

Lost in Paradise?

Der Equal Pay Day 2017 im Zeichen der Nationalratswahl 2017

KLAUS BAUMGARTNER

Marie Jahoda – Otto Bauer Institut

www.jbi.or.at

BARBARA HOFMANN

Karl-Renner-Institut

www.renner-institut.at

Auf einen Blick

- Der Equal Pay Day veranschaulicht Jahr für Jahr, ob Frauen und Männer gleich viel verdienen oder ob es ein Lohngefälle gibt. Heuer beträgt der bundesweite Lohnrückstand 80 Tage.
- Eine Analyse der Wahlprogramme der Parlamentsparteien in Bezug auf die Einkommensschere zeigt, dass alle dafür ein Problembewusstsein haben. Die vorgeschlagenen Lösungsansätze sind aber sehr unterschiedlich: von einem stark individualistischen Ansatz mit möglichst wenigen staatlichen Eingriffen bis hin zu konkreten strukturellen Vorschlägen die ineinandergreifen.
- Die vor kurzem präsentierte Vermögensstudie verdeutlicht: Wer eine gleichberechtigte Gesellschaft will, muss auch bei den ökonomischen Verhältnissen ansetzen. Finanzielle Vorteile bedeuten auch immer mehr Chancen und einen höheren Lebensstandard.

Einleitung

Der Equal Pay Day zeigt Jahr für Jahr den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Über die Jahre ergibt sich ein klares Bild, das im Jahr 2017 nahezu unverändert ist. Im Europa-Vergleich liegt Österreich wieder nahezu an der traurigen Spitze bei der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. Angesichts des bescheidenen Tempos der Veränderung und der bevorstehenden Nationalratswahl lohnt es sich, die Wahlprogramme der aktuell im Nationalrat mit Klubstärke vertretenen Parteien anzusehen und deren Bemühungen zum Thema Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern auf den Prüfstand zu stellen.

Worum geht es beim Equal Pay Day?

Der Equal Pay Day veranschaulicht Jahr für Jahr, ob Frauen und Männer gleich viel verdienen oder ob es ein Lohngefälle gibt. Würden Männer und Frauen gleich viel verdienen, dann fiel der Equal Pay Day auf den 31. Dezember. Die Realität sieht aber anders aus, denn Frauen arbeiten derzeit in Österreich ab dem 13. Oktober „unvergütet“. Das sind in Summe 80 Tage Lohnrückstand.

In der österreichischen Politik lässt es sich bis zurück auf die Monarchie und vermutlich auch darüber hinaus verfolgen, dass Frauenarbeit kategorisch schlechter bewertet wurde als Männerarbeit. Um dem entgegenzuwirken unterzeichnete Österreich schon vor mehr als 60 Jahren (16. Juni 1953) eine Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation, die gleichen Lohn für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorsieht. Seither wird in der Analyse immer genauer darauf geachtet, wie sich die Löhne und die einzelnen Bestandteile des Lohns aus der Geschlechterperspektive entwickeln. So zeigt sich bei Jahreseinkommen von vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen je nach Bundesland, dass in Wien Frauen erst ab dem 30. Oktober und damit lediglich rund 63 Tage „unvergütet“ arbeiten, während in Vorarlberg der Stichtag bereits auf den 16. September fällt und damit rund 107 Tage Unterschied ausweist. Oberösterreich liegt mit rund 96 Tagen und dem Stichtag am 27. September nur geringfügig besser.

Natürlich kann man einige Komponenten des Lohngefälles erklären: Wie zum Beispiel, dass in der Industrie bzw. in produktionsnahen Branchen höher entlohnt wird als in Dienstleistungsbranchen mit einem höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten (wie Handel, Gesundheits- und Sozialberufe oder Gastgewerbe). Das führt genauso zu niedrigeren Fraueneinkommen, wie dass Teilzeitarbeit in Österreich großteils von Frauen geleistet wird – jede zweite Frau arbeitet meist wegen unbezahlter Versorgungsarbeit zu Hause in Teilzeit.

Diese strukturellen Gründe können Teile des Lohngefälles erklären, liefern deshalb aber noch lange keine Rechtfertigung: Schließlich dokumentiert das glasklar, dass Frauen für die Übernahme gesellschaftlich hochrelevanter Aufgaben in Wirtschaft und Familie mit Einkommenseinbußen quasi „bestraft“ werden.

Daneben verbleibt aber noch mehr als die Hälfte des Lohnunterschiedes unerklärt und nicht beschreibbar. Dieser „rein“ auf Geschlechterdiskriminierung basierende Unterschied ist sehr anschaulich im aktuellen Frauenmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich dargestellt und basiert auf Berechnungen der Statistik Austria.

Welche Ansatzpunkte gibt es zur Veränderung?

Es sind sich alle Parteien einig, dass es Einkommensunterschiede gibt. Über die Höhe wird dann schon gerne mal diskutiert. Und erst recht darüber, wie diesen Einkommensunterschieden effektiv begegnet werden kann. Die Arbeiterkammer stellt konkrete Forderungen wie einen Mindestlohn in der Höhe von € 1.700,-, die kollektivvertragliche Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitbezogenen Ansprüche wie das Urlaubsmaß und prinzipielle Fragen wie die Bewertung von Frauen- und Männerlöhnen, die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und flächendeckende Einkommenstransparenz in den Vordergrund.

In der Wirtschaftskammer wird das Lohngefälle im einstelligen Prozentbereich eingeordnet und daher auch wenig Handlungsbedarf gesehen. Lediglich ein Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen wird gefordert und betont, dass Frauen einen Wunsch nach Teilzeit haben. Ansonsten geht die Argumentation in die Richtung, dass ein hoher Mindestlohn für Firmenabwanderungen sorgen könnte. Gerne werden auch Frauen selbst dafür verantwortlich gemacht, dass sie nicht über ausreichende Verhandlungskünste verfügen oder dass sie „freiwillig“ in schlechter bezahlte Branchen drängen würden – was letztlich aber nicht über strukturelle Probleme hinwegtäuschen kann.

Der Equal Pay Day 2017 und was die Wahlprogramme* versprechen

*(*aller aktuell im Nationalrat mit Klubstärke vertretenen Parteien)*

Aus aktuellem Anlass haben wir die Wahlprogramme der im Nationalrat vertretenen Parteien dahingehend analysiert, ob die Einkommensschere ein Thema ist und welche Auswirkungen die gesammelten Vorschläge auf Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen haben.

Wahlprogramm SPÖ

Plan A für Austria – Das Programm für Wohlstand, Sicherheit & gute Laune

Gleich zu Beginn des Wahlprogramm-Kapitels zu Frauen prangt eine große Einkommensschere. Im Vordergrund stehen dabei zwei Maßnahmen: Lohntransparenz als eigenes Gesetz und die schon beinahe 40 Jahre gesetzlich verankerte Lohngerechtigkeit im Detail besser auszuformulieren.

„Über Gerechtigkeit referieren“ sei das eine, sie umzusetzen ein „fester Plan“. Dass das ein harter Brocken sein kann, zeigt Frauen-Realpolitik. Im Wahlprogramm der SPÖ ist den Frauen von Seite 130 bis 137 ein eigener Schwerpunkt gewidmet. Neben Einkommenstransparenz steht auch die Frauenquote in Führungspositionen im Vordergrund. In weiteren acht Kapiteln wird eine Geschlechterperspektive auf das jeweilige Thema eingenommen oder in Beispielen angeführt, was es für Frauen bedeutet. Für ein Schließen der Einkommensschere sind darunter Maßnahmen wie die Steuerfreiheit von 1.500 Euro Mindestlohn/-gehalt und die Ausbezahlung von 50-Prozent-Überstundenzuschlägen bei Teilzeitarbeit – beides Punkte, die vor allem Frauen betreffen.

Wahlprogramm Liste Sebastian Kurz – die neue Volkspartei

Zur Einkommensschere findet sich wenig bis nichts Explizites in diesem Programm. Jenseits von allgemeinen Analysen, wie der Feststellung eines geringeren Verdiensts von Frauen oder dem

niedrigen Frauenanteil in Top-Führungspositionen, fehlen konkretere Maßnahmen, wie diesen Problemen begegnet werden kann. Betont wird, dass Frauenpolitik „integraler Bestandteil in allen Bereichen des Lebens“ sei und in diesem Sinne könnten dann auch mittelbar Maßnahmen wie die Senkung der Lohn- und Einkommenssteuer gesehen werden und Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen zeitigen. Allerdings hat der Ökonom Stephan Schulmeister vor kurzem sehr anschaulich dargelegt, dass 45 Prozent der Frauen keine Steuern zahlen und daher auch nicht von dieser Steuersenkung profitieren würden. Auch beim angekündigten Steuerbonus für Kinder hat, laut Schulmeister, das untere Drittel davon nichts, weil es zu wenig verdient bzw. die zu zahlende Steuerlast erst Einkommen ab 2.500 Euro (14 Mal) im Jahr betrifft. Mit anderen Worten, die geplante überproportionale Entlastung von höheren Einkommen könnte die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen sogar noch ausweiten.

Wahlprogramm FPÖ

Die FPÖ analysiert in ihrem Wahlprogramm zwar richtig, „Frauen verdienen bei gleicher Arbeit immer noch weniger als Männer“, bleibt aber konkrete Maßnahmen gegen diese Schieflage schuldig. Anstatt auf die strukturelle Diskriminierung näher einzugehen, wird auch in diesem Kapitel des Wahlprogrammes sehr schnell eine Verbindung zu den Fluchtbewegungen der letzten Jahre hergestellt. Klar ist, die großen Unterschiede im Bereich Einkommen, Vermögen und Pension sind nicht erst in den letzten Jahren entstanden. Auffallend ist auch, dass die FPÖ meist von „unseren“ Frauen spricht. Durch die Verwendung dieses Pronomens wird zwischen Österreicherinnen und anderen unterschieden aber auch ganz klar eine Form des Besitzstandes aufgezeigt und Frauen verbal der Anspruch auf Selbstbestimmung genommen. Dieser Zugang zieht sich auch durch das Kapitel Familie, in dem sich nach wie vor das tradierte Familienbild durchsetzt, dass Frauen vor allem für Reproduktionsarbeiten zuständig sieht.

Wahlprogramm Die Grünen Österreich

Die Grünen widmen unter dem Titel „Selbstbestimmt und vielfältig – Gleichstellung jetzt!“ ein ganzes Kapitel dem Thema Gleichstellung. Schwerpunkte sind dabei das Schließen des Gender Pay Gaps, unter anderem durch eine Aufwertung von Branchen in denen vor allem Frauen tätig sind, sowie eine verbesserte soziale Absicherung von Frauen bei Arbeitslosengeld, Pensionen oder Notstandshilfe. Das Grüne Ziel für die Familienpolitik ist, dass Mann und Frau gleich lange in Karenz gehen. Dazu kommen die Frauenförderungen in Unternehmen als Bewertungskriterium bei öffentlichen Ausschreibungen, der Kampf gegen strukturelle Diskriminierungen in Unternehmen und eine Verschärfung bei den Einkommensberichten als Maßnahmen gegen die Einkommensschere.

Auf politisch-struktureller Ebene schlagen die Grünen ein eigenes Frauenministerium und die verpflichtende Durchführung von Gender Budgeting vor. Auch die Parteienfinanzierung soll eine geschlechtersensible Komponente erhalten.

Wahlprogramm NEOS – Das neue Österreich

Die NEOS schreiben ein ganzes Kapitel „Geschlechtergerechtigkeit“ in ihr Programm. Darin geht es vor allem um faire Chancen in allen Lebensbereichen für alle Frauen. Im Konkreten heißt das bei den NEOS, dass bestehende Strukturen geändert gehören, so dass die individuelle Selbstverwirklichung möglich wird. Es geht um die Beseitigung von Inaktivitätsfallen am Arbeitsmarkt und den Wiedereinstieg in das

Berufsleben damit Frauen in ihrer Erwerbskarriere nicht benachteiligt werden, Kollektivverträge sollen dafür durch Betriebsvereinbarungen ersetzt und die Arbeitszeit flexibilisiert werden. Frauenquoten sind in diesem Konzept auch nicht notwendig und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird individuell im Betrieb geregelt. Fixiert werden soll vor allem ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr.

Die Anhebung des Frauenpensionsalters und das verpflichtende Pensionssplitting sollen helfen Altersarmut einzuschränken. Das passt in die Stoßrichtung der NEOS auf Eigenverantwortung zu bauen und das kollektive Sicherungssystem abzubauen.

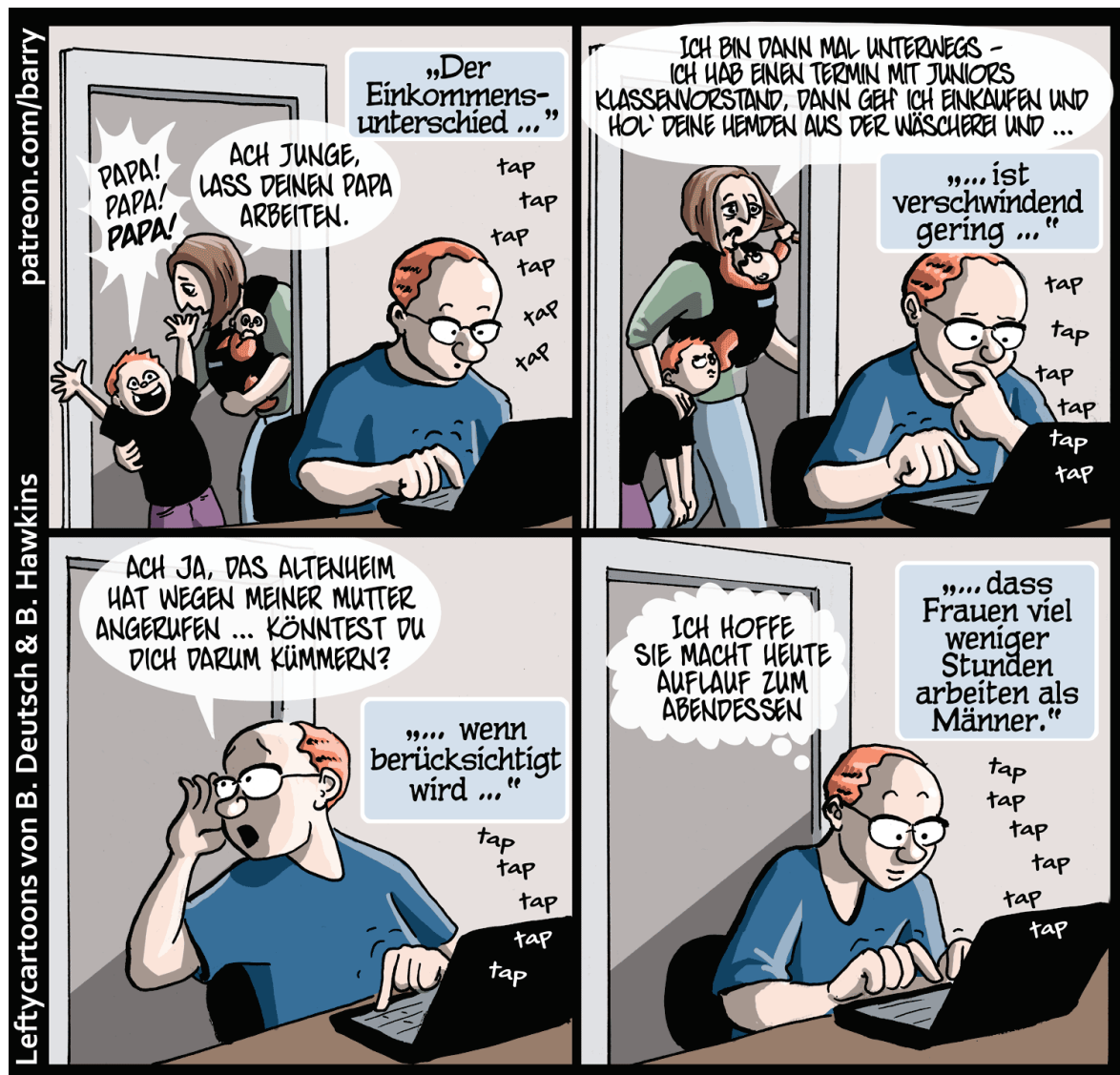
Wie weiter?

Die Analyse der Wahlprogramme der Parteien und der dort vorgeschlagenen Maßnahmen macht das unterschiedliche Verständnis von Frauenpolitik deutlich. Die großen Unterschiede zwischen Frauen- und Männereinkommen werden in allen Wahlprogrammen angesprochen. Bei den Lösungsansätzen geht es in die Breite: von einem stark individualistischen Ansatz mit möglichst wenigen staatlichen Eingriffen, bis hin zu konkreten strukturellen Vorschlägen die ineinandergreifen.

Eine grundsätzliche Herangehensweise wird auch notwendig sein, wenn man erreichen will, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten in der Gesellschaft haben. Das Einkommen ist nur eine Seite davon und es ist kein Wunder, dass sich diese Unterschiede in der Betrachtung der Vermögen weiter fortsetzen. Dass Frauen im Schnitt um 23 % weniger als Männer besitzen, zeigt die vor kurzem präsentierte Vermögensstudie der Arbeiterkammer. Und auch hier gilt, die Unterschiede gibt es auf allen Ebenen, denn auch gut ausgebildete, vollzeitarbeitende Frauen verfügen über deutlich weniger Vermögen als ihre männlichen Kollegen.

Damit wird klar, wer eine gleichberechtigte Gesellschaft will, muss auch bei den ökonomischen Verhältnissen ansetzen, denn finanzielle Vorteile bedeuten auch immer mehr Chancen und einen höheren Lebensstandard. Und hier sind Männer weiterhin auf allen Ebenen bevorteilt.

Und zum Abschluss noch etwas zum Lachen:



Anhang: Wortanalyse/-vergleich SP, VP, FP, Die Grünen, Neos

Fragen	VP	SP	FP	Die Grünen	NEOS
Wie oft werden Frauen explizit benannt?	> 50 Mal (ohne Randnotiz am Ende, wobei mehr als die Hälfte der Nennungen auf das zweiseitige Kapitel „Gewalt gegen Frauen und Kinder härter bestrafen“ zurückzuführen sind)	> 50 Mal	20 Mal	50 Mal	23 Mal
Wie oft kommt das Wort Geschlecht vor?	1 Mal	11 Mal	1 Mal	9 Mal	10 Mal
Kommt das Wort Gender vor?	Ja, 3 Mal als Gendermedizin	4 Mal	Nein	2 Mal	1 Mal
Kommt das Wort Gleichberechtigung / gleichberechtigt vor?	5 Mal (1 Mal bei Entwicklungszusammenarbeit und 4 Mal wenn es um den „Schutz unserer Werte“ geht)	4 Mal	5 Mal	3 Mal	1 Mal
Kommt das Wort Chancengleichheit vor?	4 Mal u. a. im Zusammenhang mit Migration & Schule	5 Mal	Nein	1 Mal	Nein

Fragen	VP	SP	FP	Die Grünen	NEOS
Wird eine Geschlechtergerechte Sprache verwendet?	Zum Teil (bspw. wird von den Leiterinnen der Kindergärten gesprochen) Zum Schluss gibt's die Randnotiz: Wir haben uns bemüht, geschlechtsspezifische (sic!) Formulierungen in unserem Programm zu verwenden. An einigen wenigen Stellen haben wir aus Gründen der leichteren Lesbarkeit darauf verzichtet und bei Personenbezeichnungen die männliche Form gewählt. Selbstverständlich beziehen sich die Angaben in gleicher Weise auf Frauen und Männer.	Ja	Nein	Ja	Ja

Literatur und Quellen

Wahlprogramme der Parteien

- Wahlprogramm SPÖ. Plan A für Austria – Das Programm für Wohlstand, Sicherheit & gute Laune
https://christian-kern.at/wp-content/uploads/2017/09/Plan-A_SPOe-Wahlprogramm-2017.pdf. Zugriff am 10.10.2017.
- Wahlprogramm Liste Sebastian Kurz – die neue Volkspartei
https://secure.sebastian-kurz.at/neue-gerechtigkeit/clkn/https/mitmachen.sebastian-kurz.at/page/-/SK_Programm_Teil1_RZ_WEB.pdf
https://secure.sebastian-kurz.at/aufbruch-und-wohlstand/clkn/https/mitmachen.sebastian-kurz.at/page/-/SK_Programm_Teil2_RZ_WEB.pdf
https://secure.sebastian-kurz.at/ordnung-und-sicherheit/clkn/https/mitmachen.sebastian-kurz.at/page/-/Teil%203_Ordnung%20%26%20Sicherheit.pdf. Zugriffe am 10.10.2017.
- Wahlprogramm FPÖ
https://www.fpoe.at/fileadmin/user_upload/www.fpoe.at/images/Themen/wahlprogramm_2017/Wahlprogramm_8_9_low.pdf. Zugriff am 10.10.2017.
- Wahlprogramm Die Grünen Österreich
<https://www.gruene.at/2017-nrw/wahlprogramm-2017/wahlprogramm-lang-nrw2017.pdf>. Zugriff am 10.10.2017.
- Wahlprogramm NEOS- Das neue Österreich
https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2359661/NEOS_Manifest_RGBweb.pdf?t=1507565226258. Zugriff am 10.10.2017.

Arbeiterkammer Oberösterreich (2017): Frauenmonitor 2017. Die Lage der Frauen in Oberösterreich.

https://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/frauenmonitor/B_2017_Frauenmonitor.pdf.

Zugriff am 10.10.2017.

Pressemitteilung: WKÖ-Hochhauser zum Equal Pay Day: Chancengleichheit heißt Wahlfreiheit

<https://news.wko.at/news/oesterreich/WKOe-Hochhauser-zum-Equal-Pay-Day:-Chancengleichheit-heisst.html>. Zugriff am 10.10.2017.

Blogbeitrag: Csoka, Bettina (2015): Equal Pay Day 2015: 82 Tage Gratisarbeit. <http://blog.arbeitswirtschaft.at/equal-pay-day-2015-82-tage-gratisarbeit/>.

Zugriff am 10.10.2017.

Statistik Austria (2017): Pressemitteilung 11.485-045/17,

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/111684.html. Zugriff am 10.10.2017.