

Jedes Jahr die gleiche Platte – es wird Zeit für neue Musik

Equal Pay Day: Frauen leisten nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Arbeit.

Gastkommentar

von Manuela Vollmann

Die Fakten in aller Kürze zusammengefasst: Der österreichweite Equal Pay Day fiel heuer auf den 25. Oktober. Österreichs Frauen arbeiten also im Jahr 2021 im Verhältnis zu den Männern 68 Tage „gratis“ (Basis ist das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung). Männer haben zu diesem Zeitpunkt bereits so viel verdient wie Frauen im ganzen Jahr. In Wien wird der Equal Pay Day heuer auf den 15. November 2021 fallen. Wien hat damit den spätesten Equal Pay Day Österreichs. Das bedeutet, dass Frauen in Wien heuer im Durchschnitt um 12,8 Prozent weniger verdienen als Männer. Das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Männern in Wien liegt derzeit bei 56.521 Euro. Demgegenüber verdienen Frauen in Wien im Schnitt 49.313 Euro brutto im Jahr – um 7.207 Euro weniger als Männer.

Die Ursachen sind seit vielen Jahren nicht unbekannt, etwa Teilzeitarbeit, Unterbrechung der Karenzzeiten für Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Frauen leisten nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Arbeit. Das wirkt sich nicht nur auf das bestehende Einkommen, sondern auch auf die Pension aus. Die Lücken in der Erwerbsbiografie führen zu weiblichen Altersarmut. Bekannte Ursachen ändern nur leider keine vorhandenen Strukturen oder Machtverhältnisse.

Spagat zwischen Homeoffice, Kochen, Putzen und Unterrichten

Die Analyse ist gut und notwendig, macht aber anscheinend nach wie vor nicht handlungsfähig oder -willig, sonst würde sie sich nicht jedes Jahr in ähnlicher Form wiederholen. In der Corona-Krise haben Frauen dann nicht nur in schlecht bezahlten Berufen das System erhalten, sondern auch noch den jede Ballerina überfordern Spagat zwischen Homeoffice, Kochen, Putzen und Unterrichten versucht.

Es braucht deutlich mehr Mut und Umsetzungswillen. Geht nicht, gibt's nicht. Gefordert wird seit langem eine quantitative Erhöhung der Kinderbetreuungspätze, die Qualität darf an dieser Stelle ergänzt werden. Auch die gerechtere Aufteilung der unbezahlten Erwerbsarbeit wird immer wieder thematisiert. Die Covid-Pandemie hat uns anhand des Kurzarbeitszeitmodells gezeigt, dass in Krisenzeiten neue Modelle gedacht und implementiert werden können. Warum also nicht auch in Sachen Erwerbsarbeitszeitmodelle komplett umdenken?

Es braucht einen politischen Rahmen, der eine partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit deutlich stärker unterstützt. **ABZ* AUSTRIA** schlägt ein Modell einer Familienarbeitszeit von 30/30 vor, in dem beide Eltern auf 30 Wochen-

Zur Autorin

Manuela Vollmann ist Geschäftsführerin des 1992 gegründeten Social Profit Unternehmens **ABZ* AUSTRIA**. Darüber hinaus ist sie Vorstandsvorsitzende bei „arbeit plus – Netzwerk Soziale Unternehmen Österreich“, das sie auch beim „European Network for Social Integration Enterprises“ vertritt.



Es gilt Frauen auch in technische Berufe zu bringen.

Foto: apa / Pessenlehner

stunden bei teilweisem – durch den Staat finanzierten – Lohnausgleich reduzieren. Nur wenn beide Elternteile in dieser Lebensphase Erwerbsarbeitszeit reduzieren, wenn es „normal“ wird für Unternehmen, dass auch Männer diese Zeiten in Anspruch nehmen, wird eine Verschiebung von Verantwortlichkeiten und eine größere Selbstverständlichkeit von Frauenkarrieren gelingen. In Österreich gibt es bereits ein Elternteilzeitgesetz, das in Kombination mit dem 30/30 Modell völlig neue Arbeits- und Lebenswelten für Männer und Frauen ermöglichen kann.

Rollenstereotypen könnten für die nächsten Generationen an Eltern aufgelöst werden – ein Vorteil nicht nur für Mütter und Väter, sondern auch für Kinder, die durch Vorbilder am besten lernen. Ich wünsche mir mehr Mut zu neuen Lösungsansätzen und bin überzeugt davon, dass wir gesamtgesellschaftlich nur davon profitieren können. Es braucht neue Standards für alle.

Keine Investitionspakete ohne Gleichstellungsquote

Auch den Verantwortlichen in Unternehmen kann man nur zur Eigeninitiative raten, schließlich wollen Männer und Frauen flexibler und in neuen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen arbeiten. Da braucht es deutlich mehr Fantasie und Umsetzungswillen. Auch die Förderung von Unternehmen, die Gleichstellungspläne implementieren, kann ein Schlüssel sein. Wir wissen aus aktuellen Studien, dass selbst familienfreundliche Unternehmen durch die Corona-Krise wieder vermehrt dazu tendieren, Bewerbungen von Personen mit Betreuungspflichten auf den Absagestapel zu legen. Da darf man schon laut darüber nachdenken, dass es keine Investitionspakete ohne Gleichstellungsquote geben sollte.

Ein Schlüssel, um dem Gender Pay Gap gegenzusteuern und die neuen Chancen zu ergreifen, liegt verstärkt auch in der lebensbegleitenden Weiterbildung. Hier braucht es einen verstärkten frauen- und genderspezifischen Fokus, damit Frauen einerseits

gleichberechtigte Gestalterinnen der Digitalisierung sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen.

Genau jetzt ist der Zeitpunkt für innovative Beschäftigungsprogramme für Frauen, will man die weiblichen Fachkräfte nicht völlig verlieren. Wir brauchen Perspektiven für Frauen. Die Digitalisierung schafft viele neue Jobs, im Umwelt- und Klimaschutzbereich entstehen neue Beschäftigungsfelder, und nach wie vor bietet der Bereich Handwerk und Technik eine große Palette an Ausbildungs- und Joboptionen zum Beispiel im Bereich Photovoltaik oder E-Mobilität. Diese Berufe sind existenzsichernd und nachhaltig.

Unterstützung für gering qualifizierte Frauen

Es gilt Frauen gezielt mit Informationen zu versorgen, da viele über die neuen Möglichkeiten nicht ausreichend Bescheid wissen. Orientierung, Beratung und Ausbildung schaffen neue Optionen. Besonders gering qualifizierte Frauen brauchen diese Unterstützung, um den Anschluss zu nachhaltigen Jobs zu schaffen. Was großteils fehlt, sind breite Kampagnen, um einerseits weibliche Role Models, die es in männerdominierten Branchen geschafft haben, sichtbar zu machen, aber auch Unternehmen der Öffentlichkeit zu präsentieren, die Frauen in den neuen Beschäftigungsfeldern angestellt haben. Es braucht mehr Vorbilder und Mutmacherinnen.

Nachdem die strukturellen Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt sich durch die Folgen der Pandemie verstärken und verfestigen, müssen wir im Rahmen einer aktuellen Arbeitsmarktpolitik gezielt Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme für Frauen inklusive begleitender Wirkungsanalyse implementieren und gleichzeitig Unternehmen und Frauen vor den Vorhang hollen, die in Sachen Gleichstellung Mut machen. Es gibt so viel zu tun – fangen wir am besten sofort damit an, damit wir nächstes Jahr nicht wieder die gleiche Platte hören müssen, sondern mit einer schwingvollen Neukomposition überrascht werden.

Männer und Frauen wollen flexibler und in neuen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen arbeiten.