

Einleitung

Ein ausreichendes Einkommen – sei es durch Erwerbstätigkeit oder durch andere Quellen – gilt als Basis für ein sicheres und selbstbestimmtes Leben. Neben seiner Bedeutung als finanzielle Ressource, die den Zugang zu unterschiedlichen Lebensbereichen sichert, ist das Einkommen aber auch Ausdruck gesellschaftlicher Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten bzw. unterschiedlicher Personengruppen. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bilden einen zentralen Indikator, um Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben darzustellen.

Österreich zählt im europäischen Vergleich zu den Ländern mit den höchsten Einkommensunterschieden. Dies hat sich trotz der zunehmenden Diskussion dieses Gleichstellungsproblems wenig verändert (vgl. Rechnungshof 2012; European Commission 2013; Geisberger/Glaser 2014).

Als Ursachen für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern werden primär Unterschiede im Erwerbsverhalten diskutiert. Elternschaft ist bei Frauen häufig mit geringerer Erwerbsbeteiligung (durch Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung) verbunden. Während die Einkommen von Männern im Schnitt stetig steigen, weisen Fraueneinkommen kein kontinuierlich steigendes Muster auf (vgl. Biffi 2010; Lutz 2004). Das Erwerbsverhalten führt zu geringeren Pensionsansprüchen von Frauen und erhöht damit das Armutsrisiko insbesondere im Alter (vgl. Mayrhuber et al. 2012).

Auch die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt verstärkt die Einkommensunterschiede. Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen mit niedrigem Einkommen (vgl. Scheikl 2010). Zudem sind sie öfter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und in Niedriglohnbereichen tätig (vgl. Geisberger/Knittler 2010; Lutz/Mahringer 2010; Geisberger 2013). Die berufliche Positionierung ist nicht nur abhängig von der erworbenen Qualifikation, sondern hängt auch mit der unterschiedlichen Verwertbarkeit von Bildung zusammen.

Maßgeblich beteiligt an den Einkommensunterschieden sind aber auch Bewertungssysteme von Tätigkeiten. Kollektivverträge sowie Lohn- und Gehaltsschemen sind keineswegs geschlechtsneutral, sondern weisen über unterschiedliche Bewertungen von frauentypischen und männertypischen Berufen Diskriminierungen auf (vgl. Ranftl et al. 2004; Scambor et al. 2007). In Österreich gibt es bislang keine Unterstützungsmaßnahmen für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung¹, der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit bleibt hierzulande eine Ermessensfrage von Betrieben oder SozialpartnerInnen. Neben der Geschlechterdiskriminierung in Arbeitsbewertungssystemen, wie den Kollektivverträgen, kommt es aber auch zur Diskriminierung bei der Anwendung solcher Systeme über Einstufungen und Vorrückungen in Lohn- und Gehaltsschemen, Vergünstigungen und Zulagen (vgl. Ranftl et al. 2004).

Die Unterbewertung von Frauenarbeit hat oftmals historische Wurzeln, da diese spezifischen Tätigkeiten weniger mit Qualifikationen als mit weiblichen Eigenschaften in Verbindung gebracht wurden und teilweise noch immer werden. Dazu kommt, dass nach den Vorstellungen des „männlichen Ernährermodells“ für Männer „Familienlöhne“ bezahlt werden (vgl. Mairhuber/Papouschek 2010). Das Modell, bei dem der Mann als (potenzieller) Ehemann und Vater die finanzielle Versorgung der Familie und damit auch der Ehefrau übernimmt, wird zwar heute kaum mehr in Familien gelebt (auch Männerlöhne sind oft nicht ausreichend, um die gesamte



siehe Bezahlte und unbezahlte Arbeit
Einleitung

¹ In einigen Ländern wurden Bewertungsmethoden für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung entwickelt, z.B. das „Logib“ in der Schweiz (vgl. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>), das auch für Deutschland modifiziert wurde (vgl. <http://www.logib-d.de/>).

Familie zu versorgen). Dieses „männliche Ernährermodell“ war immer nur für einen Teil der Gesellschaft Realität (Frauen haben beispielsweise in der Landwirtschaft immer mitgearbeitet), bestimmt aber nach wie vor gesellschaftliches Denken mit und wird zum Teil wohlfahrtsstaatlichen Leistungen zugrunde gelegt (vgl. ebd.). Eine Sonderauswertung der Statistik Austria zeigt, dass der Beitrag von Frauen und Männern zum Haushaltseinkommen in Österreich nach wie vor der Tendenz des „männlichen Ernährermodells“ folgt. Selbst wenn Vater und Mutter vollzeiterwerblich sind (dies betrifft 22% der Eltern), tragen nur ein Viertel der Frauen mindestens 40% zum Familieneinkommen bei (vgl. Gumprecht 2010).

Folgende gleichstellungspolitisch relevanten Handlungsfelder und Gleichstellungsziele wurden daher für den Bereich Einkommen formuliert:

- . **Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern**
- . **Erhöhung der Verwertbarkeit beruflicher Bildung von Frauen**
- . **Forcierung einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung**

Für die Messung und Bewertung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern stehen unterschiedliche Datenquellen zur Verfügung, die aber alle hinsichtlich der Messung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede erhebliche Mängel aufweisen (vgl. Bergmann et al. 2008). Verwaltungsdaten aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik oder vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger richten sich nach den verwaltungstechnischen Erfordernissen und weisen damit Begrenzungen (z.B. die Höchstbemessungsgrundlage für die Sozialversicherung) auf bzw. sind wichtige Personenmerkmale nicht vorhanden (z.B. formale Bildung). Befragungsdaten können zwar mehr Hintergrundinformationen liefern, aber die Qualität leidet durch die geringe Antwortbereitschaft der Befragten. Zudem können Erhebungen systematische Stichprobenverzerrungen aufweisen und sind aufgrund der Stichprobengröße insbesondere auf Bundesländerebene in vielen Punkten nicht differenzierbar. Daher werden im Folgenden für unterschiedliche Fragestellungen unterschiedliche Einkommensquellen verwendet.

Wesentlich für die Messung von Einkommensunterschieden ist aber auch, dass Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit, auf die der Großteil der Einkommensanalysen konzentriert ist, nur einen Teil der Einkommensunterschiede abbilden. Einkommen aus selbständiger Erwerbsarbeit, deren Anteil über Ein-Personen-Unternehmen und Scheinselbständigkeit zunimmt, sind insgesamt ungleicher verteilt und weisen große Geschlechterunterschiede auf (vgl. Mayrhofer et al. 2012; Scheikl 2010). Die Einkommen werden über die Einkommensteuerstatistik erfasst, die auf Angaben der selbständig Erwerblichstigen beruhen und Gewinne nach Abzug von Betriebsausgaben und Sozialversicherungsbeiträgen ausweisen. Damit sind Einkommen aus selbständiger Erwerblichstigkeit anders zu interpretieren als Einkommen aus unselbständiger Arbeit: Es besteht ein größerer Spielraum für Abzüge von Betriebsausgaben (beispielsweise ist die Trennung von beruflichen und privaten Ausgaben nicht immer klar), Einkommen werden zeitlich verzögert ausgewiesen und es liegen keine Angaben über Arbeitszeiten vor.

Über die Verteilung des Einkommens aus Vermögen gibt es aufgrund der unzureichenden Datenlage keine Geschlechteranalysen für Österreich. Mit den Daten des Household Finance and Consumption Survey (HFCS) liegen Ergebnisse über die Vermögensverteilung für Wien vor, die eine starke Konzentration des Vermögens aufweisen. Aufgrund der Probleme bei der freiwilligen Erhebung des Vermögens privater Haushalte bestehen aber erhebliche Verzerrungen. Zudem werden die Daten auf Haushaltsebene erfasst, weshalb die Daten nicht geschlechtsspezifisch auswertbar sind (vgl. Fessler et al. 2012).

2 Der dabei verwendete Begriff der Diskriminierung ist im Sinne von Benachteiligung zu verstehen und nicht als statistische oder ökonomische Diskriminierung, die dann gegeben ist, wenn sie nicht durch (beobachtbare) Unterschiede von Einflussfaktoren für die Produktivität erklärt werden kann.

3 Grundsätzlich werden für die Berechnung der Indikatoren 1-7 Medianwerte verwendet. Der Median ist jener Wert, der von 50% der Löhne bzw. Einkommen unter- bzw. überschritten wird.

4 Methodisch wird dies durch eine Oaxaca-Blin-der-Dekomposition umgesetzt.

5 Geisberger und Glaser (2014) sehen dies kritisch, da der unerklärte Teil das tatsächliche Ausmaß an Benachteiligung sowohl über- als auch unterschätzen kann, weil es lohndeterminierende Faktoren gibt, die auf nicht beobachtbaren Unterschieden beruhen und strukturelle Beschäftigungsunterschiede (z.B. berufliche Segregation) das Ergebnis von Geschlechterbenachteiligungen sein können.

Durch Verwendung verschiedener Datenquellen, Einkommenskonzepte und Interpretationen der Frage, welcher Einkommensunterschied als gerechtfertigt oder als Benachteiligung bzw. Diskriminierung gilt, liegen unterschiedliche Befunde über die Höhe des Einkommensunterschiedes von Frauen und Männern vor (vgl. Mosesdottir et al. 2003; Geisberger 2011). Ein zentrales Unterscheidungskriterium ist, inwieweit Einkommensunterschiede als Einkommensbenachteiligungen aufgrund von unterschiedlichen Tätigkeiten oder Arbeitszeiten verstanden werden oder als Lohndiskriminierung, d.h., als unterschiedliche Bewertung gleicher Tätigkeiten. Jochmann-Döll und Ranftl (2010) unterscheiden zwischen „Beschäftigungsdiskriminierung“ als Resultat verschiedenster Benachteiligungen und „Entgeltdiskriminierung“ als Verletzung des Grundsatzes gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit.² Wesentlich für die Geschlechterunterschiede ist, wieweit unterschiedliche Arbeitszeiten in der Analyse berücksichtigt werden, indem Stundenlöhne verglichen oder nur Vollbeschäftigte in die Analyse einbezogen werden. Darüber hinaus wird zwischen bereinigten und unbereinigten Einkommensdifferenzen unterschieden. Bei bereinigten Einkommensunterschieden wird eine Verzerrung durch strukturelle Unterschiede, wie berufliche Segregation oder Branchenzugehörigkeit, Alter, Qualifikation, Unternehmenszugehörigkeit etc., herausgerechnet (vgl. Böheim et al. 2013).

Die unbereinigten Einkommen, die durch unterschiedliche Lebenssituationen und Arbeitsmarktpositionen von Frauen und Männern beeinflusst werden, weisen für Frauen auf Basis des Allgemeinen Einkommensberichts 2012 ein um 40% geringeres Bruttojahreseinkommen (Median) als für Männer in Österreich aus. Bei Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes sinkt der Einkommensunterschied aufgrund des hohen Anteils von teilzeitbeschäftigten Frauen ganz erheblich. Bezogen auf die Bruttojahreseinkommen (Median) von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten liegt die Differenz bei 19%.³

Entsprechend dem EU-Indikator für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede liegt der Gender Pay Gap, d.h., die Lohndifferenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne, 2010 bei 24% (vgl. Geisberger/Glaser 2014). Für die Berechnung des bereinigten Lohnunterschiedes wird der Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt.⁴ Unterschiede hinsichtlich Wirtschaftstätigkeit, Berufsgruppen, Bildung, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungsausmaß, Art des Arbeitsvertrages, Unternehmensgröße und Region erklären rund ein Drittel des Gender Pay Gaps, sodass ein unerklärter Teil des Gender Pay Gaps von rund 15 Prozentpunkten verbleibt (vgl. ebd.). Dieser unerklärte Teil wird häufig als Lohndiskriminierung bezeichnet.⁵

Im Gleichstellungsmonitor wird Benachteiligung weiter gefasst als in dieser ökonomischen Interpretation. Es werden sowohl Einkommensunterschiede (nicht bereinigt nach Arbeitszeit) wie auch Bruttostundenverdienste arbeitszeitstandardisierter Löhne und Gehälter von Frauen und Männern dargestellt. Zudem wird nach Möglichkeit ein breiter Einkommensbegriff verwendet, der neben dem Einkommen aus unselbständiger Arbeit auch Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit und Pension berücksichtigt. Der **Indikator 1 Einkommensunterschiede** stellt die Geschlechterunterschiede von Einkommen aus unselbständiger und selbständiger Erwerbsarbeit sowie aus Pensionen dar. Dabei werden Geschlechterunterschiede zwischen Netto- und Bruttoeinkommen bzw. Einkommen vor und nach Abzug der Steuern unterschieden. Als Datenquellen werden ↗ Lohnsteuer- und Einkommensteuerstatistiken sowie die ↗ Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger verwendet.

Die folgenden drei Indikatoren beschreiben den Gender Pay Gap, wie er auch als Strukturindikator der EU verwendet wird, d.h., auf Basis von Stundenlöhnen unselbständig Erwerbstätiger mittels Daten der ↗ Verdienststrukturerhebung. **Indikator 2** weist den **Gender Pay Gap** insgesamt aus, mit Differenzierungen nach Berücksichtigung von Mehr- und Überstunden, Arbeite-

rInnen und Angestellten sowie nach Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten. **Indikator 3 Löhne nach Bildung, Alter und Berufserfahrung** beschreibt zentrale Einflussfaktoren der Lohnbildung und der damit verknüpften Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit **Indikator 4 Löhne nach Berufen** wird die berufliche Segregation ins Zentrum der Betrachtung gerückt.

In Ergänzung zur unselbständigen Erwerbstätigkeit werden mit dem **Indikator 5, Unterschiede der Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit** dargestellt. Die Unterschiede nach Wirtschaftsbranchen verdeutlichen die Heterogenität dieses Beschäftigungssegments, wie sie nach Daten der Einkommensteuerstatistik gegeben sind. Gleichwohl bleibt der Bereich der selbständigen Erwerbseinkommen in vielen Fragen aufgrund der mangelhaften Datenlage offen.

Indikator 6 Pensionen spiegelt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Erwerbseinkommen und der Kontinuität von Berufsverläufen wider. Mit der Differenzierung zwischen unterschiedlichen Pensionsformen, auf Basis der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, wird nicht nur die Pensionsvorsorge aus der eigenen Erwerbstätigkeit, sondern auch die Witwen-/Witwerpension als Absicherung über die Familie abgebildet.

Mit dem **Indikator 7 Haushaltseinkommen** wird die Betrachtungsebene von der individuellen Einkommensverteilung der vorangegangenen Indikatoren zur Haushaltsebene gewechselt. Der Vergleich der Einkommen nach Familienform ermöglicht eine Annäherung an die Frage, inwieweit die Familie als ökonomische Absicherung weiterhin eine zentrale Bedeutung einnimmt, und bildet zugleich die Basis für die Analysen zum Thema Armut und soziale Sicherheit. Denn staatliche Abgaben und Transfersysteme orientieren sich vielfach an der Familie als ökonomische Einheit, und das Einkommen und die Konsummöglichkeiten werden wesentlich durch staatliche Abgaben und Transfersysteme mitbestimmt. In diesem Indikator werden die Daten aus ⁷EU-SILC, die alle Einkommen aus Erwerbstätigkeit, Transferzahlungen etc. umfassen, verwendet. Hier steht das verfügbare Einkommen, also das Nettoeinkommen, im Fokus.

Für die Arbeitsbewertung von frauentypischen und männertypischen Berufen werden mit dem **Indikator 8 Lehrlingsentschädigung** die zehn häufigsten Lehrberufe entsprechend der kollektivvertraglichen Entgelte im ersten und dritten Lehrjahr dargestellt.

Mit **Indikator 9 Kollektivvertragslöhne** werden Einkommensunterschiede von ausgewählten Vergleichspaaren (frauendominierte und männerdominierte Berufe) mit ähnlichen Qualifikationsniveaus abgebildet. Der Unterschied der Kollektivvertragslöhne dieser Vergleichspaare wird unter Berücksichtigung sonstiger Bestimmungen der Löhne (insbesondere Zulagen) interpretiert.

Datenlücken bestehen beim Thema Einkommen vor allem in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Vermögensverteilung und das Einkommen aus Vermögen. Im Bereich der Erwerbseinkommen ist die Datenlage grundsätzlich besser. Es fehlen aber Daten, die die Bedeutung des Familienstandes oder des Migrationshintergrundes auch für Wien differenzierbar machen bzw. die Gesamtheit der Beschäftigten erfassen. Weitere Lücken bestehen hinsichtlich der aktuellen Prozesse zur Verringerung der Einkommensunterschiede. Nachdem mangelnde Transparenz die Einkommensunterschiede verstärkt (vgl. Kreimer 2009), kommt der Einkommensberichtsspflicht für größere Unternehmen eine wichtige Bedeutung für die Erzielung von Einkommensgleichheit zu. Dementsprechend wäre es auch interessant zu beobachten, wieweit diese von Unternehmen tatsächlich erfüllt wird und wieweit Einkommensdaten damit auch öffentlich zugänglich werden.



siehe Aus- und Weiterbildung
Indikator 4 Lehre

Einkommensunterschiede

Um Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Wien möglichst umfassend darzustellen, werden Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, selbständiger Erwerbstätigkeit und Pensionen gemeinsam betrachtet. Dies erfolgt auf Basis von Daten der ⁷Einkommensteuer-/Lohnsteuerstatistik sowie des Hauptverbandes der Sozialversicherungen für das Jahr 2009. Beim Vergleich der unterschiedlichen Einkommensarten ist zu beachten, dass die Einkommen aus selbständiger Arbeit aufgrund des größeren Gestaltungsspielraums durch die steuerlichen Regelungen tendenziell unterschätzt werden und dass sie erst zeitlich verzögert verfügbar sind. Sogenannte Mischfälle, die gleichzeitig unterschiedliche Einkommensarten beziehen, werden extra ausgewiesen und betreffen 10% der EinkommensbezieherInnen.

⁶ Die Abweichungen zum Gender Pay Gap der Bruttostundenlöhne aus der Verdienstrukturhebung ergeben sich durch die dort berücksichtigte Arbeitszeitbereinigung und die Beschränkung auf Beschäftigte in Unternehmen mit mindestens zehn MitarbeiterInnen.

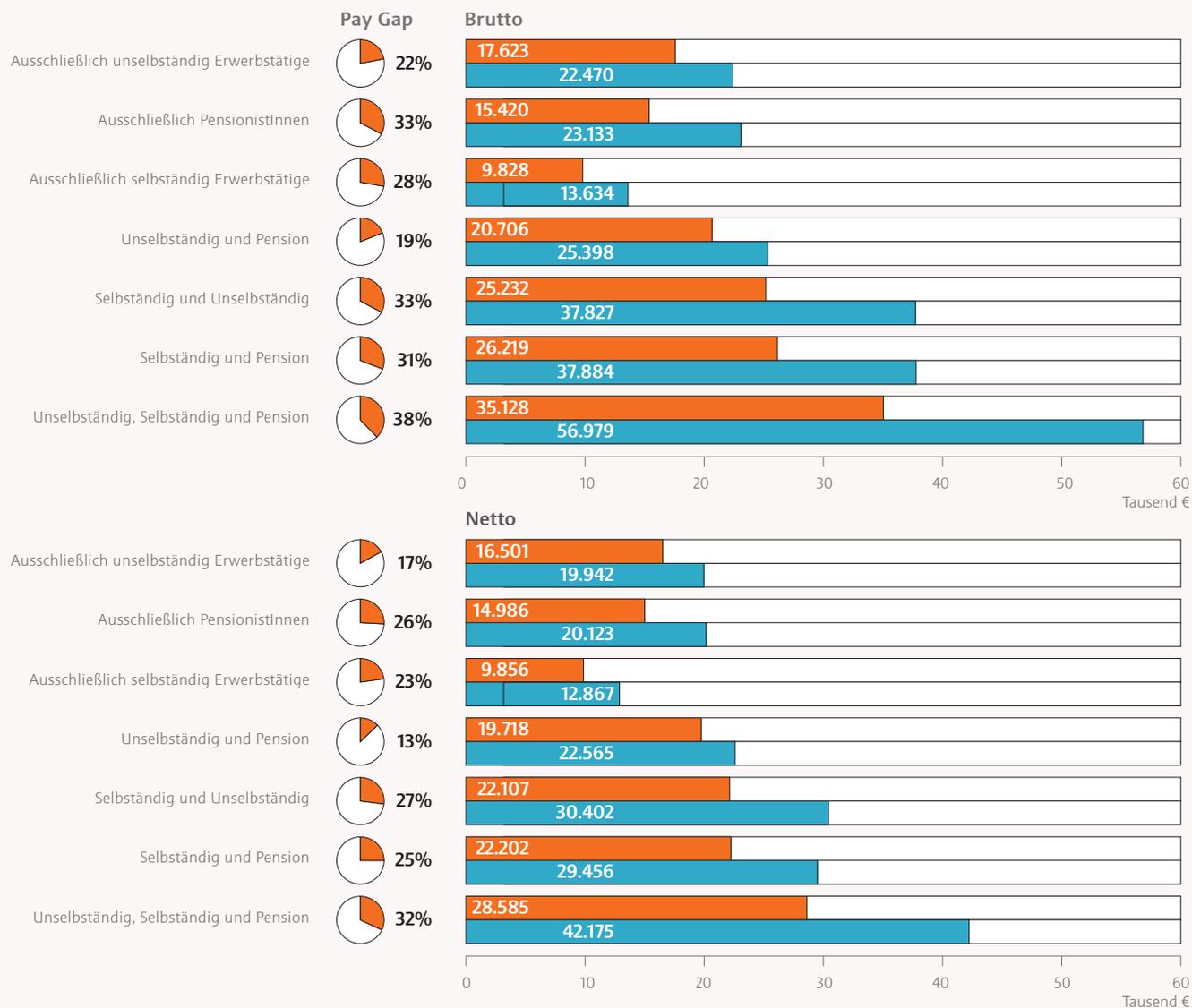
Der Großteil der EinkommensbezieherInnen in Wien erwirbt ein Einkommen aus unselbständiger Arbeit – bei Frauen 53%, bei Männern 58%. Unselbständig Erwerbstätige weisen, abgesehen von den Mischfällen, den geringsten Einkommensnachteil von Frauen mit 22% bei Bruttoeinkommen⁶ bzw. 17% bei Nettoeinkommen auf. Frauen erzielen im Schnitt mit 17.623€ Bruttojahreseinkommen 78% und mit 16.501€ Nettojahreseinkommen 83% der Männereinkommen.

Einkommen aus selbständiger Arbeit sind im Schnitt am niedrigsten und betreffen mit 7% Männer stärker als Frauen (4%). Bei selbständig Erwerbstätigen liegt der Geschlechterunterschied vor Abzug der Steuern bei 28%, nach Abzug der Steuern bei 23%.

Frauen beziehen hingegen häufiger Pensionen (34% versus 24% bei Männern). Bei den Pensionen erreicht der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern 33% bei Bruttopensionen und 26% bei Nettopensionen.

Die höchsten Einkommen erzielen Personen mit gleichzeitig unterschiedlichen Einkommensarten. Diese Mischfälle betreffen 9% der weiblichen und 11% der männlichen EinkommensbezieherInnen. Wenn Personen gleichzeitig unterschiedliche Einkommensarten aufweisen, sind die Einkommensunterschiede mit Ausnahme der Personen, die gleichzeitig ein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit und Pension erhalten (13% netto), deutlich höher (zwischen 25% und 32% netto).

1.1 Einkommensunterschiede von unselbständig Erwerbstätigen, selbständig Erwerbstätigen, PensionsbezieherInnen



Definition: Jahresmedianeinkommen von Frauen und Männern und Unterschied der Jahreseinkommen von Frauen und Männern in Prozent der Männereinkommen für adaptierte Brutto- und Nettoeinkommen bzw. Einkommen vor und nach Steuern, differenziert nach Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, selbständiger Erwerbstätigkeit, Pensionen und Mischfällen.

Datenquelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes, Einkommensteuerdaten-/Lohnsteuer- und HV-Daten 2009, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Unselbständig Erwerbstätige: ohne Lehrlinge. Einkommen aus selbständiger Beschäftigung: Summe aus selbständiger Arbeit, Vermietung und Verpachtung, Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb. Mischfälle: wenn unterschiedliche Einkommen bezogen werden. Bei rund 1% (10% der Mischfälle) stimmt das Bundesland in den Einkommensteuerdaten und in den Lohnsteuerdaten nicht überein. Die Person wurde ausgewählt, sobald sie lt. einer der beiden Quellen den Wohnsitz in Wien hatte. Für die Vergleichbarkeit der Einkommen von unselbständig und selbständig Erwerbstätigen wird ein adaptiertes Bruttoeinkommen berechnet, das die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der insgesamt einbezahlten Sozialversicherungsbeiträge enthält. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die in der Einkommensteuer ausgewiesenen Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit definitorisch von jenen der unselbständig Erwerbstätigen und PensionsbezieherInnen abweichen.

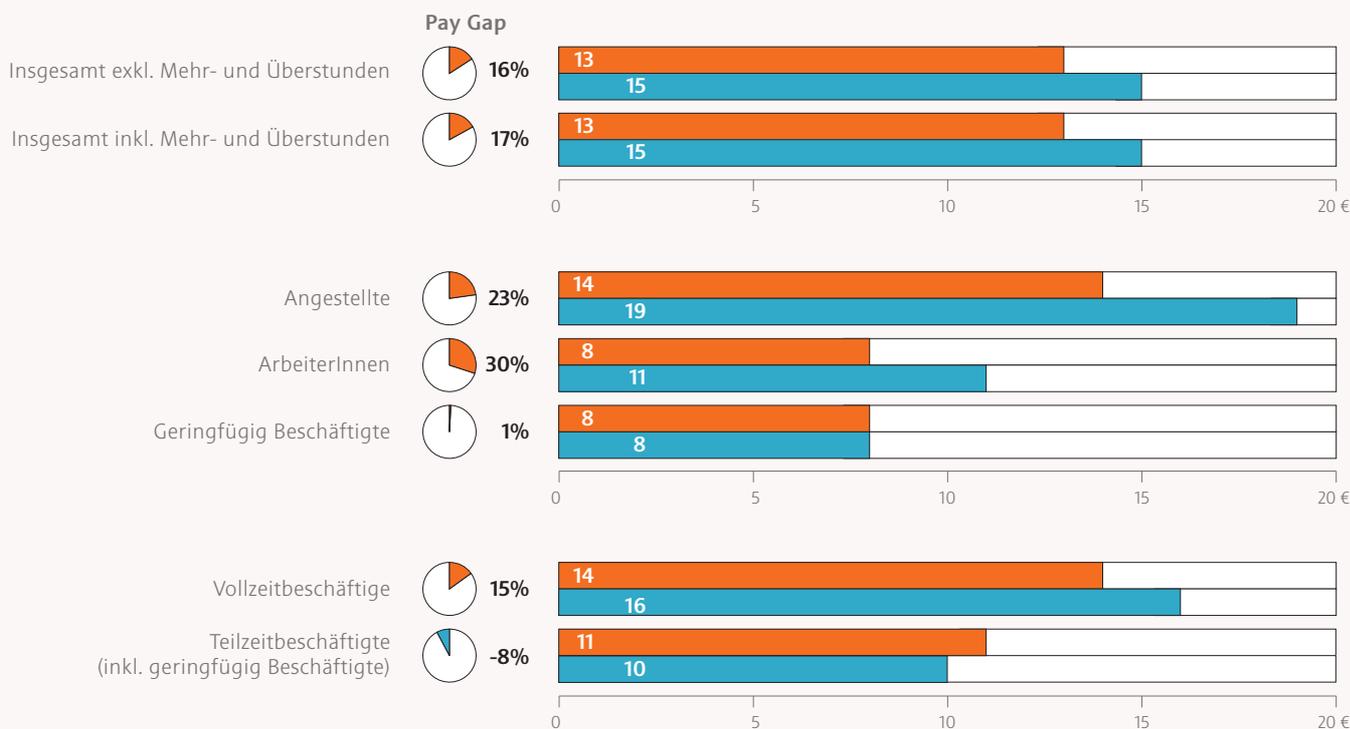
Frauen ■
Männer ■
Gender Pay Gap ○

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern als Differenz der Medianwerte in Relation der Männerlöhne. Er bildet den arbeitszeitbereinigten Geschlechterunterschied der Medianlöhne vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und ohne Transferleistungen ab. Für die Berechnung des Gender Pay Gap werden die Einkommensdaten der »Verdienststrukturerhebung 2010 verwendet, die alle unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) in Unternehmen mit mindestens zehn MitarbeiterInnen erfasst. Ausgenommen davon ist der Öffentliche Dienst.

Frauen in Wien verdienen im Schnitt (Median) einen Bruttostundenlohn von 12,58€, Männer 15,03€. Der Gender Pay Gap beträgt 16%, d.h., unselbständig erwerbstätige Frauen verdienen 84% des Medianlohnes von Männern. Berücksichtigt man auch Mehr- und Überstunden, so steigt der Gender Pay Gap auf 17%, da Männer mehr Überstunden leisten.

2.1 Gender Pay Gap unselbständig Erwerbstätiger



- Frauen
- Männer
- Gender Pay Gap

Definition: Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Differenz der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne, differenziert nach ArbeiterInnen, Angestellten, geringfügig Beschäftigten, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie exklusive/inklusive Mehr- und Überstunden.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Unselbständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Der Gender Pay Gap ist bei ArbeiterInnen mit 30% deutlich höher als bei Angestellten mit 23%. Dieser Unterschied resultiert aus den insgesamt niedrigeren Löhnen von ArbeiterInnen (Frauen erreichen im Schnitt einen Bruttostundenlohn von 8,01€, Männer 11,39€) gegenüber Angestellten (durchschnittlicher Bruttostundenlohn für Frauen von 14,38€ und für Männer von 18,76€) und dem geringeren Anteil von Arbeiterinnen (18% der beschäftigten Frauen sind Arbeiterinnen, 32% der beschäftigten Männer Arbeiter). Bei geringfügig Beschäftigten, die bei den ausgewiesenen Werten für ArbeiterInnen und Angestellte nicht berücksichtigt sind, verringert sich der Gender Pay Gap auf 1%.

Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, so erhöht sich der Medianwert der Bruttostundenlöhne bei Frauen etwas stärker (13,52€) als bei Männern (15,84€). Dementsprechend sinkt der Gender Pay Gap auf 15%.

Stark abweichend verhält sich hingegen der Gender Pay Gap bei Teilzeitbeschäftigten. Ihr Stundenlohn ist deutlich geringer als jener Vollzeitbeschäftigter, bei Frauen verringert er sich um 19% auf 11,00€, bei Männern sogar um 35% auf 10,23€. Dies ergibt einen Gender Pay Gap von -8% Lohnnachteil für Männer. Dieser Vorteil von Frauen ist allerdings auf die unterdurchschnittlichen Löhne von teilzeitbeschäftigten Männern zurückzuführen. Für Männer stellt eine Teilzeitbeschäftigung eher eine Ausnahme dar und betrifft ein niedriges Lohnsegment. Teilzeitbeschäftigte Männer sind auch deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als teilzeitbeschäftigte Frauen, der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten ist bei Männern fast doppelt so hoch wie bei den Frauen.⁷

⁷ Rund 15% der Männer sind in den erhobenen Wirtschaftsabschnitten in Wien teilzeitbeschäftigt, wovon 31% geringfügig beschäftigt sind. Bei Frauen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 41% und davon sind 16% geringfügig beschäftigt. Die starken Abweichungen der Medianwerte von den Mittelwerten bei den teilzeitbeschäftigten Männern weisen darauf hin, dass hier eine starke Streuung der Bruttostundenlöhne gegeben ist.

Löhne nach Bildung, Alter und Unternehmenszugehörigkeit

Indikator

3

Alter, Bildung und Unternehmenszugehörigkeit sind zentrale Merkmale für die Produktivität von Arbeitskräften und damit für die Begründung von Lohnunterschieden. Für die Analyse dieser Einflussfaktoren wird auf die Daten der ⁷Verdienststrukturerhebung 2010 zurückgegriffen.

Bei den einbezogenen Erklärungsfaktoren zeigt sich ein klarer Zusammenhang zur Lohnhöhe der Frauen- und Männereinkommen:

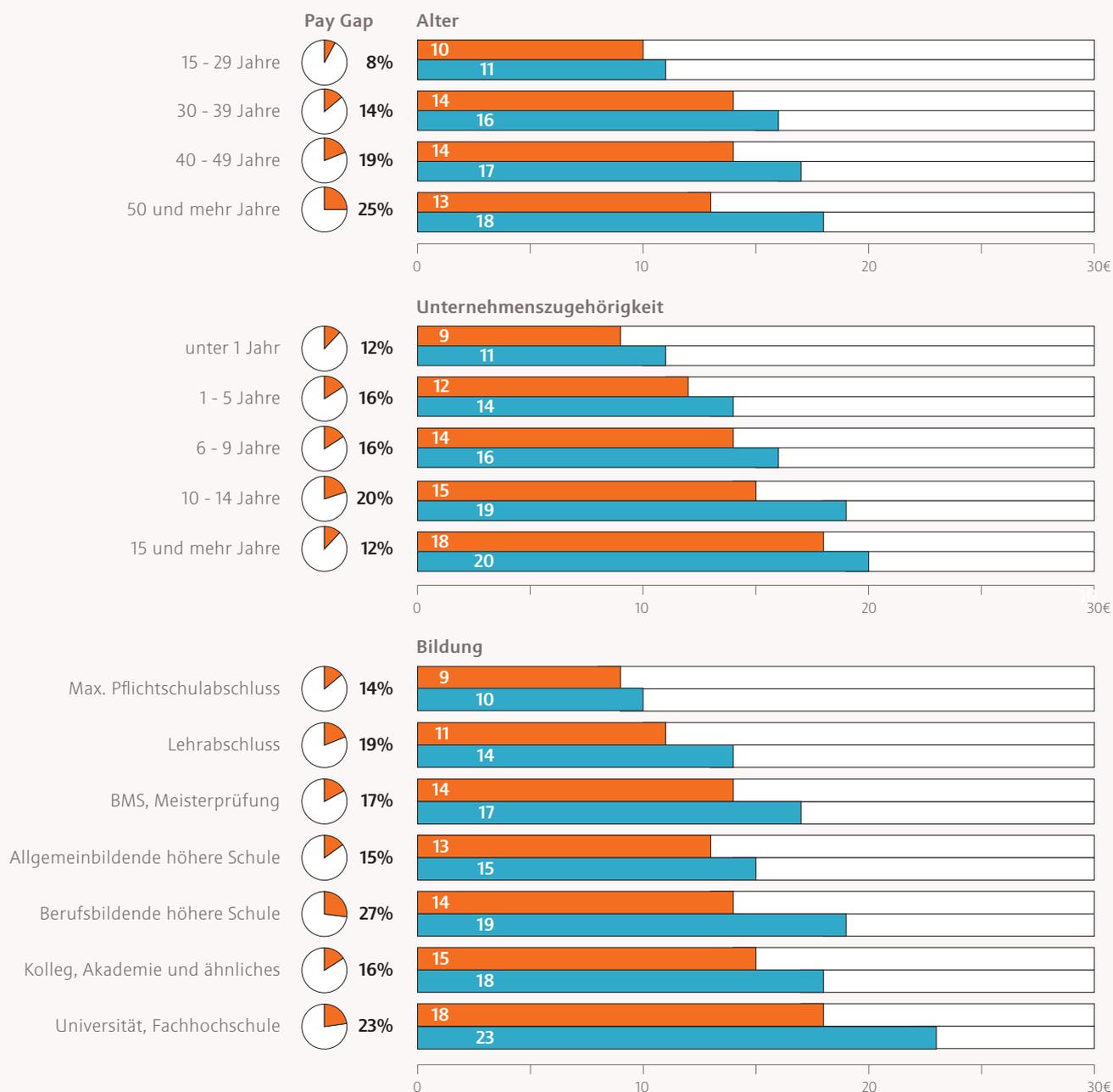
- Frauenlöhne steigen mit zunehmendem Alter von 10,21€ der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen auf bis zu 14,19€ bei den 40- bis 49-jährigen Frauen und sinken bei Frauen über 50 Jahren wieder auf 13,29€. Bei Männern ist ein kontinuierlicher Anstieg von 11,12€ in der jüngsten Altersgruppe auf bis zu 17,75€ bei den über 50-Jährigen gegeben.
- Frauenlöhne steigen mit zunehmender Unternehmenszugehörigkeit von 9,44€ bei einer Unternehmenszugehörigkeit von unter einem Jahr bis hin zu 17,71€ bei mehr als 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit; bei Männern steigen die Löhne von 10,66€ bei kürzester Zugehörigkeit bis hin zu 20,19€ bei mehr als 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit.

- Frauenlöhne steigen mit zunehmendem formalen Bildungsabschluss von 8,63€ bei Pflichtschulabschlüssen bis hin zu 18,05€ bei Hochschulabschlüssen; bei Männern variieren die Löhne zwischen 10,08€ bei Pflichtschulabschlüssen und 23,32€ bei Hochschulabschlüssen.

Hinsichtlich der Geschlechterunterschiede zeigt sich ein mit zunehmendem Alter kontinuierlich und stark steigender Lohnunterschied: Durch die stärkere Zunahme der Männerlöhne steigt der Gender Pay Gap von 8% bei der jüngsten Altersgruppe auf 25% bei Erwerbstätigen über 50 Jahren. Tendenziell ähnlich verhält sich der Gender Pay Gap bei zunehmender Unternehmenszugehörigkeit. Dieser steigt von 12% bei einer Zugehörigkeit von weniger als einem Jahr bis hin zu 20% bei bis zu 14 Jahren Unternehmenszugehörigkeit. Bei der längsten Zugehörigkeit sinkt dieser Lohnunterschied wiederum auf 12%, wobei jedoch nur 16% der Frauen aber 23% der Männer 15 und mehr Jahre im selben Unternehmen beschäftigt sind.

Beim Einfluss des Bildungsniveaus zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Lohnunterschiede von knapp 20% und mehr weisen AbsolventInnen von Lehren (19%), berufsbildenden höheren Schulen (27%) und Hochschulen (23%) auf. Dabei zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Lohnunterschied, sondern hier sind es vor allem die stärker berufsorientierten Ausbildungen und Hochschulabschlüsse, die höhere Gender Pay Gaps bedingen.

3.1 Gender Pay Gap nach Bildung, Alter und Unternehmenszugehörigkeit



Definition: Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Differenz der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne, differenziert nach formalen Bildungsabschlüssen, Alter und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Unselbständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

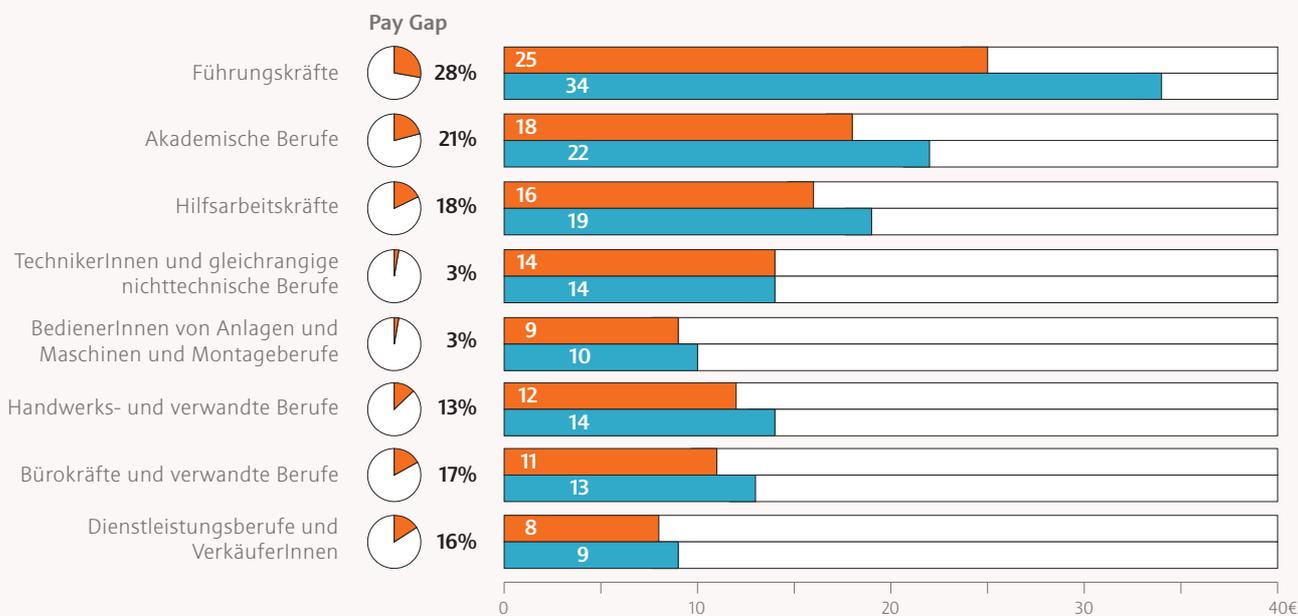
Frauen ■
 Männer ■
 Gender Pay Gap ○

Löhne nach Berufen

Der Indikator 4 stellt die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb von Berufsgruppen dar. Die dabei verwendeten ISCO-08 Berufsgruppen bilden sowohl hierarchische Berufsunterschiede wie auch inhaltliche Ausrichtungen der Berufe ab. Die Bruttostundenlöhne basieren auf Daten der ⁷Verdienststrukturerhebung 2010.

Die ausgewiesenen Stundenlöhne steigen entsprechend des zunehmenden Qualifikationsniveaus von Hilfsarbeitskräften bis hin zu Führungskräften tendenziell an – bei Frauen von 7,93€ auf 24,55€ und bei Männern von 9,44€ auf 34,02€. Eine Ausnahme bilden die Einkommen von Dienstleistungsberufen und VerkäuferInnen, die neben personenbezogenen Dienstleistungen auch Verkaufskräfte, Betreuungsberufe und Sicherheitskräfte umfassen. Sie weisen die zweitniedrigsten Löhne auf, die bei Männern nur knapp über den Löhnen von Hilfsarbeitskräften liegen.

4.1 Gender Pay Gap nach Berufen



- Frauen
- Männer
- ◐ Gender Pay Gap

Definition: Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Differenz der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne, differenziert nach ISCO-08 Berufsgruppen.
Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Unselbständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst; dies betrifft v.a. die Ergebnisse für Lehrkräfte, Ärztinnen und Ärzte sowie Gesundheitsfachkräfte in den entsprechenden Berufsgruppen. Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Die Lohnunterschiede variieren stark zwischen den Berufsgruppen: In den frauendominierten Berufsbereichen der Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen sowie bei den Bürokräften und verwandten Berufen beträgt der Gender Pay Gap lediglich 3%. In den obersten drei Berufsgruppen, den TechnikerInnen und gleichrangigen nicht technischen Berufen, den akademischen Berufen und vor allem bei den Führungskräften, ist der Gender Pay Gap hingegen überdurchschnittlich hoch. Innerhalb der Führungskräfte erreichen Frauen nur noch 72% der Einkommen von Männern, d.h., der Gender Pay Gap liegt bei 28%.

In den meisten Berufsgruppen sind die Gender Pay Gaps höher, wenn nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Dies betrifft insbesondere Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen, Bürokräften und verwandte Berufe, Hilfsarbeitskräften sowie akademische Berufe. In allen Berufsgruppen mit Ausnahme von Handwerksberufen und verwandten Berufen sowie Hilfsarbeitskräften weisen teilzeitbeschäftigte Männer deutlich niedrigere Löhne auf – sowohl gegenüber vollzeitbeschäftigten Männern wie auch gegenüber Frauen. Dabei ist wiederum zu berücksichtigen, dass sich teilzeitbeschäftigte Frauen bezüglich Größe und Zusammensetzung wesentlich von teilzeitbeschäftigten Männern unterscheiden.⁸

⁸ Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass teilzeitbeschäftigte Männer nur noch geringe Fallzahlen aufweisen.

Einkommen selbständig Erwerbstätiger

Indikator
5

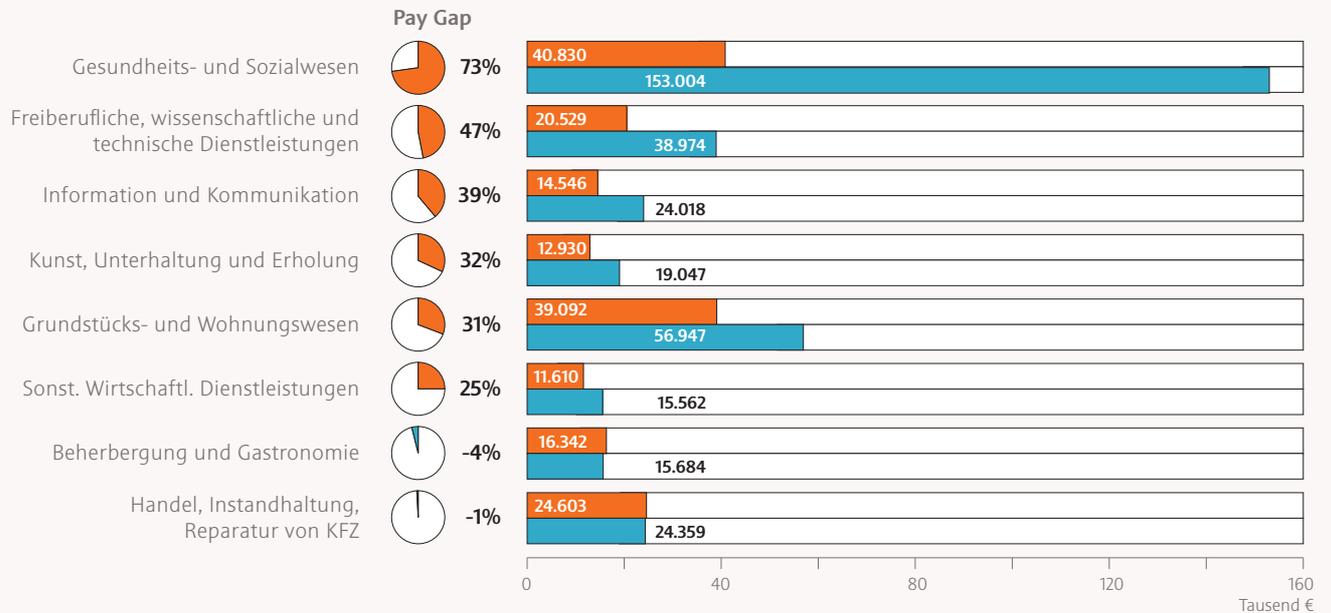
Die Einkommen von überwiegend selbständig Erwerbstätigen basieren auf den Daten der ⁷ Einkommensteuer. Basis dafür sind die Einkommen der selbständig Erwerbstätigen nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Betriebsausgaben. Aufgrund von steuerlichen Regelungen sind die Daten über die Einkommen der Selbständigen zum einen nur mit einer großen zeitlichen Verzögerung verfügbar, zum anderen entsprechen die darin enthaltenen Einkommen durch gewisse Gestaltungsfreiräume häufig nicht den tatsächlichen Einkommen, sondern werden tendenziell unterschätzt.

Die Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit variieren erheblich nach Branchen:

- Die höchsten Einkommen werden im Gesundheits- und Sozialwesen erzielt. Männer weisen ein Jahreseinkommen von 153.000€ (Median) auf, Frauen von 40.800€. Damit erzielen Frauen zwar ebenfalls in dieser Branche die höchsten Einkommen, doch diese erreichen nur noch 27% der Einkommen von Männern, d.h., der Einkommensunterschied liegt bei 73%. Diese Branche ist hinsichtlich der damit erfassten Berufe und Tätigkeiten sehr heterogen.
- Überdurchschnittlich hohe Einkommensunterschiede bestehen zudem im Bereich der freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten (47%), der Information und Kommunikation (39%), der Kunst, Unterhaltung und Erholung (32%) sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen (31%).
- Einkommensvorteile von Frauen bestehen hingegen im Bereich Beherbergung und Gastronomie sowie Handel (-4%) und der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (-1%). In diesen Bereichen liegen die Jahresdurchschnittseinkommen bei 16.071€ in Beherbergung und Gastgewerbe und bei 24.513€ im Handel.

Die Einkommensunterschiede sind vor allem in jenen Branchen geringer, in denen das Einkommensniveau generell niedrig und/oder der Frauenanteil sehr hoch ist.

5.1 Einkommensunterschiede selbständig Erwerbstätiger



- Frauen
- Männer
- Gender Pay Gap

Definition: Medianwerte der Jahreseinkommen vor Steuern von Frauen und Männern und Differenz der Jahreseinkommen von überwiegend selbständig erwerbstätigen Frauen und Männern in Prozent der Männer-einkommen, differenziert nach ÖNACE-Abschnitten.

Datenquelle: Einkommensteuer-/Lohnsteuer- und HV-Daten 2009, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Überwiegend selbständig sind jene Personen, die neben selbständigen Einkünften auch Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit bzw. Pensionen aufweisen, deren selbständige Einkünfte (Summe der Jahreseinkünfte aus Gewerbebetrieb, Vermietung und Verpachtung, selbständige Arbeit und Land- und Forstwirtschaft) die Verdienste bzw. Pensionseinkommen übersteigen. Summe der Jahreseinkünfte aus Gewerbebetrieb, Vermietung und Verpachtung, selbständige Arbeit und Land- und Forstwirtschaft vor Steuern sowie der Bruttojahreseinkommen gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge. Personen sind immer mit der Summe ihrer gesamten Einkommen vertreten. Aufgrund des größeren Gestaltungsspielraums durch die steuerlichen Regelungen werden die Einkommen aus überwiegend selbständiger Tätigkeit in der Einkommenstatistik tendenziell unterschätzt. Zudem liegen sie zeitlich verzögert vor.

Pensionen

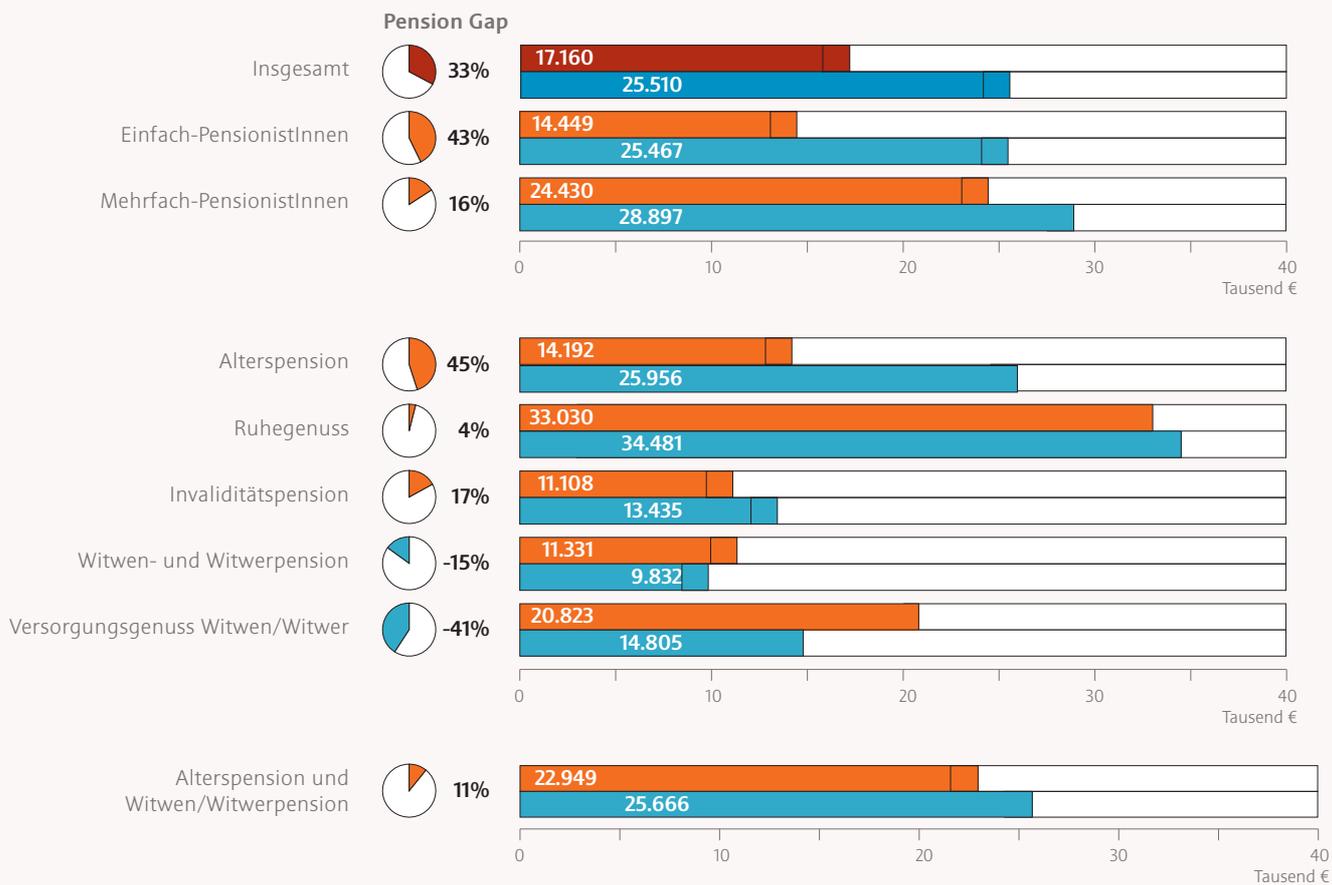
In der Alterssicherung, speziell bei den Pensionen aus Erwerbsarbeit, führen Einkommensbenachteiligungen und Lücken in den Versicherungsverläufen durch Kinderbetreuungszeiten zu geringeren Pensionsbezügen von Frauen (vgl. Flory 2011). Pensionistinnen beziehen im Schnitt ein Bruttomedianeinkommen von 17.160€ im Jahr 2011, Pensionisten ein Einkommen von 25.510€. Damit erreichen Frauen nur 67% der Pensionsbezüge von Männern, d.h., hier besteht ein Einkommensunterschied bzw. ein Gender Pension Gap von 33%. Besonders hoch ist der Unterschied bei den Alterspensionen mit 45%, die rund die Hälfte aller Pensionen betreffen. Während bei Männern die Höhe einer Alterspension (25.956€) in der Nähe des Medianwertes der Einkommen der unselbständig Beschäftigten liegt (26.570€)⁹, erreichen Pensionistinnen mit 14.192€ nur zwei Drittel der Medianeinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen (21.026€).

⁹ Jahresmedianeinkommen der unselbständig erwerbstätigen Männer laut Daten des Einkommensberichtes 2011.

Bei anderen Pensionsarten ist der Gender Pension Gap weniger stark ausgeprägt. Bei Invaliditätspensionen und Erwerbsunfähigkeitspensionen beträgt er 17%. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Invaliditätspensionen bei Männern häufiger von Jüngeren beansprucht werden, die damit auch geringere Pensionsansprüche aufweisen. Beim Ruhegenuss der BeamtInnen verschwindet der Geschlechterunterschied fast gänzlich (4%), wobei Frauen aber deutlich unterrepräsentiert sind. Bei der Witwen- bzw. Witwerpension bzw. dem Versorgungsgenuss von Witwen und Witwern, bei denen Frauen anteilmäßig deutlich überwiegen, übersteigen die Bezüge der Frauen deutlich jene der Männer, da sich diese aus der (durchschnittlich höheren) Einkommensbeitragsleistung der Männer errechnen.

Mehrfachpensionen wirken sich mindernd auf den Geschlechterunterschied der Pensionen aus. Der Gender Gap bei Mehrfachpensionen beträgt 15% und variiert zwischen 32% (Alterspension mit Versorgungsgenuss von Witwen) und -23% (bei Ruhegenuss und Witwenpension). Immerhin 24% der Pensionistinnen beziehen zusätzlich zu einer Alterspension bzw. dem Ruhegenuss eine Witwenpension oder einen Versorgungsgenuss. Damit erreichen sie im Schnitt ein Bruttoeinkommen von 22.949€ mit Witwenpension bzw. 27.624€ mit Versorgungsgenuss. Dies entspricht beinahe den durchschnittlichen Alterspensionen von Männern – doch diese erreichen Frauen eben nur, wenn zusätzlich zu ihrer Pension aus Erwerbsarbeit eine familienbezogene Alterssicherung bezogen wird. Bei Männern erhöht sich das Einkommen bei Mehrfachpensionen dann merklich, wenn Ruhegenuss und Alterspension bezogen werden (Median 60.780€). Dies betrifft aber nur rund 1.000 Wiener. Insgesamt beziehen nur 6% der Männer eine Mehrfachpension und diese erhöhen die Pensionen weniger stark.

6.1 Gender Pension Gap



- Frauen
- Männer
- Gender Pension Gap

Definition: Medianwerte der Pensionen von Frauen und Männern und Differenz der Pensionen von Frauen und Männern in Prozent der Männerpensionen, differenziert nach Pensionsarten.

Datenquelle: Lohnsteuer- und HV-Daten 2011, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Summe der Bruttobezüge gemäß § 25 EStG.

Haushaltseinkommen

Das verfügbare Einkommen wird auf Basis von \rightarrow EU-SILC-Daten ausgewiesen, bei dem alle Einkommen eines Haushaltes eingerechnet werden, d.h., auch Einkommen aus Transferleistungen. Um unterschiedliche Haushaltstypen vergleichbar zu machen, wird das äquivalisierte Einkommen berechnet, indem das Haushaltseinkommen durch die Summe der Personengewichte im Haushalt dividiert wird, wobei die erste Person mit 1,0 gewichtet wird, jede weitere Person mit 0,5 und Kinder unter 14 Jahren mit 0,3.¹⁰

Im Durchschnitt (Median) steht jeder Wienerin und jedem Wiener ein äquivalisiertes Nettoeinkommen von 19.730€ im Jahr zur Verfügung, d.h. 1.644€ monatlich. Personen in Haushalten mit Pensionsbezug¹¹ weisen mit 23.517€ ein deutlich höheres Einkommen auf als Haushalte ohne Pension (18.502€). Während Personen in Mehrpersonenhaushalten und Männer mit Pension besser gestellt sind, wirken sich bei alleinlebenden Frauen die niedrigeren Pensionsanspruchsberechtigungen stärker aus. Haushalte ohne Pension verfügen mit Ausnahme von alleinlebenden Männern und Paaren ohne Kinder im Schnitt über ein Einkommen von weniger als 20.000€. Deutlich niedriger sind die Einkommen von Ein-Eltern-Haushalten und Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern. Alleinlebende Frauen verfügen über weniger Einkommen als alleinlebende Männer.

Die Haushaltseinkommen zeigen, dass alleinlebende Frauen – ob mit oder ohne Pension – über ein deutlich geringeres Einkommen verfügen als alleinlebende Männer, und zwar um 16% weniger ohne Pensionsbezug und um 17% weniger mit Pensionsbezug. Sie verfügen aber auch über ein geringeres Einkommen als in Mehrpersonenhaushalten lebende Frauen.¹² Zwischen alleinlebenden Frauen und Mehrpersonenhaushalten mit Pensionen beträgt der Einkommensunterschied 22%. Im Vergleich von alleinlebenden Frauen ohne Pension und Mehrpersonenhaushalten ohne Kinder liegt der Unterschied bei 27%, im Vergleich zu Familien mit einem Kind bei 8% bzw. mit zwei Kindern bei 7%. Lediglich bei Ein-Eltern-Haushalten, die überwiegend Frauen betreffen, und Haushalten mit mehr Kindern, ist das Einkommen geringer. Dies bedeutet, dass sich der Lebensstandard von verheirateten bzw. in Lebensgemeinschaft befindlichen Frauen weiterhin besser darstellt. Dies gilt vor allem für das Zusammenleben ohne Kinder, aber auch mit Kindern ist der Lebensstandard durch die hohen Umverteilungseffekte familienpolitischer Sozialleistungen höher (vgl. Mayrhuber et al. 2012).

10 Hier werden die Gewichtungsfaktoren nach EU-SILC-Konvention verwendet.

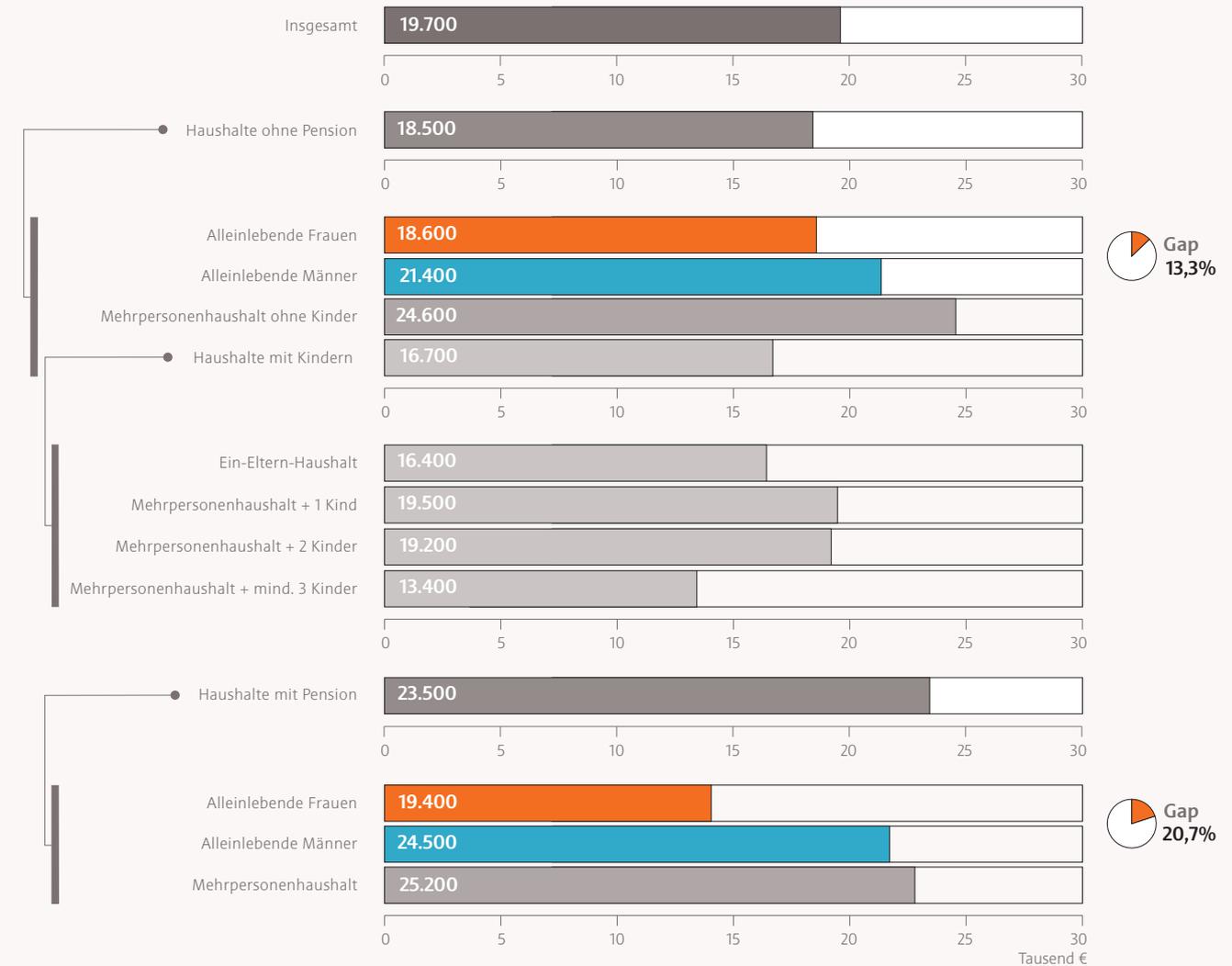
11 Haushalte mit Pensionsbezug sind Haushalte, in denen zumindest eine Pension eine (Alters-) Pension bezieht.

12 Auch bei einem höheren Gewichtungsfaktor der zusätzlichen Person im Haushalt bleibt der ökonomische Vorteil von Paaren gegenüber alleinlebenden Frauen bestehen.



siehe Frauen und Männer in Wien
Indikator 5 Haushalte und Lebensformen

7.1 Haushaltseinkommen



- Frauen
- Männer
- Gender Pay Gap

Definition: Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen (Medianwerte) nach Haushaltstyp in Euro.

Datenquelle: EU-SILC 2012, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Das äquivalisierte Haushaltseinkommen ergibt sich aus der Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder, dividiert durch die gewichtete Personenzahl. Der Gewichtungsfaktor für die erste erwachsene Person beträgt 1, jede zusätzliche erwachsene Person wird mit 0,5 und Kinder bis 14 Jahre werden mit 0,3 gewichtet.

Lehrlingsentschädigung

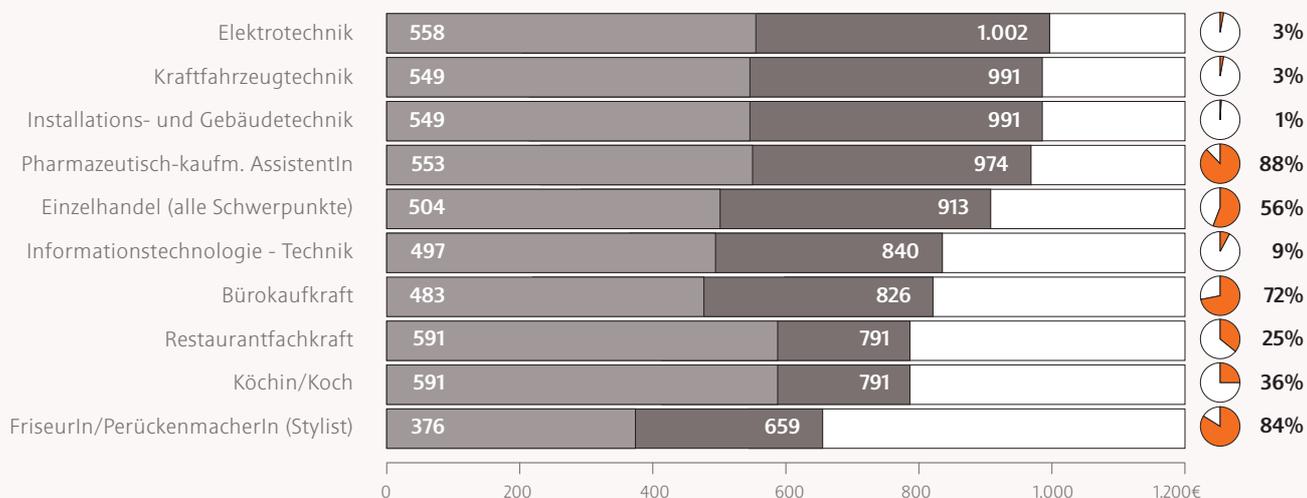
Dieser Indikator bildet die kollektivvertraglich festgelegte Lehrlingsentschädigung für frauen-dominierte und männerdominierte Lehrberufe ab. Betrachtet werden die häufigsten Lehrberufe von Frauen und Männern, wie sie beim geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten in der Lehre dargestellt werden.



siehe Aus- und Weiterbildung
Indikator 4 Lehre

Die höchsten Lehrlingsentschädigungen erhalten im ersten Lehrjahr Köchinnen und Köche sowie Restaurantfachkräfte (591€ monatlich). Annähernd so hoch sind die Lehrlingsentschädigungen für ElektrotechnikerInnen sowie Installations- und GebäudetechnikerInnen, die bei Männern nach dem Einzelhandel die beliebtesten Lehrberufe sind, aber nur einen verschwindend kleinen Frauenanteil aufweisen. In „typisch weiblichen“ Lehrberufen, wie Friseurin/Friseur, PerückenmacherIn (84% Frauenanteil) und Bürokaufkraft (72% Frauenanteil), beträgt die Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr lediglich 376€ bzw. 483€ pro Monat. Rund 30% aller weiblichen Lehrlinge entscheiden sich für einen der genannten Berufe.

8.1 Lehrlingsentschädigung in den 10 häufigsten Lehrberufen



Definition: Monatliche Lehrlingsentschädigung der zehnten am häufigsten gewählten Lehrberufe in Wien im ersten und dritten Lehrjahr in Euro.

Datenquelle: Lehrlingsentschädigung: <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung/index.php> vom 22.05.2014.

Methodische Hinweise: Die Lehrlingsentschädigungen von Bürokaufkräften variieren nach Branchen im ersten Lehrjahr zwischen 367€ in Rechtsanwaltskanzleien in Wien und 668€ im Baugewerbe (einzelne Institutionen, wie z.B. das Österreichische Bundesinstitut für Gesundheitswesen, ÖBIG, zahlen mehr). Der hier ausgewiesene Wert ist der Modalwert (d.h., der am häufigsten vorkommende Wert). Die Lehrlingsentschädigungen von Köchinnen und Köchen sowie Restaurantfachkräften beziehen sich auf das Gastgewerbe in Wien.

1. Lehrjahr
 3. Lehrjahr
 Frauenanteil im Lehrberuf

Indikator 9

▲
siehe Aus- und Weiterbildung
Indikator 4 Lehre

13 Die Auswahl erfolgte auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012, wobei die Geschlechtersegregation für ganz Österreich berücksichtigt wurde. Die Konzentration auf niedrige Qualifikationsniveaus folgte der Überlegung, dass dort die Entlohnung nach Kollektivvertrag häufiger ist.

14 Der Vergleich bezieht sich auf das erste Berufsjahr, weil nicht für alle Berufe Entgelte nach Berufsjahren ausgewiesen sind. Einkommensunterschiede entstehen aber auch durch eine unterschiedliche Entlohnung von Seniorität.

Im Verlauf der Lehre ändert sich die Rangfolge der Lehrlingsentschädigungen erheblich: Köchinnen und Köche sowie Restaurantfachkräfte werden im dritten Lehrjahr deutlich niedriger entlohnt als Lehrlinge im technischen Bereich. Insgesamt steigen die Lehrlingsentschädigungen in den „typisch männlichen“ Lehrberufen stärker an als jene der weiblich dominierten Lehrberufe. Dabei erreichen KraftfahrzeugtechnikerInnen, ElektrotechnikerInnen sowie Installations- und GebäudetechnikerInnen im dritten Lehrjahr rund 1.000€ Lehrlingsentschädigung. Für Friseurinnen und Friseure sowie PerückenmacherInnen ist die Lehrlingsentschädigung im Abschlussjahr um 34% niedriger, für Bürokaufkräfte um 18%. Lediglich die frauendominierte Lehrlingsausbildung der pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentinnen und Assistenten nähert sich ebenfalls der 1.000€ Grenze bei der Entlohnung an.

Die unterschiedliche Arbeitsbewertung während der Lehre setzt sich in den Tariflöhnen bei abgeschlossener Lehrausbildung fort.

Kollektivvertragslöhne

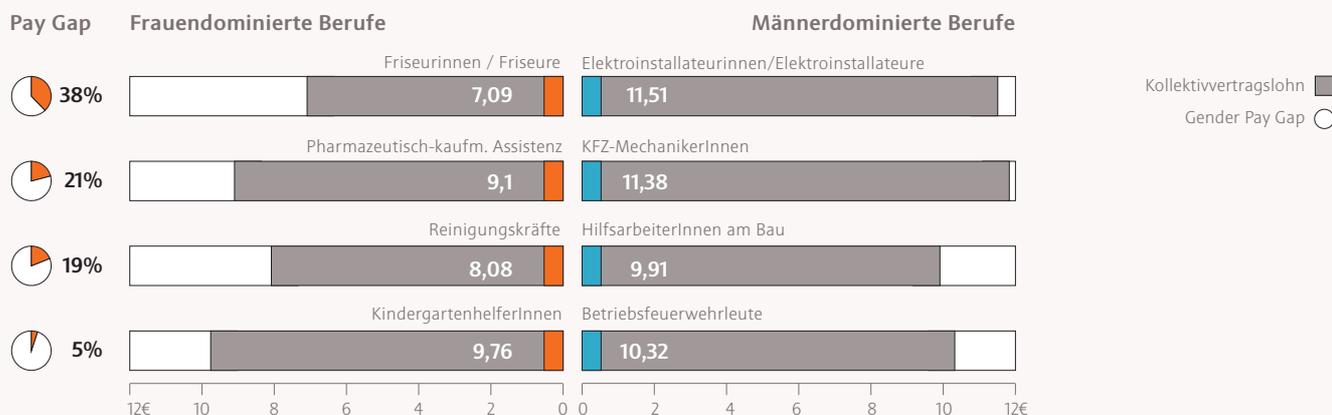
Für die Darstellung von Einkommensunterschieden nach Kollektivverträgen wurden vier Vergleichspaare von frauen- und männerdominierten Berufen mit ähnlichem Qualifikationsniveau (innerhalb der gleichen \rightarrow ISCO-Berufsgruppe) ausgewählt. Die ersten beiden Paare beziehen sich auf die am häufigsten gewählten Lehrberufe. Dabei wurden in der ersten Gruppe Friseurinnen und Friseure Elektroinstallateurinnen und Elektroinstallateuren gegenübergestellt, die die größte Spanne der Lehrlingsentschädigungen im dritten Lehrjahr aufweisen. Zusätzlich wurde pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz der KFZ-Mechanik gegenübergestellt, da diese beiden Berufe bei der Lehrlingsentschädigung ähnliche Einkommen aufweisen. Des Weiteren wurden Vergleichsberufe ausgewählt, die eine starke Geschlechtersegregation aufweisen und entsprechend der ISCO-Berufsgruppen innerhalb der gleichen Berufshierarchien liegen.¹³ Die dritte Gruppe bilden Reinigungskräfte und Hilfskräfte im Baugewerbe, die der Gruppe 9, Hilfskräfte, angehören. Die vierte Gruppe bilden einfache Dienstleistungsberufe, einmal im Bereich der Kinderbetreuung (KindergartenhelferInnen) und im Sicherheitsbereich (Betriebsfeuerwehrleute).

Die Kollektivvertragslöhne sind als Bruttostundenlöhne ausgewiesen und beziehen sich auf das erste Berufsjahr.¹⁴ Die Kollektivvertragsbestimmungen geben eine Richtlinie für die Einkommen in diesen Berufen vor. Zusätzlich werden angeführte Zulagen berücksichtigt. Welche Geschlechterunterschiede bei der Anwendung der Tariflöhne gegeben sind, wieweit über dem Tariflohn bezahlt wird und wie Einstufungen und Vorrücken gehandhabt werden, kann hier nicht behandelt werden.

Die Kollektivverträge weisen für alle Vergleichspaare geringere Bruttostundenlöhne für frauendominierte Berufe aus. Besonders groß sind die Unterschiede bei den meistgewählten Lehrberufen: Zwischen FriseurIn und ElektroinstallateurIn besteht ein Einkommensunterschied von 38% (gegenüber 34% bei den Lehrlingsentschädigungen). Zwischen pharmazeutisch-kaufmänn-

nischer Assistenz und KFZ-Mechanik besteht kaum ein Unterschied bei der Lehrlingsentschädigung, nach dem Lehrabschluss steigt die Differenz jedoch auf 21%. Bei einfachen Hilfstätigkeiten als Reinigungskraft bzw. HilfsarbeiterIn am Bau ist der Unterschied nach Kollektivvertrag 19%. Lediglich zwischen Kinderbetreuung und Sicherheitsbediensteten bei der Feuerwehr ist der Unterschied mit 5% relativ gering.

9.1 Einkommensunterschiede in Kollektivverträgen



Definition: Bruttostundenlöhne nach Kollektivvertrag für ausgewählte Vergleichspaare und Differenz der Kollektivvertragslöhne der Vergleichspaare in Prozent des Lohns des männerdominierten Berufs.

Datenquelle: Friseurinnen/Friseure: KV Friseure (01.04.2013, ohne nähere Gruppenbezeichnung); ElektroinstallateurInnen: KV EEI (01.05.2013, Beschäftigungsgruppe D); Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz: KV PKA (01.01.2014, Beschäftigungsgruppe 4); KFZ-MechanikerInnen: KV Metall (01.01.2014, Lohngruppe 3); Reinigungskräfte: KV Reinigung (01.01.2014, Lohngruppe 6); HilfsarbeiterInnen am Bau: KV Bau (01.05.2013, Lohngruppe 6); KindergartenhelferInnen: KV BAGS (01.02.2014, Verwendungsgruppe 3); Betriebsfeuerwehrleute: KV Bewachungsgewerbe (01.01.2014, Verwendungsgruppe C).

Methodische Hinweise: Die Auswahl der Vergleichspaare erfolgte zum einen nach den Lehrlingsentschädigungen der häufigsten Lehrberufe sowie nach dem Qualifikationsniveau annähernd gleichwertiger frauendominierter und männerdominierter Berufe.

Zu den Unterschieden der Kollektivvertragslöhne kommen Unterschiede bei den Zulagen hinzu. Generell werden Zulagen bei den männerdominierten Berufen häufiger genannt, sehr weitreichend sind diese für KFZ-MechanikerInnen und Elektroinstallateurinnen/Elektroinstallateure definiert. Auch im Baugewerbe sind unterschiedliche Zulagen mit 15% bis 20% des Lohnes vorgesehen, für Feuerwehrleute Gefahren- und Erschwerniszulagen von 10%. Für Friseurinnen und Friseure werden hingegen keinerlei Zulagen angeführt. KindergartenhelferInnen können Zulagen bei erschwerten Bedingungen erhalten; diese sind jedoch nicht näher definiert und liegen bei rund 6% des Lohns. Bei Reinigungskräften sind Zulagen für außergewöhnliche Tätigkeiten (z.B. Tatortreinigung, Messie-Wohnobjekte) vorgesehen. Auch für die pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz gelten Zulagen nur für Ausnahmen und sind mit einer Pauschalierung von 5% des Lohnes begrenzt.

Das Wichtigste in Kürze

Wenngleich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Wien deutlich geringer sind als in Österreich gesamt (vgl. BKA, Frauenbericht 2010), verdienen Frauen auch in der Bundeshauptstadt im Schnitt deutlich weniger als Männer. Je nach Einkommenskonzept (Brutto-/Nettoeinkommen, Stundenlöhne/Jahreseinkommen, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, unselbständig Erwerbstätige/selbständig Erwerbstätige, PensionsbezieherInnen) und Datenquelle variiert der ausgewiesene Gender Pay Gap zwischen 16% und 33%.

Frauen verdienen brutto je nach Einkommensart zwischen 22% (bei Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit) und 33% (bei Pensionen) weniger als Männer. Durch Umverteilung mittels Steuern und Transferleistungen sinkt der Einkommensunterschied bei den Nettojahreseinkommen auf 17% bis 26%.

Auf Basis der Bruttostundenlöhne der unselbständig Erwerbstätigen besteht in Wien ein Gender Pay Gap von 16%. Dies ist deutlich niedriger als im Bundesschnitt (21%). Der Einkommensunterschied steigt mit dem Alter und der Unternehmenszugehörigkeit: Er erreicht bei Frauen über 50 Jahren 25% und bei einer längeren Unternehmenszugehörigkeit (10 bis 14 Jahre) 20%. Differenziert nach Schulabschluss liegt der höchste Gender Pay Gap bei AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen mit 27%. Dies, wie auch die Differenzierung nach Berufen, verweist auf einen erheblichen Einfluss der geschlechtsspezifischen Segregation auf das Einkommen: Während bei den frauendominierten Dienstleistungsberufen und Bürokräften der Gender Pay Gap nur 3% beträgt, liegt er bei den Bedienerinnen/Bedienern von Anlagen und Maschinen bei 17%, bei Technikerinnen/Technikern bei 18% und bei Führungskräften bei 28%. Besonders stark variieren die Einkommen bei Arbeiterinnen/Arbeitern, die einen Gender Pay Gap von 30% aufweisen.

Bei den Einkommen von überwiegend Selbständigen liegt der Einkommensunterschied vor Steuern bei 25%, variiert aber zwischen den Branchen ganz erheblich. Im Handel und Gastgewerbe zeigt sich ein leichter Einkommensvorteil von Frauen, während Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen nur noch 27% der Einkommen von Männern erreichen.

Bei Alterspensionen erreichen Frauen hingegen lediglich 55% der Bezüge von Männern, d.h., der Einkommensunterschied liegt bei 45%. Bei Mehrfach-Pensionen, etwa durch gleichzeitigen Bezug von Alterspension und Witwen-/Witwerpension, sinkt der Einkommensunterschied auf 15% und verringert damit den Gender Pension Gap insgesamt auf 33%.

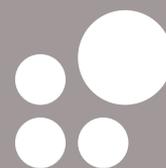
Bei Nettoeinkommen auf der Haushaltsebene, die alle unterschiedlichen Einkommensformen berücksichtigen und damit einem Konzept von Lebensstandard am ehesten entsprechen, können nur für Teilsegmente geschlechtsspezifische Analysen erfolgen. Auf Haushaltsebene werden die Einkommensunterschiede geringer, es zeigt sich aber eine erhebliche Benachteiligung von alleinlebenden Frauen gegenüber alleinlebenden Männern, insbesondere bei Haushalten mit Pensionen (20% gegenüber 13% bei Haushalten ohne Pension). In Haushalten mit Pensionsbezügen sind die ausgewiesenen Einkommen aufgrund der Altersstruktur deutlich höher, darüber hinaus reduziert die Zahl von Kindern das äquivalisierte Einkommen erheblich. Während Haushalte ohne Kinder ein Äquivalenzeinkommen von jährlich 24.600€ erreichen, liegt dies

bei Haushalten mit Kindern nur noch bei 16.700€. Besonders prekär ist der Einkommensunterschied bei Haushalten mit mehr als 3 Kindern sowie bei Ein-Eltern-Haushalten, die primär Frauen führen.

Die Einkommensunterschiede werden ganz wesentlich durch die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt mitbestimmt. Schon die Lehrlingsentschädigungen bei den zehn häufigsten Lehrberufen zeigen deutlich, dass frauendominierte Lehrberufe wesentlich niedriger bewertet werden als männerdominierte Lehrberufe. Diese Unterschiede werden in den Lohngruppen nach Abschluss der Lehre noch größer. In den konstruierten Vergleichsgruppen der häufigsten Lehrberufe erreichen die Einkommensunterschiede bis zu 40%. Selbst bei den Lehrberufen, in denen die Lehrlingsentschädigung ähnlich ist, steigt der Unterschied in den Kollektivvertragslöhnen auf 34% an. In den Vergleichspaaren mit geringerer Qualifikation, zwischen Reinigungskräften und Hilfskräften (19%) bzw. zwischen Kinderbetreuerinnen/Kinderbetreuern und Feuerwehrleuten (5%) ist der Unterschied vergleichsweise niedrig.

Indikatoren

- 1** Armutsgefährdung
- 2** Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung – Zielgruppe Europa 2020
- 3** Armut und kulturelle Partizipation
- 4** Armut und politische Partizipation
- 5** Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- 6** Ausgleichszulagen
- 7** Wohnbeihilfe
- 8** Arbeitslosengeld und Notstandshilfe
- 9** Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- 10** Kinderbetreuungsgeld
- 11** Pflegegeld



Einkommen