

Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall

AutorInnen: Anna Hehenberger, Mattias Muckenhuber

Im Jahr 2018 betrug der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei den mittleren¹ Bruttojahreseinkommen knapp 37%. Während die Hälfte der unselbständigen Männer weniger als EUR 34.700 brutto im Jahr aus Erwerbstätigkeit verdiente, bekam die Hälfte der unselbständigen Frauen weniger als EUR 22.000 brutto – ein Unterschied von EUR 12.700 (Statistik Austria 2019a). Diese Zahl ist unbestritten einer der wichtigsten Indikatoren, um die Geschlechterungerechtigkeit abzubilden, denn Erwerbseinkommen sind neben staatlichen Transfers für (die untersten) 99% der Bevölkerung die wichtigste Einkommensquelle (Altzinger et al. 2017). Der Gender Pay Gap hat jedoch über die Erwerbstätigkeit hinaus Auswirkungen: Frauen bekommen weniger Pension, weniger Arbeitslosengeld und haben ein geringeres Vermögen - unter anderem, weil sie weniger erben.

/ Handlungsempfehlungen:

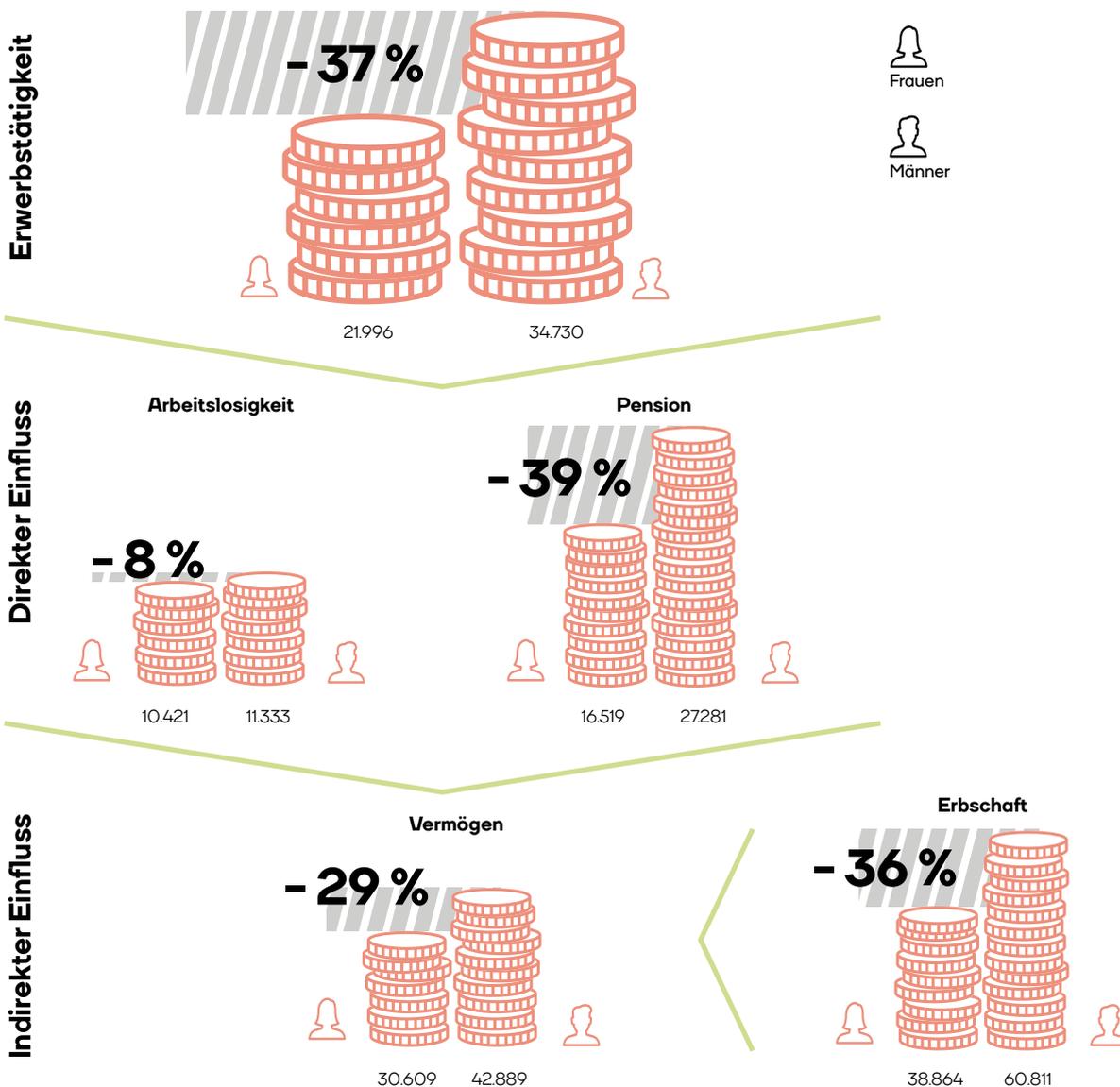
- / Sicherstellung von flächendeckenden, umfassenden und kostenlosen Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- / Ausbau der öffentlichen Beschäftigung in systemrelevanten und gesamtwirtschaftlich sinnvollen Bereichen bei einem Mindestlohn von EUR 1.800 brutto
- / Höhere Bewertung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten
- / Starke Erhöhung einer von Familienstand und PartnerInneneinkommen unabhängigen Ausgleichszulage
- / Mehr Gehaltstransparenz und Verbot von ungleicher Bezahlung für dieselbe Tätigkeit
- / Gerechtere Verteilung der Arbeitszeit: Einführung einer 30-Stunden-Woche
- / Eigenes Frauenministerium mit deutlich erhöhtem Budget
- / Verbesserung der Datengrundlage für Wissenschaft und Forschung im Bereich Geschlechterungleichheit: Neuaufgabe der Zeitverwendungsstudie sowie detailliertere Erfassung von Vermögen und Erbschaften

Eine Schließung der Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen ist einerseits wichtig, um die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen im erwerbsfähigen Alter in unserer Gesellschaft sicherzustellen. Andererseits wirkt sich ein dementsprechend hoher Unterschied im Einkommen während der Erwerbskarriere auch in anderen Lebensphasen bzw. in anderen ökonomischen Bereichen aus. So hängen einerseits spätere Pensionszahlungen als auch das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe stark davon ab, wie viel jemand im Laufe des Lebens verdient und somit eingezahlt hat. Weiters kann sich die Lücke im Einkommen auch auf das

Vermögen auswirken. Vermögen ist die Summe aus Lebenseinkommen und Erbschaften abzüglich Konsums. Ein geringeres Einkommen führt bei Annahme gleicher Erbschaften und gleichem Lebenskonsums zu einem geringeren Vermögen. Einzig für erhaltene Erbschaften und Schenkungen lässt sich kein Zusammenhang zum Gender Pay Gap herstellen. Für die Erklärung des Gender Wealth Gaps ist die Analyse eines Gender Erb Gaps jedoch mindestens genauso wichtig.

Abbildung 1 – Gender Pay Gap und seine Auswirkungen

Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall



Quelle: Statistik Austria; Eigene Berechnungen, AMS, HFCS

Anmerkungen: Erwerbstätig: Unselbständig beschäftigt; Einkünfte aus unselbständiger Beschäftigung und gesetzlichen Pensionen brutto, jährlich (Median, 2018); Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung netto, jährlich (Median, 2019). Vermögen: Nettovermögen aller Männer und Frauen über 16 (Median, 2017). Erbe: Frauen und Männer in Singlehaushalten, die eine Erbschaft oder Schenkung erhalten haben (Median, 2017)

/ Gender Pay Gap

Im Mittelpunkt der Analyse steht der sogenannte „unbereinigte“ Gender Pay Gap. Hierbei handelt es sich um den prozentuellen Unterschied zwischen dem mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen und jenem der Männer. Diese Einkommenslücke wird oftmals mit sogenannten „erklärenden Faktoren“ bereinigt, um den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen zu beziffern, der ausschließlich auf geschlechtsbezogene Diskriminierung zurückgeht. Während das Aufzeigen von Diskriminierung natürlich wichtig ist, wird das „Bereinigen“ des Gender Pay Gaps auch herangezogen, um diesen zu verkleinern. Je mehr Faktoren miteinbezogen werden, desto geringer fällt dieser natürlich aus. Diese reichen von der Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit und Branchenwahl über Arbeitserfahrung und Position im Unternehmen bis zur Bildung.

Dadurch wird die Schuld für die Einkommensdifferenz den Frauen zugewiesen. Würden sie Vollzeit in gutbezahlten Branchen arbeiten und sich stärker in Führungspositionen engagieren, könnten sie die Lohnschere schließen. Diese Analyse blendet aus, dass Frauen einen Großteil der unbezahlten Arbeit leisten, dass weiblich dominierte Branchen, die einen hohen gesellschaftlichen Nutzen haben, (von Männern) unterbezahlt sind und eine „gläserne Decke“ vielen Frauen den Aufstieg in gut bezahlte Führungspositionen verunmöglicht. Auch wenn die Lohnlücke erklärt werden kann, ändert es nichts daran, dass egal wie viel „erklärt“ wird, die

Lücke bestehen bleibt und, wie bereits erwähnt, Auswirkungen auf die Höhe der Pension, etwaige Arbeitslosenleistungen und die Vermögensbildung hat. Der Gender Pay Gap hat sich auch in den letzten zwei Jahrzehnten kaum verringert. Mit 36,7% betrug er 2018 – nachdem er zwischenzeitlich sogar auf über 40% anstieg – nur um 1,6 Prozentpunkte weniger als 1997 (Abbildung 2). Setzt sich die Schließung der Einkommenslücke mit dieser Geschwindigkeit fort, dauert es bis ins Jahr 2485, bis sie vollständig verschwunden ist.

/Abbildung 2 – Veränderung des Gender Pay Gaps von 1997 bis 2018

Der Gender Pay Gap hat sich in den letzten 20 Jahren kaum verringert



Quelle: Statistik Austria

/Ist der Motherhood Pay Gap die bessere Größe?

Stichwort Bereinigung des Gender Pay Gaps: Seit geraumer Zeit schwirrt der Begriff „Motherhood Pay Gap“ durch die Geschlechterforschung. Gemeint ist damit das Entstehen eines Einkommensunterschiedes aufgrund von Mutterschaft. Weil letztere mit Karenz und in darauffolgenden Jahren stark mit Teilzeitarbeit verbunden ist – die für Mütter oft schlechter bezahlte Jobs und direkte Einkommensverluste bedeuten – wird vermittelt, dass der Ursprung und die Hauptursache des Pay Gaps in der sozialen Reproduktion liegt. Auch wird mit dieser Darstellung versucht, den Diskurs in der Geschlechtergerechtigkeit auf den Vergleich „Gleiches mit Gleichem“ zu reduzieren. Geschlechterspezifische Lohndiskriminierung würde nur oder hauptsächlich Mütter und nicht alle Frauen betreffen. Das heißt, dass kinderlose Frauen keine Einkommensnachteile haben, sie im selben Job dasselbe bezahlt bekommen und es keine unbegründeten Gehaltsunterschiede zwischen kinderlosen erwerbstätigen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gibt. Stimmt das?

/Auch kinderlose Frauen werden diskriminiert

Das Argument, die Mutterschaft sei verantwortlich für die Geschlechterdiskriminierung am Gehaltszettel und andere Faktoren hätten wenig bis keine Relevanz, hält nicht, wenn man beispielsweise UniversitätsabsolventInnen vergleicht: Strunk und Hermann (2009) zeigen anhand eines Kohortenvergleichs von WU-AbgängerInnen, dass schon ab dem ersten Jahr nach dem Abschluss ein Unterschied besteht. Und das, obwohl die StudienautorInnen die Vergleiche so wählen, dass zwischen den AbsolventInnen „keine Unterschiede mehr hinsichtlich der folgenden Attribute vorliegen: I. Ausbildung, II. Persönlichkeit, III. soziale Herkunft und IV. Mikropolitik“ (Strunk/Hermann 2009)². Während sich schon im ersten Jahr eine Gehaltsdifferenz zwischen den Vergleichspaaren von EUR 476 ergibt und diese sich im zweiten Jahr verringert, ist der Trend über 10

Jahre eindeutig: Schon im dritten Jahr nach Abschluss verdienen weibliche AbsolventInnen um mehr als EUR 2.080 weniger als männliche – eine Differenz, die in darauffolgenden Jahren kontinuierlich ansteigt. Bezüglich der Mutterschaft weisen sie explizit daraufhin, dass die durchgeführte Regression keine Signifikanz für durch Elternschaft verursachte Berufsunterbrechungen aufweist.³ Die klare Ableitung der Studie lautet: „Frauen werden bei gleichen Voraussetzungen benachteiligt. Dies verweist auf eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Frauen auf Grund ihres Geschlechts“ (Strunk/Hermann 2009). Eine etwas aktuellere Auswertung der AbsolventInnen-Daten der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt, dass sich die Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern im ersten und den darauffolgenden Jahren sogar verschärft hat (Eggenhofer-Rehart/Schiffinger 2015). Dabei weisen die AutorInnen darauf hin, dass auch in diesem Sample ein großer Teil der Differenz nicht auf Unterschiede im Anteil der Führungsaufgaben im Beruf oder die Branchenzugehörigkeit zurückzuführen ist. Damit bleibt nur das Geschlecht als „Grund“ für die unterschiedliche Entlohnung.

/Strukturelle Diskriminierung beim Namen nennen

Der Motherhood Pay Gap summiert all jene Teile des Lohnunterschieds, die mit Mutterschaft in Verbindung gebracht werden könnten. Das sind zum Beispiel die Berufserfahrung und -wahl oder die geleistete Arbeitszeit. Werden jedoch sogar noch Faktoren darüber hinaus, wie zum Beispiel Ausbildung, Branche, Urbanisierung, Unternehmensgröße und Position in der Firmenhierarchie berücksichtigt, ergibt sich immer noch ein Rest des Einkommensunterschieds, der sich nicht erklären lässt. Und dieser ist größer, als in der Diskussion rund um den Motherhood Pay Gap in Österreich ausgewiesen: Böheim et al. (2019) schätzen den unerklärbaren Unterschied für 2017 auf 34–61 % des Bruttostunden-Gender Pay Gaps in Österreich, der selbst fast 15 % beträgt. Das heißt, dass 5–9 % des Lohnunterschiedes nicht durch Unterschiede in der Ausbildung, des Stundenausmaßes, der Berufserfahrung, der Berufswahl, der Branche, Grad der Urbanisierung, der Unternehmensgröße oder der Stellung innerhalb der Firmenhierarchie erklärt werden können. Wenn man die Faktoren, die laut Lite-

ratur durch eine Mutterschaft negativ auf das Einkommen wirken, für Österreich gesamt betrachtet, wird kaum ein negativer Effekt gefunden. Das heißt, der Geschlechterunterschied in der Bezahlung kann nicht nur auf die Mutterschaft zurückgeführt werden (Böheim et al. 2019). Damit ist klar, dass ein wesentlicher Teil des bestehenden Gender Pay Gaps, wie schon Strunk und Hermann (2009) feststellten, auf unbegründbare Ungleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

Was könnte Teil dieser logisch nicht begründbaren Ungleichbehandlung sein? Nur zwei Beispiele weisen auf Konsequenzen der zutiefst ungleichen Gesellschaftsordnung auf die Erwerbseinkommensdiskriminierung für Frauen hin: Erwerbseinkommensdiskriminierung entsteht auch dadurch, dass Arbeit, die von Frauen verrichtet wird, abgewertet wird. In einer Studie von Aupurg et al. (2017), wurden 1.600 ProbandInnen in Deutschland nach deren Einschätzungen, wie viel 26.000 fiktiven Personen für dieselben Tätigkeiten bezahlt werden soll, befragt. Dabei kam heraus, dass Männer als auch Frauen die Arbeit von Frauen schlechter bezahlen. Ein weiterer Grund für bestehende Einkommens-

unterschiede liegt auch in der Häufigkeit mit der Frauen im Unterschied zu Männern befördert werden. Für gewöhnlich sind Beförderungen mit Einkommenszuwächsen verbunden und ihr Eintritt wird mit der Verhandlungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gleichgesetzt. Artz et al. (2018) dagegen stellen fest, dass Beförderungen von Frauen nicht weniger oft eingefordert werden als von Männern – sie bekommen sie nur weniger häufig bewilligt.

Es ist wichtig zu erkennen, dass Mütter durch traditionelle Familienpolitik kaum eine Chance haben, denselben Karriereweg eines Vaters zu gehen. Unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur ist dabei nur eine Hürde von vielen. Durch den gesetzlichen Anspruch auf einen Kindergartenplatz ab 5 Jahren und der Höchstdauer der Karenz von bis zu 2 Jahren, ergibt sich eine Lücke von 36 Monaten, in denen Mütter bei der Kinderbetreuung auf sich gestellt sind (Rathgeb/Wiß 2020). Trotzdem ist es wichtig, strukturelle Diskriminierung auch als solche zu erkennen. Es sind nicht nur Mütter von der Entgeltdiskriminierung betroffen – auch kinderlos zu bleiben, schützt nicht vor dem Gender Pay Gap.

/ Gender Pension Gap

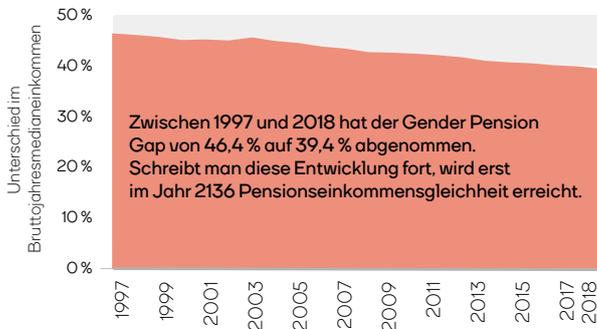
Die krassen Einkommensunterschiede während des Erwerbslebens, die niedrigere Pensionsbeiträge und kürzere Beitragszeiten von Frauen mit sich ziehen, schlagen sich natürlich auch später in der Pensionshöhe nieder. So betrug der Unterschied zwischen der mittleren Bruttopension von Frauen und Männern 2018 noch immer 39,4% (Statistik Austria 2019b). Er war zwar in den letzten zwei Jahrzehnten rückläufig, allerdings von einem sehr hohen Niveau ausgehend (1997: 46,4%) (Abbildung 3). Würde die Schließung des Pensionsgaps in dieser Geschwindigkeit fortgesetzt werden, würde es bis ins Jahr 2136 dauern bis Pensionseinkommensgleichheit erreicht wird.

Ein Gender Pension Gap von 39,4% bedeutet in absoluten Zahlen, dass die Hälfte der Pensionistinnen 2018 weniger als EUR 1.180 brutto pro Monat an Pension erhielt, was netto in etwa EUR 1.119 entspricht. Obwohl viele Menschen neben Pensionen auch noch weitere Transfereinkommen

bekommen, war etwas mehr als ein Viertel aller alleinlebenden Pensionistinnen 2018 armutsgefährdet. Das sind 86.000 Frauen bzw. 84% aller alleinlebenden und armutsgefährdeten PensionistInnen. Weitert man die Analyse auf alle Frauen über 65 aus (denn nicht alle Frauen konnten im erwerbsfähigen Alter genug Beitragsjahre sammeln, um einen Anspruch auf Pension zu erhalten), kommt man auf 146.000 armutsgefährdete Frauen bzw. 70% aller armutsgefährdeten Personen über 65. Viele Frauen bekamen 2018 nicht einmal den Ausgleichszulagenrichtsatz von EUR 909 (2020: EUR 967), da sie durch ein zu hohes Einkommen ihres Partners nicht anspruchsberechtigt waren. Neben Armutsgefährdung ist somit eine starke Abhängigkeit vom Partner für viele Frauen eine weitere negative Auswirkung des Gender Pay Gaps im Alter – all das, obwohl bzw. eher weil Frauen einen Großteil der unbezahlten Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt) übernehmen.

/Abbildung 3 – Veränderung des Gender Pension Gaps von 1997 bis 2018

Gender Gap bei den Pensionen noch größer als bei Erwerbseinkommen



Quelle: Statistik Austria

/ Gender Arbeitslosengeld Gap

Knapp über zwei Fünftel der Erwerbsbevölkerung ist in einem Zeitraum von 10 Jahren zumindest kurzfristig von Arbeitslosigkeit betroffen (WIFO 2013). Das für die Dauer der Arbeitslosigkeit erhaltene Arbeitslosengeld (bzw. die Notstandshilfe) wird aus dem Einkommen des (vor)letzten Kalenderjahres berechnet. Ein niedrigeres Erwerbseinkommen von Frauen kann somit natürlich auch zu niedrigeren Arbeitslosenleistungen für Frauen führen. Genau das lässt sich auch beobachten. Das mittlere Arbeitslosengeld (bzw. die mittlere Notstandshilfe) für Frauen betrug im Jahr 2019 in etwa EUR 870 pro Monat (12 Mal jährlich), das der Männer ca. EUR 945⁴. Das entspricht einem Gender Gap von 8% (Abbildung 1).

/ Gender Wealth Gap

Der Gender Pay Gap hat auch Auswirkungen auf die Verteilung des Vermögens zwischen Frauen und Männern. Vermögen bildet sich aus dem Lebenseinkommen plus Erbschaften und Schenkungen minus Konsum, wobei Frauen sowohl weniger verdienen als auch weniger erben (Abbildung 1). Der Gender Wealth Gap beträgt 29% – das mittlere Nettovermögen der Frauen ist mit EUR 30.600 um knapp EUR 12.300 niedriger als das der Männer⁵ (Abbildung 1).

/ Gender Erb Gap

Dass es einen Unterschied gibt, zwischen der Höhe der Erbschaften und Schenkungen, die Frauen erhalten und jenen, die Männer bekommen, lässt sich nicht logisch begründen. Vergleicht man jedoch männliche und weibliche Single-Haushalte, die geerbt haben, so zeigt sich, dass die mittlere Erbschaft von Frauen um mehr als ein Drittel unter jener von Männern liegt⁶ (Abbildung 1). Das sind mit knapp EUR 38.900 um ca. EUR 21.900 weniger. Um die Gründe für den Geschlechterunterschied bei Erbschaften und Schenkungen zu verstehen, ist noch weitere Forschung notwendig. Die bestehenden Unterschiede deuten aber unter anderem darauf hin, warum der Gender Wealth Gap besteht.

/ Was kann gegen den Pay Gap sowie gegen weitere Gender Gaps unternommen werden?

Die Reduzierung bzw. Beseitigung des Gender Pay Gaps und die daraus resultierenden Differenzen bei Arbeitslosengeld und Pensionen (sowie indirekt auch beim Nettovermögen) kann nicht mit einzelnen, wenigen Maßnahmen erreicht werden. Die (ökonomische) Ungleichbehandlung von Frauen ist eine Folge von jahrhundertealten und tief in der Gesellschaft verankerten Rollenbildern und der strukturellen Benachteiligung von Frauen. Solange der Wert von unbezahlter sowie bezahlter Arbeit in den Bereichen Pflege, Erziehung und Betreuung nicht steigt, wird sich der Gender Pay Gap niemals vollständig beseitigen lassen. Die eingangs genannten Maßnahmen können aber zumindest dazu beitragen, die Differenz zu minimieren, denn eines ist klar: Bisher ist viel zu wenig in dieser Hinsicht getan worden.

/ Referenzen

- Altzinger, W./Humer, S./Moser, M.** (2017): *Entwicklung und Verteilung der Einkommen*. Forschungsinstitut Economics of Inequality. Wien.
- Artz, B./Goodall, A. H./Oswald, A. J.** (2018): *Do Women Ask?*. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society.
- Auspurg, K./Hinz, T./Sauer, C.** (2017): *Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments*. American Sociological Review, 82 (1), 179-210.
- Böheim, R./Fink, M./Zulehner, C.** (2019): *About Time: The Narrowing Gender Wage Gap in Austria*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Working Paper Series. Wien.
- Eggenhofer-Rehart, P./Schiffinger, M.** (2015): *Steiler, höher, gleicher? Gehaltsentwicklung von WU-Absolvent/inn/en*. WU Karrieremagazin. Wien.
- Eppel, R./Horvath, T./Mahringer, H.** (2013): *Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittdatenanalyse 2000/2010*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.
- Mairhuber, I./Mayrhuber, C.** (2020): *Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung/Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien.
- Mucha, A./Endemann, A./Rastetter, R.** (2015): Taktik, Strategie und Eigensinn in Organisationen und Betrieben: Die Arbeitswelt als mikropolitische Arena – Editorial, in Mucha, A./Endemann, A./Rastetter, R. (Hrsg.): *Mikropolitik am Arbeitsplatz – Qualitative Studien zur Anwendung von Taktiken in Unternehmen*. München: Rainer Hampp Verlag, 5-13.
- Rathgeb, P./Wiß, T.** (2020): *Österreichische Familienpolitik verstärkt Geschlechterungleichheit*. Momentum Institut. Wien. Online https://www.momentum-institut.at/system/files/2020-03/pb_200304_kinderbetreuung.pdf [12.10.2020].
- Schneebaum, A./Rehm, M./Mader, K./Hollan, K.** (2017): *The Gender Wealth Gap Across European Countries*. Review of Income and Wealth, 64 (2), 295-331.
- Statistik Austria** (2009): *Zeitverwendungserhebung 2008/09*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html [12.10.2020].
- Statistik Austria** (2019a): *Bruttojahreseinkommen der unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitvergleich*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html [07.10.2020].
- Statistik Austria** (2019b): *Bruttojahreseinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten im Zeitvergleich*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html [07.10.2020].
- Strunk, G./Hermann, A.** (2009): *Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern: Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap*. Zeitschrift für Personalforschung (ZfP). Rainer Hampp Verlag, Mering, 23 (3), 237-257.

/ Fußnoten

/8

¹ Hierbei werden die Gehälter der Männer und Frauen nach ihrer Höhe aufgereiht und der Wert, der genau in der Mitte liegt, berechnet. Es verdient also genau die Hälfte der Frauen und Männer weniger bzw. mehr als das Medianeinkommen. Dieser Wert ist – anders als der Durchschnitt – stabil gegenüber Verzerrungen, beispielsweise durch extrem hohe Gehälter.

² Unter Mikropolitik wird in der Forschung das Verhalten der einzelnen ArbeitnehmerInnen im sozialen Gefüge des Arbeitsortes verstanden. Dabei werden strategische Überlegungen, Verhaltensweisen und das Ringen um Ressourcen miteinbezogen (Mucha et al. 2015).

³ Dazu muss auch gesagt werden, dass die berücksichtigten Beobachtungen über einen Zeitraum von 10 Jahren nach Abschluss gehen und dass weibliche Absolventinnen erst nach dieser Zeit ein Kind bekommen könnten. Wie die AutorInnen festhalten, nahmen nur weniger Frauen des untersuchten Samples eine Elternkarenz in Anspruch. Trotzdem ist der Umstand, dass bereits im ersten Jahr ein Lohnunterschied zwischen vermutlich zum größten Teil kinderlosen AbgängerInnen besteht – der sich in den folgenden Jahren sukzessive ausweitet – selbstredend dafür, dass Mutterschaft nicht das grundlegende Problem sein kann.

⁴ Ohne sonstige Sozialleistungen anspruchsberechtigter Arbeitsloser, wie z.B. Wohnbeihilfe, Mindestsicherung und Familienbeihilfe

⁵ Werte aus 2017, letzter verfügbares Jahr der Erhebung der OeNB zu Finanzen und Konsum der privaten Haushalte (Household Finance and Consumption Survey)

⁶ Erbschaften und Schenkungen werden im Household Finance and Consumption Survey der OeNB nur auf Haushaltsebene erfasst. Somit lässt sich die Differenz der erhaltenen Erbschaften zwischen Frauen und Männern seriös nur zwischen Single-Haushalten untersuchen, da selbst z.B. bei einem Alleinerziehenden-Haushalt nicht klar ist, ob die Erbschaft an Mutter/Vater oder Kind(er) ging.

/ Kontakt

/ Momentum Institut
Märzstraße 42/1, 1150 Wien, Österreich

kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at

