

2. EINKOMMENSCHERE FRAUEN – MÄNNER

Sybille Pirklbauer

Kaum eine Zahl ist derart politisch umkämpft, wie der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Die Medien berichten gerne dazu, PolitikerInnen diskutieren, ein Equal Pay Day wird ausgerufen und auch auf europäischer Ebene ist der „Gender Pay Gap“ immer wieder Thema. Dabei ist die Frage häufig: Wie ist hoch der Einkommensunterschied wirklich? Die etwas enttäuschende Antwort lautet, dass es den *einen* Wert nicht gibt. Je nach Datengrundlage, erfassten Personen und Berechnung variiert die Zahl. Aber egal, welche Zahlen herangezogen werden, der Einkommensnachteil ist auf jeden Fall zu groß und er will und will nicht schrumpfen. Dringender als die total exakte Festlegung der Größe des Einkommensunterschieds sind daher **Antworten** darauf, wie es überhaupt dazu kommt und **was dagegen getan werden kann**.

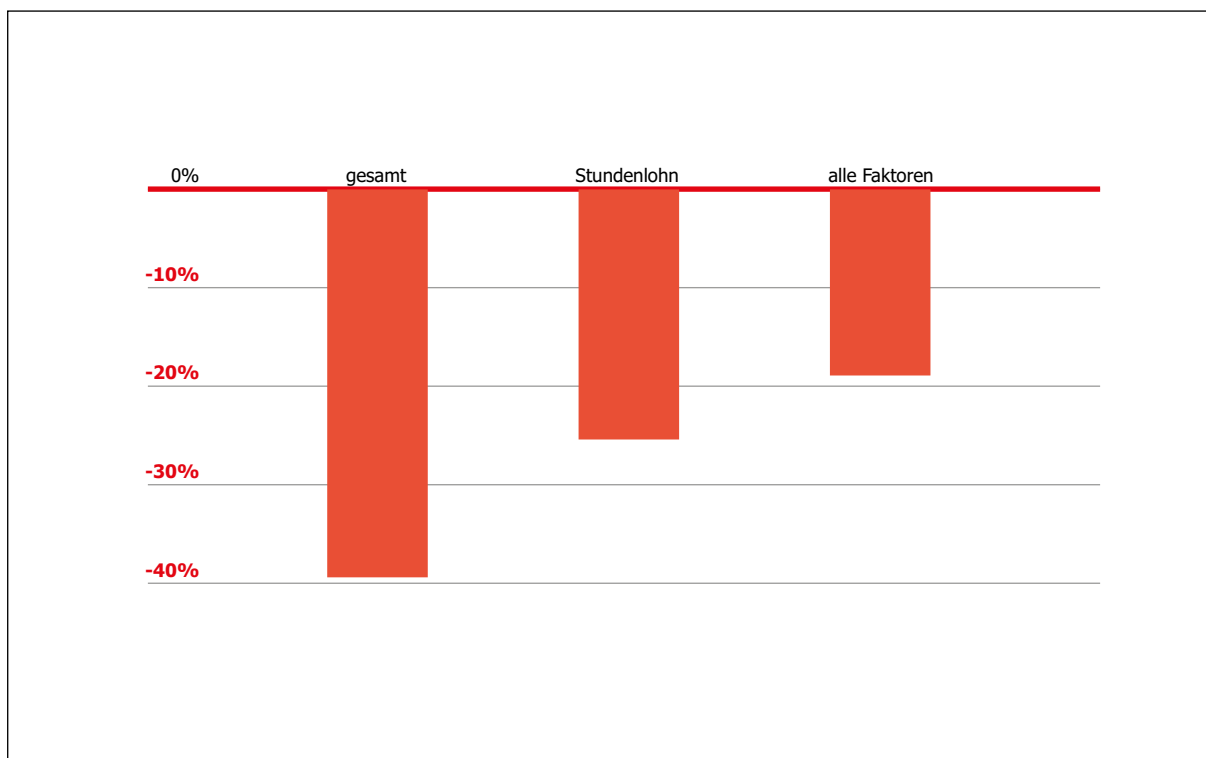
Etwas dagegen zu tun war auch der Grund, warum im Regierungsübereinkommen 2008 ein **Nationaler Aktionsplan (NAP) für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** vereinbart wurde. Ein Ergebnis des NAP war das Paket zur Einkommenstransparenz. Dieses sieht vor, dass Unternehmen einer bestimmten Größe **betriebliche Einkommensberichte** erstellen müssen. Die Größe der erfassten Unternehmen sinkt bis 2014 schrittweise ab, dann müssen alle mit mehr als 150 MitarbeiterInnen berichten. Das sind in Österreich immerhin 2.800 Unternehmen, die rund 41% der ArbeitnehmerInnen beschäftigen.

Ergänzend zu den Einkommensberichten ist die Verpflichtung vorgesehen, in **Stelleninseraten** den kollektivvertraglichen Mindestlohn sowie die Möglichkeit zur Überzahlung anzugeben. Damit erhalten ArbeitnehmerInnen schon bei der Jobsuche mehr Information zum Einkommen. Damit wurde ein wichtiger Schritt für mehr Einkommensgerechtigkeit gesetzt. Aber wie die Zahlen zeigen, bleibt noch viel zu tun.

2.1. Wie hoch ist der Einkommensunterschied?

Ein Blick auf die aktuellen Werte macht deutlich, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich dramatisch ist: **Arbeitnehmerinnen verdienen im Schnitt fast 40% weniger** als ihre männlichen Kollegen. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Weniger Arbeitsstunden heißt natürlich weniger Einkommen. Aber auch **arbeitszeitbereinigt** – also auf Stundenbasis – liegt der Einkommensunterschied noch immer bei **25,4%**. Und selbst wenn alle objektiven Faktoren eingerechnet werden, wie Ausbildung, Beruf, Branche usw., bleibt den Frauen ein **Nachteil von 19%, der einfach nicht erklärt werden kann**.

Abbildung 1: Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern (2010)



Quelle: Lohnsteuerstatistik 2010, Eurostat 2009, VESTE 2006

Die Entwicklung der letzten Jahre: Keine Verbesserung in Sicht

Im letzten Jahrzehnt ist der Lohnunterschied beharrlich gleich geblieben. 1998 hatten Frauen bei den Bruttojahreseinkommen gegenüber den Männern einen Nachteil von 39,4%. Nachdem der Wert in den Jahren danach etwas angestiegen ist, sank er bis 2010 wiederum auf knapp unter 40% (Median, Lohnsteuerstatistik). Der Grund für den Rückgang war allerdings kein erfreulicher: Der Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise hat 2009 als Erstes die Industrie getroffen, da die Menschen in einer wirtschaftlich schlechten Situation zuerst auf große Anschaffungen – wie etwa ein Auto oder einen Kühlschrank – verzichteten. Im Industriebereich sind daher die Löhne gesunken. Dort sind vor allem Männer beschäftigt, was die **Verschlechterung bei den durchschnittlichen Männereinkommen** erklärt. Es kann aber natürlich nicht das Ziel sein, den Einkommensnachteil der Frauen so zu verringern. Vielmehr muss eine Besserstellung der Arbeitnehmerinnen erzielt werden.

In den letzten Jahren gab es zwei wesentliche Entwicklungen: Frauen sind viel besser ausgebildet und sie arbeiten immer häufiger in Teilzeit. Bei der Ausbildung haben die jungen Frauen mit den jungen Männern gleichgezogen und zu **86% einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss**. Stark angestiegen ist jedoch auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen. 2010 arbeiteten bereits 44% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. Das liegt haushoch über dem Teilzeitanteil österreichischer Männer mit 7%. Damit sind bereits **mehr als eine dreiviertel Million Frauen in einem Teilzeitjob** (vgl Statistik Austria 2010a)! Bezogen auf den Einkommensunterschied wird der höhere Bildungsstand der Frauen durch steigende Teilzeitbeschäftigung ausgeglichen, sodass der Unterschied relativ gleich geblieben ist.

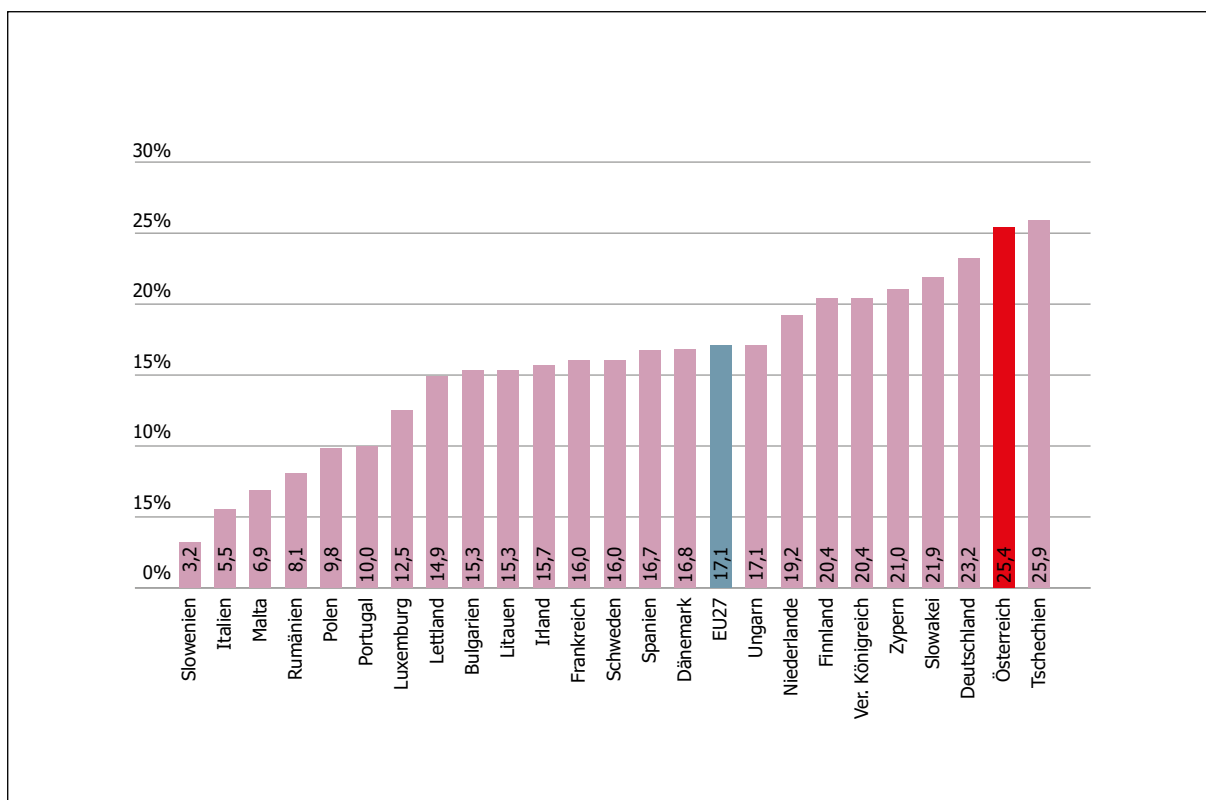
Österreich im internationalen Vergleich

Beim aktuellen EU-Indikator (2009) zum Gender Pay Gap belegt Österreich mit 25,4% Unterschied beim Bruttostundenlohn den **vorletzten Platz der EU27**. Nur in der Tschechischen Republik fällt der Einkommensunterschied noch höher aus (siehe Abbildung 2). Der Indikator wird nach EU-weit einheitlichen Standards erhoben und berechnet und ist daher zwischen den Ländern gut vergleichbar.

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 Frauenerwerbsquote 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 Frauenerwerbsquote** als Österreich und trotzdem einen deutlich **geringen Gender Pay Gap**. Es ist also möglich, bei beiden Zielen erfolgreich zu sein.

Abbildung 2: Gender Pay Gap in der Europäischen Union 2009



Quelle: Eurostat (2012), Strukturindikator geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen in %

2.2. Was sind die Gründe für die Unterschiede?

Einkommensunterschiede haben vielfältige Ursachen: Unterschiedliche Arbeitszeit, Berufe, Tätigkeiten, Erwerbsverläufe usw. Das heißt, es gibt einerseits eine Reihe von erklärbaren, **sachlich gerechtfertigten Unterschieden** bei der Entlohnung. Allerdings sind diese oft das **Ergebnis von Benachteiligungen in anderen Bereichen**, etwa dass es unterschiedlichen Zugang zu bestimmten Ausbildungen gibt oder die familiäre Betreuungs- und Versorgungsarbeit ungleich verteilt ist.

Andererseits kommt es immer wieder vor, dass Frauen **für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden** als ihre männlichen Kollegen. Diese Form der Benachteiligung ist sachlich nicht erklärbar und gesetzlich verboten.

Arbeitszeit

Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor für die Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Teilzeit betrifft in Österreich besonders stark Frauen, 85% der Teilzeitjobs entfallen auf weibliche Beschäftigte. Diese **unterschiedliche Arbeitszeit erklärt in etwa die Hälfte des Gender Pay Gaps**.

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** (vgl Statistik Austria 2009, VESTE 2006).

Berufswahl und Transparenz

Die Wahl des Berufs entscheidet in hohem Ausmaß über das spätere Einkommen. Junge Frauen sind dabei vor allem bei Lehrberufen deutlich eingeschränkter als junge Männer. Fast die Hälfte der Frauen (48%) erlernt einen der drei häufigsten Lehrberufe, bei den Männern ist es nur ein Fünftel. Das liegt auch in hohem Maße daran, dass junge Frauen hier geringere Chancen bekommen: **Nur ein Drittel der Lehrstellen ist mit weiblichen Lehrlingen besetzt**, gute Chancen für Mädchen bestehen nur in typisch weiblichen Berufen (vgl Daten WKÖ 2009).

Gravierend sind auch die Unterschiede zwischen privatem und öffentlichem Bereich. So haben Frauen **im öffentlichen Dienst** die höchsten Einkommen und **den geringsten Unterschied** im Vergleich zu den Männern. Hier beträgt der Nachteil bei ganzjähriger Vollzeit-Erwerbstätigkeit 12%. Ein Grund dafür ist das höhere Maß an Transparenz: der öffentliche Bereich hat relativ **klare Entlohnungsschemata**. In der Privatwirtschaft ist der Nachteil bei den ArbeiterInnen und Angestellten bei Vollzeit mit jeweils einem Drittel deutlich höher (vgl Rechnungshof 2010).

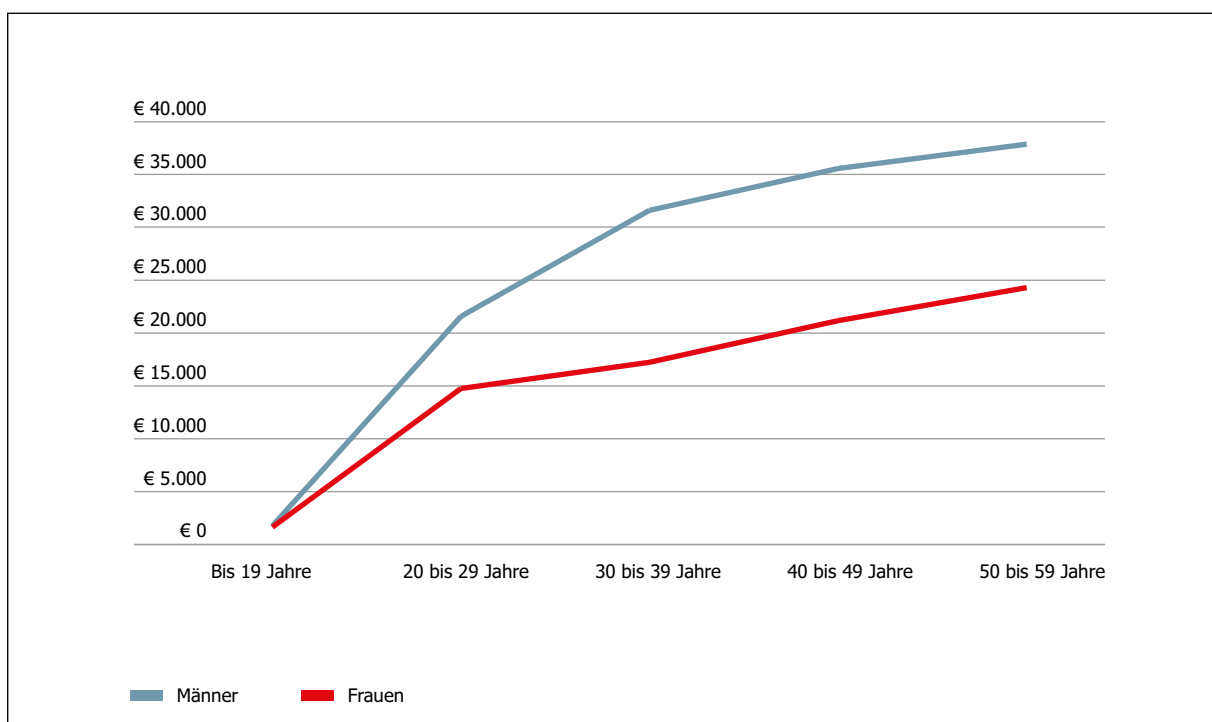
Betreuungspflichten und fehlendes Kinderbetreuungsangebot

„Hausarbeit und Kinderbetreuung ist Frauensache“ – laut zu sagen trauen sich das heutzutage nicht mehr viele, aber die Zahlen zeigen, dass es in hohem Ausmaß noch immer so gelebt wird. Zwar beteiligen sich Männer mittlerweile mehr an Haushalt und Kinderbetreuung als noch vor einigen Jahren, dennoch liegt die Hauptlast dieser unbezahlten Betreuungs- und Versorgungsarbeit weiterhin bei den Frauen. So erbringen **erwerbstätige Frauen fast doppelt so viel Hausarbeit** und ein Viertel mehr an Kinderbetreuung wie erwerbstätige Männer, diese Zeit fehlt ihnen entsprechend für ihre eigene Erwerbstätigkeit (vgl Statistik Austria 2009a, Zeitverwendungserhebung 2008/09).

Die Geburt eines Kindes wirkt sich im Erwerbsleben der Frauen viel stärker aus als in jenem der Männer. **87 von 100 Frauen, aber nur 6 von 100 Männern unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes.** Gehen die Frauen dann wieder arbeiten, können sie nur eingeschränkt auf die Unterstützung ihrer Partner zählen. Bei fast 8 von 10 Männern, aber nur 3 von 10 Frauen, übernimmt die Partnerin/der Partner die Kinderbetreuung während ihrer Arbeitszeit.

Das schlägt sich natürlich auf die Entwicklung der Einkommen nieder. In jungen Jahren ist der Einkommensabstand der Frauen von ihren männlichen Kollegen noch relativ gering. Frauen kommen beim Einkommen genau in jener Lebensphase ins Hintertreffen, in der oft Kinderbetreuung und Beruf vereinbart werden müssen (siehe Abbildung 3). Der Nachteil wird in der gesamten Erwerbskarriere nicht mehr aufgeholt.

Abbildung 3: Bruttojahreseinkommen nach Alter 2010



Quelle: Statistik Austria (2011), Lohnsteuerdaten 2010 – sozialstatistische Auswertung

Da hilft es nicht gerade, dass das Kinderbetreuungsangebot weit hinter dem Bedarf zurückbleibt. In einer aktuellen Befragung gaben **mehr als 140.000 Eltern** (vor allem Frauen) an, **aufgrund fehlender Kinderbetreuungsplätze nicht oder nur in Teilzeit berufstätig** zu sein (vgl Statistik Austria 2010). Aber auch jene, die einen Betreuungsplatz haben, sind mit diesem nicht immer glücklich: **Unzureichende Öffnungszeiten, zu viele Schließtage in den Ferien und zu hohe Kosten beklagen mehr als 100.000 Eltern.**

Die Entlastung von unbezahlter Arbeit wirkt sich jedenfalls positiv auf die Verringerung des Einkommensunterschieds aus, wie sich im Bundesländervergleich zeigt: Wien hat die am besten ausgebaute Kinderbetreuung und den geringsten Einkommensnachteil von Frauen. So lagen Frauen in Wien im Schnitt mit -22% unter den Männereinkommen, österreichweit waren es -40% (vgl Rechnungshofbericht 2010).

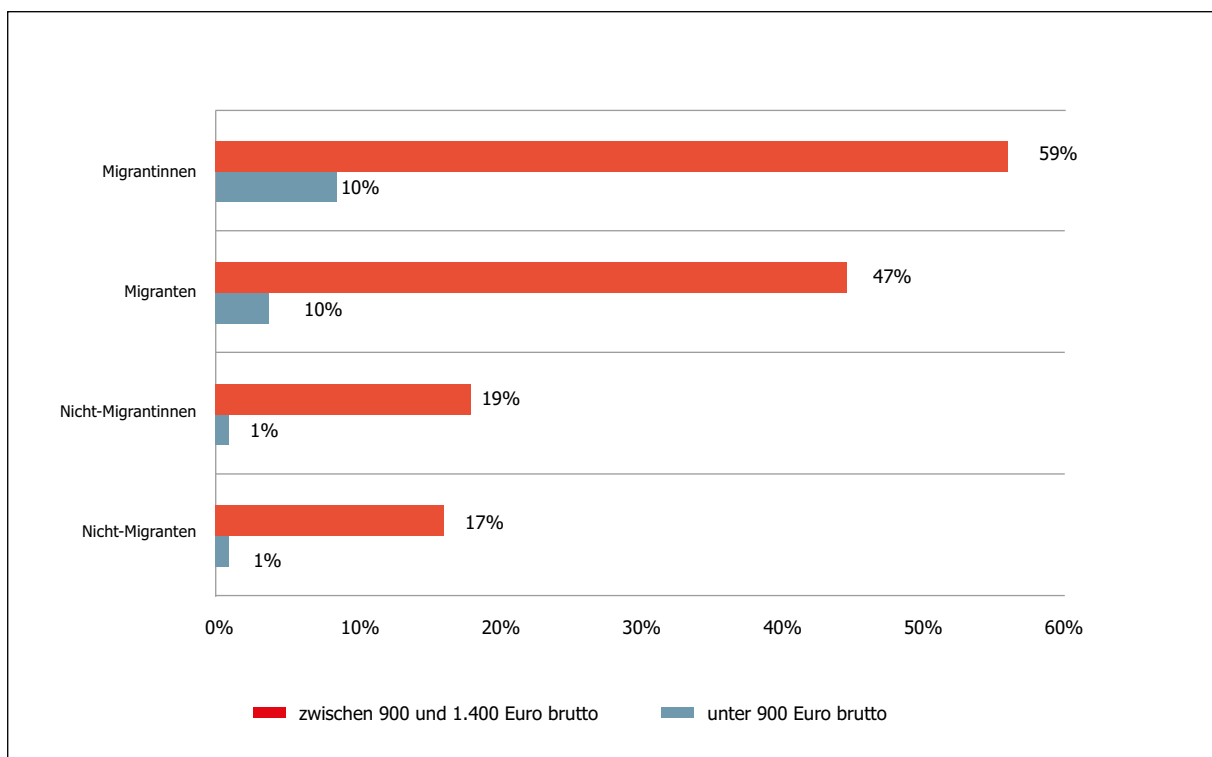
Frauensache Niedriglohn

Besonders problematisch ist der Einkommensnachteil in Bereichen, wo auch bei Vollzeitarbeit zu wenig zum Leben bleibt. In diesem so genannten „Niedriglohnbereich“ liegen die **Stundenlöhne unter 7,65 Euro brutto**, betragen also weniger als 2/3 des mittleren Stundenlohns (vgl. *Geisberger, Knittler 2010, VESTE 2006, Medianwert*). Nach Geschlecht differenziert zählten **24% der Frauen, aber nur 7% der Männer zu den Niedriglohnbeschäftigten**. Neben Frauen waren auch jüngere Beschäftigte, Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss sowie Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen anteilmäßig besonders stark von Niedriglohnbeschäftigung betroffen. Betrachtet man nur die Beschäftigten mit Verdiensten unterhalb der Niedriglohnschwelle, so betrug der Anteil der Frauen 68% und der Anteil der Männer 32%.

Migrantinnen: Doppelt benachteiligt

Die Benachteiligung, die Frauen am Arbeitsmarkt erleben, trifft für Arbeitnehmerinnen mit migrantischem Hintergrund doppelt so häufig zu. So gaben in einer Befragung unter Wiener ArbeitnehmerInnen **zwei Drittel der Migrantinnen an, weniger als 1.400 Euro Monatsbrutto** zu verdienen, bei 9% waren es sogar weniger als 900 Euro brutto (siehe Abbildung 4). Allerdings sind auch Männer mit Migrationshintergrund zwar nicht in dem Ausmaß, aber auch sehr häufig, im Niedriglohnbereich beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte der Migranten erhielten weniger als 1.400 Euro brutto, davon 4% weniger als 900 Euro brutto (vgl. *Riesenfelder, A. et al 2011*).

Abbildung 4: Monatseinkommen nach Herkunft (Wien 2011)



Quelle: *Riesenfelder, A. et al (2011)*, eigene Darstellung

2.3. Viele Ursachen brauchen viele Maßnahmen

Es ist möglich, die Einkommensschere zu schließen, aber das geschieht nicht von alleine. Es braucht **konkrete Anstrengungen und Maßnahmen**, damit Frauen und Männer in Zukunft gleich viel verdienen.

Die **Einführung der betrieblichen Einkommensberichte** und der **Gehaltsangabe in den Stelleninseraten** sind wichtige Puzzlesteine für mehr Wissen und Transparenz in der Entlohnung. Wichtig wäre noch, die betrieblichen Analysen mit konkreten Maßnahmen, wie etwa **Frauenförderplänen**, zu verknüpfen. Interessierte können sich auch mit dem **Gehaltsrechner** des Frauenministeriums informieren, wie hoch das Einkommen in einem bestimmten Job in etwa ist (<http://www.gehaltsrechner.gv.at/>).

Darüber hinaus braucht es aber eine Reihe weiterer Maßnahmen, damit die Gleichstellung bei den Einkommen Wirklichkeit wird. Die AK fordert daher:

- **Arbeitsbewertung:** Es braucht eine ausführliche Debatte über die Neubewertung von Arbeit. Hochgradig verantwortungsvolle, anspruchsvolle und oft auch belastende Tätigkeiten, wie etwa die Betreuung von Kindern oder alten und kranken Menschen, müssen die gleiche – auch finanzielle – Anerkennung erhalten. Zudem müssen Kollektivverträge so gestaltet werden, dass die Entlohnung inklusive Zulagen und Ähnlichem klar und nachvollziehbar ist.
- **Öffentliche Angebote für Kinderbetreuung und Pflege:** Flächendeckendes Angebot qualitativer, professioneller und bedarfsgerechter (va hinsichtlich Öffnungszeiten) Kinderbetreuung für alle Altersgruppen und Beseitigung der Kostenbarrieren in der Kinderbetreuung, die die Frauenerwerbstätigkeit und Frühförderung der Kinder behindern.
- **Faire Chancen für MigrantInnen in Bildung und Arbeitsmarkt,** einschließlich einer Neuordnung bei der Anerkennung der Berufsausbildungen aus dem Ausland, des Nostrifikationssystems, etwa neue Wege, um informelle Qualifikationen erfassen zu können.
- **Partnerschaftliche Teilung von unbezahlter Arbeit:** Nicht nur bezahlte, auch die unbezahlte Betreuungs- und Versorgungsarbeit muss fair zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden. Ein Papamonat für junge Väter ist dafür ebenso notwendig wie das Recht auf Elternteilzeit in allen Betrieben. Auch die Verkürzung der Arbeitszeit würde dazu beitragen, dass Frauen und Männer sich Erwerbs- und Familienarbeit besser untereinander aufteilen können.
- **Förderung bereits bei der Berufsauswahl:** Um den jungen Frauen und Männern eine gute Entscheidung zu ermöglichen, braucht es an allen Schulen ein eigenes Unterrichtsfach, in dem geschlechtssensibel über Berufe und Bildungswege informiert wird. Unterstützung und Information soll außerdem das Arbeitsmarktservice geben.
- **Mehr Frauen in Führungspositionen:** Verbindliche Geschlechterquote bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in großen Aktiengesellschaften und GmbHs. Die jährlichen AK-Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen auf freiwilliger Basis nichts verändern.
- Bei **Förderungen und Vergabe** von Aufträgen soll berücksichtigt werden, inwieweit die Betriebe aktiv an der Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten.

Wussten Sie, dass ...

- Frauen am Ende des Tages noch immer um fast 40% weniger verdienen als Männer?
- schon fast die Hälfte der unselbstständig beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet?
- für Teilzeitjobs im Schnitt ein um Viertel geringerer Stundenlohn bezahlt wird?
- Zwei Drittel der Migrantinnen ein Einkommen unter 1.400 Euro Monatsbrutto hat?
- sich ein Fünftel des Einkommensnachteils weder durch geringere Arbeitszeit, unterschiedliche Berufe oder Branchen oder Erfahrung erklären lässt?

Die AK fordert:

- Flächendeckende und qualitätsvolle Angebote für Kinderbetreuung und Pflege.
- Arbeitsbewertung: Tätigkeiten, wie die Betreuung von Kindern oder kranken Menschen, müssen eine angemessene finanzielle Anerkennung erhalten.
- Faire Chancen für MigrantInnen und ein umfassendes System der Anerkennung von Qualifikationen.
- Förderung bereits bei der Berufsauswahl: Ein eigenes Unterrichtsfach, in dem geschlechtssensibel über Berufe und Bildungswege informiert wird.
- Mehr Frauen in Führungspositionen: Verbindliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände in großen Aktiengesellschaften und GmbHs.

Literatur

Geisberger, Tamara (2007), Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede; in: Statistische Nachrichten Nr. 7/2007, S. 633-642, Wien

Geisberger, Tamara/ Knittler, Käthe (2010), Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich; in: Statistische Nachrichten Nr. 6/2010, Wien

Rechnungshof (2010), Einkommensbericht über die (durchschnittlichen) Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen, der selbstständig Erwerbstätigen und der PensionistInnen ist gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes;
<http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20101-1.html>

Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzel, Petra (2011), Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien; Studie von L&R Social Research im Auftrag der AK Wien, Wien;
<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=65522&AD=65509&REFP=0>

Statistik Austria (2009a), Zeitverwendung 2008/09, Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Wien
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html

Statistik Austria (2009b), Verdienststrukturerhebung 2006, Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien,
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html

Statistik Austria (2010), Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien;
http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/publdetail?id=742&listid=742&detail=631

Statistik Austria (2011a), Arbeitskräfteerhebung 2010, Ergebnisse des Mikrozensus, Wien
http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/3/publdetail?id=3&listid=3&detail=485

Statistik Austria (2011a), Statistik der Lohnsteuer 2010, Wien http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/oeffentliche_finanzen_und_steuern/steuerstatistiken/lohnsteuerstatistik/publdetail?id=374&listid=374&detail=493