

Einkommen in F&E

Der Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) ist nicht nur ein expandierender Sektor, sondern bietet zudem für Frauen ein vergleichsweise hohes Lohnniveau. Aber auch, wenn die Verdienstmöglichkeiten in diesem Bereich besser sind als in anderen Wirtschaftsfeldern, so verdienen Vollzeit beschäftigte Forscherinnen noch immer um 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – besonders beim Berufseinstieg finden sich große Lohnunterschiede. Der genderDiskurs 07 beleuchtet die Problematik des Gender Pay Gap in Österreich, zeigt Formen der Entgeltdiskriminierung auf und sucht – auch mit Hilfe von internationalen Beispielen – nach Lösungsansätzen.

Zur Fragestellung

Das Thema gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit ist eine schon lange bestehende Forderung, die auch in rechtlichen Normvorstellungen früh vorkommt. Mit dem Beitritt Österreichs zu den Vereinten Nationen wurden die entsprechenden Verträge der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit dem Übereinkommen 110 ratifiziert, das schon 1953 über die Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte befand. Mit dieser Grundaussage, die auf die früh erkannte Problematik der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in der EU verweist, sind die Ergebnisse der jüngst für Österreich präsentierten Studie zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden im F&E-Sektor¹ als allgemeines Phänomen zu beurteilen.

Einkommensunterschiede in Österreich

Österreich zählt im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsstaaten zu den Ländern mit hohen Lohn- und Gehaltsunterschieden. Nach dem EU-Strukturindikator Gender Pay Gap (Eurostat – Factbox) liegt das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle seit dem Jahr 2006 unverändert bei 25,5%, wonach Österreich innerhalb der EU-27 nach Estland und Tschechien aktuell an drittletzter Stelle liegt.

Auf Basis der Lohnsteuerdaten gerechnet haben unselbständig erwerbstätige Frauen in der gesamten österreichischen Wirtschaft im Jahr 2008 um 41% weniger verdient als Männer (1998 lag die Differenz bei 39,6%) – obwohl die Frauenerwerbsquote in den letzten Jahren auf 69% gestiegen ist (2008). Letzteres ist auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit bei Frauen zurückzuführen, das Entgelt (Gesamtjahreseinkommen

Gender Pay Gap

Der EU-Strukturindikator Gender Pay Gap bezieht sich auf die Daten der Verdienststrukturerhebung und wird von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, nach harmonisierten Standards für alle EU-Mitgliedstaaten publiziert. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bezeichnet den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten. Die Grundgesamtheit umfasst alle Beschäftigten in Unternehmen mit 10 Beschäftigten und mehr in der Privatwirtschaft.

Siehe dazu: Statistik Austria

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html

wie auch Stundenlöhne) bleibt daher gering. Zieht man nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte für den Vergleich heran, liegt die Differenz des mittleren Bruttojahreseinkommens bei 21%. Nur ein Teil der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede können auf objektiverbare Merkmale wie die Segregation des Arbeitsmarktes, Ausbildung, Dauer im Unternehmen, Alter etc. zurückgeführt werden – insgesamt bleiben in den Analysen jeweils mehr als die Hälfte der Differenzen ungeklärt.

(Quelle: Statistik Austria

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html).

¹ Gregoritsch, P. et al. (2010): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Forschung und Entwicklung, Wien

Einkommensunterschiede in F&E

Was den industriellen naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich in Österreich betrifft, lagen bisher kaum Daten vor, die es erlauben würden, die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu quantifizieren und Einflussfaktoren transparent zu machen. Anhand der Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservices wurden im Rahmen der Studie „Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich Forschung und Entwicklung“ im Auftrag von BMVIT/FEMtech 32.500 unselbständig tätige Frauen und Männer in diesem Bereich untersucht.² Der naturwissenschaftlich-technische F&E-Bereich weist sich durch überdurchschnittliche hohe Löhne (50.000 Brutto im Vergleich zum mittleren Einkommen von 23.000 Brutto von unselbständig Tätigen über alle Beschäftigungsbereiche in Österreich), einen geringen Frauenanteil (18%) und standardisierte Beschäftigungsverhältnisse aus – so arbeiten 85% der Frauen Vollzeit (im Vergleich zur durchschnittlichen Frauenteilzeitquote in Österreich von 42%).

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie:

- Frauen erzielen im Jahr im Mittel ein Bruttoeinkommen von 37.200,- Euro, Männer 52.900,- Euro. Die Einkommensdifferenz beträgt 29,7%, ist also niedriger als der österreichische Durchschnitt (s.o.).

Equal Pay, Entgelt & Pay Gap

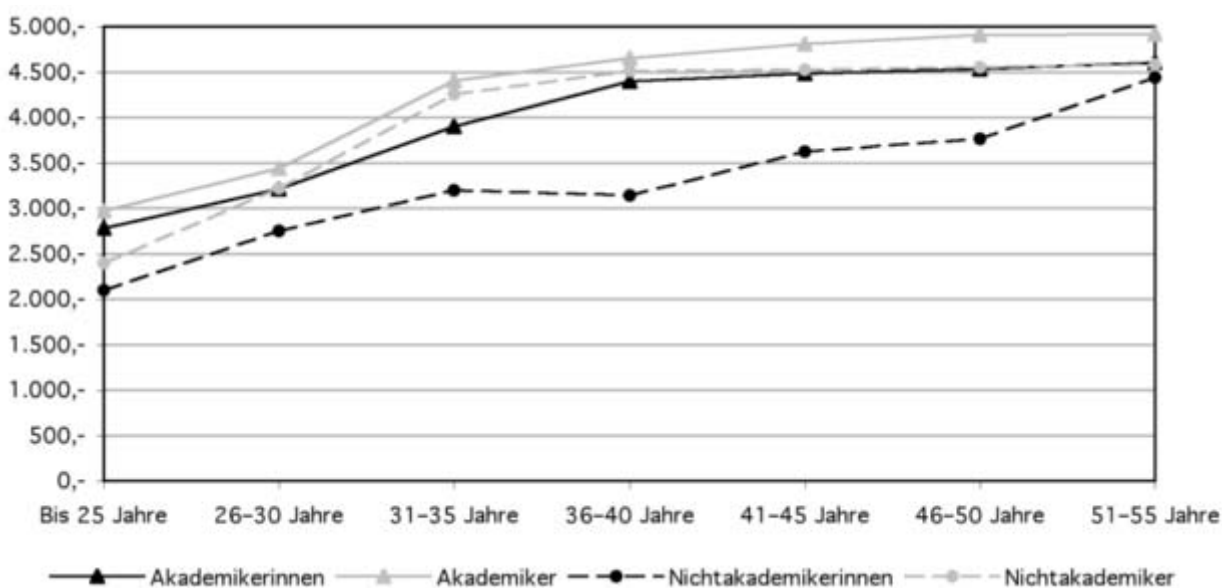
Equal Pay = Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Politischer Begriff, der im Zuge der Kampagnen von Frauen für eine gleiche Bezahlung zwischen Männer und Frauen entwickelt wurde. Die Lohngleichheit ist mit der EU-Richtlinie 75/117/EWG (neu 2006/54/EG), dem EG-Vertrag Art. 141 und dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz rechtlich verankert.

Als Entgelt gilt jede Art der Gegenleistung, die ein/e UnternehmerIn für Waren bzw. Leistungen abzüglich der Umsatzsteuer erhält. Umgesetzt auf die Equal-Pay-Debatte handelt es sich um die Gegenleistung in Form von Gehalt für die erbrachte Arbeit inkl. Zuschüsse (z. B. Beihilfen, Prämien), Schuldbefreiungen, freiwillige Zuwendungen (z. B. Sachzuwendungen) etc.

Pay Gap = Einkommensunterschied/ Einkommensschere; bezeichnet die Unterschiede zwischen dem Einkommen von Männern und Frauen aus unselbständiger Beschäftigung.

- Die Monateinkommensdifferenz der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer beträgt 22%, das Beschäftigungsausmaß macht in diesem Bereich nur einen kleinen Teil des Einkommensunterschieds aus.

Abb.: Monateinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Altersgruppe und Ausbildungsniveau 2008



Quelle: Gregoritsch, P. et al. (2010)

² Vgl. Gregoritsch, P. et al. (2010): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Forschung und Entwicklung, Wien



- Vollzeitbeschäftigte Akademikerinnen (Frauenanteil: 23%) verdienen um 15,4% weniger als vollzeitbeschäftigte Akademiker. Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz ist bei NichtakademikerInnen mit 27,3% deutlich höher (Frauenanteil: 11%).
- Das Ausbildungsniveau spielt für Frauen eine weitaus größere Rolle als für Männer – die Einkommen der Männer mit und ohne universitären Abschluss liegen deutlich enger zusammen als bei Frauen mit und ohne universitären Abschluss.
- Akademikerinnen können im Schnitt nicht damit rechnen, höhere Einkommen zu erzielen als nichtakademische Männer.
- Vollzeitbeschäftigte Frauen ohne Kind verdienen deutlich mehr als vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kind.

Unter den Faktoren, die die Einkommensschere verursachen, erweist sich das unterschiedliche Einstiegsgehalt als besonders prägend (mittleres Bruttomonatseinkommen von Frauen 2.800,- Euro im Vergleich zu 3.600,- bei Männern), gefolgt von Kinderbetreuungspflichten und dem durchschnittlich niedrigeren Alter von Frauen gegenüber Männern. Faktoren, die der Einkommensdifferenz entgegenwirken, sind das durchschnittlich höhere Ausbildungsniveau der Frauen sowie die raschere Aufstiegsgeschwindigkeit von Frauen ohne Kinder.

Branchenspezifische Unterschiede kommen hinsichtlich der Einkommensunterschiede nicht so deutlich zum Tragen wie die Positionen, die von den Beschäftigten im Unternehmen gehalten werden. Bei der Erhebung der F&E-Einkommensdaten mittels Sozialversicherungsdaten lassen sich Rückschlüsse auf die Funktion allerdings nur indirekt über die Gehaltshöhe schätzen.

Herausforderung Statistik

Datenerhebungen bergen immer die Gefahr, dass Informationen, die als relevant eingestuft werden, entanonymisiert der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können. Der Grad, wie stark die Privatsphäre (hier Gehalt der Einzelperson) geschützt wird, variiert von Land zu Land. Generell gilt aber, dass bei Gehaltsangaben Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu vermeiden sind.

Für Gehaltsanalysen werden verschiedene Berechnungsgrundlagen herangezogen, deren Möglichkeiten bzw. Einschränkungen in der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind (z. B. teilzeitbereinigt oder nicht, in- oder exklusive Sonderzahlungen etc.). Auf der einen Seite wären hier die Sozialversicherungsdaten zu nennen. Unternehmen müssen jeden Beschäftigten/jede Beschäftigte mit seinem/ihrem Einkommen der Sozialversicherung melden; Daten zu Beschäftigten nach Bran-

che, Geschlecht und Einkommen sind damit anonymisiert vorhanden. Der Nachteil ist allerdings darin zu sehen, dass Informationen über Kennzeichen der Funktion – etwa Leitungsaufgaben – nicht erhoben werden können. Dies ist wiederum mit Unternehmensdaten möglich. Betriebsräte haben in der Regel Zugang zu ausdifferenzierten unternehmensinternen Einkommensdaten, womit personenbezogene Informationen über Gehalt, Prämien, Wochenarbeitszeit und Position nachvollziehbar sind. Diese Daten haben aber den großen Nachteil, dass in Branchen oder Funktionsgruppen mit geringem Frauenanteil die Anonymität der GehaltsbezieherInnen schwer gewahrt werden kann.

Gender Pay Gap = Diskriminierung?

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen nicht immer auf Diskriminierung. In der Praxis zeigen Einkommensstudien, dass von den Unterschieden ein Teil auf Faktoren wie Ausmaß der Wochenarbeitszeit, Berufswahl oder Qualifikation zurückgeführt werden können. Diese Entscheidungen können allerdings nicht nur als individuelle Wahl angesehen werden. Wenn es darum geht, dass Frauen seltener in Führungspositionen, dafür öfter in Wirtschaftsbranchen mit niedrigen Verdiensten arbeiten, müssen hier vielmehr auch gesellschaftliche Strukturen mitgedacht werden, die das Rollenverhalten der Geschlechter beeinflussen. So ist auch die Frage der Teilzeitbeschäftigung von Frauen eng verbunden mit der Ordnungsvorstellung, dass hauptsächlich Frauen in der Gesellschaft die Versorgungsaufgaben übernehmen.

Trotz Berücksichtigung der oben genannten Faktoren haben internationale und nationale Studien immer wieder ergeben, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht vollständig erklärbar sind. In der Ökonomie gilt der Humankapitalansatz als eine der Einkommenstheorien, die Einkommen über personen- bzw. gruppenspezifische Merkmale erklärt – also individuelle Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsausmaß. Nach Auflistung und Gegenüberstellung der Merkmale, die das individuelle Einkommen bestimmen, wird dieser unerklärte Rest als **Entgeltdiskriminierung** eingestuft – als Verletzung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.³ Eine **unmittelbare Diskriminierung** äußert sich in der Grundentgeltdifferenzierung (Arbeitsbewertung und Eingruppierung) und zeigt sich in Bewertungen von Leistungsvergütungen, zuerkannten Zulagen und Zuschlägen, aber auch in der betrieblichen Altersversorgung, z. B.:⁴

- Eine Arbeitnehmerin ist korrekt eingruppiert, ihr Kollege ist bei gleicher Tätigkeit höher eingestuft.
- Eine Arbeitnehmerin erhält als Nachfolgerin auf einer Stelle ein niedrigeres Entgelt als ihr Vorgänger, der sich in einer vergleichbaren Situation befand.

Im Falle der unmittelbaren Diskriminierung gilt es zu prüfen, ob gleiche oder zumindest gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt werden – wobei hier die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ausschlaggebend ist – und diese unterschiedlich entlohnt werden.

Die **mittelbare Diskriminierung** verbirgt sich hinter Vorschriften, Kriterien oder Verfahren. Liegt eine vergleichbare Situation zwischen zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts vor und werden diese unterschiedlich behandelt? Konkret bedeutet dies zu überprüfen, ob eine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit gleich oder zumindest gleichartig ausgeführt werden kann, zum Beispiel:

- Bei der Bewertung der Leistung wird zeitliche Flexibilität außerhalb der regulären Arbeitszeit honoriert. Eine Beschäftigte mit Familienaufgaben erhält aufgrund ihrer eingeschränkten Flexibilität ein geringeres Leistungsentgelt als ihr männlicher Kollege, der kurzfristig auch länger arbeiten kann (ebd.).
- Auch bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistung konnte ein Gender Bias u. a. in der Definition von Bewertungskriterien oder in Selektionsverfahren festgestellt werden.⁵

Ursachen Entgeltdifferenzierung⁶

Direkt wirkende Ursachen

- Grundentgeltdifferenzierung:
- Leistungsbezogene Vergütung
- Zulagen und Zuschläge auf tariflicher oder betrieblicher Ebene
- Betriebliche Altersvorsorge

Indirekt wirkende Ursachen in anderen Bereichen

- Ungleicher Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Ungleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung
- Ungleicher Zugang zu höher bezahlten (Führungs-)Positionen
- Einschränkung und Unterbrechungen des Berufslebens aufgrund traditioneller Rollenzuschreibungen
- Arbeitsmarktsegregation nach Branchen, Berufen und Arbeitsplätzen und Unterbewertung der „typischen Frauenarbeit“

³ Vgl. Regenhart, U. (1997): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, fhw forschung 23/24, Berlin

⁴ Siehe dazu Ziegler, A. et al. (2009): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin

⁵ Vgl. u. a. Schacherl, I. et al. (2007): Gender und Exzellenz, Wien

⁶ Vgl. Jochmann-Döll, A. (2009): Vortrag Hans Böckler Stiftung Gleichstellungstagung, Berlin

Lösungsansätze

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

Arbeitsbewertung ist ein Mittel, um zu einer geschlechtergerechten Bewertung von Arbeitsplätzen zu kommen und somit objektive und transparente Hinweise zu Einstufungen von Beschäftigten zu erreichen. Die Arbeitsbewertung erfolgt unabhängig von der konkreten Person, die die Arbeit verrichtet und auch unabhängig von der tatsächlich erbrachten Leistung oder der Leistungsfähigkeit. Hier geht es vielmehr um die Klassifizierung von Arbeitsplätzen, wobei alle relevanten Anforderungen, die an eine Arbeitsstelle gestellt werden, in das Bewertungssystem einfließen. Zusätzlich muss das daraus folgende Entgeltsystem transparent und durchschaubar sein – Transparenz ist ein relevanter Baustein bei der Behebung von Einkommenslücken. Dies bedeutet, dass unabhängig von der Person die Lohnbestandteile anhand der Bewertungsstruktur nachvollzogen werden können.

Arbeitsbewertungssysteme versuchen Objektivität hinter die Bewertungsmaßstäbe zu bringen und so eine allgemein haltbare Werterfassung vorzunehmen. Doch sollte nicht vergessen werden, dass in den

Arbeitsbewertung

Prinzip der anforderungsabhängigen Entgeltendifferenzierung (Arbeitsbewertung)⁷

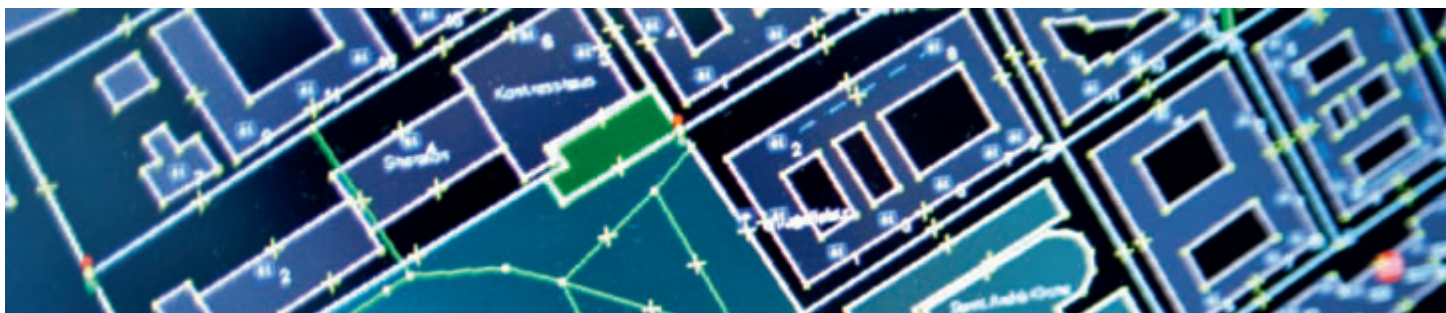
- Beschreibung der Arbeitsplätze, der Tätigkeiten oder der Stellen
- Auswahl und Definition der Anforderungsarten, die vergütet werden sollen
- Analyse der Anforderungen, die an die ArbeitsplatzinhaberInnen gestellt werden
- Bewertung der Anforderungen
- Zuordnung des Bewertungsergebnisses zu Entgeltgruppen
- Eingruppierung der Beschäftigten in eine Entgeltgruppe entsprechend des Arbeitsplatzes, an dem er oder sie arbeitet

Bewertungssystemen die Interessen derer widergespiegelt werden, die die Systematik entwickeln. „(...) wenn heuer noch Arbeitsbewertungssysteme aus den 1950er Jahren fast unverändert angewandt werden, gilt es zu beachten, dass damals noch klar von Geschlechterdifferenzen ausgegangen wurde. Diese Stereotypen werden sich versteckt im Bewertungssystem wiederfinden.“⁸



⁷ ebd.

⁸ Siehe dazu Ranftl, E. et al. (2009): Interventionen auf (über)betrieblicher Ebene, Lehrgangunterlagen Equal Pay, Wien, S. 7



Bei den Arbeitsbewertungsverfahren lassen sich zwei Herangehensweisen unterscheiden:

Summarische Verfahren bewerten die Tätigkeit als Ganzes und haben nur wenige Anforderungsarten. Das Prüfkriterium „gleiche Kriterien der Bewertung für alle Beschäftigten“ wird nicht erfüllt, da in den einzelnen Lohn-, Gehalts- oder Vergütungsgruppen verschiedene Merkmale angewendet werden. Die Gefahr bei dieser Methodik ist, dass Stereotype und Vorurteile unhinterfragt in die Bewertung einfließen.

Analytische Verfahren dagegen beruhen auf einer Arbeitsanalyse, in der Kriterien der Arbeit identifiziert werden und getrennt voneinander einer Bewertung und Gewichtung unterworfen sind. So entsteht in einem aufwendigen Verfahren ein Punktwertsystem für den Arbeitsplatz. Wegen der getrennten Auflistung der verschiedenen Anforderungen und Bewertungen kann Geschlechtsneutralität gewahrt werden. Damit ist diese aufwendige Methodik dem summarischen Verfahren tendenziell vorzuziehen.⁹

Für die außeruniversitäre Forschung in Österreich trat 2004 der **Forschungskollektivvertrag** in Kraft. Dieser Kollektivvertrag stellt ein neues Einkommensschema dar, bei dem Arbeitserfahrung ein zentrales Bewertungsmerkmal bei der Einstufung von MitarbeiterInnen bedeutet. Erst subsidiär werden die notwendigen Kenntnisse oder das fachspezifische Know-how bewertet. Diese Einstufungspraxis zeigt die generelle Problematik bei Bewertungsmechanismen. BefürworterInnen dieses offenen Systems sind der Meinung, dass die Flexibilität in den Einstufungskriterien Raum lässt, auf spezielle Anforderungen bis hin zu gesellschaftlichen Veränderungen zu reagieren. Genau diesen Punkt bemängeln KritikerInnen dieses Schemas: Die Flexibilität kann auch als Diskriminierungsfalle angesehen werden, in der Beschäftigte dem Wissensstand und der Weitsichtigkeit von Vorgesetzten in ihrer Bewertung ausgeliefert sind. Checkliste und Handbuch zu „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“ finden sich hier: <http://www.ak-salzburg.at/bilder/d101/checkliste.pdf>

Festzuhalten bleibt, dass Kollektivverträge erst dann wirksam werden können, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnenseite die Umsetzung engagiert betreiben. So hat beispielsweise der Betriebsrat des Austrian Institute of Technology (AIT) die eingeräumten Möglichkeiten des Kollektivvertrages, dass Betriebsräte Einsicht in die Gehaltsstruktur des Unternehmens nehmen dürfen, dazu verwendet, bei Deloitte eine Einkommensstudie über alle Beschäftigte in Auftrag zu geben.

Internationale Beispiele

- In **Schweden** sind seit 2008 alle ArbeitgeberInnen mit mehr als 24 Beschäftigten alle drei Jahre dazu verpflichtet, einen anonymen Gehaltsvergleich zwischen Männern und Frauen vorzunehmen. Dabei sind die verschiedenen Positionen im Betrieb genauso anzuführen wie Durchschnittseinkommen und Bandbreite der möglichen Gehaltshöhe. Frauendominierte Tätigkeiten wie Reinigungskraft oder Sekretariat werden gesondert gekennzeichnet. Aus den Berichtsergebnissen resultierend muss jedes Unternehmen einen Aktionsplan zur Verringerung der Einkommensschere vorlegen. Bei Säumigkeit sieht das Gesetz die Möglichkeit von Bestrafungen vor. www.frauen.bka.gv.at/site/6804/default.aspx

- Um die Lohnlücke zu reduzieren, unterstützt die Bundesregierung **Deutschlands** Unternehmen dabei, mögliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu identifizieren. Zu diesem Zweck wurde das Analyseinstrument Logib-D („Lohnleichheit im Betrieb - Deutschland“) entwickelt, mit dem Unternehmen schnell und anonym ihre Entgeltstruktur analysieren können. Auf dieser Grundlage können sie betriebliche Lösungen für faire Bezahlung entwickeln. Parallel dazu werden kostenlose Vergütungsberatung für 200 Unternehmen angeboten und Frauen bei Gehaltsverhandlungen unterstützt. www.bmfsfj.de

- Die Provinz Ontario/**Kanada** hat im Jahr 2006 mit dem Ontario Pay-Equity-Act einen der wohl weitreichendsten Ansätze zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung gewählt. Das Gesetz verpflichtet ArbeitgeberInnen (staatliche, halb-öffentliche und private ab 10 Beschäftigten), Lohnleichheit in einem Zeitraum von vier Jahren umzusetzen und dies auch nachzuweisen. Dazu werden Unternehmen aufgefordert, selbstverwaltet mit ArbeitnehmervertreterInnen für jedes Unternehmen eine analytische Arbeitsplatzbewertung vorzunehmen. Zur Unterstützung wurde vom Parlament eine staatliche Kommission eingesetzt, die Missbrauch aufdecken oder verhindern soll. Den ersten Ergebnissen zufolge wurden Lohndifferenzen deutlich reduziert, während in sogenannten „Frauenberufen“ die Lohnhöhe anstieg. Mittlerweile steht, nach anfänglicher Skepsis, auch der Arbeitgeberverband hinter der Maßnahme. www.equalpaycoalition.org/understanding.php

⁹ ebd.

Conclusio

Die Forderung nach Einkommenstransparenz beinhaltet immer auch die Forderung nach Einführung von systematischen Lohnsystemen. Dabei ist darauf zu achten, dass diese diskriminierungsfrei gestaltet werden.

Wichtige Instrumente der Einkommensgleichheit sind:

- zeitgemäße, umfassende und einheitliche Arbeits(platz)beschreibungen
- geschlechtsneutrale und transparente Systeme zur Bewertung der Arbeit
- geschlechtsneutrale und transparente Systeme zur Bewertung der Leistung

In der internationalen Praxis zeigt sich, dass eine verpflichtende Einkommenstransparenz in Kombinationen mit anderen Unterstützungsmaßnahmen durchaus zum Erfolg führt. Erfahrungsgemäß erfüllen Maßnahmenpakete, die gleichzeitig auf verschiedenen Ebenen ansetzen, eher zum Ziel als punktuell gesetzte Aktivitäten. Maßnahmen, die – abgesehen von der Forderung nach Einkommenstransparenz und deren Verankerung im Gleichstellungsgesetz – in dieser Hinsicht auch für den österreichischen F&E-Sektor relevant scheinen, sind:

- (verpflichtende) geschlechtssensible Schulung bzw. Aufklärung von Personalverantwortlichen und Betriebsräten,
- Gehaltsverhandlungs-Seminare und deren Integration in die Ausbildung,
- Bekanntgabe der Gehaltsspannen in Ausschreibungen (besonders beim Nachwuchs!),
- innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (im Sinne der Förderung einer optimierten geschlechtergerechten Aufteilung von Versorgungsaufgaben und Erwerbsarbeit) sowie
- (verpflichtende und realistische) Frauenquoten für hochdotierte Führungspositionen und Aufsichtsräte, wie sie etwa kürzlich beim DAX-Konzern Telekom ins Leben gerufen wurden.

Literatur

Gregoritsch, P. et al. (2010): Einkommensunterscheide zwischen Frauen und Männern in Forschung und Entwicklung, Wien

Jochmann-Döll, A. (2009): Vortrag Hans Böckler Stiftung Gleichstellungstagung, Berlin

Ranftl, E. et al. (2009): Interventionen auf (über)betrieblicher Ebene, Lehrgangsunterlagen Equal Pay, Wien

Regenhard, U. (1997): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, fhw forschung 23/24, Berlin

Schacherl, I. et al. (2007): Gender und Exzellenz, Wien

Statistik Austria, F&E-Erhebungen

Ziegler, A. et al. (2009): Entgeltunterschiede und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Hans Böckler Stiftung, Berlin

genderDiskurs

genderDiskurs richtet den Fokus auf einzelne Fragen und Aspekte rund um den Themenpool „Frauen in Forschung und Technologie“. genderDiskurs erscheint vier Mal pro Jahr: www.femtech.at/wissen/genderDiskurs
Wir freuen uns über Ihr Feedback, Ihre Kommentare & Ihre Anregungen!
femtech@bohmann.at

FEMtech

FEMtech ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von mehr Chancengleichheit. FEMtech ist eine Initiative im Rahmen von fFORTE. Die Programmdurchführung erfolgt durch das FEMtech kompetenzzentrum in Kooperation mit der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG).

Impressum

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:
FEMtech kompetenzzentrum

Redaktion:
Nicole Schaffer
FEMtech kompetenzzentrum
nicole.schaffer@joanneum.at

Graphik & Layout:
Markus Frühwirth
Bohmann Druck und Verlag GesmbH & Co. KG

© für alle Beiträge beim FEMtech kompetenzzentrum

