

NGO Dialog 2023 - Entgeltdiskriminierung

Mag. Emanuel Ludwig, MBA

Einleitung

Bekenntnis der Wirtschaft zur Gleichberechtigung und Gleichbehandlung:

- Nicht nur Frage der Gerechtigkeit, entspricht auch dem Leistungsprinzip, nach dem sich Unternehmen im Wettbewerb richten müssen
- Arbeitskräftemangel - daher Interesse an guter und hoher Beschäftigung von Frauen
- Ziel meines Vortrages: Nicht hinter jedem Unterschied steckt automatisch eine Diskriminierung. Bsp: Frauenpensionsalter - Frauen verlieren einkommensbeste Jahre
- Unsere Vorschläge Einkommensunterschiede zu reduzieren:
 - verbesserte Kinderbetreuung (VIF-Kriterien)
 - MINT-Berufe bei Frauen propagieren
 - gezielte Förderung durch AMS
 - Gleichstellungsindex zur Beobachtung der Gleichstellungsentwicklung
 - Ausbildung von Frauen in technischen Berufen
 - Frauenspezifische Informations-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote
 - Unterstützung von Frauen bei der erfolgreichen Rückkehr in den Beruf

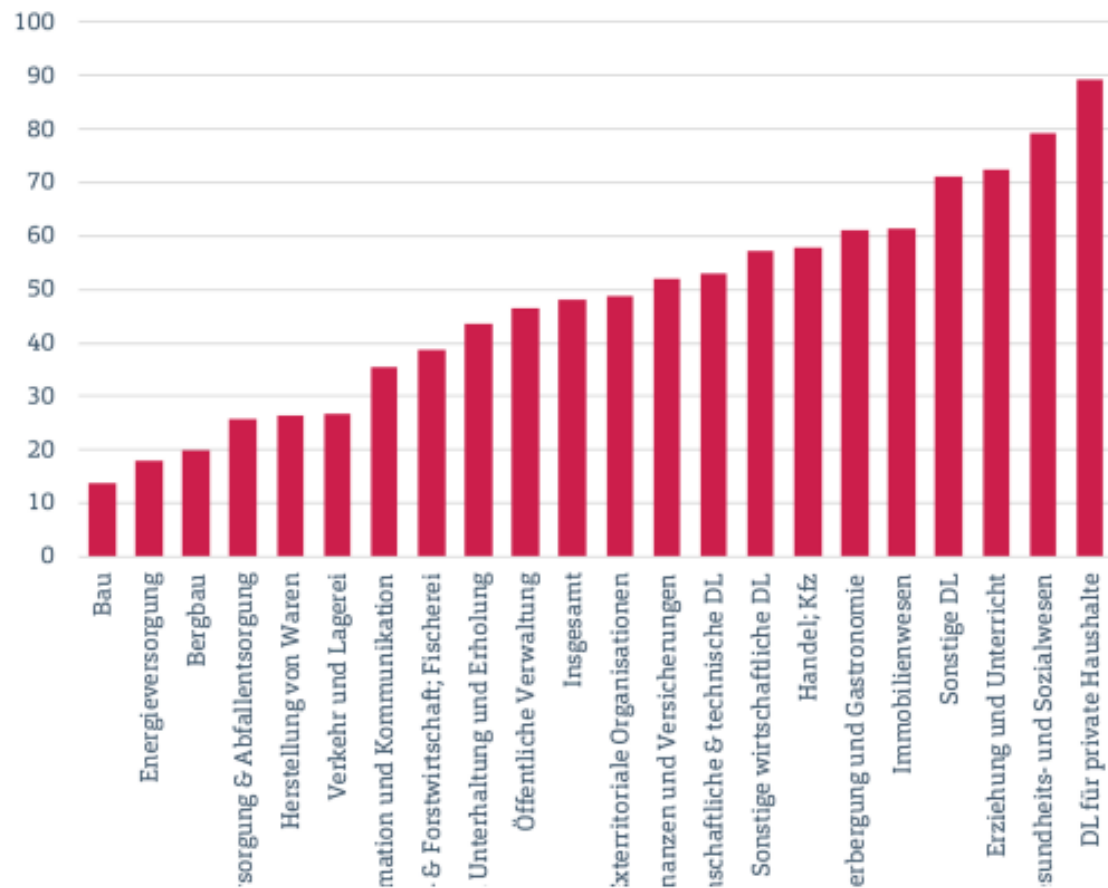
Bereinigter vs unbereinigter pay gap

Kritik am unbereinigten EU-Indikator

- Branche, Ausbildung und Berufserfahrung werden nicht berücksichtigt.
- Damit bildet unbereinigte PG auch alle strukturellen geschlechtsspezifischen Unterschiede mit ab: Frauen arbeiten vermehrt in geringer bezahlten Branchen und Berufen.

Bereinigte Indikatoren sind unbereinigten Indikatoren vorzuziehen.

Frauenanteil in Branchen, in % der in dieser Branche Tätigen



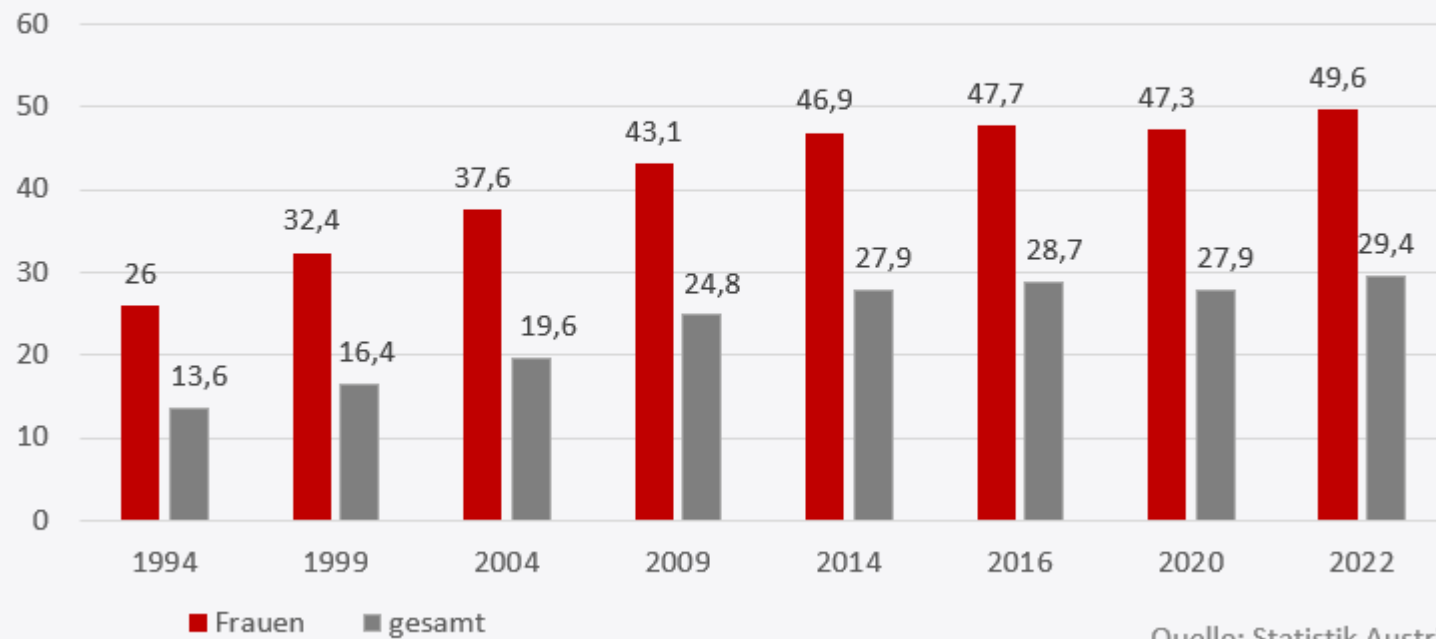
Quelle: Bundesrechnungshof 2019: Einkommensbericht 2018, S. 101.

Tabelle: Gehaltsniveau nach Branchen

Rang	Branche	Gehaltsniveau im Vergleich zum Durchschnitt
1.	Biotechnologie	+38,9%
2.	Halbleiter	+30,4%
3.	Maschinenbau	+26,4%
4.	Banken	+26,3%
5.	Software	+23%
6.	Anlagenbau	+21,2%
7.	Computer (Hardware)	+20,6%
8.	Konsum- und Gebrauchsgüter	+20,5%
9.	Pharma	+20,2%
10.	Chemie und Verfahrenstechnik	+18,9%
...
55.	Logistik, Transport und Verkehr	-13,8%
56.	Hotels und Gaststätten	-14,1%
57.	Einzelhandel	-14,7%
58.	Sonstige Dienstleistungen	-15,2%
59.	Krankenhäuser	-15,9%
60.	Zeitarbeit	-20,3%
61.	Call Center	-30,5%

Quelle: Compensation Partner [↗](#)

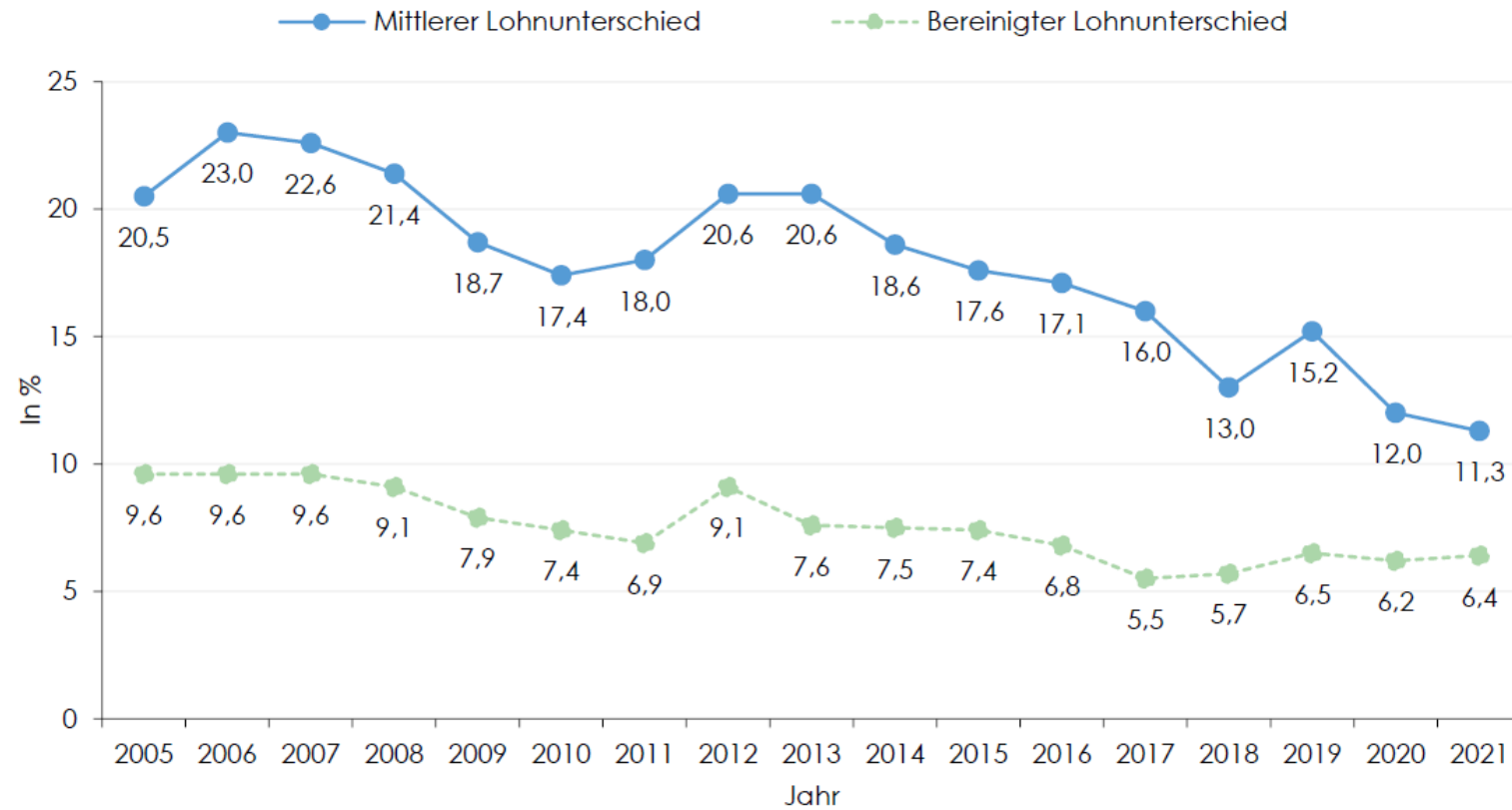
Entwicklung der Teilzeit in Österreich gesamt und bei Frauen in Prozent der Beschäftigten



Quelle: Statistik Austria

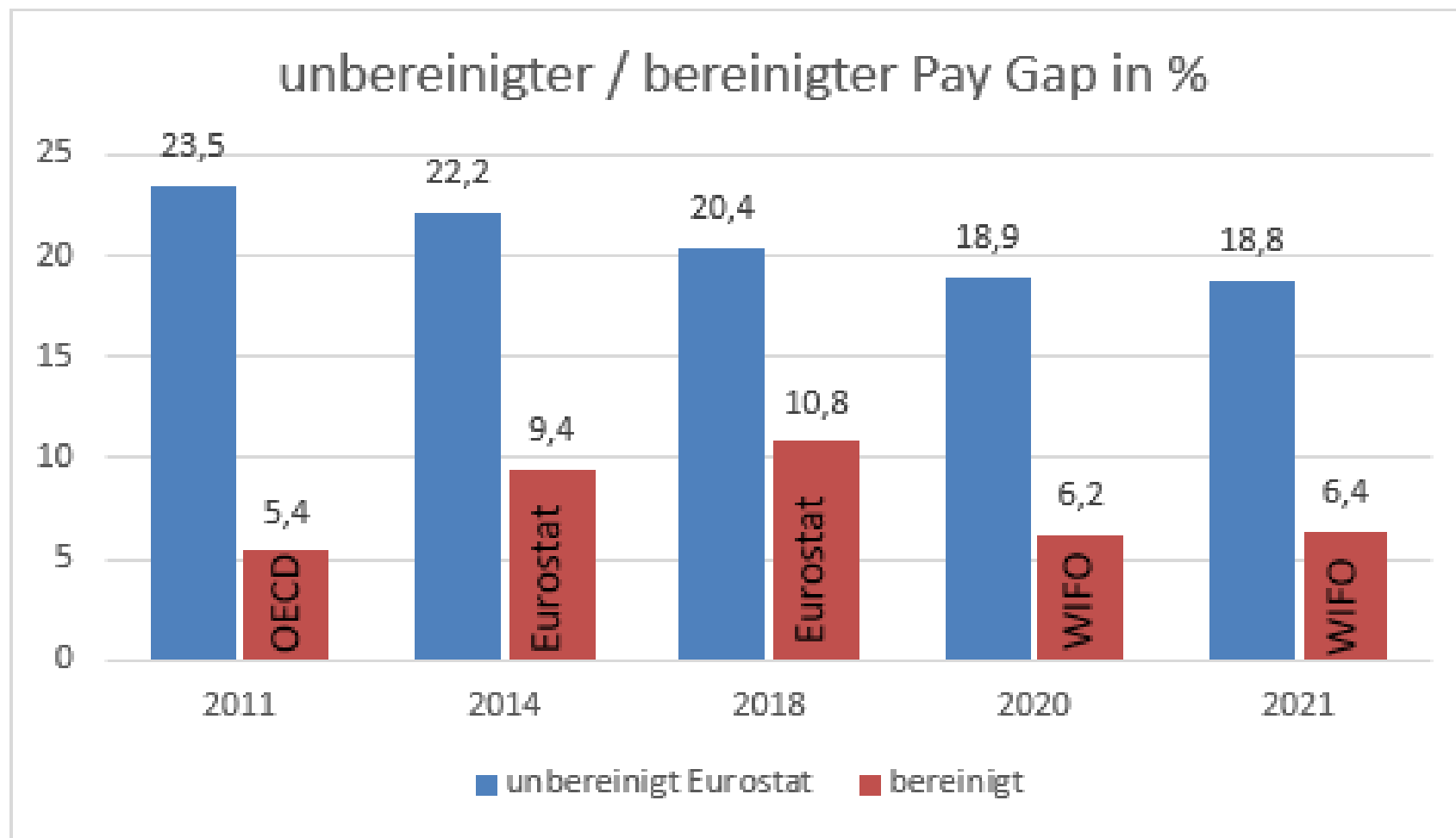
Grafische Darstellung des Unterschieds

Abbildung 1: Durchschnittliche und bereinigte Lohnunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor in Österreich



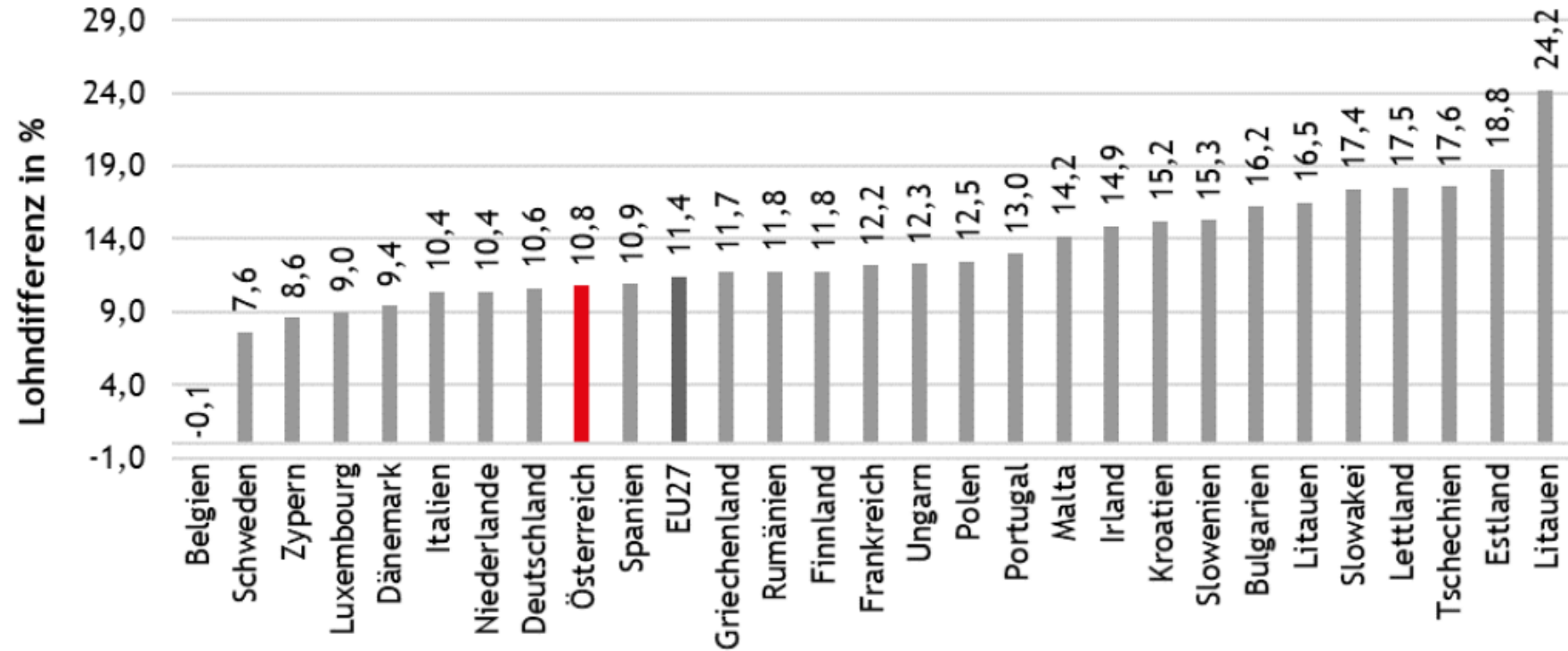
Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2021. Eigene Berechnungen. – Der durchschnittliche Lohnunterschied im öffentlichen und privaten Sektor in % des Frauenlohns ist der unbereinigte Lohnunterschied, d. h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden.

Differenz zwischen unbereinigten/ bereinigten pay gap je nach Berechnungsmethode



Österreich liegt EU-weit im oberen Drittel

Grafik 2: Bereinigter EU-Gender Pay Gap 2018



Q: Eurostat

Fälle Entgeltdiskriminierung GBK

Jahr	2020/2021	2018/2019	2016/2017	2014/2015	2012/2013	% Unselbstständigen
Fälle Entgelt	18	20	17	18	18	0,10%
Fälle freiw Soz Leistungen	4	0	1	0	1	
Beruflicher Aufstieg	18	9	12	6	8	
Fälle gesamt eingebracht	116	135	134	130	141	
Unselbstständige	4 200 000,00					
Unselbstständige Frauen	1 812 000,00					

Ausblick

- Seit 2011 Einkommensberichte alle 2 J ab 150 DN
- EU-Pay Transparency Richtlinie (Pay Assessment ab 5% Lohndifferenz)
- Einzelfälle werden vor der Gleichbehandlungskommission hervorragend behandelt
- Hohes Verantwortungsbewusstsein unter den Unternehmen
- Strukturelle Diskriminierungen, ua auf Grund der niedrigen Fallzahl vor der GBK, ist nicht erkennbar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.