

Die Lücke nach dem Abschluss

Gleiche Qualifikation, gleiche Bezahlung? Fehlanzeige. Eine neue Studie der JKU Linz untersuchte die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ein Jahr nach dem Studienabschluss.

Natascha Ickert



Wie viel Geld tatsächlich im Börsler landet, unterscheidet sich deutlich zwischen den Geschlechtern.

Frauen verdienen hierzulande im Durchschnitt weniger als Männer – und zwar um 18,8 Prozent. Vielleicht noch schockierender ist die Tatsache, dass Österreich damit den vorletzten Platz in der EU belegt. Nur in Estland sind die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern noch größer.

Doch wie sieht es mit Universitätsabsolventinnen und -absolventen aus? Der Gehaltsunterschied bei dieser Gruppe sollte nicht besonders auffällig sein, da alle die gleiche Qualifikation vorweisen können. Doch das Gegenteil ist der Fall, wie eine neue Studie des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes-Kepler-Universität (JKU) Linz zeigt.

Untersucht wurden die Lohnunterschiede von knapp 27.000 Universitätsabsolventinnen und -absolventen im ersten Jahr nach ihrem Abschluss in den Jahren von 1997 bis 2013 (aktuellere Zahlen seien nicht vollständig vorhanden). Da es diese Art von Daten für Österreich nicht in dieser Ausführlichkeit gibt, griffen die Forschenden auf Daten des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

zurück. „Aufgrund ähnlicher Strukturen darf man annehmen, dass die Ergebnisse vom Trend her auch auf die Lage in Österreich umgelegt werden können“, sagt Doris Weichselbaumer. Sie leitet das JKU-Institut für Frauen- und Geschlechterforschung, das das einzige überfakultäre Institut für Geschlechterforschung in ganz Österreich ist.

Daten aus 16 Jahren

Die Forscherinnen haben die Einkommensverhältnisse der Absolventinnen und Absolventen über einen Zeitraum von 16 Jahre verglichen. Wenn in Berufen und Studienfächern mehr als 70 Prozent Frauen sind, bezeichneten die Autorinnen sie als frauendominiert. Der gleiche Prozentsatz gilt auch für die männerdominierten Bereiche. „Bei jungen Menschen, die eben erst die Universität abgeschlossen haben, spielen Faktoren wie Praxiserfahrung noch keine so große Rolle“, erklärt Juliane Ransmayr, die ebenfalls Autorin der Studie ist.

„Studienabschlüsse in frauendominierten Fächern sowie frauendominierten Berufen werden schlechter entlohnt“, erklärt Weichselbau-

mer. Das wird durch das Studienergebnis bestätigt: Auch wenn Männer frauendominierte Studiengänge wählten, sahen sie sich im Job danach mit den gleichen finanziellen Nachteilen wie Frauen konfrontiert. Sie verdienten laut dieser Studie also weder besser noch schlechter als ihre Kolleginnen.

Es gibt einige Fächer und Berufe, in denen allerdings sehr deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auftraten. In den Natur-, Ingenieurs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verdienen die Frauen im Job deutlich weniger als ihre Kollegen – obwohl sie die gleiche Ausbildung absolviert hatten. „Eines zieht sich durch: Je höher die Löhne in einem Berufsfeld, desto größer sind auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen“, sagt Weichselbaumer.

Beständige Ungleichheit

Die Forscherinnen entdeckten noch einen weiteren statistischen Effekt: Je mehr Frauen in einer bestimmten Branche drängen, desto niedriger wurden die Löhne. In der Wissenschaft nennt sich dieses Phänomen Abwertungstheorie. Es könnte aber auch sein, dass die Löhne in einer Branche niedriger wurden und infolgedessen mehr Frauen in diese Branche drängten.

Der Gender-Pay-Gap bei gleicher Qualifikation und gleichem Beruf liegt in der beobachteten Zeit zwischen fünf bis sechs Prozent. „Traurigerweise sieht man, dass der Abstand über die Jahre hinweg relativ konstant geblieben ist“, meint Weichselbaumer. Etwa vier Euro in der Stunde verdienten Frauen weniger als Männer. Seit einigen Jahren hat sich der Lohnunterschied nur etwas verringert, sagt Weichselbaumer. Trotzdem ist man noch weit weg von einer echten und dauerhaften Gleichstellung der Gehälter.

Die Gründe für die Lohnschere wurden in der Studie nicht untersucht, aber es wurde auf andere Studien verwiesen. Grundsätzlich gebe

es geschlechtsspezifische Stereotypen, die noch immer in der Gesellschaft vorherrschen und Frauen und Männer in bestimmte Studien und Berufsrichtungen einordnen – Frauen zum Beispiel in Richtung Erziehung oder Gesundheit und Männer zu den Naturwissenschaften.

Vereinbarkeit im Job

„Damit ergeben sich für Frauen grundsätzlich schon weniger Arbeitsfelder“, so Weichselbaumer. In

„Je höher die Löhne in einem Berufsfeld, desto größer sind die Unterschiede.“

Doris Weichselbaumer, Geschlechterforscherin

diesen „Frauenbereichen“ herrsche dann teils ein Überangebot an Arbeitskräften, und der Lohn sinke.

Frauen nähmen auch eher flexiblere Jobs an, um die Arbeit besser mit den Betreuungspflichten vereinbaren zu können. Und das auch dann, wenn diese Jobs vielleicht sogar schlechter bezahlt sind. Die hohe Teilzeitquote von Frauen in Österreich (knapp 50 Prozent) zeigt, dass Männer immer noch nicht flächendeckend Familien- und Haushaltsaufgaben mit übernehmen, sondern die sogenannte Care-Arbeit hauptsächlich von Frauen erledigt wird. Andere Studien belegen auch, dass Männer eher Männerberufen.

Dass Frauenberufe tendenziell schlechter bezahlt sind, liegt auch an der Bewertung ihrer Arbeit. Es könnte die Frage gestellt werden: Welcher Beruf, welche Tätigkeit ist wie viel wert und warum? Dabei

könnten auch andere Kriterien hinzugezogen werden, wie zum Beispiel die emotionale Belastung des Jobs.

Mehr Gehaltstransparenz hat in Großbritannien nachweislich zu einer Verringerung der Lohnunterschiede geführt. Hier sind die Einkommensberichte öffentlich einsehbar. „Solche Maßnahmen darf man nicht unterschätzen“, sagt Weichselbaumer. Mit der EU-Lohntransparenz-Richtlinie müssen demnächst auch große Firmen in Österreich mehr Einblick in die Gehälter gewähren.

Es gibt aber auch einfachere und schneller umsetzbare Lösungen, die wissenschaftlich erwiesen zu einem geringeren Gender-Pay-Gap führen. Wird in Stelleninseraten nicht nur das Mindestgehalt angegeben, sondern auch explizit darauf hingewiesen, dass das Gehalt verhandelbar ist, sinkt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Denn dadurch wurden Frauen ermutigt, mehr Gehalt zu fordern.

Der kanadische Nobelpreisträger David Card wies auch nach, dass Jobinserate, die genderneutral oder für beide Geschlechter ausgeschrieben wurden – zum Beispiel Sekretär/Sekretärin –, zu mehr Bewerbungen führten. Die Stellen wurden in diesen Fällen auch diverser besetzt.

Viele Stellschrauben

Damit es noch mehr solcher Forschungsergebnisse gibt, braucht es vermehrt Geschlechterforschung. Die Empfehlungen des deutschen Wissenschaftsrats vom Juli dieses Jahres zeigen jedoch eine andere Entwicklung: „In vielen Disziplinen und Forschungseinrichtungen in Deutschland sind Geschlechterperspektiven nach wie vor nur unzureichend verankert. Hier bedarf es konkreter Anstrengungen, Geschlechterperspektiven in Forschung (und Lehre) stärker zu integrieren und den Austausch mit der Geschlechterforschung zu suchen.“

TIPP

FHWien der WKW

Die FHWien der WKW ist Österreichs führende Fachhochschule für Management und Kommunikation. Das Studienangebot umfasst 19 Bachelor- und Masterstudiengänge. Online-Info-Veranstaltungen der Studiengänge finden an folgenden Tagen statt:

Bachelor Unternehmensführung – Entrepreneurship
15. Januar 2024, 17.30 – 18.30 Uhr

Master Executive Management
15. Januar 2024, 19.00 – 20.00 Uhr

Bachelor Personalmanagement
23. Januar 2024, 17.00 – 18.00 Uhr

Master Organisations- & Personalentwicklung
23. Januar 2024, 18.30 – 19.30 Uhr

Anmeldungen bitte unter: www.fh-wien.ac.at/events



bezahlte Anzeige