

FRAGE DER WOCHE

### Gleicher Lohn für gleiche Tätigkeit?



**Franz Freistetter, 63, Pensionist, Furth:**

„Ich bin der Meinung, dass Frauen gleich entlohnt werden sollten wie Männer. Leider ist das zurzeit nicht üblich. Frauen verrichten in der gleichen Position ja keine schlechtere Arbeit als Männer.“



**Eva Leberzipf, 48, Pflegebedienstete, Rohrendorf:**

„Frauen sollen gleichberechtigt werden. Ich arbeite selbst in einem Betrieb, wo beide Geschlechter gleich bezahlt werden. Frauen zu benachteiligen ist nicht fair, wenn sie die gleiche Arbeit machen.“



**Lydia Heufler, 26, Keilnerin, Geadersdorf:**

„Wenn eine Frau die gleichen Fähigkeiten hat und die gleiche Arbeit verrichtet wie ein Mann, soll sie auch gleich verdienen. Es gibt aber auch schwere Arbeiten, für die Frauen nicht so geeignet sind.“



**Erich Knapek, 27, Versicherungsangestellter, Krems:**

„Frauen und Männer sollen grundsätzlich für dieselbe Tätigkeit und dieselbe Verrichtung der Arbeit gleich bezahlt werden. Ich denke, dass besonders in Führungspositionen die Gehaltschere groß ist.“

# Frauenarbeit nach wie vor weniger wert

## FRAUEN UNTERBEZAHLT? / Neue Kampagne und eine Gesetzesnovelle sollen Einkommensschere schließen.

VON MICHAEL SÖLLNER

**BEZIRK KREMS /** „In Niederösterreich verdienen Frauen um 26,9 Prozent weniger als Männer“, weiß Doris Schartner, Bezirksstellenleiterin der Arbeiterkammer. „Umgelegt auf das Kalenderjahr heißt das: Frauen arbeiten von 27. September an gratis, während ihre männlichen Kollegen weiter bezahlt werden.“

Diese gravierenden Einkommensunterschiede hätten allerdings nur bedingt damit zu tun, dass viele Frauen nur Teilzeit arbeiten können. „Wenn man sich die Kollektivverträge ansieht, merkt man: Wo mehrheitlich Frauen arbeiten, sind Löhne und Gehälter geringer. Das heißt, die Arbeit von Frauen ist in dieser Gesellschaft offenbar weniger wert als jene von Männern“, so Schartner. „Warum verdient eine Krankenpflegerin weniger als ein Kfz-Monteur? Ist sie weniger qualifiziert oder die Arbeit weniger anstrengend? Nein! Leider fehlt es da bei vielen Männern an Unrechtsbewusstsein. Sie sehen sich nach wie vor als Hauptversorger der Familie. Das ist ein Rollenbild vergangener Jahrhunderte. Da gilt es noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.“

Rudolf Kernstock, Bezirkssekretär des Gewerkschaftsbundes, ergänzt: „Das Ungleichgewicht bei den Gehältern hängt auch unmittelbar mit der Mitgliederstärke der Gewerkschaften in den jeweiligen Berufspartnern zusammen. Im Handel sind nicht einmal 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen Mitglieder der Ge-

werkschaft. In der männlich dominierten Metallindustrie hingegen haben die Gewerkschaften einen fast hundertprozentigen Organisationsgrad. Auf Grund schöner Augen hat noch kein Arbeitnehmer mehr Gehalt vom Arbeitgeber bekommen. Nur harte Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmern führen zu mehr Geld in den Lohnsackeln. Erst wenn auch dieser Zusammenhang im Bewusstsein der Menschen verankert ist und es wieder zu mehr Zusammenhalt in den Betrieben kommt, werden sich die Bedingungen für die Arbeitnehmer verbessern.“

### Gehalt ist in Österreich nach wie vor ein Tabu-Thema

Ein konkreter Fall im Bezirk Krems, bei dem eine Frau in derselben Position wie ein Mann weniger verdient hätte, sei der Arbeiterkammer bislang zwar nicht gemeldet worden, dies könne - so Schartner - aber auch daran liegen, dass Frauen meist die Möglichkeit fehle, die Gehälter der männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen zu erfahren und sie somit auch keine Handhabe gegen eine eventuelle Diskriminierung hätten.

Die von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und Sozialminister Rudolf Hundstorfer ins Leben gerufene Kampagne, die unter dem Motto „gleich = fair“ Frauen für gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn wie ihren männlichen Kollegen sichern soll, hält sie daher für eine begrüßenswerte Maßnahme.



Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern sind in der Werbe- und Verlagsgesellschaft „medienpoint“ von Gabriele Gaukel (Mitte) kein Thema: „Frauen und Männer verdienen bei mir das Gleiche.“ FOTO: BRUNNER

Neben dieser Initiative will Heinisch-Hosek per Gesetzesnovelle auch für Einkommenstransparenz in Betrieben mit mehr als 25 Mitarbeitern sorgen: Anonym sollen Löhne und Gehälter betriebsintern erhoben und den zuständigen Sozialpartnern zur Verfügung gestellt werden. So soll herausgefunden werden, ob für die gleiche Arbeit tatsächlich gleiche Löhne bezahlt werden. Wenn diese Maßnahmen nicht greifen, drohen Sanktionen.

„Mehr Gehaltstransparenz könnte der Schlüssel sein, um die Einkommen von Frauen zu verbessern. Innerhalb einer Firma würde dadurch ein Rechtfertigungsdruck entstehen, was sich nur positiv auf die Einkommensgerechtigkeit auswirken kann“, sind Schartner und Kernstock überzeugt.

Ebenfalls einig sind sich Arbeiterkammer und Gewerkschaftsbund, dass man darüber hinaus noch weitere Maßnahmen in Erwägung ziehen sollte. So fordern etwa die ÖGB-Frauen einen Mindestlohn von 1300 Euro. „Das würde vor allem Frauen zugute kommen, die in schlecht bezahlten Branchen arbeiten“, betont Schartner.

Mag. Herbert Aumüller, Bezirksstellenleiter der Wirtschaftskammer, kann sich mit den Forderungen von Heinisch-Hosek und Hundstorfer hingegen nicht anfreunden: „Verpflichtende Einkommensberichte sind nicht nur administrativ enorm aufwendig und eine massive zusätzliche Belastung für die Betriebe, sie ändern auch nichts am Kern der Sache und sind überdies aus Datenschutzgründen sehr kritisch zu sehen. Fest steht: Bei den Kollektivverträgen gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Man kann nur Gleiches mit Gleichem betrachten. Dass ein Techniker mehr verdient als eine Friseurin, liegt auf der Hand. Dennoch geht derzeit die Hälfte aller Mädchen in nur drei Lehrberufe: Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau. Deshalb sind Information und Aufklärung wichtig, damit schon bei der Berufswahl ein Job mit Entwicklungsmöglichkeiten gewählt wird.“

Und sollte es tatsächlich zu einer willkürlichen Diskriminierung kommen, könne - so Aumüller - schon jetzt auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes dagegen vorgegangen werden.

„Ein Urlaub im Kurzentrum ist für uns wahre Erholung vom Alltag!“

**Gesundheitswoche** **KUR ZENTRUM**

**€ 615,-**

- 7 Übernachtungen inkl. Vollpension
- 14 auf Sie persönlich abgestimmte Therapien
- Freie Nutzung des großzügigen Schwimmbad- und Saunabereichs, ganzjährig beheiztes Außenbecken
- Rahmenprogramm (Konzerte, Vorträge, Tanzabende)
- Tiefgaragenplatz gratis, u.v.m.

Kein EZ-Zuschlag! Angebot gültig bis 20.12.2009! Senioren ab 60 minus € 15,- [www.kurzentrum.com](http://www.kurzentrum.com)

Bad Traunstein Tel 02878 25050 [traunstein@kurzentrum.com](mailto:traunstein@kurzentrum.com)  
Bad Vöslau Tel 02252 90600 [voeslau@kurzentrum.com](mailto:voeslau@kurzentrum.com)

KOMMENTARE

Kollektivverträge unterscheiden nicht zwischen Mann und Frau. Hauptursache für das Ungleichgewicht bei den Gehältern sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Fest steht, dass Frauen mehrheitlich Jobs in von vornherein geringer entlohnten Branchen wählen und häufiger - oft auch auf eigenen Wunsch - nur Teilzeit arbeiten, weil sie vielleicht mehr Wert auf persönliche Entfaltung legen. Dazu kommen auf Grund der Familiengründung längere Karriereunterbrechungen, wodurch wieder Jahre und Erfahrung fehlen. All das spiegelt sich im Gehalt wider. Die Vorschläge der Minister bedeuten einen zusätzlichen Aufwand für die Betriebe. Das halte ich in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation für absolut entbehrlich. Viel wichtiger wäre es, rechtzeitig Aufklärungsarbeit zu leisten und den Mädchen bewusst zu machen, dass es mehr gibt als Friseurin, Verkäuferin und Sekretärin.

Gabriele Gaukel, Firmenchefin und Bezirksvorsitzende von „Frau in der Wirtschaft“

Über ein Viertel unserer Mitarbeiter sind Frauen, die in jedem Unternehmensbereich beschäftigt sind. Auch bei der Lehrlingsaufnahme werden Mädchen mit Interesse für Chemie und Technik berücksichtigt. Bei Dynea Austria wird nach Verwendungsguppe bezahlt. Diese ist ausschließlich von der Qualifizierung abhängig, egal ob Mann oder Frau. Die Situation jetzt zu verallgemeinern finde ich nicht sehr lösungsorientiert. Wenn wir von Einkommenstransparenz sprechen, sollte diese nicht erst ab 25 Mitarbeitern erfolgen, da doch die große Mehrheit der Betriebe unter 25 Mitarbeiter beschäftigt.

Sylvester Schiegl, Geschäftsführer Dynea Austria

**Was denken Sie darüber?**

Schreiben Sie Ihre Meinung auf [www.noen.at/meinung](http://www.noen.at/meinung)

**NÖN**