

# Gender Pay Gap

## Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied

TAMARA GEISBERGER  
THOMAS GLASER

Der EU-Indikator „Gender Pay Gap“ wird in der gesamten Europäischen Union einheitlich auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbstständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. In Österreich hat sich der Gender Pay Gap von 25,5% im Jahr 2006 auf 20,4% im Jahr 2018 verringert. Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zählt Österreich aber weiterhin zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 15,3% (2018). Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Gender Pay Gap zeigen, dass durch die im Modell berücksichtigten Faktoren 6,4 Prozentpunkte erklärt werden können, dagegen bleiben 14,0 Prozentpunkte unerklärt. Zu den wichtigsten Faktoren im Modell zählen die Branche (2,9 Prozentpunkte), das Ausmaß der Beschäftigung (2,6 Prozentpunkte) und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (1,7 Prozentpunkte). Der Faktor Beruf hat zwar an Bedeutung verloren, reduziert den Gender Pay Gap aber immer noch um 1,6 Prozentpunkte. Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, müssten Frauen bereits mehr verdienen als Männer (1,2 Prozentpunkte).

### Einleitung

Zwischen Frauen und Männern besteht in Österreich nach wie vor ein beachtlicher Lohn- und Gehaltsunterschied. Je nach Datengrundlage, Messmethode und Modellspezifikation unterscheidet sich die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zum Teil erheblich. Für die Messung können Jahres-, Monats- oder Stundenlöhne betrachtet werden. Die Berechnung kann sich auf Brutto- oder Nettoeinkommen beziehen oder es können einzelne Gruppen (z.B. Lehrlinge, Teilzeit- oder Saisonbeschäftigte) aus der Analyse ausgeschlossen werden (*Geisberger 2011*). Welche Betrachtung geeignet ist, hängt sowohl von der Fragestellung als auch von der verfügbaren Datenquelle ab. Die im vorliegenden Artikel präsentierten Ergebnisse beruhen auf den Daten der Verdienststrukturerhebung, die von Eurostat einheitlich für alle Mitgliedstaaten als Quelle für die Berechnung der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern verwendet wird.

Laut Eurostat bezieht sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (**Gender Pay Gap**) auf die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbstständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B-N und P-S der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008). Die Verwendung der Bruttostundenverdienste hat im Vergleich zu Jahres- oder Monatsverdiensten den Vorteil, dass alle erfassten Beschäftigungsverhältnisse auf Stundenbasis miteinander verglichen werden können. Die Bruttostundenverdienste ermöglichen somit einen direkten Vergleich von Voll- und Teilzeitbeschäftigten unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit.

Der EU-Indikator misst den sogenannten **unbereinigten Lohnunterschied**, d.h. ohne Anpassungen an geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur. Gemäß EU-Definition bezeichnet der Gender Pay Gap den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und weiblichen

Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.<sup>1)</sup>

Bei der Berechnung des **bereinigten Lohnunterschieds** werden dagegen strukturelle Unterschiede herausgerechnet. Dies ermöglicht es, Aussagen über Frauen und Männer mit einer vergleichbaren Merkmalsausstattung zu treffen. Am häufigsten wird dazu ein Verfahren basierend auf der Oaxaca-Blinder-Dekomposition<sup>2)</sup> verwendet. 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.

Um die Problematik möglichst vollständig zu erfassen, widmet sich der vorliegende Beitrag zunächst dem unbereinigten Lohnunterschied. Betrachtet wird der Gender Pay Gap einerseits im zeitlichen und andererseits im europäischen Vergleich. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Einfluss unterschiedlicher Merkmale auf den Bruttostundenverdienst sowie die strukturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern beschrieben.

<sup>1)</sup> Siehe [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/sdg\\_05\\_20\\_esmsip2.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/sdg_05_20_esmsip2.htm).

<sup>2)</sup> Siehe *Blinder 1973 und Oaxaca 1973*.

Darauf aufbauend werden die Ergebnisse der Lohnzerlegung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 vorgestellt. Untersucht wird der Einfluss unterschiedlicher Faktoren, wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Voll-/Teilzeitbeschäftigung, Art des Arbeitsvertrags, Unternehmensgröße und Region, auf das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle. Eine detaillierte Methodenbeschreibung zum verwendeten Dekompositionsverfahren folgt am Ende des Beitrags.

Zunächst wird jedoch die Datengrundlage vorgestellt, die der Messung des unbereinigten und des bereinigten Gender Pay Gap zugrunde liegt.

### Datengrundlage

Der EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede wird seit dem Berichtsjahr 2006 einheitlich in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf Basis der **Verdienststrukturerhebung** berechnet (*Geisberger/Till 2009*). Diese bietet zuverlässige und vergleichbare Informationen über die Höhe und Struktur der Verdienste der unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B-N und P-S der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008). Die Erhebung wird im Abstand von vier Jahren in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach harmonisierten Standards durchgeführt. Für die Jahre zwischen den Erhebungen werden nationale Schätzungen herangezogen.

Die Verdienststrukturerhebung enthält sowohl Angaben zu den Unternehmen als auch zu den Beschäftigten. Neben unternehmensspezifischen Merkmalen (z.B. Wirtschaftstätigkeit, Unternehmensgröße oder Standort) werden auch individuelle und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Beschäftigten (z.B. Geschlecht, Alter, Ausbildung, Beruf oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) erfasst. Kern der Erhebung sind jedoch die Verdienste sowie die Arbeitszeit der Beschäftigten. Die Erhebung umfasst sowohl Bruttomonats- als auch Bruttojahresverdienste. Die Bruttostundenverdienste, die der Berechnung des EU-Indikators zugrunde liegen, werden anhand der Angaben der Unternehmen zu den Bruttomonatsverdiensten für den Referenzmonat Oktober und den bezahlten Arbeitsstunden für jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis ermittelt.<sup>3)</sup>

Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf die Ergebnisse des **Berichtsjahres 2018**. Die Daten für Österreich repräsentieren rund 2,7 Mio. unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008). Laut EU-Verordnung

<sup>3)</sup> Die Bruttomonatsverdienste umfassen die Grundlöhne und -gehälter, Verdienste für Mehr- und Überstunden, Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie alle sonstigen Zahlungen, die regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt ausbezahlt werden. Sonderzahlungen, wie Urlaubsgeld oder Weihnachtsremuneration und sonstige einmalige Zahlungen (z.B. jährliche Prämien), sind dagegen nicht in den Monatsverdiensten und damit auch nicht in den Bruttostundenverdiensten enthalten.

sind die Abschnitte A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ ausgenommen.<sup>4)</sup>

Die Durchführung der Erhebung erfolgt im Rahmen einer verpflichtenden Unternehmensbefragung. Die Angaben aus der **Befragung** kommen in der Regel direkt aus der Lohnabrechnung der Unternehmen, was eine hohe Datenqualität gewährleistet. Eine umfassende Plausibilisierung der Daten und die Ergänzung durch Register- und Verwaltungsdaten (z.B. Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger, Lohnsteuerdaten, Bildungsstandregister) gewährleisten eine sehr genaue und zuverlässige Datenbasis.<sup>5)</sup>

Im Rahmen der Befragung lieferten rund 11.000 Unternehmen Angaben zu rund 200.000 unselbständig Beschäftigten, die im Oktober 2018 in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen standen und von diesem ein Arbeitsentgelt, unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Zahl der Arbeitsstunden oder der Vertragsdauer erhielten. Einbezogen sind demnach alle Angestellten, Arbeiter/-innen, geringfügig Beschäftigten, Lehrlinge, Praktikanten und-Praktikantinnen, Saison- und Aushilfsarbeitskräfte, Kurzarbeiter/-innen sowie Personen, die sich im Urlaub oder Krankenstand befanden, solange das Arbeitsentgelt vom Unternehmen bezahlt wurde. Leiharbeitskräfte, die gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wurden, sind als Beschäftigte der Leiharbeitsagentur erfasst.

Nicht erfasst sind generell alle Beschäftigten, die im Oktober nicht erwerbstätig waren (z.B. Saisonarbeitskräfte), sowie Selbständige, freie Dienstnehmer/-innen und andere ausschließlich auf Honorar- oder Provisionsbasis beschäftigte Personen, mithelfende Familienangehörige, Heimarbeitskräfte auf Stücklohnbasis, freie ehrenamtliche Helfer/-innen sowie Mitglieder des Vorstands oder Verwaltungsrates eines Unternehmens und Inhaber/-innen oder Führungskräfte, die kein Gehalt bezogen haben.

### Gender Pay Gap im Zeitvergleich

Vergleicht man den EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, dann zählt Österreich zu den Ländern mit den größten Lohn- und Gehaltsunterschieden. 2018 verdienten Frauen in Österreich im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) 15,15 € und Männer 19,03 € brutto pro Stunde. Der Gender Pay Gap lag damit bei 20,4%. Im EU-Durchschnitt war die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern mit 15,3% (EU-28) deutlich niedriger.

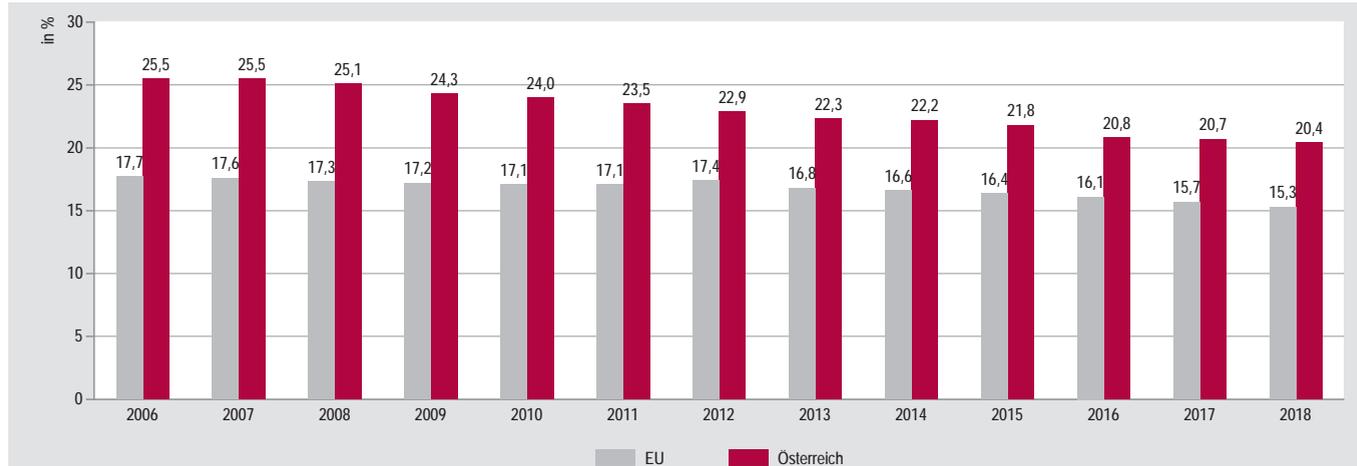
Seit 2006 (*Grafik 1*) hat sich die Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern sowohl in Österreich als auch im EU-Durchschnitt verringert. In

<sup>4)</sup> Verordnung (EG) Nr. 530/1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. Nr. L 63 vom 12. März 1999, S. 6).

<sup>5)</sup> Näheres dazu siehe Verdienststrukturerhebung 2018 (*Statistik Austria 2021, S. 23 ff.*).

**Gender Pay Gap im Zeitvergleich**

Grafik 1



Q: Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, ohne Anpassungen (Abfrage vom 3.3.2021). - EU: 2006-2009 EU-27 (ohne Kroatien); ab 2010 EU-28.

Österreich sank der Gender Pay Gap im Beobachtungszeitraum 2006 bis 2018 um insgesamt 5,1 Prozentpunkte. Im Durchschnitt waren das 0,4 Prozentpunkte pro Jahr.<sup>6)</sup>

Ein stärkerer Rückgang des Gender Pay Gap von 0,8 Prozentpunkten zeigt sich in den Krisen Jahren 2008/2009. Dieser Wert liegt zwar innerhalb der Schwankungsbreite des Gender Pay Gap von  $\pm 0,5$  Prozentpunkten pro Jahr, hebt sich aber dennoch klar ab. Der Konjunkturunbruch im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise betraf vor allem den männerdominierten Produzierenden Bereich. In der Sachgütererzeugung konzentrierte sich der Konjunkturunbruch vor allem auf die Metallherstellung und -verarbeitung sowie den Maschinen- und Fahrzeugbau (Mabringer 2009). Damit gingen gut bezahlte Arbeitsplätze in diesen Bereichen verloren, während gleichzeitig die Arbeitslosigkeit im Zuge der Krise zunahm.

In den Jahren nach der Krise lag der Rückgang des Gender Pay Gap kaum über dem Durchschnitt, 2015/2016 sank der Lohnunterschied allerdings um 1,0 Prozentpunkte. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit infolge eines schwachen Wirtschaftswachstums und eines steigenden Arbeitskräfteangebots bereits ab 2012 wieder an (Eppel et al. 2018, S. 4). Die Zahl der Arbeitslosen nach internationaler Definition erreichte 2016 mit 270.000 Personen (6,0%) einen höchsten Stand und übertraf damit die Zahl des Krisenjahres 2009 (222.900 bzw. 5,3%; Statistik Austria 2017, S. 44).

Untersuchungen zur Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf den Gender Pay Gap weisen auch darauf hin, dass der Lohn-

<sup>6)</sup> Bei einer Schwankungsbreite von rund 0,5 Prozentpunkten (95% Wahrscheinlichkeit) liegen kleinere Veränderungen zwischen den einzelnen Jahren häufig innerhalb des Vertrauensintervalls. Die Veränderungen zwischen den vierjährigen Erhebungen sind mit 1,5 Prozentpunkten (2006-2010) sowie jeweils 1,8 Prozentpunkten (2010-2014 bzw. 2014-2018) aber signifikant. Die Schätzungen zwischen den Berichtsjahren basieren auf den Lohnsteuerdaten für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte und spiegeln somit die reale Entwicklung von rund 1,9 Mio. unselbstständig Beschäftigten in den von der Verdienststrukturerhebung erfassten Wirtschaftsbereichen wider.

unterschied bei hoher Arbeitslosigkeit tendenziell geringer ausfällt (Böheim et al. 2019). Zudem zeigen sozialstatistische Auswertungen der Lohnsteuerdaten für 2015/2016 branchenspezifische Effekte im Zuge von Umstrukturierungen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Neben konjunkturellen Folgen können demnach auch Umbrüche in bestimmten Arbeitsmarktsektoren und damit verbunden veränderte Arbeitsmarktstrukturen eine Rolle für die Veränderung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds spielen.

Der Einfluss politischer Maßnahmen zur Reduktion des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern wird für Österreich dagegen als sehr gering eingeschätzt. Im Jahr 2011 wurden die Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sowie die Erstellung von Einkommensberichten in Unternehmen zur Erhöhung der Einkommenstransparenz eingeführt.<sup>7)</sup> Eine Evaluierung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (2015) belegt einerseits einen hohen Grad an Umsetzung der Maßnahmen, andererseits bleibt die Wirkung in Bezug auf mehr Transparenz laut dem Bericht eingeschränkt. Gemäß zwei aktuellen Studien auf Basis der Sozialversicherungsdaten zum Einfluss der Einkommensberichte zeigt sich kein signifikanter Effekt auf den Gender Pay Gap (Böheim/Gust 2021; Gulyas et al. 2020).

**Gender Pay Gap im EU-Vergleich**

Unterschiedliche Trends sind im EU-Vergleich zu beobachten. Wie in Österreich hat sich in den meisten anderen Mitgliedstaaten der Gender Pay Gap verringert. Zwischen 2006 und 2010 verzeichneten 17 EU-Staaten eine Abnahme des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds.<sup>8)</sup> Im Zeitraum 2010 bis 2014 zeigte sich dagegen in nur 14 Ländern ein

<sup>7)</sup> Seit 1. März 2011 sind Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft, die Unternehmen zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten (§ 9 Abs. 2 GIBG) sowie zur Erstellung von Einkommensberichten ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten (§ 11a GIBG) verpflichtet.

<sup>8)</sup> Ohne Werte für Griechenland und Kroatien.

**Gender Pay Gap im EU-Vergleich** Tabelle 1

Länder	Gender Pay Gap in %			
	2006	2010	2014	2018
Luxemburg	10,7	8,7	5,4	1,4
Rumänien	7,8	8,8	4,5	2,2
Italien	4,4	5,3	6,1	5,5
Belgien	9,5	10,2	6,6	5,8
Polen	7,5	4,5	7,7	8,5
Portugal	8,4	12,8	14,9	8,9
Slowenien	8,0	0,9	7,0	9,3
Griechenland	.	15,0	12,5	10,4
Zypern	21,8	16,8	14,2	10,4
Irland	17,2	13,9	13,9	11,3
Kroatien	.	5,7	8,7	11,4
Spanien	17,9	16,2	14,9	11,9
Schweden	16,5	15,4	13,8	12,1
Malta	5,2	7,2	10,6	13,0
Bulgarien	12,4	13,0	14,2	13,9
Litauen	17,1	11,9	13,3	14,0
Ungarn	14,4	17,6	15,1	14,2
Dänemark	17,6	17,1	16,0	14,6
Niederlande	23,6	17,8	16,2	14,7
<b>EU</b>	<b>17,7</b>	<b>17,1</b>	<b>16,6</b>	<b>15,3</b>
Frankreich	15,4	15,6	15,5	16,7
Finnland	21,3	20,3	18,4	16,9
Lettland	15,1	15,5	17,3	19,6
Slowakei	25,8	19,6	19,7	19,8
Vereinigtes Königreich	24,3	23,3	20,9	19,8
Deutschland	22,7	21,6	22,5	20,1
Tschechien	23,4	22,3	22,3	20,1
<b>Österreich</b>	<b>25,5</b>	<b>24,0</b>	<b>22,2</b>	<b>20,4</b>
Estland	29,8	27,7	28,1	21,8

Q: Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, ohne Anpassungen (Abfrage vom 3.3.2021). - EU: 2006-2009 EU-27 (ohne Kroatien); ab 2010 EU-28.

Rückgang. Zwischen 2014 und 2018 stieg die Anzahl der Mitgliedstaaten mit einem sinkenden Gender Pay Gap dagegen auf 20 Länder an (Tabelle 1).

Bezogen auf die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials bleiben die Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten groß. Das Lohngefälle reicht von weniger als 10% in

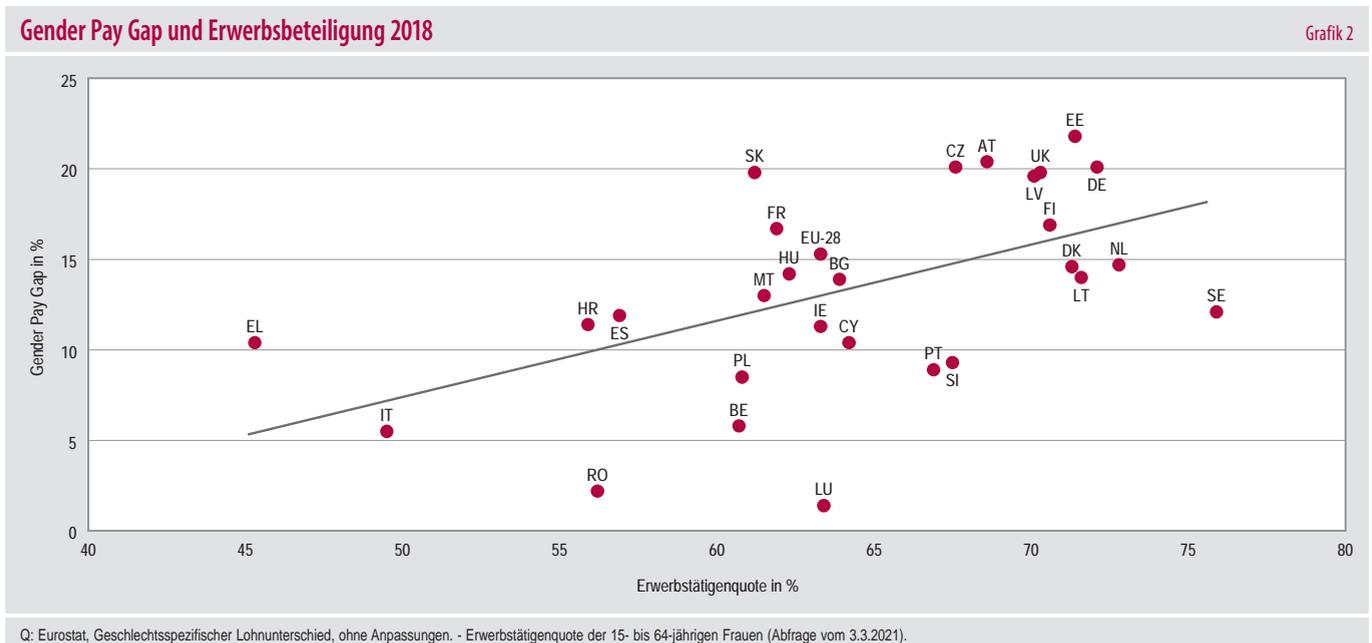
Luxemburg, Rumänien, Italien, Belgien, Polen, Portugal und Slowenien bis hin zu über 20% in Deutschland, Tschechien und Österreich, übertroffen nur noch von Estland.

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.

Ein Faktor ist die **Erwerbsbeteiligung der Frauen**. Die Ergebnisse (Grafik 2) zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und Gender Pay Gap, d.h. dass eine höhere Erwerbsquote der Frauen tendenziell auch mit einem größeren Gender Pay Gap einhergeht. Dies trifft für Österreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich, aber auch für Estland, Lettland und Tschechien zu. Die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt somit in einigen Ländern einen relevanten Faktor dar.

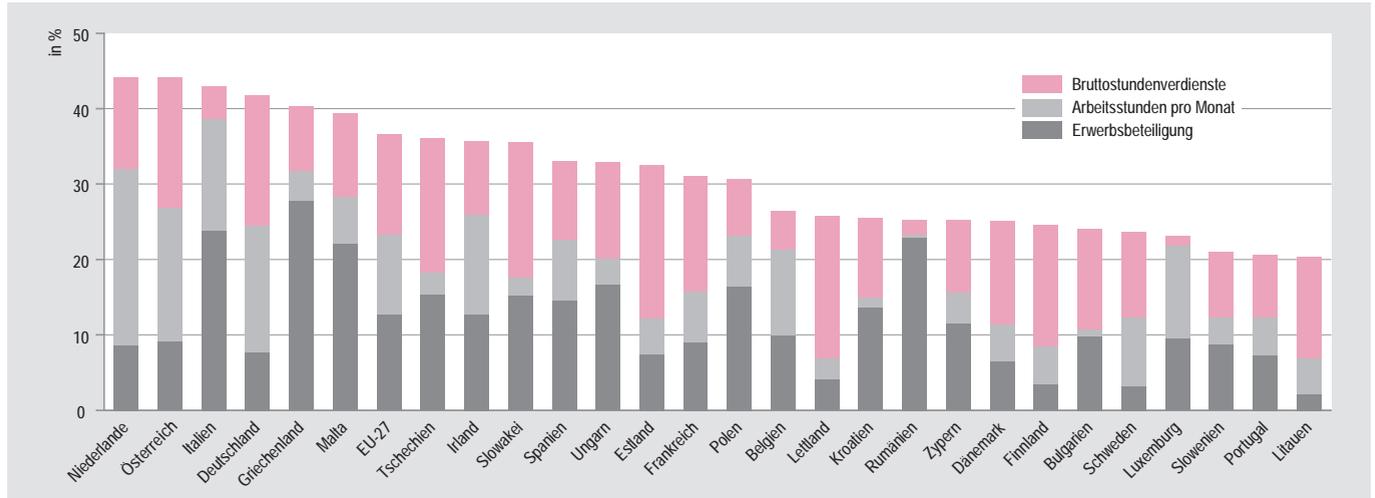
Umgekehrt weisen Länder wie beispielsweise Italien nicht nur einen niedrigen Gender Pay Gap, sondern auch eine niedrige Erwerbstätigenquote der Frauen auf. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Frauen mit geringer Qualifikation und damit verbundenen geringeren Verdienstchancen weniger häufig auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten als höher qualifizierte Frauen. Das dadurch entstehende Ungleichgewicht (self-selection bias) kann die Ursache dafür sein, dass der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Ländern mit niedrigen Frauenerwerbsquoten geringer ausfällt, da der Anteil der besser Ausgebildeten unter den erwerbstätigen Frauen höher ist als unter den Männern.

Die Tatsache, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen jedoch nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap führt, zeigt etwa das Beispiel einiger nordischer EU-Staaten. Insbesondere in Schweden liegt der geschlechtsspezifische



Gender Overall Earnings Gap 2018

Grafik 3



Q: Eurostat, Gender Overall Earnings Gap. Beitrag der einzelnen Komponenten gemäß Eurostat: Statistics Explained 3/2021 und eigene Berechnungen. Abfrage vom 23.3.2021. - Grafik: Statistik Austria. - EU-27 (ohne UK).

Lohnunterschied trotz hoher Frauenerwerbsquoten unter dem EU-Durchschnitt. Aber auch in Dänemark, den Niederlanden und Litauen, die sich ebenfalls durch eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen auszeichnen, ist der Gender Pay Gap niedriger als im EU-Durchschnitt.

Schmieder/Wrohlich (2021) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass in den meisten Ländern mit hohen Frauenerwerbsquoten und gleichzeitig relativ niedrigen Gender Pay Gaps auch die Zustimmung zu geschlechterstereotypen Rollenaufteilungen sehr gering ist. Laut Analysen zum European Value Survey 2017 war die Zustimmung zur Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ in Schweden (5,1%), Dänemark (5,7%) und den Niederlanden (7,2%) am niedrigsten.<sup>9)</sup> In Ländern mit hoher Erwerbsbeteiligung der Frauen und hohem Gender Pay Gap verzeichneten Deutschland (13,5%) und das Vereinigte Königreich (17,0%) jedoch ebenfalls relativ geringe Zustimmungsraten. In Österreich (29,6%) und Estland (37,3%) war der Zuspruch zu traditionellen Rollenbildern dagegen größer. Gleiches gilt für Italien (34,0%) und Rumänien (47,8%) am anderen Ende des Spektrums.

Länderspezifische Faktoren spiegeln sich auch im sogenannten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) wider. Dieser Indikator wird aus der Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten, der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Monat sowie den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern berechnet.<sup>10)</sup> Damit fließt neben dem Gender Pay Gap und der Erwerbsbeteiligung der Frauen auch die Teilzeitbeschäftigung in die Betrachtung mit ein (Grafik 3).

<sup>9)</sup> Für Belgien, Griechenland, Irland, Malta, Lettland, Luxemburg und Zypern wird kein Wert ausgewiesen.

<sup>10)</sup>  $GOEG = \frac{(E_m * H_m * ER_m) - (E_w * H_w * ER_w)}{(E_m * H_m * ER_m)} * 100$

E= durchschnittlicher Bruttostundenverdienst, H= Zahl der bezahlten Arbeitsstunden/Monat, ER= Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, m= männlich, w= weiblich (Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>).

In den Niederlanden war der GOEG aufgrund der großen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden am höchsten. In Österreich, Deutschland und auch im Vereinigten Königreich (Grafik 4) geht der hohe Gender Pay Gap ebenfalls mit einer hohen Teilzeitquote der Frauen einher. In Italien bleibt die geringe Erwerbstätigenquote der Frauen der wichtigste Faktor für den GOEG.

Niedriglohnbeschäftigung im EU-Vergleich 2018

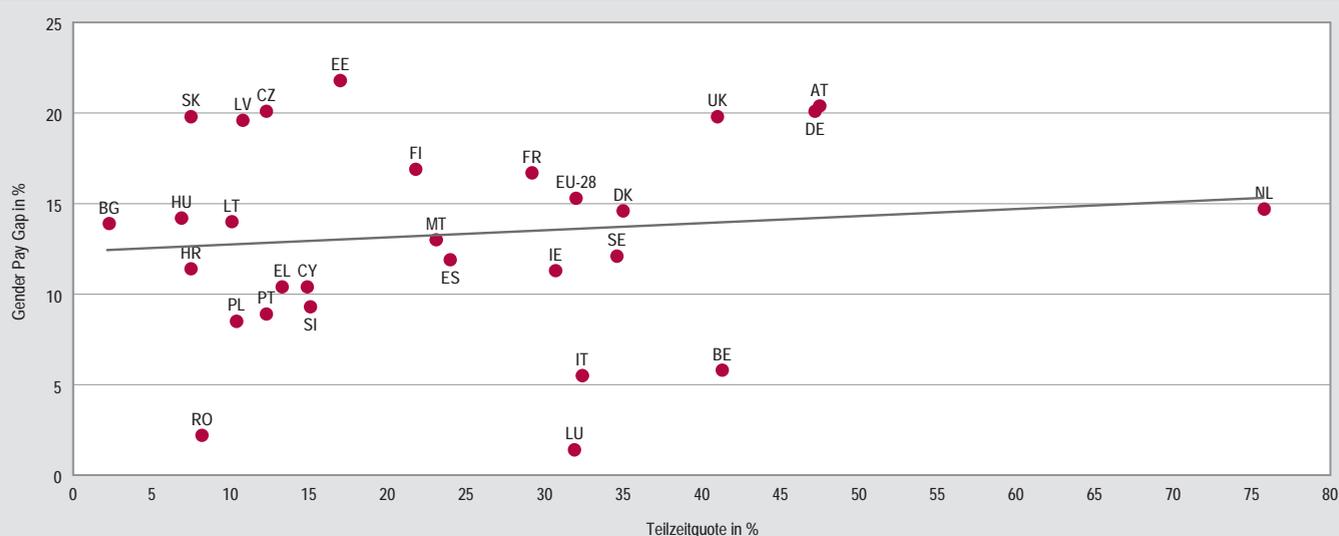
Tabelle 2

Länder	Anteil der Niedriglohnbeschäftigten		
	insgesamt	Frauen	Männer
	in %		
Schweden	3,6	4,4	2,8
Portugal	4,0	4,7	3,2
Finnland	5,0	6,4	3,4
Italien	8,5	10,3	7,0
Frankreich	8,6	11,3	6,0
Dänemark	8,7	10,2	7,0
Luxemburg	11,4	15,9	8,5
Ungarn	11,6	12,3	10,9
Belgien	13,7	16,4	11,0
Spanien	14,3	18,9	10,2
<b>Österreich</b>	<b>14,8</b>	<b>22,4</b>	<b>9,3</b>
Tschechien	15,1	19,4	11,4
<b>EU-28</b>	<b>15,5</b>	<b>18,8</b>	<b>12,5</b>
Malta	15,5	17,6	13,9
Slowakei	16,0	19,2	13,0
Slowenien	16,5	19,4	13,9
Vereinigtes Königreich	17,0	21,5	12,4
Niederlande	18,2	19,6	17,0
Kroatien	18,4	23,1	14,0
Zypern	18,7	21,9	15,6
Griechenland	19,7	20,8	18,7
Irland	19,8	22,6	16,7
Rumänien	20,0	17,8	22,0
Deutschland	20,7	26,2	15,8
Bulgarien	21,4	19,2	23,6
Polen	21,9	23,5	20,4
Estland	22,0	27,5	15,0
Litauen	22,3	23,4	21,1
Lettland	23,5	27,7	18,8

Q: Eurostat, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2018 (Abfrage vom 23.3.2021). - Ohne Lehrlinge. - Als Niedriglohnschwelle gelten zwei Drittel des nationalen Medianstundenlohns.

## Gender Pay Gap und Teilzeitbeschäftigung 2018

Grafik 4



Q: Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, ohne Anpassungen. - Teilzeitquote der Frauen (Abfrage vom 3.3.2021).

Ein weiterer Indikator zur Darstellung von Lohnunterschieden ist der **Anteil der Niedriglohnbeschäftigten**.<sup>11)</sup> Im Vergleich zum EU-Durchschnitt zeichnet sich Österreich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen in Niedriglohnbeschäftigung aus (Tabelle 2). 2018 war der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei den Frauen mit 22,4% fast zweieinhalb Mal so hoch wie bei den Männern mit 9,3%. Das ist der größte Abstand zwischen dem Anteil weiblicher und männlicher Niedriglohnbeschäftigten in einem EU-Mitgliedstaat. Der im europäischen Vergleich insgesamt leicht unterdurchschnittliche Niedriglohnanteil beruht somit auf den relativ gesehen besseren Verdiensten der Männer, die weitgehend über der Niedriglohnschwelle liegen, während Frauen in Österreich von Niedriglohnbeschäftigung überdurchschnittlich betroffen sind.

### Ergebnisse der Regressionsschätzungen

Um strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Detail zu analysieren, wurde die Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen und Berufen sowie nach weiteren Merkmalen, wie z.B. Ausbildung, Alter oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, näher untersucht (Tabelle 3).

Zudem wurde mit Hilfe einer **Regressionsanalyse** die Lohnfunktion für Frauen und Männer getrennt geschätzt, um die Einflüsse der unterschiedlichen Erklärungsfaktoren auf die Löhne und Gehälter zu messen (Tabelle 4). D.h., es wurde der Einfluss der Merkmale (unabhängige Variablen) auf den logarithmierten Bruttostundenverdienst (abhängige Variable) berechnet. Die ermittelten Koeffizienten geben an, um wie viel das erwartete logarithmierte Einkommen steigt bzw.

<sup>11)</sup> Der Berechnung der Niedriglohngrenze liegt die international gängige Definition (z.B. ILO, OECD, Eurostat) von zwei Drittel des Medianlohns zugrunde. Eurostat verwendet für die Berechnung des Niedriglohnanteils die Bruttostundenverdienste basierend auf der Verdienstrukturhebung.

sinkt, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert. Die Logarithmierung des Bruttostundenverdienstes garantiert, dass die rechtsschiefe Verteilung der abhängigen Variablen ausgeglichen wird.

Die Ergebnisse nach **Branchen** zeigen, dass – unter Konstanthaltung aller anderen in das Modell einbezogenen Faktoren – beispielsweise die Bruttostundenverdienste der Frauen im Handel um 0,063 Einheiten oder 6,1% unter jenen von Frauen der Referenzkategorie Bergbau und Herstellung von Waren lagen. Bei den Männern im Handel waren es minus 0,059 Einheiten oder 5,7% im Vergleich zu Männern in der Referenzkategorie.<sup>12)</sup> Bezogen auf die Struktur waren 24,2% der Frauen im Handel tätig, während 27,5% der Männer in der Herstellung von Waren beschäftigt waren. Demnach arbeiteten Frauen nicht nur häufiger als Männer im Handel, auch die Verdienste der Frauen waren im Vergleich zur Referenzkategorie niedriger als jene der Männer.

Ein stark positiver Effekt sowohl für Frauen als auch für Männer zeigt sich nach **Berufsgruppen**. Die geschätzten Verdienste weiblicher Führungskräfte lagen um 0,675 Einheiten über jenen von Hilfsarbeiterinnen, jene von männlichen Führungskräften waren um 0,697 Einheiten höher als jene von Hilfsarbeitern. Der Anteil der Frauen, die eine Führungsposition erreichten, war mit 2,9% allerdings nicht einmal halb so hoch wie jener der Männer mit 6,2%. Dagegen war fast die Hälfte der Frauen (47,5%) entweder als Bürokräftin oder in der Berufsgruppe Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen tätig.

In Bezug auf die höchste abgeschlossene **Bildung** sind die strukturellen Unterschiede weniger deutlich. 2018 lag der

<sup>12)</sup> Der Bergbau wird aufgrund des geringen Anteils an Beschäftigten gemeinsam mit der Kategorie Herstellung von Waren ausgewiesen. Die Wirtschaftstätigkeiten Energie- und Wasserversorgung (D+E) wurden ebenso zusammengefasst.

Struktur der Beschäftigten 2018

Tabelle 3

Gliederungsmerkmale / Klassifikationen	Anteil der Beschäftigten		Frauenanteil je Merkmalsausprägung in %
	Frauen	Männer	
	in %		
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>41,4</b>
<b>Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) <sup>1)</sup></b>			
B Bergbau	0,1	0,4	12,3
C Herstellung von Waren	12,6	27,5	24,4
D Energieversorgung	0,3	1,1	16,2
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	0,3	0,7	21,1
F Bau	2,2	12,8	10,7
G Handel	24,2	13,6	55,7
H Verkehr	3,4	9,3	20,5
I Beherbergung und Gastronomie	8,0	4,6	54,9
J Information und Kommunikation	2,6	3,8	32,2
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4,7	3,2	50,6
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1,2	0,7	54,4
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	6,6	4,8	49,5
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	8,5	8,3	42,1
P Erziehung und Unterricht	5,8	3,0	57,7
Q Gesundheits- und Sozialwesen	14,9	3,5	75,2
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,6	1,3	47,1
S Sonstige Dienstleistungen	3,1	1,3	62,4
<b>Berufsgruppen (ISCO-08)</b>			
Führungskräfte	2,9	6,2	25,0
Akademische Berufe	11,7	11,0	42,8
Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	18,1	18,9	40,4
Bürokräfte und verwandte Berufe	19,2	7,1	65,6
Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen	28,3	10,0	66,8
Handwerks- und verwandte Berufe	2,4	22,4	6,9
Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2,7	12,8	12,9
Hilfsarbeitskräfte	14,8	11,6	47,3
<b>Höchste abgeschlossene Bildung</b>			
Höchstens Pflichtschulabschluss	21,5	19,5	43,7
Lehrabschluss	27,0	41,4	31,5
Berufsbildende mittlere Schule, Meisterprüfung	14,7	10,1	50,7
Allgemeinbildende höhere Schule	8,1	5,5	50,8
Berufsbildende höhere Schule	10,9	9,7	44,2
Kolleg, Akademie, hochschulverwandte Lehranstalt	2,2	0,8	64,9
Universität, Fachhochschule	15,7	12,9	46,3
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 29 Jahre	25,8	25,2	42,0
30 bis 39 Jahre	23,6	25,0	40,0
40 bis 49 Jahre	25,2	23,2	43,4
50 und mehr Jahre	25,5	26,6	40,3
<b>Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen</b>			
Unter 1 Jahr	22,9	23,2	41,1
1 bis 9 Jahre	50,7	45,0	44,3
10 bis 19 Jahre	17,8	16,9	42,6
20 bis 29 Jahre	6,5	8,7	34,6
30 und mehr Jahre	2,1	6,1	19,4
<b>Ausmaß der Beschäftigung</b>			
Vollzeit	46,5	87,0	27,4
Teilzeit	53,5	13,0	74,4
<b>Art des Arbeitsvertrags</b>			
Unbefristet	90,9	91,2	41,3
Befristet	6,7	5,1	48,0
Lehrvertrag	2,4	3,7	31,8
<b>Unternehmensgröße</b>			
10 bis 49 Beschäftigte	27,6	27,1	41,8
50 bis 249 Beschäftigte	23,5	26,3	38,8
250 bis 499 Beschäftigte	10,1	11,9	37,6
500 bis 999 Beschäftigte	9,4	10,0	40,0
1.000 und mehr Beschäftigte	29,3	24,7	45,7
<b>Region (NUTS-2-Regionen) <sup>2)</sup></b>			
Burgenland	2,7	2,3	44,6
Niederösterreich	14,8	16,7	38,6
Wien	25,1	22,5	44,0
Kärnten	5,8	5,1	44,2
Steiermark	13,6	14,2	40,4
Oberösterreich	17,6	19,3	39,2
Salzburg	6,9	6,9	41,4
Tirol	9,3	8,4	44,1
Vorarlberg	4,3	4,6	39,9

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2018. - 1) Ohne Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des ÖNACE-Abschnitts O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung); dies betrifft vor allem die Abschnitte P und Q sowie R und E. - 2) Die Region bezieht sich auf die geographische Lage in der sich das Unternehmen befindet bzw. bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auf die territoriale Zuordnung der Arbeitsstätte.

**Ergebnisse der Regressionsanalyse**

Tabelle 4

Einflussfaktoren	Frauen			Männer		
	Koeffizient	standardisierter Koeffizient	p	Koeffizient	standardisierter Koeffizient	p
<b>Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) - Dummies: Referenzkategorie Bergbau und Herstellung v. Waren (B+C)</b>						
D+E Energie- und Wasserversorgung	0,036	0,007	**	0,008	0,002	
F Bau	0,018	0,006	**	0,057	0,039	***
G Handel	-0,063	-0,064	***	-0,059	-0,041	***
H Verkehr	-0,082	-0,035	***	-0,126	-0,074	***
I Beherbergung und Gastronomie	-0,146	-0,093	***	-0,229	-0,097	***
J Information und Kommunikation	-0,006	-0,002		-0,019	-0,007	***
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,076	0,038	***	0,057	0,020	***
L Grundstücks- und Wohnungswesen	-0,005	-0,001		0,012	0,002	
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	-0,032	-0,019	***	-0,021	-0,009	***
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,081	-0,054	***	-0,071	-0,040	***
P Erziehung und Unterricht	-0,134	-0,074	***	-0,120	-0,041	***
Q Gesundheits- und Sozialwesen	-0,043	-0,036	***	-0,132	-0,049	***
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0,158	-0,048	***	-0,172	-0,039	***
S Sonstige Dienstleistungen	-0,142	-0,059	***	-0,172	-0,040	***
<b>Berufsgruppen (ÖISCO-08) - Dummies: Referenzkategorie Hilfsarbeitskräfte</b>						
Führungskräfte	0,675	0,268	***	0,697	0,339	***
Akademische Berufe	0,506	0,386	***	0,418	0,265	***
Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	0,362	0,330	***	0,307	0,243	***
Bürokräfte und verwandte Berufe	0,265	0,247	***	0,162	0,084	***
Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen	0,138	0,148	***	0,081	0,049	***
Handwerks- und verwandte Berufe	0,133	0,048	***	0,166	0,140	***
Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	0,096	0,037	***	0,082	0,056	***
<b>Höchste abgeschlossene Bildung - Dummies: Referenzkategorie höchstens Pflichtschulabschluss</b>						
Lehrabschluss	0,044	0,047	***	0,065	0,065	***
Berufsbildende mittlere Schule, Meisterprüfung	0,090	0,076	***	0,127	0,077	***
Allgemeinbildende höhere Schule	0,094	0,061	***	0,089	0,041	***
Berufsbildende höhere Schule	0,123	0,091	***	0,194	0,116	***
Kolleg, Akademie, hochschulverwandte Lehranstalt	0,139	0,048	***	0,168	0,031	***
Universität, Fachhochschule	0,238	0,205	***	0,313	0,212	***
<b>Alter in vollendeten Jahren</b>						
Alter	0,020	0,573	***	0,023	0,569	***
Alter quadriert	-0,000	-0,410	***	-0,000	-0,446	***
<b>Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen in vollendeten Jahren</b>						
Dauer	0,016	0,306	***	0,009	0,179	***
Dauer quadriert	-0,000	-0,034	***	-0,000	-0,149	***
Interaktionseffekt Alter/Dauer	-0,000	-0,068	***	0,000	0,178	***
<b>Ausmaß der Beschäftigung - Dummies: Referenzkategorie Vollzeit</b>						
Teilzeit	-0,033	-0,039	***	-0,088	-0,060	***
<b>Art des Arbeitsvertrags - Dummies: Referenzkategorie unbefristet</b>						
Befristet	-0,017	-0,010	***	-0,021	-0,009	***
Lehrvertrag	-0,737	-0,270	***	-0,773	-0,296	***
<b>Unternehmensgröße - Dummies: Referenzkategorie 10 bis 49 Beschäftigte</b>						
50 bis 249 Beschäftigte	0,031	0,031	***	0,052	0,046	***
250 bis 499 Beschäftigte	0,063	0,045	***	0,096	0,063	***
500 bis 999 Beschäftigte	0,058	0,040	***	0,101	0,062	***
1.000 und mehr Beschäftigte	0,070	0,075	***	0,122	0,106	***
<b>Region (NUTS-2-Regionen) - Dummies: Referenzkategorie Wien</b>						
Burgenland	-0,040	-0,015	***	-0,054	-0,016	***
Niederösterreich	-0,034	-0,028	***	-0,006	-0,004	*
Kärnten	-0,044	-0,024	***	-0,018	-0,008	***
Steiermark	-0,047	-0,038	***	-0,017	-0,012	***
Oberösterreich	-0,021	-0,019	***	0,033	0,026	***
Salzburg	0,003	0,002		0,023	0,012	***
Tirol	-0,003	-0,002		0,015	0,009	***
Vorarlberg	0,037	0,018	***	0,085	0,036	***
<b>Konstante</b>	<b>1,808</b>			<b>1,891</b>		
R <sup>2</sup>	0,636			0,656		
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,636			0,656		
Zahl der Beobachtungen	84.740			123.054		
Fallzahl hochgerechnet	1.134.054			1.603.983		

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2018. - Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst. - Signifikante Werte: \* p &lt;0,05; \*\* p &lt;0,01; \*\*\* p &lt;0,001. - Koeffizienten wurden mittels WLS geschätzt.

Anteil der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss bei den Frauen mit 15,7% über jenem der Männer mit 12,9%. Auch bei den Abschlüssen mittlerer und höherer Schulen waren die Anteile der Frauen höher als jene der Männer. Frauen profitierten jedoch weniger stark von höherer Bildung als Männer. Während die Verdienste der Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss um 0,238 Einheiten über den Verdiensten von Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss lagen, betrug der Koeffizient für die Männer 0,313.

Betrachtet man das Merkmal **Alter**, dann nahmen die geschätzten Verdienste der Männer auch pro Lebensjahr etwas stärker zu als jene der Frauen. Analysen zu den Bruttostundenverdiensten zeigen, dass insbesondere in den Altersgruppen ab 30 Jahren die Verdienste der Frauen deutlich hinter jenen der Männer zurückbleiben (*Geisberger 2020, S. 813*).

Bezogen auf die **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit** ist ein gegenteiliger Effekt zu beobachten. Der Koeffizient war hier bei den Frauen höher als bei den Männern. Frauen arbeiteten im Durchschnitt allerdings nur sieben Jahre und Männer acht Jahre im selben Unternehmen.<sup>13)</sup>

Negativ für Frauen (0,033 Einheiten) und noch deutlicher für Männer (0,088 Einheiten) zeigen sich dagegen die Koeffizienten für **Teilzeit** gegenüber der Referenzkategorie Vollzeit. Mit 53,5% zählten Frauen aber wesentlich häufiger als Männer (13,0%) zu den Teilzeitbeschäftigten; damit waren knapp drei Viertel (74,4%) der Teilzeitbeschäftigten weiblich.<sup>14)</sup>

Bezogen auf die Männer in Teilzeit ist für den stärker negativen Koeffizienten vor allem ausschlaggebend, dass in der vergleichsweise kleinen Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer der Anteil geringfügig Beschäftigter mit rund 30% mehr als doppelt so hoch war wie bei den teilzeitbeschäftigten Frauen mit 14% (*Geisberger 2020, S. 806*).<sup>15)</sup> Gleichzeitig lag das Verdienstniveau der geringfügig Beschäftigten deutlich unter dem anderer Beschäftigungsgruppen. Auswertungen zum Ausmaß und zur Struktur der Niedriglohnbeschäftigung (*Geisberger 2017, S. 933*) zeigen, dass mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten zu den Niedriglohnbeschäftigten zählten.

Deutlich ausgeglichener war die Verteilung nach der **Art des Arbeitsvertrags**, sowohl rund 91% der Frauen als auch der Männer verfügten über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge war bei den Frauen etwas höher als bei den Männern, während bei den Lehrverträgen der Anteil männlicher Lehrlinge überwog. Die Lohnschätzung zeigt ebenfalls nur geringe Unterschiede im Hin-

blick auf befristete Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Referenzkategorie unbefristete Beschäftigung. Auch bei den Koeffizienten für Lehrlinge sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede gering. Erwartungsgemäß lag das logarithmierte Einkommen der Lehrlinge jedoch deutlich unter den Verdiensten der anderen Gruppen.

Bezogen auf die **Unternehmensgröße** war die Zunahme der Verdienste nach Größenklassen in Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten im Vergleich zur Referenzgruppe der Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten am stärksten ausgeprägt. Allerdings fiel dieser Verdienstgewinn bei den Frauen mit 0,070 Einheiten schwächer aus als bei den Männern mit 0,122 Einheiten. Gleichzeitig waren Frauen in großen Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten etwas stärker vertreten als Männer. Dies ist im Wesentlichen auf die Situation im Handel zurückzuführen. So arbeiteten rund 42,0% der im Handel beschäftigten Frauen in großen Unternehmen; bei den Männern waren es 20,0%. Gemessen an allen erfassten Wirtschaftsbereichen waren rund 10,2% der Frauen, aber nur 2,7% der Männer in großen Handelsunternehmen tätig.<sup>16)</sup> Zudem waren die Verdienste in großen Handelsfirmen, im Unterschied zu anderen Branchen, im Mittel niedriger als in kleineren Unternehmen (*Statistik Austria 2021, S. 45*).

Nach **Regionen** waren die logarithmierten Verdienste der Frauen in allen Bundesländern mit Ausnahme von Vorarlberg und Salzburg niedriger als in Wien, wobei nicht alle Werte signifikant sind. Bei den Männern zeigen die Berechnungen geringe Abweichungen in beide Richtungen. Bezogen auf die Struktur waren sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die meisten Beschäftigten im größten Bundesland, nämlich in Wien, tätig. Bei den Frauen war der Anteil mit 25,1% sogar noch etwas höher als bei den Männern mit 22,5%.

Insgesamt erweisen sich allerdings alle im Modell enthaltenen Merkmale als lohnrelevant, nur einzelne Merkmalsausprägungen bilden eine Ausnahme. Alle Faktoren zusammen erklären 63,6% der Varianz der logarithmierten Bruttostundenverdienste der Frauen. Bei den Männern liegt die Erklärungskraft bei 65,6%. Die Güte der beiden Modelle ist somit vergleichsweise hoch.

### Ergebnisse der Lohnzerlegung

Das **Dekompositionsverfahren** (Oaxaca-Blinder-Dekomposition) gibt nunmehr Aufschluss darüber, inwiefern der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied auf strukturellen Unterschieden – also sogenannten Merkmals- oder Ausstattungseffekten – beruht.

<sup>13)</sup> Unterbrechungen von über einem Jahr (z.B. Karenzzeiten) werden dabei nicht mitgezählt.

<sup>14)</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten dabei jene Personen, deren reguläre Arbeitszeit nicht dem vollen Ausmaß der gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag geltenden Normalarbeitszeit entspricht.

<sup>15)</sup> Aufgrund der hohen Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen waren in absoluten Zahlen dennoch deutlich mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt.

<sup>16)</sup> Beschäftigte im Öffentlichen Dienst und in kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind generell nicht erfasst. Bezogen auf den Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008) arbeiteten rund 20% der Beschäftigten in Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten, wobei der Anteil der Beschäftigten in Kleinunternehmen bei den Frauen generell höher ist als bei den Männern.

Dazu wurde der Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt. Der erklärte Teil bezeichnet jenen Teil des Verdienstabstands, der auf die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern hinsichtlich der erklärenden Variablen zurückgeführt werden kann. Der unerklärte Teil ist dagegen jener Teil, der nicht durch die beobachteten Ausstattungsunterschiede von Frauen und Männern erklärt werden kann.

Tabelle 5 zeigt, dass insgesamt 6,4 Prozentpunkte des Gender Pay Gap auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der in die Analyse einbezogenen Merkmale zurückgeführt werden können. Der erklärte Anteil am Lohnunterschied liegt damit bei 31,6%, d.h. der Gender Pay Gap wäre um diesen Anteil geringer, wenn sich Frauen und Männer nicht im Hinblick auf die im Modell enthaltenen Merkmale unterscheiden würden. Der weitaus größere Anteil von 14,0 Prozentpunkten bzw. 68,4% kann dagegen nicht durch die im Modell enthaltenen Merkmale erklärt werden. Der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied beruht somit nur zu einem Teil auf den im Modell enthaltenen Faktoren.

Zu den wichtigsten Faktoren im Modell zählt die Branche. Unter der Annahme, dass alle anderen Faktoren im Modell stabil sind, erklären Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Wirtschaftsbereichen 2,9 Prozentpunkte. D.h. Frauen arbeiten nach wie vor öfter in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten als Männer. Der Beruf hat dagegen an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,6 Prozentpunkte. Der Rückgang deutet allerdings darauf hin, dass sich sowohl die Unterschiede, wonach Frauen öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen arbeiten, während Männer häufiger in besser bezahlten Berufen zu finden sind, als auch die Lohnunterschiede in den jeweiligen Berufsgruppen etwas verringert haben.

Die Ergebnisse der Regressionsschätzung zeigen gegenüber der letzten Erhebung (Geisberger/Glaser 2017, S. 467) jedoch keine wesentlichen Unterschiede im Hinblick auf die Lohn-

struktur. Anhand von Analysen zur Segregation lässt sich jedoch eine Abnahme der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Berufen feststellen. Gemessen wurden die Unterschiede mittels **Dissimilaritätsindex**:

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

Dieser beschreibt den Anteil der Frauen, die den Beruf wechseln müssten, um in jeder Berufsgruppe eine ausgewogene Verteilung zwischen den Geschlechtern zu erreichen (Hausmann/Kleinert 2014, S. 5).<sup>17)</sup> Wie in Grafik 5 deutlich wird, traf dies 2014 noch auf 38,2% der Frauen zu. Im Jahr 2018 war der Anteil der Frauen, die den Beruf wechseln müssten um in jeder Gruppe den durchschnittlichen Frauenanteil von 41,4% zu erreichen, mit 34,2% merkbar geringer. Im Vergleich dazu lag der Indexwert nach Branchen 2014 bei 35,3% und 2018 bei 34,3%. Demnach ist das Niveau der Segregation nach Berufen auf etwa jenes nach Branchen zurückgegangen.

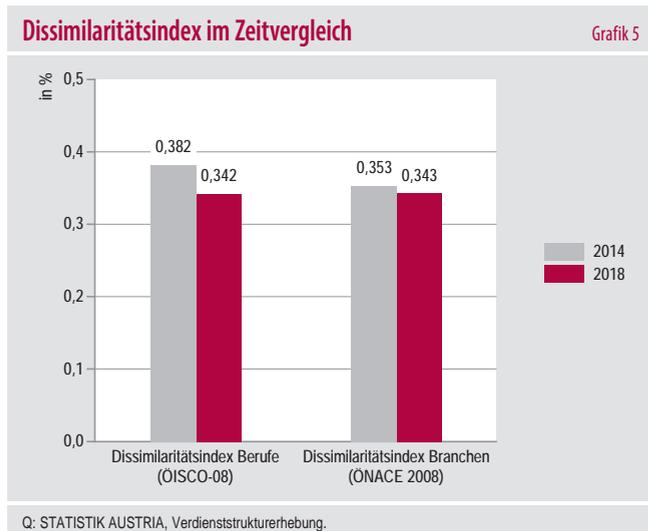
Etwas geringer, aber nach wie vor deutlich, ist laut Dekomposition der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung auf den Gender Pay Gap (2,6 Prozentpunkte), da Teilzeitbeschäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden. Der Beitrag des Merkmals Alter ist im Modell gleich Null. Es besteht jedoch ein starker Zusammenhang mit dem Merkmal Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen. Der Faktor Unternehmenszugehörigkeit erklärt 1,7 Prozentpunkte und ist damit ebenfalls von Relevanz.

Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, dann müssten Frauen bereits mehr verdienen als Männer (1,2 Prozentpunkte). Dieser Effekt nimmt im Zeitverlauf kontinuierlich zu. Ein Grund dafür ist, dass Frauen immer häufiger über höhere Bildungsabschlüsse verfügen als Männer. So lag der Anteil der Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss 2018 um 2,8 Prozentpunkte über jenem der Männer (Tabelle 3), 2014 waren es nur 1,0 Prozentpunkte.

<sup>17)</sup> Aufgrund der kurzen Zeitreihe wurde auf eine Standardisierung verzichtet.

Detailergebnisse der Dekomposition							Tabelle 5
Erklärungsfaktoren	2010		2014		2018		
	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Anteils am gesamten GPG	
	Prozentpunkte	in %	Prozentpunkte	in %	Prozentpunkte	in %	
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	3,7	15,2	3,2	14,6	2,9	14,1	
Berufsgruppen (ÖISCO-08)	2,2	9,2	2,8	12,6	1,6	7,7	
Höchste abgeschlossene Bildung	-0,6	-2,5	-0,9	-4,0	-1,2	-5,8	
Alter quadriert	0,0	0,0	-0,0	-0,2	0,0	0,0	
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit quadriert + Interaktionseffekt	2,4	10,0	2,0	9,1	1,7	8,3	
Ausmaß der Beschäftigung (Voll-/Teilzeit)	3,2	13,3	3,0	13,3	2,6	12,7	
Art des Arbeitsvertrags	-1,3	-5,5	-1,2	-5,5	-1,0	-4,8	
Unternehmensgröße	-0,3	-1,4	-0,2	-0,7	-0,2	-0,7	
Region	-0,1	-0,3	-0,0	-0,2	-0,0	-0,0	
<b>Erklärter Anteil</b>	<b>9,1</b>	<b>38,0</b>	<b>8,6</b>	<b>38,9</b>	<b>6,4</b>	<b>31,6</b>	
<b>Unerklärter Anteil</b>	<b>14,9</b>	<b>62,0</b>	<b>13,6</b>	<b>61,1</b>	<b>14,0</b>	<b>68,4</b>	
<b>Gender Pay Gap</b>	<b>24,0</b>	<b>100,0</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>	<b>20,4</b>	<b>100,0</b>	

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienstrukturserhebung.



Die Art des Arbeitsvertrags hat ebenfalls einen negativen Einfluss (1,0 Prozentpunkte) auf die Höhe des Gender Pay Gap. Das bedeutet, Frauen haben in dieser Kategorie aufgrund der geringen Höhe der Lehrlingsentschädigungen und des höheren Anteils an männlichen Lehrlingen 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 den im Modell berücksichtigten Faktoren beruht, während der überwiegende Teil unerklärt bleibt. Gegenüber den Analysen des Gender Pay Gap für 2010 und 2014 (Geisberger/Glaser 2014 und 2010; Geisberger 2007) ist der erklärte Anteil sogar leicht gesunken.

Berechnungen auf Basis der Verdienstrukturserhebung im europäischen Vergleich zeigen, dass auch in den meisten anderen EU-Ländern weniger als die Hälfte des Gender Pay Gap durch die genannten Faktoren erklärt werden kann. Insgesamt bleiben über alle untersuchten Länder hinweg mehr als zwei Drittel des Gender Pay Gap unerklärt (Leyt-hienne/Ronkowski 2018, S. 14; Boll et. al 2016, S. 10).<sup>18)</sup>

Studien zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden für Österreich, die auf verschiedenen Daten und empirischen Ansätzen basieren, kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen, verweisen aber ebenfalls auf die Bedeutung branchen- und berufsspezifischer Segregation, Ausbildung oder Berufserfahrung (siehe z.B. Böheim et al. 2019; Böheim et al. 2017; Pointner/Stiglbauer 2010; Grünberger/Zulehner 2009). Andere Untersuchungen berücksichtigen neben sozioökonomischen Merkmalen auch Faktoren, wie den Einfluss sogenannter individueller Kompetenzen, zur Erklärung des Lohnunterschieds von Männern und Frauen (Christl/Köppl-Turyna 2020). Eine umfassende Übersicht über weitere mögliche Erklärungsfaktoren geben Blau/Kahn (2017).

<sup>18)</sup> Eurostat verwendet die Referenzkategorie Männer (male based) für die Oaxaca-Blinder-Dekomposition. Die Werte für Österreich weichen daher von den hier publizierten ab (siehe Methodische Anmerkungen).

Die statistische Zerlegung des Gender Pay Gap nach bestimmten Einflussfaktoren kann jedenfalls dabei helfen, mögliche Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds zu ermitteln und damit Anhaltspunkte für dessen Verringerung aufzeigen. Bei der Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass das verbleibende Lohndifferenzial häufig als Maß für Diskriminierung verwendet wird. Dem wird jedoch entgegengehalten (Guryan/Charles 2013; Blau/Kahn 2007; Achatz et al. 2004), dass Anteile des unerklärten Teils auch auf nicht beobachteten lohnrelevanten Unterschieden beruhen können und somit das Ausmaß der Ungleichbehandlung tendenziell überschätzt wird. 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. So werden z.B. auch Teile des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds herausgerechnet, die auf unterschiedlichen Zugangs- oder Aufstiegschancen beruhen können.

### Methodische Anmerkungen

Der EU-Indikator für Gender Pay Gap (GPG) beschreibt gemäß der Definition von Eurostat den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer ( $\bar{Y}_M$ ) und der Frauen ( $\bar{Y}_F$ ) bezogen auf die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Männer.

$$GPG = \frac{\bar{Y}_M - \bar{Y}_F}{\bar{Y}_M} \quad (1)$$

Die Zerlegung des 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. D.h., es wird der Umstand berücksichtigt, dass bestimmte Charakteristika, wie z.B. Branche, Beruf, Alter, Ausbildung, etc., die Höhe der Verdienste je nach Geschlecht unterschiedlich beeinflussen.

In einem ersten Schritt wurden zwei Regressionsmodelle, jeweils für den Bruttostundenverdienst der Frauen bzw. der Männer formuliert, wobei der Verdienst  $\mathbf{Y}_M$  bzw.  $\mathbf{Y}_F$  (Vektor mit Dimension  $n$ ) 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  $k \times n$ ) in den Formeln (2) und (3) bezeichnen die unabhängigen Variablen im Regressionsmodell bezogen auf Männer bzw. Frauen. Die Zeilenvektoren  $\beta_M$  bzw.  $\beta_F$  (Dimension  $1 \times k$ ) bezeichnen die  $k$  Regressionskoeffizienten im jeweiligen Modell,  $\beta_{0M}$  bzw.  $\beta_{0F}$  die Konstanten (wobei  $\mathbf{1}$  einen  $1 \times n$  Vektor mit konstantem Eintrag „1“ darstellt) sowie  $\epsilon_M$  und  $\epsilon_F$  die jeweiligen Fehlerterme (Dimension  $1 \times n$ ).

$$\ln(\mathbf{Y}_M) = \beta_{0M} \cdot \mathbf{1} + \beta_M \mathbf{X}_M + \epsilon_M \quad (2)$$

$$\ln(\mathbf{Y}_F) = \beta_{0F} \cdot \mathbf{1} + \beta_F \mathbf{X}_F + \epsilon_F \quad (3)$$

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

$$\overline{\ln(\mathbf{Y}_M)} - \overline{\ln(\mathbf{Y}_F)} = \boldsymbol{\beta}_M(\overline{\mathbf{X}_M} - \overline{\mathbf{X}_F}) + (\beta_{0M} - \beta_{0F}) + (\boldsymbol{\beta}_M - \boldsymbol{\beta}_F)\overline{\mathbf{X}_F} \quad (4)$$

Die Differenz der Mittelwerte der logarithmierten Verdienste von Frauen und Männern auf der linken Seite in Gleichung (4), entspricht dabei annähernd dem Gender Pay Gap, wie er in Formel (1) dargestellt ist.<sup>19)</sup> Der erste Term auf der rechten Seite in Gleichung (4) beschreibt den durch unterschiedliche Charakteristika männlicher und weiblicher Beschäftigter erklärten Lohnunterschied, wie er im Regressionsmodell zur Beschreibung des Lohns der Männer (2) 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.<sup>20)</sup>

Der erklärte Anteil kann alternativ auch auf die Koeffizienten aus dem Regressionsmodell zur Erklärung des Frauenlohns (3) bezogen werden, und die Differenz der Koeffizienten im unerklärten Teil kann auf die Charakteristika der Männer bezogen werden, was zu folgender, alternativer Darstellung der Oaxaca-Blinder-Dekomposition führt:

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

Da das Ergebnis der Zerlegung der Lohndifferenz in einen erklärten und unerklärten Anteil unter Verwendung der beiden Varianten der Oaxaca-Blinder-Dekomposition in (4) und (5) jedoch in der Regel zu unterschiedlichen Ergebnissen führt, empfiehlt es sich, beide Varianten zu mitteln.<sup>21)</sup> Praktisch geschieht dies durch Gewichtung der beiden erklärten und unerklärten Anteile mit einem Faktor von jeweils 0,5.

$$\overline{\ln(\mathbf{Y}_M)} - \overline{\ln(\mathbf{Y}_F)} = (0,5 \cdot \boldsymbol{\beta}_M + 0,5 \cdot \boldsymbol{\beta}_F)(\overline{\mathbf{X}_M} - \overline{\mathbf{X}_F}) + (\beta_{0M} - \beta_{0F}) + (\boldsymbol{\beta}_M - \boldsymbol{\beta}_F)(0,5 \cdot \overline{\mathbf{X}_M} + 0,5 \cdot \overline{\mathbf{X}_F}) \quad (6)$$

Durch die Gewichtung mit dem Faktor 0,5 fließen die männliche und weibliche Lohnstruktur sowie die Effekte dieser Charakteristika auf den Lohn im selben Verhältnis in die Zerlegung der Lohndifferenz ein. Verwendet man nur die Variante „male-based“ (Böheim et al. 2019, S. 6) in Gleichung (4), so ergibt sich ein unerklärter Anteil von 10,8% bzw. 17,1% mit der Variante „female-based“ in Gleichung (5).

<sup>19)</sup> Siehe Reimers 1983, S. 572.

<sup>20)</sup> Siehe Böheim et al. 2007, S. 218.

<sup>21)</sup> Siehe Reimers 1983, S. 572 f.

Aus diesem Grund wurde die in Gleichung (6) dargestellte Variante der Oaxaca-Blinder-Dekomposition im vorliegenden Artikel verwendet.

Eine Verfeinerung der Dekomposition besteht darin, Effekte der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auf den Lohnunterschied zusätzlich im Regressionsmodell zu berücksichtigen. Dafür müsste die Wahrscheinlichkeit erwerbsaktiv zu sein mit Hilfe eines Probit-Modells geschätzt werden und darauf aufbauend die Inverse Mills Ratio als zusätzliche unabhängige Variable in die Regressionsmodelle aufgenommen werden, um so einen „selection bias“ aufgrund unterschiedlicher Erwerbsquoten von Frauen und Männern auszugleichen.<sup>22)</sup> Da die Verdienststrukturerhebung keine Angaben zur Nichterwerbstätigkeit enthält und die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in Österreich vergleichsweise hoch sind,<sup>23)</sup> wurde diese Ergänzung basierend auf Heckmann (1979) im vorliegenden Artikel nicht verwendet.

### Fazit

Der auf Basis der Verdienststrukturerhebung berechnete EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) misst den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). In Österreich hat sich der Gender Pay Gap von 25,5% im Jahr 2006 auf 20,4% im Jahr 2018 verringert. Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zählt Österreich aber weiterhin zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Dieser hohe Wert geht in Österreich gleichzeitig mit einer hohen Frauenerwerbsquote und einer hohen Teilzeitquote bei den Frauen einher.

Um den Einfluss unterschiedlicher Erklärungsfaktoren auf den Gender Pay Gap zu messen, wurde das Lohndifferenzial mit Hilfe einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt. Der erklärte Teil bezeichnet jenen Teil des Gender Pay Gap, der auf die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern hinsichtlich der beobachteten Merkmale zurückgeführt werden kann. Der unerklärte Teil ist dagegen jener Teil, der nicht auf den in das Modell einbezogenen sozioökonomischen Faktoren beruht.

Insgesamt konnten 6,4 Prozentpunkte oder 31,6% des Gender Pay Gap auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der in die Analyse einbezogenen Faktoren zurückgeführt werden. D.h., die Lohndifferenz wäre um diesen Anteil kleiner, wenn sich Frauen und Männer nicht bezüglich der in die Analyse einbezogenen Charakteristika unterscheiden würden. Der weitaus größere Anteil von 14,0 Prozentpunkten bzw. 68,4% kann dagegen nicht durch die im Modell enthaltenen Merkmale erklärt werden.

<sup>22)</sup> Siehe Reimers 1983, S. 571 f.

<sup>23)</sup> Die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen laut Eurostat betrug 2018 insgesamt 76,2% (Männer: 80,7%, Frauen: 71,7%).

Zu den wichtigsten 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, da Frauen rund sieben und Männer acht Jahre im selben Unternehmen arbeiten. Der Faktor Beruf hat an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,6 Prozentpunkte des Gender Pay Gap. Demnach arbeiten Frauen nach wie vor öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen, während Männer etwa häufiger in Führungspositionen zu finden sind. Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, dann müssten Frauen bereits mehr als Männer verdienen (1,2 Prozentpunkte).

### Literatur

- Achatz, J. / Gartner, H. / Glück, T. (2004): „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung“, IAB Discussion Paper Nr. 2/2004, S. 1-43.
- Blau, F. / Kahn, L. (2017): „The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations“, *Journal of Economic Literature*, 55(3), pp. 789-865.
- Blau, F. / Kahn, L. (2007): „The Gender Pay Gap“, *Economists' voice*, Berkeley Electronic Press, Vol. 4, No. 4, pp. 1-6.
- Blinder, A. S. (1973): „Wage discrimination: Reduced form and structural estimates“, *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455.
- Boll, C. / Lepping, J. / Rossen, A. / Wolf, A. (2016): „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“, Europäische Kommission, Brüssel.
- Böheim, R. / Gust, S. (2021): „The Austrian pay transparency law and the gender wage gap“, Working Paper No. 2105.
- Böheim, R. / Fink, M. / Zulehner, C. (2019): „About Time: The Narrowing Gender Wage Gap in Austria“, WIFO Working Papers No. 589/2019.
- Böheim, R. / Fink, M. / Rocha-Akis, S. / Zulehner, C. (2017): „Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, 9/2017, S. 713-725.
- Böheim, R. / Hofer, H. / Zulehner, C. (2007): „Wage differences between Austrian men and women: semper idem?“ *Empirica*, Vol. 34, No. 3, pp. 213-229.
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015): „Einkommens-transparenz Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, Wien.
- Christl, M. / Köppl-Turyna, M. (2020): „Gender wage gap and the role of skills and tasks: evidence from the Austrian PIAAC data set“, *Applied Economics*, 52:2, S. 113-134.
- Eppel, R. / Famira-Mühlberger, U. / Horvath, T. / Huemer, U. / Mahringer, H. (2018): „Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise“, WIFO-Studie, 11/2018.
- Geisberger, T. (2020): „Verdienststrukturerhebung 2018: Entwicklung und Verteilung der Löhne und Gehälter“, *Statistische Nachrichten* 11/2020, S. 803-816.
- Geisberger, T. (2017): „Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014“, *Statistische Nachrichten* 11/2017, S. 924-939.
- Geisberger, T. / Glaser, T. (2017): „Gender Pay Gap Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied“, *Statistische Nachrichten* 6/2017, S. 460-471.
- Geisberger, T. / Glaser, T. (2014): „Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede; Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010“, *Statistische Nachrichten* 3/2014, S. 215-226.
- Geisberger, T. (2011): „The gender pay gap: evidence from Austria“, Working paper, UNECE Conference of European Statisticians, Work Session on Gender Statistics, pp. 1-12.
- Geisberger, T. / Glaser, T. (2010): „Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern“, *Frauenbericht 2010*. Hrsg.: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt, Wien 2010, S. 197-199.
- Geisberger, T. / Till, M. (2009): „Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap““, *Statistische Nachrichten* 1/2009, S. 64-70.
- Geisberger, T. (2007): „Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede“, *Statistische Nachrichten* 7/2007, S. 633-642.
- Grünberger, K. / Zulehner, C. (2009): „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich“, *WIFO-Monatsbericht* 2/2009, S. 139-150.
- Gulyas, A. / Seitz, S. / Sinha, S. (2020): „Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria“, Discussion Paper No. 194, Project A 03 (CRC TR 224).
- Guryan, J. / Charles, K. K. (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. (1979): „Sample Selection Bias as a Specification Error“, *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.
- Leythienne, D. / Ronkowski, P. (2018): „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“, Eurostat - Statistical Working Papers, 2018.
- Mahringer, H. (2009): „Der Arbeitsmarkt in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise“, WIFO, vol. 82(12), S. 967-978.
- Oaxaca, R. (1973): „Male-female wage differentials in urban labor markets“, *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
- Pointner, W. / Stiglbauer, A. (2010): „Changes in the Austrian structure of wages, 1996-2002: evidence from linked employer-employee data“, *Empirica*, Vol. 37 (2), pp. 105-125.
- Reimers, C. W. (1983): „Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men“, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 65, No 4, pp. 570-579.
- Schmieder, J. / Wrohlich, K. (2021): „Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke“, *DIW-Wochenblick* 9/2021.
- Statistik Austria (2021): „Verdienststrukturerhebung 2018 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“, Wien.
- Statistik Austria (2017): „Arbeitsmarktstatistik 2016 – Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung“, Wien.

**Summary**

According to the Eurostat definition, the (unadjusted) gender pay gap is the relative difference between the average gross hourly earnings of women and men in the private sector. In Austria, the gender pay gap has decreased from 25.5% in 2006 to 20.4% in 2018. Compared to other member states of the European Union, Austria is still among the countries with the highest gender-related wage differentials and is above the average of EU-28 (2018: 15,3%). An analysis of various factors influencing the gender pay gap shows that 6.4 percentage points can be explained by differences in observed characteristics such as economic activity, occupation, education, age, length of service in the enterprise, full- and part-time work, type of employment contract, region or size of the enterprise. The remaining 14.0 percentage points cannot be explained by the observed characteristics.

# TOP-Empfehlung

## Verdienststrukturerhebung 2018

### Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich

Auf Basis wissenschaftlich hochwertiger Statistiken und Analysen zeichnet Statistik Austria ein umfassendes und objektives Bild der österreichischen Gesellschaft und Wirtschaft. Mit den Zahlen und Daten liefert Statistik Austria die Grundlage für eine faktenorientierte öffentliche Debatte, die empirische Forschung und evidenzbasierte Entscheidungen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, etwa zu den Herausforderungen und Weichenstellungen am Arbeitsmarkt, im Bildungswesen, der Sozial- und Wirtschaftspolitik oder zu der nachhaltigen Ausgestaltung und Finanzierung von Gesundheit, Pflege und Pensionen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels.

Die vorliegende Publikation enthält eine umfassende Darstellung zur Entwicklung und Verteilung der Löhne und Gehälter auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018. Die Erhebung wird im Abstand von vier Jahren in der gesamten Europäischen Union nach harmonisierten Standards durchgeführt. Die Ergebnisse für Österreich beziehen sich auf rund 2,7 Mio. unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Die Daten enthalten sowohl Angaben zu den Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdiensten als auch zur Zahl der bezahlten

Arbeitsstunden. Zudem ermöglichen Angaben zu Merkmalen wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder Geschlecht detaillierte Auswertungen nach individuellen und arbeitsplatzbezogenen Kriterien.

Neben dem Text- und Tabellenteil, der als PDF-Dokument im Internet ([www.statistik.at](http://www.statistik.at)) unentgeltlich zur Verfügung steht, gibt es zusätzlich umfangreiche Tabellen auf unserer Website (PDF- als auch EXCEL-Format) sowie in der Statistischen Datenbank STATcube.

Artikelnummer:

20-1880-18

ISBN:

978-3-903264-75-5

Erscheinungsfolge: fallweise

Erschienen im Mai 2021

**Publikation:**

27,00 Euro



Zu bestellen ist die aktuelle Ausgabe auf der Website von Statistik Austria unter:  
[www.statistik.at](http://www.statistik.at) > Publikationen & Services > Publikationskatalog > Soziales