

Gender-Statistik

Einkommen

Die Daten zur Einkommenssituation von Frauen und Männern zeigen in den letzten Jahren einen Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes, dennoch verdienen Frauen nach wie vor deutlich weniger als Männer. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bleibt auch im europäischen Vergleich auf hohem Niveau.

Bruttojahreseinkommen

Innerhalb der letzten zehn Jahre sank die Einkommensdifferenz gemessen an den mittleren **Bruttojahreseinkommen** laut Lohnsteuerdaten von 39,6 % (2011) auf 35,5 % (2021). Das Bruttojahreseinkommen der Frauen betrug dabei gemessen am Median 2021 24 309 Euro und jenes der Männer 37 707 Euro. Bei den **Nettojahreseinkommen** hat sich der Verdienstunterschied ebenfalls verringert. Aufgrund der progressiven Besteuerung ist die Einkommensdifferenz aber insgesamt geringer. 2011 lagen die Nettojahreseinkommen der Frauen um 32,1 % unter jenen der Männer, 2021 waren es 28,8 %. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf **ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**, dann lagen die mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen 2021 mit 41 617 Euro um 12,5 % unter jenen der Männer mit 47 569 Euro; 2011 waren es noch 18,5 %.

Gender Pay Gap

Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auch EU-weit vergleichen zu können, steht der Indikator **Gender Pay Gap** zur Verfügung. Dieser wird in der gesamten EU einheitlich für alle Mitgliedsstaaten berechnet und bezieht sich gemäß der Definition von Eurostat auf die durchschnittlichen (arith. Mittel) **Bruttostundenverdienste** von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Die Verwendung der Stundenverdienste hat im Vergleich zu Jahresverdiensten den Vorteil, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigte unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit miteinander verglichen werden können.

Im **Zehnjahresvergleich** hat sich der Gender Pay Gap von 23,5 % (2011) auf 18,8 % (2021) verringert. Bezogen auf die einzelnen Jahre betrug der Rückgang zwischen 2020 und 2021 nur 0,1 Prozentpunkte, während der Gender Pay Gap im Zuge der COVID-19-Krise zwischen 2019 und 2020 um 1,0 Prozentpunkte zurückging. Das war mehr als in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 mit 0,8 Prozentpunkten und doppelt so stark wie im Durchschnitt der vergangenen zehn Jahre mit 0,5 Prozentpunkten pro Jahr.

Ursachen für diese Entwicklung waren unterschiedlich. Im Zuge der COVID-19-Krise war beispielsweise die weiblich dominierte Branche Beherbergung und Gastronomie stark vom Jobabbau betroffen. Aufgrund des niedrigen Lohnniveaus gingen hier vor allem gering entlohnte Arbeitsplätze verloren, dadurch verblieben verhältnismäßig mehr Frauen mit besseren Verdiensten auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wurden in der Krise in Summe weniger Überstunden geleistet, was Männer stärker betraf als Frauen. Zudem führte Kurzarbeit vorübergehend zu Lohneinbußen in den betroffenen Branchen ([Link](#)).

Während des Konjunkturunbruchs im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009, der vor allem den männerdominierten Produzierenden Bereich betraf, gingen dagegen mehr gut bezahlte Arbeitsplätze verloren. Dadurch blieben die im Durchschnitt höheren Einkommen der Männer etwas stärker hinter jenen der Frauen zurück (siehe [Statistische Nachrichten 6/2021](#)).

Im **europäischen Vergleich** liegt Österreich aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 von 12,7 % (siehe [Eurostat Datenbank](#)). Dieser hohe Gender Pay Gap geht in Österreich, aber beispielsweise auch in Deutschland, gleichzeitig mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote und einer hohen Teilzeitquote bei den Frauen einher, während etwa in Italien oder Rumänien nicht nur der Gender Pay Gap, sondern auch die Erwerbstätigenquote vergleichsweise niedrig ist. Am Beispiel von Schweden zeigt sich jedoch, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap führt. Hier liegt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied deutlich unter dem EU-Durchschnitt, obwohl Schweden sowohl eine sehr hohe Erwerbstätigenquote als auch eine im EU-Vergleich hohe Teilzeitquote aufweist (siehe [Gender-Statistik - Erwerbstätigkeit](#)). Die Gründe für die starken Unterschiede sind demnach vielfältig und das Resultat unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren.

Analysen zum Gender Pay Gap

Um den **Einfluss beobachtbarer Faktoren auf den** Gender Pay Gap zu untersuchen, hat Statistik Austria die Daten aus dem Jahr 2018 zudem genauer analysiert (siehe [Statistische Nachrichten 6/2021](#)). Frauen verdienten 2018 mit durchschnittlich 15,15 Euro um 20,4 % weniger als Männer mit 19,03 Euro brutto pro Stunde. Berücksichtigt man Merkmale wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, dann reduziert sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied auf 14,0 %.

Insgesamt können demnach 6,4 Prozentpunkte des Gender Pay Gap erklärt werden, dagegen bleiben 14,0 Prozentpunkte unerklärt. Zu den wichtigsten im Modell berücksichtigten Faktoren zählt die Branche (2,9 Prozentpunkte), da Frauen öfter in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten arbeiten als Männer. Einen deutlichen Einfluss hat auch das Ausmaß der Beschäftigung (2,6 Prozentpunkte), da Teilzeitbeschäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden. Unterschiede in der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen (1,7 Prozentpunkte) sind ebenfalls relevant, so arbeiten Frauen rund sieben und Männer neun Jahre im selben Unternehmen. Der Faktor Beruf hat an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,6 Prozentpunkte des Gender Pay Gap. Ginge es rein nur nach der formalen Ausbildung, müssten Frauen dagegen bereits einen Gehaltsvorsprung (1,2 Prozentpunkte) gegenüber Männern haben.

Die Analyse liefert damit wichtige Anhaltspunkte für ursächliche Zusammenhänge und die Bedeutung der einzelnen Faktoren in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt werden bei dieser Form der Berechnung bewusst ausgeklammert. Real bleiben die Unterschiede und damit auch das Lohngefälle bestehen.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter [Gender-Statistik – Einkommen](#).

Informationen zur Methodik, Definitionen:

Gender Pay Gap: Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (ohne Anpassungen) bezeichnet laut Eurostat die Differenz zwischen den durchschnittlichen (arithmetisches Mittel) Bruttostundenverdiensten der Männer und Frauen im Verhältnis zu den Bruttostundenverdiensten der Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung der Stundenverdienste sind Unterschiede in der Arbeitszeit (Teilzeit) bereits berücksichtigt.

Basis ist die Verdienststrukturerhebung (Structure of Earnings Survey), die in der gesamten Europäischen Union alle vier Jahre nach harmonisierten Standards erhoben wird. In Österreich leisteten für das Berichtsjahr 2018 rund 11 000 Unternehmen Angaben zu rund 200 000 unselbständig Beschäftigten. Diese stehen repräsentativ für rund 2,7 Mio. Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Der Öffentliche Dienst, die Land- und Forstwirtschaft sowie die Fischerei sind laut EU-Verordnung ausgenommen. Die Werte für die Jahre zwischen den Erhebungen werden geschätzt.

Zur Methodik: Die Analysen zum Gender Pay Gap basieren auf einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition. Bei dieser Methode wird das Lohndifferenzial in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt. Da die Wahl der Referenzgruppe (Frauen oder Männer) in der Regel zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führt, fließen im Modell (nach Reimers) die männliche und weibliche Lohnstruktur sowie die Effekte dieser Charakteristika auf den Lohn im selben Verhältnis in die Zerlegung der Lohndifferenz ein (siehe Statistische Nachrichten 6/2021).

Bei Rückfragen zum Thema wenden Sie sich an:

Mag.^a Tamara Geisberger, Tel.: +43 1 711 28-7818, E-Mail: tamara.geisberger@statistik.gv.at

Medieninhaberin, Herstellerin und Herausgeberin:

STATISTIK AUSTRIA | Bundesanstalt Statistik Österreich | Guglgasse 13 | 1110 Wien | www.statistik.at

© STATISTIK AUSTRIA