Berufsjahre aufgrund familienbedingter Unterbrechungen
- Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit
- Frauen haben als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen
- Frauen haben geringere Chancen bei beruflicher Förderung und beim Aufstieg („gläserne Decke“)
- Frauen verrichten weniger bezahlte Überstunden und erhalten weniger Zulagen (z.B. für Schichtarbeit) als Männer

Es gibt eine Reihe von Ansatzpunkten, um Entgeltgleichheit zu erreichen:

Auf europäischer Ebene finden sich Regelungen im EG-Vertrag und in einer Reihe von Richtlinien. In Österreich gibt es ein gesetzlich verankertes Gleichbehandlungsgebot. Zuwiderhandeln kann bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Anzeige gebracht werden.

Die Sozialpartnerschaft kann wesentlich zur Herstellung von Entgeltgleichheit beitragen, indem diskriminierungsfreie Kollektivverträge abgeschlossen werden. Eine Voraussetzung dafür ist, das Wissen um diskriminierende Regelungen und Praktiken beim Grundentgelt, beim Leistungsentgelt, bei Zulagen sowie bei der betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen, und weitere Forschungsprojekte zum Thema zu initiieren.

Ein wichtiger Schritt zur erfolgreichen Durchsetzung von Fraueninteressen ist, eine angemessene Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien sowohl auf betrieblicher als auch auf politischer Ebene. Wirkungsvolle Maßnahmen, die indirekt auf eine Verringerung der Entgeltdifferenzen einwirken, sind Regelungen zur Aufstiegsförderung, zur Qualifizierung und zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, geeignete Stellenbesetzungen und Einstellungsverfahren, sowie Arbeitszeitgestaltung und Mentoring-Programme.

Ein wichtiger Schritt von Frauen muss sein, ihre eigenen Tätigkeiten und Qualifikationen wertzuschätzen, Stereotypen zu erkennen, zu hinterfragen und zu widerlegen.

Schluss mit „Bescheidenheit ist eine Zier“. Frauen sind genauso berufsorientiert wie Männer und beziehen ebenso ihr Selbstwertgefühl auch aus der beruflichen Arbeit. Frauen verlieren weder ihre Weiblichkeit wenn sie fordernd und bestimmt auftreten, noch sind sie konfliktscheuer als Männer.