

Gender Pay Gap: Die fünf gängigsten Mythen zum Einkommensunterschied

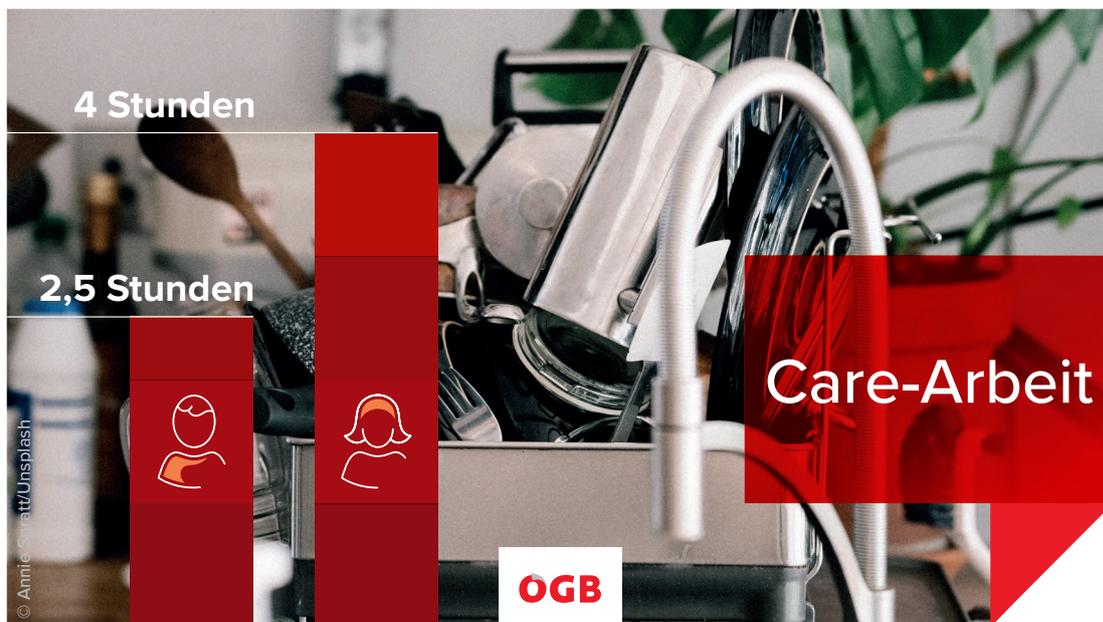
Ein gutes Leben für alle.
oegb.at/frauen

Frauen verdienen in Österreich immer noch weniger als Männer. Laut Berechnungen der AK Oberösterreich beträgt die Einkommensdifferenz – der sogenannte **Gender Pay Gap** – aktuell rund **18,5%**. Um auf diesen Unterschied hinzuweisen, wurde der Equal Pay Day eingeführt, der heuer in Österreich auf den 25. Oktober fällt. Ab diesem Tag hat ein männlicher Vollzeit-Arbeitnehmer im Schnitt das Einkommen erreicht, für das weibliche Vollzeitbeschäftigte bis zum Jahresende arbeiten müssen.

Abseits dieser Fakten sind einige Mythen im Umlauf, die den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen vermeintlich erklären oder mit Scheinargumenten kleinreden. Die gängigsten fünf dieser Mythen werden nachfolgend benannt und entkräftet.

Mythos 1: Frauen verdienen weniger, weil sie weniger arbeiten.

Frauen arbeiten nicht weniger, sie leisten nur mehr unbezahlte Arbeit. **Unbezahlte Arbeit** (auch **Care-Arbeit**, engl. care = versorgen) beinhaltet die Tätigkeiten, bei denen Menschen für andere Menschen sorgen. Das sind Haushaltsarbeiten wie Wäsche waschen, kochen, aber auch Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen.



Frauen verbringen rund vier Stunden am Tag mit unbezahlter Arbeit, während Männer nur 2,5 Stunden pro Tag unbezahlt arbeiten. Frauen leisten also 11 Stunden mehr unbezahlte Arbeit – und das jede Woche.¹

Ohne Care-Arbeit würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren. Starre Geschlechterrollen und die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit führen dazu, dass Frauen hier traditionell die Hauptlast tragen, gleichzeitig aber auch weniger verdienen. Das hat auch Auswirkungen auf die sozialstaatliche Absicherung: Frauen erhalten weniger Arbeitslosengeld, Krankengeld und haben auch deutlich geringere Pensionen.

¹ Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2009.

Mythos 2: Der Lohnunterschied ist das Ergebnis von freien Entscheidungen der Frauen selbst.

Die eindimensionale Vorstellung, dass Frauen sich freiwillig Berufe in schlechtbezahlten Branchen aussuchen, stimmt nicht. Viele Faktoren beeinflussen die Wahl des zukünftigen Berufsfeldes bei jungen Männern und Frauen: persönliche Wünsche und Interessen, gesellschaftliche Rollenbilder und die bestehende Arbeitsmarktsituation. Außerdem ist es tatsächlich so, dass in Branchen, in die Frauen vordringen, die Einkommen sinken.²

Umgekehrt kann sich die gesellschaftliche Bewertung eines Berufs sogar verschieben, sobald vorwiegend Männer ihn ausüben: Computerprogrammierung war etwa in den Anfängen ein von Frauen dominierter Beruf und wurde gesellschaftlich geringgeschätzt. Heute hingegen ist die Programmierung ein hochbezahlter, angesehener und männerdominierter Beruf.³

Das gesellschaftliche Ansehen und die Bewertung von Berufen ist jedenfalls ein wichtiger Faktor zur Erreichung von Einkommensgleichheit bei Männern und Frauen.

Mythos 3: Das ist doch nicht Diskriminierung, das ist doch alles logisch erklärbar.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen, dass ein Teil der Einkommensunterschiede durch Faktoren erklärt werden kann, die auf den ersten Blick nichts mit dem Geschlecht zu tun haben. Dazu zählen Unterschiede in der Berufserfahrung, ob Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird, die Branche, die Größe des Unternehmens oder die individuelle Stellung.

Werden alle diese Merkmale verglichen, spricht man vom unbereinigten Gender Pay Gap; wenn man aber all diese Faktoren herausrechnet, bleibt dennoch eine Lücke zwischen den Einkommen von Männern und Frauen. Dieser bereinigte Gender Pay Gap basiert nicht mehr auf erklärbaren Faktoren wie Karenz oder Arbeitszeitausmaß.



Etwa ein Drittel des Gender Pay Gaps kann man durch beobachtbare Kriterien wie Branche, Alter, Unternehmensgröße etc. erklären. Ein Großteil des Gender Pay Gaps ist aber nicht erklärbar.

² Für Deutschland gibt es dazu Studien, etwa Hausmann, AC., Kleinert, C. & Leuze, K. „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“. Köln Z Soziol 67, 217–242 (2015). <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y>.

³ Rosa Luxemburg Stiftung (2017), Ist doch ein Kompliment. Luxemburg Argumente.

Mythos 4: Die Gründe für die Lohnunterschiede liegen im Privatleben und nicht in der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Nicht nur der bereinigte Pay Gap zeigt unfreiwillige Unterschiede – auch der unbereinigte Pay Gap beruht nicht ausschließlich auf freiwilligen Entscheidungen. Denn Frauen verzichten nicht freiwillig auf Führungspositionen, sondern haben in einer männerdominierten Berufswelt große Hürden zu überwinden. Auch wollen nicht alle Frauen nur wenige Stunden arbeiten, sondern es fehlt die Infrastruktur, um Kinder und Angehörige gut betreuen zu lassen, und vielfach auch die Bereitschaft der Partner, sich die Care-Arbeit gerecht aufzuteilen. Weiters werden Frauen oft schon bei der Gehaltseinstufung anders behandelt als Männer und haben kaum Zugang zu Zusatzeinkommen durch bezahlte Überstunden oder Boni.

Mythos 5: Heute gibt es in Österreich doch gar keine Diskriminierung mehr.

Was stimmt, ist, dass sich die rechtliche und berufliche Situation von Frauen in Österreich in den letzten 40 Jahren zweifelsohne deutlich verbessert hat. Es stimmt auch, dass es von staatlicher Seite Bemühungen gibt, berufliche Benachteiligungen von Frauen zu reduzieren. Aber gerade durch die Corona-Pandemie wurden alte Rollenbilder wieder hervorgeholt und Frauen sind vermehrt aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden, um unbezahlte Care-Arbeit zu leisten.

Die Pandemie hat klar gezeigt, dass sich die Einkommensunterschiede und die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt keineswegs erledigt haben, sondern dass es noch viel zu tun gibt. Auch im internationalen Vergleich hinkt Österreich stark hinterher: Österreichs Arbeitnehmerinnen verdienen in der Stunde um rund ein Fünftel weniger als Männer – das ist EU-weit das dritthöchste Lohngefälle.

Der ÖGB kämpft für Einkommensgerechtigkeit und fordert daher:

- › eine bessere Bezahlung in frauendominierten Branchen,
- › den Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes,
- › eine Arbeitszeitverkürzung und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie
- › den Ausbau der Arbeitsmarktprogramme für Frauen.