

EQUAL PAY DAY: Länger arbeiten – weniger verdienen?

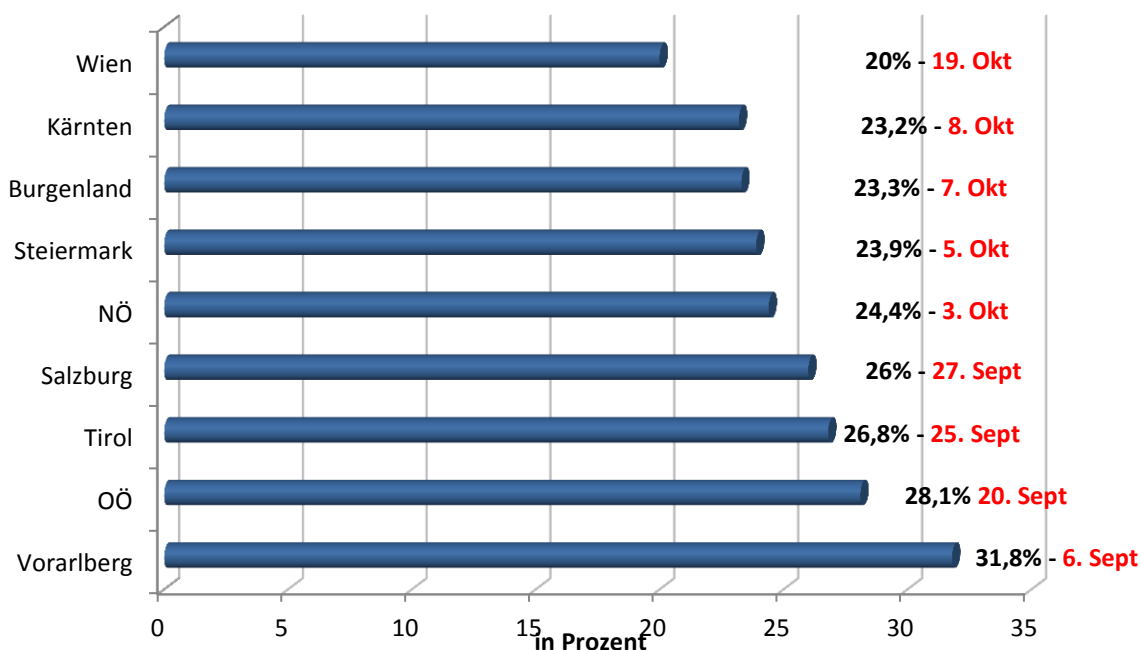
WUSSTEN SIE, DASS...

- ⇒ Frauen in Österreich statistisch gesehen vom 6. Oktober bis Jahresende trotz Berufstätigkeit gratis arbeiten?
- ⇒ Die Arbeitszeit nicht einmal die Hälfte des gesamten Einkommensnachteils von Frauen erklärt und Teilzeit auch pro Stunde um 24 % schlechter bezahlt wird als Vollzeit?
- ⇒ Bei gleicher Arbeitszeit, gleichem Beruf und gleicher Tätigkeit ein nicht erklärbarer Einkommensnachteil für die Frauen von 19 % bleibt?
- ⇒ Österreich den höchsten Gender Pay Gap innerhalb der EU hat?

Equal Pay Day

Der Equal Pay Day (EPD) wurde in den 60iger Jahren in den USA erfunden um auf den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen aufmerksam zu machen. Dabei wurde der Gender Pay Gap umgerechnet auf Tage im Jahr. Am EPD erreichen die Männer die Durchschnittsverdienste der Frauen, Frauen arbeiten ab diesem Tag statistisch gesehen gratis, während die Männereinkommen bis Jahresende weiterlaufen.

Abbildung 1: Equal Pay Day in Österreich 2012



Quelle: Lohnsteuerstatistik 2010, Berechnung AK OÖ; durchschnittliche Bruttobezüge. Ganzjährig Vollzeit beschäftigter ArbeitnehmerInnen

Für Österreich beträgt der aktuelle Gender Pay Gap 23,7% (arbeitszeitbereinigt), damit ergibt sich für 2012 der 6. Oktober als EPD. Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es aber große Unterschiede. Am besten schaut die Situation in Wien aus, wo der EPD erst auf den 19. Oktober fällt, in Vorarlberg ist er eineinhalb Monate früher (6. September).

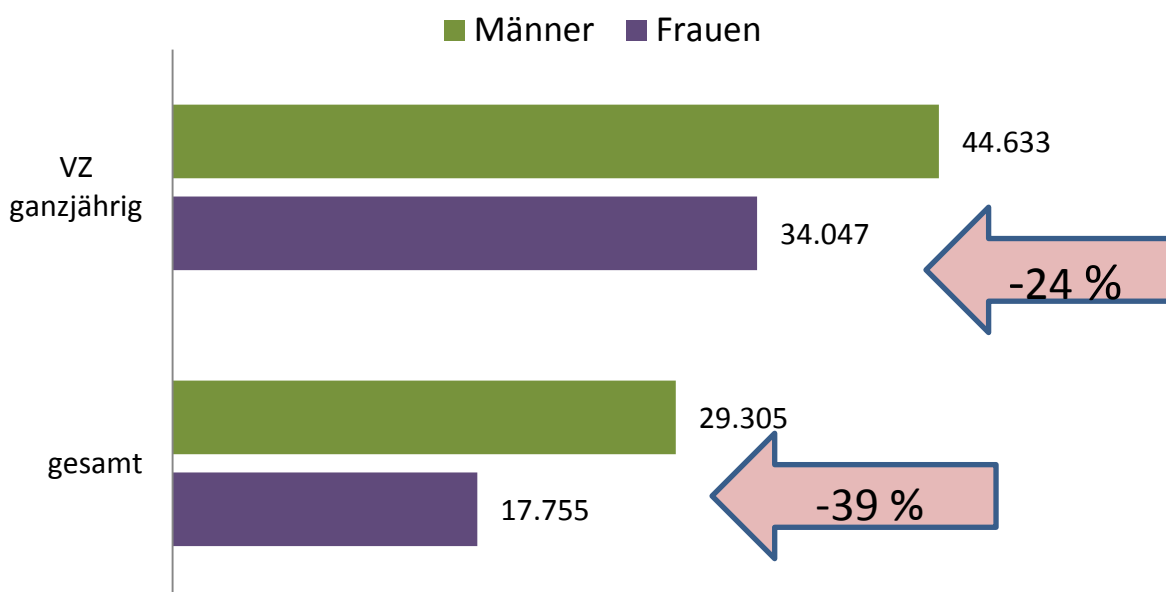
Teilzeit

Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor für die Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Teilzeit betrifft in Österreich besonders stark Frauen, fast 85 % der Teilzeitjobs entfallen auf weibliche Beschäftigte. Die unterschiedliche Arbeitszeit erklärt in etwa die Hälfte des Gender Pay Gaps. Aber auch bei gleicher Arbeitszeit bleibt ein Einkommensnachteil für die Frauen von fast einem Viertel bestehen.

Teilzeit ist aber nicht nur aufgrund der geringeren Arbeitszeit, sondern auch pro Arbeitsstunde schlechter entlohnt: der Stundenlohn liegt im Schnitt um 24% unter der Vollzeitstunde. Anders gesagt: ein 20-Stunden-Job bringt nicht die Hälfte von einem 40-Stunden-Job, sondern deutlich weniger.

Das ist auch deshalb besonders problematisch, weil es in den letzten Jahren einen dramatischen Anstieg von Teilzeitbeschäftigung gab: Mittlerweile arbeiten 44,5% der unselbstständig beschäftigten Frauen in Teilzeit (Männer: 7,5 %). Dauert diese Entwicklung an, werden bald mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigt sein.

Abbildung 2: Einkommensunterschiede 2010 mit und ohne Arbeitszeitbereinigung



Quelle: Lohnsteuerstatistik 2010; gesamt Median, VZ ganzjährig arithmetisches Mittel

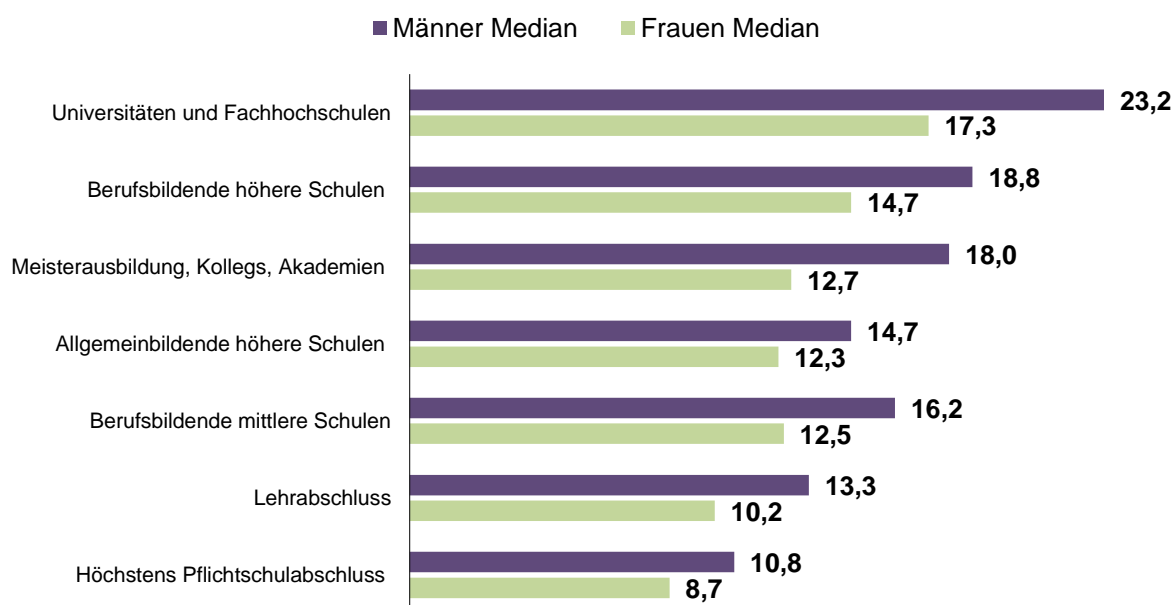
Bildung hilft – und hilft nicht

Lange Jahre galt die Tatsache, dass Männer im Schnitt deutlich besser gebildet waren als Frauen, als Hauptgrund für den Einkommensnachteil der weiblichen Beschäftigten. Die Annahme war, wenn die Frauen erst einmal gleich gut gebildet wären, würde der

Einkommensunterschied verschwinden. Das ist leider nicht der Fall. 1995 lag der Anteil von jungen Frauen mit Abschluss über die Pflichtschule hinaus (Sekundarstufe II) noch 10%-Punkte unter dem Männer, während er 2011 bereits 2%-Punkte über jenem der Männer lag (Frauen 86 %, Männer 84 %). Mittlerweile haben auch mehr Frauen als Männer einen akademischen Abschluss – trotzdem schließt sich die Einkommensschere nicht.

Denn gleiche Bildung bedeutet noch immer nicht gleiches Einkommen. Eine höhere Bildungsstufe bringt für Frauen einen höheren Stundenlohn – aber zugleich einen größeren Nachteil gegenüber den Männern. Verdienen Pflichtschul-Absolventinnen um 2 Euro pro Stunde weniger als Männer gleicher Bildungsstufe (-20 %), beträgt der Unterschied bei den Hochschul-AbsolventInnen fast 6 Euro (-25 %).

Abbildung 3: Bruttostundenverdienst nach höchster abgeschlossener Ausbildung



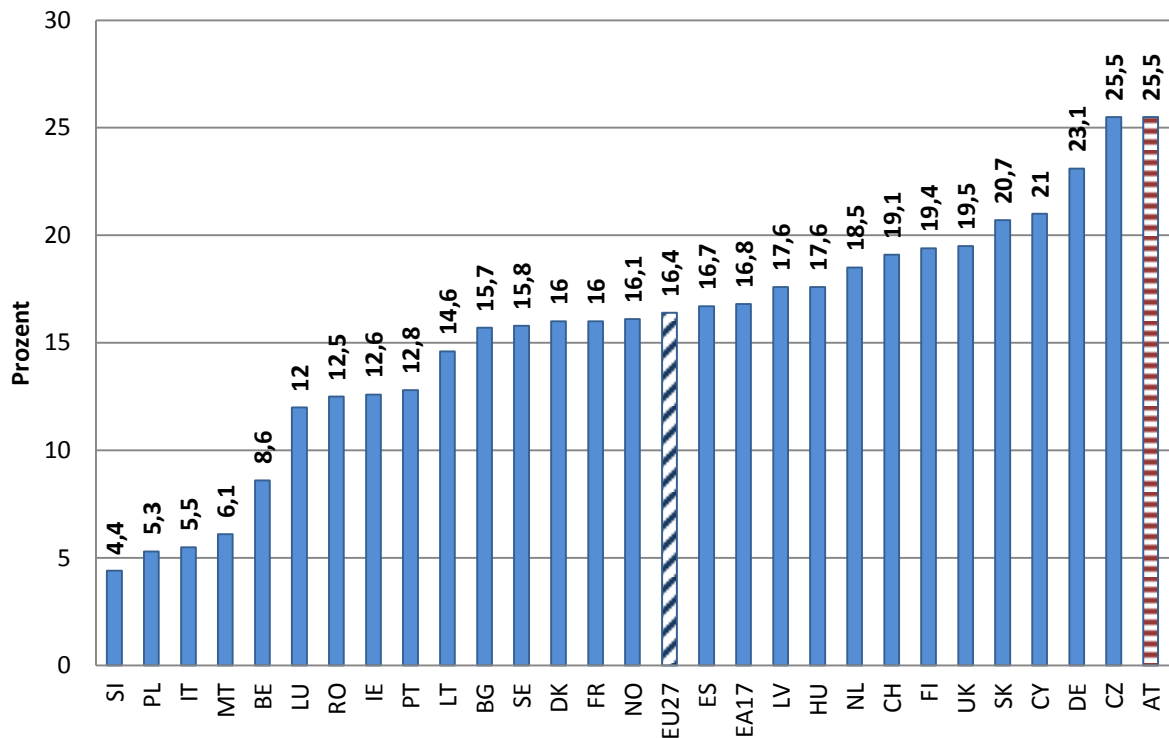
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Wo liegt Österreich?

Österreich hat mit 25,5% (Bruttostundenlohn) den höchsten Gender Pay Gap in der EU. Da es sich um Stundenlöhne handelt, spielt die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern hier keine Rolle, sehr wohl aber, dass Frauen und Männer unterschiedliche Ausbildungen haben, in unterschiedlichen Branchen arbeiten usw.

Beim Ländervergleich ist allerdings zu beachten, dass die Staaten sehr unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen haben. So haben Länder mit einer niedrigen Frauenerwerbstätigenquote tendenziell niedrigere Einkommensunterschiede. Vor allem in den Südeuropäischen Staaten sind vorwiegend gut gebildete Frauen in Vollzeit am Arbeitsmarkt aktiv, schlecht gebildete Frauen sind oft gar nicht erwerbstätig. Dadurch sind die durchschnittlichen Fraueneinkommen höher. Andererseits haben die nordischen Staaten eine höhere Frauenerwerbstätigenquote als Österreich und trotzdem einen deutlich geringen Gender Pay Gap.

Abbildung 4: Gender Pay Gap in der EU 2010



Quelle: Eurostat; die Berechnung weicht von der österreichischen ab, da Über- und Mehrstunden enthalten sind

Gründe für die Unterschiede

Erklärbare Unterschiede sind teilweise das Ergebnis der Benachteiligung in anderen Bereichen, etwa beim Zugang zu (Aus-)Bildung, der unterschiedlichen Tätigkeit bei gleicher Ausbildung, Benachteiligung beim Aufstieg usw. So sind etwa zwei Drittel aller Lehrstellen mit männlichen Lehrlingen besetzt während Frauen vor allem in Branchen Beschäftigung finden, in denen die Einkommen relativ gering sind.

Vielfach diskutiert sind die familienbedingten Gründe wie die häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen aufgrund eines Kindes (95,5 % der BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind Frauen) und die vermehrte Teilzeitarbeit aufgrund von Betreuungspflichten (56% der Frauen, aber nur 19 % der Männer in Teilzeit geben als Grund Familienaufgaben an)

Nachdem die Gründe so vielfältig sind, braucht es auch vielfältige Maßnahmen, um den Einkommensunterschied zu verringern. Diese gehen von Berufswahl und Ausbildung bis hin zu Väterbeteiligung und besseren Rahmenbedingungen (z.B. gute Kinderbetreuung).

Zu Definition und Datenlage

Es gibt nicht den *einen* Einkommensunterschied oder Gender Pay Gap, der die allgemein gültige Wahrheit darstellt. Je nach Datengrundlage, erfassten Personen und Berechnung variiert der Wert. Die wichtigsten Quellen sind:

Rechnungshofbericht: wird im Auftrag des Rechnungshofes von der Statistik Austria erstellt. Der aktuellste Bericht bezieht sich auf die Jahre 2008 und 2009 und bietet eine Statistik der Einkommen aller unselbständig Erwerbstätigen:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/allgemeiner_einkommensbericht/index.html

Lohnsteuerstatistik: Bei der Lohnsteuerstatistik handelt es sich um eine Vollerhebung auf Basis der Lohnzettel für ArbeitnehmerInnen und PensionsbezieherInnen:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

Verdienststrukturerhebung: Die Verdienststrukturerhebung wird in der gesamten Europäischen Union im Abstand von vier Jahren nach harmonisierten Standards durchgeführt und ermöglicht Vergleiche zwischen EU-Staaten:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html

Hauptverband der Sozialversicherungsträger: jährliche Erhebung über die sozialversicherungspflichtigen Einkommen, jedoch ohne Geringfügige Beschäftigung, nicht arbeitszeitbereinigt, hochgerechnet auf ganzjährige Beschäftigung:

http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=3738&p_tabid=2

Ganz aktuell – die neue Verdienststrukturerhebung

Alle vier Jahre wird eine detaillierte Erhebung in den Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten durchgeführt. Nunmehr liegen die Daten für 2010 vor.

Download unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html

Zu den generellen Informationen der AK Wien zum Themenbereich Frauen:

<http://www.arbeiterkammer.at/frauenpolitik.htm>

Nachdem die Ursachen für die Einkommensunterschiede mannigfaltig sind, müssen auch die Antworten vielfältig ausfallen. Die **Arbeiterkammer** setzt sich ein für:

- die Eröffnung gleicher Zugangschancen von Frauen und Männer zu den verschiedenen Berufen und eine verbesserte Bewertung frauendominierter Berufe,
- den Ausbau qualitativ hochwertiger Betreuungsplätze und die Förderung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung,
- eine verpflichtende Frauenquote in Aufsichtsräten,
- die Nutzung des neu eingeführten Instruments des Einkommensberichts zum Setzen betrieblicher Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere von Männern und Frauen.

Glossar

Gender Pay Gap

Ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, ausgedrückt als Prozentsatz. Dabei werden die Männereinkommen als Standard behandelt, d.h. sie zählen als 100 %. Der Gender Pay Gap besagt, um wie viel Prozent die Fraueneinkommen darunter liegen.

Bruttostundenverdienst

Ist das Einkommen pro Arbeitsstunde, inklusive der von dem /der ArbeitnehmerIn zu zahlenden Abgaben (Sozialversicherung, Lohnsteuer). Nicht enthalten sind die Arbeitgeber-Abgaben. Üblicherweise werden auch keine Über- oder Mehrstunden eingerechnet.

Erwerbs(tätigen)quote

Das ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung in der jeweils gleichen Altersgruppe. Damit wird ausgedrückt, welcher Anteil dieser Personen einer Beschäftigung nachgeht. Üblicherweise betrifft das die Altersgruppe der 15 bis 64 Jährigen.

Wollen Sie dieses Informationsservice **abonnieren?**

Ganz einfach unter:

<http://wien.arbeiterkammer.at/newsletter.htm?submit=anmelden>

„Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell“ auswählen und auf „abschicken“ klicken.

Feedback und Rückfragen bitte an SWSA@akwien.at