

Daten und Fakten

Einkommensunterschiede

„Frauen verdienen mehr“
Kurzlehrgang für Equal Pay AkteurInnen

Sybille Pirklbauer
AK Wien – Abt. Frauen – Familie
Email: sybille.pirklbauer@akwien.at



wien.arbeiterkammer.at

Übersicht

1. Wie groß ist der Einkommensunterschied?
2. Was ist der Durchschnitt?
 - Armutsgefährdung
 - Paradox Arbeitsmarktbeteiligung
3. Datenquellen
4. Vergleich mit Europa
5. Unterschiedliche Informationen
 - Beschäftigtengruppen/Status
 - Arbeitszeit
 - StaatsbürgerInnenenschaft
 - Branche
 - Berufsgruppen
 - Bildungsstufe
 - Region
6. Diskriminierung

Wie groß ist der Einkommensunterschied?

Wie groß ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich?

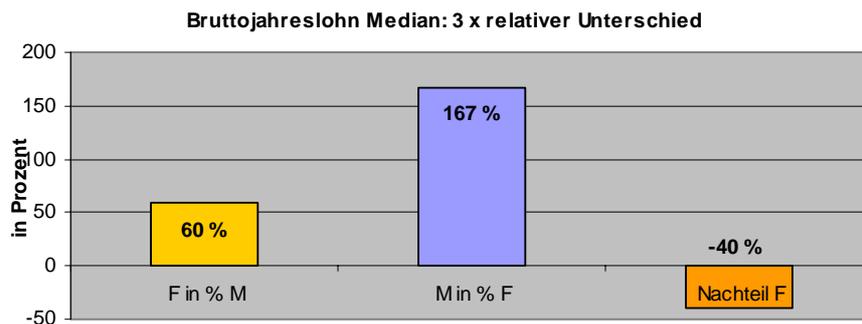
- a) 30 %
- b) 40%
- c) 67%
- d) 22%

Wie groß ist der Einkommensunterschied?

Alle Antworten sind richtig!

- a) Bruttomonatseinkommen von Frauen gemessen an Männern laut **Sozialversicherung** (ohne Geringfügige, nicht arbeitszeitbereinigt, ganzjährig hochgerechnet)
- b) Jahreseinkommen von Frauen gemessen an Männern laut **Lohnsteuerstatistik**: inkl. Geringfügige, nicht arbeitszeitbereinigt, inkl. Unterbrechungen im laufenden Jahr
- c) das gleiche wie b), nur **Männer gemessen an Frauen**
- d) Jahreseinkommen laut Lohnsteuerstatistik von **ganzjährig in Vollzeit** beschäftigten Frauen gemessen an Männern in ganzjähriger Vollzeit

Wie groß ist der Einkommensunterschied?



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2005, eig. Berechnungen

Der gleiche Einkommensunterschied kann ganz unterschiedlich dargestellt werden: z.B. Frauen gemessen an Männern, Männer gemessen an Frauen oder Nachteil der Frauen im Vergleich zu den Männern.

Was ist der Durchschnitt?

Median: Die Hälfte der Personen verdient maximal den angegebenen Wert

übliche Angabe; Vorteil: kaum Verzerrung durch einzelne „Ausreisser“ (extrem hohe oder niedrige Werte)

Mittelwert (arithmet. Mittel): Gesamtverdienst durch Zahl der Personen

Vorteil: kann aus bestimmten Daten (zB Lohnssteuerstatik) selbst errechnet werden

Was ist der Durchschnitt?

Beispiel:

- 9 Personen mit 1.000 Euro/Monat – gesamt 9.000 Euro
- 1 Person mit 100.000 Euro/Monat – ges.100.000 Euro

Summe: 10 Personen mit gesamt 110.000 Euro

Median: 1.000 Euro

Arithmetisches Mittel: 11.000 Euro

Arith. Mittel über Median zeigt „Ausreisser“ nach oben an – und umgekehrt

Was ist der Durchschnitt?

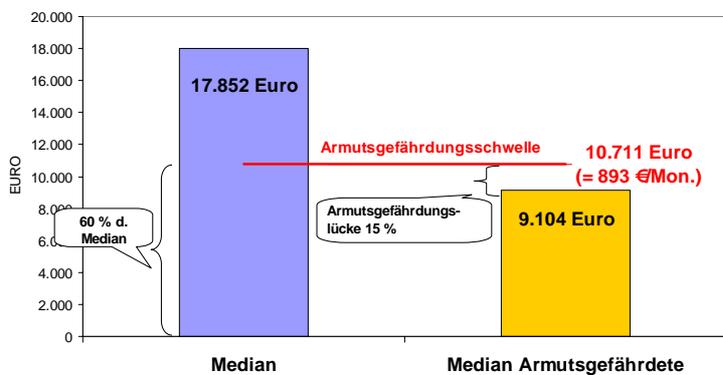
Haushalts- versus Personeneinkommen:

- **Personeneinkommen:** Einkünfte, die direkt an eine konkrete Person fließen; zumeist Arbeitseinkommen; werden für Gender Pay Gap herangezogen
- **Haushaltseinkommen:** Die Einkünfte verschiedener Personen zusammengerechnet und auf die Zahl der Personen im HH verteilt; dabei werden zumeist
- **Äquivalenzskalen** angewendet, d.h. die Personen werden „gewichtet“; zB EU-Silc:
 - 1. Erwachsene/r = 1
 - 2. Erwachsene/r = 0,5
 - Kind = 0,3

Armutsgefährdung

Armutsgefährdung

Armutsgefährdet ist, wer weniger als 60% des durchschnittlichen (gewichteten) Haushalteinkommens hat



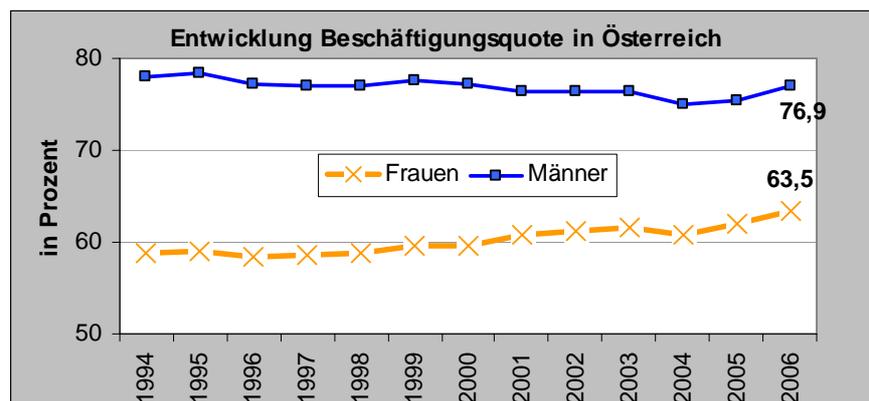
Quelle: Statistik Austria: EU-SILC Erhebung 2006

Armutsgefährdung

Österreich 2006	12,6 %
Männer	11 %
Frauen	14 %

- Betroffenheit nach **Haushalten**, d.h. es leben mehr Frauen als Männer in armutsgefährdeten HH
- Grund für Armutsgefährdung kann zu **niedriges Einkommen** oder Unterhalt vom Einkommen für zu **viele Personen** sein
- Das ist **keine Aussage** darüber, **wer welches** (Personen-) **Einkommen** im Haushalt bezieht

Paradox Arbeitsmarktbeteiligung



Quelle: EUROSTAT, Strukturindikator

Seit 1994 ist die Beschäftigungsquote von Frauen um fast 5 %-Punkte gestiegen, bei den Männern ist sie leicht gesunken. Trotzdem ist der Anteil beschäftigter Männer noch deutlich höher.

Paradox Arbeitsmarktbeteiligung

Steigende Erwerbsbeteiligung senkt
Fraueneinkommen

- Grund: Der Arbeitsmarkteinstieg erfolgt oft mit **wenigen Stunden** und/oder in **niedrigen Einkommensstufen** > höhere Zahl von Frauen mit geringem Einkommen > **senkt Durchschnitt**
 - Obwohl sich die **individuelle Situation** der einzelnen Frauen **verbessert**, sinken die Durchschnittseinkommen
- >> **Aber:** Kein „Naturgesetz“, dass der Arbeitsmarkteinstieg mit niedrigen Einkommen erfolgen muss!

Datenquellen

Unterschiedliche Zahlen:

1. Wie werden die Daten erhoben?
2. Welche Personen sind erfasst?
3. Welche Arten von Einkommen/ Einkommensteile sind erfasst?
4. Unterschiede in der Arbeitszeit: wöchentlich/jährlich - Hochrechnung?

Datenquellen

1. Wie werden die Daten erhoben?

a) Registerdaten:

werden aus verwaltungstechnischen Gründen erhoben

>> **Sozialversicherungs-, Steuerdaten**

- **Vorteil:** Vollerfassung aller Personen einer bestimmten Gruppe, zB alle unselbstständig Beschäftigten;
 - damit sehr kleinteilige Aufschlüsselung möglich, zB Frauen zwischen 20 und 30 Jahren im Burgenland
- **Nachteil:** keine Informationen über Verwaltungszwecke hinaus bzw. wenn vorhanden, oft kaum gewartet

Datenquellen

1. Wie werden die Daten erhoben?

b) Befragungsdaten:

werden aus wissenschaftlichen Gründen erhoben

>> **EU-SILC, Verdienststrukturerhebung; Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung**

- **Vorteil:** Vielzahl von Informationen, werden immer wieder nach Erkenntnisinteresse angepasst, füllt Lücken aus Verwaltungsdaten
- **Nachteil:** Stichprobe, daher nur begrenzte Aufschlüsselung möglich, statistische Unschärfen, großer Aufwand

Datenquellen

2. Welche Personen sind erfasst?

- **Selbstständige** (Einkommenssteuerstatistik-EST),
- **Unselbstständige** (Sozialversicherung - SV, Lohnsteuerstatistik - LSt, Rechnungshofbericht - RH),
- **darunter:** Lehrlinge, Öffentlicher Dienst, freie DienstnehmerInnen,

3. Welche Arten von Einkommen sind erfasst?

- **Sozialversicherungspflichtige:** ab Geringfügigkeitsgrenze (349,- Euro/Mon. 2008), bis zur Höchstbeitragsgrundlage (3.950,- Euro/Mon.);
- **Steuerpflichtige:** jeder Euro ohne Begrenzung (Est/LSt), auch Gewinneinkommen und Land- und Forstwirtschaft
- **Transfers:** teilweise in der Integrierten Einkommens- und Lohnsteuerstatistik
- Einkommen aus **Vermögen** (Kapitalerträge, Mieten/Pachten, Wertzuwächse) sind nur sehr schlecht erfasst



wien.arbeiterkammer.at

Datenquellen

4. Unterschiede in der Arbeitszeit wöchentlich/jährlich

a) Jahresarbeitszeit:

- **Steuerstatiken:** ganzjährig (11 Monate oder mehr) und unterjährig
- **Sozialversicherung** rechnet auf 365 Tage hoch

b) Wochenarbeitszeit:

- **Vollzeit/Teilzeit:** verwaltungstechnisch irrelevant;
- in **LSt** Zuordnung ausgewiesen, aber keine Stundenzahl
- in **SV** keine Angaben zur Arbeitszeit ausgewiesen
- **RH** verknüpft LSt-Daten mit dem Mikrozensus

c) Stundenverdienste:

- Gender Pay Gap nach EU-Definition (EU-Silc)
- Verdienststrukturerhebung (VESTE)



wien.arbeiterkammer.at

Vergleich mit Europa



Quelle: Eurostat Strukturindikatoren, basierend auf EU-SILC, Mittelwert; nur 15-64 Jährige mit mehr als 15 Wochenstunden; inkl. Mehr- und Überstunden

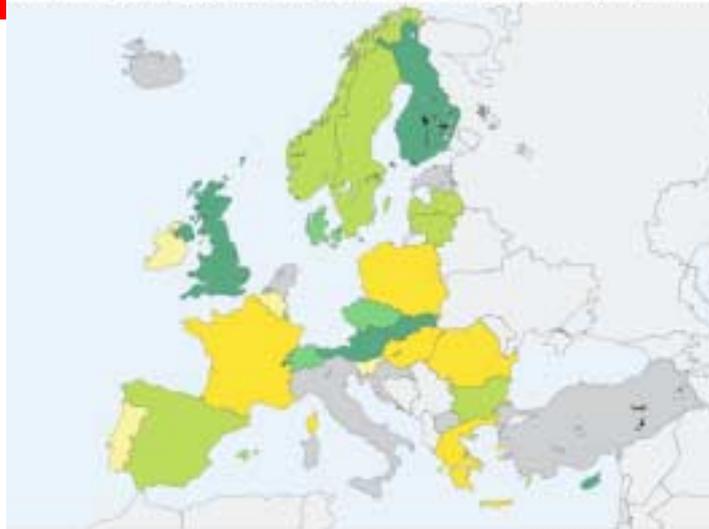
Österreich liegt im EU-Vergleich beim Gender Pay Gap relativ schlecht. Während im EU-Schnitt Frauen um 15 % pro Stunde weniger verdienen, sind es in Österreich 20 %.



wien.arbeiterkammer.at

Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen

Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in Proz.



Legende (Daten 2006)



*Mehrwahl: Web 2.0; Mehrwahl: Web 2.0; eu25: 15.0; eu15: 16.0; nicht verfügbar

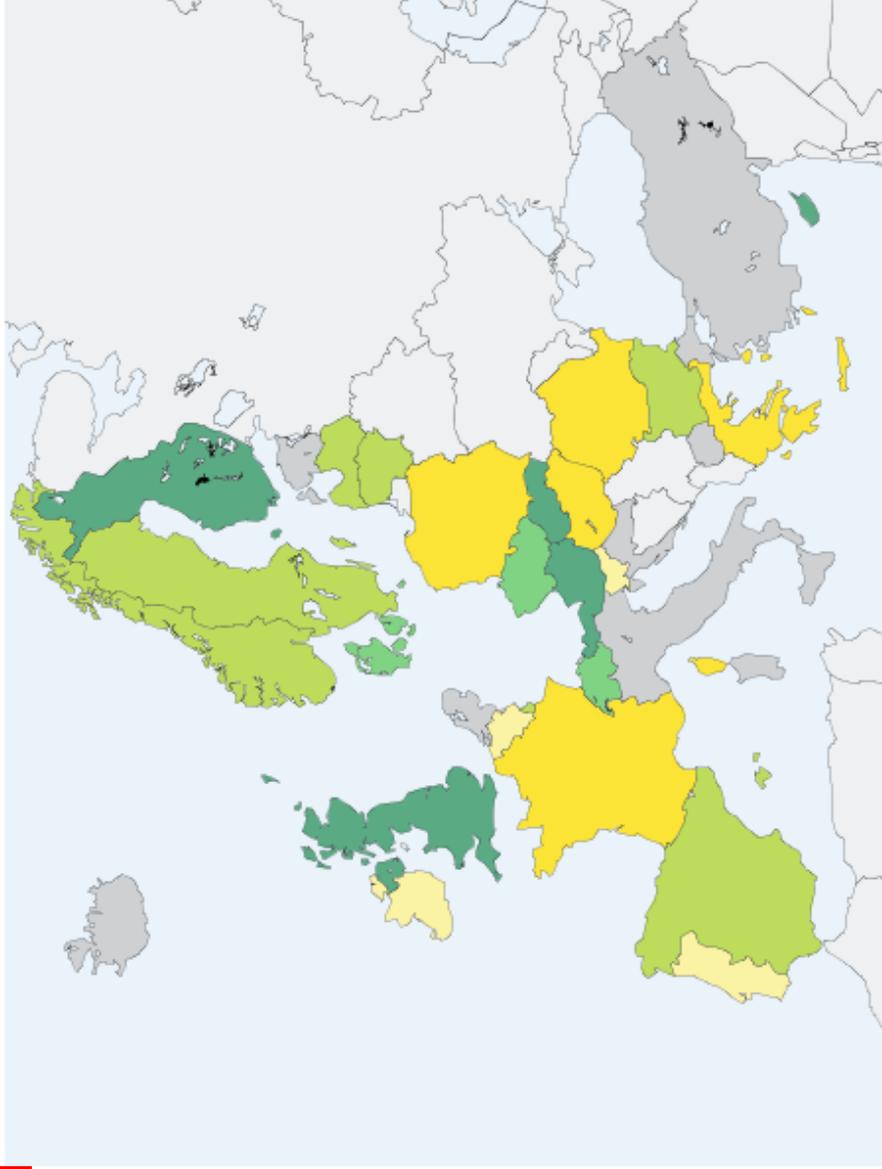
Quelle: Eurostat Strukturindikatoren, basierend auf EU-SILC, Mittelwert; nur 15-64 Jährige mit mehr als 15 Wochenstunden; inkl. Mehr- und Überstunden



wien.arbeiterkammer.at

Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen

Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in Proz



Quelle: Eurostat
Strukturindikatoren, basierend auf EU-SILC, Mittelwert; nur 15-64-Jährige mit mehr als 15 Wochenstunden; inkl. Mehr- und Überstunden



WIEN

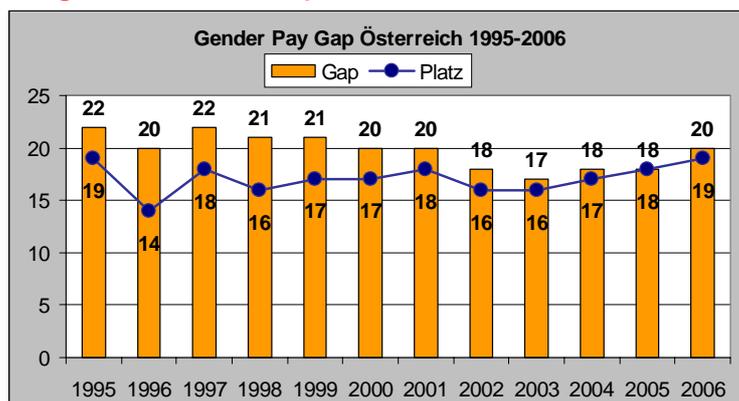
wien.arbeiterkammer.at

Vergleich mit Europa

Analyse Gudrun Biffi: Einkommensunterschied

- am **geringsten** (8%), wo die **Frauenarbeitsquote gering** (Italien 2006: 50,8%). Frauen in hohem Maße im Haushaltssektor und/oder im informellen Sektor tätig; Frauen mit geringeren Qualifikationen kaum am Erwerbsarbeitsmarkt, Gender-Segmentation nach Branche/Beruf/Qualifikation ist nicht sehr ausgeprägt
- Ist auch **bei hoher Frauenarbeitsquote gering** (Portugal 2006: 8% bei einer FEQ von 68,4%), wenn die Qualifikationsunterschiede zwischen Männern und Frauen klein sind und das wirtschaftliche Entwicklungsniveau gering ist
- Ist auch **bei hoher Frauenarbeitsquote gering** (Frankreich 2006: 11% bei FEQ von 64,1%), wenn die **Kinderbetreuung flächendeckend** ist und Frauen und Männer relativ **gleich auf Berufe und Branchen** verteilt sind

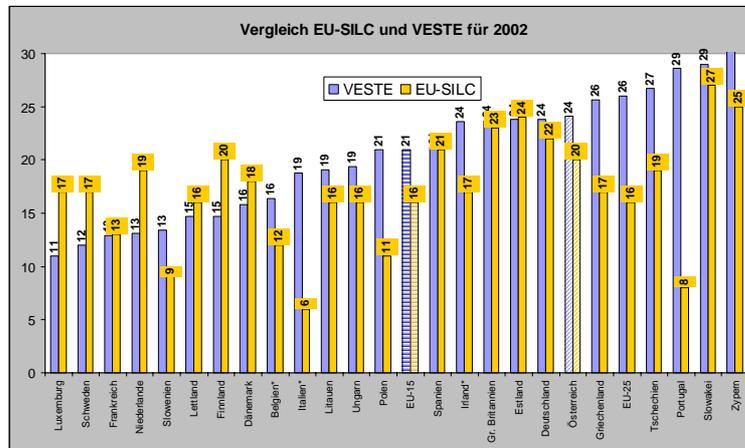
Vergleich mit Europa



Quelle: Eurostat EU-SILC 2006, eig. Berechnungen; Ranking von 24 Ländern; teilweise wurden fehlende Werte durch jene vom Vorjahr ergänzt

Die Befragungsdaten zeigen relativ starke Schwankungen über die Zeit. Sowohl der Wert für Österreich als auch die Position im europäischen Vergleich ändert sich sehr schnell.

Vergleich mit Europa



Quelle: EU-SILC 2002, Verdienststrukturerhebung 2002; eig. Berechnungen; teilweise wurden für EU-SILC fehlende Werte durch jene vom Vorjahr ergänzt

Andere Datenquellen, andere Welten: EU-SILC und die Verdienststrukturerhebung zeigen zum Teil massive Unterschiede in den Ergebnissen.

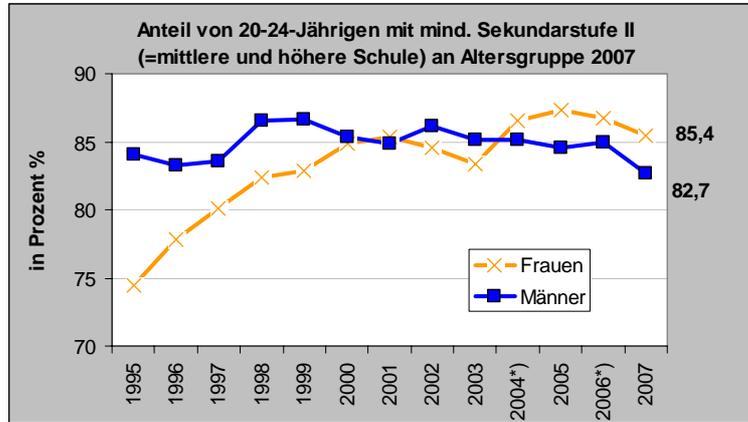


Entwicklungen in Ö - Gründe

- Im letzten Jahrzehnt **kein Rückgang der Lohnunterschiede**: dieser betrug 1997 38%, 2006 waren es 40 % (Lohnsteuerstatistik)
- Insgesamt wird der höherer Bildungsstand der Frauen wird durch **steigende Teilzeitbeschäftigung** ausgeglichen: mehr als 40 % der unselbstständig beschäftigten Frauen arbeiten bereits in Teilzeit (Männer: 6,5 %; AKE 2006)
- Teilzeit ist auch auf **Stundenbasis schlechter** entlohnt: pro Stunde liegt das Entgelt im Schnitt um 22% unter der Vollzeitstunde (VEST 2006)
- Generell **schlechte Entwicklung niedriger Einkommen**: die untersten 10 % verdienten inflationsbereinigt 2005 um 16% weniger als 1998 (Median -2%)
- Je höher das mittlere Einkommen einer **Branche** desto höher ist der **Einkommensnachteil** der Frauen, weil Frauen trotzdem „Frauenberufe“ ausüben (Rechnungshofbericht 2006)



Entwicklungen: Bildungsbeteiligung

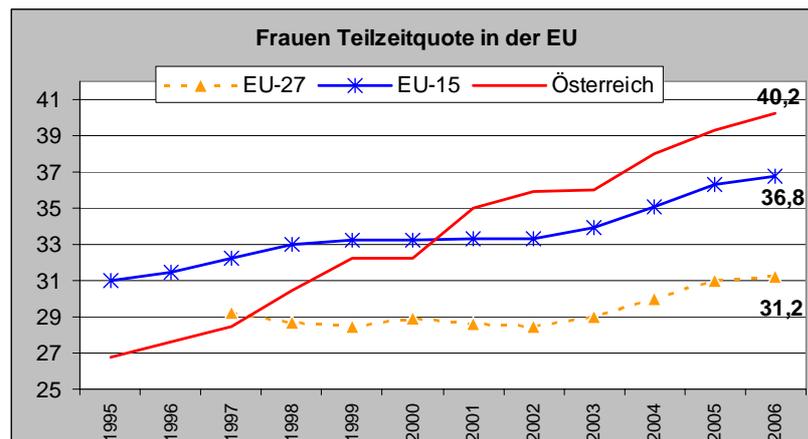


Quelle: Statistik Austria; Arbeitskräfteerhebung; Erstellt am 9.4.2008; *) Datenbruch auf Grund Umstellung der Erhebung

Frauen auf der Überholspur: 1995 hatten war der Anteil von jungen Frauen mit Abschluss der Sekundarstufe II noch 10% unter den Männern, 2007 liegt er bereits fast 3 % darüber.



Entwicklungen: Frauen-Teilzeit



Quelle: EUROSTAT

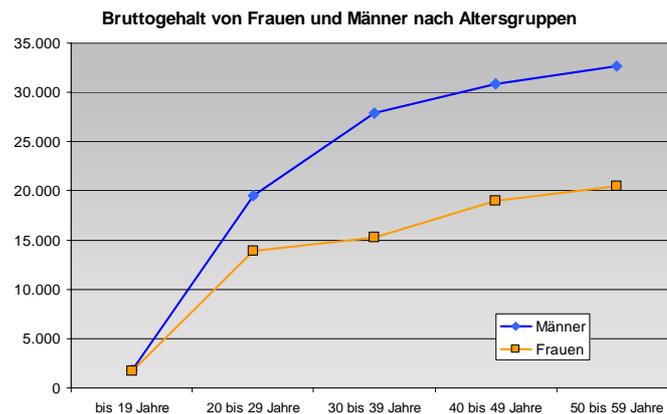
Lag in Österreich der Anteil von Frauen in Teilzeit bis 2000 unter dem Schnitt der EU-15, liegt er heute weit darüber. Bereits 4 von 10 beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit!



Entwicklungen in Ö - Gründe

- **Transparenz:** der öffentliche Bereich hat relativ klare Entlohnungsschemata; bei ganzjähriger Vollzeit verdienen unselbstständig beschäftigte Frauen um 22% weniger, im öffentlichen Bereich sind es -15% (Rechnungshof 2006)
- **Karenz und Vereinbarkeit:** 96 % BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind Frauen, Frauenteilzeit v.a. wegen Familie (56%; AKE 2006)
- **Kinderbetreuung:** Wien hat die am besten ausgebaute Kinderbetreuung und den geringsten Einkommensunterschied (Wien: -23%; Österreich -40%; Rechnungshof 2006)
- **Berufe:** Die Hälfte der Frauen erlernt einen der drei häufigsten Lehrberufe, bei den Männern sind es nur ein Fünftel.

Einkommensknicke durch Kinderbetreuung



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2005; Lohnsteuerstatistik ohne Lehrlinge; ohne mit festen Sätzen versteuerte Bezüge (Abfertigungen, Urlaubsentschädigungen usw.)

Frauen kommen beim Einkommen genau in jener Lebensphase ins Hintertreffen, in der oft Kinderbetreuung und Beruf vereinbart werden müssen. Der Nachteil wird nicht mehr aufgeholt.

Entwicklungen in Ö - Gründe

- **Führungspositionen:** Frauen machen 46% der Erwerbstätigen aus, bekleiden aber nur 28 % der Führungspositionen (Eurostat 2005)
- **Zulagen:** machen 0,8 % der Frauenbruttoeinkommen aus, bei Männern 3,2 %. Unterschiede im selben Beruf; zB AnlagenbedienerInnen: Frauen 1,4 %, Männer 7,4 %; Hilfskräfte: Frauen 1,2%, Männer 4,6% (Synthesis 2000),
- **Arbeitsbewertung:** mehrheitlich von Frauen ausgeübte Berufe werden geringer bewertet und bezahlt (zB Pflege im Vergleich zu Industriearbeit)
- **Diskriminierungen:**
 - **direkt** (ungleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, ungleiche Prämien, Zulagen, Anerkennung Vordienstzeiten ...)
 - **indirekt** (zB weniger Weiterbildung und schlechtere Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte)



wien.arbeiterkammer.at

Unterschiedliche Informationen

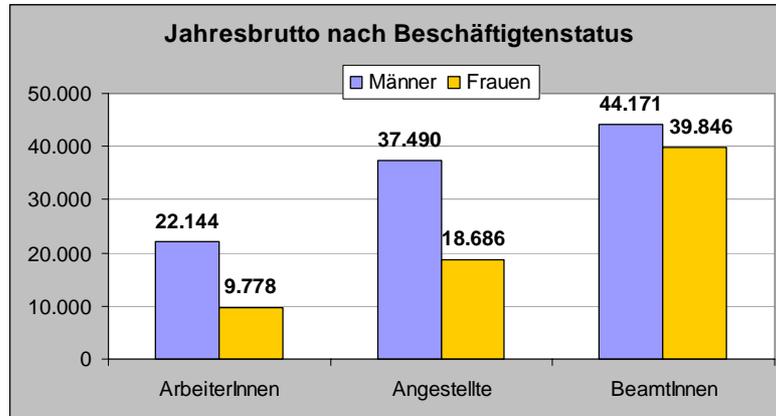
1. Beschäftigtengruppen/Status
2. Arbeitszeit
3. StaatsbürgerInnenschaft
4. Branche
5. Berufsgruppen
6. Bildungsstufe
7. Region

Jede Statistik kann nur bestimmte Fragen beantworten



wien.arbeiterkammer.at

1. Beschäftigungsstatus



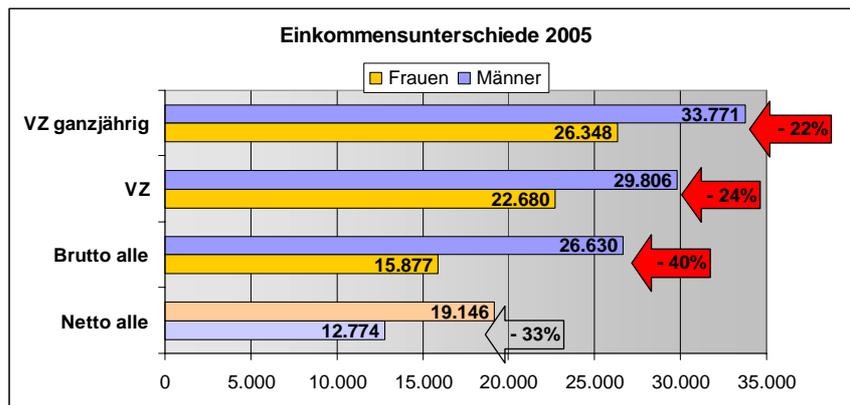
Quelle: Lohnsteuerstatistik 2006, Median

Arbeiterinnen verdienen nicht nur in Relation zu ihren männlichen Kollegen besonders wenig, sondern haben auch absolut sehr geringe Einkommen. Beamtinnen haben absolut und auch relativ zu den Beamten die beste Einkommensposition.



wien.arbeiterkammer.at

2. Arbeitszeit



Quelle: Rechnungshof, Einkommensbericht 2004_2005

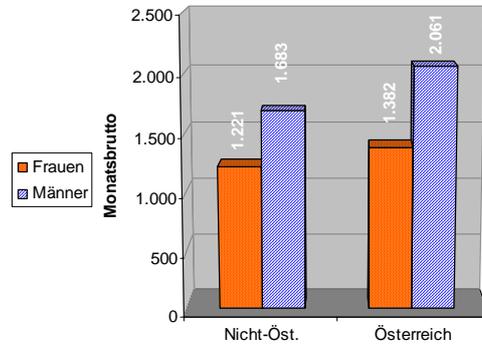
Selbst wenn Frauen das ganze Jahr in Vollzeit durcharbeiten, verdienen sie um ein Fünftel weniger als Männer. Arbeitszeit ist also nur teilweise eine Erklärung für den Einkommensnachteil.



wien.arbeiterkammer.at

3. StaatsbürgerInnenschaft

Einkommensnachteil MigrantInnen



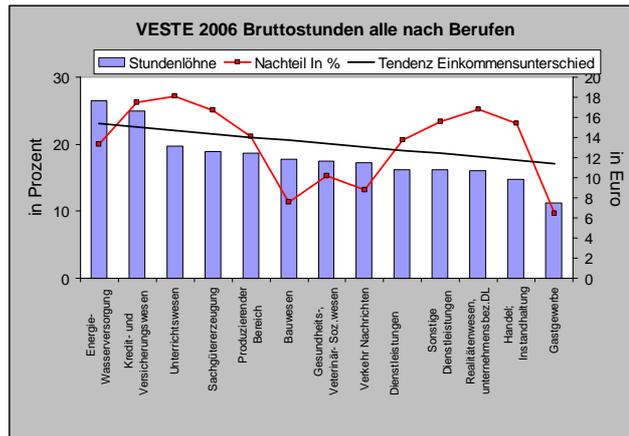
Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung 2006

Nach den Daten der Sozialversicherung verdienen ausländische Männer nur 81 % im Vergleich zu österreichischen Männern, ausländische Frauen nur 59 % der öst. Männer. Öst. Frauen liegen mit 67 % dazwischen.



4. Branchen

VESTE 2006 Bruttostunden alle nach Berufen



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006; Bruttostundenverdienste

Tendenziell sind in jenen die Einkommensunterschiede größer, wo die durchschnittlichen Stundenlöhne hoch sind.



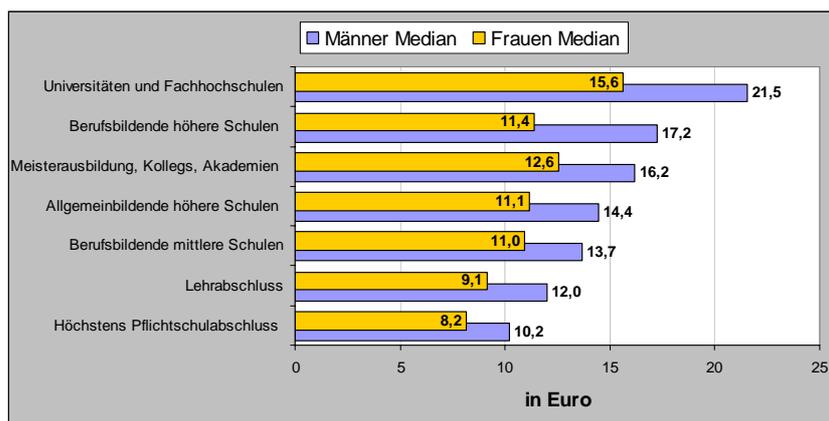
4. Berufsgruppen

Führungskräfte	-24,0
WissenschaftlerInnen und akademische Berufe	-19,2
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	-20,1
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	-20,0
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	-18,8
Handwerks- und verwandte Berufe	-25,0
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	-19,5
Hilfsarbeitskräfte	-20,3

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006; Bruttostundenverdienste



6. Bildung



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006; Bruttostundenverdienste; ohne öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Landesverteidigung; nur Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten

Eine höhere Bildungsstufe bedeutet einen höheren Stundenlohn auch für Frauen – aber zugleich einen größeren Nachteil gegenüber den Männereinkommen.



Bildungsrendite

Frauen

7,2 % mehr (netto-)Lohn pro
zusätzlichem
Ausbildungsjahr

34,2 % mehr (Netto-)Lohn mit AHS-
Abschluss im Vergleich zu
Pflichtschul-Absolventinnen

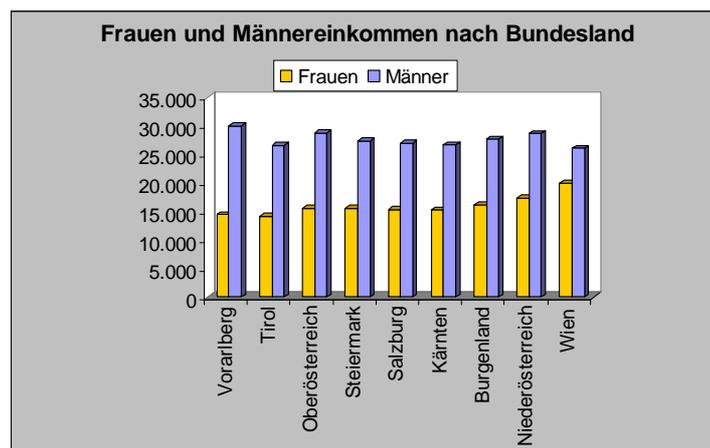
Männer

7,7 % pro Ausbildungsjahr

36,5 % mehr mit AHS-
Abschluss im Vergleich
zu Pflichtschul-
Absolventen

IHS, STATISTIK AUSTRIA (2007) „Bildungserträge in
Österreich von 1999 bis 2005

7. Region



Quelle: Rechnungshof 2006 (Lohnsteuerstatistik 2005); Jahresbruttoeinkommen

Es zeigt sich ein deutliches Ost-Westgefälle sowohl bei der Höhe der Einkommen von unselbstständig beschäftigten Frauen als auch beim Unterschied zu den Männereinkommen.

Einkommensunterschiede

- **15 % des Einkommensunterschieds** können nicht durch die Faktoren
 - Arbeitszeit,
 - Alter,
 - Berufsgruppe,
 - Bildung oder
 - Dauer der Unternehmenszugehörigkeiterklärt werden (Geisberger in Statistische Nachrichten 7/2007)
- Einkommensunterschied sagt **nichts über absolute Höhe** aus – Frage der Existenzsicherung ausgeblendet
- **Verringerung** Einkommensunterschied könnte auch über **Verschlechterung der Männereinkommen** erzielt werden

Diskriminierung

Im Gleichbehandlungsgesetz erfasst:

1. Geschlecht
2. Alter
3. Ethnische Herkunft
4. Weltanschauung/Religion
5. Sexuelle Orientierung

>> nur die **ersten beiden** können eindeutig auf einer aggregierten Ebene abgebildet werden!

Spannungsfeld: Erkenntnisinteresse versus persönliche Angaben in Verwaltung/bei Befragungen

Auswirkung: schlechte soziale Absicherung

- **Arbeitslosengeld und Notstandshilfe** für Frauen ca. ein Fünftel weniger als für Männer
- Frauen **nur 56 %** der durchschnittlichen **Männerspension**, Ausgleichzulage zu drei Viertel an Frauen (Quelle: Hauptverband, Arbeitsmarktservice)

➡ **höheres Armutsrisiko:**

- Frauen überdurchschnittlich (14%)
- Pensionistinnen (20%) und Alleinerziehende (27%) und MigrantInnen (24%) besonders hoch (Quelle: EU-SILC 2006)



wien.arbeiterkammer.at

Zum Nachlesen

Gendersensible Statistik – Handbuch mit Schwerpunkt Beschäftigung (D. Kappeler/G. Pölsler, PERIPHERIE Graz)
<http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/popupgem/datenhandbuch.pdf>

Gendersensible Statistik: Vom Sex Counting zur Genderanalyse (A. Leitner/A. Wroblewski/P.M. Steiner; IHS_equi):
<http://www.wien.gv.at/statistik/pdf/genderstatistik.pdf>

Qualitätsentwicklung Gendermainstreaming: Indikatoren (Band 5; A. Leitner/S. Pirklbauer /C. Walenta / A. Wroblewski):
http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band5_Indikatoren.pdf



wien.arbeiterkammer.at

Einige Datenquellen: Generelles

Statistik Austria: große Fülle von Daten als Excel Tabellen, Publikationen als pdf-Download (zB Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, Steuerstatistiken, Kinderbetreuung...):
www.statistik.at

Eurostat: Strukturindikatoren, Publikationen und anderes zur EU:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Österreichisches Budget: Alle Dokumente zum Bundesbudget, inkl. Erläuterungen: [https://www.bmf.gv.at/budget/ start.htm](https://www.bmf.gv.at/budget/start.htm)

Rechnungshof: Einkommensberichte und anderes:
<http://www.rechnungshof.gv.at/berichte.html>

OECD: internationale Daten zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt:
http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1_00.html

Statistisches Jahrbuch der Arbeiterkammer auf www.arbeiterkammer.at (Button rechts)



wien.arbeiterkammer.at

Einige Datenquellen: Einkommen

Sozialversicherung: Sozialversicherungspflichtige Einkommen unselbstständig Beschäftigter; www.sozialversicherung.at > Menü rechts „Online Services“ – Zahlen und Fakten anklicken

Steuerstatistiken finden sich unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/oeffentliche_finanzen_und_steuern/steuerstatistiken/index.html

darunter:

Lohnsteuerstatistik: Einkommen aller ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen

Einkommenssteuerstatistik: Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb, Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung und/oder sonstige Einkünfte

Integrierte Lohn- und Einkommenssteuerstatistik: neben den steuerpflichtigen Einkommen auch Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pflegegeld, Familienbeihilfe und sonstige Beihilfen



wien.arbeiterkammer.at

Einige Datenquellen: Einkommen

Rechnungshofbericht: Verknüpfung der Steuerstatistiken mit Sozialversicherung und Mikrozensus

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html (inkl. Excel Tabellen) oder: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/einkommensberichte.html> (alle Berichte)

Verdienststrukturherhebung: Einkommen der Unselbstständig Beschäftigten in Industrie und Dienstleistung, Unternehmen ab 10 MitarbeiterInnen;

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html

EU-Silc: Zu Gender Pay Gap: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> > DE > Menü links oben: Spezielle Bereiche: „Strukturindikatoren“ > Registerblatt: „Daten“ > Beschäftigung > Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied

Zur Armut(sgefährdung):

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html



wien.arbeiterkammer.at

Maßnahmen für Verringerung Einkommensunterschiede (1)

1. Schaffung von Job- und Einkommenschancen
2. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Beschäftigung und Qualifizierung
3. Erleichterung der Erwerbsbeteiligung
4. Förderung der partnerschaftlichen Teilung von Betreuungs- und Versorgungsarbeit
5. Einführung Mindestlohn durch General-KV
6. Strategien zur Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten
7. Anreize zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern
8. Bessere Soziale Absicherung



wien.arbeiterkammer.at

Maßnahmen für Verringerung Einkommensunterschiede (2)

- Schaffung von Job- und Einkommenschancen:
 - Aktive Beschäftigungspolitik durch Investitionen in öffentliche – v.a. soziale – Infrastruktur und Kaufkraftstärkung
 - **keine** neuen Formen prekäre Beschäftigung (zB im Pflegebereich)
 - Entlastung unterer Einkommen (zB Anhebung der Negativsteuer)
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Beschäftigung und Qualifizierung

Maßnahmen für Verringerung Einkommensunterschiede (3)

- Erleichterung der Erwerbsbeteiligung:
 - Kinderbetreuung, Pflegeangebote (leistbar!!)
 - arbeitsrechtliche Bedingungen (zb Elternteilzeit)
- Förderung der partnerschaftlichen Teilung von Betreuungs- und Versorgungsarbeit
 - Monetäre Anreize (zB. KBG, Steuern)
 - Rechtlicher Rahmen (zB Vaterschutzmonat)
 - Gleiche Ansprüche für Patchworkfamilien und gleichgeschlechtliche Partnerschaften

Maßnahmen für Verringerung Einkommensunterschiede (4)

- Einführung Mindestlohn durch General-KV
- Strategien zur Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten
 - Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit (dzt 25%)
 - Vorrang von TZ-Beschäftigten bei VZ-Jobs
 - Ausweitung ETZ
 - Beratung bei Arbeitsorganisation
 - Generelle statt individuelle Arbeitszeitverkürzung



Maßnahmen für Verringerung Einkommensunterschiede (5)

- Anreize zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern:
 - Koppelung Wirtschaftsförderung an Frauenförderung
 - Einführung von GM bei Auftragsvergaben
 - Einkommenstransparenz auf betrieblicher Ebene
 - Verbesserungen Umsetzung Gleichbehandlungsgesetz
- Bessere Soziale Absicherung:
 - Umsetzung Mindestsicherung
 - Erhöhung Nettoersatzrate im Arbeitslosengeld und Abschaffung Partneranrechnung bei Notstandshilfe
 - Verbesserung Absicherung freie DienstnehmerInnen und Geringfügige

