



Faires Einkommen,
Faire Pension

Der Gender Pay Gap und seine Auswirkung auf die Alterssicherung von Frauen und Männern in Österreich

Autorin:

Hannah Steiner



Herausgeberin: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen in Zusammenarbeit mit Open Society o.p.s. (CZ) und dem Projekt ‚Fair Income, Fair Pension‘.

Kontakt in Österreich: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, www.netzwerk-frauenberatung.at

August 2015

Autorin: Hannah Steiner

Lektorat: Rosemarie Ertl

Graphische Gestaltung: Linda Živnůstková

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Die alleinige Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin. Die Publikation gibt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Kommission wieder.

Diese Publikation wurde finanziert aus Mitteln des Projekts ‚Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap Poverty and Social Exclusion‘, Aktionsbezogene Finanzhilfe ID : JUST/2013/PROG/AG/4881/GE (Arbeitstitel: Fair Income, Fair Pension), unterstützt von der Europäischen Union.



Gefördert aus Mitteln der Europäischen Union im Rahmen der Programmschiene PROGRESS

ISBN: 978-80-87110-35-5

Inhaltsverzeichnis

1. Kontext.....	4
2. Gendergleichstellung	4
2.1 Neue Studien und Trends.....	4
2.1.1 Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt	4
2.1.2 Umfrage zu Frauenförderung	6
2.1.3 Untersuchungen zu Familienpolitik in Österreich	6
2.2 Gesetzliche Grundlagen zur Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt	7
2.3 Internationaler Vergleich	9
3. Der österreichische Arbeitsmarkt.....	9
3.1 Beschäftigungsquoten und wöchentliche Arbeitsstunden	9
3.2 Arbeitsmarktprogramme für spezielle Zielgruppen	9
3.3 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Armut in der Pension	10
4. Der Gender Pay Gap	10
4.1 Einige Gründe für den hohen Gender Pay Gap	11
4.2 Die Dekomposition des Gender Pay Gap	11
4.3 Verdienstunterschiede aus einer biographischen Perspektive	12
4.4 Verdienstunterschiede nach Bundesländern und Wochen-arbeitszeit.....	12
4.5 Verdienstunterschiede nach Beschäftigungsgruppen	14
4.6 Verdienstunterschiede nach sozialer Stellung	15
4.7 Verdienstunterschiede bei selbständig Erwerbstätigen	17
4.8 Die Berechnung des Gender Pay Gap	17
5. Armut und soziale Ausgrenzung	17
5.1 Die Situation in Österreich im internationalen Vergleich	17
5.2 Working Poor - Arm trotz Arbeit.....	18
5.3 Armut im Alter	19
6. Der Gender Pension Gap	19
6.1 Das österreichische Pensionssystem.....	19
6.2 Der Gender Pension Gap nach Art und Anzahl der Pensionen.....	20
6.3 Die Entwicklung des Gender Pension Gap über die Jahre	22
7. Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap und Gender Pension Gap.....	22
8. Zusammenfassung	23
Literatur.....	26

1. Kontext

Österreich ist ein mittelgroßer Staat in Zentraleuropa und seit 1996 Mitglied der Europäischen Union. Auf einer Staatsfläche von 83.858 km² leben 8.507.786 Einwohner_innen, davon sind 50,9% (4.352.447) Frauen. Das durchschnittliche Alter der Bevölkerung liegt bei 42,2 Jahren; es hat sich seit 2004 um zwei Jahre erhöht und wird allen Erwartungen nach weiter steigen. Gegenwärtig sind 62% der Einwohner_innen zwischen 20 und 65 Jahre alt, 20% der Menschen sind unter 20 und 18% über 65. Österreich ist eine föderale Republik mit neun Bundesländern, ein knappes Viertel der Bevölkerung lebt in Wien. Die Lebenserwartung hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen und liegt derzeit für Frauen (bei der Geburt) bei 83,3 und für Männer bei 78,1 Jahren. Für 60-jährige Personen lag die Lebenserwartung 2012 für Frauen bei 25,3 und für Männer bei 21,7 Jahren.

Politisch gesehen hat in den letzten Jahrzehnten die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ) vor allem seit der „Ära Kreisky“ in den 1970er Jahren eine wichtige Rolle gespielt und ist seither – mit Unterbrechung durch ein Mitte-Rechts-Bündnis² zwischen 2000 und 2006 – durchgängig in der Regierung, wenn auch zumeist in einer Koalition. Der Präsenz einer linksorientierten Partei (SPÖ) in der Regierung hat die Republik eine Reihe feministisch engagierter Frauenstaatssekretärinnen sowie nachfolgender Frauenministerinnen zu verdanken. Gleichzeitig kann Österreich jedoch auch als konservatives Land bezeichnet werden, nicht nur was die Geschlechterrollen und Familienmodelle angeht, sondern ebenso in Bezug auf Familienpolitik und Sozialtransfers.

Der hohe Anteil an Frauen, die Teilzeit arbeiten, ist unter anderem eine Auswirkung von Förderungen, die direkt an die Familien bezahlt werden und nicht für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen verwendet werden. Auch die Tatsache, dass ein beträchtlicher Teil von Frauen in Niedriglohnbranchen arbeitet, ist Ausdruck einer gender-konservativen Haltung. So werden typische Frauenberufe, zum Beispiel im Gesundheits- und Pflegebereich, schlechter bewertet und niedriger bezahlt als traditionell männliche Branchen, wie etwa technische Berufe. Der zweithöchste Einkommensunterschied in der EU und die geringe Zahl von Vätern, die Elternurlaub (Karenz) in Anspruch nehmen, werden als zentrale Fragen der Geschlechtergleichstellung in Politik und in den Medien diskutiert.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt findet sich Österreich unter den EU-Staaten mit den höchsten Beschäftigungsquoten und der niedrigsten Arbeitslosigkeit. Die Beschäftigungsquote für Frauen liegt mit 70,1% weit über dem EU-Durchschnitt. Es gibt jedoch bedeutende Unterschiede hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitsstunden: 46,9% der Frauen, aber nur 10,9% der Männer sind teilzeitbeschäftigt. Das bedeutet, dass nur knapp mehr als die Hälfte der Frauen, jedoch fast 90% der Männer Vollzeit arbeiten, eine Tatsache, die sich in einem einkommensabhängigen Pensionssystem wie dem österreichischen nachteilig auf die Pensionsbezüge von Frauen auswirkt. Das gesetzliche Pensionsantrittsalter liegt für Frauen bei 60 und für Männer bei 65 Jahren³. Allerdings wurde im Jahr 2004 das Pensionssystem mit Blick auf eine Angleichung der Geschlechter reformiert. Das so genannte Pensionsharmonisierungsge-

setz besagt, dass das Pensionsantrittsalter von Frauen ab 2024 stufenweise erhöht und ab 2033 so wie bei den Männern bei 65 Jahren liegen wird. Eine mögliche Angleichung bereits vor diesem Zeitpunkt wird periodisch diskutiert, vor allem in Zeiten von Wahlen oder wirtschaftlichen Krisen. Interessanterweise unterscheidet sich das tatsächliche Antrittsalter von Frauen und Männern nur um zwei Jahre: 2013 lag es bei Männern bei 59,6 Jahren und bei Frauen bei 57,3 Jahren. Das bedeutet, dass Männer mehr als fünf Jahre, Frauen hingegen nur etwas weniger als drei Jahre vor der gesetzlich vorgesehenen Zeit in den Ruhestand gingen.

2. Gendergleichstellung

2.1 Neue Studien und Trends

Neue Studien und Umfragen zum Thema Gendergleichstellung zeigen den Einfluss verschiedener Faktoren auf die Einkommensunterschiede und untersuchen, inwieweit innerhalb der österreichischen Bevölkerung ein Bewusstsein über Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern vorhanden ist.

2.1.1 Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Was die Gendergleichstellung angeht, so gibt es enorme Unterschiede zwischen Wien und den anderen Bundesländern, insbesondere den konservativen westlichen Bundesländern Vorarlberg und Tirol. Eine 2015 publizierte Studie des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) zeigt Gleichstellungsindikatoren zwischen 81 für Wien und 63 für Vorarlberg.



Tabelle 1: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Quelle: AMS 2015

	Arbeit	Einkommen	Bildung	Familie	Gesamtindex
Frauenwert in % des Männerwertes					
Burgenland	77	64	118	37	68
Niederösterreich	80	68	120	41	72
Wien	88	83	118	49	81
Kärnten	80	67	130	40	73
Steiermark	80	65	114	39	69
Oberösterreich	76	63	120	37	68
Salzburg	80	67	116	38	70
Tirol	77	65	116	36	67
Vorarlberg	74	61	106	34	63
Österreich	81	67	118	40	71

Der Indikator misst die Position von Frauen im Vergleich zu jener von Männern in den vier Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. Ein beträchtlicher Teil des Unterschiedes zwischen den Bundesländern kann auf fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen in ländlichen Gebieten zurückgeführt werden, was vor allem Frauen dazu zwingt, in ihren beruflichen Plänen zurück zu stecken. In drei der vier Felder bleiben Frauen hinter den Werten der Männer zurück, vor allem in der Kategorie Familie, wo der Gleichstellungsindex bei niedrigen 40% liegt. Nur im Bereich Bildung erreichen Frauen höhere Werte als Männer, der Index beträgt hier 118.

2.1.2 Umfrage zu Frauenförderung

Eine im September und Oktober 2014 vom Linzer Market-Institut durchgeführte repräsentative Umfrage unter 921 Personen über 16 Jahren zeigt, dass

40% der Männer und 14% der Frauen in Österreich der Meinung sind, dass spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu weit gingen oder gehen. Gleichzeitig stimmten mehr als zwei Drittel der Befragten vollkommen oder überwiegend der Aussage zu, dass Frauen benachteiligt sind. Ältere Menschen (über 50) sind dabei beinahe doppelt so oft von einer solchen Diskriminierung überzeugt wie unter 30-Jährige. Nur 26% der befragten jungen Frauen und 13% der jungen Männer sind der Meinung, dass Frauen stark benachteiligt sind. (Seidl 2015)

Der verhältnismäßig niedrige Bewusstseinsstand und das Informationsdefizit in Bezug auf Genderungleichheiten decken sich mit neueren Kommentaren von Medienexpertinnen in Bezug auf die Präsenz von Gleichstellungsthemen im Diskurs von Politiker_innen und Medien. Demnach werden Kernbereiche von Frauendiskriminierung nur zweimal im

Jahr behandelt, nämlich am 8. März, dem Internationalen Frauentag und rund um den Equal Pay Day im Herbst. Da werden die sehr hohen Einkommensunterschiede und die mangelnden Karrierechancen von Frauen aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen medial erörtert. (Föderl-Schmid 2015; Pernegger 2015)

2.1.3 Untersuchungen zu Familienpolitik in Österreich

In familienpolitischer Hinsicht repräsentiert Österreich, ähnlich wie auch Deutschland, ein ziemlich traditionelles Modell, vor allem im Vergleich mit den fortschrittlichen nordeuropäischen Staaten. Trotzdem wurden in den vergangenen Jahren eine Reihe von Anstrengungen unternommen, um die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern und die Möglichkeiten, Beruf und Familienleben zu vereinbaren für Frauen und auch für Männer zu verbessern. Dazu zählen Maßnahmen, die die Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit fördern sollen, beispielsweise durch nicht übertragbare Partnermonate oder durch unterschiedliche Optionen des Kinderbetreuungsgeldes (pauschale oder einkommensabhängige Varianten) oder auch durch die Möglichkeit, während der Karenz dazu zu verdienen. Als eine Folge dieser erweiterten Möglichkeiten hat sich die Zahl der Väter in Karenz zwischen 2002 und 2011 von 2,6% auf 8,4% deutlich erhöht (Reidl und Schiffbänker 2013). Neueste Zahlen zeigen, dass im Februar 2014 im Durchschnitt 17% der Väter in Karenz waren, mit großen Unterschieden zwischen den Bundesländern. Die Spanne bewegte sich dabei von 7,1% in Vorarlberg bis 27,8% in Wien (AMS 2015). Trotz dieser eindeutig positiven

Entwicklung ist zu sagen, dass einerseits die Zahl der Frauen, die in Karenz gehen, nach wie vor um vieles höher ist als jene der Männer. Andererseits bleiben Männer auch deutlich kürzer zu Hause. So kommen 53% der Männer bereits nach drei Monaten aus der Karenz zurück (AMS 2014).

Aus einem im April 2015 veröffentlichten Bericht⁴ des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), geht hervor, dass Familien in Österreich im Jahr 2013 mit 9,3 Milliarden Euro gefördert wurden. Pro Kind ergab das eine Summe von 5.500 €, im Jahr 2006 waren es noch 4.400 €. Für die Auswirkung dieser Politik auf die Gleichstellung ist besonders die Tatsache bedeutsam, dass zwei Drittel dieser Gelder direkt an die Familien gehen und nicht für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen verwendet werden. Ökonomin Margit Schratzenstaller, Autorin des Berichts, erklärt, dass durch die Struktur dieser Familienleistungen ein Familienmodell gefördert wird, bei dem „Mütter den größeren Teil der Betreuungsarbeit übernehmen und Väter den größeren Teil der Erwerbsarbeit“ (WIFO 2015). Dabei wäre gerade der Ausbau der Betreuung der unter 3-Jährigen besonders wichtig. In Österreich sind nur 23% der unter 3-Jährigen in institutioneller Betreuung. Durch Hinzurechnen der 5.100 Kleinkinder, die durch Tageseltern betreut werden, ergibt sich eine Betreuungsquote von 25,1% (ibid.). Im Vergleich dazu besucht in Belgien oder Frankreich jedes zweite Kind eine Krippe oder Kindergarten (Föderl-Schmid 2015). Innerhalb von Österreich bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den Bundesländern und vor allem zwischen urbanen und ländlichen Regionen. Weitaus

am günstigsten stellt sich die Situation in Wien dar, wo viele Einrichtungen neun Stunden täglich und 47 Wochen jährlich geöffnet haben. In ländlichen Gebieten hingegen schließen Kindergärten oft bereits zur Mittagszeit und auch während der 14 Wochen langen Sommerferien.

Die WIFO-Studie berichtet jedoch auch über positive Trends. So wurde beispielsweise der Anteil der Mittel für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen von 11,2% im Jahr 2006 auf 19% der gesamten Familienleistungen im Jahr 2013 vergrößert und soll sich auch zukünftig noch weiter erhöhen. Zudem spricht sich Familienministerin Sophie Karmasin von der ÖVP für einen ‚Väterbonus‘ aus, ähnlich dem schwedischen oder deutschen Modell. Dabei geht es im Wesentlichen um finanzielle Anreize dafür, dass beide Elternteile die Betreuungsarbeit für ihre Kinder teilen.

Wichtig wäre, so WIFO-Expertin Schratzenstaller abschließend, die Schaffung eines Gesetzes, das bundesweit Standards für die Kinderbetreuung festlegt. Das wäre gerade für die Betreuung von Kindern aus weniger begüterten Elternhäusern eine zentrale Forderung. In Österreich betrifft das 124.000 Kinder, die in manifester Armut leben, und weitere 150.000 Kinder, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind. (WIFO 2015)

2.2 Gesetzliche Grundlagen zur Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt

In Österreich wurde bereits im Jahr 1979 das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft

erlassen. Seit 1991 gibt es die Gleichbehandlungs-anwaltschaft, die Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen, berät und unterstützt. 1992 wurde in einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit festgelegt. Gleichzeitig wurden unter anderem auch sexuelle Belästigung als Diskriminierungstatbestand anerkannt und alle Formen mittelbarer Diskriminierung verboten. 1993 trat das Bundesgleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst in Kraft. Es verpflichtet den Bund, Frauen bei der Vergabe von Dienststellen aktiv zu fördern. Österreich hat sich zudem politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreaming in nationalen Politiken umzusetzen.

Nach zahlreichen Novellen hat sich der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes bis heute signifikant erweitert:

„Das Gesetz schützt in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.“

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>

Mit 1. März 2011 ist eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft getreten, die insbesondere darauf abzielt, den Gender Pay Gap zu verringern. Unternehmen einer bestimmten Größe sind nunmehr



verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen. Als Hilfestellung für die Unternehmen gibt es einen im Auftrag der Frauenministerin entwickelten Fragebogen, wobei dessen Verwendung freiwillig ist.

2.3 Internationaler Vergleich

Der Global Gender Gap Report 2014 des World Economic Forum, der den Gender Gap in vier Kategorien misst, zeigt Österreich beim insgesamten Ranking auf einem sehr guten 19. Platz von 136 Staaten. Nimmt man allerdings die Kategorie ‚Economic Participation and Opportunity‘ in den Blick, rutscht Österreich zurück auf Platz 69. Mit ein Grund für diese vergleichsweise schlechte Wertung ist der hohe Gender Pay Gap. Die SES⁵, die von der Europäischen Union alle vier Jahre erstellt wird, zeigt Österreich seit Jahren auf dem vorletzten Platz innerhalb der Europäischen Union (EU). 2012 betrug nach diesen Berechnungen auf Basis der Bruttostundenverdienste die Differenz 23,4%. Im Vergleich dazu lag der EU-Durchschnitt bei 16,5%. Berechnungen nach der EU-SILC⁶ Methode zeigen einen Gender Pay Gap von 39,5% für Österreich, während der EU-Durchschnitt bei 31,1% liegt. Diese hohe Diskrepanz findet ihren Niederschlag auch in den Pensionen, wenn auch im internationalen Vergleich etwas weniger drastisch. Österreich liegt hier laut SILC 2010 auf dem zehnten Platz mit einem Gender Gap von 34% (EU-Durchschnitt: 39%).

3. Der österreichische Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt weist eine hohe Geschlechter-Segregation auf, sowohl in vertikaler

als auch in horizontaler Hinsicht. Weitere Charakteristika sind die starke Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in Verbindung mit einer der EU-weit höchsten Teilzeitraten und einer signifikanten Zahl von Frauen, die in Niedriglohnbranchen beschäftigt sind.

3.1 Beschäftigungsquoten und wöchentliche Arbeitsstunden

Gemäß dem statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) zählt die Beschäftigungsquote für Männer in Österreich mit 78% zu den höchsten in der Europäischen Union. Auch Frauen liegen mit 70,1% deutlich über dem EU-weiten Durchschnitt von 63,45%. Dabei gilt es jedoch auch zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der österreichischen Frauen, nämlich 46,9% Teilzeit arbeitet. Bei den Männern sind es hingegen nur 10,9%. Gleichzeitig weist Österreich trotz derzeit stark steigender Zahlen eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten in der EU mit 5,4% für Frauen und 5,9% für Männer auf. Die Jugendarbeitslosigkeit war 2013 mit 9,2% nach Deutschland die zweitniedrigste in der EU. Dies ist vor allem beachtlich angesichts der Tatsache, dass die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe in 19 Staaten bei über 20% und im EU-Durchschnitt bei 23,4% lag.

2013 zeigten sich am österreichischen Arbeitsmarkt kontroverse Entwicklungen für Beschäftigungsquoten im Vergleich zu den Arbeitsstunden: Die Vollzeitbeschäftigung ist gesunken, während die Teilzeitbeschäftigung noch stärker angestiegen ist. In Bezug auf Frauen hat sich dieser Trend über die letzten

20 Jahre verfestigt. Im Jahr 2013 waren 79,9% aller teilzeitbeschäftigten Personen Frauen (AMS 2014). Die meisten Frauen entscheiden sich für Teilzeitarbeit, weil sie einerseits innerhalb der Familie den Großteil der Sorgearbeit zu leisten haben und es andererseits zu wenig Betreuungseinrichtungen gibt. Bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren steigt die Teilzeitquote auf 70,7%. Gleichzeitig arbeiten Männer mit kleinen Kindern seltener Teilzeit (6,5%) als Männer ohne Kinder (8,8%). 2013 betrug die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit für Frauen 27 und für Männer 34 Stunden. (AMS 2014)

Es ist anzumerken, dass gerade in den typisch männlichen Berufsfeldern wenig Teilzeitplätze angelegt sind, sodass die Gründe für die vergleichsweise geringe Zahl von Männern in Teilzeit nicht nur in deren Haltung sondern auch in den Beschäftigungssystemen zu suchen sind (Bergmann, Scambor & Scambor 2014). In Bezug auf die Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die Alterssicherung berechnete die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), dass jedes Jahr einer 50% Teilzeitarbeit die Höhe der Pension um 1% verringert und jedes Jahr einer Berufsunterbrechung sogar eine Reduzierung der Pension um 2% zur Folge hat.

3.2 Arbeitsmarktprogramme für spezielle Zielgruppen

Die österreichische Regierung hat eine Reihe von Maßnahmen für Jugendliche implementiert und ein Budget von 560 Millionen Euro bereit gestellt, um zu gewährleisten, dass alle unter 18-Jährigen eine Ausbildung in Anspruch nehmen können (BMAK

2015). Auch für ältere Arbeitnehmer_innen (50+) gibt es spezielle Maßnahmen und Förderungen, um ihren Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu zählen Lohnsubventionen für Betriebe, die Menschen über 50 beschäftigen, oder spezielle Beratungsangebote für Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen. In Bezug auf Frauen ist das Arbeitsmarktservice seit langem ein wichtiger Akteur für Gleichstellungspolitik und hat eine Vielzahl an Programmen initiiert, beispielsweise für Wiedereinsteigerinnen oder für Frauen, die sich für nicht-traditionelle (technische) Berufe ausbilden lassen wollen. Zusätzlich bietet hier eine Vielzahl von Beratungsstellen, die aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, aber unabhängig arbeiten, ganzheitliche Unterstützung und Beratung für Frauen und Mädchen in allen beruflichen Fragen⁷.

3.3 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Armut in der Pension

In dem Artikel „Arm in Arbeit“ berichtete die feministische Zeitschrift ‚Anschläge‘, dass sich 2011 immerhin bereits ein Drittel aller Beschäftigten in Österreich in einer atypischen Beschäftigungssituation befand. Atypisch meint alle Arbeitsverträge, die kein Vollzeit- und kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis begründen. Dazu zählen geringfügige oder Teilzeitbeschäftigungen, Leiharbeit oder freie Dienstverträge. Der Gender Gap ist in diesem Bereich besonders eklatant: 86% aller männlichen aber nur 51% aller weiblichen Beschäftigten arbeiten in einem ‚normalen‘ Beschäftigungsverhältnis mit einem regulären Arbeitsvertrag. Die Autorinnen, Denise Beer und Brigitte Theißl, vermerken

kritisch, dass sich die arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen auf die Betrachtung von Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten beschränken und es im Übrigen den Sozialpartnern überlassen, ausgewogene Kollektivverträge zu verhandeln. Dabei, so die Autorinnen weiter, ist die kollektivvertragliche Entlohnung gerade in Branchen mit einem hohen Frauenanteil sehr niedrig. Zudem seien Beschäftigungsgruppen wie die ‚Neuen Selbständigen‘ überhaupt nicht durch Kollektivverträge geschützt. (Beer und Theißl 2015)

In Österreich zählt eine alarmierend hohe Zahl, nämlich ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen, zu den Niedriglohnverdiener_innen. Frauen sind damit dreimal so häufig betroffen wie Männer. ‚Niedriglohn‘ bedeutet ein Einkommen von zwei Dritteln oder weniger des nationalen Medianeinkommens (ibid.). Da sich das österreichische Pensionssystem fast ausschließlich am Einkommen orientiert – die Höhe der Pension wird im Verhältnis zum Verdienst aber auch zur Länge und Kontinuität der Erwerbstätigkeit berechnet – wirkt sich dieser Einkommensunterschied höchst negativ auf die Pensionen von Frauen aus. In ihrem Beitrag zu einer Publikation der Europäischen Kommission über den Gender Gap bei den Pensionen erklärt Ingrid Mairhuber, dass

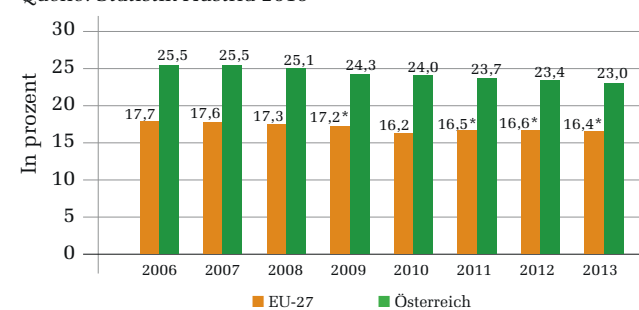
„die Veränderungen am Arbeitsmarkt [und] das Ansteigen von ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit eine Verstärkung der Geschlechterdifferenz bei zukünftigen Bezügen [bewirkt]“ (Mairhuber 2013, S. 75. Übers. aus dem Englischen H.S.)

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat die Auswirkung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf das Lebensseinkommen berechnet und dazu unter anderem einen Folder veröffentlicht. Nach diesen Analysen bedeutet eine Elternkarenz von zwei Jahren einen Verlust an Lebensseinkommen von 3%. Eine Karenzzeit von zwei Jahren mit anschließender Teilzeitarbeit über zehn Jahre resultiert in einem Verlust von 13% und eine Karenzzeit von zwei Jahren gefolgt von einer zehnjährigen Berufsunterbrechung und anschließender Teilzeitarbeit vermindert das Lebensseinkommen gar um 56%. (AMS 2011)

4. Der Gender Pay Gap

Innerhalb der Europäischen Union zählt Österreich – gemeinsam mit den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und Deutschland – zu den Staaten, in denen eine hohe Arbeitsmarktpartizipation von Frauen mit großen Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern einhergeht. Die

Tabelle 2: Gender Pay Gap 2006 – 2013.
Quelle: Statistik Austria 2015



Q: Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). Erstellt am 20. 2. 2015. *provisorischer wert.

hohe Teilzeitquote und ein starker Anteil an niedrig qualifizierten Frauen werden immer wieder als eine der Ursachen mit einem hohen Impakt auf die Lohnschere benannt (Geisberger 2012). Der Einkommensunterschied war in Österreich im Vergleich zur EU-27(28) konstant hoch über die letzten Jahre, wie die nachfolgende Grafik der Statistik Austria (2015) zeigt. Positiv zu vermerken ist allerdings, dass sich der Gender Pay Gap über die Jahre leicht verringert hat: von 25,5% im Jahr 2006 auf 23% im Jahr 2013.

4.1 Einige Gründe für den hohen Gender Pay Gap

Wie in den meisten Fällen liegt die Erklärung für den Gender Pay Gap in Österreich in einer Kombination von ungünstigen Faktoren. Nadja Bergmann et al. (2008) erwähnen in diesem Zusammenhang vier Analysefelder und mögliche Handlungsansätze:

- „Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen“,
- „Arbeitsbeziehungen im Sinne der vielfältigen Bestandteile der Beziehungen von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite“,
- „Rechtliche Regelungen“ und d) den „regionalen Rahmen“ (Bergmann et al. 2008, S. 3).

Am meisten Beachtung findet in den Interpretationen immer wieder die hohe Quote an teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich. Immerhin verringert sich der Gender Pay Gap nach Berücksichtigung von Unterschieden im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) deutlich. Allerdings liegen bei einem Vergleich der Bruttojahreseinkommen von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten

die Einkommen der Frauen (32.540 €) immer noch um 18,3% unter jenen der Männer (39.848 €) (Statistik Austria). Weniger bekannt ist jedoch, dass, wie eine 2013 vom Sozialministerium in Auftrag gegebene Auswertung der Statistik Austria zeigt, die Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten mit 10,31 € brutto fast ein Viertel niedriger liegen als jene von Vollzeitbeschäftigten (13,60 €) (BMASK/BKA 2013). Dies ist wiederum zum Teil darauf zurück zu führen, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, auch sehr oft in Branchen beschäftigt sind, wo die Löhne und Gehälter ohnedies niedriger sind.

Ein weiterer Grund für den Gender Pay Gap liegt in dem stark verankerten klassisch-konservativen Familienmodell, demzufolge der Mann als Ernährer und die Frau als Zuverdienerin gesehen wird. Folgen davon sind nicht nur die niedrige Bewertung von typisch weiblichen Arbeitsfeldern (z.B. Pflegearbeit), sondern auch die geringe Bereitschaft, Frauen in Führungspositionen zu akzeptieren. Zudem gibt es wenig Jobangebote für leitende Stellen in Teilzeit. Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wirkt sich nachteilig auf die berufliche Laufbahn und das Einkommen von Frauen aus. Die österreichische Familienpolitik setzt stärker auf Individualförderung von Familien als auf den Ausbau von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen. Frauen, die meist die Hauptlast für Familienarbeit tragen, gehen länger in Elternkarenz und bleiben dadurch dem Arbeitsmarkt länger fern. Frauen sind zudem häufiger in Niedriglohnsektoren beschäftigt und bleiben dort auch über einen viel längeren Zeitraum. 2010 waren laut EUROSTAT 24,2% der Frauen, jedoch nur 8,7% der Männer

Niedriglohnverdiener_innen (Lechner et al. 2014). Obwohl hier keine allgemeingültigen Schlüsse für den Gender Pay Gap gezogen werden können, scheint es doch für manche Staaten eine Korrelation zwischen Frauen in Niedriglohnsektoren und der Höhe des Pay Gap zu geben:

„(...) Staaten mit den höchsten Verdienstunterschieden weisen auch einen relativ hohen Anteil (etwa ein Viertel) von Frauen in Niedriglohnbranchen auf“ (ibid., S. 10. Übers. aus dem Englischen H.S.)

4.2 Die Dekomposition des Gender Pay Gap

Die Lohnzerlegung nach dem Dekompositionsverfahren der Oaxaca-Blinder-Methode (Geisberger und Glaser 2014) wird verwendet um die Lohnanteile zu beschreiben, indem diese in erklärable (beobachtbare) und unerklärte Anteile unterteilt werden. Beobachtbare Faktoren sind demzufolge die Branche, die Region oder Größe des Unternehmens, die Art des Arbeitsvertrags, die Firmenzugehörigkeit oder die Anzahl der Arbeitsstunden (Vollzeit, Teilzeit). Nach diesen Analysen liegt der erklärable Anteil der Lohndifferenz bei 38%, wohingegen der größere Teil der Verdienstunterschiede, nämlich 62%, unerklärt bleibt.

Tabelle 3: Dekomposition des Gender Pay Gap 2010.
Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2010 in Geisberger und Glaser 2014

	Verdienstunterschied	Anteil in %
Gender Pay Gap	24.0	100
Erklärter Teil	9.1	38
Unerklärter Teil	14.9	62

Wie die Tabelle 3 zeigt, verdienen Frauen im Jahr 2010 um 24% weniger als Männer. Unter Anwendung des Dekompositionsverfahrens bleiben 14,9% dieser Differenz unerklärt.

Was den erklärbaren Anteil betrifft, so haben Branche, Berufsgruppe, höchste abgeschlossene Ausbildung und Firmenzugehörigkeit den meisten Einfluss, erst danach rangiert die wöchentliche Arbeitszeit (Geisberger und Glaser 2014). Ein vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebener Bericht über Gleichstellung am Arbeitsmarkt kommt zu dem Schluss, dass nahezu ein Viertel des Gender Pay Gap darauf zurück zu führen ist, dass Frauen häufiger in den schlechter bezahlten Dienstleistungsbranchen mit weniger Verdienstmöglichkeiten arbeiten, während Männer eher in den besser entlohnten technischen Berufen und in höheren Stellungen beschäftigt sind (AMS 2014). Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes haben also eine signifikante Auswirkung auf die Verdienstunterschiede.

4.3 Verdienstunterschiede aus einer biographischen Perspektive

In Österreich öffnet sich die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen schon beim Berufseinstieg. So lag im Jahr 2012 bereits bei den unter 19-Jährigen die Differenz bei 11%. Zwischen 20 und 29 Jahren stieg der Pay Gap auf 33,5% und erreichte in der Altersgruppe 30-39 den Spitzenwert von 45%. Danach verringerte sich der Unterschied wieder auf 40,3% in der Altersgruppe 40-49 bzw. auf 35,9% bei den 50-59-Jährigen (Statistik Austria in AMS 2014).

Tabelle 4: Bruttojahreseinkommen (Median) nach Altersgruppen und Geschlecht 2012. Quelle: Statistik Austria in AMS 2014

Altersgruppe	Männer	Frauen	Gender Pay Gap in %
bis 19 Jahre	1.825	1.623	11,0
20 – 29 Jahre	22.194	14.760	33,5
30 – 39 Jahre	32.347	17.797	45,0
40 – 49 Jahre	36.957	22.049	40,3
50 – 59 Jahre	39.450	25.302	35,9
60 Jahre und älter	45.375	26.788	40,9

Diese Zahlen zeigen, dass die horizontale Arbeitsmarktsegregation bereits sehr früh eine Rolle spielt, nämlich lange bevor Faktoren wie Mutterschaft und Kinderbetreuung wirksam werden. Selbst nach Erreichen des Spitzenwerts bleiben die Verdienstunterschiede auf einem hohen Niveau und werden im Gender Pension Gap unmittelbar fortgeschrieben.

4.4 Verdienstunterschiede nach Bundesländern und Wochen-arbeitszeit

Unterschiede in Bezug auf den Gender Pay Gap lassen sich auch nach Bundesländern feststellen. Der signifikanteste Unterschied besteht zwischen der Hauptstadt Wien und dem übrigen Österreich. Erwähnenswert ist auch, dass die Differenzen im unbereinigten

Tabelle 5: Bruttojahreseinkommen nach Bundesländern und Geschlecht 2013. Quelle: Statistik Austria 2014. Lohnsteuer- und Hauptverband-Daten. Ohne Lehrlinge in Rechnungshof 2014.

	Alle Beschäftigten: Frauenmedian in % des Männermedians	Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte: Frauenmedian in % des Männermedians
Burgenland	60	81
Kärnten	59	82
Niederösterreich	61	82
Oberösterreich	55	77
Salzburg	59	79
Steiermark	57	80
Tirol	54	79
Vorarlberg	49	72
Wien	79	90
Österreich	60	81



Zustand höher sind: Frauen verdienen dann nur 60% des durchschnittlichen Einkommens von Männern. Ein Vergleich von ganzjährigen Vollzeitbeschäftigungen zeigt, dass Frauen hier einen Wert von 81% der Männereinkommen erreichen. (Rechnungshof 2014).

Ob bereinigt oder unbereinigt ist der Gender Pay Gap in Wien immer mit Abstand am niedrigsten und damit Ausdruck einer stärker gender-egalitären Einkommensstruktur im Vergleich mit den westlichen Bundesländern, in denen oft das Rollenmodell von männlichem Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin dominant ist (AMS 2014). Zudem wirken in Wien strukturelle Faktoren wie Mobilität oder Kinderbetreuungseinrichtungen zugunsten einer stärkeren Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt. Darüber hinaus ist auch das Angebot an qualifizierten Jobs in der Hauptstadt deutlich höher (AMS 2015).

Tabelle 6: Mittleres Bruttojahreseinkommen nach Berufsgruppen und Geschlecht 2013. Quelle: Rechnungshof 2014.

Berufshauptgruppen	Alle unselbständig Erwerbstätigen		Frauen-median in % des Männer-medians	Ganzjährig Vollzeit		Frauen-median in % des Männer-medians
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	Mittleres Brutto-jahreseinkommen			Mittleres Brutto-jahreseinkommen		
Führungskräfte	41.276	69.070	60	52.753	71.704	74
Akademische Berufe	34.672	51.439	67	47.434	59.237	80
Techniker_innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	27.461	40.939	67	36.915	48.940	75
Bürokräfte und verwandte Berufe	21.726	29.533	74	33.110	40.465	82
Dienstleistungs-berufe und Verkäufer_innen	14.898	19.294	77	24.947	34.147	73
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	13.685	16.812	81	(28.407)1	30.755	(92)
Handwerks- und verwandte Berufe	19.674	31.967	62	27.772	36.406	76
Bediener_innen von Anlagen und Maschinen	20.172	31.027	65	28.100	35.740	79
Hilfsarbeitskräfte	12.255	22.436	55	23.717	29.894	79
Gesamt	19.759	32.783	60	33.383	41.309	81

4.5 Verdienstunterschiede nach Beschäftigungsgruppen

Die Unterteilung von Beschäftigungsgruppen erfolgt auf Basis der Ö-ISCO, die sich wiederum stark an der ‚International Standard Classification of Occupations‘ (ISCO)⁸ orientiert. Die Unterteilung in Beschäftigungsgruppen resultiert aus der beruflichen Tätigkeit einer Person in Verbindung mit der dafür notwendigen Qualifikation. Es zeigt sich, dass Berufsgruppen mit den höchsten Einkommen, nämlich Führungskräfte und akademische Berufe, gefolgt von technischen Berufen, auch einen signifikant höheren Anteil an männlichen Beschäftigten aufweisen. Gleichzeitig ist mit einer Quote von 9% in diesen Berufsgruppen auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten am niedrigsten, ähnlich wie bei den ebenfalls sehr männlich do-

minierten Gruppen im Produktionsbereich (Handwerker_innen und Bediener_innen von Anlagen und Maschinen), wo der Teilzeitanteil bei 7 bzw. 12% liegt.

Im Gegensatz dazu weist der vorwiegend weiblich besetzte Dienstleistungssektor einen deutlich höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten auf, nämlich 42% bei den Bürokräften und 51% bei den Dienstleistungsberufen und Verkäufer_innen (Statistik Austria, 2014). Tamara Geisberger (2007) stellt dazu zusammenfassend fest:

„Der Zusammenhang zwischen Segregation und Unterschieden in der Entlohnung von Frauen und Männern beruht im Wesentlichen auf einer asymmetrischen geschlechterspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes.“ (S. 634)

Ein Aspekt davon ist, dass Frauen in den sogenannten Niedriglohnbranchen und in gering bezahlten Berufen und Beschäftigungsformen überdurchschnittlich hoch vertreten sind. Wie die Tabelle 5 zeigt, trifft dies insbesondere für ungelernete Arbeiter_innen zu, wo Frauen nur etwa 55% des Männer-medians verdienen. Werden in dieser Gruppe nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, erhöht sich der Wert auf 79%. Die Teilung des Arbeitsmarktes und die Wochenarbeitszeit erklären jedoch nur einen Teil der Lohn- und Gehaltsunterschiede. Selbst nach Weglassen dieser Faktoren bleibt ein beträchtlicher Teil unerklärt (siehe dazu auch: 4.2 Die Dekomposition des Gender Pay Gap).

4.6 Verdienstunterschiede nach sozialer Stellung

Ein Einkommensranking von Berufsgruppen nach der sozialen Stellung zeigt, dass die Löhne und Gehälter von Männern jene der Frauen in allen Gruppen übersteigen, wobei jedoch der Pay Gap zwischen 5 und 57% variiert. Aus der nachfolgenden Tabelle 7 lässt sich schließen, dass Beamtinnen die besten Karriere- und Verdienstmöglichkeiten vorfinden, da in dieser Gruppe die Einkommen generell am höchsten und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern am geringsten sind. Gemäß Berechnungen der Statistik Austria verdienen Beamte 52.604 € pro Jahr, gefolgt von Beamtinnen mit 49.795 €. Danach kommen männliche Angestellte (42.891 Euro) und männliche Vertragsbedienstete (36.292 €). Darunter, im Einkommenssegment unter 30.000 €, liegen die Gruppen der weiblichen Vertragsbediensteten (27.825 €) gefolgt

Tabelle 7: Mittleres Bruttojahreseinkommen nach sozialer Stellung und Geschlecht 2013. Quelle: Rechnungshof 2014.

	Männer	Frauen	Frauenmedian in % des Männer-medians	Gender Pay Gap in %
Beamtinnen und Beamte	52.604	49.795	95	5
Vertragsbedienstete	36.292	27.825	77	23
Angestellte	42.891	21.709	51	49
Arbeiter_innen	24.854	10.693	43	57

von jenen der Arbeiter (24.854 €) und weiblichen Angestellten (21.709 €). Ganz am Schluss rangieren Arbeiterinnen, die somit die Gruppe mit dem weitest niedrigsten Einkommen darstellen (10.693 €).

Der vergleichsweise geringe Verdienstunterschied von 5% bei den Beamt_innen ist einer der Grün-

de dafür, dass in Wien, wo der öffentliche Sektor größer ist als im Rest von Österreich, der Gender Pay Gap insgesamt deutlich kleiner ausfällt. Am höchsten fällt die Differenz bei den Arbeiter_innen (53%) aus, was auch in Korrelation zum hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Hilfskräften steht.

Tabelle 8: Mittlere Jahreseinkünfte (vor Steuer) selbständig Erwerbstätiger 2011, nach ausgewählten Branchen. Quelle: Rechnungshof, 2014.

Branche (ÖNACE)	Männer (Einkommen in Euro)	Frauen (Einkommen in Euro)	Frauenmedian in % des Männer-medians
Gesamt	14.472	8.023	55.4
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9.517	6.461	67.9
Herstellung von Waren	14.304	5.531	38.7
Bau	14.792	7.922	53.6
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13.767	7.293	53.0
Beherbergung und Gastronomie	11.246	8.473	75.3
Information und Kommunikation	18.300	9.904	54.1
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15.051	6.094	40.5
Erziehung und Unterricht	11.050	6.817	61.7
Gesundheits- und Sozialwesen	70.609	8.701	12.3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8.899	6.707	75.4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	19.928	7.812	39.2



4.7 Verdienstunterschiede bei selbständig Erwerbstätigen

Wie aus dem Einkommensbericht 2014 hervorgeht, unterliegen die Einkommen der selbständig Erwerbstätigen größeren Schwankungen als jene der unselbständig Beschäftigten. Bei der Interpretation von Daten zu selbständig Erwerbstätigen sind zudem gewisse Besonderheiten zu berücksichtigen. So haben diese zum Beispiel mehr Möglichkeiten, von steuerlichen Begünstigungen Gebrauch zu machen. Ihr Einkommen ist schwieriger festzulegen und wird tendenziell unterschätzt (Rechnungshof 2014).

Darüber hinaus ist zwischen ausschließlich Selbständigen und Mischformen aus selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit zu unterscheiden. Die Tabelle 8 bezieht sich auf ausschließlich selbständig Erwerbstätige und soll eher den Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen und weniger das reale Einkommen von selbständig Erwerbstätigen abbilden.

4.8 Die Berechnung des Gender Pay Gap

Während die Europäische Union die Verdienstunterschiede auf Basis der Bruttostundenlöhne von Beschäftigten der Privatwirtschaft berechnet, publiziert Statistik Austria geschlechtsspezifische Daten, die sich auf das Brutto- und Nettojahreseinkommen beziehen. Nach der EUROSTAT-Methode hat sich der Gender Pay Gap zwischen 2006 und 2013 von 25,5% auf 23% verringert. Nach der in Österreich angewandten Analyse der Bruttojahresverdienste verdienten weibliche Beschäftigte um 39,1% weni-

ger als Männer (2003: 40,4% weniger). Werden Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit außer Acht gelassen und lediglich die Löhne und Gehälter von Vollzeitbeschäftigten verglichen, so verdienten Frauen 2013 immerhin noch 18,2% weniger als Männer. Bei den Vollzeitbeschäftigten hat sich der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern seit 2004 um 4,3% verringert (Statistik Austria).

5. Armut und soziale Ausgrenzung

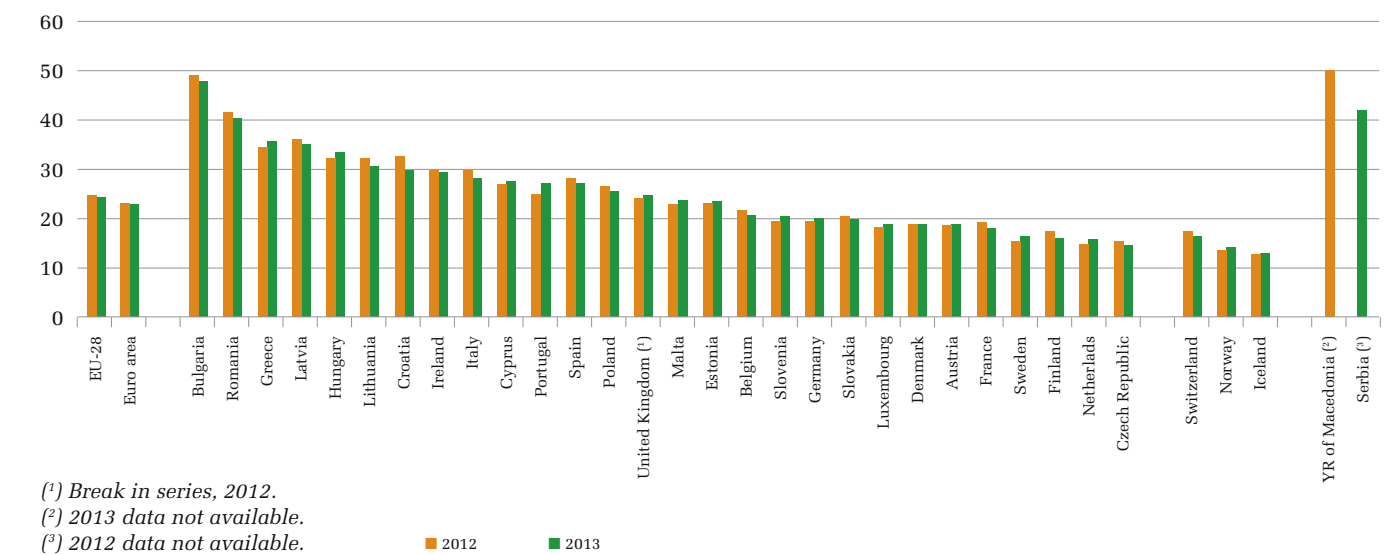
Die Strategie ‚Europa 2020‘ wurde von der Europäischen Union unter anderem ins Leben gerufen, um Armut zu bekämpfen und dadurch soziale Inklusion zu stärken. Das Ziel ist, bis 2018 die Zahl der von Armut und sozialer Exklusion bedrohten Menschen

EU-weit um 20 Millionen zu reduzieren. Der Indikator ‚Von Armut und sozialer Exklusion bedroht‘ beschreibt Menschen, die entweder von Armut bedroht sind und/oder unter materieller Deprivation leiden und/oder in Haushalten mit geringer Erwerbstätigkeit leben, wobei für manche Menschen mehrere dieser Faktoren gleichzeitig zutreffen können.

5.1 Die Situation in Österreich im internationalen Vergleich

In Österreich liegt die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen unter dem EU-Durchschnitt. 2013 betrug die Quote 18,8% und war damit um 5,7% niedriger als im EU-Durchschnitt (24,5%) (Europäische Kommission 2015).

Tabelle 9. (Eurostat 2015). At risk of poverty or social exclusion.



(1) Break in series, 2012.

(2) 2013 data not available.

(3) 2012 data not available.

Frauen sind dabei stärker gefährdet als Männer, die Frauenwerte lagen 2013 bei 20,1% (EU-28: 25,4%) im Vergleich zu 17,4% (EU-28: 23,4%) bei den Männern. Ein Vergleich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigt, dass der Gap in Österreich fast 1% über dem EU-Durchschnitt liegt (2,7% im Vergleich zu 1,8%). Das heißt, dass in Österreich Frauen in Relation zu den Männern stärker von Armut bedroht sind als im EU-Durchschnitt. Der Abstand von Österreich zu den Staaten mit dem geringsten Armutsrisiko beträgt sowohl für Frauen als auch für Männer etwa 4%. Was Kinderarmut angeht, so zählt Österreich zu jenen 20 Staaten innerhalb der EU, in denen unter 17-Jährige stärker als alle anderen Altersgruppen von Armut bedroht sind. Die Werte für Österreich lagen 2013 bei 22,9%, jene der EU-28 bei 27,6%. Das Armutsrisiko für ältere Menschen (65+) liegt in Österreich bei 16,5% und damit etwas niedriger als im EU-Durchschnitt (18,3%). (EUROSTAT 2015)

Die Armutsgefährdung trifft laut ‚Europa 2020‘-Definition in Österreich auf 1.572.000 Menschen zu. Das bedeutet, 18,8% der Gesamtbevölkerung oder, mit den Worten des Netzwerks gegen Armut und soziale Ausgrenzung: „Jede achte Person in Österreich ist von Armut bedroht.“ (Armutskonferenz 2011, S.2). Nach Alter und Geschlecht gezählt sind 386.000 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren sowie 668.000 Frauen und 518.000 Männer betroffen. Statistik Austria stellt fest, dass sich die Armutsquote zwischen 2008 und 2013 um 1,8% verringert hat. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 127.000 Menschen weniger als noch fünf Jahre zuvor. (Statistik Austria 2015).

Die Armutsschwelle liegt bei 60% des Medians des Äquivalenzeinkommens eines Haushalts. Während dieser Wert in den meisten EU-Staaten innerhalb der letzten Jahre und speziell im Zuge der Wirtschaftskrise gefallen ist, bildet Österreich eine Ausnahme: Hier hat sich die Armutsschwelle zwischen 2008 und 2011 um 76 € erhöht (BMASK 2013).

5.2 Working Poor - Arm trotz Arbeit

Laut EUROSTAT bezeichnet der Ausdruck ‚Working Poor‘ Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, die innerhalb des Bezugsjahres länger als sechs Monate in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet haben und von Armut bedroht sind. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte definiert ‚Working Poor‘ als Personen, die trotz Erwerbstätigkeit unterhalb der Armutsschwelle leben müssen. 2012 traf das auf 298.500 Menschen in Österreich zu, davon waren 40% Frauen. Mehr als die Hälfte der Working Poor sind vollzeitbeschäftigt. Für Armut trotz Arbeit gibt es vielerlei Gründe: zum Beispiel, weil Menschen in Branchen mit niedrigem Einkommen beschäftigt sind oder weil sie aufgrund von familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen Teilzeit arbeiten müssen (AK 2014).

Statistik Austria hat die Zahlen von Working Poor Personen nach soziodemographischen Gesichtspunkten und Beschäftigtenstatus analysiert. Nach diesen Berechnungen lag das Armutsrisiko 2013 sowohl für Frauen als auch für Männer bei 8%. Zieht man jedoch bestimmte Gruppen heran, gibt es sehr wohl Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So haben Frauen ein höheres Armutsrisiko als Männer wenn sie unter 19 Jahre alt sind, wenn sie eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft haben, Alleinerzieherinnen sind und wenn sie nicht das ganze Jahr über in Beschäftigung stehen. Im Gegensatz dazu haben Männer ein höheres Armutsrisiko als Frauen wenn sie lediglich einen Pflichtschulabschluss aufweisen, als Hilfsarbeiter beschäftigt sind oder in Haushalten mit drei oder mehr Kindern leben.

2013 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) eine Studie, die die Anzahl der Working Poor in Österreich für das Jahr 2011 mit 5,4% deutlich niedriger ausweist als im EU-Durchschnitt (8,9%).

Verantwortlich für die im Vergleich besseren Werte in Österreich sind laut dieser Studie eine höhere Beschäftigungsquote, der niedrigere Anteil an

prekären Arbeitsformen und die höhere Zahl von Arbeitsverträgen, die durch Kollektivverträge geregelt sind. Männer haben, so die Studie weiter, ein größeres Risiko als Frauen, trotz Arbeit arm zu sein, was unter anderem auf die niedrigere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zurückzuführen sei (BMASK 2013). Die Tabelle 10 zeigt, dass der Anteil von Menschen, die trotz Arbeit arm sind, von 2008 bis 2011 in Österreich um 1% und in der gesamten EU um 0,4% zurückgegangen ist.

5.3 Armut im Alter

In Österreich haben Frauen – alle Altersklassen zusammen genommen – mit 20% ein höheres Armutsrisiko als Männer (16%). Die statistische Datenlage ist jedoch relativ begrenzt, da Haushalte und nicht Einzelpersonen die Basis der Berechnung bilden. Das bedeutet, dass alle Einkommen in einem Haushalt zusammen gezählt und dann durch die Anzahl der in diesem Haushalt lebenden Personen dividiert werden. Dabei wird eine gleiche Verteilung der Ressourcen angenommen. Zuverlässige Aussagen über individuelle Einkommen können daher nur für Personen gemacht werden, die in Einzelhaushalten leben: In der Gruppe der allein lebenden Pensionistinnen und Pensionisten tragen Frauen mit 30% ein deutlich höheres Armutsrisiko als Männer (14%).

Was das Armutsrisiko für ältere Menschen (65+) angeht, so liegen laut Berechnungen von EUROSTAT die Zahlen für Österreich bei 16,5% im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 18,3%. Innerhalb der Europäischen Union sind die Unterschiede sehr hoch.

Die Spanne reicht von 6,1% in den Niederlanden bis 57,6% in Bulgarien. Die Europäische Kommission hält fest, dass diese Unterschiede von Armutsgefährdung auf mehrere Faktoren zurückzuführen sind, so zum Beispiel auf die Art des Pensionssystems oder auf die Altersstruktur der Bevölkerung. (EK 2015)

6. Der Gender Pension Gap

Die Einkommensunterschiede aus dem Erwerbsleben werden in der Pension fortgeschrieben. Zusätzlich wurde der Gender Pension Gap noch durch eine Reform des österreichischen Pensionssystems 2004 (Pensionsharmonisierungsgesetz) verstärkt. Galten vor diesem Zeitpunkt die 15 Jahre mit dem besten Verdienst als Grundlage für die Berechnung der Pensionsbezüge, so erstreckt sich nun der sogenannte Durchrechnungszeitraum auf die volle Zeit der Erwerbstätigkeit. Das führt vor allem für Frauen, die die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt tragen und daher immer wieder berufliche Auszeiten und Teilzeitbeschäftigungen in Kauf nehmen, zu signifikanten Nachteilen und drastischen Einkommenseinbußen. Diese im Rahmen der ÖVP/FPÖ-Koalition durchgesetzte Reform wurde bis dato auch von nachfolgenden Regierungen nicht genügend auf ihre negative Wirkung auf den Gender Pension Gap hin untersucht. Expert_innen sind sich jedoch einig, dass

„die neuen Regelungen für Frauen ungünstiger sein werden, vor allem im Fall von unterbrochenen Erwerbsbiographien“ (Mairhuber 2013, S. 75. Übers. aus dem Englischen H.S.).

Ab 2014 wurde Erwerbstätigen in Österreich die sogenannte Pensionskonto-Erstgutschrift zugeschickt, eine Information darüber, wieviel sie zum derzeitigen Zeitpunkt an Pension zu erwarten haben. Für sehr viele Frauen sind diese Zahlen sehr niedrig und ein großer Schock. Von verschiedenen Institutionen wird dazu vorwiegend präventiv bzw. informierend Stellung genommen, am realen Problem ändert sich für Frauen, die in den nächsten Jahren in Pension gehen, nicht wirklich etwas. Für diese Zielgruppe gibt es nur eine relevante praktische Information: Wenn sie über das gesetzliche Pensionsalter für Frauen (derzeit noch 60 Jahre) hinaus arbeiten, so erhöhen sich ihre Pensionsbezüge deutlich. Jüngere Frauen sollen mittels Infokampagnen auf die Zusammenhänge zwischen Einkommen und Pension hingewiesen werden. Zu nennen ist hier beispielsweise eine Broschüre des Arbeitsmarktservice Österreich bezüglich der Auswirkung der Arbeitszeit auf das Lebenseinkommen. Auch das Frauenministerium plant für 2015 die Veröffentlichung einer Broschüre. Informationsmaterial zu Frauen und Pensionen gibt es darüber hinaus von Seiten der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

6.1 Das österreichische Pensionssystem

Die Höhe der Pensionsbezüge hängt in Österreich vom Einkommen während der Erwerbstätigkeit ab. So sind auch nur Personen, die in der Pensionsversicherung erfasst sind, sowie deren nahe Angehörige (Ehe- bzw. eingetragene Partner_innen und Kinder) anspruchsberechtigt. Eine Alterspension steht Menschen zu, die mindestens 15 Jahre erwerbstätig waren und das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht haben. Darüber hinaus kennt das österreichische

Tabelle 10: In-Work-Poverty in Österreich und in der EU 2008 - 2011. Quelle: EUROSTAT in BMASK 2013.

	2011	2010	2009	2008
Österreich	5.4	4.9	5.9	6.4
Frauen	4.6	4.8	5.9	6.3
Männer	6.0	5.0	5.9	6.4
EU-27	8.9	8.4	8.4	8.5

Pensionssystem noch die Berufsunfähigkeitspension, die vor kurzem die Invaliditätspension ersetzt hat und die Witwen- und Waisenrente. Die Altersversorgung für öffentlich Bedienstete folgt einem ähnlichen Schema mit anderen Bezeichnungen. Es können eine oder mehrere Pensionen bezogen werden.

In Österreich haben Männer mit 65 und Frauen mit 60 Jahren Anspruch auf eine Alterspension. Eine Ausnahme bilden Beamte und Beamtinnen, hier gilt 65 Jahre für beide Geschlechter als gesetzliches Eintrittsalter. Das Pensionsalter für Frauen wird ab dem Geburtenjahrgang 1963 schrittweise angehoben und soll für Frauen, die nach 1968 geboren sind, ebenfalls 65 Jahre betragen. Tatsächlich gingen laut Statistik Austria im Jahr 2013 Männer mit 59,6 Jahren und Frauen mit 57,5 Jahren in Pension. 2012 war die Alterspension der Frauen um 52,5% niedriger als die der Männer (ohne Beamtinnen und Beamte). Beamtinnen waren im Ruhestand gegenüber Beamten wenig bis gar nicht benachteiligt (Statistik Austria 2015).

Das österreichische Pensionssystem baut überwiegend auf der ersten Säule (staatliche Vorsorge) auf, während die zweite Säule (Betriebspensionen) eher unbedeutend ist (Holzer 2014; Bettio et al. 2013). Es gibt keine Mindestpension, allerdings werden sehr niedrige Bezüge durch staatliche Zuschüsse abgefördert. 2015 liegt die Schwelle, unterhalb der die so genannte Ausgleichszulage gewährt wird, für eine Person bei 872,31 € und für Paare, die in einem Haushalt leben, bei 1.307,89 €. Diese Zulage ist unbestritten ein wichtiges Instrument, um der Armut alleinlebender Frauen entgegen zu wirken. Trotzdem muss gesagt werden, dass die Berechnung nach Haushalten die

finanzielle Abhängigkeit gering verdienender (Ehe) Frauen von Männern auch in der Pension fortsetzt. Dies trifft vor allem für Paare zu, die in gemeinsamen Haushalten leben, und wo das Einkommen des Mannes über der Schwelle für Ausgleichszulagen liegt.

Zusätzlich zur Ausgleichszulage hat der österreichische Staat noch weitere Maßnahmen gesetzt, um der Pensionsschere entgegen zu wirken. So zählen für den Elternteil, der zu Hause bleibt, um ein Kind zu versorgen, 48 Monate als pensionsbegründend. Der Staat übernimmt dabei die Pensionsbeiträge auf Basis eines fiktiven Einkommens von 1.614,32 € (Stand 2015). Zudem zahlt der Staat Pensionsbeiträge bei verminderter Beschäftigungsfähigkeit aufgrund von Betreuungspflichten für ältere oder kranke Familienangehörige (Weiterversicherung für pflegende Angehörige). Da dies aufgrund von traditionellen Rollenaufteilungen mehr Frauen als Männer betrifft, ist anzunehmen, dass diese Leistungen Frauen stärker zugutekommen.

6.2 Der Gender Pension Gap nach Art und Anzahl der Pensionen

Im Jahr 2013 hatten in Österreich 2.302.297 Menschen Anspruch auf eine Pension. 14% aller Be-

rechtigten erhielten zwei oder mehrere Pensionen, zumeist eine Witwer/Witwenpension zusätzlich zur Eigenpension. Bei Frauen lag der Anteil der Bezieherinnen einer Witwenpension bei 21%.

Der monatliche Bruttobezug für Alterspensionen (Einfachpensionen) lag 2013 für Männer bei 1.776 € und für Frauen bei 1.000 €. Bei den Beamt_innen waren die Pensionen für beide Geschlechter deutlich höher, nämlich durchschnittlich 2.768 € bei Männern und 2.603 € bei Frauen. Wie schon bei den Erwerbseinkommen der Beamt_innen so ist auch bei deren Altersversorgung hervorzuheben, dass der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern um ein Vielfaches geringer ist als bei anderen Beschäftigten.

Zudem variiert die Differenz zwischen Frauen und Männern auch noch abhängig von der Art und der Anzahl der Pensionen. 2013 lag das mittlere Bruttojahreseinkommen von Frauen mit einer eigenen Alterspension bei 12.706 €, jenes der Männer im Vergleich dazu bei 24.559 €. Daraus resultiert ein Einkommensunterschied 48,3%. Bei Berufsunfähigkeitspensionen betrug das mittlere Bruttojahreseinkommen von Frauen 10.662 € und erreichte damit lediglich zwei Drittel des Einkommens der

Tabelle 11: Bruttojahreseinkommen 2013 nach der Art der Pension. Quelle: Statistik Austria 2014.

Art der Pension	Männer	Frauen	Frauenmedian in % des Männermedians
Alter	24.559	12.706	51.7
Berufsunfähigkeit	15.343	10.662	69.5
Invalidität	16.266	11.727	72.0



Männern (15.343 €), ähnlich wie bei Bezieher_innen einer Invaliditätspension, wo Frauen mit 11.727 € rund 28% weniger erhielten als Männer (16.266 €).

Für Frauen mit Mehrfachpensionen – in den meisten Fällen die eigene Alterspension zusammen mit einer Witwenrente – fällt der Einkommensunterschied mit 26% geringer aus. Im öffentlichen Dienst wird wie bereits erwähnt der schon während der Erwerbsarbeitsphase geringe Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auch in der Altersversorgung fortgeschrieben. Für Beamtinnen, die zusätzlich zu ihrem eigenen Ruhebezug noch Anspruch auf eine Witwenpension (Versorgungsgenuss) haben, ist der Einkommensunterschied praktisch Null (Rechnungshof 2014).

Liegt der monatliche Bezug unter 872,31, so wird der Differenzbetrag durch einen staatlichen Zuschuss ausgeglichen. Im Jahr 2012 erhielten 11,2% aller Frauen und 8,2% aller Männer im Ruhestand diese Ausgleichszulage (Statistik Austria). Lebt die Person in einem gemeinsamen Haushalt mit ihrer/ihrer Partner_in, so wird als Berechnungsgrundlage für den Haushalt 1.307,89 € herangezogen (Pensionsversicherungsanstalt 2015)

6.3 Die Entwicklung des Gender Pension Gap über die Jahre

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Ruhestand haben sich zwischen 2005 und 2013 um 3,4% verringert. Diese Entwicklung ist vergleichbar mit jener bei den Löhnen und Gehältern.

Tabelle 12: Pensionsbezüge von Männern und Frauen 2005 – 2013. Quelle: Statistik Austria 2015.

Mittleres Bruttojahreseinkommen von Pensionist_innen mit Wohnsitz in Österreich			
Jahr	Männer	Frauen	Frauenmedian in % des Männermedians
2005	19.732	10.956	55.6
2006	20.430	11.486	56.2
2007	20.970	11.859	56.6
2008	21.709	12.449	57.3
2009	22.373	12.843	57.4
2010	22.860	13.162	57.6
2011	23.307	13.487	57.9
2012	24.010	13.998	58.3
2013	24.529	14.462	59.0

7. Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap und Gender Pension Gap: eine Auswahl von Akteur_innen und Tools

Es gibt es eine Vielzahl von Initiativen, jedoch noch keine umfassende Strategie, um den Erwerbseinkommens – und Pensionsunterschieden zwischen Frauen und Männern entgegen zu wirken.

■ Bundesministerium für Bildung und Frauen (bmbf)

– Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek setzt seit 2011 einen Fokus auf das Thema Einkommensunterschiede; auf Initiative des Frauenministeriums wurden Instrumente entwickelt, die für Transparenz sorgen sollen. Zum einen gibt es seit 2011 die Verpflichtung, anonymisierte Gehaltslisten in Betrieben (ab einer bestimmten Größe) zu

erstellen. Dafür werden auch Hilfen zur Verfügung gestellt wie z.B. ein Leitfaden.

– Außerdem müssen, ebenfalls seit 2011, bei Stellenangeboten die Gehälter angegeben werden. Bemängelt wird allerdings, dass es zu wenig Sanktionsmöglichkeiten und Unklarheiten bei der Darlegung der Gehälter gibt.

– Weiters hat das Frauenministerium Statistik Austria beauftragt, einen Gehaltsrechner zu entwickeln, mit dem Frauen überprüfen können, ob sie an ihrem derzeitigen oder angestrebten Arbeitsplatz ausreichend entlohnt werden. (<https://www.gehaltsrechner.gv.at/>)

– 2015 erscheint eine Broschüre zum Thema ‚Frauen und Pension‘

■ Arbeitsmarktservice (AMS)

– Ebenfalls einen Gehaltsrechner, der den Jahresverdienst und auch das Lebenseinkommen für

verschiedene Berufe berechnet, hat das AMS entwickelt. Besonders interessant an diesem Tool ist, dass zwei von der Ausbildung und den Anforderungen her vergleichbare Berufe einander gegenübergestellt werden: ein Beruf, der überwiegend von Frauen ausgeübt wird und ein typisch männlicher Beruf (<https://www.fit-gehaltsrechner.at>)

– Darüber hinaus hat das AMS eine Broschüre zur Auswirkung der Arbeitszeit auf das Lebenseinkommen veröffentlicht. Hier wird z.B. erklärt, wie sich ein oder zwei Jahre Elternkarenz oder Teilzeitarbeit auf die Pension auswirken (<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>).

– 2015 wurde der ‚Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt‘ veröffentlicht. Dieser berechnet für vier verschiedene Bereiche (Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie) unter dem Blickpunkt der Gleichstellung den Frauenwert im Vergleich zum Männerwert. Zusätzlich wird nach Bundesländern differenziert (siehe dazu auch: 2. 1. 1 Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt)

■ Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57)

– Die Stadt Wien veröffentlichte 2015 den ‚Gleichstellungsmonitor‘ mit dem Ziel, den Status Quo von Gleichstellung in 12 verschiedenen Feldern abzubilden. 119 Indikatoren wurden geschaffen, um den Grad der Gleichstellung in folgenden Bereichen zu messen: politische Partizipation, Bildung, bezahlte und unbezahlte Arbeit, Freizeit und Sport, Kunst und Medien, Einkommen, Armut und soziale Sicherheit, Wohnen und öffentlicher Raum, Umwelt und Mobilität, Gewalt und Gesundheit.

■ Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

– Ein von der AK entwickelter on-line Pensionsrechner ermöglicht die Berechnung der eigenen Pensionsansprüche unter Berücksichtigung individueller Faktoren, wie wöchentliche Arbeitszeit oder Elternkarenz. (<http://pensionsrechner.arbeiterkammer.at/>)

– Darüber hinaus hat die AK Informationsbroschüren heraus gegeben, wie beispielsweise ‚Frauen und das neue Pensionskonto‘, mit genauen Berechnungen über die Auswirkung von Berufsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit auf die Pension.

■ Staatliche Förderungen und Regelungen

– Um den Pension Gap abzufedern, zahlt der Staat für den Elternteil, der die hauptsächliche Versorgung des Kindes übernimmt und deshalb keiner Erwerbsarbeit nachgeht, über vier Jahre einen Pensionsbeitrag, der einem monatlichen Gehalt von derzeit 1.694 € entspricht.

– Freiwilliges Pensionssplitting: In der Zeit der Karenz (Elternurlaub) kann der besserverdienende Elternteil seinen Pensionsbeitrag splitten, also mit dem/der Partner_in teilen.

– Unter bestimmten Bedingungen bezahlt der Staat die Pensionsbeiträge einer Person, die aus dem Erwerbsleben (vorübergehend) ausscheidet, um eine_n älter_n oder kranke_n Familienangehörige_n zu pflegen (Weiterversicherung für pflegende Angehörige).

■ Weitere Akteure und Akteurinnen

– NGOs und Forschungseinrichtungen sind seit vielen Jahren mit dem Themenkomplex Einkom-

mensunterschiede zwischen Frauen und Männern befasst. Arbeitsbewertung, Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die Gehälter und Ursachen für Diskriminierung bilden den Inhalt zahlreicher nationaler und internationaler Projekte und Studien (vgl. zum Beispiel FORBA, L & R Sozialforschung, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, abz*austria).

8. Zusammenfassung

Österreich ist ein Land mit offensichtlich widersprüchlichen Signalen und Ergebnissen in Bezug auf Gendergleichstellung. Die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt ist hoch, aber das gleiche gilt auch für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Mehrere fortschrittliche Frauenministerinnen und engagierte arbeitsmarktpolitische Institutionen stehen einer traditionellen Familienpolitik und einem konservativen Genderansatz in weiten Teilen der Bevölkerung gegenüber. Zudem, und obwohl Frauen mittlerweile die Männer in Punkto Bildung überholt haben, sind noch immer sehr viele Frauen in Niedriglohnbranchen beschäftigt. Der Staat setzt eine Reihe von Maßnahmen, um geringe Einkommen auszugleichen, was vor allem Frauen zugutekommt. Dem gegenüber steht ein erwerbsorientiertes Pensionssystem, das eher zu einer weiteren Genderschieflage beiträgt anstatt Gleichstellung zu fördern, eine Tendenz, die durch die Pensionsreform 2004 vermutlich noch verstärkt wird.

Der österreichische Arbeitsmarkt zeichnet sich – vor allem im Vergleich zur EU-28 – durch hohe Beschäf-



tigungsquoten aus. So liegen auch die Frauenquoten weit über dem europäischen Durchschnitt. Allerdings arbeitet fast die Hälfte der Frauen Teilzeit. Der Gender Pay Gap hat sich zwar in den letzten Jahren verringert, er ist aber immer noch der zweithöchste in der EU. Dabei variieren Einkommensunterschiede ja nach Altersgruppe, Bundesland und sozialer Stellung. Am niedrigsten sind die Einkommensunterschiede generell bei den Beamt_innen. Am weitesten öffnet sich die Gehaltsschere für die Altersgruppe der 30 – 39-Jährigen, wenn die Verantwortung der Frauen für Kinder und Haushalt am höchsten ist. Regional gesehen finden sich die größten Einkommensdifferenzen in den konservativen westlichen Bundesländern mit ihrem vorherrschenden Rollenmodell vom Mann als Alleinernährer und der Frau als Zuverdienerin. Im Allgemeinen bietet die Stadt Wien die meisten qualifizierten Arbeitsplätze, auch im öffentlichen Dienst, und ein deutlich besseres Kinderbetreuungsangebot. Insgesamt ist fest zu stellen, dass trotz aller Gründe, die für die Einkommensunterschiede verantwortlich gemacht werden, weiterhin fast zwei Drittel des Gender Pay Gaps unerklärt bleiben.

Gesetzliche Vorgaben zur Verringerung der Einkommensunterschiede sind seit den 1970er Jahren in Kraft und werden laufend ergänzt und verbessert.

Die derzeitige Frauenministerin hat in den letzten Jahren einen Fokus auf das Equal Pay Thema gesetzt, ebenso wie die Frauenabteilungen des Arbeitsmarktservice und der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Auf der anderen Seite haben konservative Familienminister_innen stets dafür gesorgt, dass Förderungen zum größeren Teil direkt an die Familien ausbezahlt werden und nicht in den Ausbau dringend nötiger Kinderbetreuungseinrichtungen fließen, ein Ansatz, den Expert_innen immer wieder kritisieren, weil damit tendenziell Geschlechterstereotypen verfestigt und Frauen vom Arbeitsmarkt fern gehalten werden.

Was die Bildung betrifft, so haben Frauen in den letzten Jahrzehnten stark aufgeholt. Ein kürzlich vom AMS veröffentlichter Index zeigt für Frauen in diesem Bereich in allen Bundesländern deutlich höhere Werte als für Männer. Dennoch ist ein signifikanter Anteil von Frauen nach wie vor in Niedriglohnbranchen beschäftigt. Die Gründe dafür liegen unter anderem auch in einem hoch segregierten Arbeitsmarkt und einer hartnäckigen Unterbewertung von typisch weiblichen Berufen.

Schließlich sind auch die Ansätze der Regierung, die darauf ausgerichtet sind, die beträchtlichen Ungleichheiten bei den Pensionsbezügen auszuglei-

chen, als gegensätzlich zu sehen. Einerseits werden Zulagen ausbezahlt an Personen, deren Pension unterhalb der Armutsgrenze liegt. Andererseits macht es die Pensionsreform von 2004 für Frauen mit Berufsunterbrechungen noch schwieriger, mit den Verdiensten aus lebenslanger Erwerbsarbeit mitzuhalten. Als ein zu erwartendes Ergebnis wird sich die Pensionsschere noch weiter öffnen als dies schon bisher der Fall ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die ungünstige Kombination von Teilzeitarbeit und schlecht bezahlten Jobs in Verbindung mit einem Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen und stark verankerten Gender-Rollenbildern zu einem gewissen Teil Erklärungen für den Gender Pay Gap liefern. Der größere Teil der Einkommensunterschiede bleibt jedoch unerklärt und ist daher wohl nur auf den Faktor Geschlecht zurückzuführen. In einem stark auf Einkommen aus Erwerbsarbeit basierenden Pensionssystem führen diese Verdienstunterschiede in der Pension zu einer noch größeren Gender-Kluft, deren Auswirkungen dann wiederum durch staatliche Zulagen abgefedert werden. Progressive und geschlechterkonservative Politiken führen also seit vielen Jahren in Österreich eine Koexistenz, eine Tatsache, die zu einem oft kontroversiellen Bild in Sachen Geschlechter-Gleichstellung führt.

Literatur

AK - Arbeiterkammer Österreich: Sozial- und Wirtschaftsstatistik Aktuell, 04/2014. <http://goo.gl/cmYYDK>

AK - Arbeiterkammer Wien (2015). Pensionsrechner. www.wien.arbeiterkammer.at/pensionskonto

AK - Arbeiterkammer Wien (2015). Frauen und das neue Pensionskonto. Wie Arbeit und Familie Ihre Pension beeinflussen.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (2011). Auswirkung der Arbeitszeit auf das Lebenseinkommen.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich. <http://www.fit-gehaltsrechner.at/>

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (2014). Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (2015). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich.

Armutskonferenz (2011). Was heißt hier arm? Armut & Armutsbekämpfung in Österreich.

Beer, D./Theißl, B. (2015). Arm in Arbeit in: Anschläge III/2015

Bergmann, N./Scambor, Ch./Scambor, E. (2014). Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich

Bergmann, N./Prenner, P./Schelepa, S./Sorger, C. (2008). Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede

Bettio, F./Tinios, P./Betti, G. (2013). The Gender Gap in Pensions in the EU. Enege Report. European Commission, Directorate General for Justice. <http://goo.gl/7Pkhu3>

Bundesministerium für Bildung und Frauen. Gehaltsrechner. <https://goo.gl/5ydnex>

BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015). <http://goo.gl/vbgPEb>

BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013). Sozialpolitische Indikatoren. Österreich im internationalen Vergleich.

BMASK/BKA - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (2013). Faire Teilzeit – gerechte Entlohnung.

EK – Europäische Kommission: EUROSTAT. <http://ec.europa.eu>

ewaros/Lehrlingsentschädigung in Österreich. <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung>

Föderl-Schmid, A. in Der Standard, 7./8. März 2015: Gleichberechtigung? Egal!

Geisberger, T./Glaser, Th. (2014). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in: Statistische Nachrichten 3/2014

Geisberger, T. (2012). The gender pay gap: evidence from Austria. Note by Statistics Austria. Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians. Group of Experts on Gender Statistics. Geneva. Accessed at: <http://goo.gl/hmhKJO>

Geisberger, T. (2007). Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede in: Statistische Nachrichten 7/2007

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich: <http://goo.gl/BOOP8S>

Holzer, Ch. (2014). Wissenswertes über Pensionen für Frauen. Vortrag bei der Tagung der Frauenberatungseinrichtungen

Lechner, F./Schmatz, S./Wetzel, P. (2014): European Employment Policy Observatory – National Expert Ad Hoc Request. In depth analysis of various issues concerning female labor market participation and employment of older workers

Mairhuber, I. in Bettio, F./Tinios, P./Betti, G. (2013). The Gender Gap in Pensions in the EU. Enege Report. European Commission, Directorate General for Justice. <http://goo.gl/z9XSZD>

Pensionsversicherungsanstalt. Ausgleichszulage 2015. <http://goo.gl/lgmnr1>

Pernegger, M. in Der Standard, 7./8. März 2015: Frauenpolitik kämpft um ihre Berechtigung

Rechnungshof (2014). Reihe Einkommen 2012 und 2013. <http://goo.gl/0zXuOP>

Reidl, S./Schiffbänker, H. (2013). Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

Seidl, C. in Der Standard, 7./8. März 2015: Junge Frauen sehen sich weniger benachteiligt

Stadt Wien, Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (2014). Wiener Gleichstellungsmonitor

Statistik Austria (2015): <http://goo.gl/dptGzM>

Statistik Austria (2015): <http://goo.gl/9mSD36>

WIFO: Familienleistungen und familienpolitische Instrumente im internationalen Vergleich, OTS0017, 9. April 2015. <http://goo.gl/Xiebw4>

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2014. <http://goo.gl/QB4Dd0>

¹ Benannt nach dem damaligen Bundeskanzler Dr. Bruno Kreisky

² Die Österreichische Volkspartei (ÖVP) und die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) bildeten zusammen die so genannte schwarz-blaue Koalition

³ Eine Ausnahme bilden Beamte und Beamtinnen. Hier liegt das gesetzliche Antrittsalter für beide Geschlechter bei 65 Jahren

⁴ Margit Schratzenstaller/WIFO 2015: Familienleistungen und familienpolitische Instrumente im internationalen Vergleich

⁵ SES: Structure of Earnings Survey; deutsch: Verdiensterhebungsstruktur

⁶ EU-SILC: European Union Statistics on Income and Living Conditions; deutsch: Europäische Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen in Europa, die monetäre und nicht-monetäre Aspekte mit einbezieht.

⁷ Vgl. dazu z.B. Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen: <http://www.netzwerk-frauenberatung.at/>

⁸ ISCO: eine Liste von Berufen, die von der International Labour Organisation (ILO) zusammen gestellt wurde

⁹ Aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten nur eingeschränkt aussagekräftig

