

# Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“

TAMARA GEISBERGER  
MATTHIAS TILL

Der EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede (Gender Pay Gap) stellt den prozentualen Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen gemessen an jenen der Männer dar. In Österreich beruhte die Berechnung bisher auf Befragungen privater Haushalte, nämlich dem Europäischen Haushaltspanel (ECHP) für die Jahre 1995 bis 2001 und der Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) für den Zeitraum 2003 bis 2006. Ab dem Jahr 2008 wird der EU-Strukturindikator rückwirkend für das Jahr 2006 nun einheitlich in der gesamten Europäischen Union auf Basis der Verdienststrukturerhebung veröffentlicht. Die Verdienststrukturerhebung zeichnet sich durch hohe internationale Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit in der Messung der Stundenverdienste aus, insbesondere die Ränder der Lohn- und Gehaltsverteilung können besser als bisher erfasst werden. Im Unterschied zu den bislang verwendeten Erhebungen erfasst die Verdienststrukturerhebung nur Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich. Die Umstellung führt damit auch zu Abweichungen im Niveau. So liegt der neue Gender Pay Gap mit einem Wert von 25,5% deutlich über dem zuletzt auf Basis von EU-SILC für das Jahr 2006 veröffentlichten Wert von 20%.

## Umstellung des Strukturindikators „Gender Pay Gap“

Als ein EU-Strukturindikator im Bereich der Beschäftigung wird von EUROSTAT regelmäßig der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied, der sogenannte „Gender Pay Gap in unadjusted form“, veröffentlicht. Dieser Indikator soll eine vergleichende Bewertung der Verdienste von Frauen und Männern in der gesamten Europäischen Union ermöglichen.

Für die Berechnung des **EU-Strukturindikators Gender Pay Gap** standen neben nationalen Quellen bis 2001 vor allem Daten aus dem Europäischen Haushaltspanel (ECHP) zur Verfügung. Danach wurden von den Mitgliedstaaten unterschiedliche Datenquellen, wie die Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), die Arbeitskräfteerhebung, die Verdienststrukturerhebung oder andere nationale Quellen verwendet. Damit war die Vergleichbarkeit über die Zeit lückenhaft und zwischen den Mitgliedstaaten eingeschränkt.

Um den Bedarf an einer vergleichbaren und harmonisierten Statistik auf europäischer Ebene zu decken, wurde 2006 im Rahmen des jährlichen Treffens der Direktoren und Direktorinnen für Sozialstatistik eine „Task Force on Gender Pay Gap“ eingesetzt. Diese hatte das Mandat, im Lauf des Jahres 2007 eine Evaluation der Datenquellen sowie der bisher gültigen Definition und Methodik zur Berechnung des EU-Strukturindikators durchzuführen.

Der Bericht der Task Force enthielt folgende Empfehlungen zur Definition des Gender Pay Gap:

- Basis sollen Stundenverdienste einschließlich bezahlter Überstunden (ohne Sonderzahlungen) sein.
  - Die Berechnung soll anhand des arithmetischen Mittels (und nicht des Medians) erfolgen.
  - Vergleiche sollen sich auf Bruttoverdienste (und nicht Nettoverdienste) beziehen.
- Einbezogen werden sollen insbesondere:
- alle unselbständig Voll- und Teilzeitbeschäftigten und damit
  - alle Beschäftigten einschließlich jener, die weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten,
  - alle Altersklassen,
  - alle Wirtschaftsbereiche (Abschnitte A-O der NACE Rev. 1.1).

Darüber hinaus wurde von der Task Force empfohlen, den Indikator auf Basis der für EU-Staaten vereinheitlichten Verdienststrukturerhebung zu berechnen. Der Gender Pay Gap selbst soll weiterhin unbereinigt, d.h. ohne Anpassungen an geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur, veröffentlicht werden. Der Indikator spiegelt somit auch strukturelle Unterschiede aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen, Berufen, Ausbildung, Alter oder Beschäftigungsdauer.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Ein Vergleich auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002 zeigt beispielsweise, dass der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied (ohne Anpassungen) 26% beträgt. Vergleicht man die Verdienste von Frauen und Männern innerhalb der gleichen Branche, der gleichen Berufsgruppe, der gleichen Bildungsschicht sowie mit gleicher Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und gleichem Alter sinkt, der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied je nach Berechnung auf 19% bzw. 15%. Vgl. Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede, Heft 7/2007, S. 633 ff.

Den Empfehlungen der Task Force folgend wurde schließlich beim Treffen im September 2007 die Umstellung auf den neuen Gender Pay Gap auf Grundlage der EU-weit durchgeführten Verdienststrukturerhebung beschlossen. Ab November 2008 wird der Gender Pay Gap nunmehr rückwirkend für das Jahr 2006 in der gesamten Europäischen Union auf Basis der Verdienststrukturerhebung berechnet.

Ziel des vorliegenden Artikels ist es, die Definition und die Ergebnisse für die alte und die neue Berechnung des Gender Pay Gap vorzustellen und damit die Interpretation des neuen Strukturindikators zu erleichtern. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen: Wo liegen die Unterschiede zwischen der alten und der neuen Definition des Strukturindikators für den Gender Pay Gap? Welche Effekte haben die Neudefinition und die Umstellung auf die Verdienststrukturerhebung als neue Datenquelle auf die Höhe des Gender Pay Gap? Welche Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Gender Pay Gap sind in Zukunft geplant?

## Definition und Datengrundlage für den Gender Pay Gap

Der EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede ist definiert als die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.

Grundlage für die Berechnung des Gender Pay Gap sind demnach die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen und Männer oder genauer gesagt das arithmetische Mittel der Bruttostundenverdienste inklusive Bezahlung für Mehr- und Überstunden. Im **Unterschied zur bisherigen Definition** entfallen

- die Altersgrenze von 16 bis 64 Jahren und
- die Begrenzung auf Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche.

Entsprechend den Empfehlungen der Task Force wurde zudem festgelegt, dass sich der Gender Pay Gap generell auf Beschäftigte in der gesamten Wirtschaft beziehen soll. Durch die Entscheidung, die Verdienststrukturerhebung als einheitliche Datengrundlage heranzuziehen, beschränkt sich der empirische **Erfassungsbereich** derzeit jedoch auf die durch die Verdienststrukturerhebung abgedeckten Unternehmen und Wirtschaftsbereiche.

Der neue Gender Pay Gap für das Jahr 2006 bezieht sich somit auf alle unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten im gesamten **Produzierenden Bereich** (Abschnitte C-F der ÖNACE 2003) sowie im **Dienstleistungsbereich** (Abschnitte G-K und M-O der ÖNACE 2003).<sup>2)</sup> Nicht einbezogen werden

<sup>2)</sup> Erfasst werden demnach die Wirtschaftsabschnitte C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Sachgütererzeugung, E Energie-

die Abschnitte A „Land- und Forstwirtschaft“, B „Fischerei und Fischzucht“ sowie L „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Die Lohndifferenziale im öffentlichen Unterrichtswesen sowie dem öffentlichen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen fließen aufgrund des Fehlens des Abschnitts L nicht in die Berechnung des neuen Indikators ein.<sup>3)</sup>

Aufgrund der Einschränkung der Verdienststrukturerhebung auf bestimmte Wirtschaftsbereiche, des Fehlens von Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten sowie des Erhebungsintervalls von vier Jahren wurde diese Unternehmenserhebung bisher in Österreich nicht zur Messung des EU-Strukturindikators herangezogen. Die hohe Vergleichbarkeit sowie Zuverlässigkeit bei der Messung der Bruttostundenverdienste machen die Verdienststrukturerhebung jedoch zu einer geeigneten Datenquelle für die Berechnung des Gender Pay Gap. Im Vergleich zu freiwilligen Haushaltsbefragungen trägt insbesondere die in Österreich im Rahmen der Verdienststrukturerhebung bestehende Auskunftspflicht für die Unternehmen sowie die Kombination der Angaben der Unternehmen mit administrativen Datenquellen zur hohen Qualität der Erhebung bei.<sup>4)</sup>

Die **Verdienststrukturerhebung** wurde zuletzt für das Jahr 2006 durchgeführt. In Österreich umfasst die Stichprobe rund 11.600 Unternehmen und 200.000 unselbständig Beschäftigte. An der Erhebung teilgenommen haben 97,6% der befragten Unternehmen. Insgesamt sind damit rund 2,2 Mio. unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte C-K und M-O der ÖNACE 2003) durch die Verdienststrukturerhebung repräsentiert.

Die Berechnung der Stundenverdienste bezieht sich auf Angaben der Unternehmen zu den Bruttomonatsverdiensten und zur Arbeitszeit für den Monat Oktober 2006. Konkret umfassen die Angaben einerseits die Bruttomonatsverdienste insgesamt, Verdienste für Mehr- und Überstunden sowie Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und andererseits die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden sowie die Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden je Be-

und Wasserversorgung, F Bauwesen, G Handel, H Beherbergungs- und Gaststättenwesen, I Verkehr und Nachrichtenübermittlung, J Kredit- und Versicherungswesen, K Realitätenwesen, M Unterrichtswesen, N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen der ÖNACE 2003.

<sup>3)</sup> Aufgrund des Fehlens von Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L konnte das öffentliche Unterrichtswesen sowie das öffentliche Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen in den Abschnitten M und N nicht in die Erhebung einbezogen werden. Ins „Unterrichtswesen“ einbezogen wurden beispielsweise private und konfessionelle Kindergärten und Schulen, sämtliche Hochschulen und hochschulverwandte Lehranstalten sowie Fahrschulen und der Bereich der Erwachsenenbildung.

<sup>4)</sup> Siehe dazu Verdienststrukturstatistik-Verordnung, BGBl. II Nr. 66/2007.

schäftungsverhältnis im Berichtsmonat. Zusätzlich werden auch Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und der Lohnsteuer über die Jahresverdienste herangezogen.

Bis zum Jahr 2001 wurde der Gender Pay Gap für Österreich aus dem Europäischen Haushaltspanel (ECHP) und ab 2003 aus der (Haushalts-)Erhebung **EU-SILC** berechnet. Die Nettostichprobe von EU-SILC umfasste im Jahr 2006 6.028 Privathaushalte mit 14.883 Personen. Insgesamt hatten sich fast 73% der ausgewählten Haushalte an der Erhebung beteiligt. Die Frage nach dem Einkommen wurde im Jahr 2006 von 5.682 Personen beantwortet, darunter 2.579 Frauen. Hochgerechnet repräsentiert diese Stichprobe rund 3 Mio. unselbständig erwerbstätige Personen ab 16 Jahren. Die Fragen in EU-SILC 2006 lauteten folgendermaßen:

- Wie viele Stunden pro Woche beträgt derzeit Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Ihrer Haupterwerbstätigkeit ohne Überstunden? Bei unregelmäßiger Arbeitszeit versuchen Sie bitte einen Durchschnitt über die letzten vier Wochen anzugeben.
- Wie viele bezahlte Überstunden leisten Sie durchschnittlich pro Monat?
- Wie hoch ist Ihr derzeitiges monatliches Einkommen in Ihrer Haupterwerbstätigkeit? (ohne 13./14. Bezug, ohne Einmalzahlungen wie z.B. Prämien).

Im Unterschied zum neuen Strukturindikator, der sich auf einen bestimmten Referenzmonat (Oktober) bezieht, sind die EU-SILC-Fragen auf den Zeitraum der Erhebung zwischen April und September 2006 bezogen. Nur Personen ab 16 Jahren wurden befragt, und das Einkommen umfasst ausschließlich die Haupttätigkeit. Die Zuteilung zu Wirtschaftsabteilungen gemäß ÖNACE erfolgt in EU-SILC in Form einer Selbstzuteilung und nicht, wie in der Unternehmensbefragung, über die Zuordnung laut Unternehmensregister.

### Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung im Vergleich zu EU-SILC

Die Werte des **EU-Strukturindikators** schwanken in Österreich seit dem EU-Beitritt im Jahr 1995 gemäß der bisherigen Berechnungsmethode zwischen 17% und 22% (*Grafik 1*). Die Zeitreihe weist allerdings einen Bruch hinsichtlich der verwendeten Datenquelle auf. Bis zum Jahr 2001 wurde der Gender Pay Gap auf Basis des Europäischen Haushaltspanels, ab dem Jahr 2003 jedoch auf Grundlage von EU-SILC berechnet. Bis zum Jahr 2001 wurde eine geringfügige Abnahme des Gender Pay Gap beobachtet, während die SILC-Ergebnisse eher auf einen leichten Anstieg zwischen 2003 und 2006 hindeuten würden. Laut EU-SILC 2006 war der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen um rund 20% niedriger als jener der Männer. Der Gender Pay Gap lag damit wieder etwa auf dem Niveau der 1990er-

Jahre. Für das Jahr 2006 wurde eine Schwankungsbreite von rund zwei Prozentpunkten ermittelt (95% Wahrscheinlichkeit). Demnach liegt das Vertrauensintervall um den aus der EU-SILC-Stichprobe ermittelten Stichprobenschätzwert in einem Bereich von etwa 18% bis 22%. Aus den beobachteten Veränderungen sind daher keine signifikanten Schlüsse auf reale Veränderungen zu ziehen.

Im EU-Vergleich wurde der durchschnittliche Wert dieses Indikators in den 27 Mitgliedstaaten von EUROSTAT auf Basis der bisher gültigen Berechnung auf 15% geschätzt. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Löhnen und Gehältern sind demnach in Österreich erheblich stärker ausgeprägt als im EU-Durchschnitt. Dies zeigen auch die neuen von EUROSTAT auf Basis der Verdienststrukturerhebung publizierten Daten (*Grafik 2*). Von jenen 25 Ländern, für die bereits Ergebnisse für den neuen Strukturindikator auf Basis der Verdienststrukturerhebung vorliegen, haben nur Österreich, die Slowakei und Estland einen Gender Pay Gap von über 25%.<sup>5)</sup>

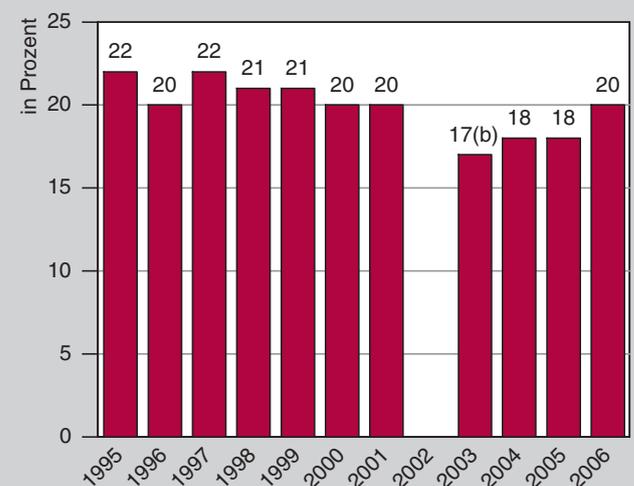
Konkret liegt der neue Gender Pay Gap für Österreich bei 25,5%. Mit der **Umstellung auf die Verdienststrukturerhebung** 2006 und die neue Definition des Indikators ergibt sich somit eine Abweichung von 5,5 Prozentpunkten gegenüber der alten Berechnungsmethode.

Ein Vergleich über die Zeit ist auf Basis der Verdienststrukturerhebung nur bedingt möglich, da die Erhebung bis einschließlich 2002 auf die Wirtschaftsabschnitte C-K der

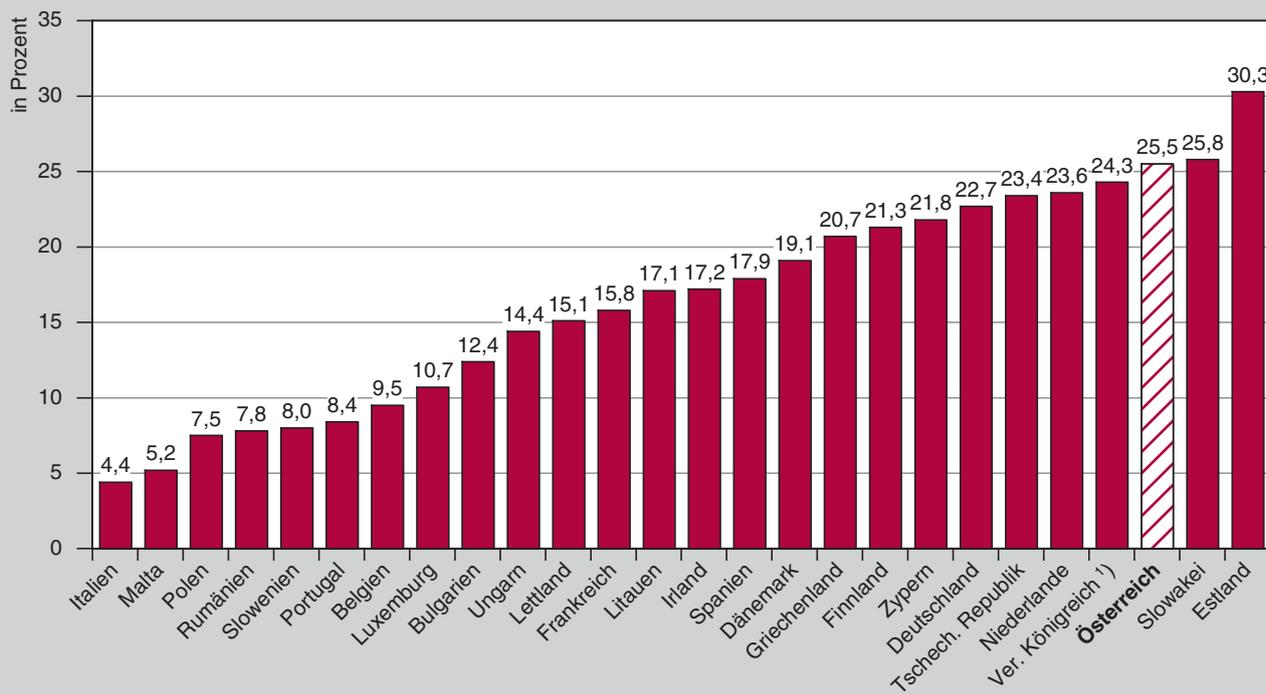
<sup>5)</sup> Allerdings lagen noch nicht von allen Mitgliedstaaten endgültige Ergebnisse vor.

### Der alte Gender Pay Gap in Österreich 1995-2006

Grafik 1



Q: EUROSTAT. - Strukturindikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, ohne Anpassungen (Stand: 22.9.2008); (b)= Bruch in der Zeitreihe. Keine Werte verfügbar für 2002.



Q: EUROSTAT. - Strukturindikator für geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen - in % (Stand: 16.12.2008). - 1) Vorläufiger Wert. Keine Werte verfügbar für Dänemark und Schweden.

ÖNACE beschränkt war. Berechnet man den Gender Pay Gap nur für diese Wirtschaftsabschnitte, bleibt der Wert bei einer Schwankungsbreite von rund 0,5 Prozentpunkten mit jeweils 26,4% in den Jahren 1996 und 2002 sowie mit 26,6% im Jahr 2006 annähernd gleich.

Betrachtet man den **Unterschied zwischen der alten und der neuen Berechnung** genauer (Tabelle 1), so zeigt sich, dass nicht nur der Gender Pay Gap, sondern auch das Verdienstniveau nach der neuen Berechnung höher ist. Speziell bei den Männern lagen die Verdienste mit 14,74 € brutto pro Stunde in der Verdienststrukturerhebung deutlich über jenen bei EU-SILC mit 13,17 €. Bei den Frauen betragen die Bruttostundenverdienste nach der neuen Be-

rechnung 10,99 €, gegenüber 10,56 € nach bisheriger Berechnung.

Bei diesem Vergleich ist allerdings zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen Datengrundlagen und Definitionen unterschiedliche Realitäten abgebildet werden. In der Verdienststrukturerhebung werden infolge der beschriebenen Beschränkungen kleine Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten, die tendenziell sowohl niedrigere Bruttostundenverdienste als auch geringere geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede aufweisen, nicht erfasst. Zudem werden insbesondere Bereiche mit traditionell niedrigeren geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, wie der öffentliche Dienst, in der neuen Berechnung derzeit nicht berücksichtigt. Der Gender Pay Gap ist aufgrund dieser Unterschiede höher.

Auf der anderen Seite ist zu beachten, dass die Verdienststrukturerhebung alle unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse in einem Unternehmen umfasst, während sich die alte Berechnung auf Basis von EU-SILC jeweils nur auf die Hauptbeschäftigung einer Person und eine Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche bezieht. Dadurch werden Nebenbeschäftigungen, z.B. in Form geringfügiger Beschäftigung, in EU-SILC nicht entsprechend abgebildet.

Die Unterschiede zwischen EU-SILC und der Verdienststrukturerhebung sind daher auch dann erkennbar, wenn

**Gender Pay Gap 2006 alt und neu**

Tabelle 1

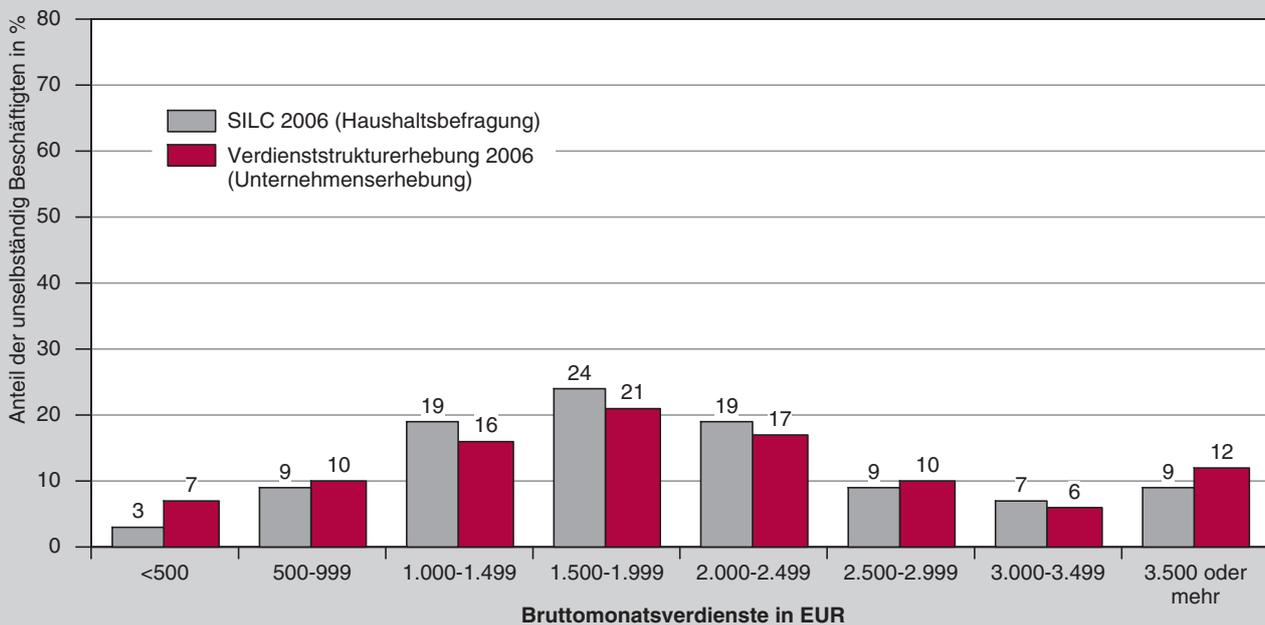


Gliederungsmerkmal	Alte <sup>1)</sup> Berechnung	Neue <sup>2)</sup> Berechnung
Bruttostundenverdienst der Männer (arithm. Mittel) in EUR	13,17	14,74
Bruttostundenverdienst der Frauen (arithm. Mittel) in EUR	10,56	10,99
Zahl der unselbständig Beschäftigten in 1.000	3.082	2.249
<b>Frauen verdienen um ... Prozent weniger</b>	<b>19,8</b>	<b>25,5</b>
Frauen verdienen um ... EUR pro Stunde weniger	2,61	3,75

Q: EU-SILC 2006 und Verdienststrukturerhebung 2006. - 1) Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten im Alter von 16-64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. - 2) Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten C-K und M-O der ÖNACE 2003.

**Unselbständig Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen C-K und M-O (ÖNACE 2003) im Berichtsjahr 2006<sup>1)</sup> nach Bruttomonatsverdiensten**

Grafik 3



Q: EU-SILC 2006 und Verdienststrukturerhebung 2006. - 1) Bruttomonatsverdienste der unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten.

man in beiden Erhebungen nur Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den **Wirtschaftsbereichen C-K und M-O** heranzieht und auch in EU-SILC Hauptbeschäftigten mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden pro Woche berücksichtigt.

Ein Vergleich der beiden Erhebungen auf dieser Basis zeigt, dass bei EU-SILC nur 3% einen Bruttomonatsverdienst von weniger als 500 € angegeben haben, während in der Verdienststrukturerhebung 7% der unselbständig Beschäftigten in diese Verdienstkategorie fallen. Andererseits ist bei EU-SILC auch der Anteil der Personen mit Verdiensten über 3.500 € mit 9% deutlich geringer als in der Verdienststrukturerhebung, wo etwa 12% zu den Besserverdienenden zählen (*Grafik 3*).

Gleichzeitig geben bei EU-SILC nur 2% der Personen an, dass sie in ihrer Hauptbeschäftigung weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Die Verdienststrukturerhebung weist hier mit 6% einen etwa dreimal so hohen Anteil aus. Ebenso sind Personen mit mehr als 55 Wochenstunden in EU-SILC mit rund 1% erheblich seltener vertreten als in der Verdienststrukturerhebung, wo immerhin rund 3% in dieser Gruppe erfasst werden (*Grafik 4*).

In EU-SILC werden demnach insbesondere die Ränder der Lohn- und Gehaltsverteilung weniger gut erfasst. Einerseits werden im Rahmen der Haushaltsbefragung die Spitzenverdienste, die vorwiegend von Männern erzielt werden, unter-

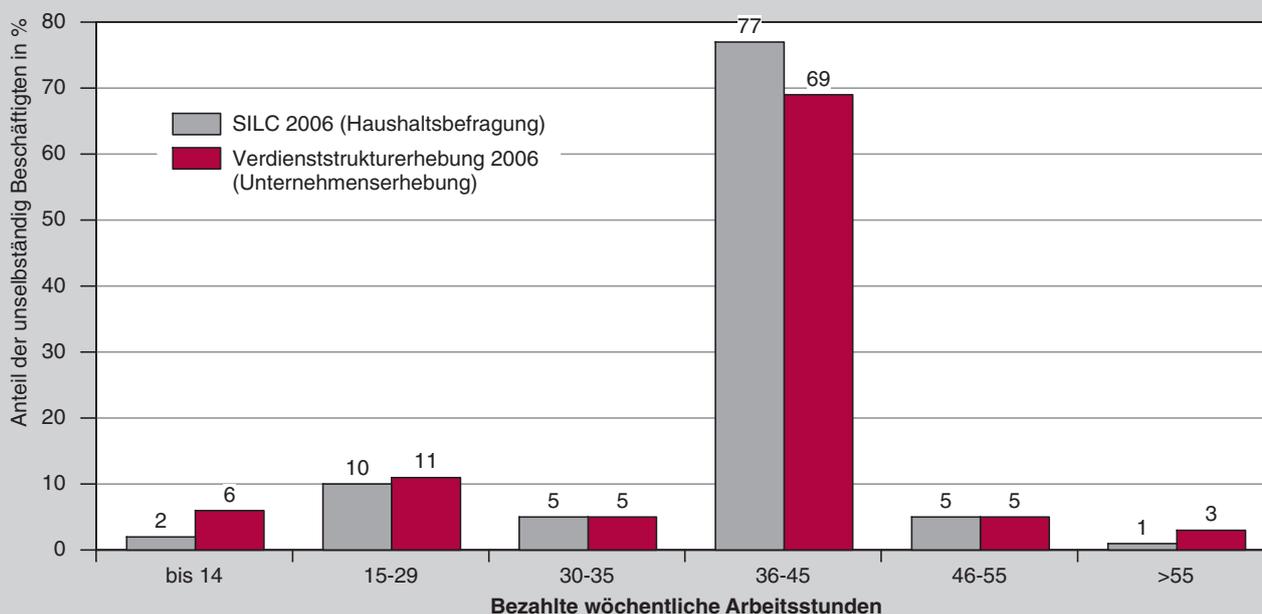
schätzt. Andererseits werden Frauen mit geringfügigen Nebenbeschäftigungen durch EU-SILC nicht ausreichend erfasst. Es ist daher davon auszugehen, dass der Geschlechterunterschied bisher auf Basis von EU-SILC tendenziell unterschätzt wurde.

Ein Grund dafür ist, dass es bei persönlichen Befragungen oft schwierig ist, Personen, die viele Überstunden machen oder beruflich bedingt häufig nicht am Wohnort anzutreffen sind, zu erreichen. Auch bei von der Norm abweichenden, sehr unregelmäßigen Einkünften, Zulagen usw. kann es für Befragte schwieriger, vielleicht auch unangenehmer sein, korrekte Angaben zu machen. Dies spielt auch für geschlechtsspezifische Unterschiede eine Rolle. Vor allem bei Männern ist ein direkter Kontakt nicht immer herzustellen. In EU-SILC 2006 wurde für rund 27% der unselbständigen Männer, aber nur für 15% der unselbständigen Frauen ein sogenanntes Proxy-Interview gegeben. Frauen machen demnach häufiger Angaben zu den Verdiensten ihrer Partner als umgekehrt.

Die Ursachen für die Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap sind demnach vielfältig und betreffen sowohl Unterschiede im Erfassungsbereich der Datenquellen, Unterschiede in der Definition des Gender Pay Gap als auch methodische Unterschiede zwischen Unternehmens- und Haushaltserhebung.

## Unselbständig Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen C-K und M-O (ÖNACE 2003) im Berichtsjahr 2006<sup>1)</sup> nach bezahlten wöchentlichen Arbeitsstunden

Grafik 4



Q: EU-SILC 2006 und Verdienststrukturerhebung 2006. - 1) Bezahlte wöchentliche Arbeitsstunden der unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten.

### Maßnahmen zur Weiterentwicklung

Auf europäischer Ebene ist geplant, den Gender Pay Gap in den Berichtsjahren der Verdienststrukturerhebung zukünftig auch nach Wirtschaftsabschnitten sowie weiteren Merkmalen zu veröffentlichen. Zwischen den Berichtsjahren soll der Indikator auf Basis von Schätzungen fortgeschrieben werden.

Die erste Schätzung für das Jahr 2007 wird sich auf die von der Verdienststrukturerhebung erfassten Wirtschaftsbereiche (C-K und M-O der NACE Rev.1.1) sowie Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten beschränken. Ab dem Berichtsjahr 2008 ist eine Erweiterung des Indikators auf die gesamte Wirtschaft und alle Unternehmen unabhängig von der Unternehmensgröße geplant. Die Ergebnisse der Schätzungen für das Jahr 2007 wurden von EUROSTAT teilweise bereits veröffentlicht. Für den erweiterten Strukturindikator sollen die entsprechenden Daten bis Ende 2009 vorliegen.

Basis für die Schätzungen bilden in Österreich einerseits die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebungen 2002/2006 und andererseits weitere Datenquellen, wie Lohnsteuerdaten oder Sozialversicherungsdaten, die die gesamte Wirtschaft umfassen. Eine Ausweitung der Erhebung auf die bisher nicht erfassten Bereiche ist derzeit geplant.

### Nationale Berechnung gegenüber EU-Methode

Im Unterschied zum Strukturindikator der EU werden geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in den nationalen Publikationen zur **Verdienststrukturerhebung** in der Regel ohne Berücksichtigung von Mehr- und Überstunden sowie ohne Lehrlinge berechnet. Außerdem wird anstelle des arithmetischen Mittels der Medianwert herangezogen. Auf dieser Grundlage wurde für das Berichtsjahr 2006 ein Unterschied in den Bruttostundenverdiensten von 22,7% ausgewiesen.<sup>6)</sup>

Zu anderen Ergebnissen als im Strukturindikator gelangt die nationale Berichterstattung insbesondere durch die Verwendung des **Medianwertes** der Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen anstelle des arithmetischen Mittels. Der Median ist jener Wert, unter bzw. über dem die Verdienste von jeweils der Hälfte der Beschäftigten liegen. Der Medianwert ist aufgrund der Struktur und Verteilung der Verdienste in der Regel niedriger als das arithmetische Mittel. Eine wesentliche Eigenschaft ist, dass der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst wird als das arithmetische Mittel. Der Median ist dadurch robuster gegenüber sogenannten Ausreißern. Dies bedeutet aber auch, dass sich zum Beispiel extrem hohe Werte nicht in den Ergebnissen widerspiegeln.

<sup>6)</sup> Vgl. Verdienststrukturerhebung 2006 - Ergebnisse im Überblick, Heft 9/2008, S. 827 ff.

**Bruttostundenverdienste in den Wirtschaftsbereichen C-K und M-O (ÖNACE 2003)  
in der Verdienststrukturerhebung 2006**

Tabelle 2



Gliederungsmerkmal	Insgesamt		Männer		Frauen		Differenz	
	arithm. Mittel	Median						
	in EUR						in %	
<b>Unselbständig Beschäftigte (inkl. Lehrlinge)</b>								
Bruttostundenverdienst mit Mehr- und Überstunden	13,26	11,40	14,74	12,51	10,99	9,61	25,5	23,2
Bruttostundenverdienst ohne Mehr- und Überstunden	13,06	11,24	14,46	12,28	10,92	9,58	24,5	21,9
<b>Unselbständig Beschäftigte (ohne Lehrlinge)</b>								
Bruttostundenverdienst mit Mehr- und Überstunden	13,67	11,65	15,27	12,82	11,25	9,75	26,3	23,9
Bruttostundenverdienst ohne Mehr- und Überstunden	13,46	11,48	14,97	12,57	11,18	9,71	25,3	22,7

Q: Verdienststrukturerhebung 2006.

Bezüglich der Berechnung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede ist auch zu beachten, dass die Verteilung der Verdienste der Frauen stärker auf die unteren und mittleren Verdienstklassen konzentriert ist, während die Verdienste von Männern stärker streuen und in Einzelfällen extrem hohe Werte erreichen. Der Abstand zwischen dem Mittelwert und dem Medianwert ist deshalb bei Männern größer als bei Frauen. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied ist folglich kleiner, wenn er am Median gemessen wird.

Tabelle 2 veranschaulicht diesen Effekt und zeigt, dass der Unterschied zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern um rund zwei Prozentpunkte von 25,5% auf 23,2% sinkt, wenn durch die Verwendung des Medians extreme Werte aus der Berechnung ausgeschlossen werden.

Vergleicht man die Bruttostundenverdienste **mit/ohne Mehr- und Überstunden**, dann ist der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied bei der Berechnung ohne Mehr- und Überstunden um einen Prozentpunkt niedriger als mit Mehr- und Überstunden. Grund dafür ist, dass Männer häufiger Mehr- und Überstunden leisten als Frauen. Im Durchschnitt machten 42% der Männer und 21% der Frauen in den untersuchten Wirtschaftsbereichen Mehr- und Überstunden, wobei Männer im Durchschnitt 9,4 und Frauen 3,6 Mehr- und Überstunden im Monat leisteten. Der Anteil der Verdienste für Mehr- und Überstunden an den Bruttomonats-

verdiensten ist dementsprechend bei den Männern mit 7,3% etwa doppelt so hoch wie bei den Frauen mit 3,6%.<sup>7)</sup>

Die Gegenüberstellung der Bruttostundenverdienste **mit/ohne Lehrlinge** zeigt weiters, dass die Einbeziehung der Lehrlingsentschädigung in Österreich einen messbaren Einfluss auf das Verdienstniveau hat. Während im europäischen Kontext der Lehrlingsausbildung insgesamt nur eine geringe Bedeutung zukommt, zählen gemäß den Daten der Verdienststrukturerhebung in Österreich rund 3% der Frauen und 5% der Männer zu den Lehrlingen. Aufgrund des größeren Anteils an den Beschäftigten ist der Einfluss auf die Bruttostundenverdienste der Männer etwas stärker als bei den Frauen. Gemessen am arithmetischen Mittel sind die Bruttostundenverdienste der Männer um 3,6% bzw. bezogen auf den Median um 2,5% höher, wenn die Berechnung ohne Lehrlinge erfolgt. Bei den Frauen sind die Bruttostundenverdienste bei der Berechnung ohne Lehrlinge um 2,4% bzw. 1,5% höher als mit Lehrlingen. Folglich ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern größer, wenn Lehrlinge nicht berücksichtigt werden.

<sup>7)</sup> Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erhielten rund 18% der Beschäftigten. Insgesamt lag der Anteil der Verdienste für Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bei 1,5% der Bruttomonatsverdienste und hatte damit im Vergleich zu den Verdiensten für Mehr- und Überstunden eine wesentlich geringere Bedeutung. Zwar sind auch hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen, die Auswirkungen auf die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede sind allerdings gering und liegen innerhalb der Schwankungsbreite.

**Summary**

The EU-structural indicator „gender pay gap in unadjusted form” presents the difference in gross hourly earnings between men and women in percent of the gross hourly earnings of men. For Austria, the gender pay gap has been calculated with earnings data collected in household surveys, namely the European Community Household Panel (ECHP) for the years 1995 to 2001 and the Survey on Statistics and Living Conditions (SILC) for the period 2003 to 2006. In 2008 the Gender Pay Gap is harmonised across all Member States and the 2006 Structural Indicator is published on the basis of the Structure of Earnings Survey (SES). The SES is characterized by a high level of comparability and reliability of the data. Especially the representation of the margins of the earnings distribution is more pronounced in the SES. In contrast to the household surveys the SES refers only to employees in enterprises with at least ten employees in industry and services. Based on the SES 2006 the new gender pay gap in Austria is 25.5 per cent, whereas the last value which was published on the basis of SILC was 20 per cent.