

# EINKOMMENSUNTERSCHIED: GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT IST BEREITS REALITÄT

Wenn immer wieder vom Gender Pay Gap die Rede ist, wird suggeriert, dass Arbeitnehmerinnen in Österreich per se weniger bezahlt bekommen als ihre männlichen Kollegen. Diese Annahme ist aber falsch!

Ein ganz wichtiger Grund dafür sind die kollektivvertraglichen Gehaltstabellen, die keinen Unterschied nach Geschlecht machen. Die sind übrigens keine Selbstverständlichkeit: Die KV-Abdeckung von ca. 98 % in Österreich ist international ein Spitzenwert und Garant für hohe soziale Absicherung.

Damit kann man sagen: **Gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit – das ist in Österreich weitestgehend bereits Realität.**

## Warum ist dann dennoch immer wieder von einer Gehaltsschere die Rede?

Es gibt diverse Einkommensvergleiche, und je nach Erhebungsmethode ergeben sich unterschiedlich große Differenzen, die aber fast immer auf nachvollziehbaren Gründen beruhen und nichts mit Diskriminierung zu tun haben.

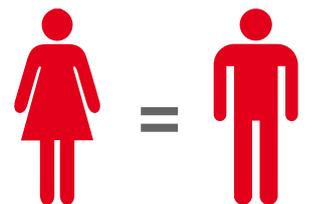
## Warum weichen die Werte der unterschiedlichen Staaten deutlich voneinander ab?

Internationale Statistiken weisen für wohlhabende Länder oft eine überdurchschnittliche Einkommensschere aus. Der Hintergrund: Länder mit geringer Frauenerwerbsbeteiligung wie Italien (53 %) oder Malta (56 %) weisen einen eher geringen Einkommensunterschied auf, weil dort vor allem qualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Weniger qualifizierte Frauen aber – unter anderem auch Hausfrauen oder arbeitslose Frauen – gehen nicht in die Einkommensstatistik ein.

Fortschrittliche Länder mit hoher **Frauenerwerbsbeteiligung** wie Österreich (71,6 %), Deutschland (72,9 %) oder Finnland (75,1 %) verzeichnen hingegen größere Einkommensunterschiede. Dennoch haben Frauen in diesen Ländern bessere Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen.

98 %

KV-Abdeckung: ein Garant für hohe soziale Absicherung



Österreich  
71,6 %



Deutschland  
72,9 %



Finnland  
75,1 %

bessere  
Arbeitsmarkt- und  
Verdienstchancen



## Was sind die wichtigsten Erhebungen, und wie unterscheiden sich diese?

Beim Einkommensvergleich werden oft „Äpfel mit Birnen“ verglichen. Vorweg: Die Männereinkommen sind zwar in allen Statistiken für EU- bzw. OECD-Staaten höher. Interessant wird's aber bei einem Blick hinter die Zahlenfassade: Was genau bilden diese Erhebungen jeweils ab?

Wenn in Österreich über die Gehaltsschere berichtet wird, wird gern der Eurostat-Wert von 20,1 % herangezogen (Erhebung von März 2018). Dies ist übrigens die Statistik, in der Österreich am schlechtesten abschneidet (zum Vergleich: EU: 16,2 %).

Ein wesentlicher Grund für den hohen Wert ist die Berechnungsmethode von Eurostat: Es werden **unbereinigte** Daten verwendet. Für Entlohnung maßgeblich bestimmende Faktoren wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder Branche werden von Eurostat **NICHT** herausgerechnet.

Für einen objektiveren Vergleich empfehlen sich daher **bereinigte Indikatoren**, wie ihn etwa die **Statistik Austria** erstellt. Im Gegensatz zu Eurostat werden zusätzliche Merkmale berücksichtigt – am wichtigsten Branche, Beruf und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Daraus ergibt sich eine deutliche Reduktion der Einkommensdifferenz auf **rund 13 %**.

Ebenfalls bereinigt ist die **Wifo-Berechnung**. Das Wifo untersucht die nationale Entwicklung des Lohnunterschieds über die Zeitspanne von 2005 bis 2015 und kommt zu einer Einkommensdifferenz von **10,7 %** (2005 waren es demnach noch 13,7 %).

Bereinigt wird auch der **OECD-Indikator**. Der OECD-Report „Closing the Gender Gap“ weist für Österreich einen Einkommensunterschied von 18,6 % aus (Wert stammt von 2011). Nach Bereinigung um objektive Faktoren bleibt dann nur mehr ein „unerklärlicher“ **Rest-Prozentsatz von 5,4 %**.

20,1 %



13,3 %



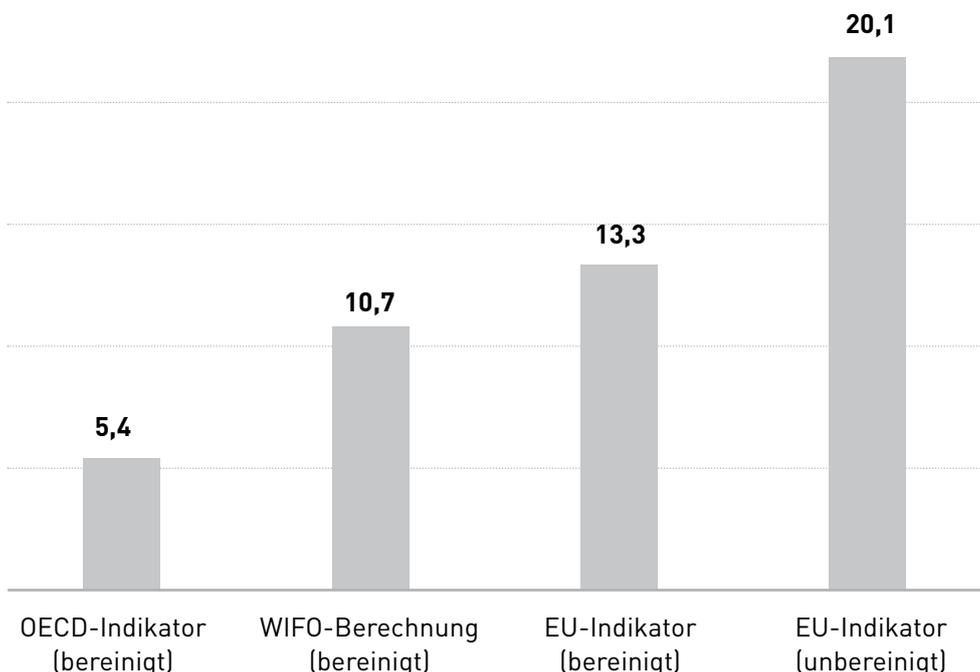
10,7 %



5,4 %

## Vergleich verschiedener Berechnungsmethoden von Einkommensdifferenzen 2015

Lohndifferenz in %



## Warum bleibt auch nach Bereinigung ein Einkommensunterschied?

Je mehr relevante Faktoren man berücksichtigt, desto kleiner wird der Einkommensunterschied. Folgende Faktoren werden von der Statistik Austria nicht eingerechnet und erklären, warum auch nach Bereinigung eine Differenz bleibt:

- Bereitschaft zur **leistungsorientierten Entlohnung**: Frauen entscheiden sich seltener für leistungsorientierte Entlohnung und ziehen ein Fixum variablen Vergütungen mit Provision vor.
- **Gehaltsverhandlungen**: Männer legen tendenziell mehr Wert auf ihr Gehalt, Frauen sind oft Betriebsklima und Lebensqualität wichtiger.
- **Subjektive, „softe“ Ursachen**, die nicht quantitativ erfassbar bzw. messbar sind, dazu gehören Soft Skills, aber auch die persönliche Einstellung, Haltung oder das Verhandlungsgeschick.

Übrigens sind die Einkommensunterschiede zwischen selbständigen Frauen und Männern höher als bei unselbständig Beschäftigten, obwohl es hier keinen Arbeitgeber gibt, dem man Ungleichbehandlung vorwerfen könnte.

## Einkommen und Arbeitszufriedenheit

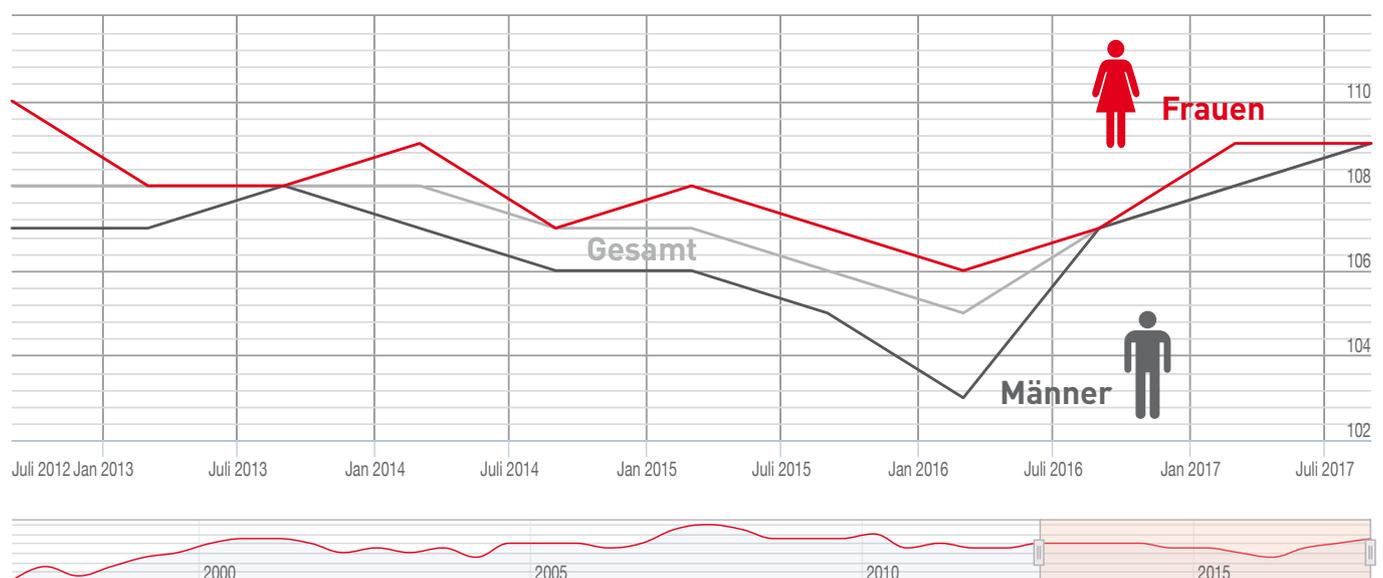
Abseits von der Entlohnung gibt es aber noch Gründe, warum ein Job für einen Arbeitnehmer attraktiv ist. Bei internationalen Umfragen zur **Arbeitszufriedenheit** schneidet Österreich stets gut ab. Der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich weist seit vielen Jahren bei Frauen eine sogar leicht höhere Arbeitszufriedenheit aus als bei Männern.

Hier dürfte eine **Verbindung zwischen** Einkommen und Zufriedenheit bestehen: Unangenehmere oder gefährlichere Tätigkeiten zu unangenehmeren Arbeitszeiten sind meist besser entlohnt (durch Überstunden- und Nachtzuschläge, Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrezulagen). Diese werden viel häufiger von Männern geleistet. Laut Statistik Austria entfallen 70 % der Mehr- und Überstunden auf Männer. Das dürfte dazu beitragen, dass Männer zwar höhere Einkommen erzielen, aber dafür weniger zufrieden mit den Arbeitsbedingungen sind.

# 70 %

der Mehr- und Überstunden entfallen auf Männer

## Arbeitsklima Index (August 2012–August 2017)



## Ansatzpunkte für mehr Fairness

Auch wenn die Einkommensdifferenz in Wirklichkeit deutlich kleiner ist und nichts mit Diskriminierung zu tun hat: Wir müssen alle Hebel nutzen, um auf allen Ebenen für gleiche Ausgangslagen und Fairness zu sorgen.

### → Fokus Berufswahl und Branche

Ein wesentlicher Grund für den Einkommensunterschied ist, dass Frauen überproportional in **Branchen mit niedrigem Einkommensniveau** tätig sind. Burschen konzentrieren sich nach wie vor auf technisch-gewerbliche Lehrberufe, Mädchen auf die drei Lehrberufe Verkäuferin, Sekretärin und Frisörin. Der Frauenanteil an den technischen Studien beträgt 20 %, an den geisteswissenschaftlichen Studien 76 %. Erstere sind am Arbeitsmarkt stark nachgefragt, letztere nicht. Notwendig sind daher eine **gezielte Ausbildung und Ermutigung** von Frauen zur Karriere und zur atypischen Berufswahl. Daher hat die WKÖ gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium und der Industriellenvereinigung das **Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“** ins Leben gerufen ([www.zukunft-frauen.at](http://www.zukunft-frauen.at)). Ziel ist, mehr Frauen im Topmanagement in Vorstands-, Aufsichtsratspositionen zu etablieren und zu vernetzen.

### → Fokus Arbeitszeit

Aber die Frauen holen auf: Das Einkommen vollzeitbeschäftigter Frauen stieg zwischen 2004 und 2015 real um 11 %, das der Männer nur um 4 %. Auch die relative hohe Teilzeitquote – in Österreich arbeitet fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit – hat Auswirkungen auf die Fraueneinkommen. Denn Teilzeitbeschäftigung kann den beruflichen Aufstieg hemmen und verhindert damit auch höhere Einkommen.

Dennoch ist aber festzuhalten: Teilzeit entspricht den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nicht nur der Wirtschaft, wie oft dargestellt)! Nach einer Market-Umfrage sind 90 % der Teilzeitbeschäftigten mit Arbeitszeit und Arbeitsplatz zufrieden. Teilweise sind die Werte höher als bei Vollzeit. Nach Eurostat arbeiten nur 11,1 % der Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig Teilzeit.

Ein Grund dafür: Teilzeit wird in Österreich massiv begünstigt: Teilzeitbeschäftigte zahlen mehrheitlich keine oder nur wenig Lohnsteuer und oft auch keinen Arbeitslosenversicherungsbeitrag, sind aber voll arbeitslosenversichert. Eine Ausweitung der Beschäftigung dämpft diese Vorteile – somit ist Teilzeit häufig attraktiver als der Vollzeitjob. Eine aktuelle WIFO-Studie (WIFO-Monatsberichte 2018 91 (2)) bestätigt diesen Effekt vor allem für Frauen. Zudem würden auch flexiblere Arbeitszeiten zu mehr Einkommensgerechtigkeit beitragen. Denn sie schaffen sowohl für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber Bewegungsspielraum und ermöglichen so individuelle Vereinbarungen.

### → Fokus Pensionsantrittsalter

Das frühere gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen führt dazu, dass Frauen früher aus dem Erwerbsleben aussteigen. Dadurch verlieren sie die einkommensbesten Jahre, die ja meist am Ende des Berufslebens kommen. Doch schon vorher führt die Perspektive einer frühen Pension dazu, dass weniger in die Ausbildung investiert wird, weil diese „sich nicht mehr auszahlt“, und dass weitere Karrieresprünge unterbleiben.

### → Fokus Kinderbetreuung

Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Österreich leider nach wie vor unzureichend, was vielfach die Erwerbstätigkeit von Frauen beeinträchtigt. Deshalb ist eine Kernforderung der WKÖ in diesem Bereich schon seit Jahren eine flächendeckende & qualitativ hochwertige Kinderbetreuung für alle Altersstufen!

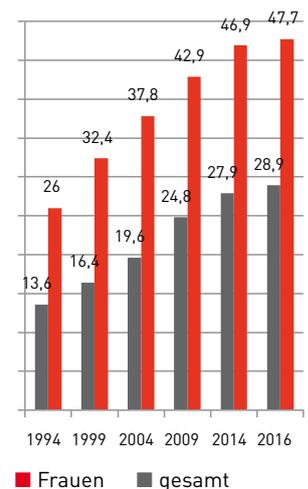
## Noch mehr Expertise, Fakten, Hintergründe und Zahlen

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit  
Tel: +43 5 90 900-4286 | [sp@wko.at](mailto:sp@wko.at)



### Entwicklung der Teilzeit in Österreich

gesamt und bei Frauen in Prozent der Beschäftigten  
(Stand Ende Jänner 2018)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Arbeitskräfteerhebung

#### IMPRESSUM

**Medieninhaber, Herausgeber:** Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien  
**Produktion:** WKÖ, Kommunikationsmanagement | **Gestaltung:** Alice Gutleiderer  
**Druck:** Produktion im Eigenverlag/Wien  
**Stand:** März 2018  
Zugunsten der besseren Lesbarkeit des Textes wurde explizit auf eine durchgängig geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.