

Der Gender Pay Gap ist bei ArbeiterInnen mit 30% deutlich höher als bei Angestellten mit 23%. Dieser Unterschied resultiert aus den insgesamt niedrigeren Löhnen von ArbeiterInnen (Frauen erreichen im Schnitt einen Bruttostundenlohn von 8,01€, Männer 11,39€) gegenüber Angestellten (durchschnittlicher Bruttostundenlohn für Frauen von 14,38€ und für Männer von 18,76€) und dem geringeren Anteil von ArbeiterInnen (18% der beschäftigten Frauen sind ArbeiterInnen, 32% der beschäftigten Männer Arbeiter). Bei geringfügig Beschäftigten, die bei den ausgewiesenen Werten für ArbeiterInnen und Angestellte nicht berücksichtigt sind, verringert sich der Gender Pay Gap auf 1%.

Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, so erhöht sich der Medianwert der Bruttostundenlöhne bei Frauen etwas stärker (13,52€) als bei Männern (15,84€). Dementsprechend sinkt der Gender Pay Gap auf 15%.

Stark abweichend verhält sich hingegen der Gender Pay Gap bei Teilzeitbeschäftigten. Ihr Stundenlohn ist deutlich geringer als jener Vollzeitbeschäftigter, bei Frauen verringert er sich um 19% auf 11,00€, bei Männern sogar um 35% auf 10,23€. Dies ergibt einen Gender Pay Gap von -8% Lohnnachteil für Männer. Dieser Vorteil von Frauen ist allerdings auf die unterdurchschnittlichen Löhne von teilzeitbeschäftigten Männern zurückzuführen. Für Männer stellt eine Teilzeitbeschäftigung eher eine Ausnahme dar und betrifft ein niedriges Lohnsegment. Teilzeitbeschäftigte Männer sind auch deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als teilzeitbeschäftigte Frauen, der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten ist bei Männern fast doppelt so hoch wie bei den Frauen.⁷

⁷ Rund 15% der Männer sind in den erhobenen Wirtschaftsabschnitten in Wien teilzeitbeschäftigt, wovon 31% geringfügig beschäftigt sind. Bei Frauen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 41% und davon sind 16% geringfügig beschäftigt. Die starken Abweichungen der Medianwerte von den Mittelwerten bei den teilzeitbeschäftigten Männern weisen darauf hin, dass hier eine starke Streuung der Bruttostundenlöhne gegeben ist.

Löhne nach Bildung, Alter und Unternehmenszugehörigkeit

Indikator

3

Alter, Bildung und Unternehmenszugehörigkeit sind zentrale Merkmale für die Produktivität von Arbeitskräften und damit für die Begründung von Lohnunterschieden. Für die Analyse dieser Einflussfaktoren wird auf die Daten der ⁷Verdienststrukturerhebung 2010 zurückgegriffen.

Bei den einbezogenen Erklärungsfaktoren zeigt sich ein klarer Zusammenhang zur Lohnhöhe der Frauen- und Männereinkommen:

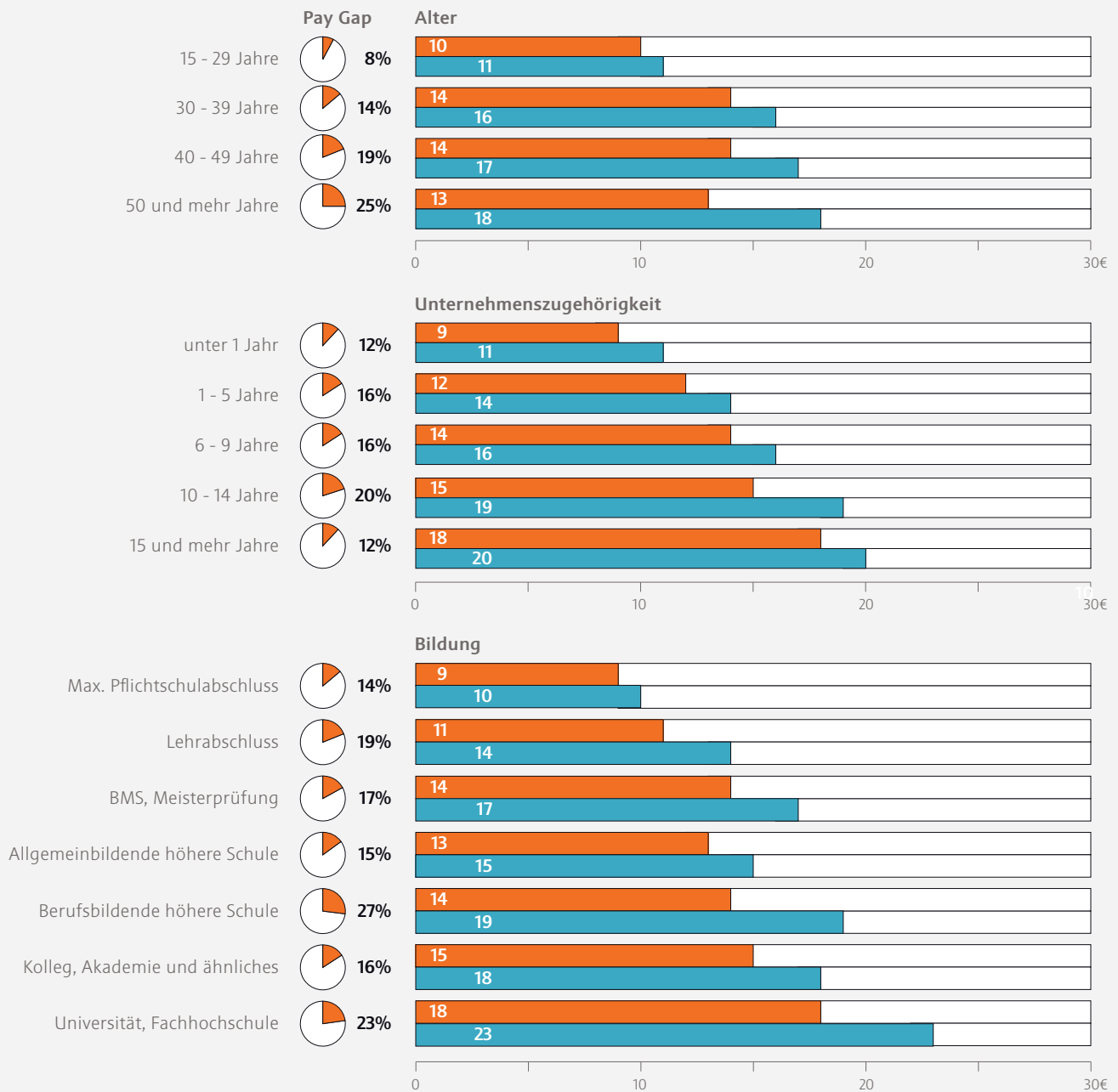
- Frauenlöhne steigen mit zunehmendem Alter von 10,21€ der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen auf bis zu 14,19€ bei den 40- bis 49-jährigen Frauen und sinken bei Frauen über 50 Jahren wieder auf 13,29€. Bei Männern ist ein kontinuierlicher Anstieg von 11,12€ in der jüngsten Altersgruppe auf bis zu 17,75€ bei den über 50-Jährigen gegeben.
- Frauenlöhne steigen mit zunehmender Unternehmenszugehörigkeit von 9,44€ bei einer Unternehmenszugehörigkeit von unter einem Jahr bis hin zu 17,71€ bei mehr als 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit; bei Männern steigen die Löhne von 10,66€ bei kürzester Zugehörigkeit bis hin zu 20,19€ bei mehr als 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit.

- Frauenlöhne steigen mit zunehmendem formalen Bildungsabschluss von 8,63€ bei Pflichtschulabschlüssen bis hin zu 18,05€ bei Hochschulabschlüssen; bei Männern variieren die Löhne zwischen 10,08€ bei Pflichtschulabschlüssen und 23,32€ bei Hochschulabschlüssen.

Hinsichtlich der Geschlechterunterschiede zeigt sich ein mit zunehmendem Alter kontinuierlich und stark steigender Lohnunterschied: Durch die stärkere Zunahme der Männerlöhne steigt der Gender Pay Gap von 8% bei der jüngsten Altersgruppe auf 25% bei Erwerbstätigen über 50 Jahren. Tendenziell ähnlich verhält sich der Gender Pay Gap bei zunehmender Unternehmenszugehörigkeit. Dieser steigt von 12% bei einer Zugehörigkeit von weniger als einem Jahr bis hin zu 20% bei bis zu 14 Jahren Unternehmenszugehörigkeit. Bei der längsten Zugehörigkeit sinkt dieser Lohnunterschied wiederum auf 12%, wobei jedoch nur 16% der Frauen aber 23% der Männer 15 und mehr Jahre im selben Unternehmen beschäftigt sind.

Beim Einfluss des Bildungsniveaus zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Lohnunterschiede von knapp 20% und mehr weisen AbsolventInnen von Lehren (19%), berufsbildenden höheren Schulen (27%) und Hochschulen (23%) auf. Dabei zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Lohnunterschied, sondern hier sind es vor allem die stärker berufsorientierten Ausbildungen und Hochschulabschlüsse, die höhere Gender Pay Gaps bedingen.

3.1 Gender Pay Gap nach Bildung, Alter und Unternehmenszugehörigkeit



Definition: Medianwerte der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Differenz der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne, differenziert nach formalen Bildungsabschlüssen, Alter und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Unselbständig Erwerbstätige ohne Lehrlinge. Nicht erfasst sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Bruttostundenverdienste enthalten Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.