

INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

Landesrätin Birgit Gerstorfer

am 23. September 2016

zum Thema

Equal Pay Day 2016

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

DVR: 0069264

Equal Pay Day 2016

Statistisch gesehen arbeiten Frauen ab dem 25.

September in Oberösterreich gratis

„Equal Pay“ in Oberösterreich wäre dann Realität, wenn Frauen und Männer pro Jahr das Gleiche verdienen würden. Wäre das der Fall, dann würde der Equal Pay Day auf den 31. Dezember eines jeden Jahres fallen. Tatsächlich gibt es in Österreich und auch in Oberösterreich wesentliche Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen. Das führt dazu, dass Männer bereits am 25. September jenes Jahreseinkommen verdient haben, für das Frauen bis zum Jahresende arbeiten müssten. Oder anders gesprochen: Ab dem 25. September arbeiten Frauen in Oberösterreich statistisch gesehen gratis. Das geschlechterspezifische Lohngefälle existiert auch dann in einem beträchtlichen Ausmaß, wenn die Daten um die ungleiche Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit und den damit einhergehenden Gehaltsunterschieden bereinigt werden.

Frauen-Landesrätin Birgit Gerstorfer: *„Die bestehende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein Thema, das mich seit Beginn meiner beruflichen Laufbahn begleitet und intensiv beschäftigt. Klar ist, dass die komplexe Materie ungleicher Bezahlung auf vielen Ebenen angegangen werden muss. Unternehmensintern, beispielsweise durch mehr Verbindlichkeit bei den Einkommensberichten, aber auch politisch durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“*

Oberösterreich: Zweitgrößtes Lohngefälle im Bundesländervergleich

Die Auswertung der Lohnsteuerstatistik (Datenquelle: Statistik Austria) ermöglicht einen Vergleich der durchschnittlichen Jahres-Bruttobezüge von Männern und Frauen mit ganzjährigen Bezügen und bei Vollzeitbeschäftigung und gibt damit Auskunft über das vorhandene, geschlechterspezifische Lohngefälle in Österreich, Oberösterreich und den Bezirken.

Das Brutto-Jahreseinkommen männlicher Vollzeitbeschäftigter in Oberösterreich beträgt im Durchschnitt 47.997 Euro, jenes weiblicher Vollzeitbeschäftigter 35.153 Euro. Vollzeit berufstätige Frauen verdienen damit um 12.844 Euro weniger als ihre Vollzeit berufstätigten Kollegen, was einen „Pay Gap“ von 26,76% bedeutet. Im Vergleich zu anderen Bundesländern nimmt Oberösterreich vor Vorarlberg (29,74%) den vorletzten Platz ein und begeht damit bereits im September, konkret am Sonntag, den 25. September 2016 den Equal Pay Day.

	Einkommen		Nachteil Frauen		Equal Pay Day 2016
	Männer	Frauen	Euro	%	
Wien	€ 52.005	€ 42.649	-€ 9.356	17,99%	Donnerstag, 27. Oktober
Burgenland	€ 47.302	€ 37.118	-€ 10.184	21,53%	Freitag, 14. Oktober
Kärnten	€ 47.184	€ 36.850	-€ 10.334	21,90%	Mittwoch, 12. Oktober
Österreich	€ 48.863	€ 37.935	-€ 10.928	22,36%	Dienstag, 11. Oktober
Niederösterreich	€ 50.431	€ 38.862	-€ 11.569	22,94%	Sonntag, 09. Oktober
Steiermark	€ 47.102	€ 36.016	-€ 11.086	23,54%	Donnerstag, 06. Oktober
Salzburg	€ 47.602	€ 35.868	-€ 11.734	24,65%	Sonntag, 02. Oktober
Tirol	€ 46.037	€ 34.550	-€ 11.487	24,95%	Samstag, 01. Oktober
Oberösterreich	€ 47.997	€ 35.153	-€ 12.844	26,76%	Sonntag, 25. September
Vorarlberg	€ 49.680	€ 34.906	-€ 14.774	29,74%	Mittwoch, 14. September

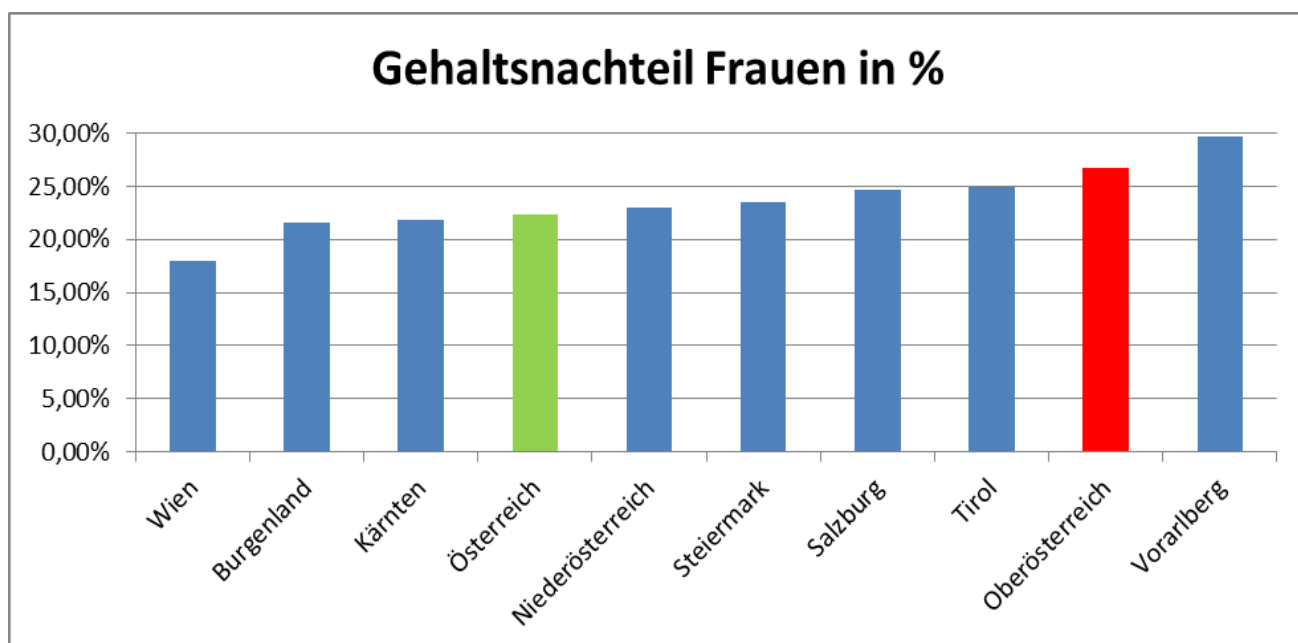


Abbildung 1: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik; Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/innen mit ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung; eigene Darstellung

Bezirksdaten im Vergleich

	Einkommen		Nachteil Frauen		Equal Pay Day 2016
	Männer	Frauen	Euro	%	
Linz (Stadt)	€ 49.715	€ 38.730	-€ 10.985	22,10%	Mittwoch, 12. Oktober
Wels (Stadt)	€ 44.991	€ 34.929	-€ 10.062	22,36%	Dienstag, 11. Oktober
Ried im Innkreis	€ 43.791	€ 32.865	-€ 10.926	24,95%	Samstag, 01. Oktober
Braunau am Inn	€ 43.617	€ 32.568	-€ 11.049	25,33%	Freitag, 30. September
Steyr (Stadt)	€ 48.730	€ 36.177	-€ 12.553	25,76%	Mittwoch, 28. September
Schärding	€ 42.433	€ 31.296	-€ 11.137	26,25%	Montag, 26. September
Kirchdorf/Krems	€ 45.336	€ 33.236	-€ 12.100	26,69%	Sonntag, 25. September

Oberösterreich	€ 47.997	€ 35.153	-€ 12.844	26,76%	Sonntag, 25. September
Grieskirchen	€ 45.056	€ 32.606	-€ 12.450	27,63%	Mittwoch, 21. September
Gmunden	€ 48.508	€ 35.032	-€ 13.476	27,78%	Mittwoch, 21. September
Eferding	€ 47.134	€ 33.865	-€ 13.269	28,15%	Montag, 19. September
Vöcklabruck	€ 47.895	€ 34.157	-€ 13.738	28,68%	Sonntag, 18. September
Wels-Land	€ 49.865	€ 35.556	-€ 14.309	28,70%	Samstag, 17. September
Linz-Land	€ 52.461	€ 37.261	-€ 15.200	28,97%	Freitag, 16. September
Urfahr-Umgebung	€ 54.170	€ 38.339	-€ 15.831	29,22%	Freitag, 16. September
Rohrbach	€ 44.485	€ 31.433	-€ 13.052	29,34%	Donnerstag, 15. September
Freistadt	€ 46.586	€ 32.627	-€ 13.959	29,96%	Dienstag, 13. September
Perg	€ 47.548	€ 33.156	-€ 14.392	30,27%	Montag, 12. September
Steyr-Land	€ 50.657	€ 34.964	-€ 15.693	30,98%	Freitag, 09. September

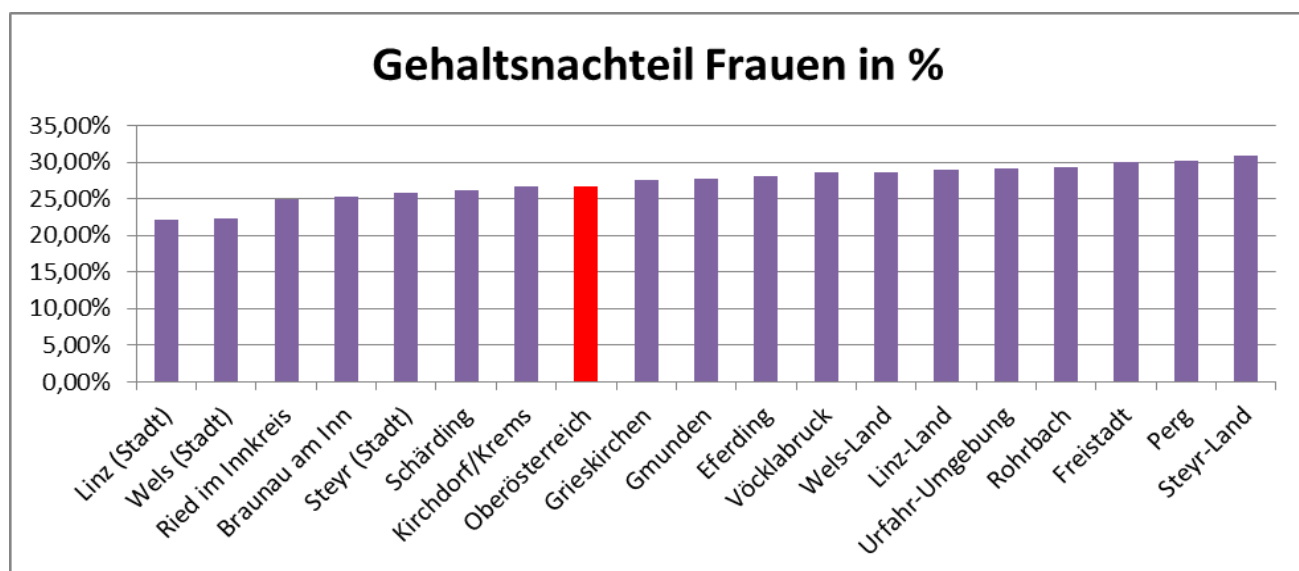


Abbildung 2: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik; Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/innen mit ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung; eigene Darstellung

Ursachen für den Lohnunterschied

Laut Statistik Austria ist Österreich (nach Estland) jenes EU-Land mit den größten geschlechterspezifischen Lohnunterschieden. Detailuntersuchungen zeigen, dass rund 38% des Lohnunterschiedes anhand beobachtbarer Kriterien erklärt werden können. Hierbei ist vor allem die branchen- und berufsbedingte Segregation des Arbeitsmarktes (typische „Männerberufe“ und typische „Frauenberufe“) als bestimmende Einflussfaktoren zu nennen. Weitere relevante Einflussgrößen für die erkennbaren Verdienstunterschiede sind in Faktoren, wie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bzw. der Berufserfahrung, zu finden. Die verbleibenden 62% der Lohnungleichheit werden oftmals als schlichter Ausdruck vorhandener Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen interpretiert, wobei die

Frage der Messung der Einflussgrößen in der Fachliteratur durchaus lebhaft diskutiert wird und sich daher auch abweichende Berechnungen finden, die das Ausmaß der Geschlechterdiskriminierung etwas höher oder etwas niedriger ansetzen. Einigkeit herrscht jedoch dahingehend, dass ein „unerklärlicher“, d.h. nicht durch objektive Einflussfaktoren nachvollziehbarer Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen besteht und dieser in Österreich – und speziell auch in Oberösterreich – nicht unbeträchtlich ist.

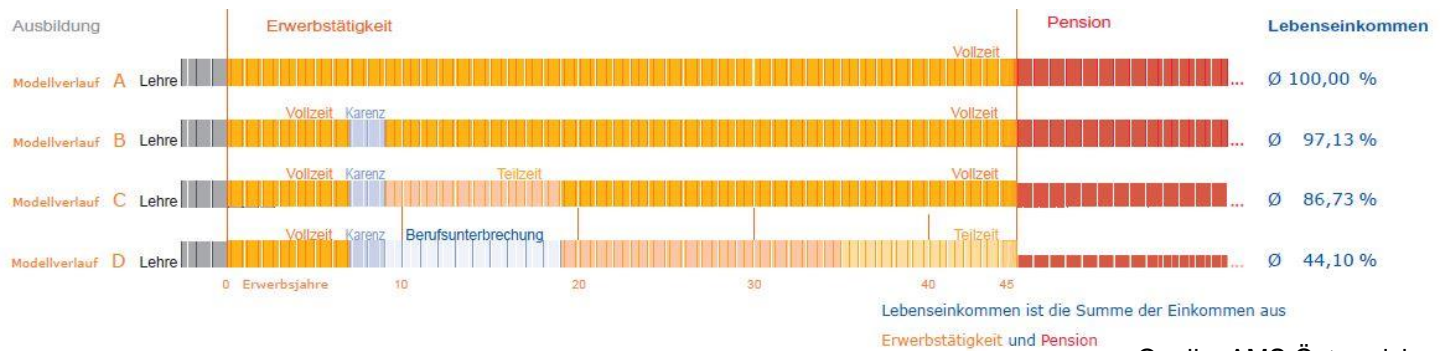
Handlungsfelder für mehr Einkommensgerechtigkeit

Mehr Verbindlichkeit bei Einkommensberichten

Die seit 2011 verpflichtende (zweijährige) Erstellung von Einkommensberichten in Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmer/innen ist als wichtiger Schritt in die richtige Richtung zu werten. Der Einkommensbericht ist dem Betriebsrat vorzulegen, oder den Arbeitnehmer/innen unternehmensintern zur Kenntnis zu bringen, sofern kein Betriebsrat existiert. Der Bericht darf unternehmensintern diskutiert (aber beispielsweise nicht veröffentlicht) werden, ohne die Verschwiegenheitspflichten zu verletzen. Laut einer Evaluierung der Einkommensberichte Ende 2015 haben allerdings nur 24 % der Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten von dieser gesetzlichen Regelung gehört. Ein Nachschärfen bei der Bewusstseinsbildung, wie auch eine verstärkte Kontrolle, ob und in welchem Ausmaß Unternehmen der Erstellung von Einkommensberichten nachkommen, ist daher dringend notwendig.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die am 15. September 2016 vorgestellte Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria zeigt einmal mehr auf, dass Oberösterreich enormen Nachholbedarf hat, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. So ist Oberösterreich in vielen Teilbereichen der Kinderbetreuung, sei es bei Kindergärtenplätzen, ganz besonders aber bei Krabbelstuben eines der Schlusslichter im Bundesländerranking. Eine Modellstudie des AMS zur Auswirkung der Arbeitszeit auf das Lebenseinkommen objektiviert die Auswirkungen dieses Sachverhaltes auf die Lebenseinkommen von Frauen:



Quelle: AMS Österreich

- A: Durchgehende Erwerbstätigkeit (45 Jahre)
- B: Erwerbstätigkeit unterbrochen durch Karenzzeit (zwei Jahre)
- C: Erwerbstätigkeit unterbrochen durch Karenzzeit und anschließender 10jährige Teilzeiterwerbstätigkeit
- D: Erwerbstätigkeit unterbrochen durch Karenzzeit, 10 Jahre erwerbslose Zeit und 25 Jahre Teilzeit bis zur Pensionierung

Eine in diesem Zusammenhang stehende Forderung der Frauen-Landesrätin besteht in einem Fortlaufen der Vorrückungen auch während der Karenzzeiten.

Anhebung der Mindestlöhne und Gehälter

Da Frauen überdurchschnittlich oft in Branchen arbeiten, die im Vergleich zu „typischen Männerberufen“ schlechter entlohnt sind, ist klar, dass Frauen von einer Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Gehälter überdurchschnittlich stark profitieren und auch auf diesem Weg ein Beitrag zu mehr Einkommensgerechtigkeit geleistet werden kann.