

Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes

Resolution zum Equal Pay Day – Tag der Entgeltgleichheit

Frauen verdienen in Österreich um rund 25 % weniger als Männer. Der **Equal Pay Day** – der Tag der Entgeltgleichheit, der auf diesen Missstand aufmerksam machen soll, **fällt im Jahr 2010 auf den 29. September.** An diesem Tag haben unselbständig beschäftigte Männer das verdient, was Frauen erst am Jahresende am Lohnkonto haben werden.

Diese Lohnungleichheit zieht sich durch alle Arbeitsbereiche und Branchen. **Zudem ist die Gehaltsschere in den vergangenen Jahren nicht kleiner, sondern größer geworden.** Österreich liegt im EU-Vergleich an vorletzter Stelle.

Die Ursachen für die Lohnunterschiede sind vielfältig:

- Schlechtere Bezahlung in frauendominierten Branchen
- Eingeschränkte Berufswahl bei Mädchen
- Benachteiligung bei betriebsinterner Aus- und Weiterbildung
- Verbleibdauer im Betrieb
- Ungleiche Verteilung von Hausarbeit
- Geringer Frauenanteil in Führungspositionen
- Zunehmende Teilzeit bei Frauen
- Berufsunterbrechungen/Wiedereinstiegsprobleme wegen Kinderbetreuung oder Betreuung von Angehörigen

Auch unter Berücksichtigung all dieser Faktoren sind diese nur für einen Teil der Lohnungleichheit verantwortlich. **Mehr als die Hälfte der geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bleiben unerklärt** und sind offenbar in der tatsächlichen Diskriminierung weiblicher Arbeitsleistung zu finden.

Der Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes fordert daher dringende Maßnahmen zur Beseitigung von Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen:

- Einkommenstransparenz in allen Betrieben
- Aufbrechen von geschlechterspezifischen Stereotypen
- Berufsorientierung für Jugendliche zur Beseitigung ihrer geschlechtertypischen Berufswahl (Mädchen in „Männerberufe“, aber auch Burschen in „Frauenberufe“)
- Ausbau von bedarfsgerechten Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägigen Schulformen
- Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung von Frauen
- Förderung von beruflicher Aus- und Weiterbildung und des Wiedereinstiegs
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen; Quoten in Aufsichtsräten und Führungspositionen
- Neubewertung von Arbeit zur Aufhebung der Gehaltsdiskrepanzen zwischen typisch weiblichen und männlichen Branchen (z. B. Aufwertung personenbezogener Dienstleistungen wie Pflege, Kinderbetreuung)
- Beseitigung der ungleichen Verteilung von Hausarbeit (Schlagwort „Halbe-Halbe“)
- Öffentliche Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung gekoppelt an Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben

>>> Der umfassende Maßnahmenkatalog des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist dringend umzusetzen.