

Das Wichtigste in Kürze

Wenngleich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Wien deutlich geringer sind als in Österreich gesamt (vgl. BKA, Frauenbericht 2010), verdienen Frauen auch in der Bundeshauptstadt im Schnitt deutlich weniger als Männer. Je nach Einkommenskonzept (Brutto-/Nettoeinkommen, Stundenlöhne/Jahreseinkommen, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, unselbständig Erwerbstätige/selbständig Erwerbstätige, PensionsbezieherInnen) und Datenquelle variiert der ausgewiesene Gender Pay Gap zwischen 16% und 33%.

Frauen verdienen brutto je nach Einkommensart zwischen 22% (bei Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit) und 33% (bei Pensionen) weniger als Männer. Durch Umverteilung mittels Steuern und Transferleistungen sinkt der Einkommensunterschied bei den Nettojahreseinkommen auf 17% bis 26%.

Auf Basis der Bruttostundenlöhne der unselbständig Erwerbstätigen besteht in Wien ein Gender Pay Gap von 16%. Dies ist deutlich niedriger als im Bundesschnitt (21%). Der Einkommensunterschied steigt mit dem Alter und der Unternehmenszugehörigkeit: Er erreicht bei Frauen über 50 Jahren 25% und bei einer längeren Unternehmenszugehörigkeit (10 bis 14 Jahre) 20%. Differenziert nach Schulabschluss liegt der höchste Gender Pay Gap bei Absolventinnen berufsbildender höherer Schulen mit 27%. Dies, wie auch die Differenzierung nach Berufen, verweist auf einen erheblichen Einfluss der geschlechtsspezifischen Segregation auf das Einkommen: Während bei den frauendominierten Dienstleistungsberufen und Bürokräften der Gender Pay Gap nur 3% beträgt, liegt er bei den Bedienerinnen/Bedienern von Anlagen und Maschinen bei 17%, bei Technikerinnen/Technikern bei 18% und bei Führungskräften bei 28%. Besonders stark variieren die Einkommen bei Arbeiterinnen/Arbeitern, die einen Gender Pay Gap von 30% aufweisen.

Bei den Einkommen von überwiegend Selbständigen liegt der Einkommensunterschied vor Steuern bei 25%, variiert aber zwischen den Branchen ganz erheblich. Im Handel und Gastgewerbe zeigt sich ein leichter Einkommensvorteil von Frauen, während Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen nur noch 27% der Einkommen von Männern erreichen.

Bei Alterspensionen erreichen Frauen hingegen lediglich 55% der Bezüge von Männern, d.h., der Einkommensunterschied liegt bei 45%. Bei Mehrfach-Pensionen, etwa durch gleichzeitigen Bezug von Alterspension und Witwen-/Witwerpension, sinkt der Einkommensunterschied auf 15% und verringert damit den Gender Pension Gap insgesamt auf 33%.

Bei Nettoeinkommen auf der Haushaltsebene, die alle unterschiedlichen Einkommensformen berücksichtigen und damit einem Konzept von Lebensstandard am ehesten entsprechen, können nur für Teilsegmente geschlechtsspezifische Analysen erfolgen. Auf Haushaltsebene werden die Einkommensunterschiede geringer, es zeigt sich aber eine erhebliche Benachteiligung von alleinlebenden Frauen gegenüber alleinlebenden Männern, insbesondere bei Haushalten mit Pensionen (20% gegenüber 13% bei Haushalten ohne Pension). In Haushalten mit Pensionsbezügen sind die ausgewiesenen Einkommen aufgrund der Altersstruktur deutlich höher, darüber hinaus reduziert die Zahl von Kindern das äquivalisierte Einkommen erheblich. Während Haushalte ohne Kinder ein Äquivalenzeinkommen von jährlich 24.600€ erreichen, liegt dies

bei Haushalten mit Kindern nur noch bei 16.700€. Besonders prekär ist der Einkommensunterschied bei Haushalten mit mehr als 3 Kindern sowie bei Ein-Eltern-Haushalten, die primär Frauen führen.

Die Einkommensunterschiede werden ganz wesentlich durch die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt mitbestimmt. Schon die Lehrlingsentschädigungen bei den zehn häufigsten Lehrberufen zeigen deutlich, dass frauendominierte Lehrberufe wesentlich niedriger bewertet werden als männerdominierte Lehrberufe. Diese Unterschiede werden in den Lohngruppen nach Abschluss der Lehre noch größer. In den konstruierten Vergleichsgruppen der häufigsten Lehrberufe erreichen die Einkommensunterschiede bis zu 40%. Selbst bei den Lehrberufen, in denen die Lehrlingsentschädigung ähnlich ist, steigt der Unterschied in den Kollektivvertragslöhnen auf 34% an. In den Vergleichspaaren mit geringerer Qualifikation, zwischen Reinigungskräften und Hilfskräften (19%) bzw. zwischen Kinderbetreuerinnen/Kinderbetreuern und Feuerwehrleuten (5%) ist der Unterschied vergleichsweise niedrig.