

Bergmann Nadja, Prenner Peter, Schelepa Susanne, Sorger
Claudia

Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede

Endbericht



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Bergmann Nadja, Prenner Peter, Schelepa Susanne, Sorger Claudia

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Oktober 2008



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

Kurzfassung	2
1 Einleitung	5
2 Zur Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen	6
3 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen in Wien und Österreich – Datenlage und ausgewählte empirische Ergebnisse	8
3.1 Datenlage und Datenlücken	8
3.2 Potentielle Datenquellen	9
3.2.1 Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger	9
3.2.2 Daten des Mikrozensus der Statistik Austria	10
3.2.3 Daten der Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria	10
3.2.4 Daten des EU-SILC-Panels der Statistik Austria	11
3.2.5 Daten der Lohn- und Einkommenssteuerstatistik	12
3.2.6 Daten des Berichts des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz	12
3.3 Ausgewählte empirische Ergebnisse	13
3.3.1 Der Gender Pay Gap auf unterstem Aggregationsniveau	14
3.3.2 Geschlechtsspezifische Einkommenssituation: Wien und Österreich im Vergleich	16
3.3.3 Einkommensverteilung in Wien	21
3.3.4 Geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung in Österreich	22
3.3.5 Teilzeit und Einkommen	24
3.3.6 Beruf und Einkommen	27
3.3.7 Ausgewählte zentrale Einflussfaktoren	29
4 Erklärungsansätze: Bestimmende Faktoren eines komplexen gesellschaftlichen Phänomens	32
4.1 Die Notwendigkeit eines breiten Zugangs: Der Gender Pay Gap aus der Sicht verschiedener wissenschaftlicher Positionen	33
4.2 Analysefelder und zentrale Zugänge	36
4.2.1 Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen	36
4.2.2 Arbeitsbeziehungen	37
4.2.3 Rechtliche Regelungen	40
4.2.4 Regionaler Rahmen	40
5 Strategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen	42
5.1 Europäische Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap	42
5.2 Strategien im Kontext von Arbeitsbeziehungen	43
5.3 Strategien im Zusammenhang mit rechtlichen Regelungen	46
5.4 Strategien zur Unterstützung eines förderlichen regionalen Kontexts	46
5.5 Strategien auf Ebene gesellschaftlicher Rollenbilder, Werte und Normen	46
6 Literatur	48

Kurzfassung

Die Einkommenssituation in Österreich ist von ausgeprägten geschlechtsspezifischen Differenzen gekennzeichnet: nach wie vor verdienen Männer deutlich mehr als Frauen. L&R Sozialforschung hat im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien einen Situationsbericht zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden erstellt, der den aktuellen Status Quo zu diesem Themenkreis aufbereitet. Das Ziel war, zum einen das Einkommensgefälle für Wien auf Basis möglichst aktueller Daten darzustellen. Zum anderen wurde der wissenschaftliche Diskurs zu diesem Themenbereich aufbereitet und verschiedene, über die rein rechnerische Messung der Einkommensunterschiede hinaus gehende erklärende Ansätze dargelegt. Dieser Situationsbericht basiert also auf einer mehrstufigen Forschungsarbeit, dessen Grundlage aktuelle Daten und bereits vorliegende nationale und internationale Analysen zum Thema bildeten.

Schwierigkeiten bei der Messung des Gender Pay Gap

Insgesamt sind einkommensbezogene Informationen sehr sensible Daten und nicht ganz einfach zu generieren. Verfügbare Datenquellen haben unterschiedliche Foki und erfassen mitunter verschiedene Aspekte von Einkommen und Erwerbsarbeit. Für Österreich sind dabei im Wesentlichen zwei Quellen relevant: Erhebungen von Statistik Austria (bspw. Verdienststrukturerhebung) sowie administrative Datenquellen (bspw. Steuerstatistiken, Einkommensbericht des Rechnungshofs). Das errechnete Ausmaß des Gender Pay Gap ist stets von den Datenquellen und deren Einkommensbegriffen sowie den Berechnungsmodellen abhängig.

Komplexe ökonometrische Messmethoden können eine Reihe von Faktoren berücksichtigen. Sie zerteilen den Gender Pay Gap in so genannte „erklärende Faktoren“ und einen „unerklärten Rest“. Erstere verursachen einen klar messbaren Einfluss auf das Einkommen, wie etwa Arbeitszeit, Bildungsniveau oder Branche. Doch auch bei Ausschalten dieser Faktoren, also bei Vergleichen nur innerhalb ähnlicher Tätigkeiten verbleibt ein rechnerisch „unerklärter“ Rest.

Zum Ausmaß des Gender Pay Gap in Österreich

Gemessen an den Stundenlöhnen verdienten 2006 – österreichweit gesehen – Männer um 29% mehr als Frauen; Frauen verdienten 2006 im Durchschnitt (Median) pro Arbeitsstunde €9,71 vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben (exklusive Mehr- und Überstunden), Männer €12,57. Werden die Mehr- und Überstundenleistungen in den Vergleich miteinbezogen, so erhöht sich die Einkommenslücke sogar auf 32%.

Hinsichtlich der verschiedenen Wirtschaftsklassen ist festzustellen, dass es in keiner Branche keinen Gender Pay Gap gibt. Insgesamt sind Frauen häufiger in niedrig entlohnten Branchen tätig und der Frauenanteil ist in Branchen mit einem geringeren Lohnniveau überdurchschnittlich hoch (Schlagwort horizontale Segregation des Arbeitsmarkts).

Eine Analyse der Einkommensunterschiede in Wien ist auf Stundenlohnbasis leider nicht möglich, sondern nur auf Ebene des Jahreseinkommens: Dabei zeigt sich im innerösterreichischen Vergleich in Wien der relativ kleinste Gender Pay Gap. Gemessen

am Brutto-Jahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten beträgt der Einkommensvorteil der Männer österreichweit 27%, in Wien 17%; schließt man alle Erwerbstätigen ein, errechnet sich auf Basis des Brutto-Jahreseinkommens österreichweit ein Vorteil von 69%, in Wien liegt der entsprechende Wert bei nur 30%.

Eine Ursache für die geringere Ausprägung des Gender Pay Gap in Wien liegt am vergleichsweise hohen Lohnniveau für Frauen in der Bundeshauptstadt: das Jahreseinkommen vollzeitbeschäftigter Frauen liegt in Wien bei €1.297 gegenüber €7.900 in Gesamtösterreich. In diesem Kontext ist das hohe formale Ausbildungsniveau der Frauen in Wien zu sehen. Höhere Bildungsabschlüsse bringen statistisch für beide Geschlechter höhere Einkommen. Vergleicht man das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien und Österreich so zeigt sich, dass in der Hauptstadt ein deutlich größerer Anteil über höhere formale Abschlüsse (Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und Universitäten) als im gesamten Bundesgebiet verfügt (23% in Wien gegenüber 16% für Österreich), und somit im Schnitt höhere absolute Einkommen erzielt.

Eine andere wesentliche Dimension des Gender Pay Gap ist die Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte sind in zweierlei Hinsicht von niedrigen Einkommen ‚betroffen‘. Sie verdienen nicht nur im Monat bzw. im Jahr aufgrund der geringeren Stundenanzahl weniger. Der Vergleich der Stundenlöhne zeigt vielmehr, dass die Arbeitsstunde eines/einer Teilzeitbeschäftigten deutlich geringer entlohnt wird als die Stunde einer Vollzeitkraft: Während Vollzeitbeschäftigte insgesamt 12,1 EUR in der Stunde verdienen, erhalten Teilzeitbeschäftigte nur 9,2 EUR Stundenlohn. Die einzelne Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft ist also ‚weniger wert‘ als die einer Vollzeitkraft. Da Teilzeitbeschäftigung insgesamt als „weibliches Phänomen“ bezeichnet werden kann, sind Fraueneinkommen von dieser Benachteiligung besonders betroffen. In Wien arbeiten Frauen jedoch mit 33,8% zu einem im Bundesvergleich (40,2%) geringeren Anteil, Männer mit 10,6% hingegen zu einem deutlich höheren Anteil (6,5%) in Teilzeit, was ebenfalls als Ursache für die schwächere Ausprägung des Gender Pay Gap in Wien gedeutet werden kann.

Erklärungsansätze für ein komplexes gesellschaftliches Phänomen

Die Erklärungskraft von Faktoren wie Branche, Beruf, etc. ist in erster Linie eine rechnerische und erhellt wenig von den sozialen Ursachen für das Bestehen des Gender Pay Gap. Die Ursachen liegen in einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedenster gesellschaftlicher Faktoren und Mechanismen, geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen berühren diverse soziale, wirtschaftliche und politische Themenfelder. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung fand und findet daher auch in den unterschiedlichen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen statt. Je nach theoretischem Konzept werden dabei unterschiedliche Bereiche fokussiert und der Gender Pay Gap als gesellschaftliches Machtverhältnis, als interaktiver Aushandlungsprozess, als Konstruktionsprozess von Geschlecht, etc. gefasst.

Hier wurden vier grobe Themenfelder voneinander getrennt und die bestehenden Ansätze darin verortet. Es handelt sich dabei um Analysefelder, die, wenn es um Strategien zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles geht, auch als

Handlungsfelder zu interpretieren sind. Sie sollen die Breite des Themas und die vielfältigen Kontexte aufzuzeigen, innerhalb derer der Gender Pay Gap zu thematisieren ist, und damit den Blick für den Umfang dieses Phänomens schärfen.

Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen bilden gewissermaßen eine Hintergrundfolie aller gesellschaftlichen Teilbereiche, da sie soziales Handeln in allen Bereichen durchdringen und leiten. Hier sind hinsichtlich der weiteren Einkommensperspektiven insbesondere die Berufswahlprozesse junger Menschen sowie Sozialisationsprozesse insgesamt zentral und bedürfen geschlechtssensibler Analysen.

Arbeitsbeziehungen im Sinne der vielfältigen Bestandteile der Beziehungen von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite bilden das spezifische Umfeld von Einkommensfragen. Hier ist die Gestaltung der diversen Aushandlungsprozesse zu thematisieren, sowohl auf der individuellen Ebene konkreter Arbeitsverhältnisse, aber auch auf der strukturellen Ebene kollektiver Verhandlungen. Kernthemen sind dabei die (Kriterien der) Arbeitsbewertungen sowie die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Rechtliche Regelungen wirken am Papier geschlechtsneutral, in ihren Wirkungen sind sie es jedoch häufig nicht. Die Umverteilungs- und Anreizwirkungen von Steuersystemen, Transferleistungen und Karenzregelungen haben direkte und indirekte Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle. Auch das Bildungssystem ist hinsichtlich seines Einflusses auf die Einkommensverteilung zu thematisieren.

Der regionale Rahmen schließlich beeinflusst den Gender Pay Gap ebenfalls. Eine gleiche Erwerbsbeteiligung aller braucht entsprechende Betreuungseinrichtungen, Mobilitätsstrukturen, genügend regionale Beschäftigungsmöglichkeiten, etc.

1 Einleitung

Die Einkommenssituation in Österreich ist von sehr ausgeprägten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet. Im OECD Vergleich liegt Österreich bei jenen Ländern, wo Frauen nur rund 60% des Einkommens von Männern verdienen. Auch EU-weit betrachtet hat Österreich einen der höchsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Im innerösterreichischen Vergleich weist Wien dabei allerdings bereits den geringsten Gender Pay Gap auf.

Dieser Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede zwischen unselbstständig erwerbstätigen Männern und Frauen in Wien basiert auf einer mehrstufigen Forschungsarbeit. Grundlage des Berichts bilden aktuelle Daten und bereits vorliegende Analysen zum Thema und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Zum einen geht es um die Darstellung des Einkommensgefälles für Wien auf Basis möglichst aktueller Daten. Dem ist eine Analyse der verfügbaren Datenquellen angeschlossen, da die Qualität und Datentiefe maßgeblich über die Aussagekraft von Datenanalysen bestimmt (vgl. Kap.3).

Dieser Datenaufbereitung wurde ein Abschnitt über die üblichen ökonomischen Messmethoden des Gender Pay Gap vorangestellt (vgl. Kap. 2). In der Folge stehen dann verschiedene, über die Messung der Einkommensunterschiede hinaus gehende erklärende Ansätze im Zentrum. Hier wurden auf Basis der bestehenden wissenschaftlichen Literatur Analysefelder und zentrale Zugänge zum Gender Pay Gap identifiziert (vgl. Kap.4), mit deren Hilfe sodann bestehende strategische Ansatzpunkte im Sinne von Handlungsfeldern (vgl. Kap. 5) strukturiert wurden.

Der hier vorliegende Endbericht fasst die Ergebnisse der unterschiedlichen Arbeitsschritte zusammen, und gibt so einen kompakten Überblick zum Status quo der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede mit einem speziellen Fokus auf Wien.

2 Zur Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen

„Erklärende Variablen“ und ein „nicht erklärter Rest“

In der empirischen Wirtschaftsforschung wird der Einkommensunterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern üblicherweise in zwei Komponenten zerlegt – einen durch verschiedene Merkmale erklärten Teil und einen verbleibenden Teil, der nicht erklärt werden kann (vgl. bspw. Böheim u.a. 2002, Achatz u.a. 2004, Hönig/Kreimer 2005). Solche „Erklärungen“ basieren dabei auf einem humankapitaltheoretischen Modell, demzufolge sich das individuelle Einkommen als direkte Folge der individuellen Produktivität der Person darstellt, für die wiederum verschiedene Merkmale der Person verantwortlich zu machen sind – zu ihnen zählen beispielsweise das Ausbildungsniveau oder die Berufserfahrung. Solche produktivitätsrelevanten Faktoren werden in den Berechnungen zur Einkommensdifferenz quantifiziert und einbezogen. Ebenfalls in Messungen des Einkommensunterschieds einbezogen werden Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktcharakteristika, indem Vergleiche beispielsweise nur innerhalb einer Wirtschaftsbranche oder innerhalb eines Berufsfeldes vorgenommen werden.

Die Berücksichtigung dieser Faktoren „erklärt“ dabei einen Teil der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, jedoch nicht die gesamte Differenz. Für den verbleibenden, nicht durch spezifische Variablen erklärbaren Rest werden „Diskriminierungsprozesse“ verantwortlich gemacht, so dass von einem erklärten, legitimen Einkommensunterschied auf der einen, und einer nicht erklärbaren, illegitimen und diskriminierungsbedingten Einkommensungleichheit auf der anderen Seite gesprochen wird.

Auf der Ebene der einzelnen Person wurde und wird in den Wirtschaftswissenschaften die schulische bzw. berufliche Ausbildung als die wesentliche Determinante des Einkommens betrachtet. Konnte die Schlechterstellung von Frauen hinsichtlich der Ausbildung in den 1970er Jahren jedoch noch einen großen Teil der Einkommensdifferenz erklären, so verliert dieser Faktor an Erklärungspotential – heute gleichen sich die schulischen Karrieren junger Frauen und Männer weitgehend an, in Wien haben Frauen ihre männlichen Kollegen hinsichtlich des Abschlusses höherer Schulen bereits überflügelt (vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2005). Neben der Ausbildung zählen das Alter, die Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit oder Erwerbs- bzw. Berufsunterbrechungen zu personenbezogenen produktivitätsrelevanten Faktoren, die in verschiedener Weise und abhängig von den verfügbaren personenbezogenen Daten in die Berechnungen der Einkommensschere miteinbezogen werden. Als Erklärungskategorie für Einkommensdifferenzen werden auf dieser Ebene der einzelnen Personen in psychologischen Studien auch Persönlichkeitsmerkmale diskutiert, etwa eine stärkere Neigung von Frauen zu Sprache und Kommunikation und von Männern zu Technik, die zu einem unterschiedlichen Berufswahlverhalten und in unterschiedliche Berufe mit unterschiedlicher Entlohnung führen kann.

Auf Ebene der Beschäftigung finden sich ebenfalls Faktoren, die die Produktivität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen. Hierzu zählt vor allem die Arbeitszeit bzw.

der Umstand, dass Frauen zu einem weit größeren Ausmaß auf Basis von Teilzeitverträgen beschäftigt sind. Daneben wird eine Reihe weiterer beschäftigungsbezogener Faktoren zur Erklärung des Lohngefälles herangezogen, etwa die Art des Arbeitsvertrags (Schlagwort atypische Beschäftigung), der Beruf oder das Tätigkeitsniveau (Schlagwort vertikale Segregation) oder betriebliche Strukturen (bspw. Unterschiede hinsichtlich Karriereaussichten in Groß- gegenüber Kleinbetrieben), und die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männer innerhalb dieser Arbeitsstrukturen als Quelle für Unterschiede in der Entlohnung reflektiert.

In einem weiteren Sinn finden institutionelle Rahmenbedingungen, die Frauen und Männer mitunter in verschiedener Weise betreffen, Berücksichtigung in der einschlägigen Forschung. Hier sind die wirtschafts- und steuerpolitischen Regelungen zu nennen (bspw. Wirkungen des Steuersystems), sozial- und familienpolitische Maßnahmen (bspw. Karenzregelungen), die Tarifverhandlungssysteme (bspw. die unterschiedliche gewerkschaftliche Abdeckung von Branchen, mit unterschiedlichen Kollektivverträgen und branchenüblichen Gehältern) oder die Charakteristika des Schul- und Ausbildungssystems. Hier schließt die Diskussion um die berufliche Geschlechtersegregation an, das heißt um das Phänomen, ‚typischer Frauen- und Männerberufe‘ mit klar unterschiedlichen Entlohnungsniveaus.

Berechnung des Gender Pay Gap innerhalb von Job-Zellen

Aufgrund dieser kontextuellen Differenzen von ‚Frauen- und Männerarbeit‘ ist es für Aussagen über den letztlich auf das Geschlecht zurückzuführenden Einkommensunterschied interessant, Berechnungen innerhalb von sog. Job-Zellen anzustellen, das heißt Männer und Frauen nur innerhalb einer Wirtschaftsbranche bzw. innerhalb eines Berufs miteinander zu vergleichen. So können Unterschiede zwischen den Branchen und Berufen ausgeklammert und Entlohnungen von Frauen und Männern innerhalb eines engeren Segments verglichen werden.

Für Österreich wurde eine solche Rückführung von Einkommensunterschieden auf verschiedene Variablen von Statistik Austria auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002 durchgeführt, wo mittels bi- und multivariater Regressionsmodelle der Einfluss verschiedener Faktoren auf die Entgeltdifferenz berechnet wurde (Geisberger 2007). Hier wurden – ausgehend von einer gesamten Differenz von 25,9% (das heißt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen beträgt 74,1% des Verdienstes von Männern) – die Variablen Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsniveau, Betriebszugehörigkeitsdauer und Alter berücksichtigt. Die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergab bei gleicher Ausprägung aller genannten Faktoren einen verbleibenden Rest von 15%.

Das Ausmaß der ‚erklärten‘ und ‚unerklärten‘ Anteil des Einkommensgefälles hängt maßgeblich von den verwendeten Variablen und deren Operationalisierung, das heißt auch von den Datenquellen sowie von den Berechnungsmodellen und -methoden ab. Zumeist kommen zur Messung verschiedene ökonometrische Methoden zum Einsatz. Diese reichen von einfachen Kreuztabellen bis zu hoch komplexen statistischen Regressionsanalysen anhand mathematischer Modelle (bspw. Dekomposition nach Blinder-Oaxaca, Verfahren nach Mincer, etc.). Das Instrumentarium zur Beschreibung von Einkommensdifferenzen wurde in den letzten Jahrzehnten jedenfalls stark verfeinert,

so dass heute wesentlich differenziertere Analysen möglich und üblich sind. Die Verfügbarkeit von Daten und einkommensrelevanten Informationen hat generell zugenommen, wenngleich nach wie vor wesentliche Informationslücken bestehen und differenzierte Berechnungsmodelle aufgrund fehlender Daten häufig bald an ihre Grenzen stoßen.

3 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen in Wien und Österreich – Datenlage und ausgewählte empirische Ergebnisse

3.1 Datenlage und Datenlücken

Unterschiedlichste Faktoren – ökonomische, soziale, z. T. auch psychologische u. v. a. – haben Einfluss auf die Einkommensgestaltung. Entsprechend vielschichtig ist auch das Problem geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Die Frage, warum erwerbstätige Frauen um durchschnittlich ca. ein Drittel weniger verdienen als Männer, kann daher durch eindimensionale Analyseansätze nicht hinreichend erklärt werden.

Wird das Thema geschlechtsspezifischer Einkommensverteilung empirisch untersucht, ist es auf Grund der komplexen Struktur der Materie notwendig, auf eine Vielzahl unterschiedlicher Datenquellen zurückzugreifen, um valide Aussagen treffen zu können. Daten, die über Höhe und Verteilung der Einkommen Auskunft geben, stellen hier sicherlich nur die empirische Basis dar. Darüber hinaus sind vor allem Daten notwendig, die über Merkmale Auskunft geben, die indirekt auf die Einkommenshöhe Einfluss nehmen, wie beispielsweise die geleistete Arbeitszeit, der Bildungsstand, die Beschäftigungsverhältnisse, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. Die hier angeführten Bereiche sind jedenfalls als wesentliche Einflussfaktoren für geschlechtsspezifische Diskrepanzen der Einkommensverteilung relevant, wenngleich damit sicherlich noch keine allumfassende Erklärungsanalyse erstellt werden kann. Sollen – wie in der vorliegenden Studie – neben allgemeinen Fragestellungen auch noch regionale Aspekte analysiert werden, erhöht sich die Anforderung an die zu verwendenden Daten in entsprechender Weise. Sie müssen nicht nur über die oben angeführten Bereiche Auskunft geben, sondern darüber hinaus auch noch in hinreichend disaggregierter Form (im vorliegenden Fall also zumindest auf Ebene der einzelnen Bundesländer) zur Verfügung stehen. Dass alle Daten natürlich immer auch geschlechtsspezifisch unterscheidbar sein müssen, ergibt sich zwangsläufig aus der einschlägigen Fragestellung der Studie. Insgesamt lassen sich also durchaus anspruchsvolle empirische Anforderungen konstatieren.

Im Folgenden soll daher in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme der vorherrschenden Datenlage gemacht werden. Für die Untersuchung der Fragestellung werden taugliche und auch verfügbare Daten identifiziert, allfällige Datenmängel und -lücken diagnostiziert und wünschenswerte zukünftige Weiterentwicklungen diskutiert.

3.2 Potentielle Datenquellen

Wird einmal von der Möglichkeit abgesehen, für die empirische Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede eigenständig Daten zu erheben, wie beispielsweise durch Befragung erwerbstätiger Personen, stellt sich in erster Linie die Auswertung sekundärstatistischer Daten als adäquate Vorgehensweise dar. Für Österreich bieten sich diesbezüglich folgende Datenquellen an:

- Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger
- Daten des Mikrozensus der Statistik Austria
- Daten der Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria
- Daten des EU-SILC-Panels der Statistik Austria
- Daten der Statistik der Lohn- und Einkommenssteuer der Statistik Austria
- Daten des Berichts des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz

Im Folgenden werden die einzelnen Datenquellen beschrieben und ihre Möglichkeiten sowie allfällige Problematiken und Defizite aufgezeigt.

3.2.1 Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Die vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger publizierten Daten resultieren aus den Meldungen der ArbeitgeberInnen an die Versicherungsträger. Sie werden monatlich veröffentlicht und ermöglichen somit besonders aktuelle Einblicke in mögliche Veränderungsprozesse. Die Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes sind so genannte Verlaufsdaten und bilden eine gute Datengrundlage für Längsschnittanalysen. Es können somit individuelle Erwerbskarrieren – beispielsweise Einkommensverläufe vor und nach einer Karenzunterbrechung – nachgezeichnet und analysiert werden.

Auf Basis des Datensatzes des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger können Aussagen über die unselbständig Beschäftigten in Österreich getroffen werden¹. Es ist möglich, bundeslandspezifische Auswertungen durchzuführen.

Die Daten geben weiters Auskunft über die unselbständig Beschäftigten nach

- Geschlecht
- Alter
- Einkommen
- Branche
- Größe des Dienstgeberbetriebs.

¹ Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfasst streng genommen Versicherungsverhältnisse und nicht Personen. Hat eine Person beispielsweise zwei oder mehr unselbständige Arbeitsverhältnisse, so wird diese Person in den Daten des Hauptverbandes auch zwei- oder mehrfach ausgewiesen, was jedoch über Datenbereinigungs- und -hierarchisierungsverfahren korrigiert werden kann. Die Versicherungsverhältnisse im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder eines Freien Dienstvertrags sind im Hauptverband ebenfalls erfasst.

Geringfügig beschäftigte Personen werden dabei gesondert erfasst. Das Einkommen wird beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger als Bruttomonatseinkommen ausgewiesen, wobei jedoch bislang keine Informationen über die geleistete Arbeitszeit vorliegen – der Faktor Teilzeitbeschäftigung kann in diesen Datensätzen daher nicht berücksichtigt werden.

3.2.2 Daten des Mikrozensus der Statistik Austria

Der Mikrozensus der Statistik Austria ist eine Stichprobenerhebung und wird viermal pro Jahr durchgeführt. Die erhobenen Daten lassen sich bundeslandbezogen auswerten, jedoch können bei tiefer gehender Disaggregation (z. B. bei komplexeren Auswertungen nach mehreren Merkmalen wie etwa Bundesland, Geschlecht, Beruf und Arbeitszeit) aufgrund geringer Zellenbesetzungen Probleme mit der Validität der Daten entstehen.

Der Mikrozensus gibt u. a. Auskunft über die Beschäftigten nach

- Geschlecht
- Alter
- Beruf (auch Stellung im Beruf)
- Qualifikation
- Branche
- Erwerbsstatus (selbständig / unselbständig)
- Arbeitszeit.

Neben der oben erwähnten Einschränkung bezüglich möglicher Probleme bei tiefer gehender Untergliederung, ist weiters festzuhalten, dass der Mikrozensus keine Auskünfte über die Einkommen der Beschäftigten zur Verfügung stellt. Somit können die Daten des Mikrozensus nur zur Messung von auf die Einkommen Einfluss nehmenden Faktoren, nicht aber zur Messung von allfälligen Einkommensveränderungen selbst herangezogen werden.

Für langfristige Vergleiche ist zu beachten, dass der Mikrozensus – bedingt durch diverse Erhebungsumstellungen – Zeitreihenbrüche aufweist.

3.2.3 Daten der Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria

In Abständen von vier Jahren wird von der Statistik Austria die so genannte Verdienststrukturerhebung (kurz: Veste) durchgeführt. Sie ist ebenfalls eine Stichprobenerhebung und liefert detaillierte Informationen über Struktur und Verteilung der Verdienste der Beschäftigten. Die Veste gibt Auskunft über Verdienste der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten, Saison- und AushilfsarbeiterInnen, FerialpraktikantInnen und KurzarbeiterInnen². Die Verdienststrukturerhebung wird in allen Mit-

² Zeitarbeitskräfte, die gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wurden, sind als Beschäftigte der Leiharbeitsagentur erfasst.

gliedsstaaten der europäischen Union nach harmonisierten Standards durchgeführt. Die letzte derartige Erhebung fand 2006 statt.

Der für die vorliegenden Fragestellungen wesentliche Vorteil der Verdienststrukturerhebung besteht darin, dass Bruttostundenverdienste erhoben werden und somit eine allgemeine Vergleichbarkeit der Verdienste ohne Einschränkungen bezüglich unterschiedlicher Arbeitszeitleistungen besteht. Weiters werden auch internationale Vergleichsdaten erhoben. Für ausgewählte Merkmale kann somit auch ein EU-weiter Vergleich durchgeführt werden.

Die Veste 2006 gibt neben dem Einkommen der Beschäftigten u. a. Auskunft über

- Geschlecht
- Alter
- Beruf (auch Stellung im Beruf)
- Qualifikation
- Branche
- Arbeitszeit
- Firmenzugehörigkeit.

Die wesentlichen Nachteile der Verdienststrukturerhebung bestehen in den weit auseinander liegenden Erhebungszeitpunkten, der Tatsache, dass in der Stichprobe nur unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten berücksichtigt werden und – für die Frage nach geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden von besonderem Nachteil – nicht alle Wirtschaftsklassen berücksichtigt werden bzw. seit der Erhebung 2002 neue Wirtschaftsklassen aufgenommen wurden, was die Vergleichbarkeit erschwert.

Bei der Verdienststrukturerhebung 2002 fehlten unter anderem die Branchen Unterrichtswesen, Gesundheitswesen sowie öffentliche und persönliche Dienstleistungen, welche aufgrund einer hohen Frauenquote aber von besonderem Interesse für die Frage nach dem Gender Pay Gap sind. 2006 kamen diese teilweise hinzu, wodurch die Aussagekraft für geschlechtsspezifische Unterschiede gewachsen ist, bei einem Vergleich 2002 / 2006 aber eine gewisse Vorsicht notwendig ist. Insgesamt repräsentieren die Daten der Verdienststrukturerhebung rund 80% der unselbständig Beschäftigten Österreichs. Somit kann keine generalisierbare Aussage über die Gesamtbeschäftigung in Österreich getroffen werden.

3.2.4 Daten des EU-SILC-Panels der Statistik Austria

Seit 2003 wurde das EU-SILC-Panel (Statistics on Income and Living Conditions) schrittweise eingeführt, ab 2005 wird es in allen EU-Mitgliedstaaten und einigen weiteren Ländern durchgeführt. Die in Österreich von der Statistik Austria durchgeführte Erhebung fokussiert auf die Gesamthaushaltsebene. Die jährlich erhobenen Daten geben also Auskunft über die Einkommenssituation im Haushaltsaggregat. Sie können als valide Datengrundlage für die Bereiche Einkommen, Armut und soziale Teilhabe verwendet werden.

Die Daten des EU-SILC-Panels können, anders als die bislang dargestellten Datenquellen, weder zur Darstellung von direkten noch indirekten Einflussfaktoren auf geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede verwendet werden. Sie bieten aber die Möglichkeit, zusätzliche Informationen über die soziale Lage der Bevölkerung zu erhalten und es werden nicht nur erwerbsbezogene Einkommen sondern auch Transferleistungen erhoben. Mögliche Armutsrisiken können damit für verschiedene Bevölkerungsgruppen bewertet und dargestellt werden.

3.2.5 Daten der Lohn- und Einkommenssteuerstatistik

Jährlich werden von Statistik Austria die Daten der Finanzverwaltungen ausgewertet. Diese bilden die Gesamtheit der steuerpflichtigen Einkommen ab, ergeben also ein umfassendes Bild der persönlichen Einkommen und Einkommensverteilung in Österreich. Die Lohnsteuerstatistik basiert dabei auf den von bezugsauszahlenden Stellen ausgestellten Lohnzetteln für ArbeitnehmerInnen sowie PensionsbezieherInnen. Bei der Einkommenssteuerstatistik werden Personen erfasst, die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieben, Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung und/oder sonstige Einkünfte beziehen.

Die Lohn- und Einkommenssteuerstatistik gibt neben dem Einkommen und den Steuerleistungen auch Informationen über

- Geschlecht
- Alter
- Beschäftigungsausmaß (Vollzeit / Teilzeit)
- Bezugsdauer (ganzjährig / nicht ganzjährig)
- Region
- Branche

Ein Vorteil der Statistik der Lohnsteuer ist darin zu sehen, dass die Daten relativ zeitnahe zur Verfügung gestellt werden, aktuell liegen die Daten für 2006 vollständig vor, für 2007 als Schnellbericht bzw. auf Anfrage. Bezieht man auch die selbstständigen Einkommen ein, ist die „integrierte Lohn- und Einkommenssteuerstatistik“ aufschlussreich, diese ist jedoch aufgrund der längeren Veranlagungsfrist bei selbstständigen Einkommen zuletzt für 2005 verfügbar. Differenzierungen nach Arbeitszeit bzw. die Errechnung von Stundenlöhnen sind hier jedoch nicht möglich.

3.2.6 Daten des Berichtes des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz

Der Bericht des Rechnungshofes gemäß Bezügebegrenzungs-gesetz („Allgemeiner Einkommensbericht“) bietet eine ausführliche Darstellung der Einkommen der österreichischen Bevölkerung. Er basiert auf unterschiedlichen administrativen Datenquellen (insbesondere Steuer- und Sozialversicherungsdaten) und erfasst Einkommen aus unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie aus Pensionen. Der Allgemeine Einkommensbericht gibt somit einen aktuellen und umfassenden Einblick in die Einkommensverteilung in Österreich.

Die Einkommen können nach verschiedenen Gliederungskriterien weiter aufgeschlüsselt werden – das sind insbesondere:

- Geschlecht
- Branche
- Beruf (inklusive Stellung im Beruf)
- Beschäftigungsverhältnis
- Arbeitszeit.

Da der Allgemeine Einkommensbericht unter anderem auf Daten der Einkommens- und Lohnsteuerstatistik beruht, können auch Einkommen aus ganzjährigen und nicht-ganzjährigen Bezügen sowie von öffentlich und nichtöffentlich Bediensteten unterschieden werden.

Der regelmäßig erstellte Allgemeine Einkommensbericht bildet jeweils Ergebnisse für zwei Jahre ab, der aktuelle Bericht aus 2006 bezieht sich auf die Jahre 2004 und 2005³. In diesem aktuellen Bericht wurde erstmals eine Aufschlüsselung auch nach Bundesländern vorgenommen.

3.3 Ausgewählte empirische Ergebnisse

Aus den bislang dargelegten Befunden zur Datenlage ist unschwer zu erkennen, dass eine umfassende empirische Analyse des Gender Pay Gaps – sei es auf nationaler oder auch auf lokaler Ebene – sowohl sehr hohe finanzielle (insbesondere für diverse Sonderauswertungen) als auch zeitliche Ansprüche mit sich bringen würde. Da die vorliegende Untersuchung in erster Linie einen Überblick zum ‚Stand der Dinge‘ geben soll, kann hier eine empirische Analyse nur in punktueller Form erfolgen.

Es wurden daher einige für den Gender Pay Gap als zentral erscheinende Bereiche herausgefasst und anhand der allgemein zur Verfügung stehenden Daten analysiert. Dabei wurde versucht, den Fokus soweit als möglich auf Wien zu richten und, wenn möglich, auch einen Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet darzustellen. Das war – um es vorweg zu nehmen – leider nicht durchgängig möglich. Somit werden im Folgenden auch Abschnitte zu finden sein, die ausschließlich das Bundesgebiet bzw. die Bundeshauptstadt analysieren. Weiters musste mitunter auf suboptimale Datensätze (z. B. Bruttojahreseinkommen statt Bruttostundeneinkommen) zurückgegriffen werden, um Vergleiche überhaupt zu ermöglichen.

Zusammenfassend kann aus dem bisher Gesagten aber auch schon der erste Befund abgeleitet werden: Die Datenlage zur Untersuchung des Gender Pay Gaps ist mangelhaft und sollte auf unterschiedlichsten Ebenen deutlich verbessert werden.

³ Mittlerweile liegt zwar auch ein Einkommensbericht 2007 vor, dieser bezieht sich aber ausschließlich auf die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes.

3.3.1 Der Gender Pay Gap auf unterstem Aggregationsniveau

Wie sich der Gender Pay Gap in Österreich, auf kleinstem Aggregationsniveau – also auf Ebene der Bruttostundenverdienste – betrachtet, darstellt, ist Abbildung 1 zu entnehmen. Die Daten wurden der Verdienststrukturerhebung 2006 entnommen.

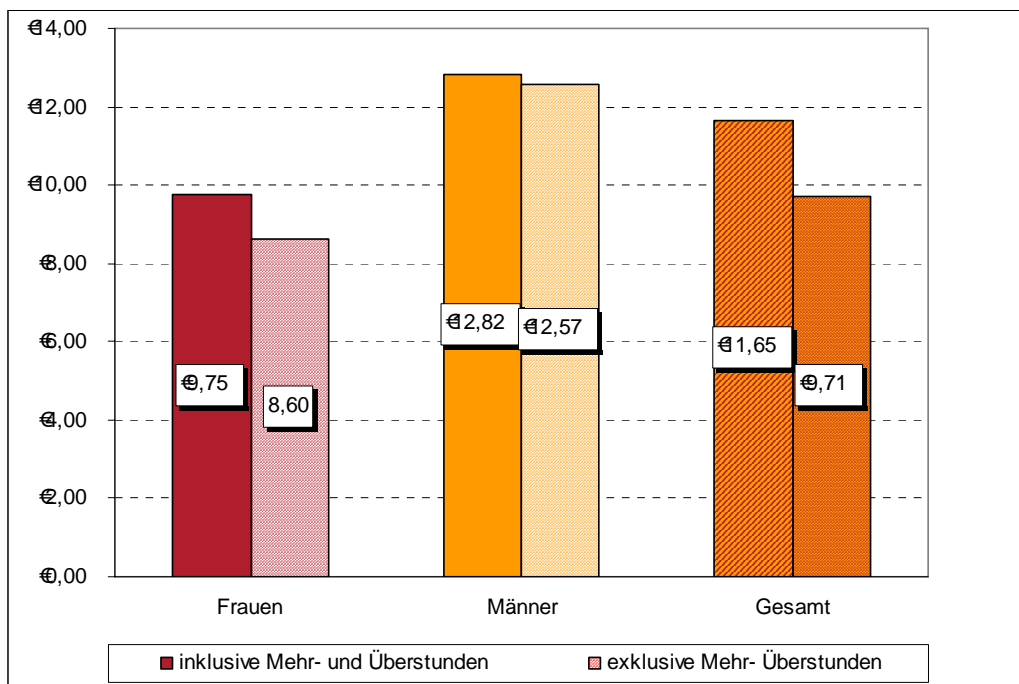
Frauen verdienten 2006 im Durchschnitt (Median⁴) pro Arbeitsstunde €9,71 vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben (exklusive Mehr- und Überstunden). Für Männer betrug dieselbe Maßzahl €12,57. Somit verdienten Männer 2006 in der Stunde durchschnittlich um ca. 29% mehr als Frauen bzw. umgekehrt gemessen, Frauen um ca. 23% weniger als Männer.⁵

Werden die Mehr- und Überstundenleistungen in den Vergleich miteinbezogen, so erhöht sich die Einkommenslücke sogar auf 32%. Da Überstunden tendenziell besser entlohnt werden als ‚Normalarbeitsstunden‘, steigen die durchschnittlichen Stundenverdienste entsprechend an. Männer leisten öfter und mehr Überstunden als Frauen, somit wirkt dieser Effekt in Richtung Erhöhung der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke.

⁴ Das Medianeinkommen bezeichnet jenen Wert, unter bzw. über dem die Verdienste von jeweils der Hälfte der Beschäftigten liegen. Medianeinkommen = 50% Prozent der Personen verdienen weniger bzw. mehr als €XX.

⁵ Der erstgenannten Berechnungsmethode liegt das Fraueneinkommen als Basiswert zu Grunde. Sie stellt fest, wie hoch der anteilige Unterschied der Männereinkommen gemessen am Fraueneinkommen ist. Das Fraueneinkommen wird somit zur „Norm“ erhoben. Die meisten offiziellen Statistiken verwenden jedoch die zweitgenannte Methode – das Männereinkommen wird dort als „Norm“ herangezogen, an der sich das Fraueneinkommen zu messen hat. In der vorliegenden Untersuchung wird bewusst von dieser Usance abgegangen, da das Einkommen der Frauen im Zentrum des Interesses steht. Darüber hinaus erhöht der Einsatz dieser Methode den ausgewiesenen Anteilswert, da ja das Einkommen der Frauen zumeist niedriger ausfällt als das der Männer und somit der Zähler der Verhältniszahl tendenziell geringere Werte annimmt. Das schärft mitunter den Blick auf die geschlechtsspezifischen Disparitäten.

Abbildung 1
Mittlere Bruttostundenverdienste¹⁾ der unselbständig Erwerbstätigen
in Österreich in ~~€~~Oktober 2006



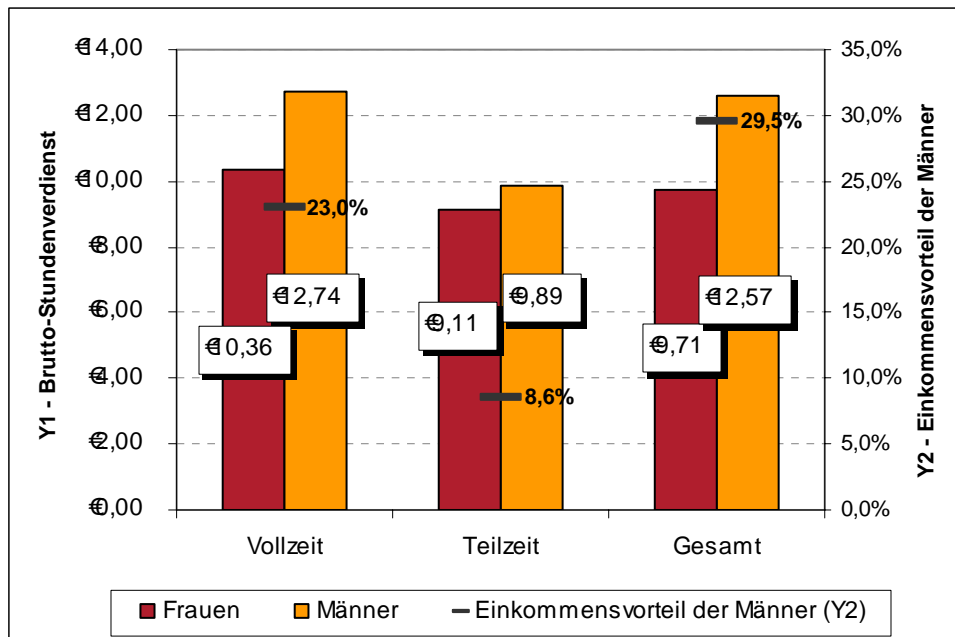
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006, Statistik Austria; ¹⁾ Medianeinkommen inklusive Zuschläge, ohne Lehrlinge.

Die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Überstundenleistungen, haben jedoch nur eine vergleichsweise geringe Auswirkung auf die Höhe des Gender Pay Gaps. Wesentlich gravierender wirkt sich Teilzeitarbeit aus. In Abbildung 2 sind daher die Bruttostundenverdienste für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte getrennt ausgewiesen.

Arbeiten Frauen Vollzeit, so erhöht sich ihr durchschnittlicher Stundenlohn deutlich stärker (€0,36) als der der Männer (€2,74). Somit verringert sich die geschlechtsspezifische Einkommenslücke auf ca. 23%.

Noch geringer fällt der Gender Pay Gap freilich innerhalb der Teilzeitbeschäftigten aus. Für beide Geschlechter verringert sich zwar der Bruttostundenverdienst (Frauen: € 9,11; Männer: €9,89), jedoch nehmen die Stundenlöhne der Männer deutlich stärker ab, als die der Frauen. Im Vergleich verdienen Männer in Teilzeit ‚nur‘ noch etwa 9% mehr als Frauen.

Abbildung 2
Mittlere Bruttostundenverdienste^{*)} der unselbständig Erwerbstätigen
in Österreich in € für Voll- und Teilzeit, sowie Einkommensvorteil der Männer^{)},**
Oktober 2006



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006, Statistik Austria; *) Medianeinkommen inklusive Zuschläge, exklusive Mehr- und Überstunden, ohne Lehrlinge; **) Männer verdienen um XX% mehr als Frauen.

3.3.2 Geschlechtsspezifische Einkommenssituation: Wien und Österreich im Vergleich

Sollen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auf Ebene der Bundesländer untersucht werden, muss auf Daten des Allgemeinen Einkommensberichts zurückgegriffen werden, da die besser geeigneten Daten der Verdienststrukturerhebung in der öffentlich verfügbaren Form⁶ leider keine bundeslandspezifische Unterscheidung zulassen. Das erhöht zwar einerseits die Aktualität der Analyse, da auf Grundlage dieser Datenbasis Werte für 2005 zur Verfügung stehen. Auf der anderen Seite werden damit aber zwangsläufig auch einige ‚verzerrende Elemente‘ in die Untersuchung eingebracht. Der Allgemeine Einkommensbericht gibt ausschließlich Auskunft über Jahreseinkommen, nicht jedoch über Stundenverdienste. Jahreseinkommen sind durch geschlechtsspezifisch unterschiedlich wirkende Struktureffekte wie Teilzeitarbeit und saisonale Beschäftigung verzerrt. Der Bericht des Rechnungshofes (2006) führt diesbezüglich folgendes an:

„Dies wirkt sich natürlich auch auf die mittleren Einkommen in den Bundesländern aus. Ein direkter Vergleich der Einkommen der Frauen mit jenen der Männer erscheint so nur bedingt geeignet. In einer zusätzlichen Betrachtungsweise (kann) eine

⁶ Die Daten der Verdienststrukturerhebung würden eine bundeslandspezifische Auswertung grundsätzlich erlauben; jedoch bedürfte es hierzu einer Sonderauswertung durch die Statistik Austria,

Bereinigung dieser Effekte getroffen werden, indem nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte in die Analyse eingeschlossen werden. Wichtig ist jedoch zu beachten, dass dies nur auf 55% aller unselbständig Erwerbstätigen zutrifft (43% der Frauen und 66% der Männer). Außerdem variiert der Anteil der ausschließlich ganzjährigen Vollzeitbeschäftigten von Bundesland zu Bundesland Aus dieser Perspektive ergibt sich österreichweit ein Frauenanteil von 36%. Nach den Bundesländern ist ... der Anteil der Frauen in Wien mit 44% am höchsten.“

In Abbildung 3 wurden nun durch Ausschluss von Teilzeit- und saisonalen Beschäftigungsverhältnissen bereinigte Daten verwendet. Damit wird zwar noch immer nicht die Güte der zuvor verwendeten Daten (Bruttostundenlöhne) erreicht, jedoch können wesentliche Verzerrungsfaktoren ausgeschlossen werden.

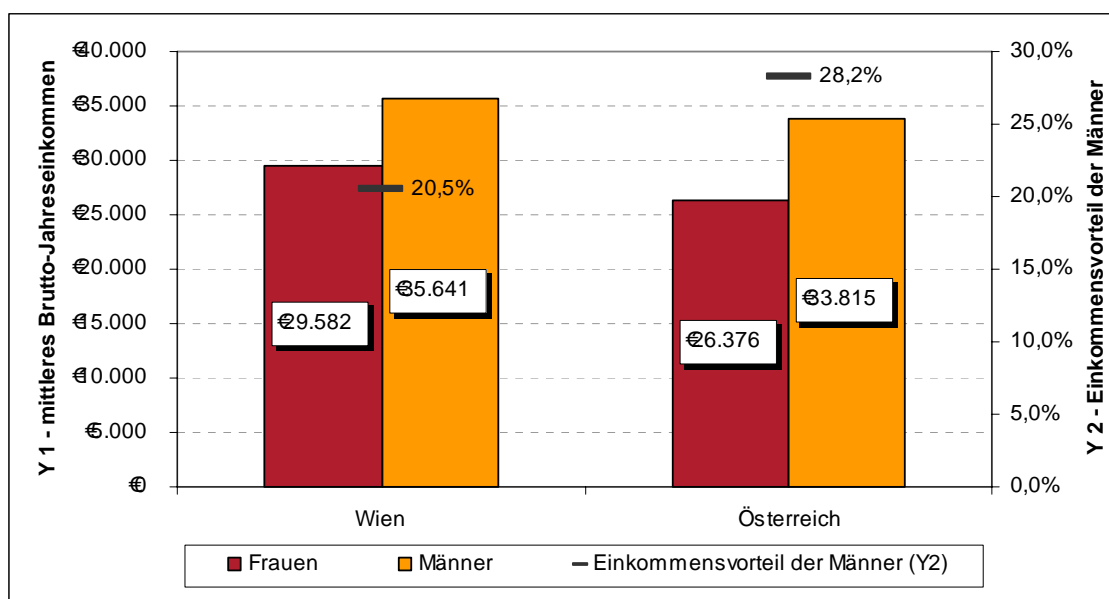
Die so berechneten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede weisen in Wien eine geringere Lücke auf als im gesamten Bundesgebiet. Im Jahr 2005 verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen in Wien vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben im Mittel €29.582. Männer kamen im selben Jahr auf €35.641 und lagen somit um ca. 20% über dem Bruttojahreseinkommen von Frauen. Die Werte für Österreich lagen diesbezüglich nicht nur deutlich unter dem Niveau der Bundeshauptstadt, sondern auch weiter auseinander. Während Frauen im Mittel €26.376 verdienten, betrug das Jahreseinkommen der Männer 33.815. Der auf Basis dieser Daten gemessene Gender Pay Gap betrug für das gesamte Bundesgebiet etwa 28%⁷.

In Tabelle 1 wurden zum Vergleich unbereinigte Daten für Wien und Österreich (vor sowie nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben) dargestellt. Es ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass sowohl für Wien als auch für das gesamte Bundesgebiet die Einkommenslücken deutlich stärker ausfallen, wenn Teilzeitbeschäftigte und auch nicht ganzjährig Beschäftigte in die Berechnung mit einfließen. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse aus Tabelle 1 aber auch, dass die Wirkung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben den Gender Pay Gap tendenziell verringern – in Wien verringern sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede beispielsweise von ca. 30% vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben auf 22% nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben.

⁷ Aus diesem Ergebnis kann, aufgrund der unterschiedlichen Datenbasis, nicht abgeleitet werden, dass der Gender Pay Gap in Österreich von 2002 bis 2005 konstant geblieben wäre!

Abbildung 3

**Mittleres Bruttojahreseinkommen^{*)} der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in €
Wien und Österreich, sowie Einkommensvorteil der Männer^{**)}, 2005**



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006; Statistik Austria, *) Medianeinkommen; **) Männer verdienen um XX% mehr als Frauen.

Tabelle 1

**Mittleres Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen in €
2005**

		Medianeinkommen netto
Wien		
Frauen		€5.876
Männer		€11.513
Relative Geschlechterdifferenz ^{*)}		22,4%
Österreich		
Frauen		€3.191
Männer		€9.824
Relative Geschlechterdifferenz ^{*)}		50,3%

Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006; Statistik Austria, *) Männer verdienen um XX% mehr als Frauen.

Neben dem Arbeitsvolumen (Vollzeit / Teilzeit) haben andere Faktoren, wie beispielsweise der Wirtschaftsbereich in dem gearbeitet wird, Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gaps. Welche geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in den unterschiedlichen Wirtschaftsklassen – sowohl in Wien als auch im gesamten Bundesgebiet – darstellen, zeigen Abbildung 4 bis Abbildung 6. Dabei wird auf mittlere Bruttomonats-

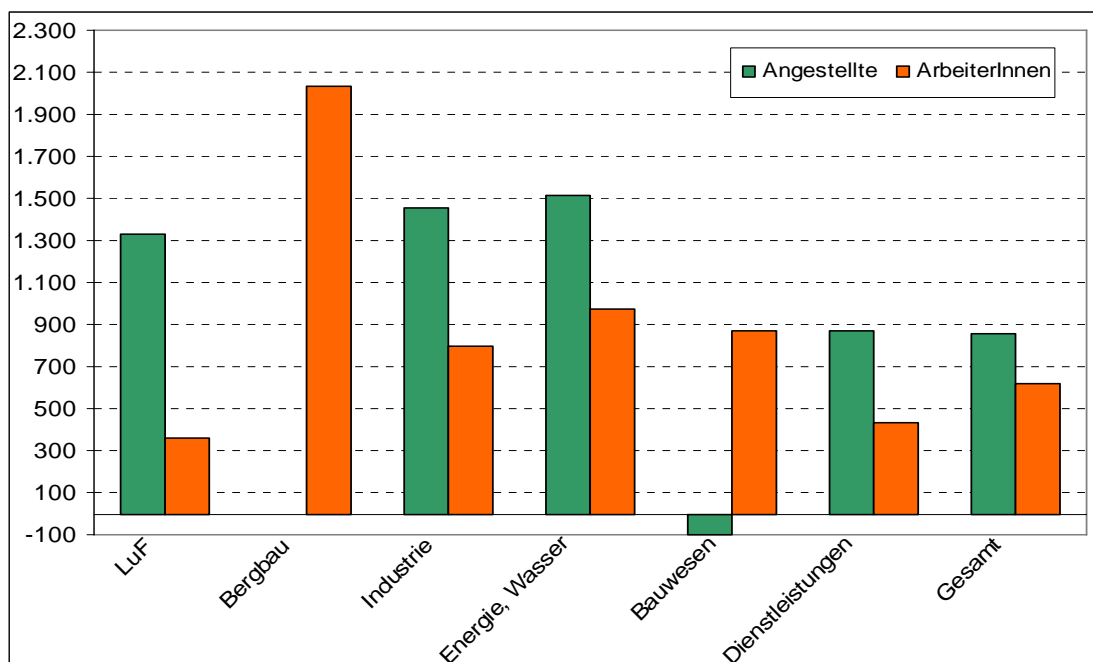
gehälter und -löhne, die dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger im Jahr 2005 gemeldet wurden, zurückgegriffen.⁸

Generell ist zunächst einmal zu erkennen, dass der Gender Pay Gap bei Angestellten deutlich stärker zum Tragen kommt, als bei ArbeiterInnen. Das kann in erster Linie damit erklärt werden, dass (insbesondere weibliche) Angestellte einen weit höheren Teilzeitanteil ausweisen als ArbeiterInnen. Darüber hinaus kann wiederum festgehalten werden, dass in allen Wirtschaftsklassen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Wien geringer ausfallen als im Bundesdurchschnitt.

Wird speziell auf den Dienstleistungsbereich fokussiert (Abbildung 6), so zeigen sich im Handel, dem Kredit- und Versicherungswesen sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungen die ausgeprägtesten Gender Pay Gaps. Neben den Ergebnissen im Bereich öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen, die aufgrund der in Fußnote 8 angeführten Gründen (keine Einkommensdaten für Beamte!) kaum aussagekräftig sind, finden sich insbesondere die Körperschaften öffentlichen Rechts, das Gaststätten- sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen auf der anderen Seite der Skala. Hier bestehen die geringsten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – sowohl in Wien als auch im gesamten Bundesgebiet.

Abbildung 4

Geschlechtsspezifische Differenzen^{*)} der mittleren Bruttogehälter und Bruttolöhne^{**)} nach Wirtschaftstätigkeiten in Wien in €2005

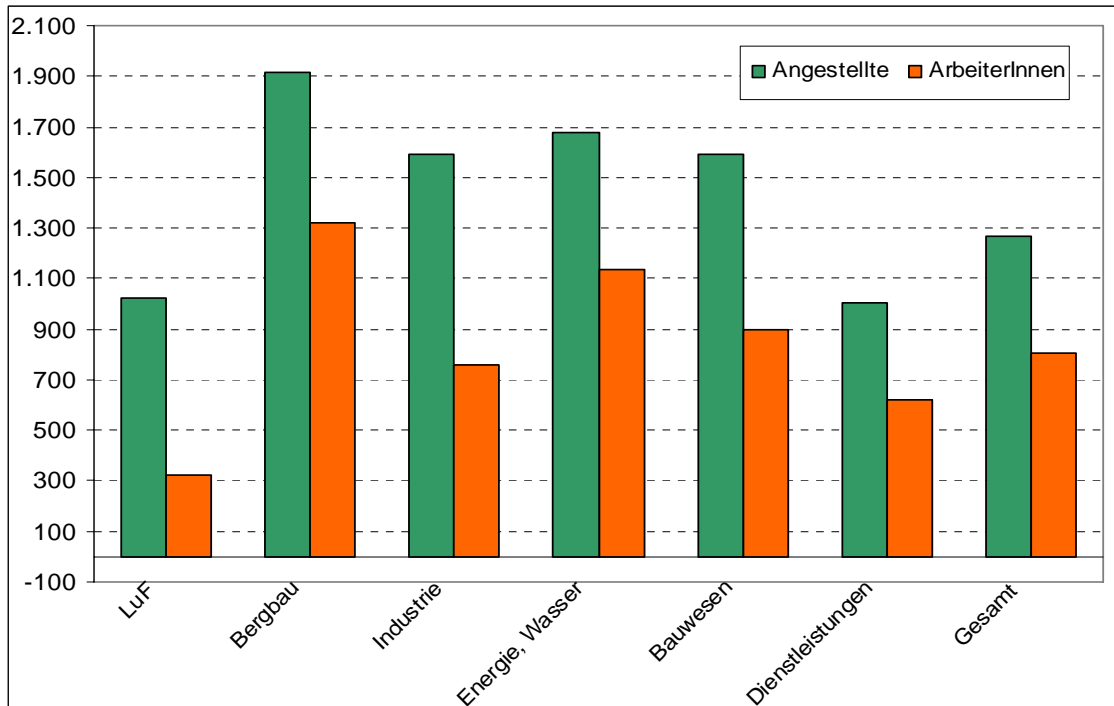


Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; ^{*)} Absolutbeträge: Männer – Frauen; ^{**)} Medianeinkommen, Monatsgehälter und -löhne einschließlich Sonderzahlungen; ohne Beamte.

⁸ Bei Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Daten nicht arbeitszeitbereinigt sind. Außerdem verfügt der Hauptverband nur über Einkommensdaten von ASVG-versicherten Beschäftigten. Beamte werden somit nicht erfasst.

Abbildung 5

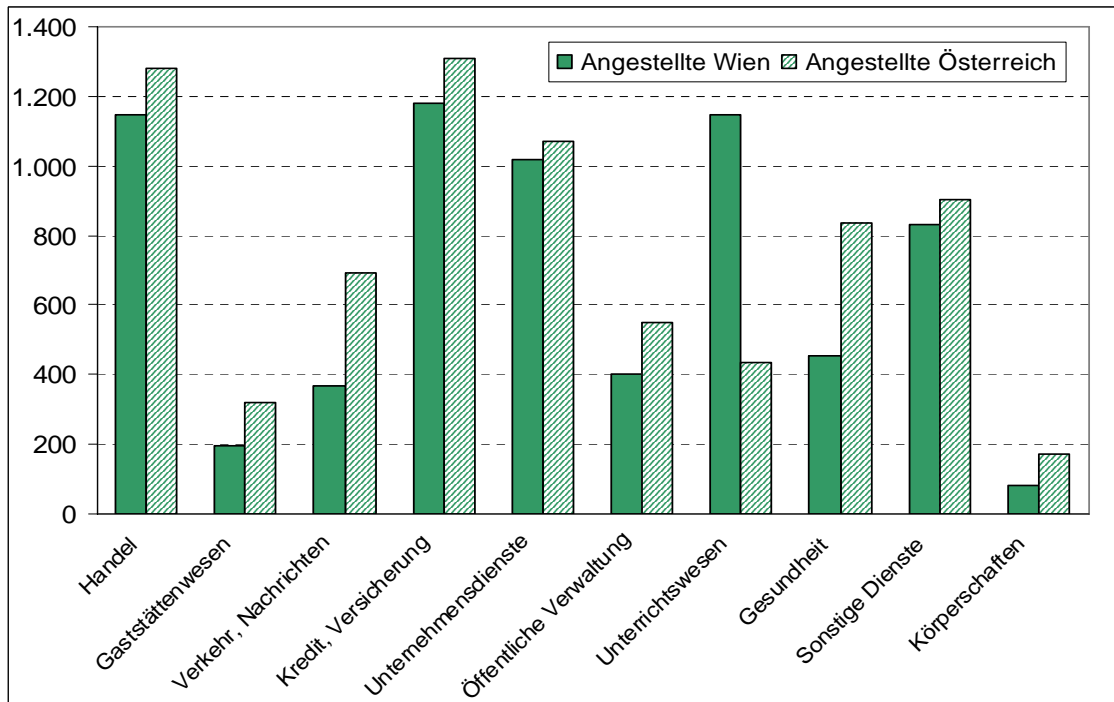
Geschlechtsspezifische Differenzen¹⁾ der mittleren Bruttogehälter und Bruttolöhne²⁾ nach Wirtschaftstätigkeiten in Österreich in € 2005



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, ¹⁾ Absolutbeträge: Männer – Frauen; ²⁾ Medianeinkommen, Monatsgehälter und -löhne einschließlich Sonderzahlungen; ohne Beamte.

Abbildung 6

Geschlechtsspezifische Differenzen¹⁾ der mittleren Bruttogehälter und Bruttolöhne²⁾ im Dienstleistungsbereich in Wien und Österreich in € 2005



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, ¹⁾ Absolutbeträge: Männer – Frauen; ²⁾ Medianeinkommen, Monatsgehälter und -löhne einschließlich Sonderzahlungen; ohne Beamte.

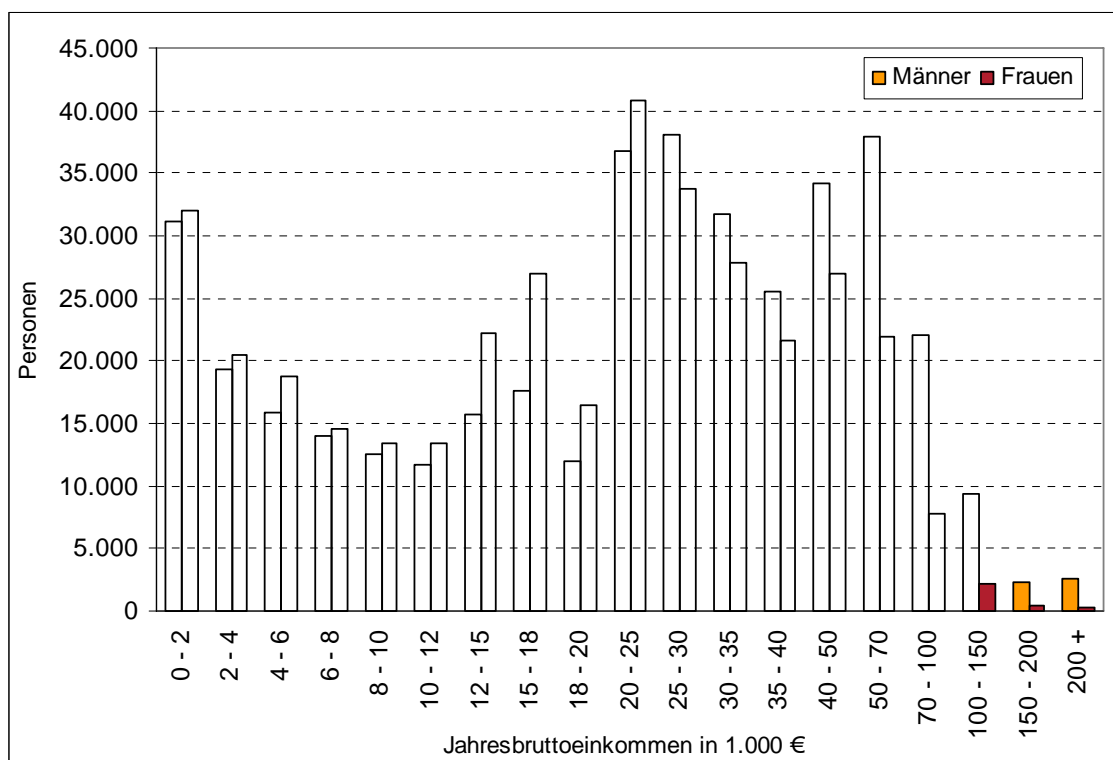
3.3.3 Einkommensverteilung in Wien

Wird ein Blick auf die geschlechtsspezifische Einkommensverteilung aller in Wien wohnenden lohnsteuerpflichtigen Personen geworfen (Abbildung 7), so bestätigen sich die bislang gewonnenen Untersuchungsergebnisse. Bei Personen mit Jahreseinkommen bis €5.000 überwiegt der Frauenanteil, bei Einkommen, die diesen Betrag übersteigen, ist hingegen der Männeranteil höher. Mit steigendem Einkommen nimmt der Männeranteil zu und der Frauenanteil deutlich ab.

Noch augenscheinlicher stellt sich die Situation bei den PensionistInnen dar (Abbildung 8). Vier von fünf Pensionistinnen beziehen ein Jahreseinkommen, das unter €5.000 liegt. Bei den Männern haben vier von zehn Personen hingegen ein Einkommen, das über diesem Betrag liegt. Dieses Ergebnis zeigt sehr anschaulich, wie ein erwerbsarbeitsorientiertes Pensionssystem die im Erwerbsarbeitsprozess bedingten geschlechtsspezifischen Diskriminierungstendenzen noch weiter verstärkt.

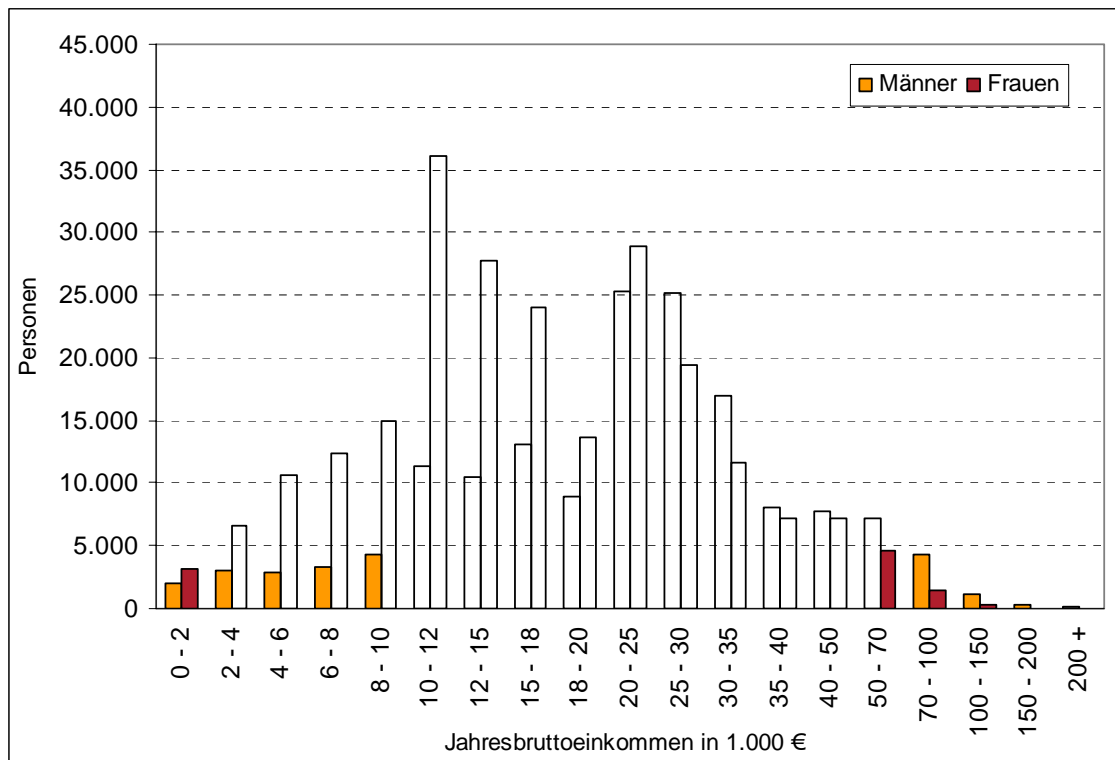
Abbildung 7

Verteilung der lohnsteuerpflichtigen Personen mit Wiener Wohnsitz nach Jahresbruttoeinkommen, ArbeitnehmerInnen, 2007



Quelle: Statistik der Lohnsteuer 2007, Statistik Austria.

Abbildung 8
Verteilung der lohnsteuerpflichtigen Personen mit Wiener Wohnsitz nach Jahresbruttoeinkommen, PensionistInnen, 2007



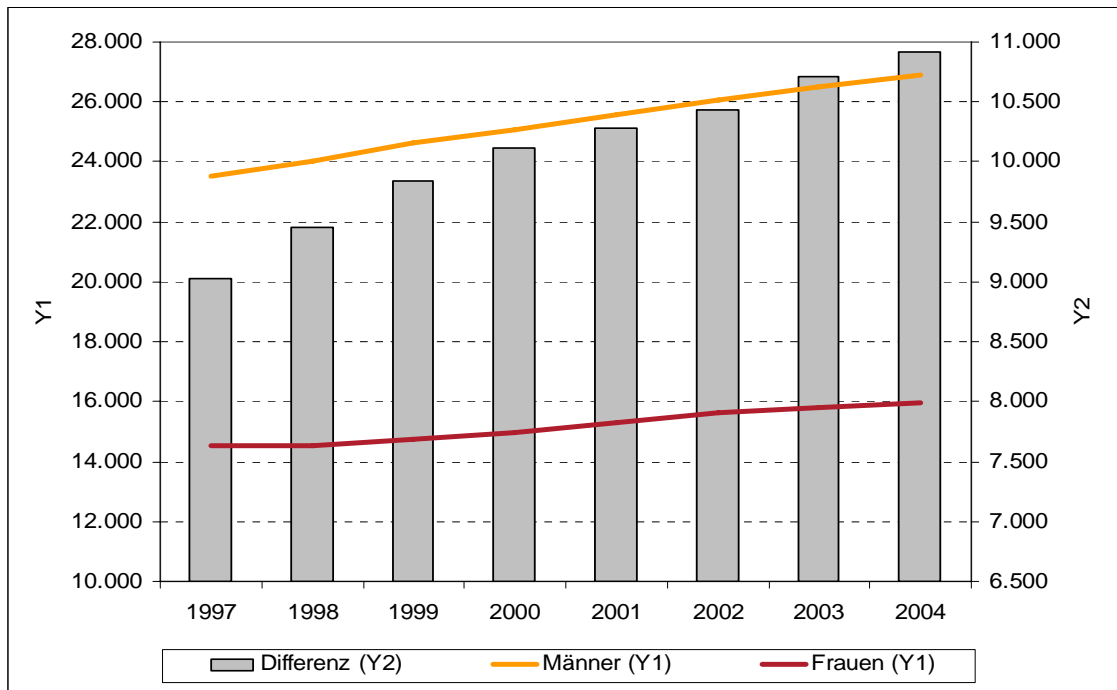
Quelle: Statistik der Lohnsteuer 2007, Statistik Austria.

3.3.4 Geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung in Österreich

Die Lohnsteuerstatistik gibt nicht nur Auskunft über die Einkommensverteilung, sondern ist auch die einzige öffentlich zugängliche Datenquelle, die einen längerfristigen Vergleich der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke ermöglicht – freilich leider nur auf Basis nicht arbeitszeitbereinigter Jahreseinkommensdaten.

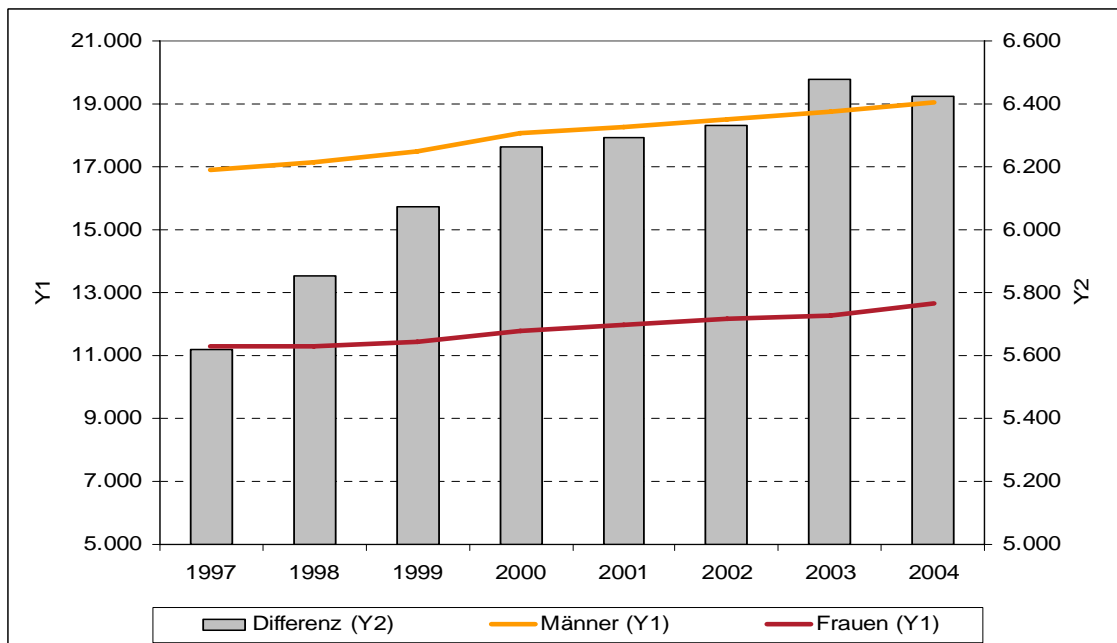
Abbildung 9 und Abbildung 10 geben Auskunft über die Entwicklung der mittleren Einkommen (vor und nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben) von Frauen und Männern für den Zeitraum von 1997 bis 2004 sowie der geschlechtsspezifischen Differenz. Auf Grundlage der Lohnsteuerstatistik, die den vorhandenen Gender Pay Gap zweifellos überschätzt, kann festgestellt werden, dass sich die Bruttojahreslöhne von Männern im Untersuchungszeitraum deutlich besser entwickelt haben als die der Frauen. Somit hat sich die geschlechtsspezifische Schere im Zeitverlauf weiter geöffnet. Aufgrund des progressiv wirkenden Einkommenssteuersystems, schlägt diese Entwicklung jedoch kaum auf die Nettoeinkommen durch. Gemessen an den Einkommen nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben weist der Gender Pay Gap, insbesondere seit 2000, nur mehr sehr schwache absolute Zuwächse auf. Anteilsmäßig gemessen (Verhältnis von Männer- zu Fraueneinkommen) ist er sogar von ca. 53% (2000) auf ca. 51% (2004) zurückgegangen.

Abbildung 9
Mittleres Bruttojahreseinkommen^{*)} der unselbständig Erwerbstätigen
in Österreich in €1997 – 2004



Quelle: Statistik der Lohnsteuer, Statistik Austria; ^{*)} Medianeinkommen.

Abbildung 10
Mittleres Nettojahreseinkommen^{*)} der unselbständig Erwerbstätigen
in Österreich in €1997 – 2004



Quelle: Statistik der Lohnsteuer, Statistik Austria; ^{*)} Medianeinkommen.

3.3.5 Teilzeit und Einkommen

In der bisherigen Analyse wurde wiederholt das geleistete Arbeitsvolumen als Faktor genannt, der maßgeblichen Einfluss auf die Höhe des Erwerbseinkommens hat. Im Folgenden sollen daher ausgewählte Bereiche hinsichtlich des Merkmals Vollzeit- und Teilzeitarbeit näher analysiert werden.

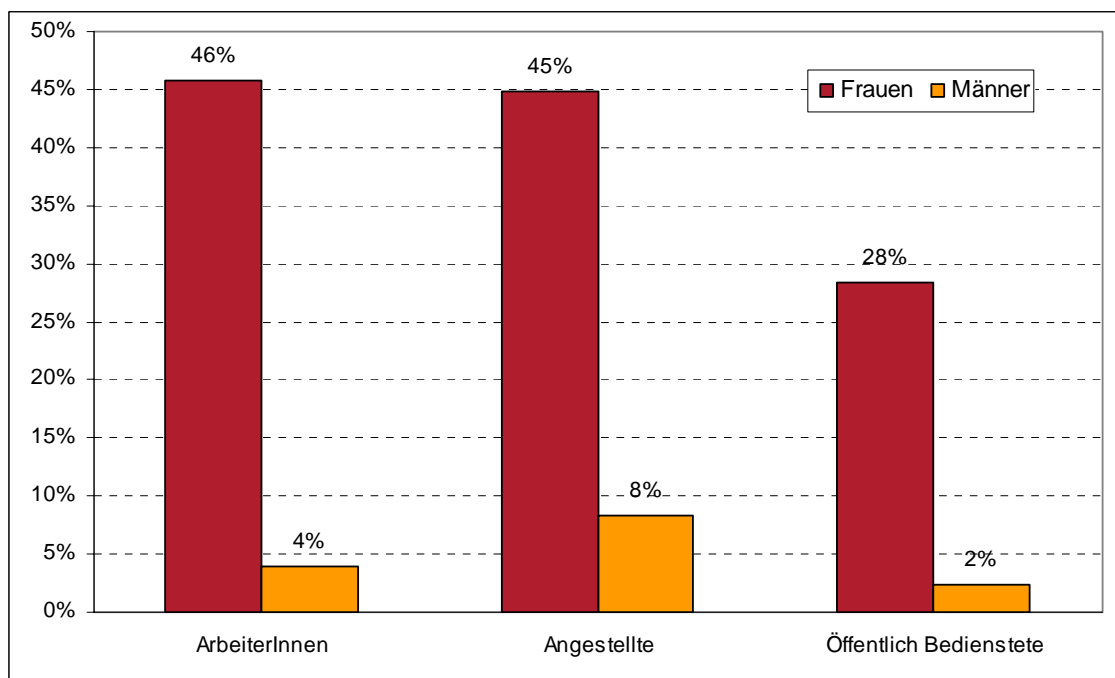
Zunächst zeigt ein Blick auf Abbildung 11, dass Teilzeitarbeit in Österreich zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt wird. Mit der Art des Beschäftigungsverhältnisses, variiert auch der Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen (zwischen 28% bis 46%). Der Anteil der Männer in Teilzeit liegt hingegen durchgängig im einstelligen Bereich (zwischen 2% und 8%).

Wird das geleistete Arbeitsvolumen genauer analysiert (Abbildung 12), so zeigt sich, dass Teilzeit arbeitende Frauen am häufigsten zwischen 16 - 20 Wochenstunden arbeiten. Wiederum abhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses, sind leichte Anteilsverschiebungen in beide Richtungen (mehr und weniger Wochenstunden) feststellbar. Die geringsten Anteile finden sich jedoch bei Frauen, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, in der Kategorie 31 - 35 Wochenstunden.

Einen Zusammenhang zwischen Bruttojahreseinkommen und geleistetem Arbeitsvolumen stellt Abbildung 13 dar. Während das Bruttojahreseinkommen von links unten nach rechts oben kontinuierlich ansteigt, nimmt der Anteil der Teilzeit arbeitende Frauen in der jeweiligen Arbeitszeitkategorie eher den gegenteiligen Verlauf. Etwas mehr als die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Frauen weist jedenfalls eine Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden auf und fällt somit in die beiden unteren Einkommenskategorien.

Abbildung 11

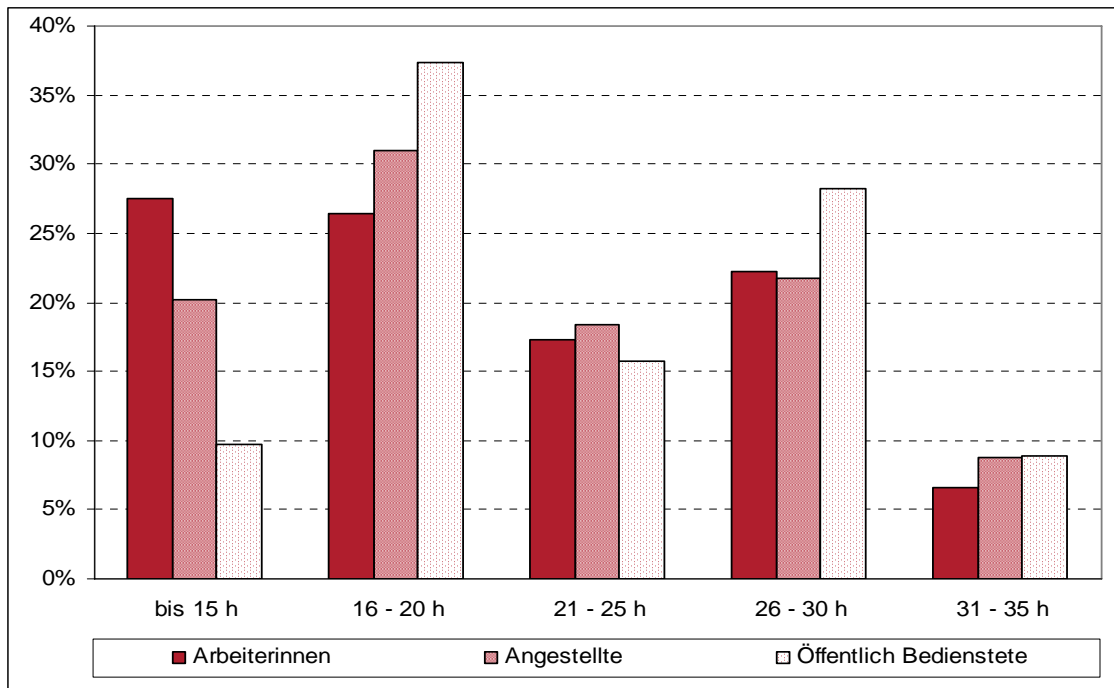
Anteil der Teilzeit arbeitenden unselbständig Erwerbstätigen (Teilzeitquote) in Österreich nach Funktion, 2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria.

Abbildung 12

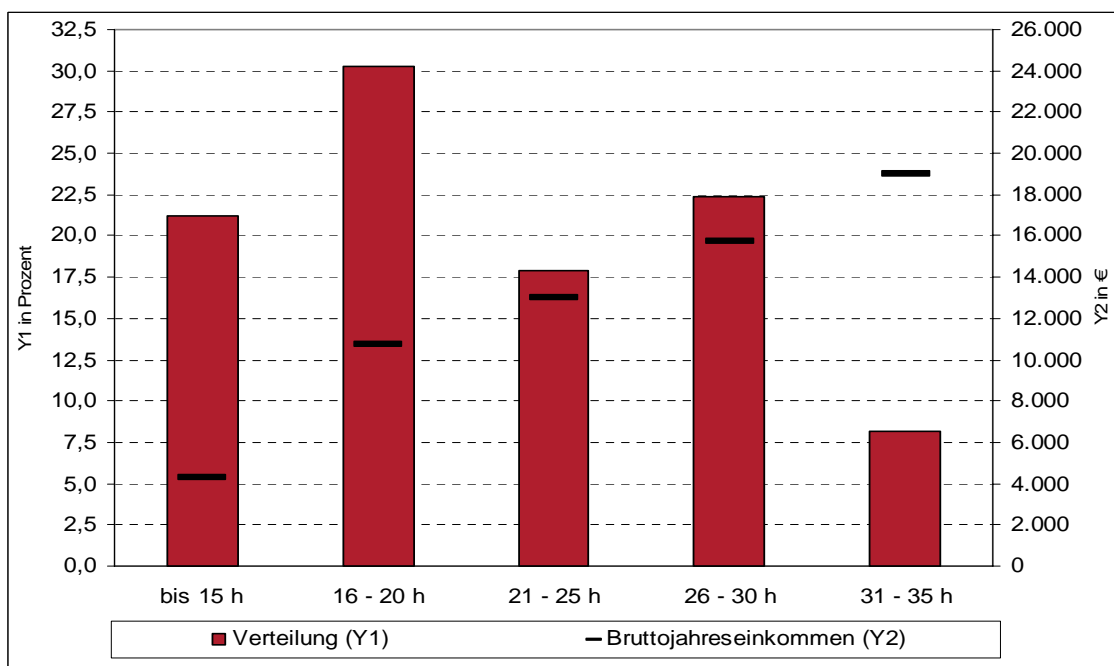
Verteilung der teilzeitbeschäftigten unselbständig erwerbstätigen Frauen in Österreich nach geleisteter Arbeitszeit und Funktion, 2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria.

Abbildung 13

Verteilung und Bruttojahreseinkommen^{*)} teilzeitbeschäftigter unselbständig erwerbstätiger Frauen in Österreich nach geleisteter Arbeitszeit, 2005

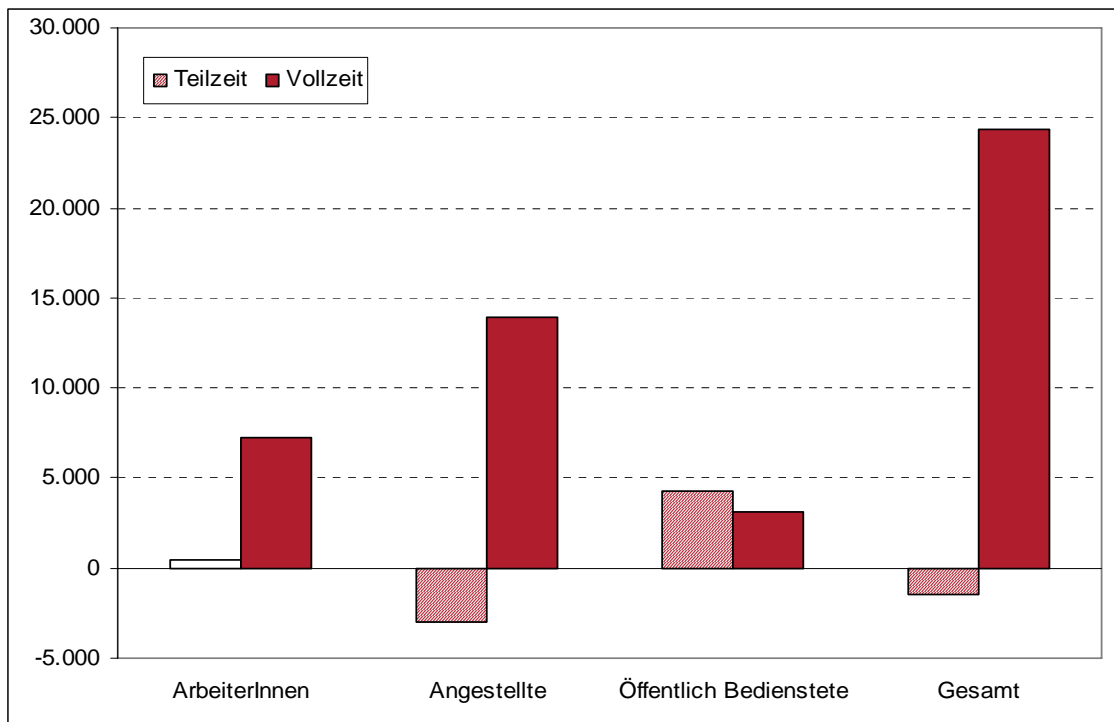


Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria; ^{*)} Medianeinkommen der ganz und nicht ganzjährig Beschäftigten.

Abschließend gibt Abbildung 14 noch Auskunft über den Gender Pay Gap in Hinblick auf Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvolumen. Am höchsten ist die geschlechtsspezifische Einkommensschere für Vollzeit arbeitende Angestellte. Das kann überwiegend mit dem hier besonders hohen Teilzeitanteil bei Frauen erklärt werden. Für Vollzeit arbeitende ArbeiterInnen fällt der Gender Pay Gap nur noch etwa halb so hoch aus. Im öffentlichen Dienst besteht die geringste Differenz.

Teilzeit arbeitende Frauen weisen auf Basis der Daten des Allgemeinen Einkommensberichts 2006 im Mittel sogar etwas höhere Bruttojahreseinkommen aus als Männer. Hier ist der seltene Fall eines in die gegenteilige Richtung wirkenden Gender Pay Gaps zu beobachten. Wenn also Männer Teilzeit arbeiten, verdienen sie – zumindest als Angestellte – im Mittel etwas weniger als Frauen. Es ist zu vermuten, dass sich dieses Phänomen vorwiegend über geringere Wochenarbeitszeiten erklären lässt.⁹

Abbildung 14
Differenz^{*)} der mittleren Bruttojahreseinkommen^{)} in Österreich**
nach Funktion in €2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria; ^{*)} Absolutbeträge: Männer – Frauen;
^{**)} Medianeinkommen der ganz und nicht ganzjährig Beschäftigten.

⁹ Um hier eine gesicherte Aussage treffen zu können, müsste die Verteilung der männlichen Angestellten nach geleisteter Wochenarbeitszeit analysiert werden. Diese Daten stehen für die vorliegende Untersuchung leider nicht zur Verfügung.

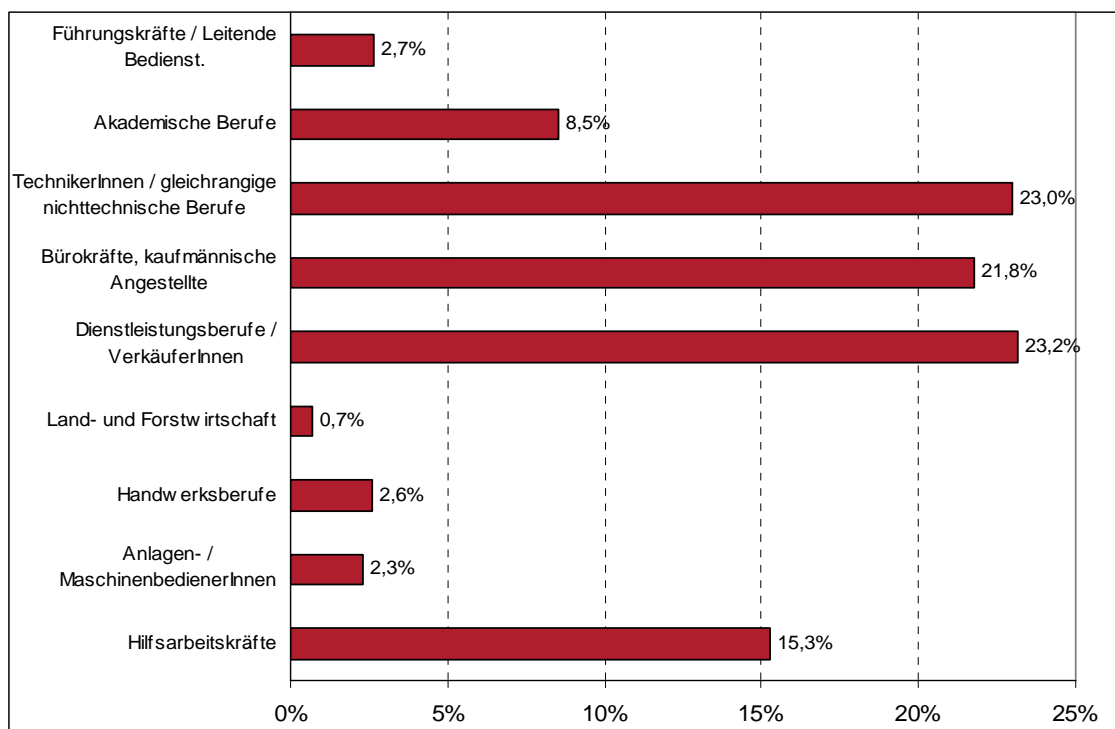
3.3.6 Beruf und Einkommen

Der ausgeübte Beruf ist ein weiterer wesentlicher Faktor, der auf die Einkommenshöhe und somit auch auf den Gender Pay Gap Einfluss nimmt. Der Allgemeine Einkommensbericht gibt – zumindest auf höchstem Aggregationsniveau (ISCO Berufshauptgruppen) – Auskunft über die berufsspezifische Verteilung der Beschäftigten sowie deren Arbeitsvolumen und Einkommen.

Erwerbstätige Frauen weisen eine sehr hohe berufliche Konzentration auf drei Berufshauptgruppen auf (Abbildung 15). In den Bereichen *TechnikerInnen / gleichrangige nichttechnische Berufe*, *Bürokräfte / kaufmännische Angestellte* und *Dienstleistungsberufe / VerkäuferInnen* sind mehr als zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt. Daneben hat auch die Berufshauptgruppe *Hilfsarbeitskräfte* eine gewisse Bedeutung. Genau diese vier Berufshauptgruppen sind es auch, die sehr hohe Frauenteilzeitquoten (zwischen 40% und 56%) aufweisen (Abbildung 16).

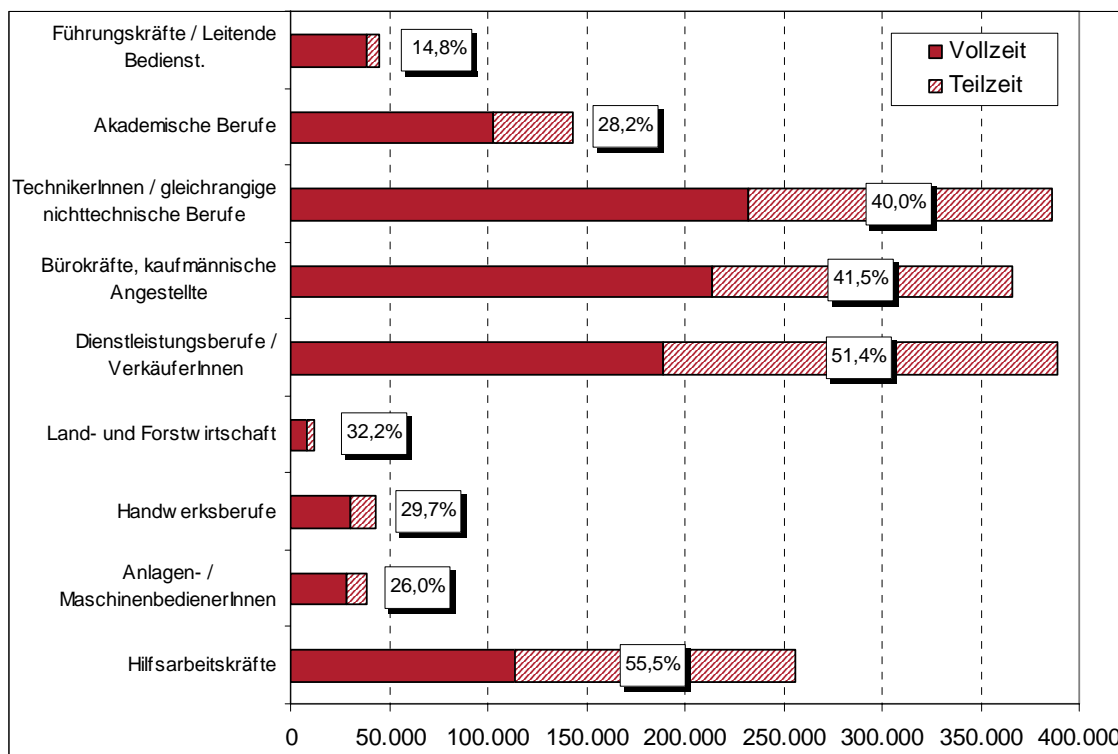
Abbildung 15

Verteilung der unselbständig erwerbstätigen Frauen in Österreich nach Berufsgruppe, 2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria.

Abbildung 16
Voll- und Teilzeit arbeitende unselbständig erwerbstätige Frauen in Österreich
nach Berufsgruppe, 2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria; die ausgewiesenen Anteilswerte entsprechen der Teilzeitquote der jeweiligen Berufsgruppe

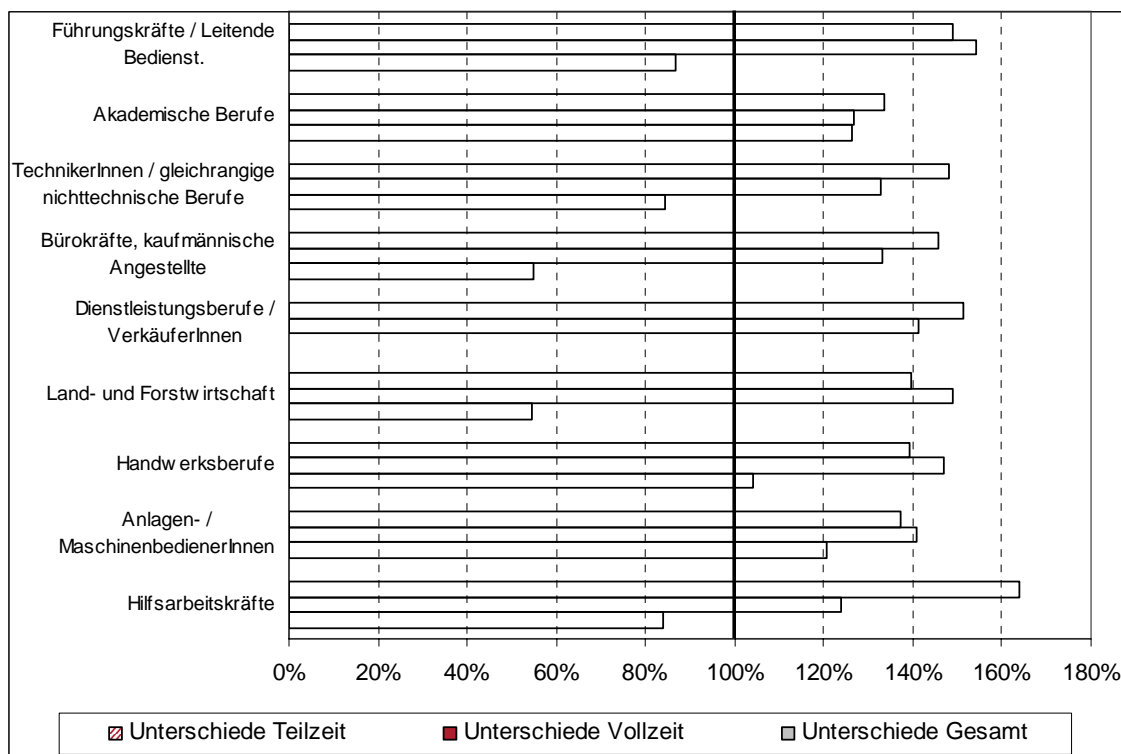
Über geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen auf Berufsebene gibt Abbildung 17 Auskunft. In Österreich verdienen Männer in ausnahmslos allen Berufshauptgruppen mehr als Frauen. Die Schwankungsbreite der relativen Einkommensunterschiede auf Basis der Medianbruttojahreseinkommen liegt zwischen 33% (*Akademische Berufe*) und 64% (*Hilfsarbeitskräfte*)¹⁰. Somit verdienen Männer, abhängig von der jeweiligen Berufshauptgruppe, zwischen einem und fast zwei Drittel mehr als Frauen.

Werden die Einkommensunterschiede nach geleisteter Arbeitszeit unterteilt betrachtet, so zeigt sich ein leicht verändertes Bild. Die Einkommensunterschiede für Vollzeitbeschäftigte verringern sich im Vergleich zu den der Gesamtbeschäftigten insofern, als sie in typischen Frauenberufsbereichen tendenziell geringer und in den männerdominierten Berufsbereichen dafür etwas stärker ausfallen. Bei Teilzeitbeschäftigten fällt der Gender Pay Gap in den frauendominierten Berufsbereichen jedoch durchwegs zugunsten der Frauen aus. Hier verdienen Frauen im Schnitt mehr als Männer.¹¹

¹⁰ Die Anteilswerte beziehen sich wiederum auf die Medianbruttojahreseinkommen der Frauen. D. h. der ausgewiesene Anteilswert gibt an, um wie viel Prozent Männer in derselben Berufshauptgruppe mehr verdienen als Frauen.

¹¹ Grundsätzlich ist hier anzumerken, dass gerade in typischen Frauenberufen definitionsgemäß weniger Männer arbeiten und somit auch die ohnehin schon geringe Anzahl an Teilzeit arbeitenden Männern hier sehr niedrig ausfällt. Im Bereich *Dienstleistungsberufe / VerkäuferInnen* ist der Männeranteil sogar

Abbildung 17
Relative geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen^{*)} in Österreich nach Berufsgruppe, 2005



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2006, Statistik Austria; ^{*)} Verhältnis des Medianbruttojahreseinkommens der Männer zu dem der Frauen (der ganz und nicht ganzjährig Beschäftigten).

3.3.7 Ausgewählte zentrale Einflussfaktoren

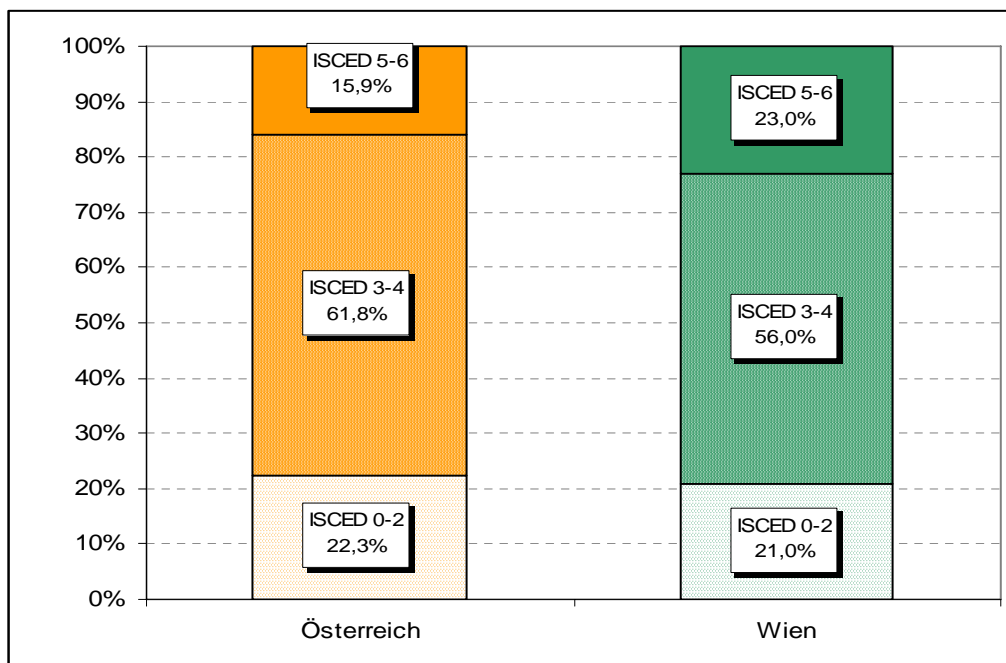
Abschließend sollen noch drei zentrale Faktoren, die den Gender Pay Gap maßgeblich beeinflussen, vergleichend für Wien und Gesamtösterreich, analysiert werden. Dabei wird unterstellt, dass sich unterschiedliche Qualifikationen, Erwerbsbeteiligungsraten und Arbeitszeitvolumina auf die Einkommenshöhe der Beschäftigten auswirken. Leider fehlt für diese drei genannten Faktoren eine vollständige Datenbasis, die es erlauben würde, eine Verknüpfung mit Einkommensdaten auf Ebene des Bundeslandes herzustellen. Jedoch können für die vorliegende Studie die drei Faktoren vergleichend für Wien und Gesamtösterreich zumindest separat analysiert werden.

Abbildung 18 gibt Auskunft über das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien und Österreich für das Jahr 2007. Als Datenbasis wurden Ergebnisse des Mikrozensus herangezogen. Es kann also die höchste abgeschlossene Schulbildung auf Basis der ISCED-Klassifikation (International Standard Classification of Education) verglichen werden. Dabei zeigt sich, dass das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in Wien deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Zum einen fällt der Be-

so gering, dass er unterhalb der statistisch auswertbaren Grenze zu liegen kommt. Es konnte daher für diese Berufshauptgruppe keine geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz auf Teilzeitbasis berechnet werden.

schäftigtenanteil mit Pflichtschulabschluss in Wien mit 21% etwas niedriger aus als im Bundesdurchschnitt (22,3%). Zum anderen weist insbesondere der Anteil im höchsten Qualifikationssegment (*Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und Universitäten*) mit 23% (gegenüber 15,9% für Österreich) auf deutlich besser qualifizierte weibliche Arbeitskräfte in der Bundeshauptstadt hin. Wie auch aus Abbildung 17 ersichtlich, fällt der Gender Pay Gap gerade in Berufen mit hohem Qualifikationsniveau (wie beispielsweise bei den *Akademischen Berufen*) am niedrigsten aus. Somit kann das überdurchschnittliche Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen in der Bundeshauptstadt als ein Faktor für den geringer ausfallenden Gender Pay Gap betrachtet werden.

Abbildung 18
Erwerbstätige Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung^{*)}, 2007



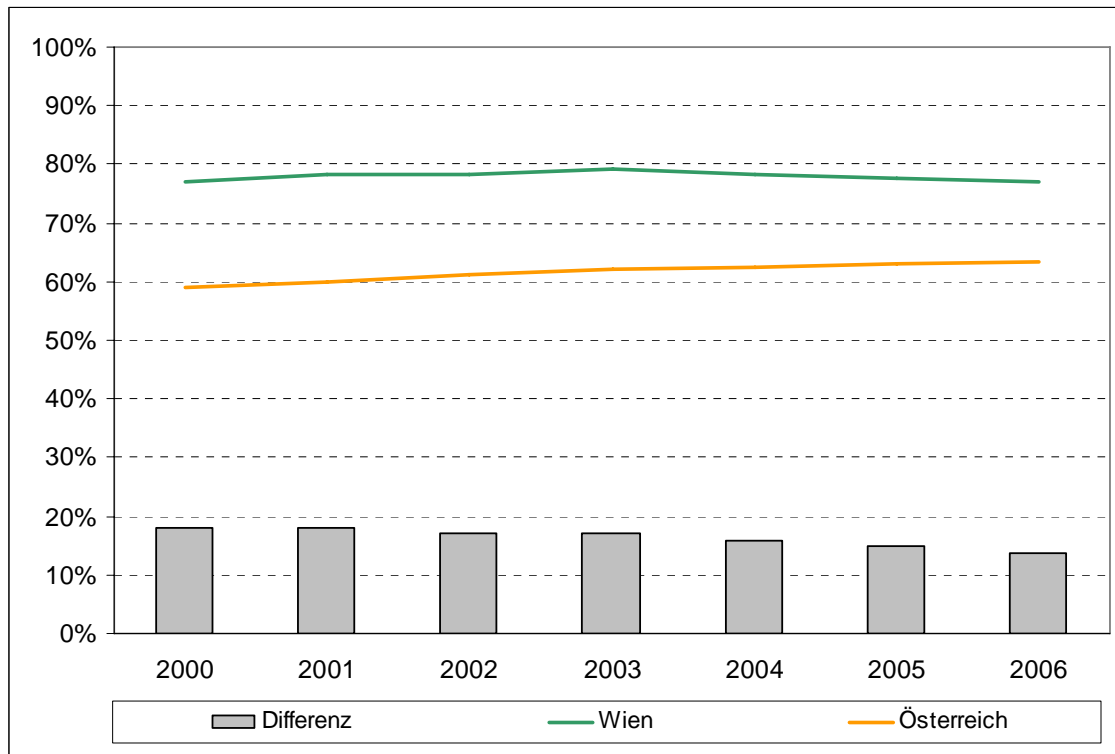
Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2007, Statistik Austria; *) ISCED 0-2 = Pflichtschule, Berufsbildende Schule kürzer als 2 Jahre, ISCED 3-4 = Lehre, BMS, AHS und BHS, ISCED 5-6 = Kollegs, Akademien/Fachhochschulen und Universitäten.

Erwerbstätige mit höherem Qualifikationsniveau haben in der Regel sowohl bessere Voraussetzungen als auch zumeist einen höheren Anreiz am Erwerbsarbeitsprozess zu partizipieren. Dies lässt sich auch an den in Abbildung 19 dargestellten Erwerbsquoten zeigen. Während in Wien etwa 8 von 10 erwerbsfähigen Frauen (zwischen 15 und 60 Jahren) einer Erwerbstätigkeit nachgehen¹², ist dies im Bundesdurchschnitt nur bei etwa 6 von 10 Frauen der Fall. Die beiden Frauenerwerbsquoten nähern sich zwar im Zeitverlauf der letzten Jahre tendenziell an, weisen aber 2006 immer noch einen Unterschied von fast 14 Prozentpunkten auf. Höhere Frauenerwerbsquoten wirken geschlechtsbedingten Lohndiskriminierungstendenzen insofern entgegen, als in diesen ‚ökonomischen Räumen‘ Erwerbsarbeit von Frauen als ‚gängiger Usus‘ betrachtet wird.

¹² Von Erwerbstätigkeit spricht die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (nach Labour-Force-Konzept) dann, wenn zumindest eine Stunde pro Woche entgeltlich gearbeitet wird.

Wird darüber hinaus auch von Seiten der Unternehmen Wert darauf gelegt, dass Frauen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ändert das zumindest zum Teil auch die ‚Wertschätzung‘ der Unternehmen. Damit soll nicht argumentiert werden, dass in Wien geschlechtsspezifische Diskriminierung nur eine untergeordnete Rolle spielt – für viele Bereiche ist ja ein durchaus massiver Gender Pay Gap evident. Jedoch fällt dieser in der Bundeshauptstadt im Durchschnitt deutlich unterdurchschnittlich aus. Eine höhere Arbeitsmarktintegration von Frauen dürfte auch mit ein Grund dafür sein.

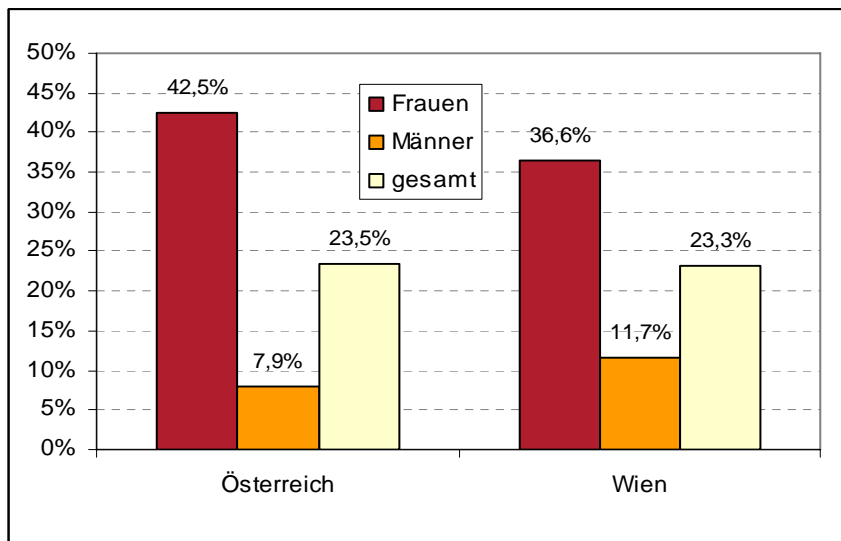
Abbildung 19
Frauenerwerbsquoten^{*)}, 2000 – 2006



Quelle: BALI Web (<http://www.dnet.at/bali>), BMWA; *) Arbeitskräftepotential als Anteil der Erwerbsfähigen Bevölkerung (15 – 60 jährige Frauen).

Einen nicht unwesentlichen Aspekt bezüglich der Auswirkungen des geleisteten Arbeitsvolumens zeigt abschließend noch Abbildung 20. Während die Gesamtteilzeitquote (Männer und Frauen) in Wien mit 23,3% beinahe gleich hoch ist wie im gesamten Bundesgebiet (23,5%), weisen die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten deutliche Unterscheide auf. In Wien arbeiten Frauen mit 36,6% zu einem im Bundesvergleich (42,5%) geringeren, Männer mit 11,7% hingegen zu einem deutlich höheren Anteil (7,9%) in Teilzeit. Somit ist auch der geschlechtsspezifische Unterschied bezüglich Teilzeitarbeit in Wien wesentlich geringer, wenngleich nach wie vor auch in der Bundeshauptstadt Frauen wesentlich häufiger mit Teilzeitjobs konfrontiert sind. Auch in dieser Fragestellung liegt wiederum die Vermutung nahe, dass eine Annäherung zwischen den Geschlechtern tendenziell nivellierenden Einfluss auf geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede hat.

Abbildung 20
Teilzeitquoten^{*)}, 2007



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2007, Statistik Austria; *) Anteil der bis 35 Wochenstunden arbeitenden Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen.

4 Erklärungsansätze: Bestimmende Faktoren eines komplexen gesellschaftlichen Phänomens

Die quantitative Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen identifiziert Faktoren, die als ‚erklärende‘ Variablen für die Differenzen verantwortlich zu machen sind (vgl. Kap. 2). Die Erklärungsmacht dieser Faktoren ist jedoch in erster Linie eine rechnerische, denn inhaltlich besitzen diese Faktoren nur geringes Erklärungspotential. KritikerInnen bemerken, dass die Faktoren, die zur ‚Erklärung‘ herangezogen werden, selbst auf Diskriminierungsprozesse zurückgeführt werden können; wenn die Branche als erklärender Faktor verstanden wird, so ist doch zu fragen, weshalb das Lohnniveau gerade in den Branchen mit hohen Frauenanteilen niedrig liegt. Es sollte dieses Verhältnis als Spiegelung sozialer Normen und Werte gesehen werden und steht in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und Diskriminierungsmechanismen. Auf Ebene der individuellen Berufswahlprozesse gehen dieser Segregation Berufswahlprozesse voraus, die stark von kulturellen Leitbildern und Geschlechterstereotypen geprägt sind.

Die Kausalrichtung dieser Erklärungsfaktoren ist also fragwürdig (bspw. Kreimer 2006). Die angeführten Variablen (wie Branche oder Bildungsniveau) werden also zwar ‚erklärende‘ Faktoren genannt, helfen jedoch eher bei einer Beschreibung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles als bei seiner Erklärung. Warum der Gender Pay Gap bestehen bleibt, durch welche Mechanismen er aufrechterhalten wird, lässt sich nicht mittels mathematischer Berechnungen herleiten.

In den Wirtschaftswissenschaften selbst wurden seit den 1970er Jahren Konzepte von Diskriminierung entwickelt (bspw. taste for discrimination, Becker 1971, vgl. auch Kap. 4.2.2), die die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und beim Einkommen im Speziellen jenseits rationaler Marktlogiken erklären wollen (für Übersichten vgl. bspw. Hübler 2003, Achatz u.a. 2004, Hinz/Gartner 2005, Fransson u.a. 2000, Hönig/Kreimer 2005) und die damit bereits über die Grenzen der ökonometrischen Messung und der Einkommensfrage im engeren Sinn hinaus verwiesen. Wesentliche Impulse im Zugang zu geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen kamen und kommen aus anderen, stärker qualitativ orientierten wissenschaftlichen Disziplinen.

4.1 Die Notwendigkeit eines breiten Zugangs: Der Gender Pay Gap aus der Sicht verschiedener wissenschaftlicher Positionen

Ökonometrische Berechnungsmodelle können – bei entsprechender Datenbasis – die geschlechtsspezifischen Einkommensverhältnisse zwar detailliert abbilden, allerdings wenig zur Erklärung ihrer Ursachen beitragen. Die Ursachen liegen in einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedenster gesellschaftlicher Faktoren und Mechanismen, zu deren Untersuchung vor allem die soziologische Forschung das Handwerkszeug besitzt. Neben feministischen Ökonominnen diskutierten vor allem WissenschaftlerInnen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung Zugänge zum Phänomen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Der Gender Pay Gap wird im Kontext unterschiedlicher theoretischer Konzepte thematisiert, es werden verschiedene Schwerpunkte in der Analyse gesetzt und differenzierte Sichtweisen auf das gesellschaftliche Problem generiert.

An erster Stelle sind hier die **Konzepte zu sozialer Ungleichheit** zu nennen. Bei dieser Richtung der Forschung und Theoriebildung stehen die Geschlechterverhältnisse im Mittelpunkt der Gesellschaftsanalyse (Ungleichheits- und Geschlechtertheorien). Männer und Frauen werden als soziale Gruppen begriffen, die innerhalb des gesellschaftlichen Systems in einer Beziehung, einer Relation zueinander stehen. Der Begriff der Relationalität (Becker-Schmid/Knapp 2000) richtet den Blick auf diese Beziehung, das heißt darauf, wie die Verteilung von Macht und Herrschaft zwischen diesen Gruppen geregelt wird. Konkret ist das die Allokation von Arbeit, Geld und sozialen Positionen, also Ressourcen im weiteren Sinn.

Einkommensdifferenzen sind demnach eine spezifische Ausprägung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Ihre (Re-)Produktion ist eine **Frage der Verteilung von Ressourcen** zwischen den gesellschaftlichen Gruppen, es interessieren also die Mechanismen, mittels derer die Ressourcen zwischen den Geschlechtern (ungleich) verteilt werden. Im Sinne der Relationalität sind dabei beide Gruppen in den Blick zu nehmen. Wenn etwa davon gesprochen wird, dass Frauen nur zwei Drittel des Einkommens von Männern erzielen, wird implizit das männliche Einkommen als (gewis-

sermaßen ‚relationslose‘) Norm verstanden.¹³ Eine Gruppe als Norm zu betrachten und eine Anpassung der jeweils anderen anzustreben, führt jedoch noch zu keiner gerechten Umverteilung. Vielmehr müssen die bestehenden Strukturen dahingehend verändert werden, dass sie für alle sozialen Gruppen gleiche Chancen in jedweder Hinsicht bieten – diesen Ansatz verfolgt auch die Strategie des Gender Mainstreaming. Interventionen zur Verringerung der Einkommensunterschiede müssen sich vor diesem Hintergrund auf beide Geschlechter richten. Sie dürfen nicht nur die finanziellen Ressourcen im Blick haben, sondern müssen weitergehende Unverteilungen anstreben, vor allem die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern (vgl. auch Kap. 4.2.1).

Andere gesellschaftsanalytische Zugänge legen mehr Wert auf **kulturelle Werte und Normen**. Sämtliches individuelles wie institutionelles Handeln geschieht demnach entlang kultureller Wertesysteme. Als Beispiel einer kulturellen Bewertung, die in engem Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen steht, seien die unterschiedlichen Bewertungen ‚typischer Frauen- und Männerberufe‘ genannt. ‚Evaluative Diskriminierung‘ von Tätigkeiten, Berufen und Branchen bezeichnet das Phänomen, dass solche Arbeiten bzw. Arbeitsplätze im gesellschaftlichen Denken abgewertet werden, die überwiegend von statusniedrigen Gruppen ausgeübt werden (bspw. Wetterer 1992). Plakativ formuliert: frauendominierte Berufsgruppen wie beispielsweise FrisörInnen erlangen weit weniger gesellschaftliche Anerkennung als männerdominierte Berufsgruppen wie beispielsweise AutomechanikerInnen. Aus der geringeren sozialen Anerkennung leitet sich eine geringere monetäre Anerkennung dieser Tätigkeiten ab (relativ unabhängig davon, ob im konkreten Fall von Frauen oder Männern ausgeführt). Maßnahmen, die in diesem Bereich ungleicher Arbeitsbewertungen ansetzen, können wesentlich zu einer Verringerung des Gender Pay Gap beitragen (vgl. auch Kap. 4.2.1).

Auch das legislative System und formelle Regelungen agieren auf Basis kultureller Normen und Werte. Sie können als institutionalisierte gesellschaftliche Normen verstanden werden und sind als solche Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse – gleichzeitig prägen sie ihrerseits die gesellschaftlichen Verhältnisse. Gesetze werden zwar grundsätzlich als geschlechtsneutral verstanden, da sie sich zumeist an alle Menschen gleichermaßen richten. Dennoch ist es aufschlussreich, diese hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen zu untersuchen. Es zeigt sich etwa eine unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern von den Umverteilungs- und Anreizwirkungen im Zusammenhang mit der Steuergesetzgebung – diese sind in der Folge eng mit Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern zu verknüpfen (bspw. Analyse des österreichischen Einkommenssteuersystems in Bundesministerium für Finanzen 2006, vgl. auch Kap. 4.2.3).

Bei Analysen auf einer sozialen Mikroebene sind **konstruktivistische, interaktionistische Ansätze** zentral (bspw. Goffman 1969). Hier wird der Analysefokus auf die konkrete Interaktion zwischen Menschen gelegt, also auf das alltägliche Handeln. Ge-

¹³ In diesem Bericht wurde versucht, mithilfe des Begriffs des ‚Einkommensvorteils‘ von Männern gegenüber Frauen eine etwas stärkere Relation zwischen den Gruppen abzubilden.

schlecht wird in diesem Zusammenhang als eine soziale Konstruktion verstanden – die Kategorie Geschlecht besteht demnach nicht an sich, sondern sie entsteht in der Interaktion von Menschen, sie wird beständig von den Individuen re-konstruiert, sie existiert nur in dieser laufenden Darstellung und Erkennung. Dem individuellen Verhalten als ‚Mann‘ oder als ‚Frau‘ liegen dabei soziale Normen und Vorstellungen der Geschlechterrolle und geschlechterkonformen Verhaltens zugrunde, was durch den Begriff „gender“ gefasst wird. Insgesamt ist Geschlecht jedenfalls nicht etwas, das man ‚hat‘, sondern etwas, das man ‚tut‘ – der Begriff des ‚doing gender‘ (West/Zimmermann 1987), also der interaktiven Geschlechtskonstruktion bringt das zum Ausdruck.

In diesem Sinn können Einkommensunterschiede als interaktive **Aushandlungsprozesse** gelesen werden. Entgelt ist keine unveränderliche, kontextlose Gegebenheit, sondern es sind immer Männer und Frauen, die – ihrerseits festgelegt in ihren sozialen Geschlechterrollen – in konkreten Situationen und Kontexten interagieren und kommunizieren und über Einkommen bestimmen. Die Festsetzung von individuellen, aber auch von kollektiven Entgeltregelungen ist also nicht als technischer Prozess zu fassen, sondern erfolgt letztlich immer durch die Interaktion von Männern und Frauen. Mit diesem Analysefokus werden daher interaktive Mechanismen des Gender Pay Gap thematisiert. Das Interesse richtet sich auf die Art und Weise, wie in Interaktionen Geschlecht und geschlechtliche Arbeits- und Einkommensverhältnisse insbesondere im Analysefeld der Arbeitsbeziehungen (vgl. Kap. 4.2.2) re-konstruiert werden.

Diese sind auf Ebene des Betriebs sehr anschaulich. Hier wird zum einen in der täglichen beruflichen Interaktion, im Beziehungsgefüge von KollegInnen, Vorgesetzten oder KundInnen ständig ‚doing gender while doing work‘ (Gottschall 1998) betrieben, das heißt es wird auf Ebene der einzelnen Individuen Geschlecht – in der jeweiligen Arbeitsrolle – re-konstruiert. Weiters sind geschlechtliche Strukturen in der Arbeitsorganisation gleichsam eingelassen, denn die Konstruktion von Geschlecht geht in alle sozialen Praxen ein, auch auf institutioneller bzw. Organisationsebene. Hierbei geht es um die Beziehungsgefüge und Interessenskonstellationen verschiedener AkteurInnen, wobei Geschlecht (gender) jedoch stets eine Rolle spielt. Mit dem Konzept der ‚gendered substructures‘ oder der ‚gendered organisations‘ verweist Acker (1990) auf eben jene geschlechtlichen organisationsinternen Segregationsprozesse und -linien. Diese verlaufen ‚unterhalb‘ offizieller Strukturen, sind aber ebenso wirksam und weisen den Geschlechtern unterschiedliche Rollen im Organisationsgefüge zu.

Der Gender Pay Gap kann hier beispielsweise in Form vertikaler Segregation(sprozesse) analysiert werden, es kann um den Einfluss interner Arbeitsmärkte auf die Karriere- und Einkommensentwicklungen von Frauen und Männern gehen, es interessieren institutionalisierte Arbeitsroutinen und Aufgabenzuweisungen an Frauen und Männer ebenso wie Arbeitsbewertungen etc. (vgl. auch Kap. 4.2.2).

4.2 Analysefelder und zentrale Zugänge

Die Darstellung der verschiedenen wissenschaftlichen Zugänge zeigt die unterschiedliche Konzeptionalisierung des Gender Pay Gap. Aus diesen Sichtweisen leiten sich verschiedene Analysefelder ab, denn die Frage: ‚Wohin muss ich schauen, um Mechanismen des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles zu finden und zu analysieren?‘ wird von den Forschungsrichtungen unterschiedlich beantwortet. Daran schließen sich entsprechend unterschiedliche Handlungsfelder und Strategieansätze an.

Im Rahmen dieser Studie wurde versucht, die unterschiedlichen Zugangsweisen zusammen zu führen und überblickend darzustellen. Aus dieser Zusammenschau theoretischer und auch praktischer Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen wurden vier wesentlichen Analyse- und in der Folge auch Handlungsfelder identifiziert: gesellschaftliche Rollenbilder als Rahmung im Hintergrund, Arbeitsbeziehungen im Sinn von Interaktionsbeziehungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite, rechtliche Regelungen und politisches Handeln hinsichtlich (Erwerbs-)Arbeit sowie regionale Bedingungen und Einflüsse.

Diese Analyse- und Handlungsfelder sind als einander überschneidende Bereiche konzipiert. Sie sind nicht klar voneinander abzugrenzen, und sollen auch nicht voneinander losgelöst gedacht werden. Ihr Zweck ist in erster Linie, das Feld und die Vielzahl der möglichen Sichtweisen zu strukturieren und die unterschiedlichen Schwerpunkte idealtypisch darzustellen. Die Visualisierung in Form von Abbildung 21 am Ende des Abschnitts 4.2.4 verdeutlicht die Überschneidungen und auch die Themen, die sich in diesen Schnittfeldern bewegen.

4.2.1 Gesellschaftliche Rollenbilder, Werte und Normen

Diese bilden – aus soziologischer Sicht – gewissermaßen eine Hintergrundfolie und sind stets zu berücksichtigen. Rollenbilder, Werte und Normen fungieren handlungsleitend, sie bestimmen den Handlungsspielraum für das einzelne Gesellschaftsmitglied und liegen in diesem Sinn allen Bereichen sozialen Handelns zugrunde. Es handelt sich dabei um normative Erwartungen, um Rollenmodelle, die – und das ist als Erklärungsansatz für den Gender Pay Gap wesentlich – für Frauen und Männer unterschiedlich sind.

Als für die unterschiedliche Einkommensentwicklung bei Frauen und Männern zentrales Element seien hier **Berufswahlprozesse** genannt. Von jungen Mädchen werden andere Berufsentscheidungen als ‚normal‘ akzeptiert und gesellschaftlich erwartet als von jungen Männern. Zwar werden derartige Entscheidungen schließlich individuell und im historischen Vergleich vielleicht ohne Zwang getroffen, dennoch werden sie durch Rollenbilder angeleitet, die entlang der traditionellen Arbeitsteilung angeordnet sind – überspitzt formuliert werden junge Männer in technische und junge Frauen in soziale Berufsbereiche motiviert. Auf struktureller Ebene wird dadurch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts weiter geschrieben und auf individueller Ebene werden unterschiedliche Einkommensverhältnisse und -entwicklungen gewählt (vgl. bspw. Bergmann u.a. 2002).

Geht man (in der individuellen Entwicklungsgeschichte) noch einen Schritt zurück, kann man die gesamte **Sozialisation** als Folge von Weichenstellungen für die späteren Einkommensverhältnisse diskutieren. Geschlechtsbezogenes Verhalten wird von Kindern in bzw. aus allen sozialen Beziehungen gelernt. Die Rolle von Vorbildern ist nicht zu unterschätzen, nicht nur für die Entscheidung für konkrete Berufe, sondern für Erwerbsbeteiligung generell, für Karriereziele und Karrieremuster, für die Wichtigkeit und Wertschätzung beruflicher Arbeit etc.

4.2.2 Arbeitsbeziehungen

In diesem Analysefeld stehen die Beziehungen von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite und die Position von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt im Zentrum. Die Zugänge zum Gender Pay Gap richten sich dabei sowohl auf konkrete Arbeitsverhältnisse (individuelle Mikro- bzw. betriebliche Mesobebene), aber auch auf eine strukturelle (Makro-) Ebene.

Mit den Begriffen „**Doing gender**“ (West/Zimmermann 1987) für die Ebene der direkten Interaktion sowie der „**gendered substructures**“ (Acker 1990) auf Ebene von Organisationen wird der Analysefokus auf das unmittelbare Umfeld von Arbeit gelegt. Es interessieren bei diesen Zugängen die (Re)Konstruktion von Geschlecht in den Beziehungen konkreter ArbeitgeberInnen und konkreter ArbeitnehmerInnen. So wurden auf organisationaler Ebene die geschlechtlichen Substrukturen analysiert, das heißt wie in Beziehungsgefügen, in institutionalisierten Routinen wie internen Arbeitsmärkte oder der Personalpraxis geschlechtsspezifische Rollenbilder und Diskriminierungsmechanismen zum Tragen kommen.

Von theoretischer Seite seien hier auch Konzepte der sozialen Schließung genannt. Mit dem Begriff einer „Diskriminierungsneigung“ (taste for discrimination, Becker 1971) wird auf eine Vorliebe für BewerberInnen mit speziellen demographischen Merkmalen Bezug genommen (bspw. für Männer, oder auch für Menschen bestimmter Ethnien, etc). Diese schlichte Neigung zu bestimmten Bevorzugungen bzw. Benachteiligungen bringt für Unternehmen insofern Gewinne, als sie zu einer Identitäts- und Statussicherung von Mitgliedern bereits privilegierter Gruppen führt, was wiederum eine gesteigerte Motivation der MitarbeiterInnen mit sich bringt. Der These von Becker zufolge ist eine Diskriminierungsneigung unter starkem Wettbewerb jedoch nicht aufrecht zu erhalten.

Weniger intentional wird diskriminierendes Verhalten einem Bewerber bzw. einer Bewerberin gegenüber nach dem Konzept der statistischen Diskriminierung (Phelps 1972) gesehen. Demzufolge werden statistische Informationen, die über eine Gruppe vorliegen, auf einzelne Gruppenangehörige übertragen. Bei weiblichen Jobbewerberinnen beispielsweise antizipieren ArbeitgeberInnen eine Erwerbsunterbrechung aufgrund des Wissens, dass – statistisch gesehen – Frauen öfter Erwerbsunterbrechungen durch Kinderzeiten aufweisen und ‚investieren‘ weniger. In der Folge erhält die weibliche Bewerberin eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten, damit verbunden eine geringere Entlohnung, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten, weniger Aufstiegschancen, etc.

Ein Kernthema im Analysefeld der Arbeitsbeziehungen sind **Arbeitsbewertungen** bzw. geschlechtsneutrale Verfahren zur Arbeitsbewertung. Es geht dabei um den Wert einzelner Tätigkeiten bzw. um die Frage der Gleichwertigkeit von äußerlich unterschiedlichen Tätigkeiten, die gemäß Gleichbehandlungsgesetz jedoch gleich zu entlohnen sind. Relevant sind dabei die Eingruppierung von Tätigkeiten, die Bewertung von Arbeitsbelastungen und in der Folge die Gewährung von Vergünstigungen und Zulagen – und zwar sowohl auf Ebene konkreter Tätigkeiten in konkreten Unternehmen (Mesoebene), als auch auf einer strukturellen Ebene, beispielsweise in kollektivvertraglichen Kontexten oder dem öffentlichen Diskurs generell¹⁴. Zwar steht die Forderung nach gleichem Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit auf einer gesetzlichen Basis, die Beurteilung von Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten bleibt jedoch eine Ermessensfrage. Die Auseinandersetzung mit Kriterien für Gleichwertigkeit besteht in Österreich noch kaum, wenngleich bereits verschiedene Initiativen gesetzt wurden.

Auf struktureller Ebene geht es im Bereich der Arbeitsbeziehungen ganz wesentlich um Regelungsverfahren kollektiver AkteurInnen im System der Lohnverhandlungen. **Sozialpartnerschaftliche Verhandlungen** sind in diesem Sinn als institutionalisierte Mechanismen der Machtverteilung (zwischen den Geschlechtern) zu analysieren. Analysen auf einer strukturellen Ebene setzen sich beispielsweise mit dem Zusammenhang des Zentralisationsgrads von Lohnverhandlungen mit Lohndifferentialen auseinander (vgl. bspw. Pollan 2005). Anhand von konkreten einzelnen Kollektivverträgen in Teilgewerkschaften konnte gezeigt werden, dass Kollektivverträge keineswegs geschlechtsneutral sind, und sich geschlechterstereotype Zuteilungen von Tätigkeiten in einer unterschiedlichen Einstufung dieser Tätigkeiten widerspiegeln (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund 2003). Generell ist jedenfalls festzuhalten, dass eine höhere Abdeckung durch gewerkschaftliche Vertretungen und tarifvertragliche Regelungen, also stärker zentralisierte Lohnverhandlungen sowie das Vorhandensein von BetriebsrätInnen ungleichheitsmindernd wirken (vgl. für einen Überblick über entsprechende Untersuchungen bspw. Achatz u.a. 2004 oder Rubery 2002).

Auf struktureller Ebene ist die asymmetrische Verteilung der Geschlechtergruppen auf Berufe bzw. Branchen für den Gender Pay Gap relevant – die **horizontale Segregation** nimmt maßgeblich Einfluss auf das Ausmaß des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles. Segmentationsansätze (Sengenberger 1979) identifizieren verschiedene Teilarbeitsmärkte vor allem entlang beruflicher Qualifikation, die unterschiedlich strukturiert sind und deren Lohnniveaus differieren. Die Mobilität zwischen solchen Teilarbeitsmärkten ist durch verschiedene Restriktionsmechanismen eingeschränkt (vgl. auch Konzept des Crowding, Bergmann 1974). Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf ungleich entlohnte Arbeitsmarktsegmente führen demnach zu dem empirisch erfassten Einkommensgefälle. Diese ungleiche Verteilung wird dabei zusätzlich über eine Verknüpfung von Konstruktionen argumentiert – nämlich jener des sozialen Geschlechts mit bestimmten ‚natürlichen‘ Fähigkeiten und Fertigkeiten (vgl. bspw. Hausen 1976).

¹⁴ vgl. beispielsweise aktueller Diskurs um die Pflege

Ein von vielen ExpertInnen besonders problematisierter Bereich ist die **Tabuisierung des Einkommensthemas** in Österreich (bspw. Kreimer 2006). Anders als in den USA, wo das Einkommen als Statussymbol nach außen getragen wird, schweigt man sich hierzulande gerne darüber aus, was man verdient¹⁵. Erschwerend kommen hier Zulagensysteme dazu, die die Intransparenz erhöhen und als unhinterfragte und auch unhinterfragbare Traditionen bestehen. Interessant ist in dem Zusammenhang eine aktuelle Studie an der FH Campus Wien¹⁶ zur Wahrnehmung von Einkommensunterschieden. Denn zur Zeit liegen kaum Forschungsergebnisse darüber vor, ob und wie ArbeitnehmerInnen geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen wahrnehmen und bewerten. Es soll hier gefragt werden, ob ein Bewusstsein über geschlechtsspezifische Diskriminierungen besteht und ob die Unterschiede als gerecht eingestuft werden.

Zentral in dem Überschneidungsfeld von Arbeitsbeziehungen und gesetzlichen Regelungen ist die **Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit**. Es ist dies zweifellos eine der Hauptursachen für geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen und ist ein zentrales Thema feministischer Patriarchats- und Ökonomiekritik. Die Trennung gesellschaftlich notwendiger Arbeit in einen (männlichen) Erwerbsanteil und einen (weiblichen) Reproduktionsanteil ist die Grundlage der traditionellen Arbeitsteilung, die zu einer Benachteiligung und finanziellen Schlechterstellung von Frauen führt. Konkrete Maßnahmen oder Interventionen in diesem Bereich sind schwierig, hinsichtlich einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit aber wesentlich.

Im selben Überschneidungsbereich von Arbeitsbeziehungen und rechtlichen Regelungen ist wesentlich auch der Themenkomplex der **Arbeitszeitregelungen** zu analysieren (wobei hier auch die regionalen Rahmenbedingungen eine Rolle spielen). Die empirischen Daten zeigen, dass, gemessen am Bruttostundenverdienst, Teilzeit deutlich geringer entlohnt wird – die Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft ist also ‚weniger wert‘ als die einer Vollzeitkraft (vgl. Kap. 3.3.1). Da wesentlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, trifft die Benachteiligung von Teilzeitarbeit Frauen in besonderer Weise. An diesem Zugang zum Gender Pay Gap reichen alle Analysefelder ineinander, denn die Bewertung von Teilzeittätigkeit ist in Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsthematik zu betrachten, und es geht hier neben Arbeitsbeziehungen auch um rechtliche Regelungen und nicht zuletzt um regionale Rahmenbedingungen was beispielsweise Betreuungs- und Mobilitätsmöglichkeiten anbelangt.

¹⁵ Auch im europäischen Vergleich zeigen sich die ÖsterreicherInnen beim Einkommen sehr auskunftsunwillig. Beim europäischen Working Conditions Survey (Eurofound 2007) verweigerten in Österreich rd. 27% der Befragten die Angaben zum Einkommen. Ein höherer Anteil verschließt sich nur in Großbritannien (31%). Am anderen Ende der ‚Antwortverweigerung‘ finden sich übrigens die skandinavischen Länder (Schweden mit unter 2%, Dänemark, Finnland und Norwegen mit unter 5%, auch die Befragten in Deutschland und der Schweiz verweherten nur zu rund 7% Angaben zum Einkommen.).

¹⁶ „Wahrnehmung und Beurteilung von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden durch ArbeitnehmerInnen: Eine Untersuchung unter Einsatz eines Vignetten-Experiments“, ein Projekt des Kompetenzzentrums für Soziale Arbeit an der FH Campus Wien, in Kooperation mit IHS Wien, Laufzeit April 2007 bis Ende 2008.

4.2.3 Rechtliche Regelungen

Auch institutionelle und legistische Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts sind für die Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Einkommen (mit-)verantwortlich und zu analysieren. Gesetzliche und vereinbarte Bestimmungen sowie aufgrund ihrer historischen Gewachsenheit institutionalisierte Rollen von AkteurInnen tragen in ihre spezifischen nationalstaatlichen Ausprägung zu einer Fortschreibung bestehender Ungleichheiten bei. Der Vergleich der europäischen Staaten hinsichtlich des nationalen Gender Pay Gap (bspw. in Berichten der Kommission) verweist auf die Rolle der nationalen Rahmenbedingungen bzw. die schwierige Vergleichbarkeit von Staaten mit unterschiedlich strukturierten Sozial- und Wohlfahrtssystemen. Wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen in ihren direkten und indirekten Auswirkungen (bspw. über implizite Anreizfunktionen) sind ebenfalls ein Ursachenbereich für das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle.

Für verschiedene interessante und aufschlussreiche Analysen fehlen allerdings die entsprechenden Datengrundlagen. Auf diese **Datenlücken** hinsichtlich des Einkommens in Österreich wurde in Kap. 3.1. näher eingegangen.

(Sozial-)Staatliche Transfersysteme wirken am Papier geschlechtsneutral, da sie sich nicht explizit auf einzelne Personengruppen beziehen – in ihren Wirkungen sind sie es jedoch nicht. **Steuersysteme, Transferleistungen und Karenzregelungen** fungieren als Verteilungssysteme, die (auch) hinsichtlich geschlechtsspezifischer Differenzen ausgleichend wirken sollten. Da die meisten sozialstaatlichen Transfersysteme von der Höhe bzw. dem Vorhandensein eines individuellen Einkommens abhängig sind, ziehen die Einkommensunterschiede in einer längerfristigen Perspektive weit reichende Konsequenzen hinsichtlich der finanziellen Absicherungen nach sich und schaffen unterschiedliche Rahmenbedingungen für Frauen und Männer. In Österreich bestehen erste Analysen zur geschlechtsspezifischen Wirkung steuerlicher Regelungen (vgl. Bundesministerium für Finanzen 2006). Die starke Rolle von Anreizwirkungen auf individuelle Erwerbsentscheidungen zeigen beispielsweise Evaluierungen zum Kinderbetreuungsgeld (vgl. Riesenfelder u.a. 2006).

Auch das **Bildungssystem und die Bildungsstruktur** sind hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Gender Pay Gap zu analysieren. Die Segregation des Arbeitsmarkts nimmt ihren Ausgang auf Schulebene, wenn Schulen für Sozialberufe vor allem von jungen Frauen und technische Schulen in erster Linie von jungen Männern gewählt werden und für das jeweils andere Geschlecht nicht attraktiv sind bzw. gemacht werden. Die Bildungsziele schulischer Einrichtungen, die Lehrpläne, die didaktische und pädagogische Ausrichtung von Schultypen etc. bauen häufig auf Geschlechterrollenstereotypen auf, die dazu beitragen, welche Positionen Frauen und Männer am Arbeitsmarkt einnehmen.

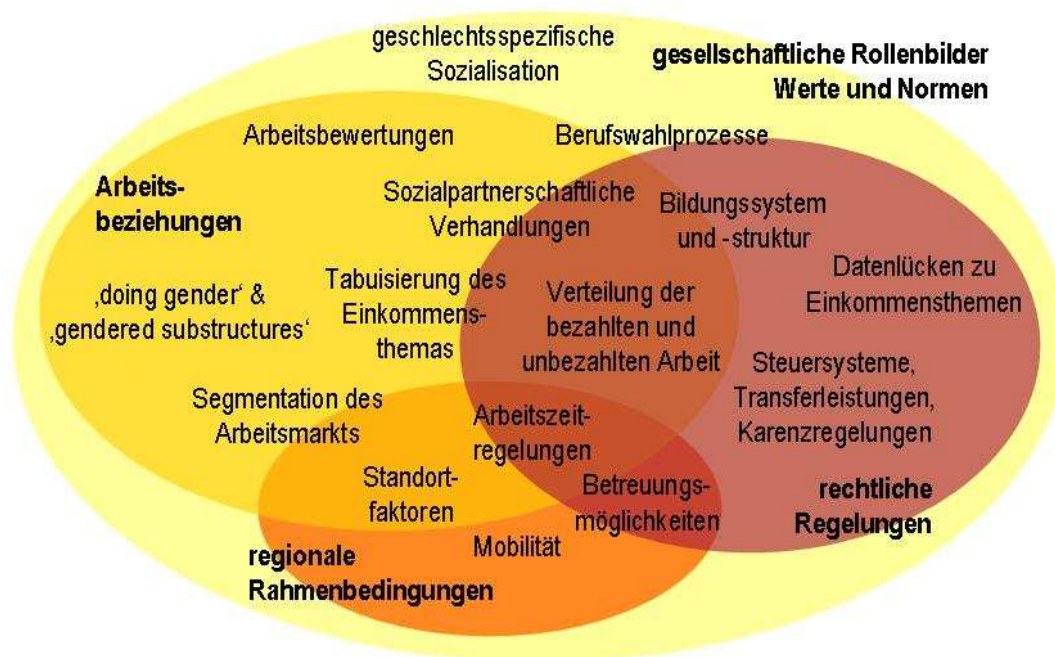
4.2.4 Regionaler Rahmen

Schließlich ist das Ausmaß des Gender Pay Gap auch von den regionalen Rahmenbedingungen beeinflusst, die regionalen Indikatoren zu Beschäftigung, Bildung und Mobilität sind hier in Betracht zu ziehen. Mit Blick auf die Verteilung von bezahlter und un-

bezahlter Arbeit auf einer Mikroebene (bspw. in einem Haushalt) wird die Wichtigkeit dieser regionalen Rahmungen deutlich. Eine gleiche Erwerbsbeteiligung von beiden Elternteilen ist nur möglich, wenn entsprechende **Betreuungseinrichtungen** zur Verfügung stehen, eine entsprechende **Mobilität** für beide möglich ist (auton abhängige Mobilität, öffentliche Verkehrsinfrastruktur die Erwerbsspendeln ermöglicht), die **regionale Wirtschaftsstruktur** genügend Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, die regionalen ArbeitgeberInnen mit ihren **Arbeitszeitregelungen** flexible Lösungen zulassen, etc.

So weisen Regionen mit einer generell eher schlechten Arbeitsmarktlage und schwacher Infrastruktur hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles die größeren Spannen auf (vgl. bspw. Biffi/Leoni 2006). Da der weitaus größte Teil der Pflegearbeit von Frauen geleistet wird (vgl. bspw. Badelt/Leichsenring 1999), bedeutet das Fehlen von Betreuungsmöglichkeiten sowohl für Kinder als auch ältere Angehörige in erster Linie für Frauen eine Einschränkung der Mobilität und ein Hindernis beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Hier weist Wien im österreichischen Vergleich ein relativ gutes Angebot bzw. hohe Betreuungsquoten¹⁷ auf, was sich auch in der vergleichsweise hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen in Wien spiegelt (vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2005).

Abbildung 21: Gender Pay Gap: Analysefelder und zentrale Zugänge



Quelle: L&R 2008

¹⁷ Insbesondere für unter-3-Jährige, vgl. Statistik Austria, Kinderbetreuungsquoten http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheim_e_kinderbetreuung/021659.html

5 Strategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen

Aus der Vielzahl von Zugängen und Diskursen wird die Komplexität des Phänomens anhaltender geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und die Vielzahl relevanter Faktoren deutlich – wenngleich sich deren Einfluss nur bedingt quantitativ messen lässt. Für politische Interventionen ergeben sich in den gezeigten Analysefeldern vielfältige Anknüpfungspunkte. Hier werden zunächst die relevanten europäischen Dokumente genannt, die politisches Handeln hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen und der Schließung der Einkommensschere im Besonderen zum Thema haben (Abschnitt 5.1).

Konkrete Handlungsfelder für strategische Ansätze lassen sich entsprechend der im vorigen Abschnitt entwickelten Analysefelder formulieren. Wie die Analysefelder ihren Untersuchungsfokus in unterschiedlichen Bereichen setzen, können Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles auf verschiedene gesellschaftliche Konstellationen abzielen, die für die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen maßgeblich (mit-)verantwortlich sind. Die Abschnitte 5.2 bis 5.5 stellen diese Ansätze dar, am Ende werden diese in Form von Abbildung 22 analog der Analysefelder als ‚Handlungsfelder‘ überblickend visualisiert.

5.1 Europäische Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap

Auf europäischer Ebene ist die Schließung der Einkommensschere in vielen Dokumenten ein zentrales Thema. Gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit kam und kommt in den europäischen Dokumenten immer wieder als zentraler Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Wesentlich hinsichtlich Einkommen sind folgende Abkommen:

- Mit dem **Vertrag von Rom (1957)** ist der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in den EG-Verträgen festgeschrieben. Der Schwerpunkt lag zu Beginn darauf, für Lohngleichheit zu sorgen.
- Die **Richtlinie über Lohngleichheit (1975)** sieht vor, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in allen Aspekten des Arbeitsentgelts zu beseitigen sind. (75/117/EWG - ABI. L45 vom 19.02.1975)
- Die **Richtlinie über Gleichbehandlung (1976)** sieht vor, dass beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Entlassungen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf, weder direkt noch indirekt noch unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand. (79/7/EWG - ABI. L6 vom 14.02.1976)
- **Richtlinie über Gleichbehandlung in den Bereichen Beschäftigung, Beruf und Arbeitsbedingungen (2002)**: Ändert die 1976 verabschiedete Gleichbehandlungsrichtlinie erheblich ab; fügt Definitionen für indirekte Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung hinzu und verlangt von den Mitgliedsstaaten, zur Förderung, Untersuchung, Beobachtung und Unterstützung der Gleichbehandlung von Frauen

und Männern Gleichbehandlungsstellen einzurichten. (2002/73/EG - ABI. L269 vom 05.10.2002)

Als aktuellstes Dokument auf EU-Ebene legt der **Fahrplan der Kommission** sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 vor. Für jeden Bereich werden vorrangige Ziele und Aktionen festgelegt. Die Kommission kann diese Ziele nicht allein erreichen, da viele Bereiche in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. Daher steht der Fahrplan für das Engagement der Kommission, die Gleichstellungsagenda voranzubringen und die Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen AkteurInnen zu intensivieren.

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer; darunter das Ziel:
 - Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede: Trotz EU-Rechtsvorschriften zu gleichem Entgelt verdienen Frauen 15 % weniger als Männer und diese Differenz nimmt sehr viel langsamer ab als die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote. Ursachen für diesen sich hartnäckig haltenden Zustand sind direkte Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten, wie sektor- und berufsbezogene Segregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Evaluierungs- und Gehaltssysteme, welche Frauen benachteiligen und Stereotype. Diese Problemstellungen erfordern einen mehrdimensionalen Ansatz und die Mobilisierung aller Betroffenen.

Maßnahme/Aktion: 2007 Mitteilung zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen;
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt;
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen;
- Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik.

5.2 Strategien im Kontext von Arbeitsbeziehungen

Die **ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit** zwischen Frauen und Männern als Hauptursache für die Einkommensdifferenzen ist eine der zentralen Ausgangslagen für Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensschere. In diesem Kontext sind verschiedene Strategien möglich.

Da in Österreich im gesamteuropäischen Vergleich ein großes Ausmaß an Dienstleistungen in privaten Haushalten erbracht wird, ist einer der Ansatzpunkte in der Verlagerung von Dienstleistungen von privaten Haushalten auf den Markt (Staat bzw. gemeinnützige Einrichtungen) zu sehen, was hier im Sinne einer regionalen Rahmung zu unterstützen ist (z.B. durch flächendeckende Bereitstellung von ganztägiger Kinderbetreuung – Kindergärten und Nachmittagsbetreuung in Schulen; Übernahme von Pflegeleistungen durch die Öffentliche Hand). Auch in der Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern ist anzusetzen, wobei hier die direkten Einfluss-

möglichkeiten beschränkt sind und eher bei Öffentlichkeits-/Bewusstseinsarbeit liegen (bspw. Halbe/Halbe Kampagne).

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern ist eine neue Verteilung der bezahlten Arbeit. Mehr als 40% aller erwerbstätigen Frauen waren 2006 teilzeitbeschäftigt, während dieser Anteil bei Männern lediglich 6,1% betrug. Damit sind etwa 84% der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007). Daraus ergibt sich, dass die bezahlte Arbeit sehr ungleich auf Frauen und Männer verteilt ist und dieses Ungleichverhältnis mit der Anzahl der zu betreuenden Kinder auch noch steigt; hinzu kommt eine deutliche (auch monetäre) Unterbewertung von Teilzeitarbeit – hier ginge es also um eine Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung als Teil eines Lebenserwerbsarbeitszeitkonzepts. Damit in Zusammenhang ist auch die Förderung von Betrieben zu konzipieren, die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen für Frauen und Männer fördern (bspw. durch spezielle Unterstützung von Klein- und Mittelunternehmen für frauenspezifische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, standortspezifische Frauenförderung).

Als eine der Ursachen für Einkommensunterschiede wurde eine unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit identifiziert. In der geschlechtsneutralen **Arbeitsbewertung** ist somit ein wichtiger Ansatzpunkt zur Umsetzung des ‚Gleichwertigkeitsprinzips‘ von Arbeit zu sehen. Das Europaparlament (Komitee für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten) hat den Mitgliedsländern im Jahr 1997 empfohlen, neue Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungssysteme zu entwickeln und einzuführen. „Durch soll die Geschlechterdiskriminierung in der Einkommensstruktur eliminiert werden. Die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten nach einem gemeinsamen Standard soll die Arbeit auch über Berufsgrenzen hinweg vergleichbar machen“ (Ranftl 1998, S.39).

Es existieren verschiedene Verfahren zur Arbeitsbewertung, die versuchen, diese komplexe Fragestellung der Wertigkeit von Arbeit zu erfassen, wobei zwischen zwei Hauptarten der Arbeitsbewertung unterschieden wird: der summarischen und der analytischen. Bei ersterer wird die Arbeit ‚als Ganzes‘ entlang zuvor festgelegter Kriterien betrachtet, beispielsweise Ausbildung, Schwere der Arbeit etc. Bei der analytischen Arbeitsbewertung wird für jedes Kriterium eine eigene Gewichtung vorgenommen. Dabei stellen folgende vier Anforderungsarten eine Grundlage dar: geistige Anforderung, körperliche Anforderung, Verantwortung sowie Umgebungsbedingung. Generell wird die analytische Arbeitsbewertung als objektiver betrachtet (Ranftl u.a. 2003).

Als Grundbedingungen für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelten jedenfalls die folgenden (BMGF 2004, S.9):

- Die Bewertung der Arbeit, der Anforderungen am Arbeitsplatz – nicht der Person.
- Die Beurteilung des Inhalts der Arbeit – nicht des Titels einer Position (z.B. Chefkoch).
- Ein Spezifizieren des gesamten Inhalts, der für die Arbeitsanforderungen relevant ist.
- Die Beachtung von ‚unsichtbaren‘ Arbeitsanforderungen, die bisher kaum erkannt und berücksichtigt wurden – vor allem im Zusammenhang mit typischen Frauenar-

beitsplätzen, wie beispielsweise emotionale Verantwortung oder psychosoziale Belastungen.

■ Die übergreifende Vergleichbarkeit der Bewertungen.

Zu dieser zentralen Strategie zur Verringerung des Gender Pay Gap, bzw. der Einführung von Equal Pay bestehen bereits zahlreiche Erfahrungen, auch innerhalb Österreichs.

Arbeitsbewertung ist eng mit dem Lohn- oder Gehaltssystem verknüpft und muss daher auch über die **Kollektivvertragspolitik** und/oder die innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen geregelt werden. In diesem Zusammenhang ist die Analyse von Kollektivverträgen unter geschlechtsspezifischen Blickpunkten eine wesentliche Strategie. Bei einer Analyse der Kollektivverträge innerhalb der Gewerkschaft Metall-Textil (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund 2003) konnte die unterschiedliche Wertigkeit von ‚Facharbeit‘ in den beiden Bereichen gezeigt werden – je nachdem, ob es sich um den männer- (Metall) oder frauendominierten (Textil) Fachbereich handelte, wurde die formale Qualifikation von FacharbeiterInnen unterschiedlich bewertet und zur Festsetzung der Lohnhöhe andere Bewertungskriterien herangezogen (wie bspw. körperliche Belastung, etc.). Im Summe fiel die Bewertung für Fachtätigkeit und damit die Höhe der Lohnabschlüsse also schon innerhalb einer Teilgewerkschaft sehr unterschiedlich aus, und das deutlich zu Ungunsten der frauendominierten Tätigkeitsbereiche. Allgemein formuliert, geht es bei diesem Ansatz um eine stärkere Einbindung von Fraueninteressen in sozialpartnerschaftliche Verhandlungen, beispielsweise über höhere Abschlüsse in den generell schlechter gestellten frauendominierten Berufsgruppen¹⁸, aber auch durch eine stärkere Frauenförderung innerhalb der und/oder durch die Gewerkschaften.

Hinsichtlich der Tabuisierung des Einkommensthemas und großer Datenlücken ist die **Offenlegung von Einkommen** und die transparente Gestaltung von Gehaltsschemen ein konkreter Anknüpfungspunkt zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen. Die Gehälter der MitarbeiterInnen werden mitunter als Unternehmensgeheimnisse gehandelt, deren Weitergabe bis zur Kündigung führen kann, es wird per Arbeitsvertrag verboten, über das eigene Gehalt zu sprechen und die gängige juristische Praxis stützt hier eher die Interessen der ArbeitgeberInnen als eine Förderung von Transparenz. Das (Gender-)Wissen über Einkommensverhältnisse ist jedoch die Grundlage für eine gleiche und geschlechtsneutrale Entlohnung. Vor allem in skandinavischen Staaten bestehen hier gesetzliche Regelungen zur Informationsbereitstellung über die betrieblichen Einkommensstrukturen. In Überschneidung mit den Handlungsfeld rechtlicher Regelungen ist generell eine Förderung von Gender-Wissen und die Bereitstellung von Gender-Daten eine wesentliche Strategie zur Verringerung des Gender Pay Gap.

¹⁸ Der BAGS-Kollektivvertrag für den Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste ist hier ein Schritt in die entsprechende Richtung, wenngleich im konkreten Fall keinesfalls von einer genderneutralen Arbeitsbewertung gesprochen werden kann.

5.3 Strategien im Zusammenhang mit rechtlichen Regelungen

Ein weiterer Zugang zur Verringerung der Einkommensunterschiede stellen die **Regelungen zu Transferleistungen und Steuersystem** dar. Für Österreich stellten Biffi/Leoni (2006) fest, dass die Eintrittsschwelle von Frauen in den Arbeitsmarkt hoch ist, da Transferleistungen wie Pflegegeld und Kinderbetreuungsgeld den Verbleib von vielen Dienstleistungen in privaten Haushalten fördern und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vor allem von Frauen mit geringem Qualifikationsgrad behindern. Die Flexibilisierung des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld ist als positiver Schritt in Richtung einer stärkeren Erwerbsintegration von Frauen zu bewerten.

Wie eine Studie des Finanzministeriums feststellt, werden durch Lohnsteuer und Sozialabgaben nur etwa ein Zehntel der Einkommensdiskrepanz zwischen Frauen und Männern ausgeglichen. Dies wird vor allem damit begründet, dass Lohnsteuer und Sozialabgaben einander entgegenwirken. Während die Lohnsteuer progressiv angelegt ist, ist die gesetzliche Sozialversicherung bis zum Erreichen der Höchstbeitragsgrundlage ein fixer Prozentsatz des Einkommens. Laut dieser Studie könnten zusätzliche Verteilungseffekte nur über eine Erhöhung der Steuerfreigrenze oder einer deutlichen Verbreiterung der Steuerbemessungsgrundlage durch Änderung steuermindernder Bestimmungen erzielt werden (vgl. BMF 2005).

5.4 Strategien zur Unterstützung eines förderlichen regionalen Kontexts

Die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ergibt sich unter anderem aus der Tatsache, dass Frauen die Kinderbetreuung zu einem Großteil übernehmen und organisieren. Daraus resultiert der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten und den – auch im internationalen Vergleich – langen Zeiten des Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit. Ein flächendeckendes **Angebot an Kinderbetreuung** fördert die Erwerbstätigkeit von Frauen. Obwohl das Angebot an institutioneller Kinderbetreuung in Wien im bundesweiten Vergleich gut bewertet wird, sind auch hier Defizite festzustellen. Etwa fehlen zum Teil zeitlich flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten (besonders für unter dreijährige Kinder) von Eltern mit unregelmäßigen Arbeitszeiten speziell im Handel (wo sich aufgrund der verlängerten Ladenöffnungszeiten und der flexibilisierten Arbeitszeiten ein besonderer Handlungsbedarf besteht), aber auch das Betreuungsangebot für Schulkinder weist Defizite auf.

5.5 Strategien auf Ebene gesellschaftlicher Rollenbilder, Werte und Normen

Da einer der Ursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt in der horizontalen Segregation (Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen) und vertikalen Segregation (Frauen und Männer befinden sich auf unterschiedlichen Hierarchieebenen) des Arbeitsmarktes begründet liegt, liegt einer der Ansatzpunkte im Aufbrechen der **geschlechtsspezifischen Berufswahl**. Dieser Ansatz richtet sich auf das basale Feld gesellschaftlicher Rollenbil-

der. Hier geht es darum, über Sensibilisierung und Ermutigung das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu beeinflussen, um nichttraditionelle Berufswege einzuschlagen und so die Segregation zu verringern. Einflussbereiche für konkrete Maßnahmen sind dabei das Bildungswesen, im Speziellen die LehrerInnenausbildung, Institutionen, in denen Bildungs- und Berufsorientierungsberatung stattfindet wie das AMS sowie Eltern (vgl. Kreimer 2003, S.4). Öffentliche Stellen wie die Gemeinde Wien können über Kampagnen und Initiativen (beispielsweise wie den „Töchterttag“) entscheidende Beiträge leisten.

Die in Abschnitt 4.2 entwickelten Analysefelder wurden hier im Sinn von Handlungsfeldern für strategische Ansätze gefasst. Die folgende Abbildung visualisiert abschließend die dargestellten Ansatzpunkte in den zentralen Handlungsfeldern zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen.

Abbildung 22: Handlungsfelder und strategische Ansatzpunkte zur Verringerung des Gender Pay Gap



Quelle: L&R 2008

6 Literatur

- Achatz, Juliane / Gartner, Hermann / Glück, Timea (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper No.2/2004.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society* 4, S. 139–158.
- Ásgeirsdóttir, Sigurbjörg / Blöndal, Kristjana Stella / Dofradóttir, Andrea G./ Einarsdóttir, Þorgerður / Mósesdóttir, Lilja / Þórðarson, Einar Mar (2006): Evaluating Equal Pay in the Nordic Countries, Reykjavík.
- Badelt, Ch. / Leichsenring, K. (1999): Familien mit dem steigenden Pflegebedarf nicht alleine lassen. In: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Kompetenzzentrum für Senioren und Bevölkerungspolitik (Hrsg.): *Ältere Menschen – Neue Perspektiven. Österreichischer Bericht zur Lebenssituation älterer Menschen 1999*, Wien.
- Becker, Gary Stanley (1971): *The Economics of Discrimination*, Chicago.
- Becker-Schmid, Regine / Knapp, Gudrun-Axeli (2000): *Feministische Theorien zur Einführung*, Hamburg.
- Bergmann, Barbara R. (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex, *Eastern Economic Journal* Bd.1, S.103-110.
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger Barbara (2002): *Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen*, Wien.
- Biffi, Gudrun / Leoni, Thomas (2006): *Handlungsoptionen für die Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich*. Wien.
- Böheim, René / Hofer, Helmut / Zulehner, Christine (2002): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997. In: *Kurswechsel* Nr. 1/2002, 50-56.
- Breiter, Marion (2005/2006): *Equal Pay – Hindernisse und Strategien. Ergebnisse von Fokusgruppen mit „Equal Pay“-Expertinnen*, Wien.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): *Dokumentation Equal Pay. Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit. Internationale Konferenz 17.-19. Juni 2002*, Berlin.
- Bundesministerium für Finanzen (2006): *Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral? Working Paper 2/2006*, von Arnd Einhaus, Edith Kitzmantel und Anton Rainer, Wien.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2004): *Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Forschungsbericht von Edeltraud Ranftl, Oskar Meggeneder, Ulrike Gschwandtner und Birgit Buchinger*, Wien.

- Cyba Eva (2000): Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung, Opladen.
- EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment (2002): The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States. Manchester (<http://www.mbs.ac.uk/Research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/paysynthesis.pdf>)
- Equal Opportunities Commission (2001b): The Gender Pay Gap: A Research Review. Manchester
- Equal Pay Task Force (2001): Just Pay. Manchester
- Eurofound European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Fourth European Working Conditions Survey, Dublin.
- European Commission: Equal Pay (2007): Exchange of good practices. Luxembourg
- Femail / Mädchenzentrum Amazone (2007): Toolbox Einkommensschere. Methoden für Coaching, Training und Beratung. Bregenz
- Frauenabteilung der Stadt Wien (2005): Situationsbericht Frauen in Wien 2005, Wien.
- Geisberger, Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede, in: Statistik Austria, Statistische Nachrichten 7/2007, S.633-642
- Geisberger, Tamara (2008): Verdienststrukturerhebung 2006 – Ergebnisse im Überblick. In: Statistische Nachrichten 9/2008, 827-837
- Goffman, Erving (1969): Wir alle spielen Theater, München.
- Gottschall Karin (1998): Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht, in: Geissler Birgit, Maier Friederike, Pfau-Effinger Birgit (Hg.innen), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, S.63-94
- Guger, Alois / Marterbauer, Markus (2007): Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich – ein Update. Die Verteilung von Einkommen und Vermögen. WIFO Working Papers Nr. 307
- Hausen Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtercharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, Wilhelm (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart, S. 363-393.
- Hausen, Karin / Nowotny, Helga (Hg.innen) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a.M.
- Hermann, Christoph (2005): Mindestlöhne in Österreich. FORBA Schriftenreihe 4/2005, Wien.
- Hinz, Thomas / Gartner Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. IAB Discussion Paper No.4/2005.
- Hönig, Barbara / Kreimer, Margareta (2005): Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung in Österreich, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 30.Jg., Heft 1/2005, S. 44-66
- Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bd.36 (4/2003), S.539-559.

- Kreimer, Margareta (2003): Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Ergebnisse und Vorschläge auf der Basis des transnationalen Projekts „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“. Arbeitspapier 3/2003. Graz.
- Kreimer, Margareta (2006): Stillstand beim Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Zur Notwendigkeit des ökonomischen Diskriminierungsansatzes, in: Lemke Meike, Ruhe Cornelia, Woelki Marion, Ziegler Béatrice (Hg.innen): Genus oeconomicum. Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse, Konstanz, S.159-172.
- Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, EP KLARA!, Tenschert, Itta (2007): Grundkurs Gender. Materialien und Methoden zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen. Innsbruck
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil (2003): Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen, Wien.
- Phelps, Edward S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review 62, 1972, S. 659-661.
- Plantenga, Janneke / Remery, Chantal (2006): The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. Utrecht.
- Pollan, Wolfgang (2005): How large are Wage Differentials in Austria? WIFO working paper No. 265, Wien.
- Ranftl, Edeltraud (1998): Vorstudie zu „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“. Linz
- Ranftl, Edeltraud / Buchinger, Birgit / Gschwandtner, Ulrike / Meggeneder, Oskar (Hrsg.) (2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München und Mering
- Ranftl, Edeltraud / Meggeneder, Oskar / Gschwandtner, Ulrike / Buchinger, Birgit (2003): Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Wien
- Ranftl, Edeltraud / Tondorf, Karin (2003): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Berlin
- Riesenfelder, Andreas / Sorger, Claudia / Wetzels, Petra / Willsberger, Barbara (2006): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Forschungsbericht, Wien.
- Sengenberger, Werner (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Werner Sengenberger (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M./New York, S. 15-42.
- Statistik Austria (2006): Bericht des Rechnungshofes Rechnungshof. GZ 105.500/605-S4-3/06 gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz BGBl. I Nr. 64/1997. 2004 und 2005 (kurz: Allgemeiner Einkommensbericht 2006). Wien
- West, Candace / Zimmermann, Don (1987): Doing Gender, in: Gender and Society, Vol.1 , 1987, no.2, p.125-151
- Wetterer, Angelika (Hg.in) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalisierung von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt a.M.