

Steiler, höher, gleicher?

GEHALTSENTWICKLUNG VON WU-ABSOLVENT/INN/EN

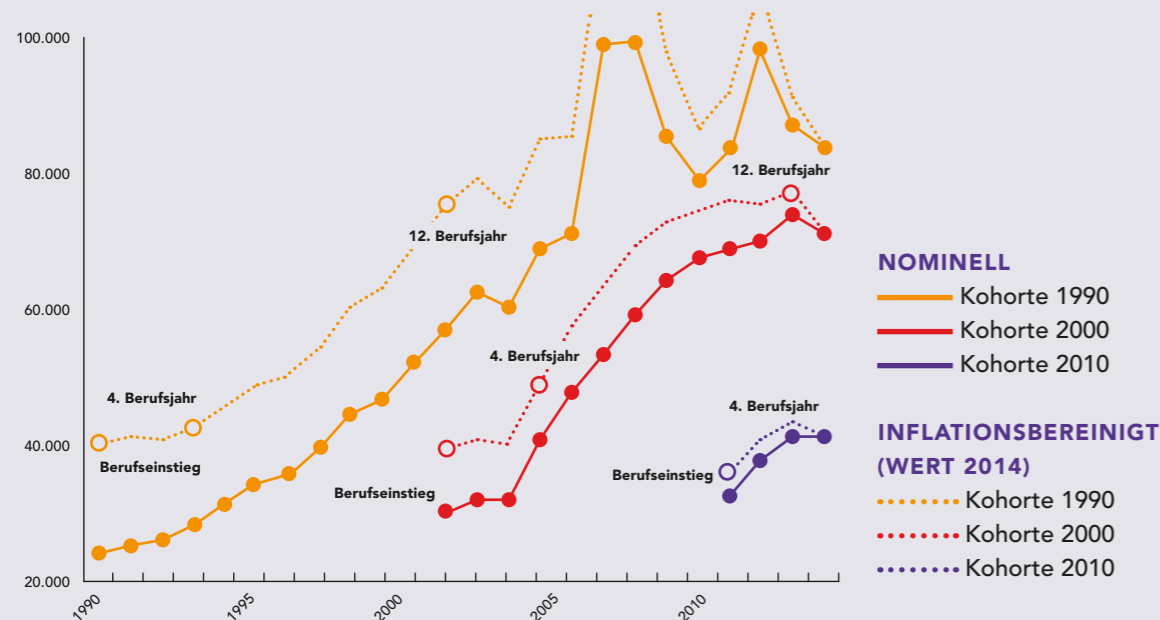
SPECIAL: GEHALT | Petra Eggenhofer-Rehart, Michael Schiffinger | petra.eggenhofer-rehart@wu.ac.at, michael.schiffinger@wu.ac.at

Nicht erst seit Beginn der Wirtschaftskrise lassen die Medien mit Meldungen zu Reallohnverlusten und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern aufhorchen. Darüber, wie sich die Situation für Wirtschaftsakademiker/innen darstellt, gibt das Vienna Career Panel Project (ViCaPP) Aufschluss, das jährlich Karrieredaten von etwa 500 WU-Absolvent/inn/en der Abschlussjahre 1990, 2000 und 2010 erfasst.

REALE VERLUSTE

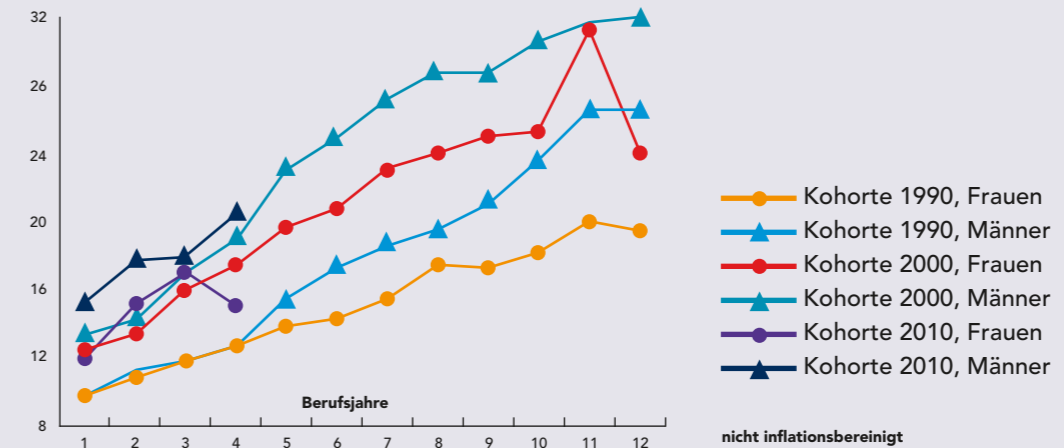
Laut Rechnungshof-Einkommensbericht 2014 sind die inflationsbereinigten Gehälter in Österreich seit 1998 um 4 Prozent zurückgegangen. Für die in ViCaPP erfassten WU-Absolvent/inn/en (hier ausschließlich unselbstständig tätige Vollzeitbeschäftigte, das sind zwei Drittel der insgesamt in ViCaPP dokumentierten rund 7.500 Berufsjahre) zeigt Grafik 1 die Entwicklung für das nominelle Einkommen bzw. inflationsbereinigt mit heutigem Wert.

MEDIAN-BRUTTOJAHRESEINKOMMEN IN EURO



Grafik 1

MEDIAN-BRUTTOSTUNDENLOHN IN EURO



Grafik 2

bis 2007 muss wegen der abnehmenden Stichprobengröße in dieser Kohorte vorsichtig interpretiert werden, könnte aber eine Überschätzung der Wirtschaftslage mit hohen Zahlungen in den Führungsebenen widerspiegeln, bevor ab 2008 eine krisenbedingte Korrektur erfolgte. Bei der Kohorte 2000 verlief die Kurve ab 2008 flach, was in dieser Periode zu einem Realverlust von 3 Prozent führte. Und Kohorte 2010 erlitt allein im Jahr 2013 gegenüber 2012 einen Verlust von gar 4 Prozent. Die wirtschaftliche Entwicklung schlägt sich also auch bei WU-Absolvent/inn/en in verflachenden Gehaltszuwächsen bis hin zu Stagnation oder gar Verlusten beim Realeinkommen nieder. Der Einkommensverlust ist für jüngere Kohorten stärker als für ältere. Ob vergleichsweise größere Diskontinuitäten (etwa wegen häufigerer Berufsunterbrechungen oder Jobwechsel) in deren Karriereverlauf bestehen und dazu beitragen, untersucht derzeit eine laufende Studie.

GENDER PAY GAP: AKTUELLER DENN JE

In der Diskussion über Gehaltsentwicklungen spielt Geschlechtergerechtigkeit eine wichtige Rolle. In Österreich beträgt der Gender Pay Gap, also der Prozentsatz, um den Frauen weniger als Männer verdienen, laut Eurostat derzeit 23 Prozent, womit Österreich EU-weit an vorletzter Stelle liegt. Die Frage, ob und wie viel Frauen weniger verdienen, ist komplex. So sind sie in schlechter entlohnten Berufen und Branchen überrepräsentiert, häufiger teilzeitbeschäftigt und seltener in den besser bezahlten Führungsebenen zu finden. Doch auch dort erreichen sie laut Rechnungshof nur 72 Prozent des Stundenlohns der Männer. Wie sieht das bei der vergleichsweise homogenen Gruppe der WU-Absolvent/inn/en aus?

Grafik 2 zeigt den errechneten Stundenlohn der unselbstständig Vollzeitbeschäftigten in den Berufsjahren 1 bis 12. In den Kohorten 1990 und 2000 starten Frauen und Männer gleichauf. Die Lohnkurve der Männer steigt kontinuierlich, jene der Frauen verläuft flacher und stagniert ab dem 8. Berufsjahr (die Werte der Kohorte 2000 für die Berufsjahre 11 bis 12 sind wegen vorübergehend geringerer Fallzahlen volatiler und sollten nicht überinterpretiert werden – dennoch bleibt ein Trend erkennbar). Im 12. Jahr beträgt der Gender Pay Gap in beiden Kohorten rund 25 Prozent. In Kohorte 2010 hingegen

starten die Frauen bereits mit einem deutlichen Nachteil. Die Ergebnisse für das vierte Berufsjahr (2013) suggerieren gar ein noch deutlicheres Auseinanderklaffen um satte 27 Prozent – der weitere Trend bleibt abzuwarten.

Welche Gründe hat die Gehaltsschere? Einen bei Frauen geringeren Anteil an Führungsaufgaben weist laut unseren Daten höchstens Kohorte 2000 auf. Doch die WU-Absolventinnen sind in den bestbezahlten Branchen, v.a. in Industrie und Finanzdienstleistungen, gegenüber den Männern unterrepräsentiert, aber häufiger als Männer im geringer bezahlten öffentlichen Sektor tätig. Ein großer Teil der Differenz ist aber auch im WU-Sample nicht durch strukturelle Variablen erklärbar. Und insgesamt legen diese Ergebnisse – sowohl über die Zeit betrachtet als auch im Kohortenvergleich – den Schluss nahe, dass sich die Gehaltsschere eher öffnet als schließt.

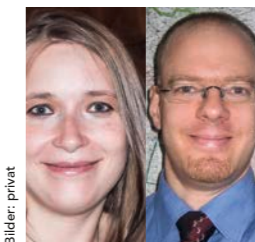
Referenzen und weiterführende Literatur, wu.ac.at/vicapp

Mayrhofer, W. et al. 2009. The magic third wave: Gender and income – a longitudinal analysis of the Vienna Career Panel Project. Academy of Management Meeting 2009.

Schneidhofer, T. M. 2011. Gehaltsstudie 2011. Ergebnisse aus dem Vienna Career Panel Project: Ein Querschnitt zweier Kohorten. Working Paper, gem. mit ZBP Career Center.

Schneidhofer, T. et al. 2012. Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 31 (1): 65–82.

Strunk, G. et al. 2005. Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In W. Mayrhofer, et al. (Hrsg.): Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren (S. 211–242). Linde Verlag.



Petra Eggenhofer-Rehart und Michael Schiffinger arbeiten als wissenschaftl. Mitarbeiter an der interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU.