

## **Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede**

### **Kurzfassung der Studie**

Die Einkommenssituation in Österreich ist von ausgeprägten geschlechtsspezifischen Differenzen gekennzeichnet: nach wie vor verdienen Männer deutlich mehr als Frauen. L&R Sozialforschung hat im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien einen Situationsbericht zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden erstellt, der den aktuellen Status Quo zu diesem Themenkreis aufbereitet. Das Ziel war, zum einen das Einkommensgefälle für Wien auf Basis möglichst aktueller Daten darzustellen. Zum anderen wurde der wissenschaftliche Diskurs zu diesem Themenbereich aufbereitet und verschiedene, über die rein rechnerische Messung der Einkommensunterschiede hinaus gehende erklärende Ansätze dargelegt. Dieser Situationsbericht basiert also auf einer mehrstufigen Forschungsarbeit, dessen Grundlage aktuelle Daten und bereits vorliegende nationale und internationale Analysen zum Thema, sowie ExpertInnen-Gespräche bildeten.

### **Schwierigkeiten bei der Messung des Gender Pay Gap**

Insgesamt sind einkommensbezogene Informationen sehr sensible Daten und nicht ganz einfach zu generieren. Verfügbare Datenquellen haben unterschiedliche Foki und erfassen mitunter verschiedene Aspekte von Einkommen und Erwerbsarbeit. Für Österreich sind dabei im Wesentlichen zwei Quellen relevant: Erhebungen von Statistik Austria (bspw. Verdienststrukturerhebung) sowie administrative Datenquellen (bspw. Steuerstatistiken, Einkommensbericht des Rechnungshofs). Das errechnete Ausmaß des Gender Pay Gap ist stets von den Datenquellen und deren Einkommensbegriffen sowie den Berechnungsmodellen abhängig.

Komplexe ökonometrische Messmethoden können eine Reihe von Faktoren berücksichtigen. Sie zerteilen den Gender Pay Gap in so genannte „erklärende Faktoren“ und einen „unerklärtem Rest“. Erstere verursachen einen klar messbaren Einfluss auf das Einkommen, wie etwa Arbeitszeit, Bildungsniveau oder Branche. Doch auch bei Ausschalten dieser Faktoren, also bei Vergleichen nur innerhalb ähnlicher Tätigkeiten verbleibt ein rechnerisch „unerklärter“ Rest.

### **Zum Ausmaß des Gender Pay Gap in Österreich**

Gemessen an den Stundenlöhnen verdienten 2006 – österreichweit gesehen – Männer um 29% mehr als Frauen; Frauen verdienten 2006 im Durchschnitt (Median) pro Arbeitsstunde € 9,71 vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben (exklusive Mehr- und Überstunden), Männer € 12,57. Werden die Mehr- und Überstundenleistungen in den Vergleich miteinbezogen, so erhöht sich die Einkommenslücke sogar auf 32%.

Hinsichtlich der verschiedenen Wirtschaftsklassen ist festzustellen, dass es in keiner Branche keinen Gender Pay Gap gibt. Insgesamt sind Frauen häufiger in niedrig entlohnten Branchen tätig und der Frauenanteil ist in Branchen mit einem geringeren

Lohnniveau überdurchschnittlich hoch (Schlagwort horizontale Segregation des Arbeitsmarkts).

Eine Analyse der Einkommensunterschiede in Wien ist auf Stundenlohnbasis leider nicht möglich, sondern nur auf Ebene des Jahreseinkommens: Dabei zeigt sich im innerösterreichischen Vergleich in Wien der relativ kleinste Gender Pay Gap. Gemessen am Brutto-Jahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten beträgt der Einkommensvorteil der Männer österreichweit 28,2%, in Wien 20,5%; schließt man alle Erwerbstätigen ein, errechnet sich auf Basis des Brutto-Jahreseinkommens österreichweit ein Vorteil von 68,5%, in Wien liegt der entsprechende Wert bei nur 30,2%.

Eine Ursache für die geringere Ausprägung des Gender Pay Gap in Wien liegt am vergleichsweise hohen Lohnniveau für Frauen in der Bundeshauptstadt: das Jahreseinkommen vollzeitbeschäftigter Frauen liegt in Wien bei € 31.297 gegenüber € 27.900 in Gesamtösterreich. In diesem Kontext ist das hohe formale Ausbildungsniveau der Frauen in Wien zu sehen. Höhere Bildungsabschlüsse bringen statistisch für beide Geschlechter höhere Einkommen. Vergleicht man das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien und Österreich so zeigt sich, dass in der Hauptstadt ein deutlich größerer Anteil über höhere formale Abschlüsse (Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und Universitäten) als im gesamten Bundesgebiet verfügt (23% in Wien gegenüber 15,9% für Österreich), und somit im Schnitt höhere absolute Einkommen erzielt.

Eine andere wesentliche Dimension des Gender Pay Gap ist die Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte sind in zweierlei Hinsicht von niedrigen Einkommen ‚betroffen‘. Sie verdienen nicht nur im Monat bzw. im Jahr aufgrund der geringeren Stundenanzahl weniger. Der Vergleich der Stundenlöhne zeigt vielmehr, dass die Arbeitsstunde eines/einer Teilzeitbeschäftigten deutlich geringer entlohnt wird als die Stunde einer Vollzeitkraft: Während Vollzeitbeschäftigte insgesamt 12,1 EUR in der Stunde verdienen, erhalten Teilzeitbeschäftigte nur 9,2 EUR Stundenlohn. Die einzelne Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft ist also ‚weniger wert‘ als die einer Vollzeitkraft. Da Teilzeitbeschäftigung insgesamt als „weibliches Phänomen“ bezeichnet werden kann, sind Fraueneinkommen von dieser Benachteiligung besonders betroffen. In Wien arbeiten Frauen jedoch mit 33,8% zu einem im Bundesvergleich (40,2%) geringeren Anteil, Männer mit 10,6% hingegen zu einem deutlich höheren Anteil (6,5%) in Teilzeit, was ebenfalls als Ursache für die schwächere Ausprägung des Gender Pay Gap in Wien gedeutet werden kann.

### **Erklärungsansätze für ein komplexes gesellschaftliches Phänomen**

Die Erklärungskraft von Faktoren wie Branche, Beruf, etc. ist in erster Linie eine rechnerische und erhellt wenig von den sozialen Ursachen für das Bestehen des Gender Pay Gap. Die Ursachen liegen in einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedenster gesellschaftlicher Faktoren und Mechanismen, geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen berühren diverse soziale, wirtschaftliche und politische Themenfelder. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung fand und findet daher auch in den unterschiedlichen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen statt. Je nach theo-

retischem Konzept werden dabei unterschiedliche Bereiche fokussiert und der Gender Pay Gap als gesellschaftliches Machtverhältnis, als interaktiver Aushandlungsprozess, als Konstruktionsprozess von Geschlecht, etc. gefasst.

Hier wurden vier grob Themenfelder voneinander getrennt und die bestehenden Ansätze darin verortet. Es handelt sich dabei um Analysefelder, die, wenn es um Strategien zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles geht, auch als Handlungsfelder zu interpretieren sind. Sie sollen die Breite des Themas und die vielfältigen Kontexte aufzuzeigen, innerhalb derer der Gender Pay Gap zu thematisieren ist, und damit den Blick für den Umfang dieses Phänomens schärfen.

*Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen* bilden gewissermaßen eine Hintergrundfolie aller gesellschaftlichen Teilbereiche, da sie soziales Handeln in allen Bereichen durchdringen und leiten. Hier sind hinsichtlich der weiteren Einkommensperspektiven insbesondere die Berufswahlprozesse junger Menschen sowie Sozialisationsprozesse insgesamt zentral und bedürfen geschlechtssensibler Analysen.

*Arbeitsbeziehungen* im Sinne der vielfältigen Bestandteile der Beziehungen von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite bilden das spezifische Umfeld von Einkommensfragen. Hier ist die Gestaltung der diversen Aushandlungsprozesse zu thematisieren, sowohl auf der individuellen Ebene konkreter Arbeitsverhältnisse, aber auch auf der strukturellen Ebene kollektiver Verhandlungen. Kernthemen sind dabei die (Kriterien der) Arbeitsbewertungen sowie die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

*Rechtliche Regelungen* wirken am Papier geschlechtsneutral, in ihren Wirkungen sind sie es jedoch häufig nicht. Die Umverteilungs- und Anreizwirkungen von Steuersystemen, Transferleistungen und Karenzregelungen haben direkte und indirekte Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle. Auch das Bildungssystem ist hinsichtlich seines Einflusses auf die Einkommensverteilung zu thematisieren.

*Der regionale Rahmen* schließlich beeinflusst den Gender Pay Gap ebenfalls. Eine gleiche Erwerbsbeteiligung aller braucht entsprechende Betreuungseinrichtungen, Mobilitätsstrukturen, genügend regionale Beschäftigungsmöglichkeiten, etc.

## **Kontakt**

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0  
Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9  
<http://www.lrsocialresearch.at>

Mag.a Nadja Bergmann | [bergmann@lrsocialresearch.at](mailto:bergmann@lrsocialresearch.at) | Tel. 01 – 5954040 – 18  
Mag.a Susi Schelepa | [schelepa@lrsocialresearch.at](mailto:schelepa@lrsocialresearch.at) | Tel. 01 – 5954040 – 13  
Mag.a Claudia Sorger | [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at) | Tel. 01 – 5954040 – 20