

Gender Pay Gap

Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den 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 unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. In Österreich hat sich der Gender Pay Gap von 25,5% im Jahr 2006 auf 22,2% im Jahr 2014 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 16,7% (2014). Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Gender Pay Gap zeigen, dass in Österreich insgesamt 8,6 Prozentpunkte durch beobachtbare Merkmale, wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Ausmaß der Beschäftigung, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, erklärt werden können. Der Großteil von 13,6 Prozentpunkten bleibt aber auch unter Berücksichtigung aller im Modell enthaltenen Faktoren unerklärt.

Einleitung

Zwischen Frauen und Männern besteht in Österreich nach wie vor ein beachtliches Lohngefälle. Je nach Datengrundlage, Messmethode und Modellspezifikation unterscheidet sich die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschieds 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 unselbständig 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 Be-

schäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.¹⁾

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-Dekomposition²⁾ verwendet. Bei dieser Methode wird das Lohndifferenzial in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt. Der erklärte Anteil an der gesamten Lohn-differenz 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 daher zunächst dem unbereinigten Lohnunterschied und präsentiert den Gender Pay Gap im europäischen Vergleich. Im Anschluss daran folgen deskriptive Analysen zu strukturellen Unterschieden zwischen Frauen und Männern sowie eine Regressionsanalyse zum Einfluss unterschiedlicher Merkmale auf den Brutto-

¹⁾ Siehe <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tsdsc340>.

²⁾ Siehe *Blinder 1973 und Oaxaca 1973*.

stundenverdienst. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse der Lohnzerlegung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 vorgestellt. Untersucht wird der Einfluss unterschiedlicher Faktoren, wie die asymmetrische Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen und Berufen, oder von Merkmalen wie Ausbildung, Alter bzw. Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, auf das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle. Analog zu den Berechnungen für die letzte Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2010 (*Geisberger/Glaser 2014*) wurden zudem weitere Merkmale, wie Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Art des Arbeitsvertrags, Unternehmensgröße und Region, in das Modell aufgenommen. 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.³⁾

³⁾ 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.

Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014. Die Daten für Österreich repräsentieren rund 2,5 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-Recht sind die Abschnitte A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ ausgenommen.⁴⁾ Die Durchführung der Erhebung erfolgt im Rahmen einer verpflichtenden Unternehmensbefragung, die durch Register- und Verwaltungsdaten ergänzt wird (z.B. Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, Lohnsteuerdaten, Bildungsstandsregister).⁵⁾

Im Rahmen der Befragung leisteten 11.800 Unternehmen Angaben zu rund 216.000 unselbständig Beschäftigten, die im Oktober 2014 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/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.

Ergebnisse im europäischen Vergleich

Vergleicht man den EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, dann zählt Österreich zu den Ländern mit den größten Lohn- und Gehaltsunterschieden. 2014 verdienten Frauen in Österreich im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) 13,65 € und Männer 17,55 € brutto pro Stunde. Der Gender Pay Gap lag damit bei 22,2%. Im EU-Durchschnitt war die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern mit 16,7% deutlich niedriger.

⁴⁾ 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).

⁵⁾ Näheres dazu siehe Verdienststrukturerhebung 2014 (*Statistik Austria 2017, S. 22*).

Jahre	EU-27	Österreich
2006	17,7	25,5
2007	17,6	25,5
2008	17,3	25,1
2009	17,2	24,3
2010	16,5	24,0
2011	16,9	23,5
2012	17,3	22,9
2013	16,8	22,3
2014	16,7	22,2

Q: Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, ohne Anpassungen (Abfrage vom 21.4.2017). - EU-27: 2009 provisorisch.

Seit 2006 (Tabelle 1) hat sich die Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern sowohl in Österreich als auch im EU-Durchschnitt leicht verringert. Ein Rückgang des EU-Indikators Gender Pay Gap ist auch in den meisten anderen Mitgliedstaaten zu beobachten. Beim Vergleich der Jahre 2006 und 2014 hat der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern nur in sechs Ländern (Portugal, Malta, Lettland, Bulgarien, Italien und geringfügig auch in Ungarn) zugenommen. In Polen und Frankreich blieben die Werte annähernd gleich (Grafik 1).⁶⁾

Bezogen auf die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials zeigen sich weiterhin große Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Das Lohngefälle reicht von weniger als 10% in Rumänien, Luxemburg, Italien, Belgien, Slowenien und Polen bis hin zu über 20% im Vereinigten Königreich, Österreich, Deutschland, der Tschechischen Republik, übertroffen nur noch von Estland mit 28,1%.

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.

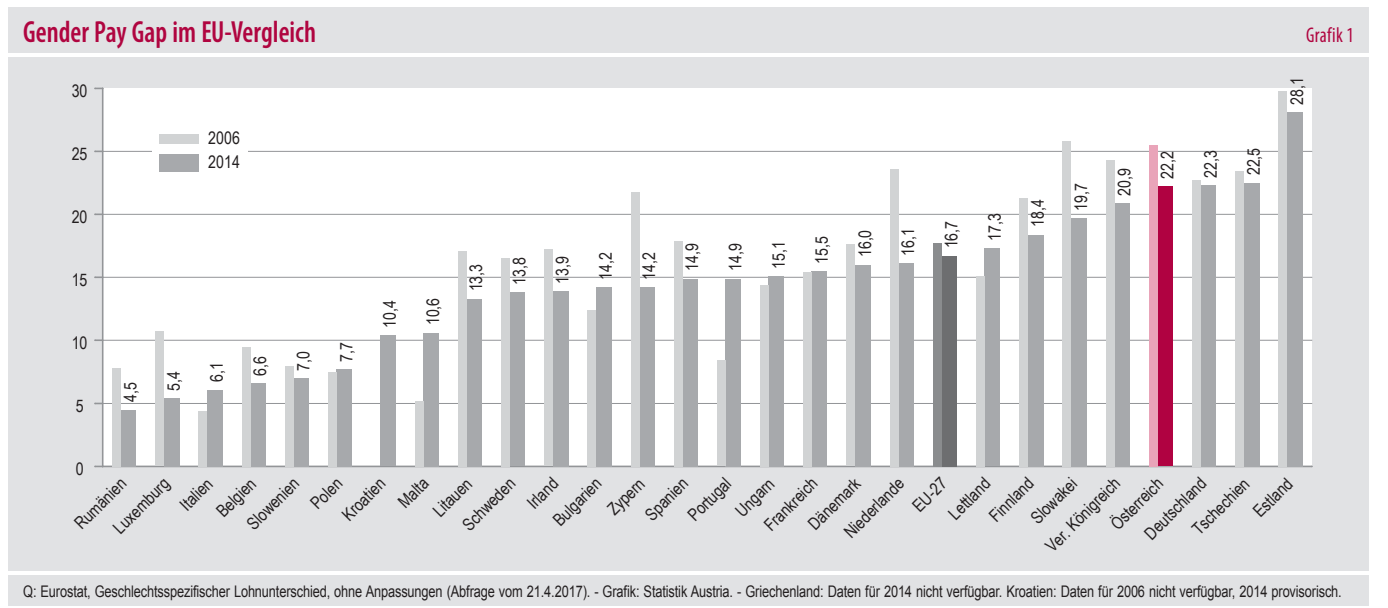
⁶⁾ Da Kroatien erst seit 1.7.2013 zu den EU-Mitgliedstaaten zählt, kann im Zeitvergleich nur die EU-27 durchgängig ausgewiesen werden.

Ein Faktor ist die **Erwerbsbeteiligung der Frauen** (Tabelle 2). Die Ergebnisse zeigen, dass Länder wie Italien oder Malta nicht nur einen niedrigen Gender Pay Gap, sondern auch eine niedrige Erwerbstätigenquote der Frauen aufweisen. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Frauen mit höherer Qualifikation und damit verbundenen besseren Verdienstchancen häufiger auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten als gering 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.

Für Österreich, aber auch für andere Länder wie Finnland, Deutschland oder das Vereinigte Königreich, ist ein gegenteiliger Effekt zu beobachten. In diesen Ländern kann sowohl ein hoher Gender Pay Gap als auch eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen beobachtet werden. Die hohe Erwerbstätigenquote geht in Österreich, Deutschland sowie dem Vereinigten Königreich gleichzeitig mit einer hohen Teilzeitquote der Frauen sowie einem höheren Anteil von gering qualifizierten Frauen einher.⁷⁾

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt somit in einigen Ländern einen relevanten Faktor dar. Die Tatsache, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen jedoch nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap führt, zeigt etwa das Beispiel der skandinavischen EU-Mitgliedstaaten. Sowohl in Schweden als auch in Dänemark liegt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied trotz hoher Frauenerwerbsquoten und hoher Teilzeitbeschäftigung der Frauen unter dem EU-Durchschnitt. Aber auch in den Niederlanden, die sich ebenfalls durch eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen und traditionell sehr hohe Teilzeitraten auszeichnen, ist der

⁷⁾ Zur Erwerbstätigkeit nach Ausbildung siehe Eurostat-Datenbank, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (lfsa_ergaed).



Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten der Frauen 2014 im EU-Vergleich

Tabelle 2

Erwerbstätigenquote der Frauen		Teilzeitquote der Frauen	
Länderranking	in %	Länderranking	in %
Griechenland	41,1	Bulgarien	3,1
Italien	46,8	Slowakei	6,9
Malta	49,5	Kroatien	7,8
Kroatien	50,0	Ungarn	8,7
Spanien	51,2	Lettland	9,6
Rumänien	53,3	Tschechische Republik	10,4
Slowakei	54,3	Litauen	11,1
Polen	55,2	Polen	11,1
Ungarn	55,9	Rumänien	11,1
Irland	56,7	Estland	12,8
Belgien	57,9	Griechenland	13,2
Bulgarien	58,2	Portugal	14,8
Zypern	58,6	Slowenien	14,9
EU-28	59,5	Zypern	17,2
Portugal	59,6	Finnland	20,2
Slowenien	60,0	Spanien	25,6
Frankreich	60,4	Malta	29,4
Luxemburg	60,5	Frankreich	30,8
Tschechische Republik	60,7	Italien	32,2
Lettland	64,3	EU-28	32,8
Litauen	64,9	Irland	35,0
Estland	66,3	Dänemark	35,7
Österreich	66,9	Luxemburg	35,7
Vereinigtes Königreich	67,1	Schweden	38,3
Finnland	68,0	Belgien	41,4
Niederlande	68,1	Vereinigtes Königreich	42,5
Deutschland	69,5	Österreich	46,9
Dänemark	69,8	Deutschland	47,0
Schweden	73,1	Niederlande	76,9

Q: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung 2014 (Abfrage vom 21.4.2017). - Erwerbstätigenquote: Anzahl der erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren dividiert durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. - Teilzeitquote: Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen an allen Erwerbstätigen.

Gender Pay Gap in den letzten Jahren unter den EU-Durchschnitt gesunken.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem zwischen den neuen EU-Mitgliedstaaten. So weisen Estland, Tschechien und Lettland hohe Frauenerwerbsquoten und einen hohen Gender Pay Gap auf. Slowenien und Litauen verzeichnen dagegen, ungeachtet einer überdurchschnittlichen Erwerbs-

beteiligung der Frauen, vergleichsweise geringe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Im Gegensatz zu den meisten Mitgliedstaaten, die vor 2004 der EU beigetreten sind, ist in den neuen Mitgliedstaaten jedoch eine niedrige Teilzeitquote der Frauen zu beobachten, sodass sich insgesamt ein sehr heterogenes Bild ergibt.

Diese länderspezifischen 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.⁸⁾ Der neue EU-Indikator kombiniert somit drei Faktoren, deren Beitrag auch im Einzelnen dargestellt werden kann (*Grafik 2*).

Für Litauen und Slowenien ergibt sich nach dieser Berechnung der niedrigste GOEG. Italien und Malta verzeichnen dagegen aufgrund der starken geschlechtsspezifischen Differenzen in den Erwerbstätigenquoten Werte deutlich über dem EU-Durchschnitt. Österreich, Deutschland und auch das Vereinigte Königreich bleiben auch unter Berücksichtigung aller drei Faktoren im obersten Fünftel. Die Niederlande weisen vor allem aufgrund der großen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden den höchsten GOEG auf.

Ein weiterer Indikator zur Darstellung von Lohnunterschieden ist der **Anteil der Niedriglohnbeschäftigten**.⁹⁾

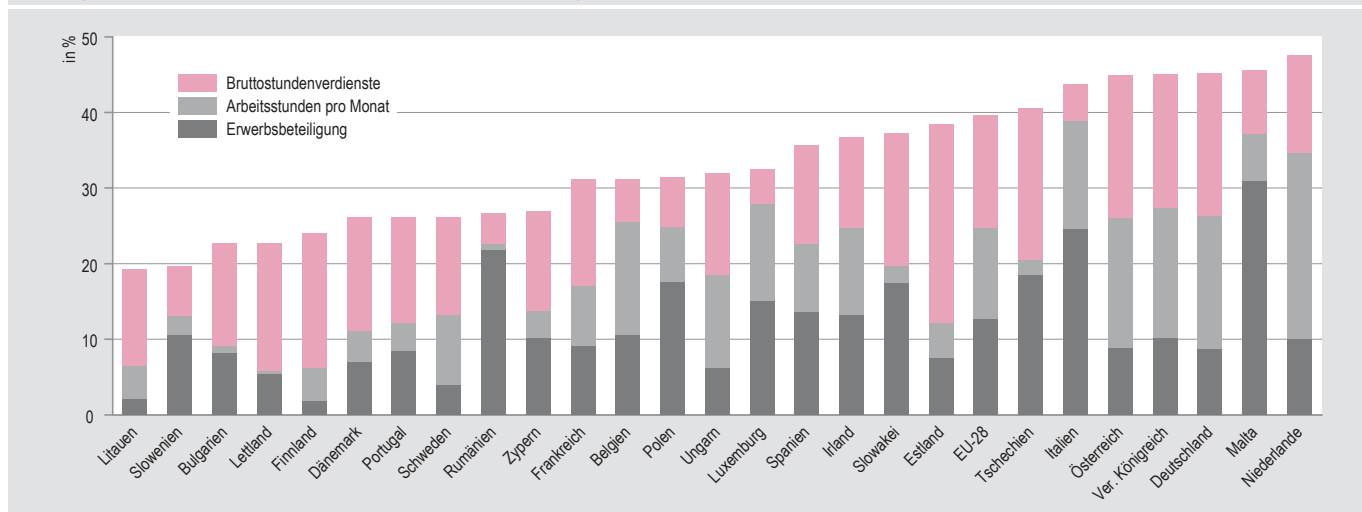
$$8) \text{ GOEG} = \frac{(E_m * H_m * ER_m) - (E_w * H_w * ER_w)}{(E_m * H_m * ER_m)} * 100$$

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

⁹⁾ 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.

Beitrag einzelner Komponenten zum „Gender Overall Earnings Gap“ 2014

Grafik 2



Q: Eurostat, Gender Overall Earnings Gap (Abfrage vom 21.4.2017). - Grafik: Statistik Austria. - Beitrag der einzelnen Komponenten gemäß Eurostat: Statistics Explained, Gender Statistics, Tab. 2 und eigene Berechnungen. - Griechenland und Kroatien: Daten nicht verfügbar.

Niedriglohnbeschäftigung 2014 im EU-Vergleich

Tabelle 3

Länder	Anteil der Niedriglohnbeschäftigten		
	insgesamt	Frauen	Männer
	in %		
Schweden	2,6	3,2	2,0
Belgien	3,8	4,3	3,4
Finnland	5,3	6,8	3,5
Dänemark	8,6	10,4	6,6
Frankreich	8,8	11,7	6,2
Italien	9,4	11,3	7,9
Luxemburg	11,9	17,5	8,4
Portugal	12,0	17,0	6,6
Spanien	14,6	19,8	9,8
Österreich	14,8	23,1	8,7
Malta	15,1	17,7	13,2
EU-28	17,2	21,1	13,5
Ungarn	17,8	18,6	17,0
Bulgarien	18,2	17,2	19,2
Slowenien	18,5	21,5	15,8
Niederlande	18,5	20,1	17,0
Tschechische Republik	18,7	24,7	13,7
Slowakei	19,2	23,4	15,3
Zypern	19,3	22,5	16,1
Vereinigtes Königreich	21,3	26,9	15,6
Irland	21,6	25,6	16,8
Deutschland	22,5	28,7	16,9
Estland	22,8	29,4	13,9
Polen	23,6	25,8	21,5
Litauen	24,0	26,0	21,7
Rumänien	24,4	22,0	26,5
Lettland	25,5	27,1	23,3

Q: Eurostat, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2014 (Abfrage vom 21.4.2017). - Ohne Lehrlinge. - Griechenland und Kroatien: Daten nicht verfügbar. - Als Niedriglohnschwelle gilt zwei Drittel des nationalen Medianstundenlohns.

Im Vergleich zum EU-Durchschnitt zeichnet sich Österreich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen in Niedriglohnbeschäftigung aus. 2014 war der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei den Frauen mit 23,1% mehr als zweieinhalb Mal so hoch wie bei den Männern mit 8,7% (Tabelle 3). In absoluten Zahlen ist das – nach Estland – der größte Abstand zwischen weiblichen und männlichen 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.

Nationale Analysen zu Niedriglohnbeschäftigung in Österreich zeigen, dass vor allem bei Teilzeitbeschäftigten, befristet oder geringfügig Beschäftigten der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten besonders hoch ist (Geisberger 2013, S. 552). Gleichzeitig sind gerade in den atypischen Beschäftigungsformen Frauen überrepräsentiert. Fasst man alle atypischen Beschäftigungsformen (Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freier Dienstvertrag) zusammen, so war laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 mehr als jede zweite Frau (52%), aber nur etwa jeder sechste Mann (16%) atypisch beschäftigt (Knittler, 2016, S. 418).

Strukturelle Unterschiede

Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu analysieren, sind demnach weitere Faktoren zu berücksichtigen. Sowohl individuelle als auch arbeitsplatzbezogene Merkmale beeinflussen die Höhe der Verdienste.

Wie stark sich die Verteilung von Frauen und Männern im Hinblick auf die einzelnen Merkmale unterscheidet, zeigt Tabelle 4.

Laut den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2014 ist die geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufen besonders markant. Bezogen auf die Branchen (ÖNACE 2008) mit den meisten Beschäftigten waren in Österreich 27,8% der Männer in der Herstellung von Waren tätig, während in den untersuchten Wirtschaftsabschnitten 25,5% der Frauen im Handel arbeiteten.

Die Gegenüberstellung nach Berufsgruppen gemäß der Internationalen Standardklassifikation für Berufe (ÖISCO 08) zeigt weiters eine starke Konzentration der Frauen auf bestimmte Berufsgruppen. Mehr als die Hälfte der Frauen (50,7%) war entweder als Bürokräftin oder in der Berufsgruppe Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen tätig. In höheren beruflichen Positionen waren Frauen hingegen weniger stark vertreten. So war der Anteil der Frauen, die eine Führungsposition erreichten, mit 2,3% nicht einmal halb so hoch wie jener der Männer mit 5,5%.

In Bezug auf die höchste abgeschlossene Bildung sind die Unterschiede weniger deutlich. 2014 lag der Anteil der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss bei den Frauen mit 12,3% leicht über jenem der Männer mit 11,4%. Auch bei den Abschlüssen mittlerer und höherer Schulen waren die Anteile der Frauen höher als jene der Männer. Gleichzeitig verfügten mehr Frauen als Männer über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Männer waren dagegen bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre deutlich überrepräsentiert.

Betrachtet man die Verteilung nach Altersgruppen, so zeigt sich, dass keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Alters bestehen. Das durchschnittliche Alter der unselbständig Beschäftigten lag 2014 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei rund 39 Jahren. Nach Altersgruppen war der Anteil der erwerbstätigen Frauen bei den 30- bis 39-Jährigen sowie bei den über 50-Jährigen etwas niedriger als jener der Männer. Dies ist vor allem auf familienbedingte Unterbrechungen, die Frauen nach wie vor stärker betreffen als Männer, und bestehende Unterschiede im Pensionsantrittsalter zurückzuführen.¹⁰⁾

¹⁰⁾ Das durchschnittliche Zugangsalter der Eigenpensionen (Alters- und Invaliditätspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger im Jahr 2014 bei Männern 60,8 und bei Frauen 58,6 Jahre.

Struktur der Beschäftigten 2014

Tabelle 4

Gliederungsmerkmale	Anteil der Beschäftigten		Frauenanteil je Merkmalsausprägung
	Frauen	Männer	
	in %		
Insgesamt	100,0	100,0	41,5
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) ¹⁾			
B Bergbau	0,1	0,4	11,8
C Herstellung von Waren	12,3	27,8	23,8
D Energieversorgung	0,4	1,3	16,6
E Wasserversorgung u. Abfallentsorgung	0,3	0,7	21,4
F Bau	2,1	13,0	10,2
G Handel	25,5	14,3	55,9
H Verkehr	3,3	9,2	20,1
I Beherbergung u. Gastronomie	8,0	4,3	57,0
J Information u. Kommunikation	2,3	3,5	31,9
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	5,2	3,6	50,7
L Grundstücks- u. Wohnungswesen	1,2	0,7	55,1
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	6,1	4,9	47,3
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	8,2	7,1	45,0
P Erziehung u. Unterricht	6,0	3,3	56,1
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	13,9	3,2	75,6
R Kunst, Unterhaltung u. Erholung	1,7	1,3	48,3
S Sonstige Dienstleistungen	3,5	1,4	63,4
Berufsgruppen (ISCO-08)			
Führungskräfte	2,3	5,5	22,8
Akademische Berufe	10,0	10,3	40,8
Techniker/-innen u. gleichrangige nichttechnische Berufe	16,8	18,7	39,0
Bürokräfte u. verwandte Berufe	20,1	7,4	65,9
Dienstleistungsberufe u. Verkäufer/-innen	30,6	9,6	69,3
Handwerks- u. verwandte Berufe	2,3	24,9	6,0
Bediener/-innen v. Anlagen u. Maschinen u. Montageberufe	2,7	12,9	13,1
Hilfsarbeitskräfte	15,2	10,7	50,1
Höchste abgeschlossene Bildung			
Universität, Fachhochschule	12,3	11,4	43,5
Kollegs, Akademien, hochschulverwandte Lehranstalt	2,4	0,8	69,1
Berufsbildende höhere Schule	10,9	9,7	44,3
Allgemeinbildende höhere Schulen	7,2	4,5	52,8
Berufsbildende mittlere Schulen, Meisterprüfung	15,8	10,4	51,9
Lehrabschluss	27,9	42,7	31,7
Höchstens Pflichtschulabschluss	23,5	20,5	44,8
Altersgruppen			
15 bis 29 Jahre	27,3	26,4	42,3
30 bis 39 Jahre	22,5	24,4	39,6
40 bis 49 Jahre	28,4	25,7	43,9
50 und mehr Jahre	21,8	23,5	39,7
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen			
Unter 1 Jahr	22,7	21,1	43,3
1 bis 9 Jahre	51,2	46,4	43,9
10 bis 19 Jahre	17,6	16,2	43,4
20 bis 29 Jahre	6,6	10,4	31,1
30 und mehr Jahre	1,9	5,9	18,7
Ausmaß der Beschäftigung			
Vollzeit	48,6	88,2	28,1
Teilzeit	51,4	11,8	75,6
Art des Arbeitsvertrags			
Unbefristet	90,9	90,8	41,5
Befristet	6,3	4,9	47,8
Lehrvertrag	2,8	4,3	31,3
Unternehmensgröße			
10 bis 49 Beschäftigte	28,1	27,5	42,0
50 bis 249 Beschäftigte	23,7	26,7	38,6
250 bis 499 Beschäftigte	9,8	11,3	38,2
500 bis 999 Beschäftigte	9,6	10,6	39,1
1.000 und mehr Beschäftigte	28,8	24,0	46,0
Region (NUTS-2-Regionen) ²⁾			
Burgenland	2,5	2,4	42,9
Kärnten	5,7	5,6	39,5
Niederösterreich	14,7	16,0	45,2
Oberösterreich	17,4	20,0	42,0
Salzburg	7,0	6,8	40,5
Steiermark	13,8	14,4	38,2
Tirol	9,0	8,6	42,1
Vorarlberg	4,3	4,5	42,8
Wien	25,5	21,9	40,7

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. - 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.

Hinsichtlich der Verteilung von Frauen und Männern nach der **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit** besteht dagegen ein stärkeres Ungleichgewicht. So waren 73,9% der Frauen, aber nur 67,5% der Männer weniger als zehn Jahre im selben Unternehmen beschäftigt. Bei den Beschäftigten mit einer Unternehmenszugehörigkeit von 20 bis 29 Jahren und insbesondere bei einer Dauer von 30 und mehr Jahren waren Frauen dagegen weniger stark vertreten. Im Durchschnitt waren Frauen sieben Jahre und Männer neun Jahre im selben Unternehmen beschäftigt. Unterbrechungen von über einem Jahr (z.B. Karenzzeiten) werden dabei nicht mitgezählt.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich beim **Ausmaß der Beschäftigung**. Während in den untersuchten Wirtschaftsbereichen 88,2% der Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, waren es bei den Frauen 48,6%. Umgekehrt waren 11,8% der Männer, aber 51,4% und damit mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt. In den untersuchten Wirtschaftsbereichen waren damit rund drei Viertel (75,6%) der Teilzeitbeschäftigten Frauen.¹¹⁾

Untergliedert nach der **Art des Arbeitsvertrags** verfügten dagegen sowohl rund 91% der Frauen als auch der Männer 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.

Bezogen auf die **Unternehmensgröße** waren Frauen in großen Unternehmen etwas stärker vertreten als Männer. Im Vergleich waren 28,8% der Frauen und 24,0% der Männer in Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten tätig. Dies ist im Wesentlichen auf die Situation im Handel zurückzuführen. So arbeiteten rund 42% der im Handel beschäftigten Frauen in großen Unternehmen; bei den Männern waren es 20%. Gemessen an allen erfassten Wirtschaftsbereichen waren rund 11% der Frauen, aber nur 3% der Männer in großen Handelsunternehmen tätig.¹²⁾

Nach **Regionen** waren sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die meisten Beschäftigten im größten Bundesland, nämlich in Wien, tätig. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag in der Bundeshauptstadt dabei mit 40,7% annähernd im Durchschnitt (41,5%).

Ergebnisse der Regressionschätzungen

Um die Einflüsse der unterschiedlichen Erklärungsfaktoren auf die Löhne und Gehälter zu messen, wurde mit Hilfe einer **Regressionsanalyse** die Lohnfunktion für Frauen und

¹¹⁾ Als Teilzeitbeschäftigte gelten dabei jene Personen, deren reguläre Arbeitszeit nicht dem vollen Ausmaß der gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag geltenden Normalarbeitszeit entspricht.

¹²⁾ 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 unselbstständig Beschäftigten, wobei der Anteil der Beschäftigten in Kleinunternehmen bei den Frauen generell höher ist als bei den Männern.

Männer getrennt geschätzt. 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. 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 in *Tabelle 5* zeigen zum Beispiel, dass – unter Konstanthaltung aller anderen in das Modell einbezogenen Faktoren – die Bruttostundenverdienste der Frauen im Handel um 0,049 Einheiten oder 4,8% unter der Referenzkategorie Bergbau & Herstellung von Waren lagen. Bei den Männern waren es 0,058 Einheiten oder 5,6%.¹³⁾

Ein stark positiver Effekt zeigt sich nach Berufsgruppen. Während die geschätzten Verdienste weiblicher Führungskräfte um 0,696 Einheiten über jenen von Hilfsarbeitskräften lagen, waren jene von männlichen Führungskräften um 0,709 Einheiten höher. Die Verdienste von Männern in Führungspositionen waren demnach gegenüber der Referenzkategorie Hilfsarbeitskräfte höher als die von Frauen in Führungspositionen. Aber auch die formale Ausbildung wirkt sich bei Männern stärker positiv auf das Einkommen aus. Während die Verdienste der Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss um 0,257 Einheiten über den Verdiensten von Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss lagen, betrug der Koeffizient für Männer 0,343.

Untersucht man den Einfluss des Alters auf das Verdienstniveau, so zeigt sich, dass auch hier die Verdienste der Männer stärker stiegen als jene der Frauen. D.h., die geschätzten Verdienste der Männer nahmen pro Lebensjahr 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 zurückblieben (*Geisberger 2016, S. 746 f.*). Bezogen auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen ist ein gegenteiliger Effekt zu beobachten. Der Koeffizient war hier bei den Frauen höher als bei den Männern.

Negativ sowohl für Männer als auch für Frauen zeigen sich dagegen die Koeffizienten für Teilzeitbeschäftigte. Während die logarithmierten Bruttostundenverdienste der teilzeitbeschäftigten Frauen um 0,041 Einheiten unter jenen von Vollzeitbeschäftigten lagen, waren es bei den Männern 0,102 Einheiten. Ausschlaggebend für den stärker negativen Koeffizienten bei den Männern ist vor allem, dass in der vergleichsweise kleinen Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer der Anteil geringfügig Beschäftigter mit rund 33% mehr als doppelt so hoch war wie bei den teilzeitbeschäftigten Frauen

¹³⁾ 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.

Ergebnisse der Regressionsanalyse

Tabelle 5

Einflussfaktoren	Frauen			Männer		
	Koeffizient	standardisierter Koeffizient	p	Koeffizient	standardisierter Koeffizient	p
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) - Dummies: Referenzkategorie Bergbau u. Herstellung v. Waren (B+C)						
D+E Energie- u. Wasserversorgung	0,069	0,013	***	0,041	0,011	***
F Bau	0,024	0,008	***	0,043	0,028	***
G Handel	-0,049	-0,050	***	-0,058	-0,040	***
H Verkehr	-0,095	-0,040	***	-0,150	-0,086	***
I Beherbergung u. Gastronomie	-0,159	-0,101	***	-0,232	-0,093	***
J Information u. Kommunikation	-0,005	-0,002		-0,048	-0,018	***
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	0,068	0,035	***	0,028	0,010	***
L Grundstücks- u. Wohnungswesen	-0,018	-0,005	*	-0,018	-0,003	
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	-0,038	-0,022	***	-0,033	-0,014	***
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,081	-0,052	***	-0,080	-0,041	***
P Erziehung u. Unterricht	-0,129	-0,072	***	-0,174	-0,062	***
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	-0,043	-0,035	***	-0,186	-0,065	***
R Kunst, Unterhaltung u. Erholung	-0,147	-0,045	***	-0,165	-0,037	***
S Sonstige Dienstleistungen	-0,133	-0,058	***	-0,173	-0,041	***
Berufsgruppen (ÖISCO-08) - Dummies: Referenzkategorie Hilfsarbeitskräfte						
Führungskräfte	0,696	0,245	***	0,709	0,321	***
Akademische Berufe	0,510	0,358	***	0,438	0,263	***
Techniker/-innen u. gleichrangige nichttechnische Berufe	0,367	0,322	***	0,310	0,239	***
Bürokräfte u. verwandte Berufe	0,275	0,258	***	0,150	0,078	***
Dienstleistungsberufe u. Verkäufer/-innen	0,140	0,152	***	0,077	0,045	***
Handwerks- u. verwandte Berufe	0,154	0,054	***	0,169	0,145	***
Bediener/-innen v. Anlagen u. Maschinen u. Montageberufe	0,107	0,041	***	0,079	0,052	***
Höchste abgeschlossene Bildung - Dummies: Referenzkategorie höchstens Pflichtschulabschluss						
Universität, Fachhochschule	0,257	0,198	***	0,343	0,216	***
Kollegs, Akademien, hochschulverwandte Lehranstalt	0,138	0,050	***	0,213	0,037	***
Berufsbildende höhere Schule	0,127	0,093	***	0,208	0,122	***
Allgemeinbildende höhere Schulen	0,110	0,066	***	0,137	0,057	***
Berufsbildende mittlere Schulen, Meisterprüfung	0,091	0,078	***	0,132	0,080	***
Lehrabschluss	0,046	0,048	***	0,071	0,069	***
Alter in vollendeten Jahren						
Alter	0,023	0,654	***	0,025	0,606	***
Alter quadriert	-0,000	-0,499	***	-0,000	-0,468	***
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen in vollendeten Jahren						
Dauer	0,014	0,264	***	0,010	0,207	***
Dauer quadriert	-0,000	-0,048	***	-0,000	-0,126	***
Interaktionseffekt Alter/Dauer	-0,000	-0,014		0,000	0,103	***
Ausmaß der Beschäftigung - Dummies: Referenzkategorie Vollzeit						
Teilzeit	-0,041	-0,048	***	-0,102	-0,065	***
Art des Arbeitsvertrags - Dummies: Referenzkategorie unbefristet						
Befristet	-0,009	-0,005	*	-0,039	-0,017	***
Lehrvertrag	-0,792	-0,304	***	-0,780	-0,313	***
Unternehmensgröße - Dummies: Referenzkategorie 10-49 Beschäftigte						
50 bis 249 Beschäftigte	0,033	0,033	***	0,058	0,051	***
250 bis 499 Beschäftigte	0,050	0,035	***	0,091	0,057	***
500 bis 999 Beschäftigte	0,063	0,044	***	0,095	0,058	***
1.000 und mehr Beschäftigte	0,067	0,071	***	0,126	0,107	***
Region (NUTS-2-Regionen) - Dummies: Referenzkategorie Wien						
Burgenland	-0,084	-0,031	***	-0,087	-0,026	***
Kärnten	-0,047	-0,025	***	-0,031	-0,014	***
Niederösterreich	-0,036	-0,030	***	-0,020	-0,015	***
Oberösterreich	-0,025	-0,022	***	0,014	0,011	*
Salzburg	-0,001	-0,000	***	0,021	0,010	
Steiermark	-0,058	-0,047	***	-0,027	-0,019	***
Tirol	-0,011	-0,008	***	-0,005	-0,003	
Vorarlberg	0,024	0,011	**	0,065	0,027	***
Konstante						
	1,672	0,000	***	1,782	0,000	***
R²						
R ²	0,652			0,667		
Korrigiertes R ²	0,652			0,667		
Zahl der Beobachtungen	86.517			124.685		
Fallzahl hochgerechnet	1.037.287			1.462.992		

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. - Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst. Signifikante Werte * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Koeffizienten wurden mittels WLS geschätzt.

mit 16% (Geisberger 2016, S. 739).¹⁴⁾ Gleichzeitig lag das Verdienstniveau der geringfügig Beschäftigten deutlich unter dem anderer Beschäftigungsgruppen. Auswertungen zum Ausmaß und zur Struktur der Niedriglohnbeschäftigung (Geisberger 2013, S. 552) zeigen, dass mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten zu den Niedriglohnbeschäftigten zählten.

Geringere Unterschiede zeigen sich dagegen im Hinblick auf befristete Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Referenzkategorie unbefristete Beschäftigung, wobei der negative Effekt befristeter Arbeitsverträge bei Männern stärker ausgeprägt ist. Die Koeffizienten für Lehrlinge sind hingegen stärker ausgeprägt. Erwartungsgemäß lag das logarithmierte Einkommen der Lehrlinge deutlich unter den Verdiensten von unbefristet Beschäftigten.

Bezogen auf die Größe des Unternehmens waren die logarithmierten Bruttostundenverdienste der Frauen in großen Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten um 0,067 Einheiten und jene der Männer um 0,126 Einheiten höher als in kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 unselbständig Beschäftigten. Die Zunahme der Verdienste nach Größenklassen war damit bei den Männern wiederum etwas stärker als bei den Frauen, wobei hier die oben bereits beschriebene Konzentration der Frauen im Handel zum Tragen kommt. Im Unterschied zu anderen Branchen waren die Verdienste in großen Handelsunternehmen im Mittel niedriger als in kleineren Unternehmen (Statistik Austria 2017, S. 39).

Nach Regionen waren die logarithmierten Verdienste der Frauen in allen Bundesländern, mit Ausnahme von Vorarlberg, niedriger als in Wien. Bei den Männern zeigen die Berechnungen geringe Abweichungen in beide Richtungen, wobei nicht alle Werte signifikant sind.

Insgesamt erweisen sich allerdings alle im Modell enthaltenen Merkmale als lohnrelevant, nur einzelne Merkmalsausprägungen bilden eine Ausnahme. Alle Faktoren zusammen erklären 65,2% der Varianz der logarithmierten Bruttostundenverdienste der Frauen. Bei den Männern liegt die Erklärungskraft bei 66,7%. 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.

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 erklären-

¹⁴⁾ Aufgrund der hohen Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen waren in absoluten Zahlen dennoch deutlich mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt.

den 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 6 zeigt, dass insgesamt 8,6 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 rund 38,9%. Der weitaus größere Anteil von 13,6 Prozentpunkten bzw. 61,1% kann dagegen nicht durch die im Modell enthaltenen Merkmale erklärt werden. Der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied beruht somit nur zu einem Teil auf beobachtbaren Unterschieden, während der Großteil unerklärt bleibt.

Dekomposition des Gender Pay Gap

Tabelle 6

	Verdienstunterschied in Prozentpunkten	Anteil in %
Gender Pay Gap	22,2	100,0
Erklärter Teil	8,6	38,9
Unerklärter Teil	13,6	61,1

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen damit vorhergehende Analysen, wonach der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied nur zu einem Teil auf beobachtbaren Unterschieden beruht, während der überwiegende Teil unerklärt bleibt (Geisberger/Glaser 2014/2010, Böheim et al. 2013a/2013b/2007, Pointner/Stiglbauer 2010, Grünberger/Zulehner 2009, Geisberger 2007).

Auch im europäischen Vergleich kann in den meisten Ländern weniger als die Hälfte des Gender Pay Gap durch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Basierend auf den Daten der Verdienststrukturerhebung für 21 EU-Mitgliedstaaten (plus Norwegen) bleiben insgesamt mehr als zwei Drittel des gesamten Gender Pay Gap unerklärt (Boll et. al 2016, S. 10).

Das verbleibende Lohndifferenzial wird häufig als Maß für Diskriminierung interpretiert. 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.

Die Ergebnisse der Lohnzerlegung liefern jedoch wichtige Anhaltspunkte in Bezug auf die Bedeutung der einzelnen Merkmale für das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Tabelle 7 gibt einen Überblick zum Einfluss der erklärenden Faktoren auf den Gender Pay Gap.

Im **Modell I** wurden die Variablen – aus Gründen der Vergleichbarkeit analog zur Analyse auf Basis der Verdienststrukturhebung 2006 (Geisberger/Glaser 2010, S. 198) – schrittweise in das Modell aufgenommen.¹⁵⁾ Der erste Erklärungsfaktor war die Wirtschaftstätigkeit gemäß ÖNACE 2008, die 2,4 Prozentpunkte der Lohndifferenz erklärt. In einem nächsten Schritt wurden die Unterschiede in der Verteilung nach Berufsgruppen gemäß der internationalen Berufssystematik ISCO-08 hinzugenommen, wonach weitere 3,1 Prozentpunkte des Verdienstgefälles auf diesen Faktor zurückgeführt werden können. Die branchen- und berufsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts, wonach Frauen und Männer in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufen tätig sind, erklärt somit im Modell I rund ein Viertel (24,7%) des gesamten Gender Pay Gap bzw. fast zwei Drittel (63,5%) des erklärten Anteils.

Im **Modell II** wurden die verschiedenen Einflussfaktoren dagegen gleichzeitig berücksichtigt. Im Unterschied zum ersten Modell spielt die Reihenfolge, in der die Faktoren in das Modell aufgenommen wurden, somit keine Rolle. Der starke Einfluss von Branche und Beruf wurde im Modell II dennoch bestätigt. Unter der Annahme, dass alle anderen Faktoren im Modell stabil sind, erklären Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Wirtschaftsbereichen 3,2 Prozentpunkte und nach Berufsgruppen 2,8 Prozentpunkte. Der durch diese beiden Faktoren erklärte Anteil am Gender Pay Gap ist mit 27,1% somit im Modell II höher. Bezogen auf den erklärten Anteil steigt der gemeinsame Beitrag damit im Modell II auf 69,7%.

Die Bedeutung des Faktors Bildung ist dagegen gering und nimmt im Zeitverlauf kontinuierlich ab. Ein Grund dafür kann sein, dass sich das Ausbildungsniveau von Frauen und Männern immer weiter annähert. Dies deckt sich auch mit

¹⁵⁾Die Analyse wird demnach in mehreren Stufen durchgeführt, wobei der/die Forscher/-in die Reihenfolge der Variablenaufnahme bestimmt.

Detailergebnisse der Dekomposition					Tabelle 7
Erklärungsfaktoren	Modell I ¹⁾		Modell II ²⁾		
	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Erklärter Anteil am gesamten GPG	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Erklärter Anteil am gesamten GPG	
	Prozentpunkte	in %	Prozentpunkte	in %	
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	2,4	10,6	3,2	14,6	
Berufsgruppen (ÖISCO-08)	3,1	14,1	2,8	12,6	
Höchste abgeschlossene Bildung	0,7	3,3	-0,9	-4,0	
Alter quadriert	-1,1	-4,8	-0,0	-0,2	
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit quadriert + Interaktionseffekt	1,2	5,4	2,0	9,1	
Ausmaß der Beschäftigung	1,1	5,0	3,0	13,3	
Art des Arbeitsvertrags	1,2	5,5	-1,2	-5,5	
Unternehmensgröße	-0,1	-0,5	-0,2	-0,7	
Region	0,0	0,2	-0,0	-0,2	
Insgesamt	8,6	38,9	8,6	38,9	

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturhebung 2014. - 1) Sequentielles Modell. - 2) Partielle Effekte im vollständigen Modell.

den Ergebnissen in *Tabelle 4*, wonach Frauen 2014 bereits häufiger über höhere Bildungsabschlüsse verfügten als Männer. Im Modell I werden durch die Hinzunahme des Ausbildungsniveaus auch lediglich weitere 0,7 Prozentpunkte erklärt. Im Modell II ergibt sich sogar ein leicht negativer Beitrag (-0,9 Prozentpunkte), wenn alle enthaltenen Faktoren gleichzeitig kontrolliert werden. D.h., ginge es rein nur nach der formalen Ausbildung, müssten Frauen einen Gehaltsvorsprung gegenüber den Männern haben.

Der Beitrag des Merkmals Alter ist im Modell I leicht negativ und im Modell II gleich Null. Es besteht jedoch ein starker Zusammenhang mit dem Merkmal Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, das in beiden Modellen einen höheren Anteil am geschlechtsspezifischen Lohngefälle erklärt. Die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung trägt ebenfalls weiter zur Erklärung des Gender Pay Gap bei, und auch die Art des Arbeitsvertrags stellt einen wichtigen Faktor dar; allerdings hängt hier das Vorzeichen vom jeweiligen Modell ab. Die Merkmale Unternehmensgröße und Region sind dagegen in beiden Modellen von geringer Bedeutung. Insgesamt ist der erklärte Anteil am Gender Pay Gap in beiden Modellen gleich hoch.

Methodische Anmerkungen

Der EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (GPG) beschreibt, wie eingangs erwähnt, den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer (\bar{Y}_M) und der Frauen (\bar{Y}_F) bezogen auf die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Männer.

$$GPG = \frac{\bar{Y}_M - \bar{Y}_F}{\bar{Y}_M} \tag{1}$$

Die Zerlegung des unbereinigten 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 $1 \times n$) 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 β_M bzw. β_F (Dimension $1 \times k$) bezeichnen die k Regressionskoeffizienten im jeweiligen Modell, β_{0M} bzw. β_{0F} die Konstanten (wobei $\mathbf{1}$ einen $1 \times n$ Vektor mit konstantem Eintrag „1“ darstellt) sowie ϵ_M und ϵ_F die jeweiligen Fehlerterme (Dimension $1 \times n$).

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

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

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 unabhängiger Variable gebildet, sodass $\overline{\mathbf{X}_M}$ bzw. $\overline{\mathbf{X}_F}$ nun jeweils die Dimension $k \times 1$ 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.¹⁶⁾ 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.¹⁷⁾

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.¹⁸⁾ 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 männliche und weibliche Lohnstruktur sowie die Effekte dieser Charakteristika auf den Lohn im selben Verhältnis in die Zerlegung der Lohndifferenz ein. Aus diesem Grund wurde die in Gleichung (6) dargestellte Variante der Oaxaca-Blinder-Dekomposition im vorliegenden Artikel verwendet.

¹⁶⁾ Siehe Reimers (1983), S. 572.

¹⁷⁾ Siehe Böheim et al. (2007), S. 218.

¹⁸⁾ Siehe Reimers (1983), S. 572 f.

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.¹⁹⁾ Da die Verdienststrukturerhebung keine Angaben zur Nichterwerbstätigkeit enthält und die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in Österreich vergleichsweise hoch sind,²⁰⁾ 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 lag der Gender Pay Gap 2014 bei 22,2%. Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zählt Österreich damit 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. Der österreichische Arbeitsmarkt ist aber auch durch eine starke branchen- und berufsbezogene Segregation gekennzeichnet. So arbeiten Frauen öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen und in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen zu finden sind.

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 8,6 Prozentpunkte oder 39% 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 13,6 Prozentpunkten bzw. 61% kann dagegen nicht durch die im Modell enthaltenen Merkmale erklärt werden.

¹⁹⁾ Siehe Reimers (1983), S. 571 f.

²⁰⁾ Die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen laut Eurostat betrug 2014 insgesamt 74,2% (Männer: 78,3%, Frauen: 70,1%).

Die Ergebnisse bestätigen vorhergehende Analysen und zeigen, dass der größte Teil des erklärten Lohnunterschieds auf die geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufsgruppen zurückgeführt werden kann. Dies liegt einerseits an der starken geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarkts und andererseits an den großen Verdienstunterschieden zwischen den Branchen. Einen deutlichen Einfluss auf den Gender Pay Gap hat auch das Ausmaß der Beschäftigung bezogen auf die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Daneben stellt auch die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen einen wichtigen Faktor dar, wobei hier ein deutlicher Zusammenhang mit dem Merkmal Alter besteht. Die Merkmale Ausbildungsniveau und Art des Arbeitsvertrags tragen ebenfalls zur Erklärung des Verdienstgefälles bei. Die Einflüsse der Unternehmensgröße und der Region sind von vergleichsweise geringer Bedeutung.

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. (2007): „The Gender Pay Gap“, *Economists' voice*, Berkeley Electronic Press, Vol. 4, No. 4, pp. 1-6.
- Blinde, 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. / Hofer, H. / Zulehner, C. (2007): „Wage differences between Austrian men and women: semper idem?“ *Empirica*, Vol. 34, No. 3, pp. 213-229.
- Böheim, R. / Rocha-Akis, S. / Zulehner, C. (2013a): „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung“, *WIFO-Monatsberichte* 11/2013, S. 883-896.
- Böheim, R. / Himpele, K. / Mabringer, H. / Zulehner, C. (2013b): „The distribution of the gender pay gap in Austria: evidence from matched employer-employee data and tax-records“, *Journal of Labour Market Research*, Vol. 46, Issue 1, pp. 19-34.
- Geisberger, T. (2007): „Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede“, *Statistische Nachrichten* 7/2007, S. 633-642.
- Geisberger, T. / Till, M. (2009): „Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap““, *Statistische Nachrichten* 1/2009, S. 64-70.
- 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. (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. (2013): „Ausmaß und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2010“, *Statistische Nachrichten* 7/2013, S. 544-558.
- 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. (2016): „Verdienststrukturerhebung 2014; Hauptergebnisse zur Entwicklung und Struktur der Löhne und Gehälter im Produktions- und Dienstleistungsbereich“, *Statistische Nachrichten* 10/2016, S. 736-749.
- Grünberger, K. / Zulehner, C. (2009): „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich“, *WIFO-Monatsbericht* 2/2009, S. 139-150.
- 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.
- Heckman, J. J. (1979): „Sample Selection Bias as a Specification Error“, *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.
- Knitter, K. (2016): „Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise“, *Statistische Nachrichten* 6/2016, S. 416-422.
- 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.
- Statistik Austria (2017): „Verdienststrukturerhebung 2014 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“, 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 per cent in 2006 to 22.2 per cent in 2014. 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 (2014: 16.7 per cent). An analysis of various factors influencing the gender pay gap shows that 8.6 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 13.6 percentage points cannot be explained by the observed characteristics.