

Das Gehalts-Paradoxon

Einkommen. Wollen Frauen viel Geld verdienen, finden sie just in traditionellen Männerdomänen dafür die besten Voraussetzungen. Denn die Gehaltsschere klafft dort am weitesten auseinander, wo am meisten zu holen ist. Von Ruth Reitmeier

PHILIPP HORAK FÜR PROFIL (2)



Logopädin Jenny Rücker „Es würde mich wurmen, wenn der Gender Pay Gap meine Branche betreffen würde“

Radana Georgieva, Analystin bei der Bank UniCredit CAIB, zog der Karriere willen von Sofia nach Wien und dann weiter nach London. Die Motivation war neben dem Interesse für die Hochfinanz und dem Ehrgeiz, sich in der knallharten Branche zu bewähren, nicht zuletzt auch die attraktive Gage. „Natürlich war und ist mir das Geld wichtig, das man hier verdienen kann. Es spielt in diesem Geschäft einfach eine sehr große Rolle“, sagt Georgieva. Über die Frage, wie groß der Gehaltsunterschied zu ihren männlichen Kollegen genau ist, kann die Bankerin allerdings nur spekulieren. Freilich: „Es würde mich nicht wundern, wenn die Männer hier mehr verdienen“, meint Georgieva. „Nicht zuletzt deshalb, weil in dieser Branche der am meisten kriegt, der es am aggressivsten verlangt.“

Der Gender Pay Gap zählt auch in anderen Sparten zu den wenigen Wirtschaftsindikatoren, auf die gleichsam Verlass ist: Die Schere zwischen Männer- und Fraueneinkommen klafft deutlich auseinander – derzeit um 25,5 Prozent. Das Ausmaß der Ungerechtigkeit variiert allerdings je nach Branche. Die besten Gehälter werden durchgehend in klassischen Männerindustrien bezahlt – just dort, wo auch heute kaum oder nur wenige Frauen arbeiten. Konkret: im Erdöl- und Erdgasbergbau, in der Energie- und Wasserversorgung sowie in der Kredit- und Versicherungswirtschaft. Und diese Top-Verdienerbranchen haben noch etwas gemeinsam: Denn trotz eines satten Diskriminierungsabschlags verdienen die dort beschäftigten Frauen unterm Strich deutlich mehr Geld als in den klassischen Frauenberufen.

Zwar mag es dem höheren Ziel der Einkommensgerechtigkeit nicht dienlich sein, wenn Frauen die besser entlohnten Männerbranchen zu erobern suchen (weil dann im Regelfall infolge allgemeinen Drucks aufs Lohnniveau auch dort die Gehälter sinken). Der Einzelkämpferin dürfte das eigene Konto allerdings näher sein als die „Bottom-up-Strategie“ des ÖGB, der an der Wurzel, also bei der grundsätzlichen Bewertung von Arbeit, ansetzen will. Insbesondere dürfte dies fürs Geldgeschäft gelten, und viele Frauen, die diese Welt betreten, wollen – so wie die Männer – nicht verändern, sondern kassieren.

Verschleiert. Alexandra Nagle arbeitet auf Senior Level in der Königsdisziplin des Investmentbanking, im Bereich Mergers & Acquisitions, bei der UniCredit in Wien. Vor 13 Jahren führte sie das Interesse an den Emerging Markets Osteuropas von den USA nach Österreich. „Die Bezahlung ist wirklich anständig, allerdings wird man selbst im Investmentbanking in Wien nicht stinkreich, dafür muss man nach London oder New York gehen“, sagt Nagle. „Man kann aber nie genau wissen, wo man steht, zumal sich über die Gehaltsstruktur dieser

**Investmentbankerin
Alexandra Nagle**

**„Die Bezahlung ist
wirklich anständig. Auf
meinem Level gibt es aber
nur noch wenige Frauen“**



Branche ein geheimnisvoller Schleier legt.“ Wichtig sei, bereits beim Einstiegsgehalt gut zu verhandeln und regelmäßig nachzuverhandeln. Ihren Preis zu finden und mehr Geld zu verlangen falle Frauen allerdings schwerer als Männern, beobachtet Nagle. Fühlten sich Investmentbankerinnen längerfristig unterbezahlt, schwinde jedoch allmählich die Motivation, und viele kämen zu dem Schluss, dass der Job den enormen Einsatz nicht wert sei. „Auf meinem Level gibt es im M&A nur noch wenige Frauen“, so Nagle.

Jenny Rücker hingegen, Logopädin im Wiener Wilhelminenspital, kennt den Gender Pay Gap nur vom Hörensagen. „Das würde mich wurmen, wenn das meine Arbeit betreffen würde“, sagt Rücker. Freilich: Top-Gagen sind ihr ebenso fremd. Rücker ist Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien, und ihr Einkommen folgt

einem fixen Gehaltsschema für therapeutisches Personal, das für Männer und Frauen exakt gleich und völlig transparent ist. „Das ist nicht sehr viel, ein mittleres Gehalt eben, von dem man leben kann“, sagt die Logopädin. Außer den Tariferhöhungen gibt es alle paar Dienstjahre Urlaubstage dazu, mehr ist nicht. Rücker hat damit aber kein Problem: „Ich bin eigentlich ganz froh, dass ich mir über diese Dinge keinen Kopf machen muss. Für mich sind andere Dinge wichtiger: das Arbeitsklima, die fixen Arbeitszeiten, die Sicherheit.“

Heiner Thorborg, Top-Headhunter aus Frankfurt, kennt die Unterschiede je nach Sparte aufgrund seiner Profession (siehe auch Interview). „Man muss es in aller Deutlichkeit aussprechen: Es gibt ein paar Branchen, deren Führungsetagen Frauen auch heute einfach nicht offenstehen“, so Thorborg. „Dazu zählen die Automobil- ▶



Eine von fünf Frauen ist in ihrem Leben vom Gewalt betroffen.

**FRAUENHELPLINE
GEGEN MÄNNERGEWALT**

0800/222 555

ANONYM. KOSTENLOS. RUND UM DIE UHR.
WWW.FRAUENHELPLINE.AT

EINE INITIATIVE DES VEREINS AUTONOME
ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER WWW.AOEF.AT
Foto: Miss Handelt! Public Video Project



UNTERSTÜTZT VON FRAUENMINISTERIN
GABRIELE HEINISCH-HOSEK

BUNDESKANZLEI ARBEIT & FRAUENMINISTERIUM
VERTRAULICH UND SCHUTZBEFRIEGT

Interview

„Der Durchbruch ist zum Greifen nahe“

Der Personalberater Heiner Thorborg über ökonomische Vorteile durch Frauen im Management und die Frage, wann die Wirtschaft das endlich kapiert.



Heiner Thorborg zählt zu den wenigen deutschen Personalberatern, die im Executive Search mit internationalen Großfirmen mithalten können. Er hat gemeinsam mit Barbara Bierach den Bestseller „Oben ohne – warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt“ veröffentlicht.

Profil: Wenn Frauen den gleichen Job für deutlich weniger Geld als Männer machen, warum werden eigentlich überhaupt noch Männer eingestellt?

Thorborg: Meine Klienten sind große deutsche und Schweizer Unternehmen, die es sich schon aus Gründen der Transparenz nicht leisten können, etwa einem weiblichen CFO weniger zu zahlen. Ich leugne aber nicht, dass es das Problem auch in der Führungsebene gibt. Bei Unternehmen, die nicht an der Börse sind, ist es erheblich größer. Hinzu kommt, dass Frauen nicht ständig auf dem Karrieresprung sind und Firmen Loyalität leider nicht entsprechend entlohnen.

profil: Welchen Fehler dürfen Frauen in der Gehaltsverhandlung keinesfalls begehen?

Thorborg: Der schlimmste Satz, der Frauen leider immer wieder über die Lippen kommt: „Geld ist für mich nicht so wichtig, für mich zählt die Aufgabe.“ Dieser Satz muss ersatzlos aus den Gehirnen gestrichen werden. Wer ihn ausspricht, hat verloren.

profil: Wie sollen Frauen reagieren, die sich stark unterbezahlt glauben?

Thorborg: Das Problem ansprechen. Sie sollten die Frage direkt stellen: Wie viel würden Sie mir zahlen, wäre ich ein Mann? Ändert sich dennoch nichts, muss die Frau die Konsequenz ziehen und sollte das Unternehmen verlassen.

profil: Ein Argument zur Erklärung der männlichen Monokulturen in Führungsetagen ist ja, dass es einfach keine Frauen für diese Jobs gibt. Wie finden Sie denn geeignete Kandidatinnen?

Thorborg: Das Argument hinkt, es gibt weibliche Top-Manager, man muss sie nur suchen. Das ist auch eine Frage der Wahrnehmung.

profil: Wie sind Sie zu der Überzeugung gelangt, dass die Wirtschaft mehr Frauen in Spitzenpositionen braucht?

Thorborg: Ich bin Gesinnungstäter. Die Gleichberechtigung hat in so vielen Bereichen enorme Fortschritte gemacht, nur in der Wirtschaft nicht.

profil: Welche Argumente bringen Sie ins Spiel, um Ihren Klienten weibliche Führungskräfte zu verkaufen?

Thorborg: Mit dem Appell ans Gewissen erreicht man in der Wirtschaft wenig. Das beste Argument ist das betriebswirtschaftliche, dass es sich lohnt, weibliche Führungskräfte ins Unternehmen zu holen. Der Nachweis wurde ja mittlerweile erbracht.

profil: Sie meinen Studien, die zu dem Schluss kommen, dass Unternehmen mit einer Mischung aus Männern und Frauen an der Spitze deutlich mehr Gewinn machen?

Thorborg: Genau die meine ich, und diese Ergebnisse verfehlen selten ihre Wirkung, denn genau das interessiert und überzeugt Entscheidungsträger.

profil: Die Hälfte der Uni-Absolventen sind Frauen, in den USA sind mittlerweile mehr Frauen erwerbstätig als Männer. Löst sich das Problem von selbst?

Thorborg: Der Druck entsteht nicht an der Basis, er muss von oben kommen, deshalb ist es so wichtig, dass Frauen nach den Spitzenpositionen greifen. Aber auch die Demografie arbeitet für die Frauen. Der Durchbruch ist zum Greifen nahe. Noch zehn Jahre, dann befinden wir uns mitten im demografischen Wandel, und die Frauen kommen zum Zug.

und Stahlindustrie und die Energiewirtschaft. Da kommen sie im besten Fall im Bereich Human Resources oder in der Konzernkommunikation weiter, doch an die Spitze zu kommen ist so gut wie unmöglich.“ Sabine Fischer vom Wiener Beratungsunternehmen Symfony Consulting ist der Ansicht, dass sich ambitionierte Frauen dennoch in die Höhle des Löwen wagen sollten, allerdings mit Exit-Szenario. „Eine Frau kann sich bewusst für die harte Schule entscheiden, sofern das Unternehmen eine Sprungbrettfunktion hat. Reingehen, Know-how und das größte Stück vom Kuchen holen, aber nicht lange genug bleiben, um enttäuscht zu werden“, rät Fischer.

Techniker-Klischee. Und nicht auf gängige Slogans reinfallen, könnte man ergänzen. „Technikerinnen händierend gesucht“, lautet etwa ein Dauerbrenner der Karriere-Berichterstattung. „Unsere Arme sind weit geöffnet“, bestätigt Friederike Stern, Personalexpertin bei der OMV, und zeigt dabei eine Armspanne. Kann aber die Entscheidung gegen das Studium der Kunstgeschichte und für die Verfahrenstechnik Frauen tatsächlich vor ungerechter Bezahlung schützen? Die Antwort lautet Nein. Eine profil vorliegende Studie zu „Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern im Bereich Forschung und Entwicklung“ im Auftrag von Infrastrukturministerin Doris Bures belegt, dass Vollzeit-Technikerinnen um 22 Prozent weniger verdienen als Kollegen. Mit Uni-Diplom beträgt das Minus immer noch 15,4 Prozent. „Zwar ist die Kluft bei den Einkommen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich nicht so groß wie in anderen Berufen, aber wir können erst zufrieden sein, wenn sich die Einkommensschere geschlossen hat“, sagt Bures. Wenigstens ein Argument spricht für den technischen Wirtschaftszweig: das Lohnniveau von durchschnittlich 50.000 Euro pro Jahr.

Das vielleicht wichtigste Ergebnis der Studie: Die Lohndiskriminierung der Technikerin passiert, bevor ihre Karriere überhaupt begonnen hat, denn das meiste Geld verliert sie bereits beim Berufsein- ▶

ADGAR¹⁰

DER WERBEPREIS DES VÖZ 2010
WIR GRATULIEREN DEN GEWINNERN



Kreativer Einsatz von Printwerbung:
Springer & Jacoby | Österreichischer Tierschutzverein



Kreativer Einsatz von
Onlinewerbung:
Scoop and Spoon | Peugeot Austria



Best Young Team:
Marco Peis & Karolina Kriechbaum | Euro RSCG



Social Advertising:
Draftfcb Partners | Amnesty International



Printwerber des Jahres:
SPAR Österreich



Dienstleistungen:
Jung von Matt/Donau | Austrian Airlines



Auto und Motor:
Jung von Matt/Donau | Mercedes Benz



Handel:
Draftfcb Partners | Shoe 4 You Handels GmbH



Konsum- & Industriegüter:
Demner, Merlicek und Bergmann | AGRANA – Wiener Zucker

© Starmühler

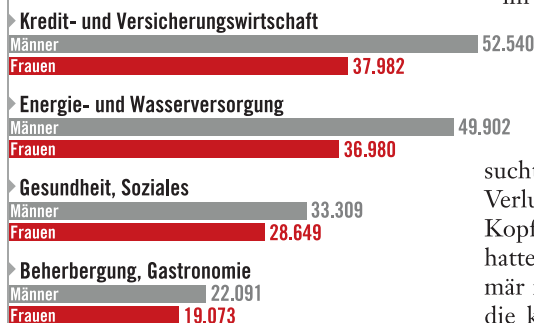
stieg. Jungen Männern mit Uni-Abschluss werden zirka 3600 Euro brutto bezahlt, Frauen hingegen nur 2800 Euro. Inge Schrattenecker von der Initiative femtech: „Das können sie nie wieder aufholen.“ Beraterin Fischer: „Mir hat einmal ein Unternehmer gesagt, dass er gerne mehr Technikerinnen einstellen würde, und zwar mit folgendem Argument: weil sie sich reinigt und obendrein billiger sind.“

Der Psychologe Guido Strunk wiederum untersuchte die Karriereverläufe von WU-Absolventen. Dafür wurden nur Männer und Frauen ausgesucht, deren Startbedingungen identisch waren: gleicher Abschluss, gleich führungs- und leistungsmotiviert, homogene soziale Her-

Die doppelte Schere

In genau jenen Branchen, die hohe Gagen bezahlen, ist der Lohnunterschied am größten.

Brutto-Jahresgehälter Vollzeit-Beschäftigter nach Branchen, in Euro*



Quelle: Statistik Austria; * Median 2006 profillinfografik-noa

kunft. Beim Berufseinstieg verdienten sie – im Gegensatz zu den Technikern – noch dasselbe, doch ab dem dritten Jahr ging es mit den Frauenkarrieren rasant bergab, ihre Gehälter stagnierten. Am Ende der untersuchten zehn Jahre summierte sich der Verlust der Frauen auf 70.000 Euro pro Kopf. Der gewaltige Gehaltsunterschied hatte, so zeigt die Studie, nicht etwa primär mit Karenzzeiten zu tun. Denn auch die kinderlosen Frauen verdienten nach zehn Jahren signifikant weniger als die Männer. Strunk: „Am Ende spielt das Geschlecht die einzige Rolle. Es gibt das, was ich den Diskriminierungs-Index nenne.“ ■

Österreichs größter REIFEN TEST

Helfen **Öko-Reifen** wirklich sparen? Welche Fabrikate gehen bei **nasser Straße** baden? Wie gefährlich sind **Reifen aus China**? Wer bremst am besten? Jetzt lesen!

Im neuen

auto
touring

DAS ÖAMTC MAGAZIN