

Starke Benachteiligung von Frauen bei Einkommen und Pension

Der überwiegende Einsatz in Niedriglohnbranchen, traditionell verstandene Geschlechterrollen und auch die überwiegend ländliche Struktur führen unter anderem dazu, dass österreichische Frauen sowohl im Erwerbsleben als auch in der Pension im EU-Vergleich überdurchschnittlich stark benachteiligt sind.

fälle, d.h. den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. In Österreich lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten im Jahr 2020 um 18,9 Prozent unter jenem von Männern. Dies ist deutlich höher als der europäische Durchschnitt von 13,0 Prozent (EU27). Österreich liegt damit nach Lettland (22,3 Prozent) und Estland (21,1 Prozent) an drittletzter Stelle; am anderen Ende der Skala rangieren Luxemburg (0,7 Prozent), Rumänien (2,4 Prozent), Slowenien (3,1 Prozent) und Italien (4,2 Prozent) [Eurostat 2022a].

Ursachen des Gender Pay Gaps – ein Überblick

Aus soziologischer Sicht sind die Ursachen des Gender Pay Gap multidimensional. In Österreich hat beispielsweise die Berufsbranche, der Beruf, das Ausbildungsniveau, das Alter, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, das Ausmaß der Beschäftigung, die Art des Arbeitsvertrages sowie die Region, in der einer Erwerbsarbeit nachgegangen wird, als auch die Unternehmensgröße einen entscheidenden Einfluss. Zum Beispiel ist der österreichische Arbeitsmarkt sehr stark von einer branchen- und berufsbezogenen Segregation gekennzeichnet; Frauen arbeiten öfter in Branchen mit niedrigen Verdienstmöglichkeiten, wie Handel und Pflege. Die Gründe dafür gehen auf eine geschlechtsspezifische Sozialisation, auf nach wie vor traditionell verstandene Geschlechterrollen, auf Stadt-Land-Unterschiede etc. zurück (siehe dazu z.B. Hönig & Kreimer 2005; Koll 2021).

Von sozialer Ungleichheit sind unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen betroffen, wie zum Beispiel Menschen im Alter, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen oder auch Frauen. Am Altersforschungszentrum der Fachhochschule Kärnten (IARA – Institute for Applied Research on Ageing) wird soziale Ungleichheit im Kontext von Alter in unterschiedlichen Zusammenhängen beforscht und diskutiert. Dieser Beitrag widmet sich der sozialen und ökonomischen Benachteiligung von Frauen mit Fokus auf den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap.

Der Gender Pay Gap beschreibt das geschlechtsspezifische Lohnge-



Viele der genannten Faktoren werden bei der Berechnung des angepassten Gender Pay Gap berücksichtigt bzw. fließen schätzungsweise mit ein. So sind die bezifferten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern teilweise auf die differenzierte Beteiligung der Geschlechter in ökonomischen Sektoren oder Berufsfeldern, das Bildungsniveau, die Erwerbsbeteiligung, Managementverantwortlichkeiten o.ä. zurückzuführen. Doch auch bei Berücksichtigung der genannten Faktoren bleibt in Österreich ein nicht erklärbarer Lohnunterschied von rund zehn Prozent bestehen. Zwar verbessert sich die Situation Österreichs im europäischen Vergleich damit deutlich (EU27: 11,2 Prozent) [vgl. Eurostat 2021], zugleich ist dies jedoch ein Hinweis dafür, dass die benachteiligte Situation von Frauen im Hinblick auf das Einkommen weit über eine reine Unterscheidung aufgrund des Geschlechts hinausgeht.

Finanzielle Absicherung in der Pension

Benachteiligung während der Erwerbsphase von Frauen haben jedoch auch Auswirkungen auf ihren weiteren Lebensverlauf, speziell in Bezug auf die finanzielle Absicherung in der Pension. Der Gender Pension Gap zeigt, dass es besonders die Gruppe der Frauen ist, die von Altersarmut betroffen ist. So erhalten Frauen in der Altersgruppe 65 bis 74 Jahre in Österreich im Durchschnitt um 36,2 Prozent weniger Einkommen in der Pension als Männer. Dieser Wert liegt ebenfalls deutlich über dem europäischen Mittel von 26,9 Prozent (EU27) [vgl. Eurostat 2022b].

Auch wenn in den letzten Jahren eine Angleichung der Ausbildungsniveaus von Frauen und Männern stattgefunden hat und die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen ist, ist der Pensionsunterschied von Männern und Frauen nach wie vor sehr hoch. Neben der Analyse von biografischen Einflussfaktoren liegen Handlungsoptionen vor allem auch auf sozialer und politischer Ebene, in

einem breiten Verständnis von Arbeit und der gleichberechtigten, gesellschaftlichen Anerkennung für jede Art von Arbeit (siehe dazu z.B. Betti et al. 2015; Bonnet et al. 2018).

Quellen:

- › Betti, G., Bettio, F., Georgiadis, T., Tinios, P. (2015). The Gender Pension Gap in Europe: Toward Understanding Diversity. In: Unequal Ageing in Europe. Palgrave Macmillan, New York.



- › Bonnet, C., Meurs, D. & Rapoport, B. (2018). Gender inequalities in pensions: different components similar levels of dispersion. J Econ Inequal 16, 527–552.



- › Eurostat (2021). Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis. Revision 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- › Eurostat (2022a). Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology. Online data code: EARN_GR_GPGR2 [01.06.2022].

- › Eurostat (2022b). Gender pension gap by age group - EU-SILC survey. Online data code: ILC_PNP13 [01.06.2022].

- › Hönig, B., Kreimer, M. (2005) Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung in Österreich. ÖZS 30, 44–66 (2005).



- › Koll, W. Zur Gleichstellung beim Entgelt von Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation. Wirtschaftsdienst 101, 645–651 (2021).



Kontakt:

Departmentleitung DCRD:
FH-Prof. Dr. Birgit Aigner-Walder,
baigner.walder@fh-kaernten.at

Departmentleitung ISAC:
Dr. Christine Pichler, Bakk MA
c.pichler@fh-kaernten.at