Gender Pay Gap

Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern?

Frauen verdienten 2022 in der Privatwirtschaft brutto pro Stunde um 18,7 % weniger als Männer. Damit hat sich der Gender Pay Gap in Österreich seit 2010 um 5,3 Prozentpunkte verringert. Im EU-Vergleich liegt der Lohnunterschied aber weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 12,2 %. Statistik Austria hat die Daten aus dem Jahr 2022 genauer analysiert. Insgesamt konnten 6,4 Prozentpunkte und damit rund ein Drittel (34,3 %) des Gender Pay Gap erklärt werden. Berücksichtigt wurden die Merkmale Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße. Der Großteil des Gender Pay Gap (12,3 Prozentpunkte bzw. 65,7 %) bleibt aber auch unter Berücksichtigung aller neun Faktoren unerklärt.

Tamara **Geisberger**
ist Projektleiterin der Verdienststruktur- und der Gender-Statistik bei Statistik Austria und befasst sich seit vielen Jahren mit unterschiedlichen Aspekten der Einkommensverteilung.

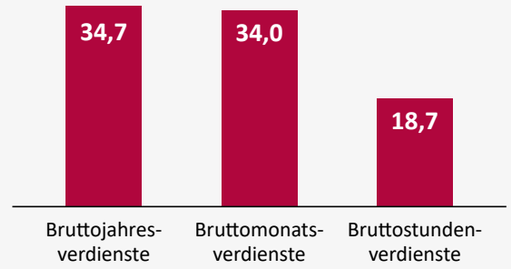
Thomas **Glaser**
ist Survey Statistiker im Center Methodik und beschäftigt sich seit Langem u. a. mit Stichprobenerhebungen und damit verbundenen modellbasierten Schätzungen.

Der Indikator für den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern wird in der gesamten Europäischen Union (EU) nach harmonisierten Standards ermittelt. Der Gender Pay Gap misst die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

Der EU-Indikator beschreibt damit den sogenannten unbereinigten Lohnunterschied, d. h. ohne Anpassungen an geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur. Unterschiede in der Arbeitszeit sind durch die Verwendung von Stundenverdiensten jedoch bereits berücksichtigt. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf Basis der Stundenverdienste fällt dadurch deutlich geringer aus als bei den Monats- oder Jahresverdiensten, die auch den Effekt von Teilzeit widerspiegeln. ▶ **Grafik 1**

Grafik 1

Geschlechtsspezifische Lohndifferenz
2022, in Prozent



Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung. – Bruttojahres- und Bruttomonatsverdienste, die sich nicht auf eine volle Periode beziehen, wurden auf ein ganzes Jahr/Monat umgerechnet.

> > >

Bei der vorliegenden Analyse wurden für Österreich weitere strukturelle Unterschiede herausgerechnet und damit ein um weitere Faktoren bereinigter Gender Pay Gap berechnet. Dies ermöglicht es, Aussagen über Frauen und Männer mit vergleichbaren Merkmalen zu treffen. Verwendet wurde dazu ein Verfahren basierend auf der Oaxaca-Blinder-Dekomposition.[1] Bei dieser Methode wird das Lohndifferenzial in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt. Der erklärte Anteil an der gesamten Lohndifferenz kann für einzelne Merkmale weiter ausdifferenziert werden, sodass auch der Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Gesamthöhe des Verdienstunterschieds ermittelt werden kann. Die Dekomposition liefert damit wichtige Anhaltspunkte für ursächliche Zusammenhänge und die Bedeutung der einzelnen Faktoren in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Bei der Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bereinigung um beobachtbare Faktoren letztlich eine rein rechnerische ist, da geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bewusst herausgerechnet werden. Real bleiben die Unterschiede und damit auch das Lohngefälle bestehen. Es erscheint daher sinnvoll, sowohl das unbereinigte als auch das bereinigte Lohndifferenzial zu betrachten, da der bereinigte Indikator die tatsächlichen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Gänze widerspiegelt.

1 **Blinder (1973):** »Wage discrimination«, **Oaxaca (1973):** »Male-female wage differentials«, **Reimers (1983):** »Labor Market Discrimination«.

Datenbasis

Basis für die Berechnung des EU-Indikators Gender Pay Gap ist die Verdienststrukturerhebung. Die Erhebung wird im Abstand von vier Jahren bei Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B–N und P–S der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008) durchgeführt. In den Jahren zwischen den Erhebungen wird der Gender Pay Gap durch ein Schätzverfahren ermittelt.

Die Verdienststrukturerhebung bietet zuverlässige und vergleichbare Daten für alle Mitgliedstaaten der EU und ermöglicht detaillierte Analysen nach Merkmalen der Unternehmen (z. B. Wirtschaftstätigkeit, Unternehmensgröße oder Standort) und der Beschäftigten (z. B. Geschlecht, Alter, Ausbildung, Beruf oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit).

Die Erhebung erfolgt im Rahmen einer gesetzlich verpflichtenden Unternehmensbefragung sowie unter Nutzung von Verwaltungsdaten.[2] In Österreich lieferten 2022 bei einer Responserate von 97,8 % insgesamt 11 277 Unternehmen Angaben zu rund 212 300 unselbständig Beschäftigten.[3] Hochgerechnet repräsentiert die Verdienststrukturerhebung 2022 insgesamt 2,9 Mio. unselbständig Beschäftigte in den erfassten Wirtschaftsbereichen, davon 41,8 % Frauen und 58,2 % Männer. Laut EU-Recht ausgenommen sind die ÖNACE-Abschnitte A (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung).[4]

Weitere Informationen zum Gender Pay Gap sowie Metadaten stehen auf der Website von ▶ **Eurostat** sowie von ▶ **Statistik Austria** zur Verfügung.

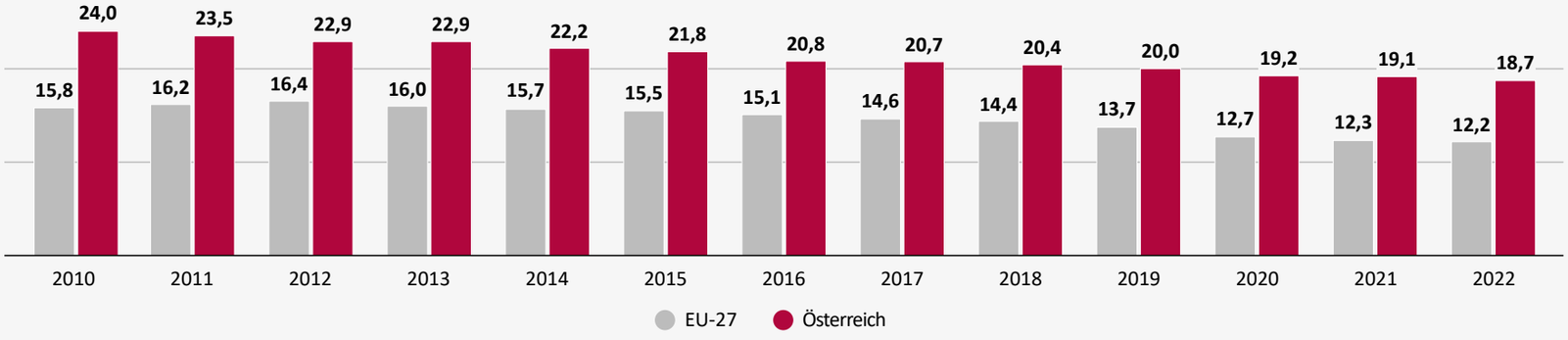
2 Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007 (BGBl. II. Nr. 66/2007). ▶ **RIS**

3 **Statistik Austria (2025):** ▶ **»Verdienststrukturerhebung 2022«,** S. 20.

4 Verordnung (EG) Nr. 530/1999. ▶ **EUR-Lex**
Verordnung (EG) Nr. 1916/2000. ▶ **EUR-Lex**

Grafik 2

Gender Pay Gap 2010 bis 2022
in Prozent



Q: Eurostat. – Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen).

Gender Pay Gap im EU-Vergleich

Seit 2010 hat sich die Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern sowohl in Österreich als auch im EU-Durchschnitt verringert. In Österreich sank der Gender Pay Gap von 24,0 % (2010) auf 18,7 % (2022). ▶ **Grafik 2**

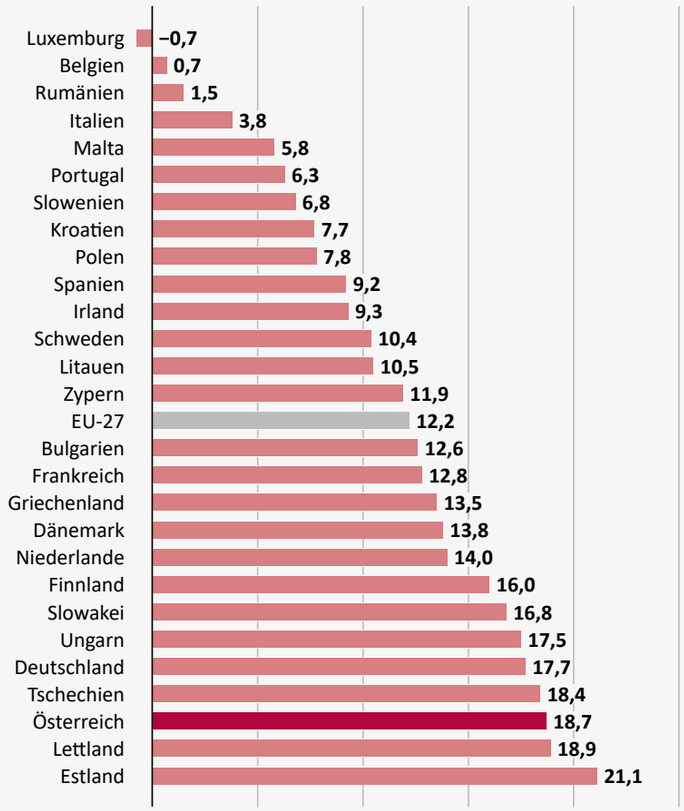
Im EU-Durchschnitt ging der Wert von 15,8 % (2010) auf 12,2 % (2022) zurück. Der Rückgang war in Österreich demnach mit 5,3 Prozentpunkten etwas größer als im europäischen Durchschnitt mit 3,6 Prozentpunkten.

Im EU-Vergleich zählt Österreich aber nach wie vor zu den Ländern mit den höchsten Gender Pay Gaps. Nur in Lettland (18,9 %) und Estland (21,1 %) war der Gender Pay Gap 2022 größer als in Österreich. Am niedrigsten waren die Werte in Luxemburg (−0,7 %), Belgien (0,7 %) und Rumänien (1,5 %). ▶ **Grafik 3**

Diese starken Unterschiede beruhen auf einer Vielzahl komplex miteinander verbundener Faktoren, die in den einzelnen Mitgliedstaaten stark variieren. Der Gender Pay Gap ist daher immer in Verbindung mit weiteren Kontextfaktoren zu interpretieren.

Grafik 3

Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten
2022, in Prozent



Q: Eurostat. – Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen).

In einigen Ländern stellt etwa die Erwerbsbeteiligung von Frauen einen relevanten Faktor dar. Der hohe Gender Pay Gap geht in Österreich (70,0 %), aber beispielsweise auch in Ungarn (70,0 %) und Lettland (70,2 %), mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote einher. Gleiches gilt für Deutschland (73,0 %), Finnland (73,9 %) und Estland (75,3 %) (EU-27 64,9 %). ▶ **Grafik 4**

Italien verzeichnet dagegen mit 3,8 % nicht nur einen verhältnismäßig geringen Gender Pay Gap, sondern mit 51,1 % auch die niedrigste Erwerbstätigenquote bei den Frauen; ähnlich ist die Situation in Rumänien. In beiden Ländern sind dabei deutlich weniger gering qualifizierte Frauen als Männer im Erwerbsleben, wodurch der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern kleiner ausfällt.

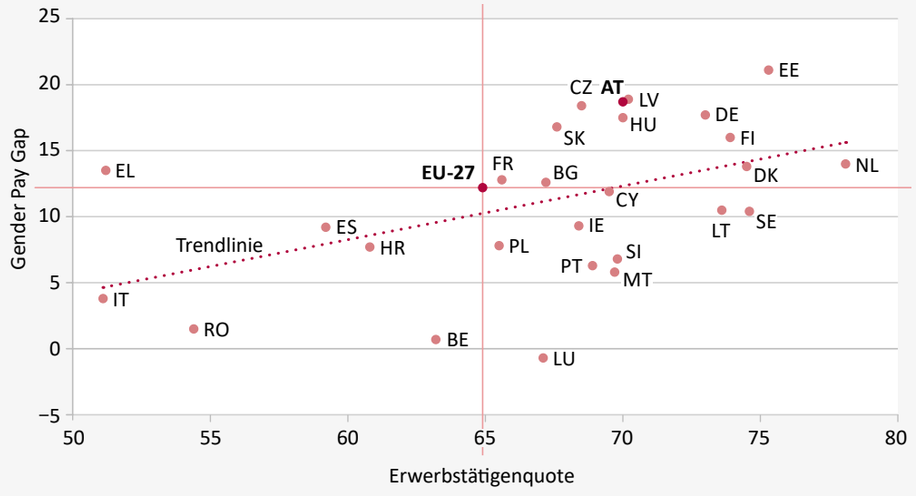
Am Beispiel von Schweden zeigt sich jedoch, dass auch eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen (74,6 %) nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap (10,4 %) führt. Dies gilt auch für eine Reihe anderer Länder, wie Litauen, Malta, Slowenien oder Portugal.

Der Anteil der Frauen in Teilzeit variiert ebenfalls stark zwischen den Ländern. Analysen haben jedoch gezeigt, dass der Zusammenhang zwischen der Teilzeitquote der Frauen und dem Gender Pay Gap deutlich schwächer ausfällt als bei der Erwerbsbeteiligung.[5] Die Gründe für die starken Unterschiede sind demnach vielfältig und das Resultat unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren.

Grafik 4

Gender Pay Gap und Erwerbsbeteiligung der Frauen

2022, in Prozent



Q: Eurostat. – Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). – Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen.

Strukturelle Unterschiede

Statistik Austria hat daher den Einfluss struktureller Unterschiede auf den Gender Pay Gap für Österreich genauer untersucht. Die hohe Lohndifferenz kann zu einem Teil durch Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur erklärt werden. Frauen arbeiten beispielsweise öfter in schlechter bezahlten Branchen und Berufen. Zudem werden Frauen in allen Wirtschaftsabschnitten und Berufshauptgruppen niedriger entlohnt als Männer.[6]

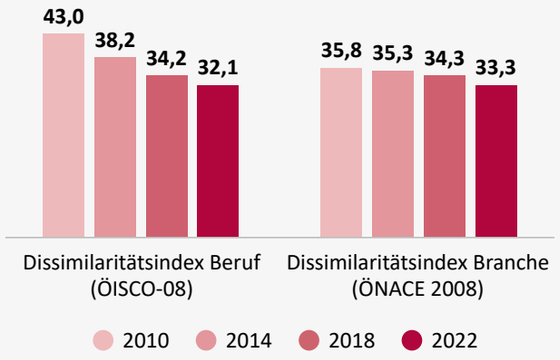
Die Segregation, also die geschlechtsspezifische Verteilung nach Branche und Beruf, ist gemessen am Dissimilaritätsindex in den letzten Jahren vor allem bei den Berufen zurückgegangen. Wie in ▶ **Grafik 5** deutlich wird, hätten 2022 insgesamt 32,1 % der Beschäftigten (Männer und Frauen) den Beruf wechseln müssen, um in jeder Berufsgruppe einen durchschnittlichen Frauenanteil von 41,8 % zu erreichen. Im Jahr 2018 traf es auf 34,2 % und 2014 auf 38,2 % der Beschäftigten zu, dass sie für einen Frauenanteil in der Berufsgruppe, der jenem an allen Erwerbstätigen entspricht, einen anderen Beruf ergreifen müssten. In Vergleich dazu lag der Indexwert nach Branche 2022 bei 33,3 %, 2018 bei 34,3 %, 2014 bei 35,3 % und 2010 bei 35,8 %. Die Ergebnisse der Lohnzerlegung zeigen gegenüber den letzten Erhebungen jedoch weiterhin große Lohnunterschiede im Hinblick auf die Lohnstruktur.

5 **Geisberger / Glaser (2021):** »Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied«, S. 439.

6 **Geisberger / Hoser (2024):** ▶ »Verdienststrukturerhebung«, S. 49 f.

Grafik 5

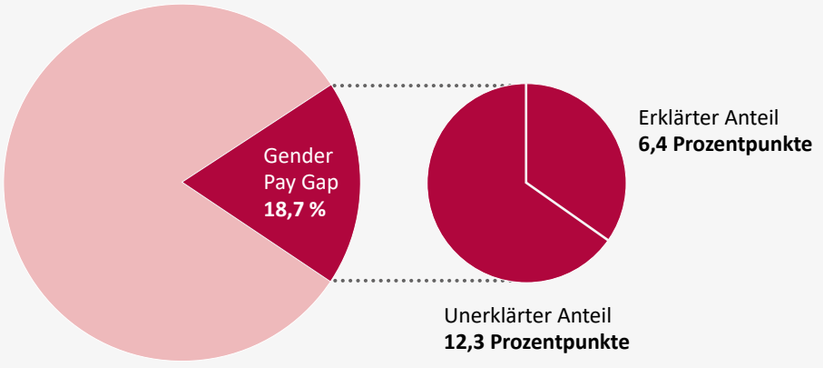
Dissimilaritätsindex
in Prozent



Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung.

Grafik 6

Erklärter und unerklärter Anteil des Gender Pay Gap 2022



Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung.

Bezogen auf das durchschnittliche Alter von Frauen und Männern bestehen keine Unterschiede. Frauen waren mit sieben Jahren jedoch im Durchschnitt kürzer im selben Unternehmen beschäftigt als Männer mit acht Jahren. Zudem waren Frauen mit 53,7 % wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer mit 13,7 %. Da Teilzeit im Schnitt auch pro Stunde geringer entlohnt wird, betrifft dies Frauen damit deutlich stärker als Männer.

Zudem haben Frauen bei den höheren Bildungsabschlüssen die Männer bereits überholt. Laut Verdienststrukturerhebung lag etwa der Anteil der Beschäftigten mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss sowohl bei Frauen als auch bei Männern 2010 noch bei jeweils 9,3 %. Im Jahr 2022 konnten dagegen 18,5 % der Frauen im Vergleich zu 15,1 % der Männer einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss vorweisen. Männer verfügten im Gegenzug mit 37,6 % deutlich häufiger über einen Lehrabschluss als Frauen mit 24,9 % (2010: Männer 47,1 %; Frauen 30,2 %).

Ergebnisse der Lohnzerlegung

Die Ergebnisse der Lohnzerlegung (**▶ Grafik 6**) zeigen, dass durch die im Modell enthaltenen Faktoren insgesamt 6,4 Prozentpunkte und damit rund ein Drittel (34,3 %) des Gender Pay Gap erklärt werden können. Der Großteil von 12,3 Prozentpunkten (65,7 %) bleibt damit auch unter Berücksichtigung der untersuchten Faktoren unerklärt.

Zu den wichtigsten Faktoren (**▶ Tabelle 1**) zählt die Wirtschaftstätigkeit (3,3 Prozentpunkte). Einen deutlichen Einfluss hat auch das Ausmaß der Beschäftigung bezogen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung (2,7 Prozentpunkte). Der Faktor Beruf hat an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,7 Prozentpunkte des Gender Pay Gap. Der Beitrag des Merkmals Alter ist im Modell nahe Null. Es besteht jedoch ein starker Zusammenhang mit dem Merkmal Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, das 1,3 Prozentpunkte erklärt und damit ebenfalls von Relevanz ist.

Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, dann müssten Frauen bereits mehr verdienen als Männer. Der Faktor liegt hier bei −1,2 Prozentpunkten. Das negative Vorzeichen

Tabelle

Dekomposition des Gender Pay Gap – Faktoren für den erklärten Anteil

Merkmal	2010		2014		2018		2022	
	in PP	in %	in PP	in %	in PP	in %	in PP	in %
Gender Pay Gap	**24,0**	**100,0**	**22,2**	**100,0**	**20,4**	**100,0**	**18,7**	**100,0**
Unerklärter Anteil	14,9	62,0	13,6	61,1	14,0	68,4	12,3	65,7
Erklärter Anteil	9,1	38,0	8,6	38,9	6,4	31,6	6,4	34,3
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	3,7	15,2	3,2	14,6	2,9	14,1	3,3	17,5
Berufsgruppe (ÖISCO-08)	2,2	9,2	2,8	12,6	1,6	7,7	1,7	8,9
Höchste abgeschlossene Bildung	−0,6	−2,5	−0,9	−4,0	−1,2	−5,8	−1,2	−6,5
Alter (quadriert)	0,0	0,0	0,0	−0,2	0,0	0,0	-0,1	−0,6
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (quadriert + Interaktionseffekt)	2,4	10,0	2,0	9,1	1,7	8,3	1,3	7,1
Ausmaß der Beschäftigung (Voll-/Teilzeit)	3,2	13,3	3,0	13,3	2,6	12,7	2,7	14,2
Art des Arbeitsvertrags	−1,3	−5,5	−1,2	−5,5	−1,0	−4,8	−1,0	−5,5
Unternehmensgröße	−0,3	−1,4	−0,2	−0,7	−0,2	−0,7	−0,1	−0,8
Region	−0,1	−0,3	0,0	−0,2	0,0	0,0	0,0	0,2

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung. – PP = Prozentpunkte.

bedeutet, dass Frauen, trotz höherer Bildungsabschlüsse, weniger verdienen als Männer, auch wenn alle anderen Faktoren im Modell gleich sind. Durch den stärkeren Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen und infolge der bestehenden Lohnunterschiede hat dieser Effekt im Vergleich zu den vorigen Erhebungen zugenommen.

Die Art des Arbeitsvertrags, die zwischen befristet, unbefristet und Lehrvertrag unterscheidet, hat ebenfalls einen negativen Einfluss (−1,0 Prozentpunkte). Dies liegt vor allem daran, dass weniger junge Frauen in einer Lehrlingsausbildung sind als Männer. Aufgrund der geringen Höhe der Lehrlingsentschädigungen haben Frauen damit einen statistischen Vorteil. Die Merkmale Unternehmensgröße und Region sind dagegen im Modell von geringer Bedeutung.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen damit vorhergehende Analysen, wonach der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied nur zu einem Teil auf beobachtbaren Unterschieden beruht, während der überwiegende Teil unerklärt bleibt. [7]

Auch im europäischen Vergleich kann in den meisten Ländern weniger als die Hälfte des Gender Pay Gap durch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Basierend auf den Daten der Verdienststrukturerhebungen 2018, 2014 und 2010 blieben insgesamt mehr als zwei Drittel des gesamten Gender Pay Gap unerklärt. [8]

Studien zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden für Österreich, die auf anderen Daten – wie etwa Haushaltserhebungen – basieren, zeigen einen etwas höheren erklärten Anteil. Der unerklärte Anteil bleibt hier im Zeitvergleich aber relativ stabil,

7 **Geisberger / Glaser (2021):** »Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied«, **Geisberger / Glaser (2014):** »Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede«, **Geisberger / Glaser (2010):** »Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede«.

8 **Leythienne / Pérez-Julián (2021):** »Gender pay gaps«, **Leythienne / Ronkowski (2018):** »A decomposition«, **Boll et. al (2016):** »Magnitude and Impact Factors«.

während der geschlechtsspezifische Lohnunterschied insgesamt zurückgeht.[9]

Das verbleibende Lohndifferenzial wird häufig als Maß für Diskriminierung interpretiert. Dem wird jedoch entgegengehalten, dass der unerklärte Anteil auch auf nicht beobachteten oder schwer messbaren lohnrelevanten Unterschieden beruhen kann. Das Ausmaß der Ungleichbehandlung wird dadurch tendenziell überschätzt. Zum anderen können auch hinter den erklärenden Merkmalen – wie der geschlechtsspezifischen Segregation nach Branchen und Berufen – diskriminierende Mechanismen stehen, sodass die Lohndiskriminierung gleichzeitig unterschätzt wird.[10] So werden z. B. auch Teile des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds herausgerechnet, die auf unterschiedlichen Zugangs- oder Aufstiegschancen beruhen können.

9 **Böheim / Fink / Zulehner (2025):** »Lohnunterschiede«.

10 **Guryan / Charles (2013):** »Taste-based or Statistical Discrimination«, **Blau / Kahn (2007):** »The Gender Pay Gap«, **Achatz et al. (2004):** »Bonus oder Bias?«.

Methodische Anmerkungen

Der EU-Indikator Gender Pay Gap beschreibt, wie eingangs erwähnt, den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer ($\overline{\mathbf{Y}_M}$) und der Frauen ($\overline{\mathbf{Y}_F}$) bezogen auf die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Männer. ▶ **Formel 1**

Die Zerlegung des unbereinigten Indikators wurde basierend auf der Oaxaca-Blinder-Dekomposition durchgeführt. Diese bietet den Vorteil einer getrennten Beschreibung der Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe für Frauen und Männer.

In einem ersten Schritt wurden zwei Regressionsmodelle, jeweils für den Bruttostundenverdienst der Frauen bzw. der Männer formuliert, wobei der Verdienst $\mathbf{Y}_M$ bzw. $\mathbf{Y}_F$ (Vektoren mit Dimension $1 \times m$ bzw. $1 \times n$) jeweils die abhängige Variable im Modell darstellt. Aufgrund ihrer rechtsschiefen Verteilung wurden die abhängigen Variablen logarithmiert.

Die Matrizen $\mathbf{X}_M$ bzw. $\mathbf{X}_F$ (Dimension $k \times m$ bzw. $k \times n$) in den ▶ **Gleichungen 1 und 2** bezeichnen die k unabhängigen Variablen im Regressionsmodell bezogen auf Männer bzw. Frauen. Die Zeilenvektoren $\boldsymbol{\beta}_M$ bzw. $\boldsymbol{\beta}_F$ (Dimension $1 \times k$) bezeichnen die k Regressionskoeffizienten im jeweiligen Modell, β_{0M} bzw. β_{0F} die Konstanten (wobei $\mathbf{1}$ einen $1 \times m$- bzw. $1 \times n$-Vektor mit konstantem Eintrag »1« darstellt) sowie $\boldsymbol{\varepsilon}_M$ und $\boldsymbol{\varepsilon}_F$ die jeweiligen Fehlerterme (Dimension $1 \times m$ bzw. $1 \times n$).

Formel 1

$$\mathrm{GPG} = \frac{\overline{\mathbf{Y}_M} - \overline{\mathbf{Y}_F}}{\overline{\mathbf{Y}_M}}$$

Gleichung 1

$$ln(\mathbf{Y}_M) = \beta_{0M} \cdot \mathbf{1} + \boldsymbol{\beta}_M \mathbf{X}_M + \boldsymbol{\varepsilon}_M$$

Gleichung 2

$$ln(\mathbf{Y}_F) = \beta_{0F} \cdot \mathbf{1} + \boldsymbol{\beta}_F \mathbf{X}_F + \boldsymbol{\varepsilon}_F$$

Gleichung 3

$$\overline{\ln(\mathbf{Y}_M)} - \overline{\ln(\mathbf{Y}_F)} = \boldsymbol{\beta}_M(\overline{\mathbf{X}_M} - \overline{\mathbf{X}_F}) + (\beta_{0M} - \beta_{0F}) + (\boldsymbol{\beta}_M - \boldsymbol{\beta}_F)\overline{\mathbf{X}_F}$$

Gleichung 4

$$\overline{\ln(\mathbf{Y}_M)} - \overline{\ln(\mathbf{Y}_F)} = \boldsymbol{\beta}_F(\overline{\mathbf{X}_M} - \overline{\mathbf{X}_F}) + (\beta_{0M} - \beta_{0F}) + (\boldsymbol{\beta}_M - \boldsymbol{\beta}_F)\overline{\mathbf{X}_M}$$

Gleichung 5

$$\overline{\ln(\mathbf{Y}_M)} - \overline{ln(\mathbf{Y}_F)} = (0{,}5 \cdot \boldsymbol{\beta}_M + 0{,}5 \cdot \boldsymbol{\beta}_F)(\overline{\mathbf{X}_M} - \overline{\mathbf{X}_F}) + (\beta_{0M} - \beta_{0F}) + (\boldsymbol{\beta}_M - \boldsymbol{\beta}_F)(0{,}5 \cdot \overline{\mathbf{X}_M} + 0{,}5 \cdot \overline{\mathbf{X}_F})$$

Wird nun die Differenz der Erwartungswerte der beiden Modelle gebildet, kann der Unterschied der mittleren logarithmierten Bruttostundenverdienste bei Frauen und Männern gemäß ▶ **Gleichung 3** dargestellt werden (bei den Matrizen $\mathbf{X}_M$ bzw. $\mathbf{X}_F$ wurde der Mittelwert pro unabhängige Variable gebildet, sodass $\overline{\mathbf{X}_M}$ bzw. $\overline{\mathbf{X}_F}$ nun jeweils die Dimension $k \times 1$ besitzen).

Die Differenz der Mittelwerte der logarithmierten Verdienste von Frauen und Männern auf der linken Seite in ▶ **Gleichung 3** entspricht dabei annähernd dem Gender Pay Gap, wie er in ▶ **Formel 1** dargestellt ist.[11] Der erste Term auf der rechten Seite in ▶ **Gleichung 3** beschreibt den durch unterschiedliche Charakteristika männlicher und weiblicher Beschäftigter erklärten Lohnunterschied, wie er im Regressionsmodell zur Beschreibung des Lohns der Männer laut ▶ **Gleichung 1** ermittelt wurde. Der zweite Term beschreibt die nicht beobachtete Lohndifferenz (Konstanten der Regressionsgleichung) und der dritte Term den unterschiedlichen Lohnertrag für gleiche Charakteristika, bezogen auf den Mittelwert der Charakteristika der Frauen. Der zweite und dritte Term in Summe werden üblicherweise als unerklärter Lohnunterschied beschrieben.[12]

Der erklärte Anteil kann alternativ auch auf die Koeffizienten aus dem Regressionsmodell zur Erklärung des Frauenlohns laut ▶ **Gleichung 2** bezogen werden, und die Differenz der Koeffizienten im unerklärten Teil kann auf die Charakteristika der Männer bezogen werden, was zu der alternativen Darstellung der Oaxaca-Blinder-Dekomposition laut ▶ **Gleichung 4** führt.

Da das Ergebnis der Zerlegung der Lohndifferenz in einen erklärten und unerklärten Anteil unter Verwendung der beiden Varianten der Oaxaca-Blinder-Dekomposition in ▶ **Gleichungen 3 und 4** jedoch in der Regel zu unterschiedlichen Ergebnissen führt, empfiehlt es sich, beide Varianten zu mitteln.[13] Praktisch geschieht dies durch Gewichtung der beiden erklärten und unerklärten Anteile mit einem Faktor von jeweils 0,5. ▶ **Gleichung 5**

Durch die Gewichtung mit dem Faktor 0,5 fließen männliche und weibliche Lohnstruktur sowie die Effekte dieser Charakteristika auf den Lohn im selben Verhältnis in die Zerlegung der Lohndifferenz ein. Aus diesem Grund wurde die in ▶ **Gleichung 5** dargestellte Variante der Oaxaca-Blinder-Dekomposition im vorliegenden Artikel verwendet.[14]

11 **Reimers (1983):** »Labor Market Discrimination«, S. 572.

12 **Leythienne / Ronkowski (2018):** »A decomposition of the unadjusted gender pay gap«, S. 11.

13 **Reimers (1983):** »Labor Market Discrimination«, S. 572 f.

14 Verwendet man die Variante der auf Männer bezogenen Lohnstruktur in ▶ **Gleichung 3,** so ergibt sich ein unerklärter Anteil von 9,6 %, mit der auf Frauen bezogenen Variante in ▶ **Gleichung 4** sind es 15,0 %.

Eine Verfeinerung der Dekomposition könnte darin bestehen, Effekte der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auf den Lohnunterschied zusätzlich in den Regressionsmodellen zu berücksichtigen. Dafür müsste die Wahrscheinlichkeit erwerbsaktiv zu sein geschätzt und die Regressionsmodelle adaptiert werden, um eine Auswahlverzerrung (»selectivity bias«) aufgrund unterschiedlicher Erwerbsquoten von Frauen und Männern auszugleichen.[15] Da die Verdienststrukturerhebung keine Angaben zur Nichterwerbstätigkeit enthält und die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in Österreich im EU-Vergleich eher hoch sind,[16] wurde diese Ergänzung basierend auf Heckman[17] im vorliegenden Artikel nicht verwendet.

Um die Segregation nach Branche und Beruf – also die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen und Berufsgruppen – zu messen, wurde zudem ein Dissimilaritätsindex berechnet. ▶ **Formel 2**

Dieser Index nimmt einen Wert zwischen 0 und 1 an, wobei der Wert von 0 bedeutet, dass alle beschäftigten Frauen und Männer gleichmäßig über die Branchen bzw. Berufe verteilt sind, während bei dem Wert 1 der Arbeitsmarkt bezogen auf das jeweilige Merkmal vollständig nach Geschlecht getrennt wäre.[18]

Der Wert beschreibt damit den Anteil der Männer und Frauen, die die Branche bzw. den Beruf wechseln müssten, um in jeder Branche bzw. Berufsgruppe eine ausgewogene Verteilung zwischen den Geschlechtern zu erreichen.

15 **Reimers (1983):** »Labor Market Discrimination«, S. 571 f.

16 Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen laut Eurostat betrug 2022 in Österreich insgesamt 74,0 %, Männer 78,0 % und Frauen 70,0 % (EU-27: insgesamt 69,8 %, Männer 74,7 %, Frauen 64,9 %).

17 **Heckman (1979):** »Sample Selection Bias«.

18 Die Ergebnisse des Dissimilaritätsindex in ▶ **Grafik 5** wurden als Prozentwerte dargestellt.

Formel 2

$$D = \sum_{i=1}^{n} \left| \left(\frac{F_i}{F}\right) - \left(\frac{M_i}{M}\right) \right| / 2$$

Fazit

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Damit spiegelt er auch strukturelle Unterschiede von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wider.

Laut Analysen von Statistik Austria kann die hohe Lohndifferenz in Österreich zu einem Teil durch strukturelle Unterschiede erklärt werden. Frauen arbeiten beispielsweise öfter in schlechter bezahlten Branchen und Berufen oder sind kürzer im Unternehmen beschäftigt als Männer. Unterschiede in der Arbeitszeit sind durch die Verwendung von Stundenverdiensten bereits berücksichtigt. Teilzeit wird im Schnitt aber auch pro Stunde geringer entlohnt, was Frauen stärker betrifft als Männer. Ginge es dagegen rein nach dem Ausbildungsniveau, dann müssten Frauen mehr verdienen als Männer.

Insgesamt konnten durch die im Modell enthaltenen Faktoren 6,4 Prozentpunkte und damit rund ein Drittel (34,3 %) des Gender Pay Gap erklärt werden. Zu den wichtigsten Faktoren zählt die Branche (3,3 Prozentpunkte). Einen deutlichen Einfluss hat auch das Ausmaß der Beschäftigung (2,7 Prozentpunkte), bezogen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der Faktor Beruf hat an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,7 Prozentpunkte des Gender Pay Gap. Unterschiede in der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen (1,3 Prozentpunkte) sind ebenfalls relevant, wobei im Jahr 2022 Frauen im Durchschnitt rund sieben und Männer

acht Jahre im selben Unternehmen arbeiteten. Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, dann müssten Frauen bereits mehr verdienen als Männer (−1,2 Prozentpunkte). Der Großteil von 12,3 Prozentpunkten (65,7 %) bleibt aber auch unter Berücksichtigung aller neun Faktoren unerklärt.

Die Ergebnisse bestätigen vorhergehende Analysen, wonach der Gender Pay Gap nur zu einem Teil auf beobachtbaren Unterschieden beruht, während der überwiegende Teil unerklärt bleibt.

Literaturverzeichnis

Achatz, J. / Gartner, H. / Glück, T. (Nürnberg 2004): »Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung«, IAB Discussion Paper Nr. 2/2004, S. 1–43.

Blau, F. / Kahn, L. (Boston 2007): »The Gender Pay Gap«, Economists' voice, Berkeley Electronic Press, Vol. 4, No. 4, pp. 1–6.

Blinder, A. S. (Madison 1973): »Wage discrimination: Reduced form and structural estimates«, Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, pp. 436–455.

Böheim, R. / Fink, M. / Zulehner, C. (Wien 2025): »Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022«, WIFO Research Briefs 3/2025.

Boll, C. / Lepping, J. / Rossen, A. / Wolf, A. (Luxemburg 2016): »Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries«, European Commission.

Geisberger, T. / Glaser T. (Wien 2021): »Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied«, Statistische Nachrichten 6/2021, S. 434–446.

Geisberger, T. / Glaser, T. (Wien 2017): »Gender Pay Gap Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied«, Statistische Nachrichten 6/2017, S. 460–471.

Geisberger, T. / Glaser, T. (Wien 2014): »Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede; Analysen zum ›Gender Pay Gap‹ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010«, Statistische Nachrichten 3/2014, S. 215–226.

Geisberger, T. / Glaser, T. (Wien 2010): »Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern«, Frauenbericht 2010. Hrsg.: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt, S. 197–199.

Geisberger, T. / Hoser, B. (Wien 2024): »Verdienststrukturerhebung. Analysen zur Entwicklung und Verteilung der Löhne und Gehälter«, STATjournal 3/2024, S. 43-56.

Guryan, J. / Charles, K. K. (Oxford 2013): »Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots«, The Economic Journal, Vol. 123 (572), pp. F417–F432.

Hausmann, A.-C. / Kleinert, C. (2014): »Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt Männer- und Frauendomänen kaum verändert«, IAB-Kurzbericht 9/2014.

Heckman, J. J. (New York 1979): »Sample Selection Bias as a Specification Error«, Econometrica, Vol. 47, No. 1, pp. 153–161.

Leythienne, D. / Pérez-Julián, M. (Luxemburg 2021): »Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis«, Eurostat – Statistical Working Papers.

Leythienne, D. / Ronkowski, P. (Luxemburg 2018): »A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data«, Eurostat – Statistical Working Papers.

Oaxaca, R. (Philadelphia 1973): »Male-female wage differentials in urban labor markets«, International Economic Review, Vol. 14, No. 3, pp. 693–709.

Reimers, C. W. (Cambridge 1983): »Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men«, Review of Economics and Statistics, Vol. 65, No 4, pp. 570–579.

Statistik Austria (Wien 2025): »Verdienststrukturerhebung 2022 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich«.

Glossar

Art des Arbeitsvertrags Die Art des Arbeitsvertrags unterscheidet zwischen Beschäftigten mit befristeten und unbefristeten Verträgen sowie Beschäftigten mit einem Lehrvertrag (Lehrlinge nach dem Berufsausbildungsgesetz).

Ausmaß der Beschäftigung Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle Personen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht dem vollen Ausmaß der gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag geltenden Normalarbeitszeit entspricht. Geringfügig Beschäftigte sind – wenn nicht anders ausgewiesen – bei den Teilzeitbeschäftigten inkludiert.

Beruf laut ÖISCO Die Internationale Standardklassifikation der Berufe 2008 (ISCO-08) ist ein System, mit dem man Informationen über Berufe klassifizieren und aggregieren kann. In die Analyse einbezogen wurde die Untergliederung nach Berufshauptgruppen.

Bildung Die höchste abgeschlossene Bildung wird auf nationaler Ebene in folgenden Kategorien dargestellt: 1. Höchstens Pflichtschulabschluss, 2. Lehrabschluss, 3. Berufsbildende mittlere Schule, 4. Allgemeinbildende höhere Schule, 5. Berufsbildende höhere Schule, 6. Kolleg, Akademie, hochschulverwandte Lehranstalt, 7. Universität und Fachhochschule.

Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen Die Unternehmenszugehörigkeit misst die Beschäftigungsdauer seit dem Eintritt in das Unternehmen in vollen Jahren. Unterbrechungen der Beschäftigung von über einem Jahr (z. B. Karenzzeiten) werden abgezogen.

Dissimilaritätsindex Der Dissimilaritätsindex ist ein statistisches Maß, das die Ungleichverteilung von Bevölkerungsgruppen in einer bestimmten Kategorie (z. B. Beruf) misst. Er weist darauf hin, wie stark die Verteilung einer Gruppe von der Verteilung einer anderen Gruppe (oder der Gesamtbevölkerung) abweicht. Er gibt z. B. an, wie viele Personen einer Gruppe ihre Berufe wechseln müssten, damit die Verteilung der Gruppen gleichmäßig ist. Liegt Gleichverteilung vor , beträgt der Anteil 0 %, existiert jedoch völlige Ungleichverteilung (d. h. in den verschiedenen Branchen arbeiten entweder ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer), beträgt er 100 %.

Gender Pay Gap Gemäß EU-Definition bezeichnet der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (ohne Anpassungen) die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.

Region Die regionale Differenzierung der Ergebnisse erfolgt anhand der Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik auf der Ebene NUTS 2 (Bundesland).

Regressionsmodell Ein Regressionsmodell ist in der Statistik eine Möglichkeit, um den Zusammenhang zwischen einer abhängigen und einer oder mehrerer unabhängigen Variablen zu untersuchen. In anderen Worten: Es beschreibt wie eine abhängige Variable durch eine oder mehrere unabhängige Variablen statistisch erklärt werden kann. Am häufigsten werden lineare Regressionsmodelle verwendet. Mit diesen werden »je – desto« Zusammenhänge modelliert. (Z. B.: Je höher das Alter, desto größer das Einkommen. Solche Zusammenhänge gelten dabei allerdings nur im Durchschnitt.)

Trendlinie Die Trendlinie veranschaulicht die allgemeine Richtung sowie Stärke eines positiven oder negativen linearen Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen im Streudiagramm. Sie wurde mithilfe einer linearen Regression erstellt.

Unternehmensgröße Die Unternehmensgröße bezieht sich auf die Zahl der unselbständig Beschäftigten in den Unternehmen gegliedert nach Größenklassen.

Verdienststrukturerhebung Die Verdienststrukturerhebung wird im Abstand von vier Jahren bei Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B–N und P–S der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008) durchgeführt. Die Erhebung wird einheitlich in der gesamten Europäischen Union als Quelle für die Berechnung des EU-Indikators Gender Pay Gap herangezogen. Laut EU-Recht ausgenommen sind die ÖNACE-Abschnitte A (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung).

Wirtschaftstätigkeit nach ÖNACE (»Branche«) Die ÖNACE ist die österreichische Version der internationalen Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit ihrer Hilfe kann jeder Wirtschaftstätigkeit in Österreich ein Code zugewiesen werden. Infolge der grundlegenden Revision der Klassifikation im Jahr 2008 ist ein Zeitvergleich erst ab 2010 möglich. Im Modell wurde die Untergliederung nach ÖNACE-Abschnitten verwendet.

WEITERFÜHRENDES

STATergebnisse
- ▶ **Gender-Statistiken**
- ▶ **Verdienststruktur**

Publikation
- ▶ **Verdienststrukturerhebung**

Statistische Nachrichten
- ▶ **Verdienststrukturerhebung** | STATjournal 3 – 2024

Website
- ▶ **Eurostat – Gender Pay Gap**

STATjournal

Statistische Nachrichten

STATjournal Nr. 3 – 2025
Statistische Nachrichten, 80. Jahrgang

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
STATISTIK AUSTRIA
Bundesanstalt Statistik Österreich
1110 Wien, Guglgasse 13

Redaktion:
Pia Hapt, Sandra Schön
Telefon: +43 1 711 28 – 7154 bzw. 7028
E-Mail: nachrichten@statistik.gv.at

Schriftleitung:
Dr. Richard Gisser

Gestaltung und Satz:
Julia Wenhardt

Grafiken:
Johanna Preisinger, Julia Wenhardt

Infografiken:
Johann Zuschnegg

Portraitfotos:
Foto Nitsche

Wien, Juni 2025

Das Produkt und die darin enthaltenen Daten sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind der Bundesanstalt Statistik Österreich (STATISTIK AUSTRIA) vorbehalten. Bei richtiger Wiedergabe und mit korrekter Quellenangabe »STATISTIK AUSTRIA« ist es gestattet, die Inhalte zu vervielfältigen, verbreiten, öffentlich zugänglich zu machen und sie zu bearbeiten. Bei auszugsweiser Verwendung, Darstellung von Teilen oder sonstiger Veränderung von Dateninhalten wie Tabellen, Grafiken oder Texten ist an geeigneter Stelle ein Hinweis anzubringen, dass die verwendeten Inhalte bearbeitet wurden.

Die Bundesanstalt Statistik Österreich sowie alle Mitwirkenden an der Publikation haben deren Inhalte sorgfältig recherchiert und erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Genannten übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte, insbesondere übernehmen sie keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Korrekturhinweise senden Sie bitte an die Redaktion.

© STATISTIK AUSTRIA

STATISTIK AUSTRIA

Die Informationsmanager