

Presstext

Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor - wie Unternehmen ihren Beitrag zur Verkleinerung der Einkommensschere leisten können

Der Equal Pay Day am 25. Oktober 2021* markiert den Tag, ab dem Frauen das restliche Jahr unbezahlt arbeiten. Um das Schließen der Einkommenslücke voranzutreiben, sind auch Unternehmen gefragt. Gleichstellung als Teil einer langfristigen Erfolgsstrategie stärkt im Wettbewerb und bei Produktivität.

Ist Geschlechtergleichstellung schwer zu erreichen, kann warten oder bringt sowieso nichts?

Genau das Gegenteil ist der Fall und Unternehmen spielen dabei eine zentrale Rolle. Um den Gender Pay Gap zu verringern, erhalten Unternehmen Unterstützung vom Bundesministerium für Arbeit und dem Europäischen Sozialfonds. Gemeinsam wird das für österreichische Betriebe kostenfreie Beratungsangebot „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ finanziert. Dabei setzen die Beraterinnen und Berater des Programms auf die Themen Einkommen und Karriere und stoßen bei den Unternehmen auf offene Ohren. Denn nur wer als Unternehmen fair bezahlt, kann die heißumworbene Fachkräfte halten und trägt gleichzeitig dazu bei, die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen weiter zu verkleinern.

Gleichstellung gelingt dann, wenn das Thema im Unternehmen verankert ist und die richtigen Maßnahmen gesetzt werden. Nämlich solche, die besonders effektiv sowie tatsächlich umsetzbar sind und gleichzeitig Antworten auf unternehmensspezifische Herausforderung liefern. Verstärkte Sensibilisierung unterstützt dabei, Führung, Unternehmenskultur sowie Kommunikation bewusst gleichgestellt zu gestalten. Das Festlegen von gleichstellungsorientierten Entscheidungsprozessen reduziert das Risiko für unbewusste und ungewollte Benachteiligung – egal ob beim Bewerbungsgespräch oder der Gehaltserhöhung. Klar kommunizierte Karrierewege schaffen Transparenz und geben Orientierung. Es gibt viele Möglichkeiten, unternehmerische Gleichstellung aktiv und erfolgreich voranzutreiben. Doch wo anfangen?

Eine solide Grundlage dafür sind Belegschafts- und Gehaltsstruktur. Ein Blick auf den Frauen- und Männeranteil z.B. nach Funktion, Betriebszugehörigkeit und Beschäftigungsausmaß sowie eine geschlechterspezifische Auswertung der Gehälter nach Einkommensgruppen kann bisher nicht wahrgenommene Tendenzen und Ungleichheiten bezüglich Karriere und Entgelt offenbaren. Neben dieser quantitativen Analyse ist auch ein qualitativer Zugang wertvoll. Das Einholen verschiedener Perspektiven innerhalb des Unternehmens kann ein besseres Bild zu bestehenden Prozessen und Strukturen, aktuellen Themen sowie der Unternehmenskultur schaffen. Erst wenn die Ausgangssituation erörtert ist, können Gleichstellungsziele formuliert und passende Maßnahmen gesetzt werden.

Gleichstellung zahlt sich aus. Und zwar nicht nur für jede und jeden einzeln, sondern auch für Unternehmen.

- In **Wien*** ist am 15. November Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 47 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,94 % verbessert.
- In **Niederösterreich** ist am 23. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 70 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,79 % verbessert.
- In **Oberösterreich** ist am 09. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 84 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,91 % verbessert.
- In **Salzburg** ist am 15. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 78 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,94 % verbessert.
- In der **Steiermark** ist am 20. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 73 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,89 % verbessert.
- In **Kärnten** ist am 25. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 68 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,40 % verbessert.
- In **Tirol** ist am 14. Oktober Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 79 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,57 % verbessert.
- In **Vorarlberg** ist am 27. September Equal Pay Day 2021. Frauen arbeiten 96 Tage unbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Pay Gap um 0,83 % verbessert.

**Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2019 (Dez 2020); AK OÖ; Datenbasis: Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/-innen mit ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung 2019 - wohnsitzbezogen: Basis für die regionale Zuordnung ist der Wohnort der/des Lohnsteuerpflichtigen, nicht der Arbeitsort. Auf volle Tage aufgerundet.*

Kontakt:

Elisabeth Hornberger
+43 664 80 537 2685

hornberger@100-prozent.at

Jara Lauchart
+43 699 144 52 648

lauchart@100-prozent.at

100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus. ist ein kostenloses Beratungsprojekt für österreichische Unternehmen. Der Europäischen Sozialfonds Österreich und das Bundesministerium für Arbeit finanzieren aus europäischen sowie nationalen Mitteln die Beratung von Unternehmen zur Gestaltung transparenter Entgeltsysteme und fairer Karrierechancen sowie die Beratung ausgewählter Mitarbeiterinnen zu Karriere- und Laufbahnplanung.

Website: <https://www.100-prozent.at>

Facebook-Link: <https://www.facebook.com/100.prozent.gleichstellung>

LinkedIn-Link: <https://www.linkedin.com/company/100-prozent-gleichstellung>

Instagram-Link: <https://www.instagram.com/100.prozent.gleichstellung>