

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 39,3 % (2012) auf 34,7 % (2022). Das Bruttojahreseinkommen der Frauen betrug dabei gemessen am Median 2022 25 704 Euro und jenes der Männer 39 355 Euro. Bei den **Nettojahreseinkommen** hat sich der Verdienstunterschied ebenfalls verringert. Aufgrund der progressiven Besteuerung ist die Einkommensdifferenz aber insgesamt geringer. 2012 lagen die Nettojahreseinkommen der Frauen um 32,0 % unter jenen der Männer, 2022 waren es 28,7 %. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf **ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**, dann lagen die mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen 2022 mit 43 713 Euro um 12,4 % unter jenen der Männer mit 49 902 Euro; 2012 waren es noch 18,3 %.

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 Mitgliedstaaten 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 EU-Vergleich zählt Österreich zu den Ländern mit den höchsten Gender Pay Gaps. Im **Zehnjahresvergleich** hat sich der Gender Pay Gap von 22,9 % (2012) auf 18,4 % (2022) verringert. Im **europäischen Vergleich** liegt Österreich aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 von 12,7 % (siehe [Eurostat Datenbank](#)). Nur in Estland (21,3 %) war der Gender Pay Gap größer als in Österreich.

Aufgrund unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren variiert der EU-Indikator **Gender Pay Gap** stark zwischen den EU-Mitgliedstaaten. In Österreich geht der hohe Gender Pay Gap beispielweise mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote von 70,0 % einher (EU-27 64,9 %). Italien verzeichnet dagegen mit 4,3 % nicht nur einen verhältnismäßig geringen Gender Pay Gap, sondern mit 51,1 % die niedrigste Erwerbstätigenquote bei den Frauen. Im Vergleich zu den Männern sind hier weniger gering qualifizierte Frauen im Erwerbsleben, wodurch der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern insgesamt kleiner ausfällt. Am Beispiel von Schweden zeigt sich jedoch, dass auch eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen (74,7 %) nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap (11,1 %) führt (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 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