

# Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Wien

L&R Sozialforschung  
Nadja Bergmann, Susi Schelepa

FemCities Fachkonferenz

Wien, 28.10. 2008



**L&R Sozialforschung**

# Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede – wovon genau sprechen wir hier?

- Unter geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden verstehen wir die Differenzen in der Einkommenshöhe von Frauen und Männern („Gender Pay Gap“).
- Begriffsunschärfe – was ist eigentlich „Einkommen“?
  - Jahres-, Monats-, Stundeneinkommen?
  - Brutto oder Netto?
  - Grundgehalt und variable Lohnbestandteile?
  - Erwerbseinkommen oder alle Einkommen?
  - Personeneinkommen oder Haushaltseinkommen? ...

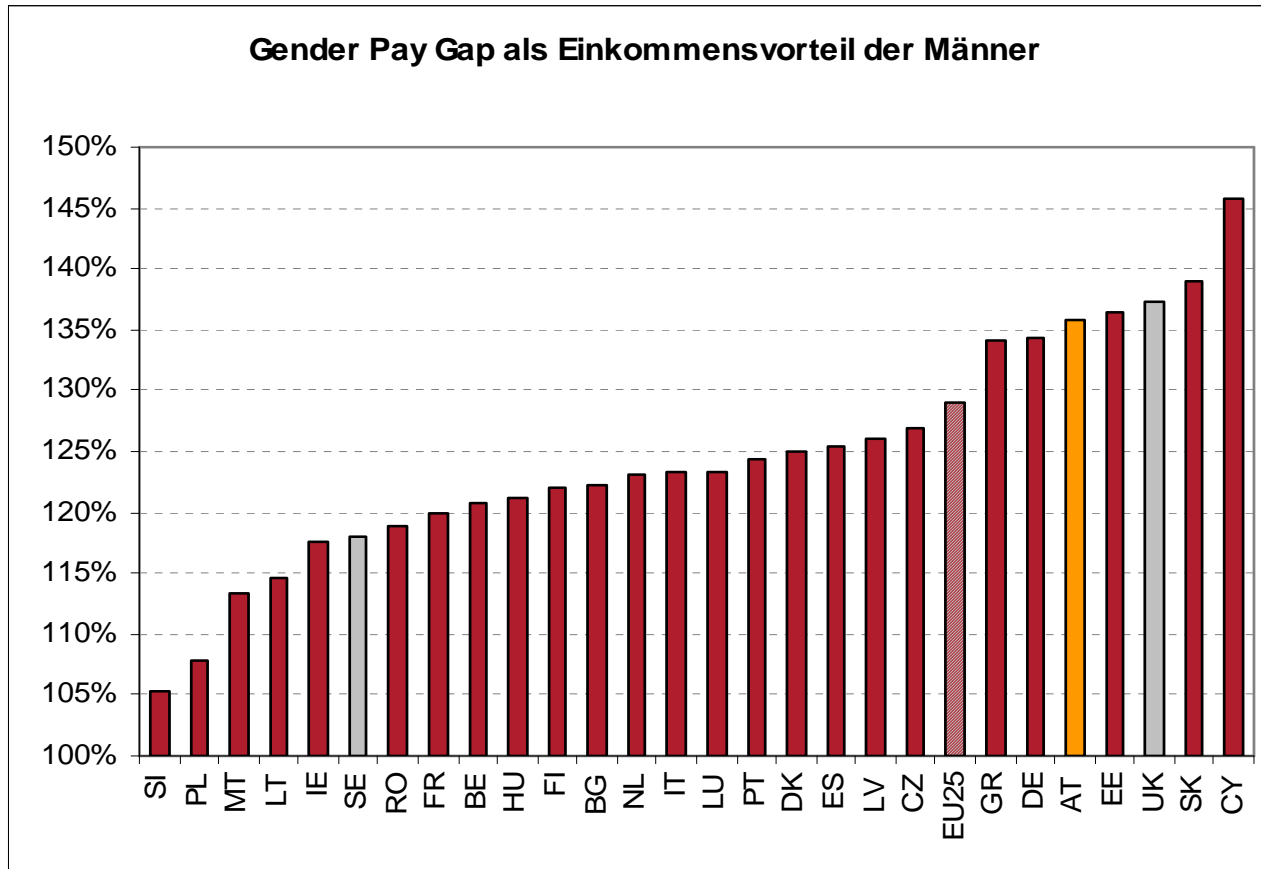
# Schwierigkeiten bei der Messung des Gender Pay Gap

- Je nach Datenquelle sind unterschiedliche Differenzierungen möglich.
- Für Österreich stehen verschiedene Datenquellen mit jeweils unterschiedlichen Stärken und Schwächen zur Verfügung, v.a.
  - Erhebungen von Statistik Austria (Verdienststrukturerhebung, Mikrozensus – Arbeitkräfteerhebung, EU-SILC-Panels)
  - Administrative Datenquellen: Steuerdaten (Lohn- und Einkommenssteuerstatistiken), Sozialversicherungsdaten des Hauptverbands, Einkommensbericht des Rechnungshofs
- Das Ausmaß des Gender Pay Gap ist daher immer von den Datenquellen und deren Einkommensbegriffen, sowie den Berechnungsmodellen abhängig.

## Zur Messung des Gender Pay Gap

- Bei der ökonometrischen Messung des Gender Pay Gap ist die Methode der Dekomposition üblich. Dabei wird zwischen „erklärenden Faktoren“ und „unerklärtem Rest“ unterschieden.
  - „Erklärende Faktoren“ sind jene, deren Einfluss auf den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied klar messbar ist. Dies sind v.a. Arbeitszeit, Bildungsniveau oder Branche.
  - Als Größenordnung: Einkommensvorteil der Männer auf Basis von Bruttostundenlöhnen in Österreich insgesamt 35%, bei Berücksichtigung von Branche, Beruf, Bildung, Betriebszugehörigkeit und Alter verbleiben 17%.
- Aufspaltung bzw. Kausalrichtung ist zu hinterfragen: inwieweit sind „erklärende Faktoren“ selbst das Resultat von geschlechtsspezifisch diskriminierenden Prozessen?

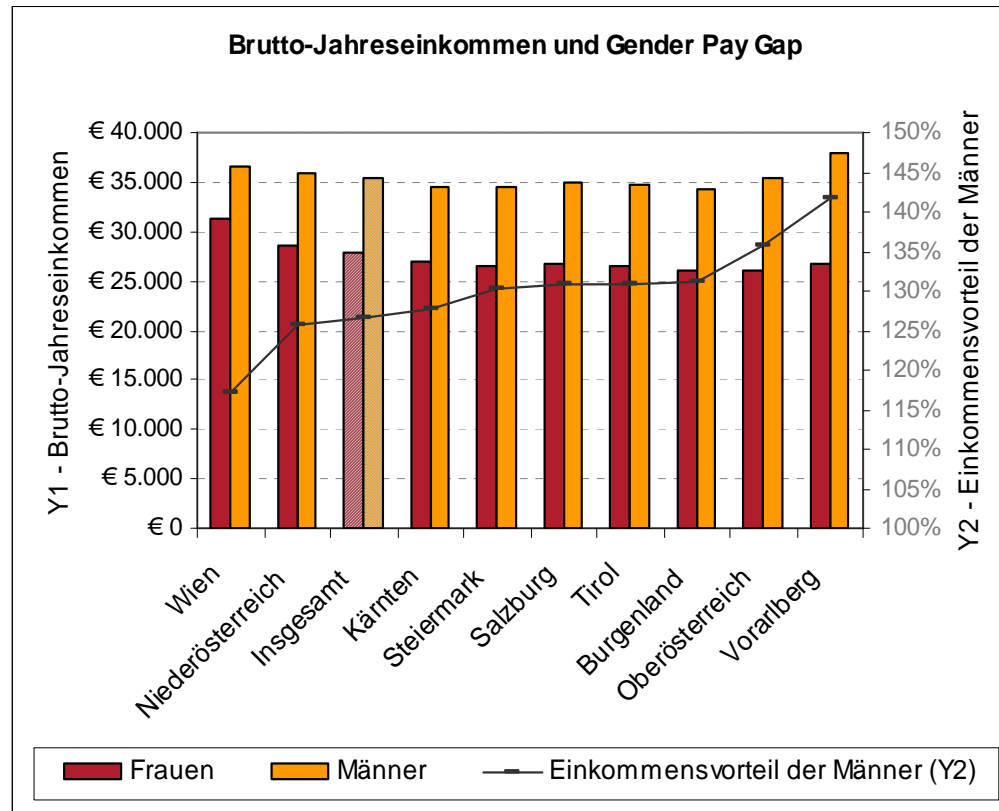
# Österreich im europäischen Vergleich



- Im europäischen Vergleich weist Österreich einen großen Gender Pay Gap auf.

Einkommensvorteil von Männern (Einkommen der Männer in % des Einkommens der Frauen), auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste  
Quelle: Eurostat, Verdienststrukturerhebungen 2002

# Wien im österreichischen Vergleich



- Im innerösterreichischen Vergleich fällt der Gender Pay Gap in Wien am geringsten aus.
- Gleichzeitig ist das absolute Lohnniveau für Frauen in der Bundeshauptstadt deutlich am höchsten.

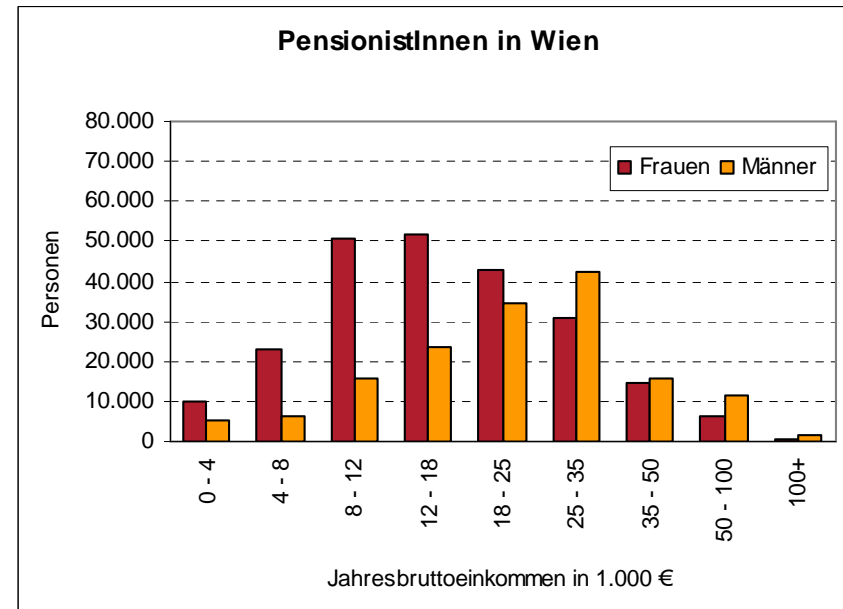
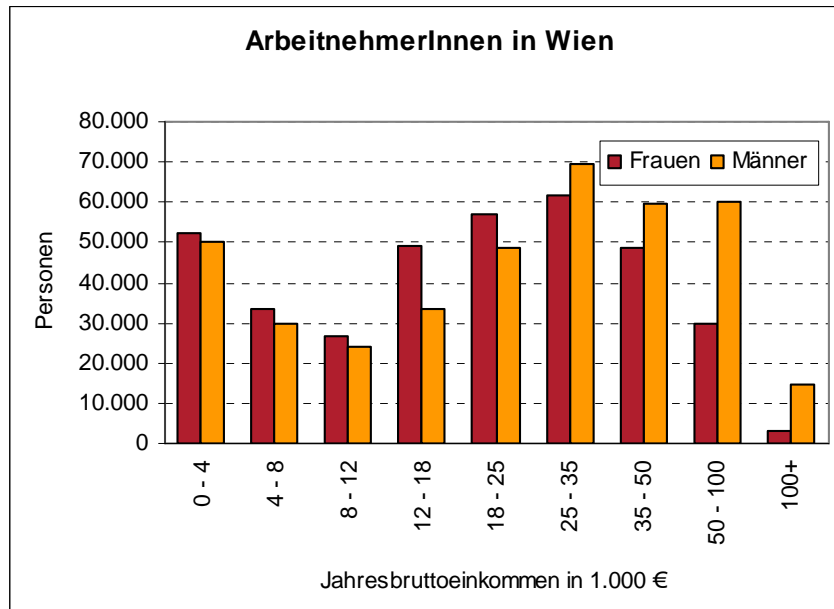
Brutto-Jahresbezüge für vollzeit und ganzjährig beschäftigte ArbeitnehmerInnen nach Wohnsitz-Bundesland, Mediane, in EUR / Einkommensvorteil der Männer als Einkommen von Männern in % von Einkommen der Frauen

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2007

# Ausgewählte Dimensionen des Gender Pay Gap

## Einkommensverteilung in Wien

- In den unteren Einkommensklassen (bis EUR 25.000 brutto/Jahr) überwiegen die Frauen, in den höheren Klassen finden sich deutlich mehr Männer.
- Diese geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Einkommen verstärkt sich unter PensionistInnen.

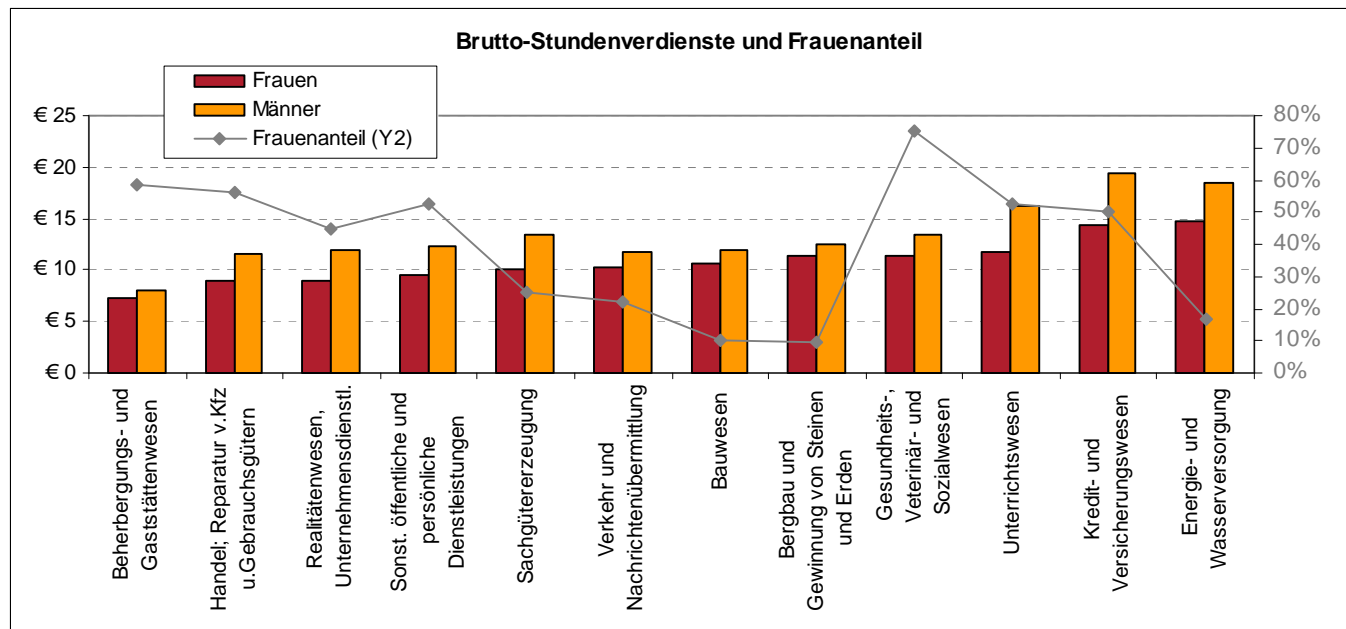


Verteilung der lohnsteuerpflichtigen Personen (ArbeitnehmerInnen / PensionistInnen) mit Wiener Wohnsitz nach Jahresbruttoeinkommensklassen, 2007  
 Quelle: Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2007

# Ausgewählte Dimensionen des Gender Pay Gap

## Faktor Branche

- In den Branchen fallen die Lohnniveaus sowie der Gender Pay Gap unterschiedlich hoch aus.
- Der Handel als eine für Frauen quantitativ bedeutende Branche ist durch einen hohen Frauenanteil, ein relativ niedriges Lohnniveau insgesamt sowie einen relativ großen Gender Pay Gap gekennzeichnet.

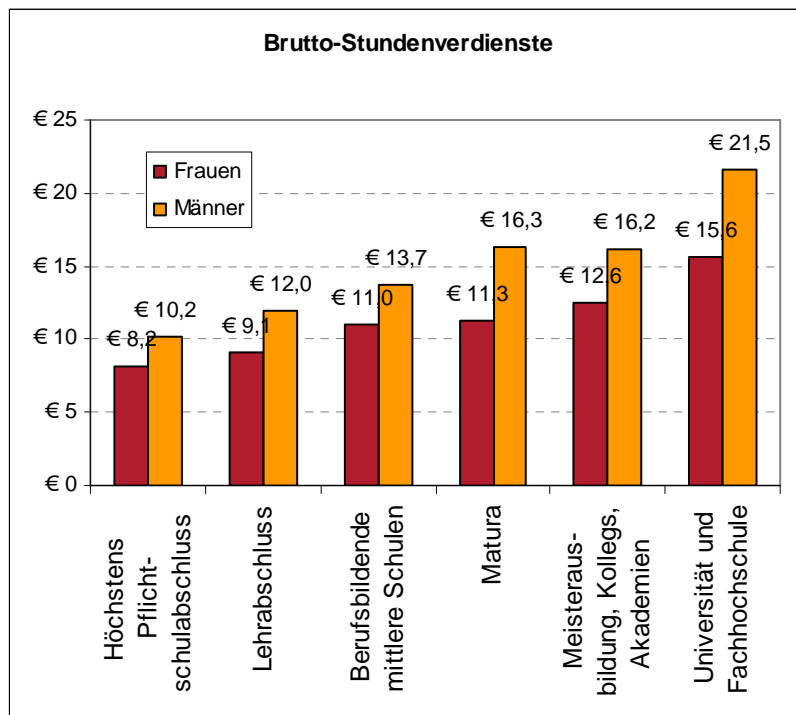


Bruttostundenverdienste der unselbständig Erwerbstätigen (Mediane) nach Branche / Anteil der Frauen an unselbständig Erwerbstätigen in der Branche  
 Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006

# Ausgewählte Dimensionen des Gender Pay Gap

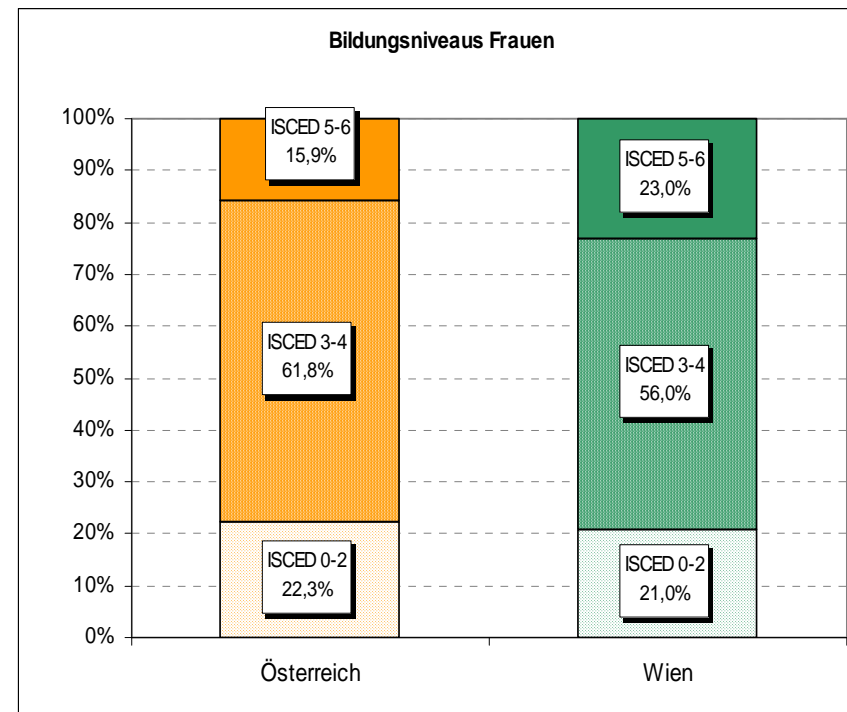
## Faktor Bildung

- Höhere Bildungsabschlüsse bringen für beide Geschlechter höhere Einkommen.
- In Wien ist das Bildungsniveau von Frauen deutlich höher als in Gesamtösterreich.



Brutto-Stundenverdienste der unselbständig Erwerbstätigen nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mediane

Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006



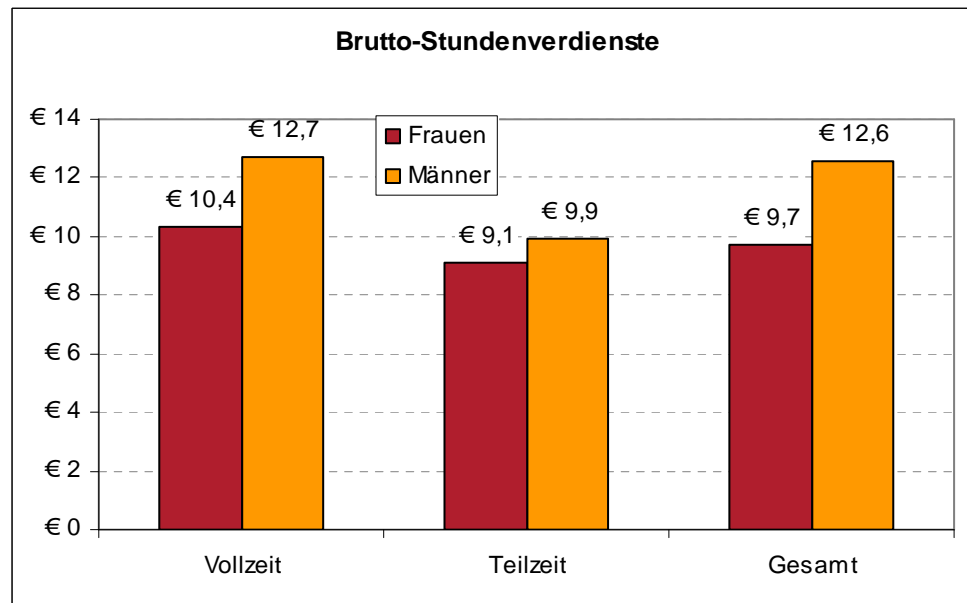
Erwerbstätige Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2007

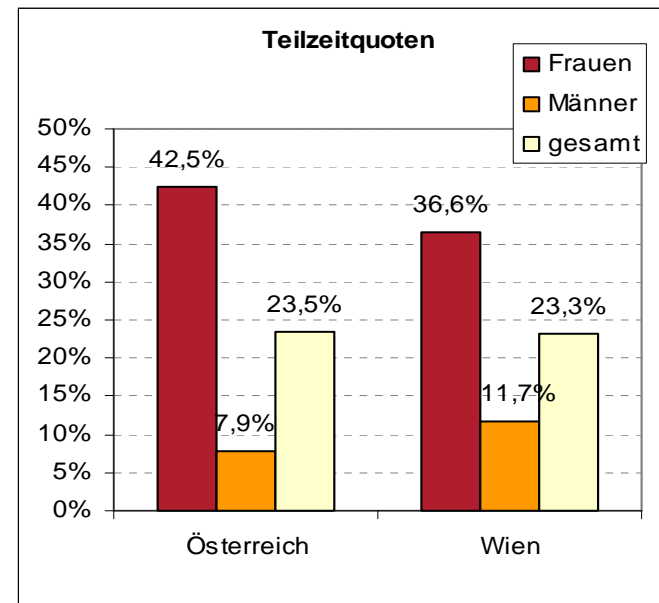
# Ausgewählte Dimensionen des Gender Pay Gap

## Faktor Teilzeitbeschäftigung

- Teilzeitbeschäftigungen werden schlechter entlohnt als Vollzeitbeschäftigungen –auf Ebene der Brutto-Stundenlöhne zeigen sich deutliche Differenzen.
- ‚Teilzeit ist weiblich‘ – Frauen sind weit häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. In Wien ist dieses Verhältnis aber schwächer ausgeprägt als in Gesamtösterreich.



Brutto-Stundenverdienste der unselbständig Erwerbstätigen, Voll- und Teilzeit, Mediane  
Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2006



Anteile der bis 35 Wochenstunden Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen  
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2007

## Zur Erklärung des Gender Pay Gap

- Ökonometrische Modelle zur Messung des Einkommensunterschieds haben wenig Erklärungspotential hinsichtlich der sozialen Ursachen.
- Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind ein gesellschaftliches Phänomen – komplexe soziale Realität kann nicht mittels eindimensionaler Zugänge erschlossen werden.
- In der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur werden die Ursachen unterschiedlich strukturiert
  - Unterschiedliche Perspektiven in den Disziplinen: Ungleichheits- / Geschlechtertheorien, interaktive, konstruktivistische Ansätze, organisationssoziologische Zugänge, ...
  - Unterschiedliche Analyse- und Handlungsfelder

# Analyse- und Handlungsfelder

