

Einkommen

Indikatoren

- G1** Einkommensunterschiede
- G2** Gender Pay Gap mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund
- G3** Löhne nach Bildung, Alter und Berufserfahrung
- G4** Löhne nach Berufen
- G5** Einkommen selbstständig Erwerbstätiger
- G6** Pensionen
- G7** Haushaltseinkommen mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund
- G8** Lehrlingsentschädigung
- G9** Kollektivvertragslöhne

Gleichstellungsziele

- 01. ↙ Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- 02. ↙ Erhöhung der Verwertbarkeit beruflicher Bildung von Frauen
- 03. ↙ Forcierung einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung

Die Indikatoren zum ↗ Einkommen von Frauen und Männern stellen unterschiedliche Einkommenskategorien dar, um sowohl die Bewertung von Arbeit als auch das verfügbare Einkommen abbilden zu können und sich mittels unterschiedlicher Differenzierungen der Frage nach den Ursachen der Geschlechterunterschiede beim Einkommen anzunähern. Wie in den meisten Analysen konzentrieren sich die Einkommensunterschiede auf unselbstständige Arbeit und werden mit dem ↗ Gender Pay Gap ausgedrückt, indem die arbeitszeitbereinigten ↗ Bruttostundenlöhne verglichen werden. Mit den Indikatoren **G2 bis G4** wird der **Gender Pay Gap**, d.h. der Geschlechterunterschied der Bruttostundenlöhne nach Dienstverhältnis, Arbeitszeitausmaß, Bildung, Alter, Berufserfahrung und Berufen differenziert. Ergänzt wird dies durch den Fokus 2016 **Frauen mit Migrationshintergrund**. Dementsprechend werden in **G1 Einkommensunterschiede** die Bruttojahreseinkommen von unselbstständig und selbstständig Erwerbstätigen sowie PensionistInnen gegenübergestellt, auch wenn die dafür verwendeten Administrativdaten definitorisch voneinander abweichen. In **G5** wird den **Einkommen selbstständig Erwerbstätiger** und in **G6** von **Pensionen** näher nachgegangen. **G7 Haushaltseinkommen** verschiebt die Betrachtungsperspektive der Einkommen von der Individualebene auf das verfügbare Einkommen unterschiedlicher Haushaltstypen sowie Haushaltseinkommen und ergänzt dies durch Befunde zum **Haushaltseinkommen von Frauen mit Migrationshintergrund**. Mit den Indikatoren **G8 Lehrlingsentschädigung** und **G9 Kollektivvertragslöhne** wird die Arbeitsbewertung auf Basis der kollektivvertraglichen Entgeltregelungen für „frauentypische“ und „männertypische“ Berufe exemplarisch dargestellt.

Bei der Beurteilung der Entwicklung der Einkommensunterschiede ist zu berücksichtigen, dass sich diese sowohl durch die unterschiedliche Bewertung spezifischer Arbeitsinhalte als auch durch die unterschiedliche berufliche Positionierung ergibt. Dementsprechend wird bei der zeitlichen Entwicklung in den meisten Fällen die Differenzierung von Einkommensgruppen beibehalten und werden in der Interpretation die Größenverhältnisse von Gruppen berücksichtigt.

Indikator

G1**Ziel 01** 

Abbau der Einkommensunterschiede

Einkommensunterschiede

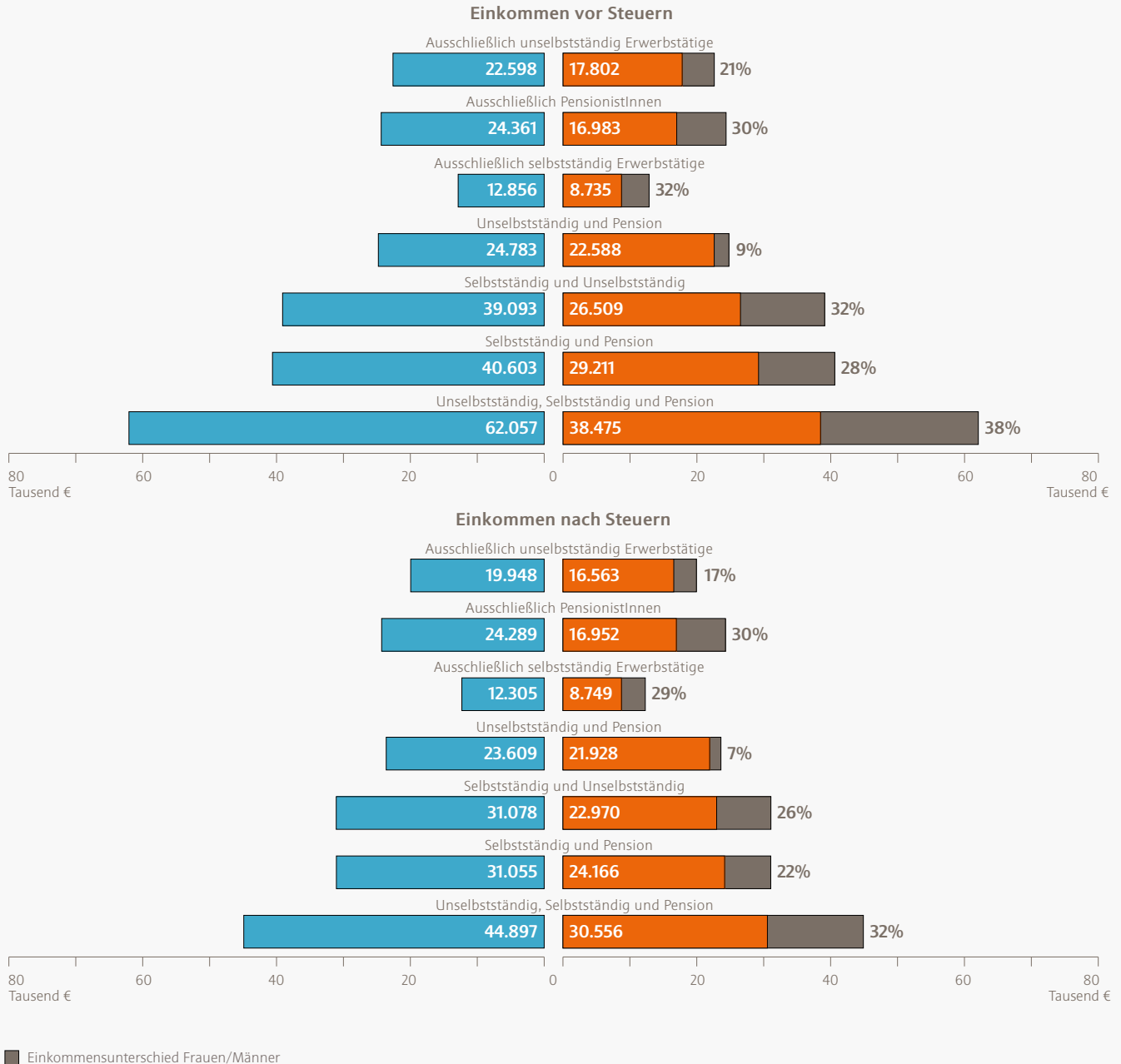
¹ Jahreseinkommen durch 14.

Mehr als die Hälfte aller EinkommensbezieherInnen in Wien erwirbt ein \nearrow Einkommen aus ausschließlich unselbstständiger Arbeit: Bei den Frauen sind das 55%, bei den Männern 60%. Mit einem jährlichen \nearrow Bruttomedianeinkommen der Frauen von Euro 17.802,- und der Männer von Euro 22.598,- verdienen Frauen im Schnitt um 21% weniger als Männer. Das bedeutet, dass Frauen mit einem Medianeinkommen¹ von Euro 1.271,- monatlich um Euro 343,- weniger verdienen als Männer. Die zweitgrößte Gruppe bilden PensionistInnen mit 28% der EinkommensbezieherInnen. Das mittlere Einkommen von Pensionistinnen ist um Euro 800,- niedriger als jenes der unselbstständig erwerbstätigen Frauen. Bei Männern ist das mittlere Pensionseinkommen höher als jenes von unselbstständig Erwerbstätigen. Im Schnitt beziehen Frauen damit um ein Drittel weniger Pension als Männer. Selbstständig Erwerbstätige weisen entsprechend den Einkommenssteuerdaten deutlich geringere Medianeinkommen, aber einen großen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern (32%), auf.

Bei den Mischfällen, wenn also gleichzeitig Einkommen aus unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit oder Pension bezogen werden, sind tendenziell die Einkommen als auch die Unterschiede zwischen Frauen und Männer höher – mit Ausnahme von gleichzeitigem Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit und Pension. Insgesamt betreffen aber Mischfälle lediglich 10% der EinkommensbezieherInnen in Wien, sind also mengenmäßig für die Gesamtzusammenschau der Einkommensunterschiede von geringerer Bedeutung.

G1.1

Jahreseinkommen und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern von unselbstständig Erwerbstätigen, selbstständig Erwerbstätigen und PensionistInnen vor und nach Steuern (2013)



Unselbstständig Erwerbstätige: ohne Lehrlinge.

Einkommen aus selbstständiger Beschäftigung: Summe aus selbstständiger 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 unselbstständig und selbstständig 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 selbstständiger Erwerbstätigkeit definitorisch von jenen der unselbstständig Erwerbstätigen und PensionsbezieherInnen abweichen.

Datenquelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes, Einkommensteuerdaten-/Lohnsteuer- und HV-Daten 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

2 Jahreseinkommen durch 14.

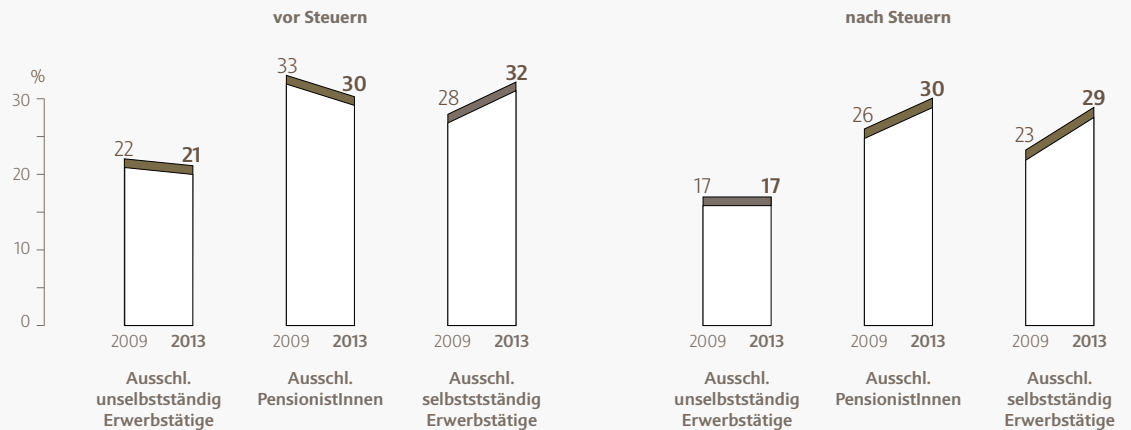
Das Nettomedianeinkommen von unselbstständig Beschäftigten liegt pro Jahr bei Euro 16.563,- für Frauen und Euro 19.948,- bei Männern. Die Steuerabgaben haben also einen ausgleichenden Effekt auf den Geschlechterunterschied und verringern ihn auf 17%. Aber dies bedeutet nach wie vor, dass Frauen mit einem Nettoeinkommen von Euro 1.183,- monatlich² im Schnitt um Euro 242,- weniger verdienen als Männer.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vor Steuern zeigen ambivalente Entwicklungen zwischen 2009 und 2013: Der Geschlechterunterschied des Einkommens vor Steuern bei unselbstständig Erwerbstätigen ist leicht (von 22% auf 21%) und bei PensionistInnen um 3%-Punkte gesunken; dagegen ist er bei selbstständig Erwerbstätigen um 4%-Punkte gestiegen. Bei den ausschließlich Erwerbstätigen zeichnet sich insgesamt wenig Verringerung der Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern ab. Unter Berücksichtigung von Steuern und Sozialabgaben (Einkommen nach Steuern) sind die Einkommensunterschiede um 4% zwischen Pensionistinnen und Pensionisten und um 6% bei den ausschließlich selbstständigen Erwerbstätigen gestiegen.

G1.2

Entwicklung der Geschlechterunterschiede des Einkommens von ausschließlich unselbstständig Erwerbstätigen, selbstständig Erwerbstätigen und PensionistInnen vor und nach Steuern in Prozent (2009–2013)

Monitoring



Methodische Hinweise s. Abbildung G1.1.

Datenquelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes, Einkommensteuerdaten/Lohnsteuer- und HV-Daten 2009 und 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator

G2Ziel 01 

Abbau der Einkommensunterschiede

**Migration**

Gender Pay Gap

mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund

Frauen in Wien verdienen im Schnitt einen \nearrow Bruttostundenlohn von Euro 13,28, Männer von Euro 15,53 (\nearrow Medianwerte 2014). Der Gender Pay Gap beträgt 14%, d.h., unselbstständig erwerbstätige Frauen verdienen im Schnitt nur 86% des Medianlohnes von Männern. Bei zusätzlicher Berücksichtigung von Mehr- und Überstunden steigt der Gender Pay Gap auf 15%, da Männer mehr Überstunden leisten.

Werden Angestellte und ArbeiterInnen separat betrachtet, so ist der Gender Pay Gap dieser Gruppen höher als insgesamt: Arbeiterinnen erreichen im Schnitt einen Bruttostundenlohn von Euro 8,67, Arbeiter Euro 11,90; d.h., unter ArbeiterInnen besteht ein Gender Pay Gap von 27%. Bei Angestellten liegt der Bruttostundenlohn höher, und so erreichen Frauen im Mittel Euro 15,23 und Männer Euro 19,93 mit einem Unterschied von 24%. Bei geringfügig Beschäftigten besteht kein Geschlechterunterschied bei den Löhnen.

Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, so erhöht sich der Medianwert der Bruttostundenlöhne bei Frauen etwas stärker (Euro 14,57) als bei Männern (Euro 16,81). Dementsprechend sinkt der Gender Pay Gap auf 13%. Stark abweichend verhält sich hingegen der Gender Pay Gap bei Teilzeitbeschäftigten. Ihr Medianstundenlohn ist deutlich geringer als jener der Vollzeitbeschäftigten, und die Löhne der Männer fallen niedriger aus als jene der Frauen (Frauen Euro 11,91, Männer Euro 10,89).

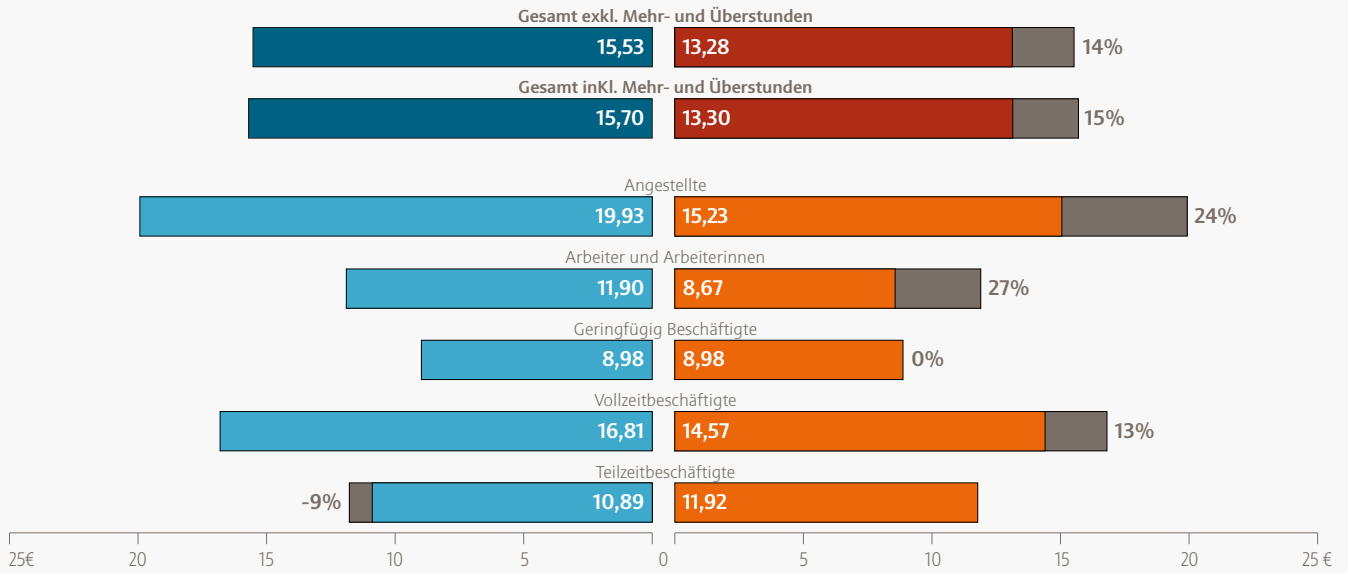


Siehe

Kapitel D Bezahlte und unbezahlte Arbeit

G2.1

Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap unselbstständig Erwerbstätiger (2014)



■ Gender Pay Gap

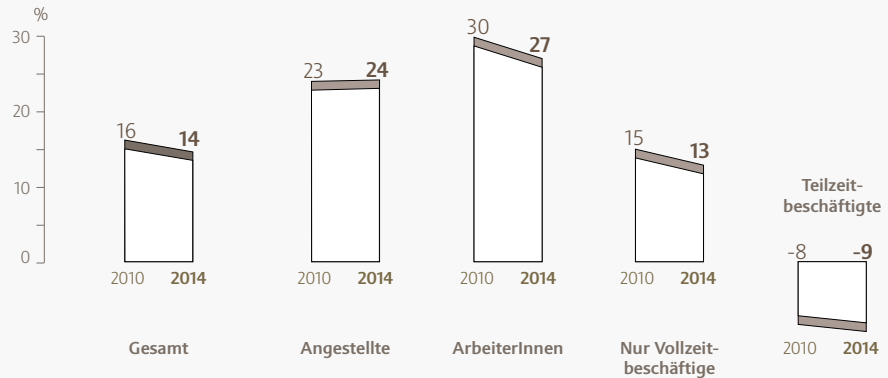
Gender Pay Gap: Differenz der Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne.
 Unselbstständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Unternehmen mit weniger als zehn MitarbeiterInnen.
 Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Der Gender Pay Gap ist in Wien zwischen 2010 und 2014 um 2%-Punkte gesunken. Dies ist insbesondere auf die Verringerung des Einkommensunterschieds bei ArbeiterInnen und Vollzeitbeschäftigten zurückzuführen, während er bei Angestellten um 1% gestiegen ist. Hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes ist der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten gesunken, bei Teilzeitbeschäftigten zugunsten der Frauen weiter gestiegen und bei den geringfügig Beschäftigten verschwunden (0%).

G2.2

Entwicklung des Gender Pay Gap unselbstständig Erwerbstätiger in Prozent (2010–2014)

Monitoring



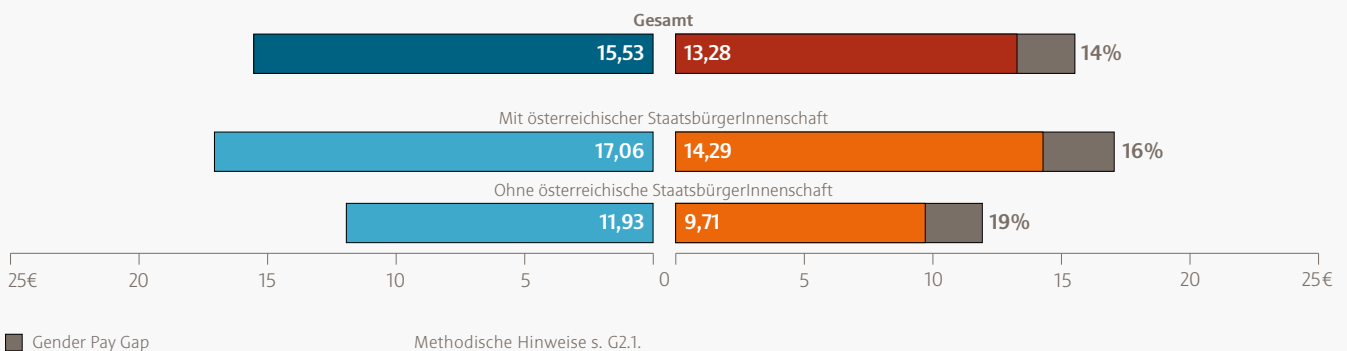
Methodische Hinweise s. G2.1.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Differenziert man die Einkommen von unselbstständig erwerbstätigen Frauen auf Basis der Verdienststrukturanalyse 2014 nach ihrer StaatsbürgerInnenenschaft, so unterscheiden sich sowohl die Höhe der Stundenlöhne und der Gender Pay Gap deutlich voneinander. Der Bruttostundenlohn von Nicht-Österreicherinnen ist im Schnitt um 32% niedriger als von Österreicherinnen, von Nicht-Österreichern um 30% niedriger als von Österreichern. Mehr als die Hälfte der unselbstständig erwerbstätigen Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft verdient weniger als Euro 10,- brutto pro Stunde. Dies ist im Mittel um rund Euro 2,- weniger als bei ausländischen Männern und um knapp Euro 5,- weniger als bei ÖsterreicherInnen. Der Gender Pay Gap fällt damit bei unselbstständig Erwerbstätigen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft mit 19% etwas höher aus als bei ÖsterreicherInnen (16%).

G2.3

Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Gender Pay Gap nach StaatsbürgerInnenenschaft (2014)



Methodische Hinweise s. G2.1.

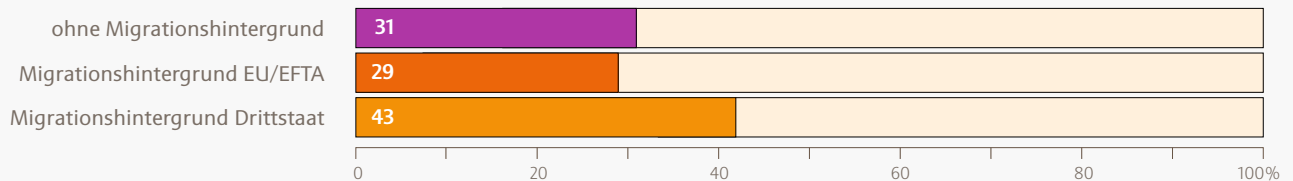
Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

3 Die Ergebnisse der Befragung, in der die Frauen gebeten wurden, sich entsprechend ihrem monatlichen Nettoeinkommen vorgegebenen Kategorien zuzuordnen, weisen gegenüber den Einkommen aus Verwaltungsdaten ein niedrigeres Einkommen aus. Gemäß der Lohnsteuerstatistik verdienen 40% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen weniger als Euro 979,- und 50% weniger als Euro 1.163,-. Bei selbstständig Erwerbstätigen fällt der Anteil mit niedrigeren Einkommen noch höher aus.

Im \rightarrow Wiener Frauenbarometer 2015 wurden erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund auch zu ihrer Einkommenssituation befragt, damit sind Einkommensunterschiede zwischen Frauen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund einschätzbar. Entsprechend den Befragungsergebnissen verdient rund ein Drittel der Befragten weniger als Euro 1.100,- monatlich (netto)³. Dieser Anteil ist bei Frauen ohne Migrationshintergrund und Migrationshintergrund EU ähnlich hoch. Höher fällt der Anteil hingegen bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat aus; sie verdienen also gegenüber den anderen Gruppen deutlich weniger.

G2.4

Nettoeinkommen von erwerbstätigen Frauen unter Euro 1.100 nach Migrationshintergrund in Prozent (2015)



Anteil der erwerbstätigen Frauen, die nach ihrer Zuordnung zu den Einkommenskategorien 350 bis <500, 500 bis <700 sowie 700 bis 1.100 netto weniger als Euro 1.100,- monatlich verdienen.

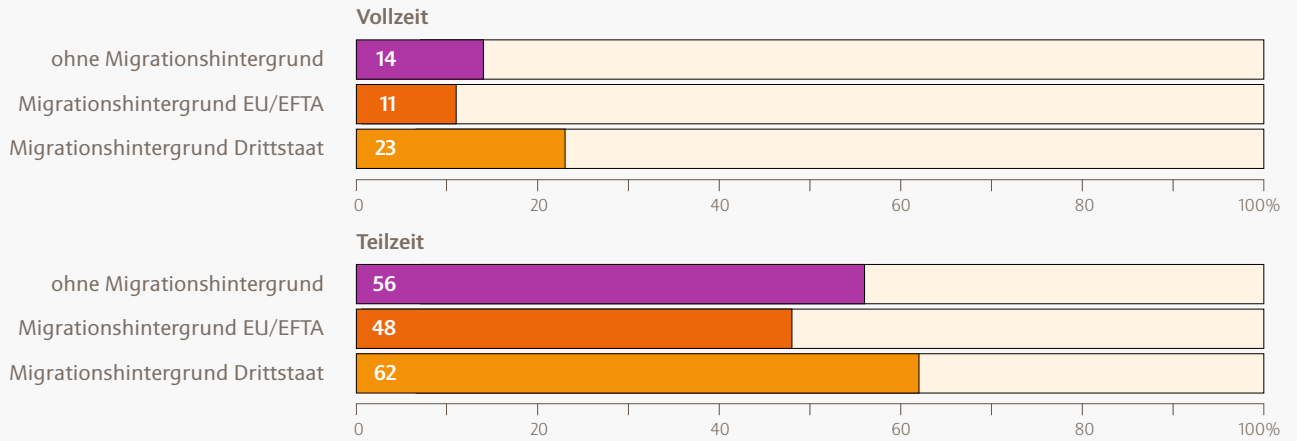
Datenquelle: Wiener Frauenbarometer (2015): Partizipation von Wienerinnen mit Migrationshintergründen, S. 70.

Werden die Befragungsergebnisse zum persönlichen Nettoeinkommen von Frauen mit Migrationshintergrund aus dem Frauenbarometer 2015 nach Vollzeit und Teilzeit differenziert, können zum einen Rückschlüsse über Einkommen der nur Vollzeitbeschäftigten und damit arbeitszeitbereinigte Einkommensunterschiede getroffen werden, und kann zum anderen die Gruppe der teilzeitbeschäftigten „Zuverdienerinnen“ spezifisch betrachtet werden. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen, die monatlich weniger als Euro 1.100,- verdienen, variiert nach Herkunft zwischen 23% bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat und 11% bei Frauen mit Migrationshintergrund EU. Bei Wienerinnen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil mit 14% dazwischen.

Bei Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein ähnliches Muster, indem der Anteil der Wienerinnen ohne Migrationshintergrund wiederum zwischen den Frauen aus EU-Ländern und Drittstaat liegt. Die Unterschiede fallen nun aber geringer aus: So verdienen knapp die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund EU und knapp zwei Drittel mit Migrationshintergrund Drittstaat weniger als Euro 1.100,- monatlich.

G2.5

Nettoeinkommen von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen unter Euro 1.100 nach Migrationshintergrund in Prozent (2015)



Anteil der erwerbstätigen Frauen, die nach ihrer Zuordnung zu den Einkommenskategorien 350 bis <500, 500 bis <700 sowie 700 bis 1.100 persönlich netto weniger als Euro 1.100,- monatlich verdienen.

Datenquelle: Wiener Frauenbarometer (2015): Partizipation von Wienerinnen mit Migrationshintergründen, S. 71f.

Indikator

G3**Ziel 01** 

Abbau der Einkommensunterschiede

Ziel 02 

Verwertbarkeit der Ausbildung von Frauen

Löhne nach Bildung, Alter und Berufserfahrung

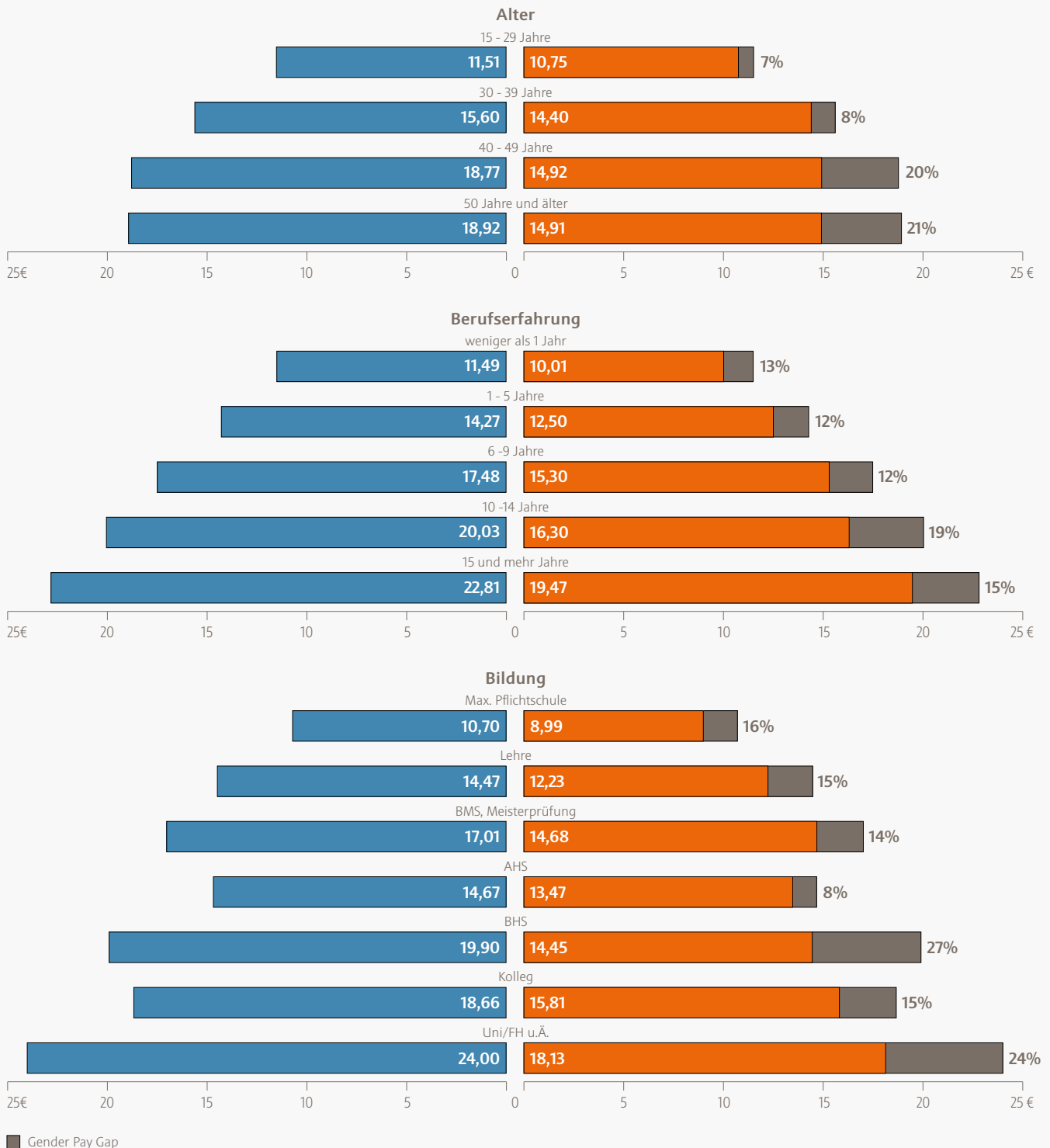
Sowohl bei Männern als auch bei Frauen steigen die Bruttostundenlöhne tendenziell mit dem Alter, der Berufserfahrung und der Qualifikation. Diese sogenannten „Produktivitätsfaktoren“ wirken sich allerdings bei Frauen und Männern unterschiedlich auf die Lohnhöhe aus, sodass der Gender Pay Gap mit Alter, Unternehmenszugehörigkeit und Qualifikation unterschiedlich groß ausfällt.

Der Gender Pay Gap steigt deutlich mit dem Alter, wobei er bis zur Alterskategorie der 30- bis 39-Jährigen unter 10% bleibt und danach sprunghaft ansteigt. Während die Löhne der Männer mit dem Alter weiter steigen, bleiben die Löhne der Frauen ziemlich konstant auf dem Niveau der 30- bis 39-Jährigen. Bezüglich der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit erreicht der Gender Pay Gap die Spitze bei einem Beschäftigungsverhältnis von 10 bis 14 Jahren im Betrieb mit 19% und sinkt bei längerer Zugehörigkeit auf 15% – wobei aber nur 15% der Frauen länger als 14 Jahre in einem Betrieb tätig sind (20% bei Männern).

Hinsichtlich der Bildungsabschlüsse zeigen sich die größten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bei AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen (27%) und Hochschulen (Universität und Fachhochschule) (24%). Deutlich niedriger zeigt sich der Gender Pay Gap bei allgemeinbildenden höheren Schulen (8%). Mit Ausnahme der hochschulverwandten Ausbildungen, die nur 2% aller Erwerbstätigen aufweisen, ist der Gender Pay Gap also in den höheren und berufsorientierten Ausbildungen größer.

G3.1

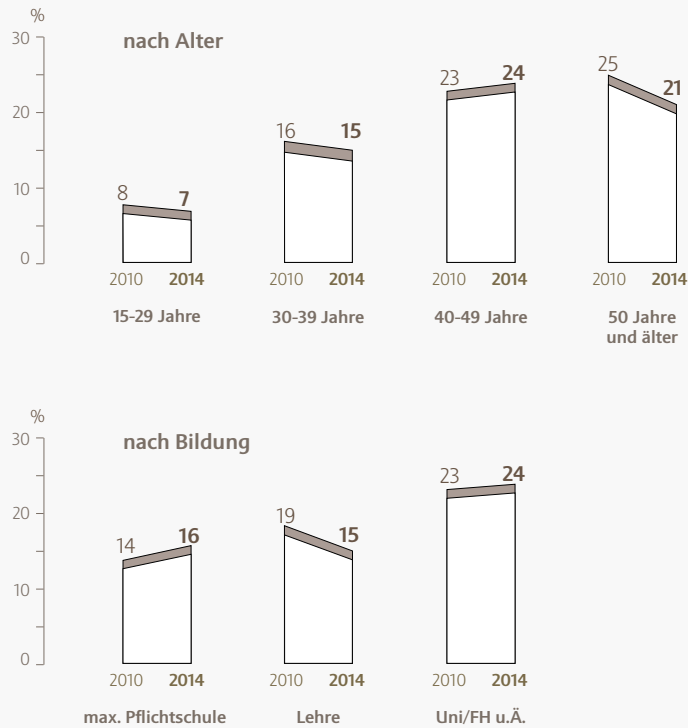
Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach Alter, Unternehmenszugehörigkeit und Bildung (2014)



Zwischen 2010 und 2014 ist der Gender Pay Gap vor allem in jenen Kategorien gestiegen, in denen er ohnehin schon hoch war. Dies betrifft 40- bis 49-jährige Erwerbstätige und HochschulabsolventInnen wie auch Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Bei jüngeren Beschäftigten und mittleren Ausbildungen ist der Geschlechterunterschied hingegen gesunken, teilweise ganz deutlich wie z.B. bei den 30- bis 39-jährigen Erwerbstätigen und den AHS-AbsolventInnen.

G3.2
Entwicklung des Gender Pay Gap nach Alter und Bildung in Prozent (2010–2014)

 **Monitoring**



Methodische Hinweise s. G3.1.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator
G4

Ziel 01

Abbau der Einkommensunterschiede

Ziel 02

Verwertbarkeit der Ausbildung von Frauen

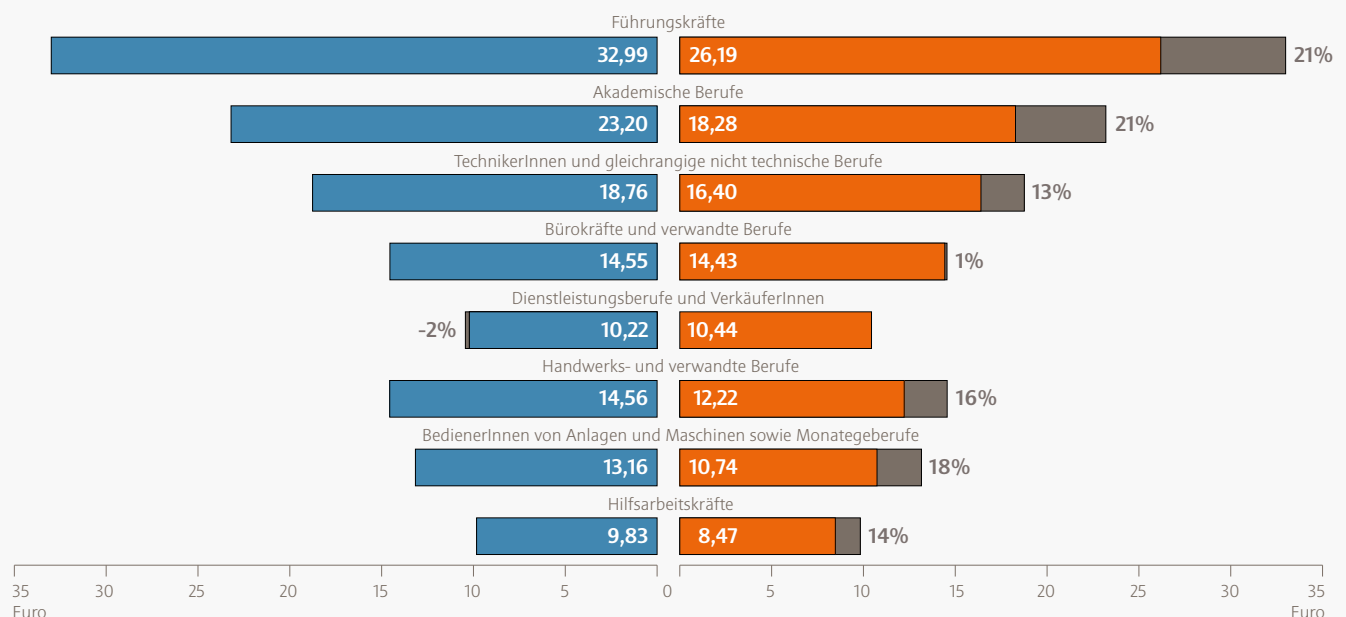
Löhne nach Berufen

Die Differenzierung der Löhne nach \rightarrow ISCO-08-Berufsgruppen zeigt die Lohnunterschiede nach Berufsqualifikationen. Die Stundenlöhne steigen mit dem zunehmenden Qualifikationsniveau von Hilfsarbeitskräften bis hin zu Führungskräften bei Frauen von Euro 8,47 auf Euro 26,19 und bei Männern von Euro 9,83 auf Euro 32,99. Lediglich Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen durchbrechen dieses Muster, indem die Löhne in diesen Bereichen unter den nachgeordneten Handwerksberufen sowie dem Anteil der BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufen bleiben.

Die Lohnunterschiede fallen in den frauendominierten Berufsbereichen der Dienstleistungsberufe und im Verkauf sowie bei den Bürokräften und verwandten Berufen gering aus. Bei der Berufsgruppe Dienstleistungsberufe und Verkauf übersteigen die mittleren Stundenlöhne der Frauen jene der Männer. In den obersten zwei Berufsgruppen, den akademischen Berufen und den Führungskräften, ist der Gender Pay Gap hingegen überdurchschnittlich hoch. Bei den BedienerInnen von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufen besteht ein Gender Pay Gap von 18%.

G4.1

Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach ISCO Berufsgruppen (2014)



Gender Pay Gap

Gender Pay Gap: Differenz der Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne.

Unselbstständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

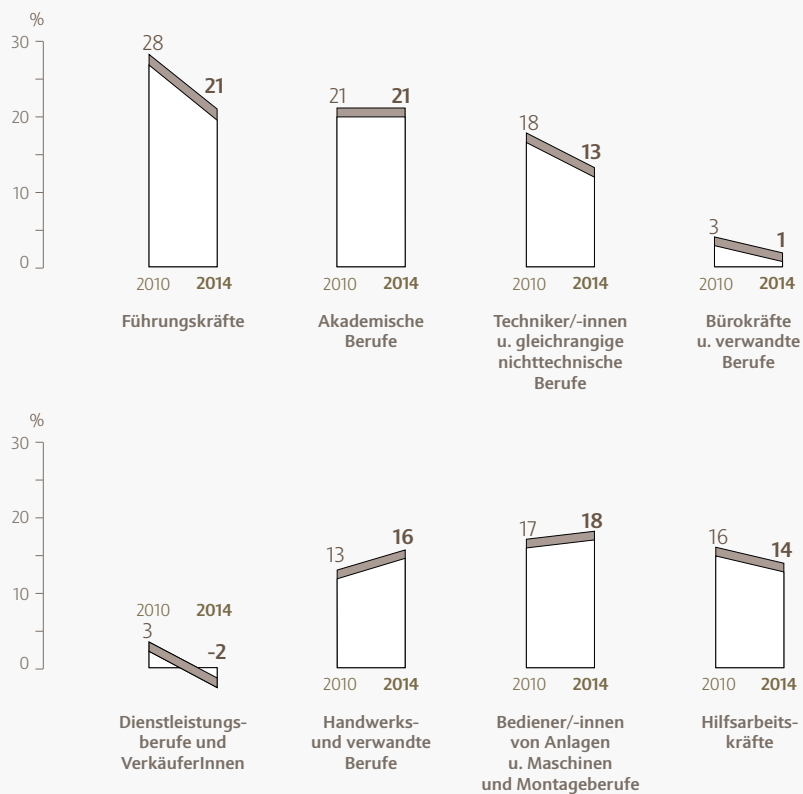
Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria

Zwischen 2010 und 2014 ist in den meisten Berufsgruppen eine Annäherung der Löhne zwischen Frauen und Männern ersichtlich. Dies betrifft insbesondere Führungskräfte, TechnikerInnen und Hilfsarbeitskräfte. In der Berufsgruppe Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen hat sich das niedrige Lohndefizit von Frauen zu einem Lohnvorteil von Frauen entwickelt. In den männlich dominierten Handwerks- und verwandten Berufe sowie beim Anteil der BedienerInnen von Anlagen und Maschinen ist der Gender Gap hingegen gestiegen.

G4.2
Entwicklung des Gender Pay Gap nach ISCO-Berufsgruppen in Prozent (2010–2014)

Monitoring



Methodische Hinweise s. G2.1.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator

G5**Ziel 01** 

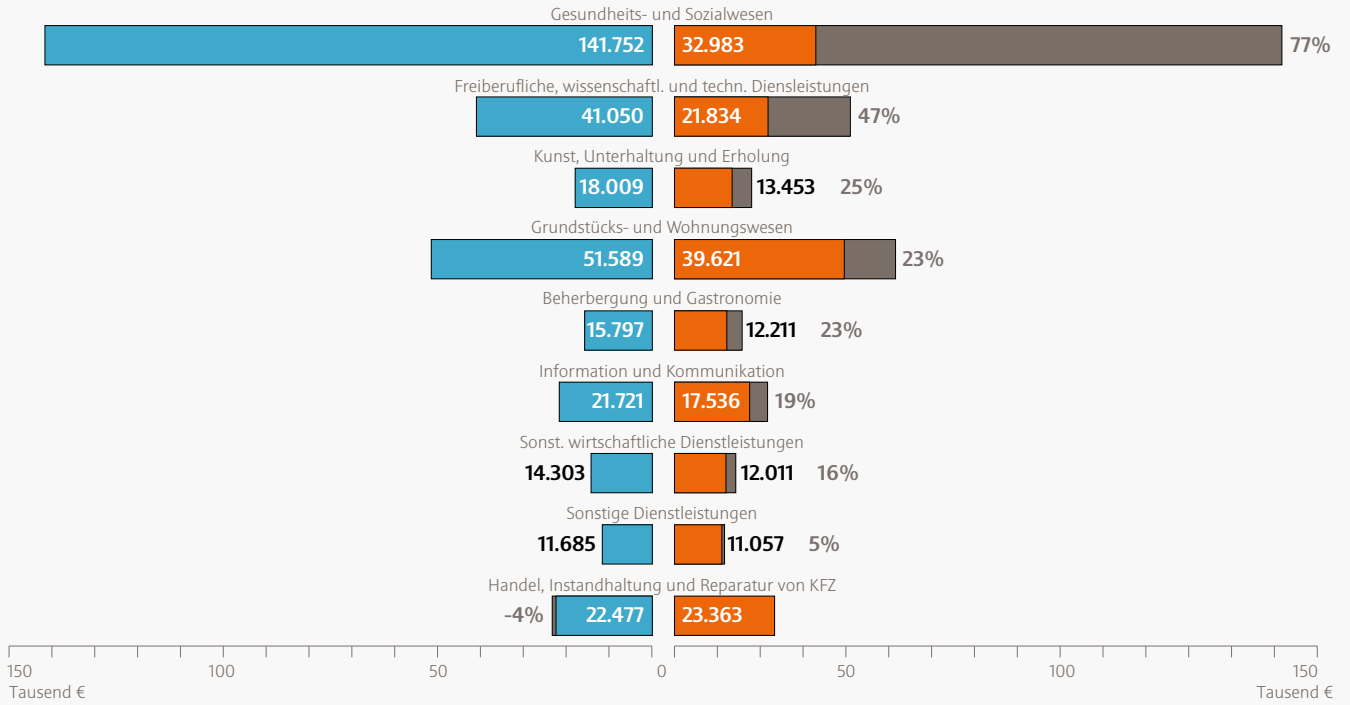
Abbau der Einkommensunterschiede

Einkommen selbstständig Erwerbstätiger

Selbstständig Erwerbstätige beziehen im Schnitt (Median) ein Jahreseinkommen von Euro 25.101,- vor Abzug der Steuern, wobei Frauen mit Euro 22.07,- um 22% weniger verdienen als Männer. Die Einkommen von selbstständig Erwerbstätigen variieren sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen den Branchen stärker als jene von unselbstständig Erwerbstätigen. Die höchsten erzielten Einkommen und zugleich der größte Gender Pay Gap mit 77% sind im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen zu finden, in dem Männer mit im Schnitt Euro 141.752,- mehr als viermal so viel wie Frauen (Euro 32.983,-) verdienen. Aber auch in den Branchen Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten (47%) sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (25%) beträgt der Gender Pay Gap mehr als ein Drittel. Einkommensvorteile von Frauen bestehen hingegen im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz mit einem negativen Gender Pay Gap von -4%. Die Einkommensunterschiede sind vor allem in jenen Branchen geringer, in denen das Einkommensniveau niedrig und/oder der Frauenanteil sehr hoch ist.

G5.1

Jahreseinkommen von selbstständig erwerbstätigen Frauen und Männern sowie Einkommensunterschied nach Branchen (2013)



■ Gender Pay Gap

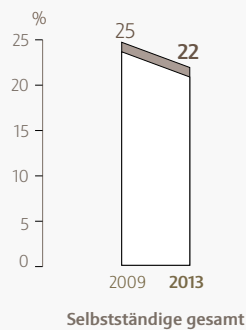
Summe der Jahreseinkünfte aus Gewerbebetrieb, Vermietung und Verpachtung, selbstständige Arbeit als auch Land- und Forstwirtschaft vor Steuern sowie der Bruttojahreseinkommen gemäß §25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge.
 Die Daten beziehen sich auf überwiegend Selbstständige. Überwiegend Selbstständige können neben selbstständigen Einkünften auch Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit oder Pensionen aufweisen, wenn deren selbstständigen Einkünfte (Summe der Jahreseinkünfte aus Gewerbebetrieb, Vermietung und Verpachtung, selbstständige Arbeit und Land- und Forstwirtschaft) die Verdienste oder Pensionseinkommen übersteigen. Die Personen sind immer mit der Summe ihrer gesamten Einkommen gelistet.
Datenquelle: Einkommensteuer-/Lohnsteuer- und HV-Daten 2009 und 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist bei selbstständig Beschäftigten zwischen 2009 und 2013 von 25% auf 22% gesunken. Damit hat sich der Geschlechterunterschied jenem der unselbstständig Beschäftigten angenähert. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind aber tendenziell gestiegen. Im Gesundheits- und Sozialwesen, in dem bereits 2009 sehr hohe Einkommensunterschiede bestanden haben, hat sich die Geschlechterdifferenz noch weiter erhöht (+4%-Punkte). Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, in dem 2009 noch ein Einkommensvorteil für Frauen bestanden hat, verdienen selbstständige Frauen 2013 um 23% weniger als Männer. In den anderen Branchen, insbesondere in den Bereichen Informationen und Kommunikation, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Grundstücks- und Wohnungswesen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und sonstige Dienstleistungen, ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern gesunken.

G5.2

Entwicklung der Geschlechterunterschiede der Einkommen selbstständig Erwerbstätiger in Prozent (2009–2013)

Monitoring



Methodische Hinweise s. G5.1.

Datenquelle: Einkommensteuer-/Lohnsteuer- und HV-Daten 2009 und 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator

G6**Ziel 01** 

Abbau der Einkommensunterschiede

Pensionen

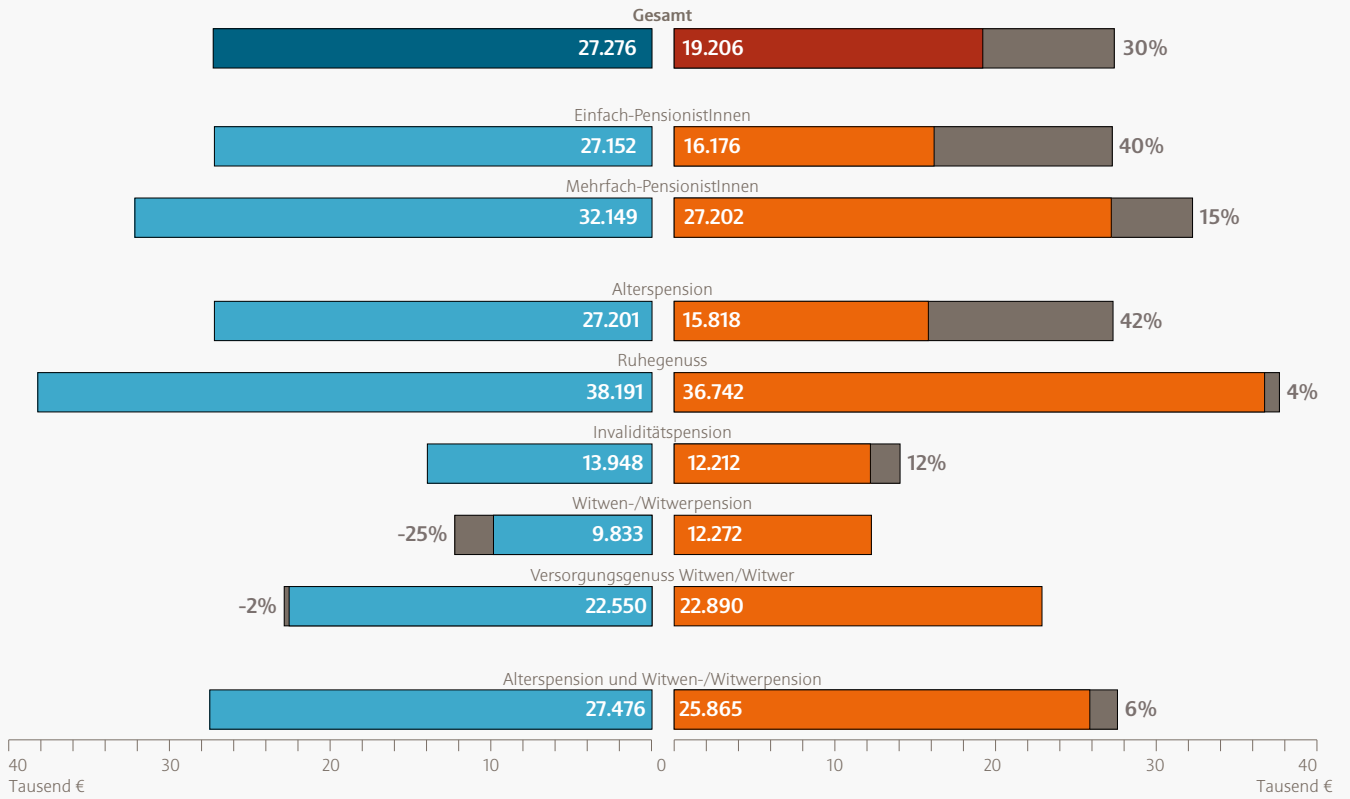
Pensionistinnen beziehen im Jahr 2015 im Schnitt ein Bruttomedianeinkommen von Euro 19.206,-, Pensionisten Euro 27.276,-. Damit erreichen Frauen nur 70% der Pensionsbezüge von Männern, d.h., hier besteht ein Gender Pension Gap von 30%. 26% der Frauen und 6% der Männer beziehen gleichzeitig unterschiedliche Pensionsformen, beispielsweise eine Alterspension und eine Witwen-/Witwerpension (25% der Pensionistinnen und 6% der Pensionisten). Bei MehrfachpensionistInnen sinkt der Gender Pension Gap auf 15%, während er bei EinfachpensionistInnen bei 40% liegt.

Innerhalb der Einfachpensionen betrifft der größte Anteil Alterspensionen (74% der Frauen und 64% der Männer), bei denen der Einkommensunterschied mit 42% besonders hoch ist. Während bei Männern der Medianwert der Alterspension (Euro 27.201,-) in der Nähe des Medianwertes der Einkommen der unselbstständig Beschäftigten einzuordnen ist (Euro 27.100,-), erreichen Pensionistinnen mit Euro 15.818,- nur 72% der Medianeinkommen von unselbstständig erwerbstätigen Frauen (Euro 22.100,-).⁴ Beim Ruhegenuss von BeamtInnen und der Invaliditätspension ist der Gender Pension Gap weniger stark ausgeprägt. Die Pensionsbezüge von Beamtinnen und Beamten sind im Schnitt beinahe gleich hoch. Bei der Witwen-/Witwerpension übersteigen die von den Einkommensbeitragsleistungen der Männer abgeleiteten Bezüge von Frauen im Schnitt deutlich jene von Männern. Diese ausgleichende Wirkung der Witwen- und Witwerpension begründet die geringeren Geschlechterunterschiede bei den Mehrfachpensionen, indem bei Bezug einer Alters- und Witwen-/Witwerpension der Gender Pension Gap nur noch 6% beträgt. Doch während der Anteil der Frauen mit lediglich Alterspension steigt (von 51% auf 53% zwischen 2011 und 2015), hält der Anteil von Frauen mit Bezügen aus Alters- und Witwenpension ziemlich konstant bei 18%.

⁴ Jahresmedianeinkommen der unselbstständig erwerbstätigen Männer und Frauen laut Daten des Einkommensberichtes 2013.]

G6.1

Bruttojahreseinkommen von Pensionistinnen und Pensionisten sowie Gender Pension Gap nach ausgewählten Pensionsarten (2015)



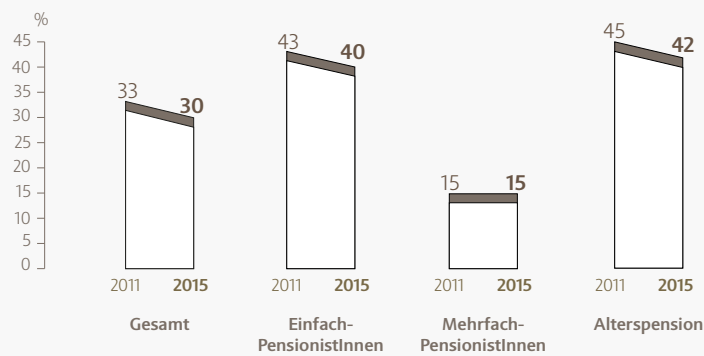
■ Gender Pay Gap

Datenquelle: Lohnsteuer- und HV-Daten 2015, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Zwischen 2011 und 2013 ist der Gender Pension Gap insgesamt von 33% auf 30% gesunken. Dieses Ergebnis resultiert zum einen aus der tendenziellen Verringerung des Einkommensunterschieds der Alterspension (von 45% auf 42%) sowie zum anderen aus Veränderungen in der Verteilung nach Pensionsarten, bei denen der Anteil der im Schnitt höheren eigenständigen Erwerbspensionen (Alterspension und Ruhegehalt) an allen Pensionsbeziehenden bei Frauen in diesem Zeitraum von 56% auf 60% gestiegen ist.

G6.2
Entwicklung des Gender Pension Gap in Prozent (2011–2015)

 **Monitoring**



Datenquelle: Lohnsteuer- und HV-Daten 2011 und 2015, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator

G7**Ziel 01** 

Abbau der Einkommensunterschiede

**Migration**

Haushaltseinkommen

mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund

5 Um das Haushaltseinkommen unterschiedlicher 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.

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

Gemessen am Haushaltseinkommen steht den Wiener Haushalten im Durchschnitt (Median) ein \rightarrow äquivalisiertes Nettoeinkommen⁵ von Euro 22.741,- im Jahr zur Verfügung, d.h., rund Euro 1.900,- im Monat. \rightarrow Haushalte mit Pensionsbezug⁶ weisen mit Euro 26.294,- ein höheres Einkommen auf als \rightarrow Haushalte ohne Pension (Euro 21.991,-). Am höchsten fällt das Einkommen von Mehr-Personen-Haushalten ohne Kinder (Euro 27.251,-) aus. Haushalte mit mindestens drei Kindern und Ein-Eltern-Haushalte weisen die geringsten Haushaltseinkommen auf, ihnen stehen weniger als Euro 16.500,- zur Verfügung.

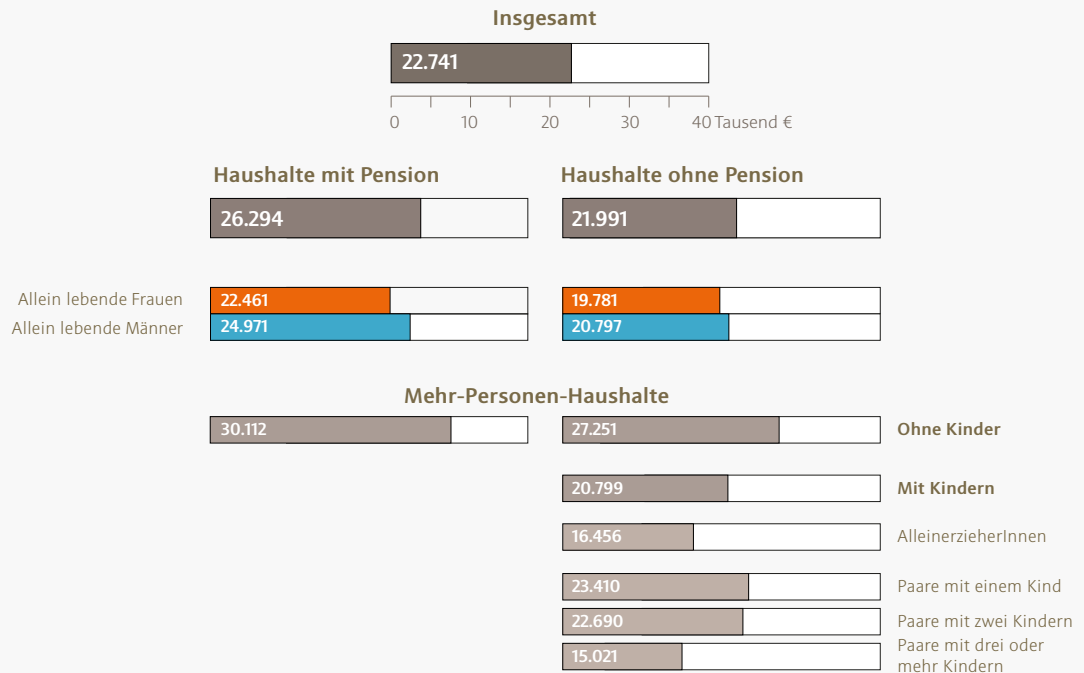
Allein lebende Frauen haben sowohl mit als auch ohne Pension weniger Einkommen zur Verfügung als Männer, wobei der Unterschied beim Nettohaushaltseinkommen (mit Pension 10%, ohne Pension 5%) niedriger ist als bei den individuellen Einkommen aller Frauen und Männer. Gemessen an Mehrpersonenhaushalten mit und ohne Kinder weisen allein lebende Frauen ein deutlich niedrigeres Einkommen auf. Lediglich bei Ein-Eltern-Haushalten, die primär Mütter betreffen, und Haushalten mit mindestens drei Kindern liegt das Einkommen darunter.



siehe Einkommen
G1 Einkommensunterschiede,
G5 Einkommen selbstständig Erwerbstätiger,
G6 Pensionen

G7.1

Äquivalisierte Haushaltseinkommen nach Haushaltstyp in Euro (2015)



Medianwerte der äquivalisierten Nettohaushaltseinkommen gewichtet nach EU-SILC-Konvention.

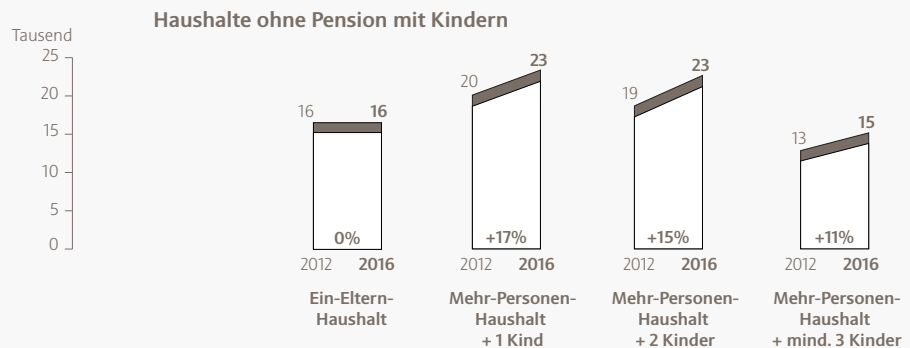
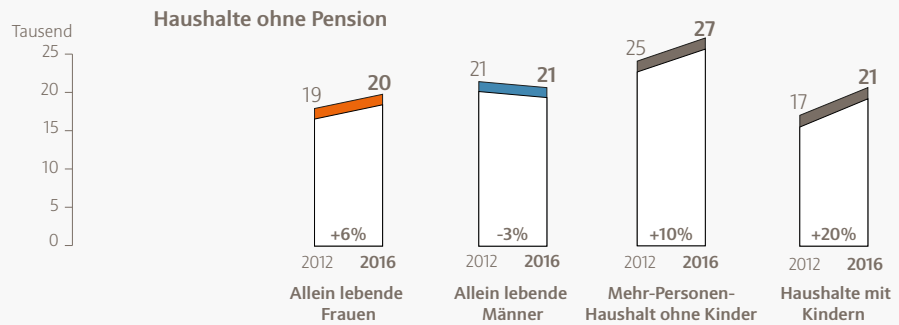
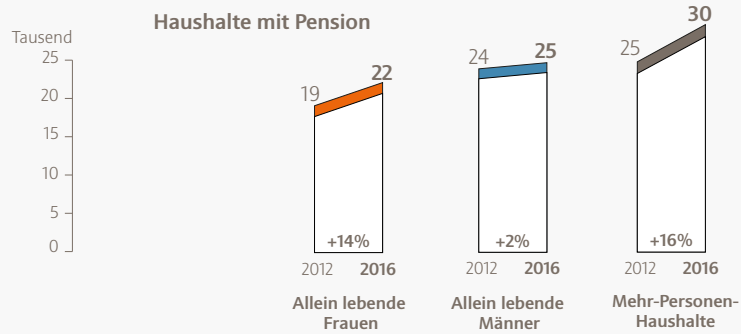
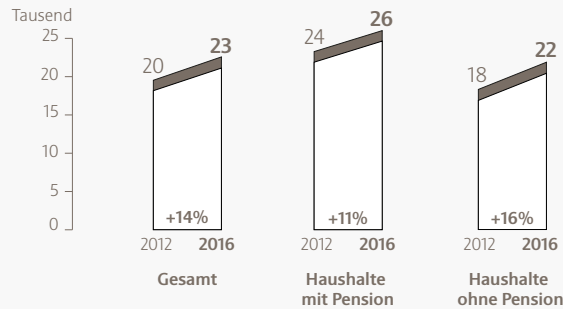
Datenquelle: EU-SILC 2015, Berechnungen IHS.

Die Nettohaushaltseinkommen sind zwischen 2012 und 2015 im Schnitt um 14% gestiegen. Dieser Anstieg fällt bei allein lebenden Frauen mit und ohne Pension höher aus als bei allein lebenden Männern. Allein lebende Männer ohne Pension weisen einen nominellen Einkommensverlust auf. Überdurchschnittlich hoch fällt der Einkommenszuwachs bei Mehrpersonenhaushalten mit und ohne Pension aus, vor allem mit ein oder zwei Kindern. Bei Haushaltstypen mit niedrigem Einkommen, nämlich Haushalten mit mindestens drei Kindern und Ein-Eltern-Haushalten, ist das Nettoeinkommen hingegen unterdurchschnittlich gestiegen, während jenes von Ein-Eltern-Haushalten konstant geblieben ist. Unter Berücksichtigung der Inflationsrate besteht auch für AlleinerzieherInnen ein realer Einkommensverlust.

G7.2

Entwicklung der äquivalisierten Haushaltseinkommen nach Haushaltstyp in Prozent (2012–2015)

Monitoring



Medianwerte der äquivalisierten Nettohaushaltseinkommen gewichtet nach EU-SILC-Konvention.

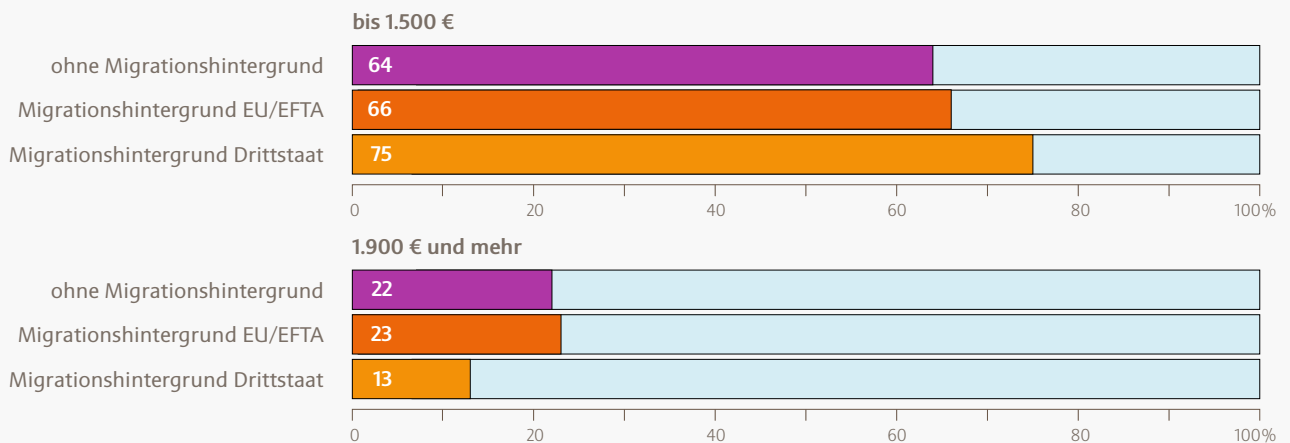
Datenquelle: EU-SILC 2012 und 2015, Sonderauswertung der Statistik Austria und Berechnungen IHS.

Im Frauenbarometer 2015 wurde auch das Haushaltsnettoeinkommen von Frauen mit Migrationshintergrund erhoben. Beim Vergleich mit dem Haushaltseinkommen aus EU-SILC ist zu berücksichtigen, dass das Einkommen nach Kategorien abgefragt wurde, nur das Alter des jüngsten und ältesten Kindes bekannt ist und knapp ein Viertel der Befragten keine Angaben zum Haushaltseinkommen machen wollte, wobei insbesondere höhere Einkommen unterrepräsentiert sind. Unter der Annahme, dass die damit verbundenen Verzerrungen bei allen Migrationsgruppen ähnlich ausfallen, können folglich Aussagen über den Einfluss des Migrationshintergrundes getätigt werden.

Entsprechend den Angaben in der Befragung verfügt der Großteil der Haushalte, nämlich 46%, über ein äquivalisiertes Nettoeinkommen zwischen Euro 1.100,- und Euro 1.500,-. Das Haushaltseinkommen von Frauen ohne Migrationshintergrund und mit Migrationshintergrund EU/EFTA unterscheidet sich dabei nicht wesentlich, ist aber deutlich höher als bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat. Während 75% der Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat ein Haushaltseinkommen von weniger als Euro 1.500,- aufweisen und nur 13% ein Einkommen von mindestens Euro 1.900,- haben, liegt der Anteil von Haushalten mit einem Nettoeinkommen unter Euro 1.500,- in den anderen beiden Gruppen bei knapp zwei Drittel und jener über Euro 1.900,- bei knapp einem Viertel.

G7.3

Äquivalisierte Haushaltsmonatseinkommen nach Migrationshintergrund in Prozent (2015)



Datenquelle: Wiener Frauenbarometer (2015): Partizipation von Wienerinnen mit Migrationshintergründen, 78.

Indikator
G8

Ziel 03 

Geschlechtergerechte Arbeitsbewertung

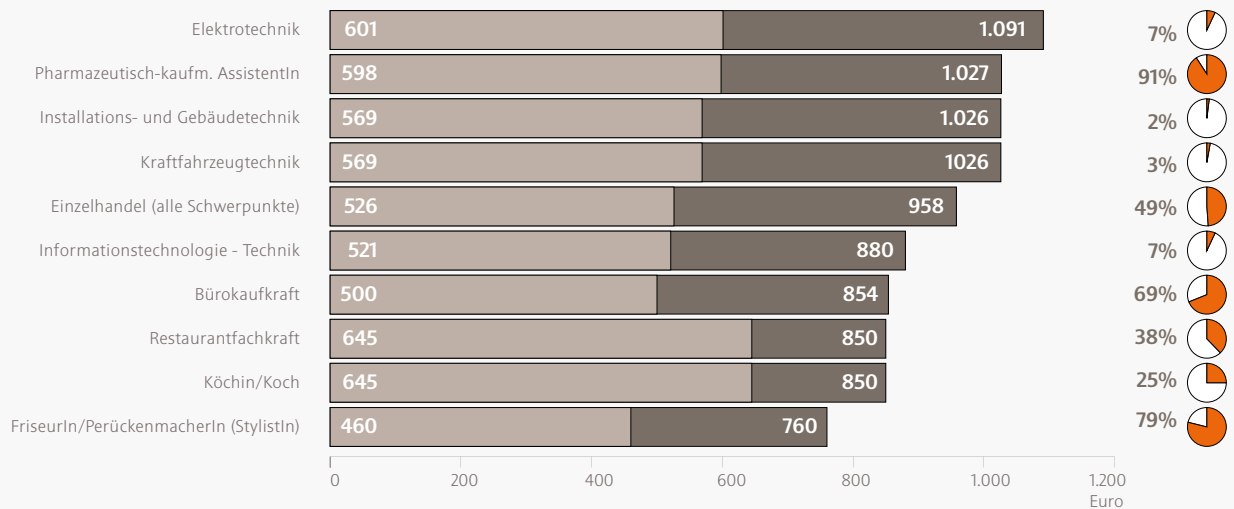
▲
siehe Aus- und Weiterbildung
Indikator C3 Lehre




Lehrlingsentschädigung

Die kollektivvertraglich festgelegte Lehrlingsentschädigung in den zehn häufigst gewählten Lehrberufen von Mädchen und Burschen spiegelt die unterschiedliche Bewertung von frauentypischen und männertypischen Berufen wider. In diesen Berufen werden im ersten Lehrjahr die höchsten Lehrlingsentschädigungen für Restaurantfachkräfte und Koch/Köchin (Euro 645,-) bezahlt, wobei Frauen mit 38% und 25% vertreten sind. Im dritten Lehrjahr ändert sich die Reihung nach der Bezahlung und sind die typisch männlichen Berufe sichtbar höher entlohnt als die Lehrberufe mit hohem Frauenanteil. Die niedrigste Lehrentschädigung wird für FriseurInnen und PerückenmacherInnen bezahlt, den Lehrberuf, den Frauen nach Bürokaufkraft und Einzelhandel am häufigsten wählen, und in dem Frauen knapp vier Fünftel der Lehrlinge stellen. Die höchste Lehrlingsentschädigung wird für ElektrotechnikerInnen mit einem Frauenanteil von nur 7% bezahlt. Eine Ausnahme in diesem Muster stellen pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen dar, für die ähnlich hohe Lehrlingsentschädigungen wie für die typisch männlichen technischen Berufe bezahlt werden, und der mit 91% von Frauen besetzt ist.

G8.1

Lehrlingsentschädigung in den zehn häufigsten Lehrberufen in Euro (2015)



-  1. Lehrjahr
-  3. Lehrjahr
-  Frauenanteil

Die Lehrlingsentschädigungen von Bürokaufkräften variieren nach Branchen. Der hier ausgewiesene Wert ist der Modalwert (d.h., der am häufigsten vorkommende Wert). Für den Einzelhandel wird die Lehrlingsentschädigung für den allgemeinen Handel dargestellt.

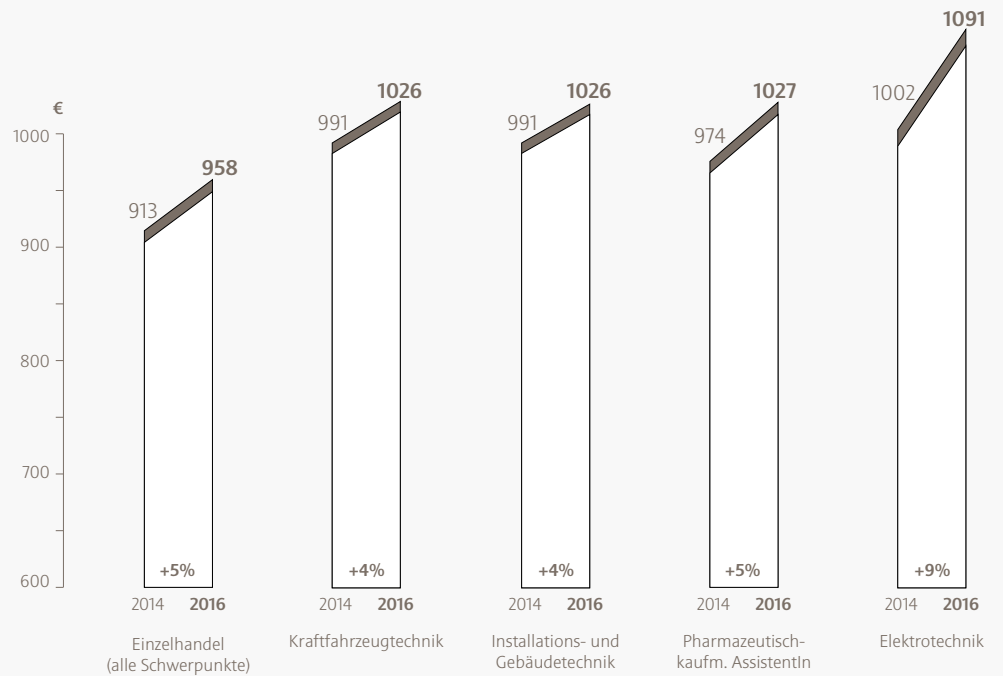
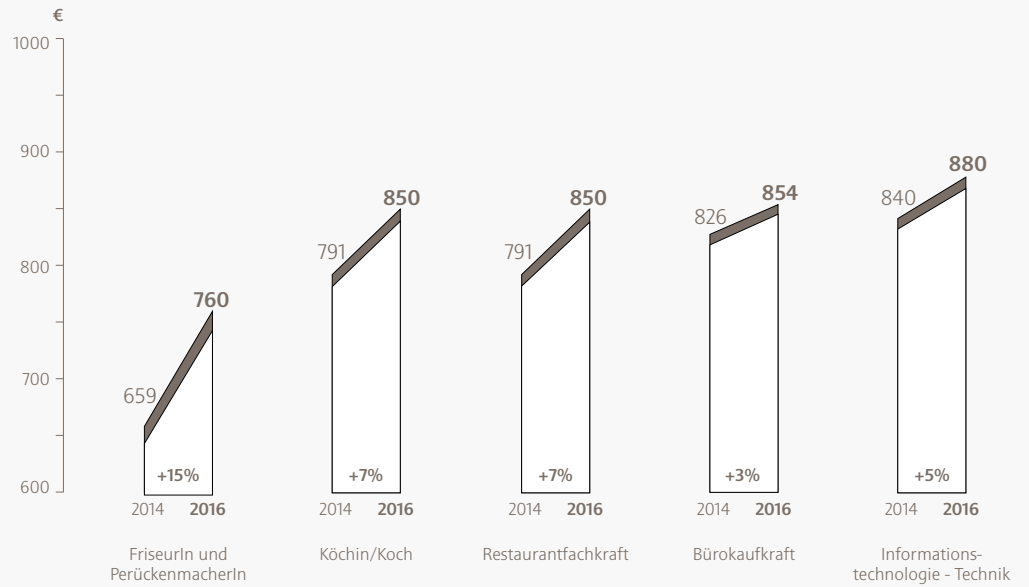
Datenquelle: Lehrlingsentschädigung: <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung/index.php> (November 2016).

Gegenüber 2013 sind die Lehrlingsentschädigungen im dritten Lehrjahr meist um 4% oder 5% gestiegen. Ausnahmen stellen FriseurInnen und PerückenmacherInnen mit einer Erhöhung um 15% dar, Köchinnen/Köche und Restaurantfachkräfte (jeweils +9%) sowie pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen und ElektrotechnikerInnen (jeweils +8%). D.h., mit der überproportionalen Erhöhung bei den FriseurInnen und PerückenmacherInnen erfolgt eine leichte Annäherung dieses gering entlohn-ten Berufs. Die anderen überproportionalen Erhöhungen betreffen hingegen Lehrberufe, die bereits höher entlohnt werden oder im Gastgewerbe schwer besetzt werden können.

G8.2

Entwicklung der Lehrlingsentschädigung in den zehn häufigsten Lehrberufen in Euro (2014–2016)

Monitoring



Entwicklung in Prozent

Die Lehrlingsentschädigungen von Bürokaufkräften variieren nach Branchen. Der hier ausgewiesene Wert ist der Modalwert (d.h., der am häufigsten vorkommende Wert).

Datenquelle: Lehrlingsentschädigung: <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung/index.php> (Mai 2014 und November 2016).

Indikator

G9**Ziel 03** 

Geschlechtergerechte Arbeitsbewertung

Kollektivvertragslöhne

Zur Beobachtung der Entwicklung von kollektivvertraglich geregelten Mindestlöhnen wurden im Wiener Gleichstellungsmonitor 2013 vier exemplarische Berufspaare ausgewählt, in denen jeweils der Mindestlohn eines frauendominierten Berufs jenem eines männerdominierten Berufs mit ähnlichem Qualifikationsniveau gegenübergestellt wurde. Dafür wurden zwei Berufspaare aus den zehn von Frauen und Männern am häufigsten absolvierten Lehrberufen ausgewählt, nämlich I: FriseurIn und PerückerIn versus ElektroinstallateurIn als Berufspaar, bei dem schon bei der Lehrlingsentschädigung ein großer Einkommensunterschied besteht, sowie II: Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn versus KraftfahrzeugmechanikerIn, die eine ähnlich hohe Lehrlingsentschädigung aufweisen. Zudem wurden zwei Berufspaare mit niedrigem Qualifikationsniveau ergänzt, d.s. III: Reinigungskraft versus Hilfskraft auf dem Bau sowie IV KindergartenassistentIn versus Betriebsfeuerwehrfrau/-mann.



siehe Wiener Gleichstellungsmonitor 2013,
Einkommen, Indikator 9
Kollektivvertragslöhne, S. 168

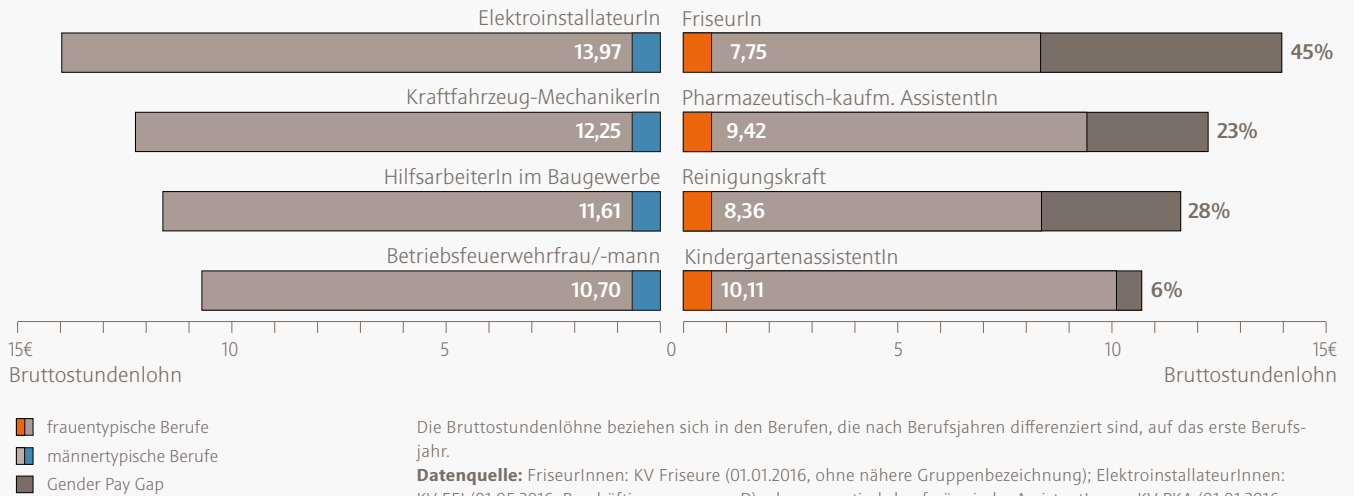
Die größten Unterschiede der kollektivvertraglichen Mindestlöhne bestehen mit 45% zwischen FriseurIn und ElektroinstallateurIn, also jenen frauendominierten und männerdominierten Lehrberufen, die auch schon bei der Lehrlingsentschädigung der zehn am häufigsten gewählten Berufe die größte Spreizung zeigen. Doch ebenso beim Berufspaar II Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz und Kraftfahrzeugmechanik, bei dem die Lehrlingsentschädigung ähnlich hoch ist, unterscheidet sich der Kollektivvertragslohn mit 23% erheblich. Ähnlich hoch fallen die Bruttostundenlöhne bei Reinigungskräften und BauhilfsarbeiterInnen aus, jedoch sind die Einkommensunterschiede auf Basis kollektivvertraglicher Mindestlöhne mit 28% noch höher. Lediglich beim vierten Paar gleichen sich die Löhne beinahe. In den Kollektivverträgen vorgesehene Zulagen werden allerdings nicht berücksichtigt, würden aber die Unterschiede noch verstärken.



siehe Wiener Gleichstellungsmonitor 2013,
Einkommen, Indikator 9
Kollektivvertragslöhne, S. 169

G9.1

Bruttostundenlöhne exemplarischer Vergleichspaare frauentypischer und männertypischer Berufe in Euro und deren Gender Pay Gap in Prozent auf Basis kollektivvertraglicher Mindestlöhne (2016)



Die Bruttostundenlöhne beziehen sich in den Berufen, die nach Berufsjahren differenziert sind, auf das erste Berufsjahr.

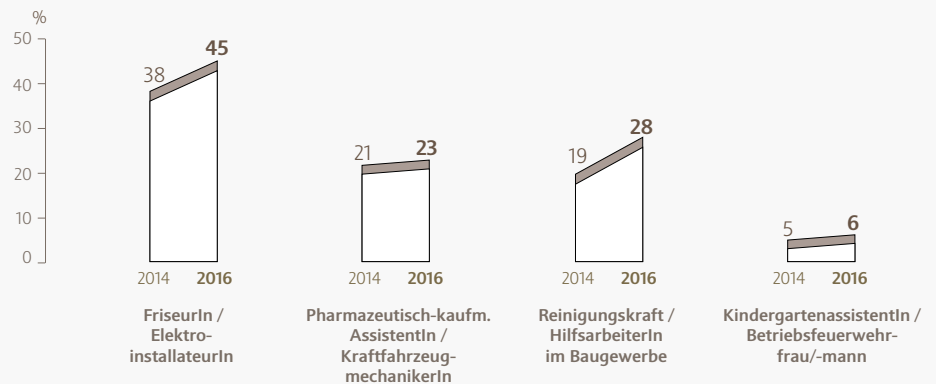
Datenquelle: FriseurInnen: KV Friseure (01.01.2016, ohne nähere Gruppenbezeichnung); ElektroinstallateurInnen: KV EEI (01.05.2016, Beschäftigungsgruppe D); pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen: KV PKA (01.01.2016, Beschäftigungsgruppe 4); Kfz-MechanikerInnen: KV Metall (01.01.2016, Lohngruppe 3); Reinigungskräfte: KV Reinigung (01.01.2016, Lohngruppe 6); HilfsarbeiterInnen auf dem Bau: KV Bau (01.05.2016, Lohngruppe 6); KindergartenassistentInnen: KV SWÖ (01.02.2016, Verwendungsgruppe 3); Betriebsfeuerwehrleute: KV Bewachungsgewerbe (01.01.2016, Verwendungsgruppe C).

Vergleicht man die Einkommensunterschiede der Vergleichspaare 2016 mit den in den Kollektivverträgen 2013/14 ausgewiesenen Mindestlöhnen, so zeigt sich in allen Berufspaaren eine Verstärkung der Unterschiede. Besonders groß ist dies bei den Paaren I und III, also jenen Berufen, die zugleich die größten Unterschiede aufweisen. Am geringsten fällt der Anstieg bei KindergartenassistentInnen versus Betriebsfeuerwehrfrau/-mann aus.

G9.2

Entwicklung der Einkommensunterschiede exemplarischer Vergleichspaare frauentypischer und männertypischer Berufe auf Basis kollektivvertraglicher Mindestlöhne in Prozent (2014–2016)

Monitoring



Die Bruttostundenlöhne beziehen sich in den Berufen, die nach Berufsjahren differenziert sind, auf das erste Berufsjahr.

Datenquelle: FriseurInnen: KV Friseure (01.04.2013 und 01.01.2016, ohne nähere Gruppenbezeichnung); ElektroinstallateurInnen: KV EEI (01.05.2013 und 01.05.2016, Beschäftigungsgruppe D); pharmazeutisch-kaufmännische Assistent-Innen: KV PKA (01.01.2014 und 01.01.2016, Beschäftigungsgruppe 4); Kfz-MechanikerInnen: KV Metall (01.01.2014 und 01.01.2016, Lohngruppe 3); Reinigungskräfte: KV Reinigung (01.01.2014 und 01.01.2016, Lohngruppe 6); Hilfsarbeiter-Innen auf dem Bau: KV Bau (01.05.2013 und 01.05.2016, Lohngruppe 6); KindergartenassistentInnen: KV SWÖ (01.02.2014 und 01.02.2016, Verwendungsgruppe 3); Betriebsfeuerwehrleute: KV Bewachungsgewerbe (01.01.2014 und 01.01.2016, Verwendungsgruppe C).



Resümee

 siehe Wiener Gleichstellungsmonitor 2013, Einkommen, S. 150f.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind sowohl Ausdruck unterschiedlicher beruflicher Positionen und Erwerbsbeteiligung als auch der ungleichen Bewertung und somit Entlohnung von Frauen- und Männerarbeit. Einkommensnachteile wirken sich nicht nur auf die materielle Absicherung in der Gegenwart und Zukunft aus, sondern bestimmen überdies private, betriebliche und gesellschaftliche Machtverhältnisse. Dementsprechend stellt das Einkommen eine, wenn nicht die zentrale Ressource für soziale Partizipation und ein sicheres und selbstbestimmtes Leben dar.

Unabhängig davon, welches Messkonzept verwendet wird, Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer

Wien weist im Vergleich zu Gesamtösterreich geringere Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer auf. Dennoch verdienen Frauen auch in der Bundeshauptstadt deutlich weniger als Männer. Egal, welches Einkommenskonzept und welche Einkommensquelle verwendet wird, die Einkommen von Männern übersteigen jene von Frauen; wohl aber unterscheidet sich die Höhe der ausgewiesenen Einkommensunterschiede nach dem verwendeten Konzept.

 siehe Bezahlte und unbezahlte Arbeit Indikator D12 Selbstständig Erwerbstätige

Bei ausschließlich unselbstständig Erwerbstätigen ist der Geschlechterunterschied der Jahreseinkommen gesamt vor Steuern mit 21% geringer als bei ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen (32%) und ausschließlich PensionistInnen (30%). Mit der umverteilenden Wirkung von Steuern und Sozialabgaben verringert sich der Geschlechterunterschied netto von unselbstständig Erwerbstätigen auf 17% nach Steuern. Auf Stundenbasis gerechnet und damit arbeitszeitbereinigt erhalten Frauen um 14% weniger Bruttostundenlohn als Männer (Gender Pay Gap). Betrachtet man ArbeiterInnen und Angestellte getrennt, so ist der Gender Pay Gap in beiden Gruppen höher (Angestellte 24%, ArbeiterInnen 27%). Unter allen überwiegend selbstständig Erwerbstätigen, also auch bei Berücksichtigung von MehrfachbezieherInnen, verdienen Frauen im Mittel um 22% weniger als selbstständige Männer. Dies betrifft nicht alle Branchen gleichermaßen, denn Frauen sind nicht nur weniger häufig selbstständig erwerbstätig als Männer, sie sind auch weniger häufig in einkommensstarken Branchen tätig.

Keiner der dargestellten Einkommensunterschiede ist dabei „richtiger“ als der andere, aber sie alle beleuchten unterschiedliche Aspekte der Einkommensdifferenzen und heben unterschiedliche Einflussgrößen der Einkommenschancen von Frauen und Männern hervor. Wenn es darum geht, welcher Umfang an Finanzressourcen Frauen und Männern individuell zur Verfügung steht, sind Einkommen als Produkt von Stundenlohn, Arbeitszeit und Umverteilung durch Steuerung und Sozialabgaben relevant. Bruttostundenlöhne können hingegen die Chancen der eigenständigen Existenzsicherung nicht abschätzen, bringen jedoch Befunde zur gleichen Bewertung von (gleicher) Arbeit.

Bei Frauen mit Migrationshintergrund ist der Geschlechterunterschied hinsichtlich des Einkommens höher

Unselbstständig erwerbstätige Frauen und Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft erhalten im Schnitt einen knapp um ein Drittel geringeren Bruttostundenlohn als Frauen und Männer mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Gleichzeitig ist der Gender Pay Gap von AusländerInnen mit 19% höher als bei ÖsterreicherInnen (16%). In Absolutwerten bedeutet dies, dass ausländische Frauen im Mittel um über Euro 7,- weniger pro Stunde verdienen als österreichische Männer und mehr als 50% der Ausländerinnen unter Euro 10,- Bruttostundenlohn bleiben. Wie die Erhebung bei Frauen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Frauenbarometers 2015 zeigt, erreichen Frauen mit Migrationshintergrund EU leicht höhere Einkommen als Frauen ohne Migrationshintergrund. Hingegen bleiben Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat deutlich unter dem Einkommen der beiden anderen Gruppen. Diese ausgewiesenen Einkommensunterschiede nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund gehen mit strukturellen Unterschieden wie z.B. bei Bildung einher, sie sind aber auch Ausdruck eingeschränkter Beschäftigungsmöglichkeiten und von Diskriminierung.

Mit zunehmendem Bildungsabschluss, Dauer der Betriebszugehörigkeit und beruflicher Qualifikation steigt das Einkommen, gleichzeitig aber auch der Gender Pay Gap

Die Bruttostundenlöhne steigen erwartungsgemäß mit höherem Bildungsabschluss, längerer Betriebszugehörigkeit und höheren beruflichen Qualifikationen bei Frauen und Männern, allerdings bei Frauen in einem geringeren Ausmaß als bei Männern. Damit ist der Gender Pay Gap bei UniversitätsabsolventInnen, in Führungspositionen und akademischen Berufen, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren und im Alter von über 40 Jahren überdurchschnittlich hoch. Das heißt, Frauen können ihre Bildungsabschlüsse und Qualifikation wie auch ihre berufliche Erfahrung weniger gut für höhere Einkommen verwerten. Die höheren Bildungsabschlüsse von Frauen können damit nur begrenzt zum Abbau der Einkommensunterschiede beitragen. Bei HochschulabsolventInnen ist der Gender Pay Gap im Vergleich zu 2010 wie auch bei PflichtschulabsolventInnen tendenziell gestiegen.



siehe Frauen und Männer in Wien
Indikator A3 Bildungsstruktur.

Die Ursachen der Einkommensunterschiede sind eng verknüpft mit der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern

Wie der Vergleich der Geschlechterunterschiede nach Jahreseinkommen und Bruttostundenlöhnen zeigt, ist das unterschiedliche Arbeitszeitausmaß von Frauen und Männern ein wesentlicher Erklärungsfaktor für den Einkommensunterschied – auch wenn dieser in Wien vergleichsweise gering ausfällt. Darüber hinaus wirkt sich die traditionelle Arbeitsteilung auch über die Berufs- und Branchensegregation auf die Einkommen aus. Die für Frauen typischen Dienstleistungsberufe wie VerkäuferInnen weisen zwar weniger Geschlechterunterschiede auf, aber sind deutlich schlechter bezahlt als Handwerksberufe und einfache technische und Montageberufe. Gerade in diesen männerdominierten Bereichen steigt der Gender Pay Gap weiter an. Eine Annäherung zeigt sich dagegen bei den Führungskräften, wo der Gender Pay Gap wesentlich gesunken ist, und zwar von 28% auf 21%.

Auf die Tatsache, dass „typische Frauenberufe“ schlechter entlohnt werden, weisen zudem die Lehrlingsentschädigungen der am häufigsten gewählten Lehrberufe von Mädchen und Burschen sowie die Entwicklung der Kollektivlöhne in den Vergleichspaaren von frauendominierten und männerdominierten Berufen mit ähnli-

cher Qualifikation hin. Die Unterschiede zwischen frauendominierten und männerdominierten Berufe sind in den Kollektivverträgen noch stärker ausgeprägt als bei der Lehrlingsentschädigung. Die zeitliche Entwicklung zeigt dabei keine Annäherung, ganz im Gegenteil: Die Unterschiede zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ steigen in allen vier Vergleichspaaren, besonders stark bei jenen, die schon 2014 hohe Einkommensunterschiede aufwiesen.

Die Pensionsunterschiede zwischen Frauen und Männern sind noch deutlich höher als die Aktiveinkommen

Die Einkommensunterschiede von PensionistInnen liegen insgesamt bei 30%. Doch werden auch Mehrfachpensionen mit der umverteilenden Wirkung der Witwen- und Witwerpensionen berücksichtigt. Bei den Alterspensionen verringern sich durch die niedrigeren Stundenlöhne und Gehälter, Einkommenseinbußen aufgrund von Arbeitszeitreduktion und Auszeiten für Kinderbetreuung oder Pflege von Familienangehörigen die Ansprüche von Frauen und erhöhen den Gender Pension Gap auf 42%. Der Gender Pension Gap ist zwischen 2011 und 2015 gesunken, vor allem im Bereich der Alterspensionen. Doch durch die Pensionsreform, die eine 35-jährige und damit meist lebenslange Durchrechnung der Einkommen durch die Anrechnung anstelle der bisher 15 besten Jahre vorsieht, wird sich der Gender Pension Gap in Zukunft erhöhen, weil sich Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung stärker darauf auswirken.

Haushaltseinkommen steigen stärker bei Familienhaushalten mit Kindern, aber reale Einkommensverluste bei allein lebenden Männern und AlleinerzieherInnen

Die Unterschiede bei den äquivalisierten Haushaltseinkommen nach Haushaltstypen zeigen, dass das verfügbare Einkommen bei allein lebenden Frauen sowohl mit Pension als auch ohne Pension unterdurchschnittlich ausfällt. Nur AlleinerzieherInnen, die überwiegend Frauen sind, und Familien mit mindestens drei Kindern steht ein geringeres Einkommen zur Verfügung. Das gemeinsame Familieneinkommen bleibt damit für viele Frauen nach dem Prinzip des männlichen Ernährermodells die Absicherung für einen höheren Lebensstandard. Allein lebende Personen weisen insgesamt niedrigere Einkommen auf, mit relativ geringen Einkommensunterschieden von Frauen und Männern. Die Geschlechterunterschiede verringern sich durch die sinkenden Realeinkommen allein lebender Männer, während sich bei allein lebenden Frauen ein leichter, wenn auch unterdurchschnittlicher Anstieg zeigt. Problematisch ist, dass auch die Haushaltseinkommen von AlleinerzieherInnen, die insgesamt bereits verstärkt von Armut betroffen sind, real gesunken sind.



siehe Frauen und Männer in Wien
Indikator A7 Haushalte und Lebensformen

Angleichung der Einkommen – eine Frage der Zeit?

Die niedrigeren Einkommen von Frauen wirken sich nicht nur auf ihren Lebensstandard und damit auf die finanziellen Zugangschancen für unterschiedliche Bereiche wie Bildung, Gesundheit oder Wohnen aus. Sie bestimmen indirekt auch die innerfamiliäre Arbeitsteilung, die Entlastung durch zugekaufte Betreuungsleistungen sowie die Machtverhältnisse in PartnerInnenschaften mit. Dementsprechend ist die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ganz wesentlich für die Lebenschancen sowie ein selbstbestimmtes Leben.

Die empirischen Befunde zum Gender Pay Gap zeigen für Wien ein relativ positives Bild – relativ im Vergleich zu Restösterreich und in der Entwicklung der letzten Jahre. Was aber die positive Entwicklung hin zu einer Annäherung der Einkommen von Frauen und Männern relativiert, ist der Umstand, dass der geringere Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Wien nicht allein auf eine Besserstellung von Frauen zurückzuführen ist. Wien weist im Bundesländervergleich die höchsten Einkommen bei Frauen auf, gleichzeitig aber ebenso die niedrigsten Einkommen bei Männern (vgl. Geisberger 2016). Auch die Annäherung der Einkommen von Frauen und Männern ist auf die teilweise stärkere Belastung der Männer durch die Wirtschaftskrise zurückzuführen. Weniger positiv fällt gleichfalls die Entwicklung bei den unbereinigten Jahreseinkommen der aktiv Erwerbstätigen aus, bei denen der Geschlechterunterschied der unselbstständig Erwerbstätigen stagniert. Gleichzeitig zeigt sich eine stärkere Betroffenheit bestimmter Gruppen von Frauen, bspw. von Niedrigqualifizierten, bei denen der Gender Pay Gap gestiegen ist, oder auch in Bezug auf den Bruttostundenlohn von Frauen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft oder Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat, die deutlich schlechtere Einkommenschancen aufweisen.

Gleiches Einkommen und gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit sind daher auch in Wien noch nicht in absehbarer Zeit erreichbar. Eine Besserstellung von Frauen beim Einkommen kann wohl nicht ohne Auflösung der beruflichen Segregation und der weiterhin bestehenden ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit erfolgen. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat die Unterschiede eher noch vergrößert, denn damit strömen mehr Frauen mit geringen Qualifikationen und Teilzeit in den Arbeitsmarkt.

Die Einkommensunterschiede setzen sich im Vermögen und in den Sozialleistungen fort, das Vermögen ist dabei noch ungleicher verteilt als das Erwerbseinkommen (Fessler et al. 2016). Da aber Vermögensdaten nach wie vor lediglich auf Haushaltsebene erhoben werden und damit nicht geschlechtsspezifisch auswertbar sind, bleiben die Geschlechteranalysen zur Verteilung von Einkommen auf Erwerbseinkommen und Transferleistungen beschränkt.