

## Gender-Statistik: Einkommen

Bezogen auf die Einkommenssituation von Frauen und Männern zeigt sich in den letzten Jahren ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes, dennoch verdienen Frauen nach wie vor deutlich weniger als Männer.

### Bruttojahreseinkommen

Innerhalb der letzten zehn Jahre sank die Einkommensdifferenz gemessen an den mittleren **Bruttojahreseinkommen** laut Lohnsteuerdaten von 39,7% (2010) auf 35,9% (2020). Das Bruttojahreseinkommen der Frauen betrug dabei 2020 23 390 Euro und jenes der Männer 36 465 Euro. Bei den **Nettojahreseinkommen** hat sich der Verdienstunterschied ebenfalls verringert. Aufgrund der progressiven Besteuerung ist die Einkommensdifferenz aber insgesamt geringer. 2010 lagen die Nettojahreseinkommen der Frauen um 32,2% unter jenen der Männer, 2020 waren es 29,3%. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf **ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**, dann lagen die Bruttojahreseinkommen der Frauen 2020 mit 40 415 Euro um 12,7% unter jenen der Männer mit 46 292 Euro; 2010 waren es noch 19,1%.

### 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 (arithmetisches 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 24,0% (2010) auf 18,9% (2020) verringert. Österreich liegt aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 (ohne UK) von 13,0% (siehe [Eurostat Datenbank](#)).

### 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 genauer analysiert (siehe Statistische Nachrichten 6/2021 [Link](#)). Frauen verdienen 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 [Link](#)).