



Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen

Projektleitung AMS:
Ina Freudenschuss
Claudia Felix

Projektleitung Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO):
Christine Mayrhuber

Wissenschaftliche Assistenz WIFO:
Anna Albert, Lydia Grandner, Doris Steininger

Wissenschaftliche Begutachtung WIFO:
Julia Bock-Schappelwein

Wien, 19.04.2023

Abstract

Die hohe Teilzeitquote der Frauen in Österreich in Verbindung mit den geringen Lohnniveaus führen im einkommenszentrierten Pensionssystem zu geringen Alterspensionen. Vor diesem Hintergrund zeigt die Arbeit die Auswirkungen der Berufswahl wie auch von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen im Ausmaß von 20 und 30 Wochenstunden auf die kumulierten Erwerbseinkommen und auf die Pensionshöhen der Frauen

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

Durchführendes Unternehmen:

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

Auftragnehmer/in:
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 19.610.

Inhalt

Einleitung – Motivation	5
1. Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich	7
1.1 Beschäftigungsbereiche der Frauen	9
1.2 Beschäftigungsausmaß	10
1.2.1 Teilzeitquoten und Arbeitsstunden nach Wirtschaftsklassen	11
1.2.2 Arbeitszeit nach Branchen und Altersgruppen	14
1.2.3 Teilzeitquoten und Arbeitsstunden nach Berufshauptgruppen	15
1.3 Einkommenslage der Frauen	16
1.3.1 Erwerbseinkommen über die Erwerbsphase nach Wirtschaftsbereichen	17
1.3.2 Bruttostundenverläufe nach Berufshauptgruppen	19
1.4 Gender Pay Gap, Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern	20
1.4.1 Österreich im EU-Vergleich	21
1.4.2 Österreich im Zeit- und Branchenvergleich	22
Gender Pay Gap entlang der Wirtschaftsklassen	23
Gender Pay Gap entlang der Berufe	24
2. Grundlagen der modellierten hypothetischen Erwerbsbiographien	25
2.1 Datengrundlage – Datenaufbereitung	25
2.1.1 Verdienststrukturerhebung	25
2.1.2 Interpolation	26
2.1.3 Indexierung mit dem Tariflohnindex	26
2.2 Merkmale der hypothetischen Modell-Erwerbsverläufe	27
2.3 Berechnung der Erwerbs- und Pensionseinkommen	30
3. Branchenerwerbsverläufe ohne Erwerbsunterbrechungen	31
3.1 Hypothetische Branchenerwerbsverläufe	31
3.2 Erwerbseinkommenssummen der Branchenerwerbsverläufe	32
3.3 Auswirkungen von Teilzeit auf die Pensionshöhe	33
3.4 Lebenseinkommensunterschiede	35
3.5 Zusammenfassung	38
4. Lebenseinkommensunterschiede der hypothetischen Erwerbsverläufe	39
4.1 Lebenseinkommen nach Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechungen: Grundlagen für den Vollzeit–Teilzeit–Folder des AMS	39
4.1.1 Durchgängig – Erwerbslücken	40
4.1.2 Vollzeit – Teilzeit	41
4.2 Lebenseinkommen der hypothetischen Erwerbsverläufe nach Branchen und Berufen	44
4.2.1 Bestimmungsfaktor Versicherungsjahre für die Erwerbseinkommenssumme	44
4.2.2 Bestimmungsfaktor Arbeitszeit für die Erwerbseinkommenssumme	46
4.2.3 Referenz: Technikerinnen und das Gesundheits- und Sozialwesen	48
4.2.4 Unterschiede in den Erstpensionen	49
4.2.5 Unterschiede in den Lebenseinkommen	51

4.3	Wirkung der Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten	52
5.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	53
6.	Literatur	57
7.	Anhang	59
8.	Glossar	66

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten von Frauen und Männern	11
Abbildung 2: Teilzeitquoten der Frauen 2021 nach Wirtschaftsklasse und Abweichung zur durchschnittlichen Teilzeitquote von 50,5% in Prozentpunkten	12
Abbildung 3: Durchschnittliche Normalarbeitszeit der Frauen nach Altersgruppen, in Stunden pro Woche, 2021	15
Abbildung 4: Relation der Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen entlang Wirtschaftsklassen	17
Abbildung 5: Gender Pay Gap im europäischen Vergleich	21
Abbildung 6: Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap in Österreich	22
Abbildung 7: Bruttostundenverdienste (Median) von Frauen und Männern entlang der Wirtschaftsklassen	23
Abbildung 8: Einkommensrückstand der Frauen gegenüber Männern in den Berufshauptgruppen	24
Abbildung 9: Modellerwerbsverläufe, Erwerbstatus der 45-jährigen Erwerbsphase	29
Abbildung 10: Branchenerwerbsverläufe	32
Abbildung 11: Erwerbseinkommenssummen (brutto) nach 45 Erwerbsjahren im Vergleich	33
Abbildung 12: Erstpension der Frauen bei durchgängiger 45- und 35-jähriger Beschäftigung und Teilzeit im Ausmaß von 30 und 20 Wochenstunden	35
Abbildung 13: Lebenseinkommen der Frauen bei durchgängiger 45-jähriger Beschäftigung und $\frac{1}{4}$ Teilzeit im Ausmaß von 30 und 20 Wochenstunden	37
Abbildung 14: Vergleich der Lebenseinkommen der elf hypothetischen Erwerbsverläufe	42
Abbildung 15: Lebenseinkommensnachteil der hypothetischen Erwerbsverläufe im Vergleich mit einer 43-jährigen Vollzeitbeschäftigung	42
Abbildung 16: Kumulierte Erwerbseinkommen nach Berufshauptgruppen und hypothetischen Erwerbsbiographien	45
Abbildung 17: Kumulierte Erwerbseinkommen nach Wirtschaftsklassen und hypothetischen Erwerbsbiographien	46
Abbildung 18: Unterschiede der summierten Erwerbseinkommen durch Teilzeitarbeit 20 (Fall 8) versus 30 (Fall 9) Wochenstunden bei ausgewählte Wirtschaftsklassen und Berufshauptgruppen	47
Abbildung 19: Vergleich der kumulierten Erwerbseinkommen nach Berufshauptgruppen in Relation zu Technikerinnen	48
Abbildung 20: Vergleich der kumulierten Erwerbseinkommen nach Wirtschaftsklassen, in Relation zum Gesundheits- und Sozialwesen	49
Abbildung 21: Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen	50
Abbildung 22: Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ÖNACE-Wirtschaftsklassen	50
Abbildung 23: Maximale Lebenseinkommen bei ausgewählten Wirtschaftsklassen und Berufshauptgruppen bei 45-jähriger und 32-jähriger Versicherungszeit	52

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Verteilung der unselbständig Beschäftigten und Teilzeitquoten der Frauen entlang der Wirtschaftsklassen	13
Übersicht 2: Teilzeitquoten und geleistete Arbeitszeit nach Berufshauptgruppen	16

Übersicht 3: Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen entlang der Wirtschaftsklassen nach Alter	19
Übersicht 4: Bruttostundenverdienste (Median) bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit	19
Übersicht 5: Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen nach Berufshauptgruppen und Alter	20
Übersicht 6: Verwendete Berufshauptgruppen und Wirtschaftsklassen, Tariflohnindex	27
Übersicht 7: Erwerbseinkommen, Erstpension und Pensionseinkommen der Frauen entlang der elf hypothetischen Erwerbverläufe	43
Übersicht A 1: Erläuterung der Ö-ISCO-Systematik: Berufshauptgruppen, Berufsgruppen	59
Übersicht A 2: Erläuterung der ÖNACE-Struktur: 1- und 2-Steller	60
Übersicht A 3: Vergleich der vertraglichen mit der tatsächlich ¹⁾ geleisteten Arbeitszeit	62
Übersicht A 4: Bruttostundenverdienste der Frauen nach Wirtschaftstätigkeit und Altersgruppen 2022, indexiert mit dem jeweiligen Tariflohnindex	63
Übersicht A 5: Bruttoerwerbs- und Pensionseinkommen der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen	64
Übersicht A 6: Bruttolebensinkommen der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen	65
Übersicht A 7: Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen	65

Einleitung – Motivation

Die individuelle Einkommenshöhe als Ergebnis der Berufswahl, dem Wochenstundenausmaß, der Branche, der Berufserfahrung, etc. bildet die zentrale finanzielle Lebensgrundlage der Bevölkerung im Erwerbsalter. Kurzfristige Veränderungen bei der Einkommenshöhe, beispielsweise durch eine Verringerung der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten, wirken über das Sozialversicherungssystem auch langfristig auf die Höhe der sozialen Absicherung. Im erwerbs- und einkommenszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem definieren die monatlichen Bruttolöhne und -gehälter sowohl die finanzielle Grundlage während der aktiven Beschäftigung als auch die Höhe der individuellen finanziellen Absicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit bis hin zur finanziellen Lage im Alter. Darüber hinaus bilden die beitragspflichtigen Erwerbseinkommen die Finanzierungsgrundlage der sozialen Sicherungssysteme insgesamt.

Die Berufswahl, die geleistete Wochenarbeitszeit, das Einkommensniveau im Beruf, Erwerbsunterbrechungen etc. haben langfristige finanzielle Folgen für die individuelle finanzielle Lage der Personen. Die vorliegende Arbeit setzt hier an und zeigt, wie die Zahl der Erwerbsjahre einerseits und das Einkommensniveau im Zusammenhang mit der Berufswahl oder Teilzeitphasen andererseits die finanzielle Lage von Frauen bis hin zum Pensionseinkommen bestimmt. Einerseits wird gezeigt, dass schon die Berufswahl einen Einkommenspfad vorgibt, der auch ohne Erwerbsunterbrechungen mit unterschiedlicher finanzieller Absicherung verbunden ist. Andererseits sind die langfristigen finanziellen Effekte, die aus Entscheidungen in Bezug auf die Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen oder Veränderungen in der Arbeitszeit entstehen, quantifiziert.

Diese Faktoren sind im gegenwärtigen Alterssicherungssystem von zentraler Bedeutung, da seit der Pensionsreform 2004 nicht mehr nur die 15 besten Einkommensjahre, sondern das Einkommen des gesamten Erwerbsverlaufs in die Berechnung der Pensionshöhe einfließt. Die „lebenslange Durchrechnung“ (APG §5 (1)) gilt für alle nach dem 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten (mit Abweichungen für Bundesbeamt:innen). Mit der Einführung des individuellen Pensionskontos ist für die Versicherten jederzeit die aktuelle individuelle Pensionshöhe aus der bisherigen Erwerbstätigkeit einsehbar. Ein jährlicher Blick auf das eigene Pensionskonto zeigt darüber hinaus die Veränderung der individuellen Pensionsansprüche¹⁾. Insgesamt scheinen die langfristigen finanziellen Auswirkungen von Einkommenshöhe, Erwerbsunterbrechung und Teilzeit auf die eigene Alterssicherung noch zu wenig bekannt zu sein (Mayrhuber & Mairhuber, 2020). Die Bedeutung der lebenslangen Durchrechnung auf die individuelle Pension als auch das Wissen über das Alterssicherungssystem insgesamt ist in Österreich wenig ausgeprägt (Angelici et al., 2022; Mayrhuber & Badelt, 2019).

Das österreichische Alterssicherungssystem sieht nach 45 Versicherungsjahren 80% des durchschnittlichen Lebenseinkommens als Pensionshöhe vor, weniger Versicherungsjahre bedeuten einen entsprechend geringeren Einkommensersatz (Mayrhuber & Badelt, 2019). Allerdings

¹⁾ Für jedes Monat bzw. Jahr der Erwerbstätigkeit wird eine Kontogutschrift in der Höhe von 1,78% der Beitragsgrundlage verbucht und jährlich aufgewertet. Am Ende der Berufstätigkeit stellt die Gesamtgutschrift die jeweilige Pensionshöhe dar.

erreichen bei den unselbständig Erwerbstätigen weniger als 4% der Frauen aber knapp 60% der Männer eine 45-jährige Versicherungszeit (Pensionsversicherungsanstalt, 2022). Mit der Geburt eines Kindes ziehen sich viele Frauen aus dem Arbeitsmarkt vorübergehend zurück und der Wiedereinstieg erfolgt in der Mehrheit über eine Teilzeitbeschäftigung (Berghammer & Riederer, 2018; Statistik Austria, 2019).

Die vorliegende Arbeit ist eine Aktualisierung wie auch Erweiterung einer Studie aus 2017 (Maryhuber, 2017): Im ersten Abschnitt wird die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich entlang der Dimensionen Arbeitszeit und Einkommen analysiert. Die Datengrundlage sowie die Annahmen zu den modellierten Erwerbs- und Einkommensverläufen finden sich im zweiten Abschnitt. Der dritte Abschnitt behandelt die strukturellen Unterschiede der Erwerbseinkommenssummen entlang unterschiedlicher Wirtschaftsbranchen und Berufe, die Frauen ohne Erwerbsunterbrechungen haben. Ein Vergleich der Erwerbseinkommen bei durchgängigen Erwerbsverläufen zeigt, dass die strukturellen Verdienstunterschiede zwischen den Wirtschaftsklassen im Hinblick auf die Lebenseinkommensmöglichkeiten bedeutender sind, als die Effekte von vorübergehenden Teilzeitphasen.

Im vierten Abschnitt sind die Ergebnisse der modellierten elf hypothetischen Erwerbsbiographien auf die Erwerbs- und Pensionseinkommen der Frauen festgehalten. Im ersten Teil sind die Unterschiede der summierten Erwerbseinkommen diskutiert, die Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit nach sich zieht. Weiters ist gezeigt, welche Auswirkungen sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch Teilzeitarbeitsphasen auf das Lebenseinkommen in fünf unterschiedlichen Berufen und fünf unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen haben. Im abschließenden, zusammenfassenden Abschnitt sind mögliche kurz-, aber auch langfristige Schlussfolgerungen aus den Analysen gezogen.

1. Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich

Erwerbsarbeit bestimmt über die Einkommenshöhen die ökonomischen und sozialen Möglichkeiten der Bevölkerung und definiert den sozialen Status sowie die gesellschaftliche Anerkennung. In einem europäischen Vergleich zeigt sich, dass Österreich bei der Erwerbsteilnahme der Frauen über dem Durchschnitt liegt und bei Verteilung der Erwerbseinkommen aller Erwerbstätiger im Mittelfeld angesiedelt ist (Huemer & Mahringer, 2022) aber einen der höchsten geschlechtsspezifischen Einkommenslücken (gender pay gap) hat.

Die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich lässt sich ablesen in der gestiegenen Beschäftigungsquote. Allein in den vergangenen zwei Jahrzehnten nahm der Anteil der aktiv beschäftigten Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren um knapp über 10 Prozentpunkte auf 66,5% (2021) zu. Die entsprechende Quote der Männer erhöhte sich – ausgehend von einem höheren Niveau – um 3,4 Prozentpunkte auf 77,0% (vgl. Abbildung 1).

Mit Blick auf die mit der Beschäftigung einhergehenden Entgelte, zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Der Gender Pay Gap 2021 lag mit 18,8% um 6,1 Prozentpunkte über dem EU-27 Schnitt (Eurostat, 2022). Weiters hat Österreich einen hohen Anteil an niedriglohnbeschäftigten Frauen, da 22,4% der unselbständig beschäftigten Frauen, Bruttostundenverdienste von weniger als zwei Drittel des nationalen Medianstundenlohns haben (Statistik Austria, 2021). Teilzeitbeschäftigung und Niedriglöhne bedeuten eine eingeschränkte finanzielle Unabhängigkeit (Böheim et al., 2013). Dazu kommt das geringe Einkommensniveau in Wirtschaftsbereichen, in denen ein großer Anteil der Frauen Beschäftigung findet. Mit der Entscheidung, eine bestimmte Ausbildung bzw. einen bestimmten Beruf zu ergreifen, sind die Einkommensmöglichkeiten für einen Teil der Erwerbsphase in groben Zügen mitbestimmt. Zum einen sind die Dauer der Ausbildung, längere Ausbildungswege und höhere Bildungsinvestitionen für Personen, mit einem höheren Erwerbseinkommen und einem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko im Erwerbsleben verbunden (Mendolicchio & Rhein, 2012; Steiner & Schmitz, 2010). Zum anderen unterscheiden sich die Einkommensniveaus auch bei gleichen Ausbildungsdauern deutlich voneinander, sie sind in typischen Frauenbranchen niedriger (Althaber & Leuze, 2020; Böheim et al., 2021).

Von den rund 2,92 Mio. Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren sind rund 61% erwerbstätig, 6% arbeitslos, 10% in Pension 11% in Ausbildung, 9% haushaltsführend und 1,5% dauerhaft arbeitsunfähig (Statistik Austria, 2022a). Von den rund 1,9 Mio. erwerbstätigen Frauen haben 48% Kinder bzw. 39% Kinder unter 15 Jahre. Die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern aller Altersstufen liegt bei 76%, jene ohne Kinder bei 62%. Von den 770.600 Frauen mit Kindern unter 15 Jahre sind 69% unselbständig und 6% selbständig erwerbstätig, 8% in Elternkarenz, 5% arbeitslos und 19% sind nichterwerbstätig. Zwei Drittel der unselbständig erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind teilzeitbeschäftigt, 22% vollzeitbeschäftigt und 12% in Elternkarenz²⁾. Die Teilzeitquote aller Frauen lag 2021 bei 49,6% (Statistik Austria, 2022a), wobei Betreuungspflichten als Hauptgrund für die Arbeitszeitreduktion angegeben wird (ebenda).

Die Frauen-Beschäftigungsbereiche aus der Perspektive der Wirtschaftsbranchen und auch aus der Perspektive der Berufe zeigen eine geschlechtsspezifische Strukturierung. Frauen sind

²⁾ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt am 18.03.2022.

auch in einem überdurchschnittlichen Maß auf wenige Branchen konzentriert. Zu dieser horizontalen Segregation kommt auch noch der Befund, dass sich Frauen trotz Höherqualifizierung weniger häufig in oberen Hierarchieebenen befinden, selbst in Wirtschaftsabschnitten mit ausgewogenen Beschäftigungsanteilen (Bock-Schappelwein et al., 2020; Vogtenhuber et al., 2021). Für die mit der horizontalen Segregation verbundenen Lohnunterschiede gibt es unterschiedliche ökonomische Erklärungsansätze. Beispielsweise leitet die Humankapitaltheorie Löhne aus der Produktivität und diese wiederum aus unterschiedlichen Humanressourcen (Qualifikation, Berufserfahrung, etc.) ab. Empirisch zeigt sich allerdings bereits beim Berufseinstieg ein geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, auch blendet der Ansatz, Faktoren der Arbeitsnachfrage, also die betriebliche Sicht, weitgehend aus (Bispinck et al., 2008). Die individuellen Humankapitalfaktoren erklären die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zur Hälfte. Auch die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale (Filer, 1985), wonach anstrengende und unangenehme Tätigkeiten höhere Löhne nach sich ziehen, kann empirisch nicht belegt werden (Jacobs & Steinberg, 1990). Der Ansatz der monopsonistischen Arbeitsmärkte (Märkte, in denen es nur wenige Unternehmen gibt, die Arbeitskräfte nachfragen), kann diskriminierende Unternehmen erklären: Unter der Annahme eines starren Arbeitskräfteangebots können Verdienstabschläge in Frauenberufen gemacht werden; eine Annahme, die in Phasen der hohen Arbeitslosigkeit nicht haltbar ist. Soziologische Ansätze, wie die Devaluationshypothese (England, 1992; Tondorf & Jochmann-Döll, 2011) rücken Prozesse und Gegebenheiten in den Mittelpunkt, die dem Erwerbsarbeitsmarkt vorgelagert sind; vor allem die traditionelle Arbeitsteilung der unbezahlten Sorgearbeit: Weiblich konnotierte Tätigkeiten und Berufe haben eine geringere Wertigkeit, da Frauen sowohl einen geringeren (gesellschaftlichen) Status haben als auch diese Tätigkeiten von Frauen in der Privatsphäre gratis verrichtet werden (Busch, 2013). Die skizzierten Theorien zur Erklärung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, aber auch zwischen den Berufen und Branchen können die Empirie nicht umfassend erklären.

Ausgehend von den statistischen Erklärungsfaktoren der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede untersuchten Klammer et al. (2022) für Deutschland die Bedeutung der Arbeitsbewertung. Sie quantifizierten die Anforderungen und Belastungen von insgesamt 89 (nichtmilitärischen) Berufsuntergruppen entlang der Dimensionen Wissen und Können, psychosoziale und physische Anforderungen sowie Verantwortlichkeiten. Durch die Verknüpfung mit Einkommensdaten zeigte sich, dass Frauen bei gleichen bzw. gleichwertigen Anforderungen und Belastungen Verdienstrückstände haben. Vom Gender Pay Gap in der Höhe von 18,72% ist die Hälfte (8,9 Prozentpunkte) durch Unterschiede in den persönlichen (Berufserfahrung, etc.), arbeitsvertraglichen (Befristungen, Tarifbindungen, etc.) und arbeitsplatzbezogenen (Branche, Region, etc.) Merkmalen erklärbar. Die zweite Hälfte des Gender Pay Gaps (8,93 Prozentpunkte) ist durch die unterschiedliche Bewertung von gleichen beruflichen Anforderungen begründet, und geht damit auf eine geschlechterdifferente Bewertung und Bezahlung von verdienstrelevanten Merkmalen zurück (ebenda). Entsprechende Analysen liegen für Österreich nicht vor.

Box 1: **Beschäftigungsstatistiken**

Art und Ausmaß der Beschäftigung erfasst die Arbeitskräfteerhebung. Es handelt sich dabei um eine Stichprobenerhebung, die seit 1995 von Statistik Austria im Rahmen eines Sonderprogramms des **Mikrozensus** durchgeführt wird. Übers Jahr verteilt werden rund 22.500 Haushalte zum Thema Erwerbstätigkeit und Wohnen befragt. Die Stichprobe ist repräsentativ für die Wohnbevölkerung in Österreich, die hierzulande in Privathaushalten lebt.

Beschäftigungsinformationen liefert auch der **Dachverband der Sozialversicherungsträger**. Dabei handelt es sich um **Administrativdaten** (Vollerhebung), die an Sozialversicherungstatbestände anknüpfen, beispielsweise an der Art des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses. Da es in der Sozialversicherung unerheblich ist, ob das sozialversicherungspflichtige Einkommen aus einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung stammt, liefern Administrativdaten keine Anhaltspunkte zur Arbeitszeit, diese können nur aus den Befragungsdaten des Mikrozensus entnommen werden.

Auch unterscheidet sich Erfassung der Beschäftigung in beiden Datenquellen voneinander. Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird erhoben (Stichprobe), ob die Befragten aus der Wohnbevölkerung in der Referenzwoche einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind und tatsächlich am Arbeitsplatz waren. Die Administrativdaten folgen dem Inlandskonzept, erfassen alle Personen, die in Österreich eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung haben, unabhängig davon, ob sie hier auch einen Wohnsitz haben.

Die Verwendung beider Datenquellen, die in den Übersichten jeweils angegeben ist, kann zu unterschiedlichen Werten führen: Der Frauenanteil bei den unselbständig Beschäftigten über die Wirtschaftsklassen beträgt gemäß Administrativdaten 45,5%, gemäß Mikrozensus nach Beruf 47,4% (vgl. Übersicht 1 und Übersicht 2).

1.1 **Beschäftigungsbereiche der Frauen**

Entlang den 21 Wirtschaftsklassen (vgl. Box 2) sind Frauen im Vergleich zu den Männern stärker auf wenige Branchen konzentriert: In der öffentlichen Verwaltung (21,1%), im Handel (17,8%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (13,1%) arbeiten insgesamt 52% aller unselbständig beschäftigten Frauen. In den drei größten Männerbeschäftigungsbranchen (Warenherstellung, Handel, Bau) haben 48% der unselbständig erwerbstätigen Männer eine Beschäftigung (Übersicht 1). Auf der Ebene von 88 Wirtschaftsklassen zeigt sich, dass die Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung die größte Arbeitgeberin sowohl für Frauen (21,1%) als auch für Männer (11,3%) ist. Der Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ) ist für Frauen mit 12,7% der zweitwichtigste Bereich, gefolgt vom Gesundheitswesen, wo 6,4% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen arbeiten.

Die stärkere Beschäftigungskonzentration der Frauen auf drei Wirtschaftsklassen bedeutet bei Beschäftigungseinbrüchen (wie beispielsweise im COVID-19-Jahr 2020) eine stärkere, bzw. andere Betroffenheit der Frauen gegenüber Männern (Bock-Schappelwein & Mayrhuber, 2020). Auch Arbeitsbedingungen und Einkommensniveaus sind bei einer Konzentration stärker geprägt als bei einer Gleichverteilung über alle Wirtschaftsklassen im Vergleich zu einer die Arbeitsbelastungen gegenüber Männern (Leoni et al., 2020).

Box 2: Systematisierung von Beschäftigung:

Zur Erfassung von Wirtschaftsaktivitäten und Beschäftigung gibt es verschiedene Systeme, von denen zwei nachfolgende Anwendung finden:

1. Betriebe werden nach dem Schwerpunkt ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten klassifiziert. Wirtschaftstätigkeiten sind gekennzeichnet durch den Einsatz von Produktionsfaktoren (Arbeit und Kapital), den Herstellungsverfahren sowie den Produktionsergebnissen (Waren oder Dienstleistungen). Die Klassifizierung der Tätigkeiten nach einer einheitlichen EU-Systematik ("Nomenclature européenne des **activités économiques**" kurz **NACE**) wird unter Berücksichtigung der nationalen Strukturen für Österreich von Statistik Austria umgesetzt (Ö-NACE). Die Anwendung ist verpflichtend und ermöglicht Ländervergleiche ebenso wie Vergleiche über die Zeit. Die oberste der insgesamt vier Erfassungsebenen sind 21 Abschnitte, in denen die Unternehmen mit ihren Beschäftigten zusammengefasst sind. Diese 21 Abschnitte bestehen aus 88 Abteilungen, diese wiederum aus 272 Gruppen, 615 Klassen, die kleinste Einheit bilden 701 Unterklassen (Zeller et al., 2008). Innerhalb eines Wirtschaftsabschnitts arbeiten Personen mit unterschiedlichen Berufen.
2. Eine Erfassungssystematik, die berufliche Tätigkeit (jobs) von Personen in den Mittelpunkt stellt, ist die **ISCO (International Standard Classification of Occupations)**. Berufe werden entsprechend der Internationalen Standardklassifikation 2008 (kurz Ö-ISCO-08) auf vier hierarchischen Ebenen sowohl klassifiziert als auch aggregiert: die insgesamt 436 Berufsgattungen werden auf 130 Berufsuntergruppen und weiters 43 Berufsgruppen und zehn Berufshauptgruppen zusammengeführt (Statistik Austria, 2011). Welche Berufe zu den zehn Berufshauptgruppen (Übersicht 2) zusammengefasst sind, ist im Anhang näher dargestellt (vgl. Übersicht A 1).

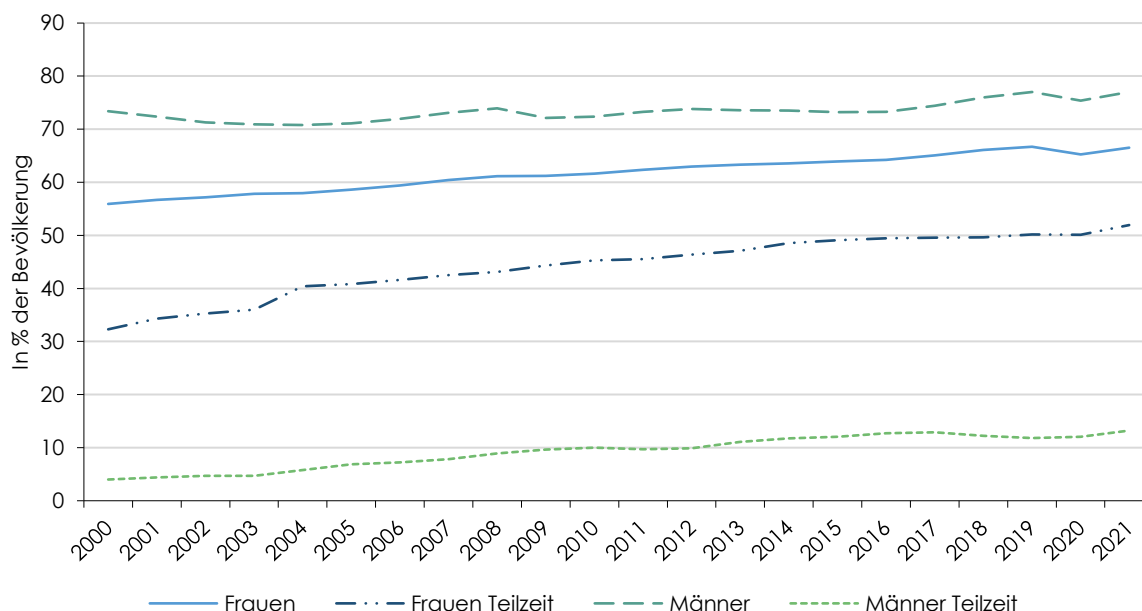
1.2 Beschäftigungsausmaß

Der Frauenanteil an den rund 4,3 Mio. unselbständig und selbständig Beschäftigten in Österreich beträgt 46,8%. Von den 1,35 Mio. Personen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden sind hingegen 77,6% Frauen. Die Hauptgründe für eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen stellen Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie andere persönliche oder familiäre Gründe dar. Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung der Männer ist schulische oder berufliche Aus- oder Weiterbildung.

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Teilzeitbeschäftigung zu einem kräftigen Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote geführt. Obwohl mit einer Teilzeitbeschäftigung gegenüber einer Nichterwerbstätigkeit eine finanzielle Autonomie der Frauen einhergeht, sind Teilzeiteinkommen und die daraus abgeleiteten Sozialleistungen nur bei hohen Stundenlöhnen existenzsichernd.

Abbildung 1: **Entwicklung der Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten von Frauen und Männern**

Selbständige und Unselbständige



Q: Statistik Austria, AKE - Mikrozensus, WIFO-Berechnungen, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung 2004 und 2020.

1.2.1 Teilzeitquoten und Arbeitsstunden nach Wirtschaftsklassen

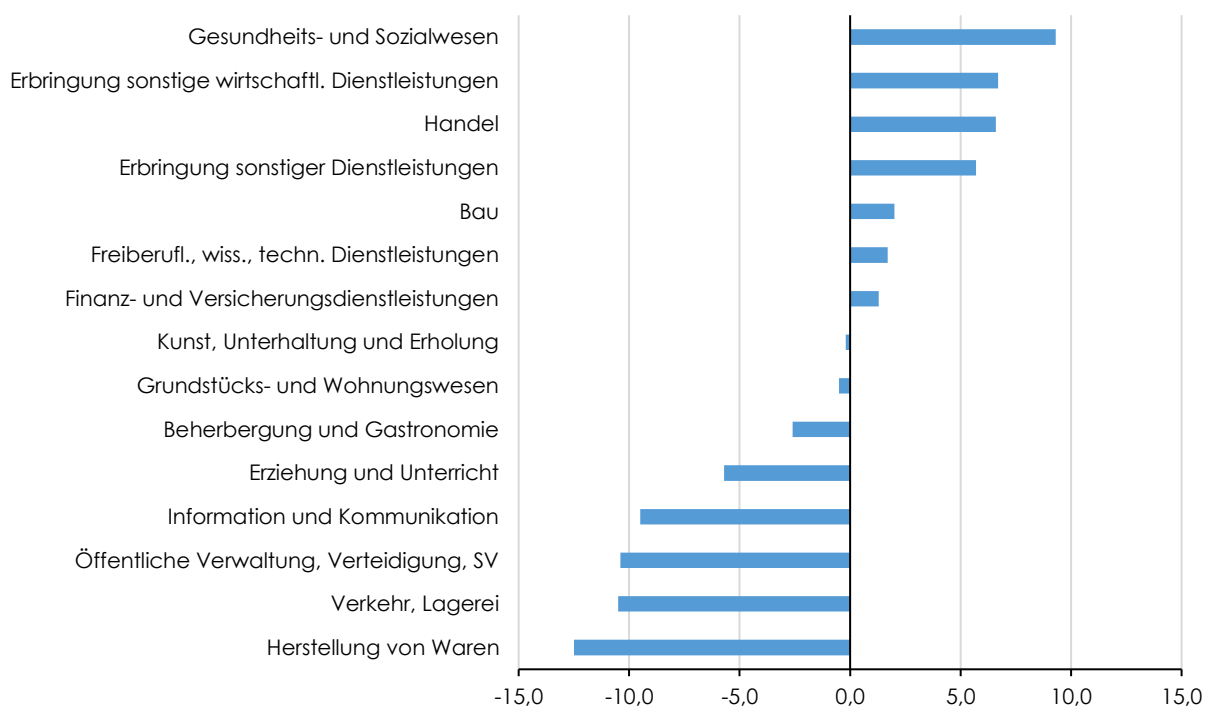
Teilzeitarbeit hat in den Wirtschaftsklassen und bei Frauen und Männern eine unterschiedliche Bedeutung (Übersicht 1): Frauen haben die höchsten Teilzeitquoten im Gesundheits- und Sozialwesen (59,8%), in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und im Handel (jeweils knapp über 57%). Die Abweichungen der Teilzeitquote der Frauen in den Wirtschaftsklassen vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, 2021 lag sie bei 50,5%, ist in Abbildung 2 festgehalten. Deutlich unterdurchschnittlich sind die Teilzeitquoten in der öffentlichen Verwaltung, Information und Kommunikation, im Verkehrswesen; hier arbeiten rund zwei Fünftel der Frauen Teilzeit, sowie in der Herstellung von Waren, die Teilzeitquote liegt bei 38%. Die deutlichen Unterschiede entlang der Wirtschaftsbereiche entstehen auch dadurch, dass in manchen Bereichen mehr Teilzeitstellen angeboten werden, wie dies im Handel der Fall ist (Huber et al., 2022).

Von den genannten drei Wirtschaftsbranchen, in denen die Mehrheit der Frauen (52%) beschäftigt sind, liegt die Teilzeitquote – mit Ausnahme in der öffentlichen Verwaltung – über dem Schnitt von 50,5%. Die generell geringere Teilzeitquote der Männer gegenüber den Frauen ist in allen Wirtschaftsbereichen vorhanden.

Die durchschnittliche Normalarbeitszeit in der Öffentlichen Verwaltung nimmt mit 34,4 Wochenstunden den Höchstwert ein. Die Arbeitsmarktintegration der Frauen in der Öffentlichen

Verwaltung gelingt zu einem überdurchschnittlichen Ausmaß in Vollzeit. Die Rahmenbedingungen hier können damit auch Implikationen für die anderen Wirtschaftsbereiche haben.

Abbildung 2: **Teilzeitquoten der Frauen 2021 nach Wirtschaftsklasse und Abweichung zur durchschnittlichen Teilzeitquote von 50,5% in Prozentpunkten**



Q: Statistik Austria, AKE - Mikrozensus, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 1: **Verteilung der unselbständig Beschäftigten und Teilzeitquoten der Frauen entlang der Wirtschaftsklassen**
2021

Wirtschaftsklasse	Beschäftigungsanteile ¹⁾ in %		Frauenanteil In %	Teilzeitquote ²⁾ in %		Durchschnittliche Normalarbeits-Stunden ²⁾	
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
A Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,6	0,8	36,4	45,5	*	31,5	39,6
B Bergbau, Gewinnung von Steinen, Erden	0,0	0,2	13,9	*	1,9	*	40,1
C Herstellung von Waren	9,2	22,9	25,2	38,0	4,8	33,4	39,5
D Energieversorgung	0,3	1,0	19,1	*	6,5	33,4	38,9
E Wasserversorgung; Abwasser-/ Abfallentsorgung	0,2	0,7	21,9	*	2,0	31,1	39,8
F Bau	2,1	12,3	12,5	52,5	4,2	30,6	39,7
G Handel; Instandhaltung Reparatur von KFZ	17,8	12,8	53,7	57,1	11,0	29,8	38,4
H Verkehr und Lagerei	2,4	7,5	21,4	40,0	7,7	33,4	40,1
I Beherbergung und Gastronomie	6,1	4,1	55,5	47,9	26,1	31,4	35,7
J Information und Kommunikation	2,2	3,6	33,1	41,0	14,4	33,6	38,9
K Erbringung Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,3	2,7	50,9	51,8	8,5	32,0	40,3
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1,5	0,9	57,2	50,0	23,0	30,6	36,8
M Erbringung freiberufl., wiss., techn. Dienstleistungen	6,1	4,4	53,5	52,2	18,6	31,0	37,9
N Erbringung sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	5,6	6,5	41,6	57,2	16,7	29,0	37,2
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, SV	21,1	11,3	61,1	40,1	6,8	34,4	41,3
P Erziehung und Unterricht	3,9	2,2	59,8	44,8	28,6	32,1	35,5
Q Gesundheits- und Sozialwesen	13,1	3,5	75,6	59,8	23,6	30,6	37,8
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,0	1,0	45,5	50,3	29,3	29,9	34,7
S Erbringung sonstiger Dienstleistungen	3,3	1,4	66,6	56,2	22,7	29,9	37,3
T Private Haushalte	0,1	0,0	78,7	*	*	*	*
U Exterritoriale Organisationen	0,0	0,0	56,8	*	*	*	*
Präsenzdiener:innen	0	0,2	0,4				
Elternkarenz	3,7	0,1	96,3				
Unselbständig Beschäftigte insgesamt	1,698 Mio.	2,034 Mio.	45,5	50,5	10,8	31,4	38,9

Q: Dachverband; ¹⁾ Dachverband, ²⁾ AKE – Mikrozensus, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. – *hochgerechnete Fallzahlen im Mikrozensus von weniger als 6.000, Wert nicht interpretierbar.

1.2.2 Arbeitszeit nach Branchen und Altersgruppen

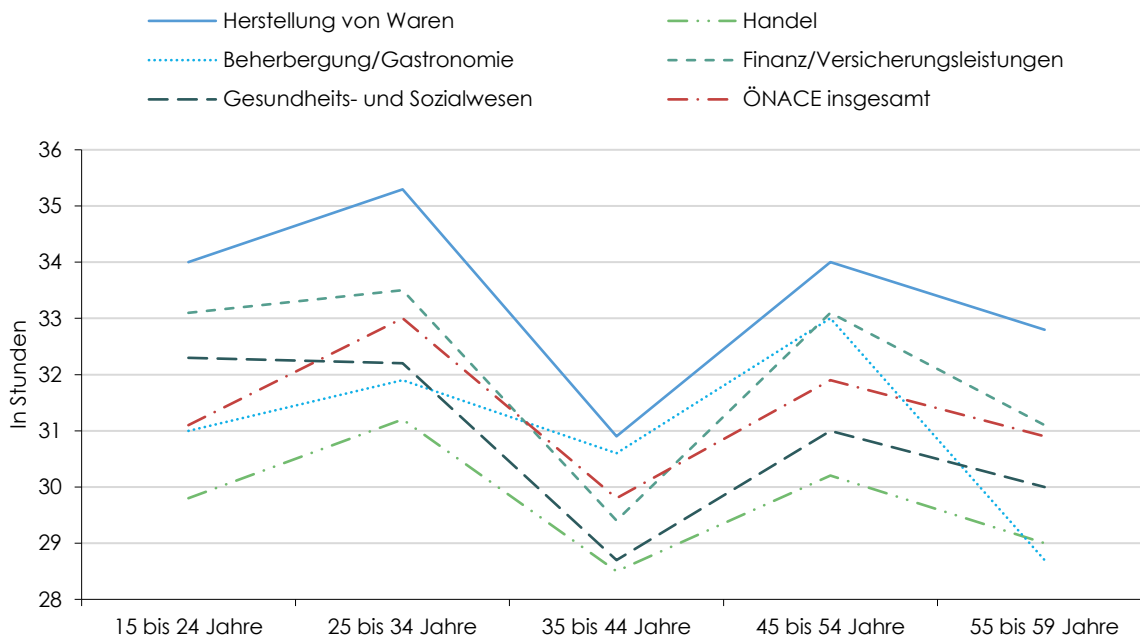
Arbeitszeit im Rahmen der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung wird mit zwei unterschiedlichen Fragen erhoben: Die abgefragte vertragliche Arbeitszeit der Frauen betrug durchschnittlich 21,9 Stunden bei Teilzeit und 41,0 Stunden bei Vollzeit. Teilzeitbeschäftigte Männer kamen auf 20,0 Wochenstunden, Vollzeitbeschäftigte leisteten 42,3 Wochenstunden (vgl. Übersicht A 3). Über den Erverbsverlauf bzw. über das Alter hinweg zeigt sich bei den Frauen eine deutliche Schwankung der vertraglichen wie auch der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit: In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen steigt sie an, liegt im Alter von 35- bis 44-Jahren geringer, steigt anschließend wieder an und sinkt im Schnitt ab dem 55. Lebensjahr wieder.

Die Wochenarbeitszeit der Frauen in jenen fünf Wirtschaftsklassen, die auch in den Modellberechnungen Verwendung finden³⁾, zeigt folgendes Bild: In der Herstellung von Waren liegt die durchschnittliche Normalarbeitszeit bei 33,4 Stunden über alle Altersgruppen; in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen liegt sie deutlich niedriger (Abbildung 3). Insgesamt ist hier die Teilzeitquote mit 38% die Niedrigste über alle Wirtschaftsklassen hinweg (Übersicht 1). Mit einer durchschnittlichen Teilzeitquote der Frauen beträgt die Normalarbeitszeit bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 32,0 Stunden. Die Normalarbeitszeit in der Beherbergung und Gastronomie mit 31,4 Wochenstunden bewegt sich in etwa im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Eine interessante Kombination von überdurchschnittlicher Teilzeitquote (59,8%) und einer Normalarbeitszeit von 30,6 Stunden, die unter dem Gesamtdurchschnitt liegt, zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Handel, mit einer Teilzeitquote der Frauen von 57%, war die Wochenarbeitszeit mit 29,8 Stunden die Zweitniedrigste in den Vergleichsbranchen (29,0 Stunden bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen).

³⁾ Herstellung von Waren, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheit- und Sozialwesen.

Abbildung 3: **Durchschnittliche Normalarbeitszeit der Frauen nach Altersgruppen, in Stunden pro Woche, 2021**



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

1.2.3 Teilzeitquoten und Arbeitsstunden nach Berufshauptgruppen

Die Heterogenität der Arbeitszeit zeigt sich nicht nur entlang der Wirtschaftsklassen, sondern auch entlang der Berufshauptgruppen (Übersicht 2). Die Teilzeitquote der Frauen ist bei den Hilfsarbeitskräften am höchsten und bei den Akademikerinnen am geringsten: Bei den Hilfsarbeitskräften ist sowohl der Frauenanteil mit 57,1% überdurchschnittlich hoch wie auch die Teilzeitquote in der Höhe von 63,5%, knapp zwei Drittel aller Frauen arbeiten in Teilzeit. Hier verbindet sich das ohnehin geringe Einkommensniveau (Übersicht 5) mit einer überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote, was sowohl kurz- als auch langfristig eine geringe finanzielle Autonomie der hier beschäftigten Frauen bedeutet.

Der geringste Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen findet sich mit 25,1% in der Berufsgruppe der Führungskräfte, bei Handwerks- und verwandten Berufen (31,7%), bei den Bediener:innen von Anlagen und Maschinen (31,7%) und Techniker:innen und gleichrangige nichttechnische Berufe (47,8%). Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Teilzeitquote: Je höher die Teilzeitquote desto höher der Frauenanteil und vice versa: Dort wo Teilzeitarbeit nicht verbreitet ist, ist auch der Frauenanteil geringer. Eine Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten Berufen sollte mit einer Heterogenisierung der Arbeitszeiten einher gehen (Stadler & Astleithner, 2021).

Übersicht 2: Teilzeitquoten und geleistete Arbeitszeit nach Berufshauptgruppen

2021

	Frauenanteil in %	Teilzeitquote in %		Durchschnittliche Normalarbeitszeit pro Woche		Durchschnittliche Normalarbeitszeit bei Teilzeit	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
(1) Führungskräfte	36,5	5,8	25,1	43,0	38,1	24,4	25,4
(2) Akademische und vergleichbare Berufe	54,9	17,2	45,8	38,7	33,1	22,8	23,8
(3) Techniker:innen/gleichrangige nichttechnische Berufe	44,7	9,5	47,8	39,3	32,1	22,3	23,5
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	69,7	12,7	50,9	37,8	30,9	19,7	22,0
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer:innen	68,0	19,4	58,1	37,5	29,8	20,3	22,6
(6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	33,4	* 11,2	* 35,5	39,7	33,2	k.A.	18,2
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	8,1	4,6	31,7	39,0	33,8	21,2	21,9
(8) Bediener:innen v. Anlagen/Maschinen, Montageberufe	14,1	7,1	27,7	39,7	34,7	18,5	21,1
(9) Hilfsarbeitskräfte	57,1	14,7	63,5	36,5	27,9	16,5	21,2
Alle Berufe	47,5	10,9	50,5	38,9	31,4	21,0	22,7

Q: AKE - Mikrozensus, WIFO-Berechnungen, unselbständig aktiv beschäftigte Frauen (15 bis 59 Jahre) und Männer (15 bis 64 Jahre), Berufsgliederung gemäß ISCO-08, * geringe Fallzahlen.

1.3 Einkommenslage der Frauen

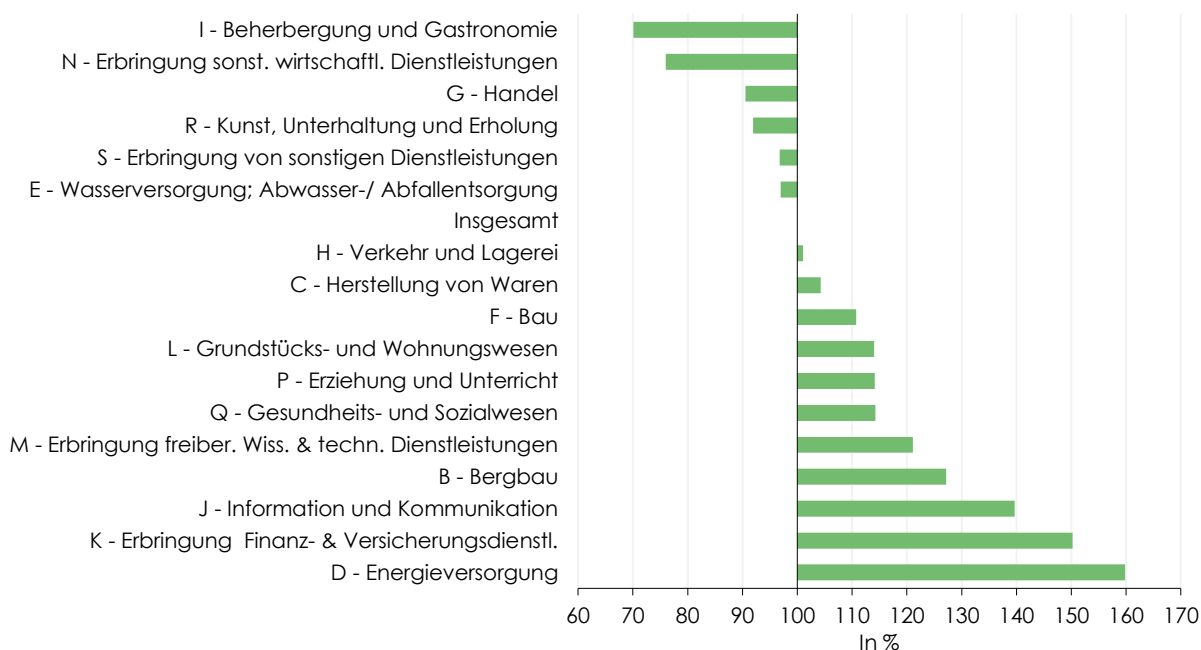
Im Jahr 2018 lag der Median-Bruttostundenverdienst aller unselbständig beschäftigter Frauen ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst, gemäß Verdienststrukturerhebung (vgl. 2.1.1) bei 13,7 €. Dieser Medianwert besagt, dass 50% der Frauen weniger und 50% der Frauen mehr verdienen als dieser Wert. Die Stundenverdienste sind entlang der Wirtschaftsklassen sehr unterschiedlich hoch, sie variieren zwischen 21,8 € in der Wirtschaftsklasse Energieversorgung und 9,6 € in der Klasse Beherbergung und Gastronomie. Gemessen am Durchschnittseinkommen streut der Stundenverdienst demnach zwischen 160% und 70% (Abbildung 4). Eine transparente Darstellung dieser Einkommensstreuung wäre bei Berufsentscheidungen von Frauen jedenfalls eine wichtige Information.

Box 3: Einkommensdaten

Trotz der zentralen Bedeutung der Erwerbseinkommen für alle Erwerbstätigen in Österreich, gibt es Datengrundlagen, die jeweils einzelne Ausschnitte beleuchten. Die Einkommensinformationen aus der Lohnsteuer oder den Sozialversicherungsdaten enthalten keinerlei Arbeitszeitinformatoren. Ein Rückschluss, ob die Einkommenshöhe im Zusammenhang mit dem Stundenausmaß oder dem Lohnniveau steht, kann auf der Grundlage dieser Daten nicht getroffen werden. Umgekehrt beinhalten die auf individueller Ebene vorhandenen Angaben der Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus) zwar genaue Informationen zum Stundenausmaß, aber keine Angaben zu den dazugehörigen Brutto-Einkommen. Informationen zu den Stundenverdiensten liefert die Verdienststrukturerhebung (VESTE), die von Statistik Austria alle vier Jahre erhoben wird (vgl. Abschnitt 2.1.1).

Abbildung 4: Relation der Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen entlang Wirtschaftsklassen

2018, insgesamt = 100



Q: Statistik Austria, Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2018, ohne Öffentlichen Dienst; die Bruttostundenverdienste im Median sind geringer als im Durchschnitt, sie reagieren vergleichsweise weniger stark auf Ausreißer, WIFO-Berechnungen.

1.3.1 Erwerbseinkommen über die Erwerbsphase nach Wirtschaftsbereichen

Die Bruttostundenlöhne der Frauen variieren stärker zwischen den Branchen als innerhalb einer Branche über die Zeit bzw. über das Alter der Beschäftigten. Unselbständig beschäftigte Frauen in der Beherbergung und Gastronomie haben die mit Abstand geringsten Stundenlöhne. Die Stundenlöhne älterer Frauen unterscheiden sich hier auch nur wenig von jenen jüngerer Frauen (Übersicht 3).

Die höchsten Stundenlöhne finden Frauen in der Energieversorgung, der Informations- und Kommunikationsbranche sowie bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungs-

dienstleistungen. In diesen beiden Bereichen zeigt sich auch eine ausgesprochene Senioritätsentlohnung: Die Stundenlöhne der 50- bis 59-jährigen Frauen sind mehr als doppelt so hoch, als jene der 20- bis 24-Jährigen beim Berufseinstieg. Mit Ausnahme dieser drei Bereiche steigen die Stundenlöhne der Frauen ab dem 49. Lebensjahr kaum noch an. In acht der 17 Wirtschaftsbereiche liegen die Stundenlöhne der 50- bis 59-jährigen Frauen sogar unter dem Niveau der 40- bis 49-jährigen Frauen. Angaben zu den Verdiensten nach dem 60. Lebensjahr fehlen weitgehend, da bislang nach dem Regelpensionsalter nur mehr ein sehr kleiner Teil der Frauen erwerbstätig bleibt. Die Daten zeigen, dass weiterhin erwerbstätige Frauen geringere Löhne erhalten, was auf eine spezifische Selektion der verbleibenden Frauen hindeutet. Mit dem steigenden Pensionsantrittsalter sollte diese Selektion an Bedeutung verlieren, da vorhandene Projektionen von einer weitgehenden Angleichung der Frauenerwerbsbeteiligung ausgehen (Fink et al., 2020).

Die Bruttostundenverdienste unterscheiden sich nicht nur zwischen den Wirtschaftsklassen, sondern auch innerhalb der Wirtschaftsklassen nach der Arbeitszeit. Eine Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung 2018 zeigt höhere Stundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten⁴ (Übersicht 4). Nicht berücksichtigt sind hier Unterschiede in der Qualifikationsstruktur, Beschäftigungsdauer etc. Empirische Befunde zeigen eine häufige Überqualifizierung bei (betreuungsbedingter) Teilzeitarbeit, bzw. eine Unterbezahlung der Qualifikation (Kracke et al., 2018). Auch könnte Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die mit Zuschlägen verbunden ist, eher in Vollzeit stattfinden und mit höheren Stundenlöhnen verbunden sein.

Die Verdienststrukturhöhe bezieht sich auf das Jahr 2018. Im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen erfolgt eine Anpassung der kollektivvertraglich geregelten Löhne, die im Tariflohnindex festgehalten ist. Die Bruttostundenverdienste im Jahr 2022 liegen daher im Schnitt höher als die angeführten Werte in Übersicht 3 und finden sich im Anhang Übersicht A 4. Allerdings zeigen empirische Befunde für Österreich, dass Beschäftigte mit einem häufigen Arbeitsplatzwechsel, oder jene, die in Saisonbranchen wie im Tourismus tätig sind, die im Tariflohnindex abgebildete Lohnentwicklung häufig nicht realisieren können (Eppel et al., 2017).

⁴) Bei den in der Arbeit verwendeten Bruttostundenlöhnen handelt es sich um unbereinigte Werte: Unterschiede von Qualifikationen, Berufserfahrung etc. sind nicht berücksichtigt.

Übersicht 3: **Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen entlang der Wirtschaftsklassen nach Alter**

2018

	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59
Insgesamt	10,8	12,7	14,0	14,4	14,5
B - Bergbau, Gewinnung von Steinen & Erden	n.v.	n.v.	15,1	18,3	18,3
C - Herstellung von Waren	12,8	14,5	15,1	14,3	14,0
D - Energieversorgung	n.v.	n.v.	21,7	23,5	24,0
E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	10,4	12,7	14,0	13,3	13,4
F - Bau	12,1	12,9	14,4	16,1	16,8
G - Handel; Instandhaltung, Reparatur v. Kraftfahrzeugen	10,0	11,1	12,2	13,3	13,5
H - Verkehr und Lagerei	11,3	12,3	14,4	14,3	14,5
I - Beherbergung und Gastronomie	9,4	9,8	9,6	9,5	9,7
J - Information und Kommunikation	11,2	14,9	18,0	22,3	23,2
K - Erbringung Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	12,9	14,8	18,7	22,2	24,1
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	12,7	13,1	15,5	17,0	16,3
M - Erbringung freiber., wiss. & techn. Dienstleistungen	10,8	14,1	16,9	18,7	19,3
N - Erbringung sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	10,6	11,1	10,8	10,0	9,9
P - Erziehung und Unterricht	12,4	13,7	15,9	16,6	16,4
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	13,4	15,2	15,5	15,9	16,0
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	9,9	11,0	12,8	14,2	13,8
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9,8	11,4	12,6	14,5	14,5

Q: Statistik Austria, Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2018. – Ohne Lehrlinge. – Bruttostundenverdienste inkl. Mehr- und Überstunden. – n.v. ... nicht verfügbar.

Übersicht 4: **Bruttostundenverdienste (Median) bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit**

2018

	Frauen			Männer		
	Vollzeit in €	Teilzeit in €	Differenz in %	Vollzeit in €	Teilzeit in €	Differenz in %
Produzierender Bereich	14,5	14,0	96,7	17,2	17,3	100,4
Dienstleistungsbereich	14,0	12,7	90,1	16,0	12,4	77,6
Insgesamt	14,1	12,8	90,4	16,6	13,1	79,0

Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2018, Bruttostundenverdienste inkl. Mehr- und Überstunden, inkl. Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

1.3.2 **Bruttostundenverläufe nach Berufshauptgruppen**

Die Bruttostundenverdienste entlang der Berufshauptgruppen, ohne Lehrlinge, ohne Mehr- und Überstunden, allerdings einschließlich Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zeigen deutliche Niveauunterschiede zwischen den Berufshauptgruppen.

Der Stundenlohn über alle Berufsgruppen hinweg ist bei den über 60-jährigen Frauen um 14% geringer als bei den 50- bis 59-jährigen Frauen. Die könnte ein Hinweis darauf sein, dass mit dem Regelpensionsalter eher jene Frauen erwerbstätig bleiben, die geringe Einkommen haben,

oder auch mehr Niedriglohnjobs angenommen werden, um das Alterseinkommen aus Pension und Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Führungskräfte und akademische Berufe liegen im Einkommensniveau am höchsten. Hier gibt es auch eine klare Senioritätsentlohnung, also mit steigendem Lebensalter steigende Stundenlöhne. Am anderen Ende unterscheiden sich die Stundenlöhne der älteren Handwerkerinnen, Bedienerinnen von Anlagen/Maschinen und Hilfsarbeitskräfte nicht vom Stundenlohn der jüngeren Kolleginnen (Übersicht 5).

Bei den Berufshauptgruppen steigen die Stundenlöhne mit steigendem Alter kontinuierlich an, auch noch in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen gegenüber der davorliegenden Altersgruppe. Die Ausnahme bilden hier Bedienerinnen von Anlagen und Maschinen mit leicht sinkenden Stundenverdiensten bei den über 50-Jährigen. Die Gruppe der über 60-Jährigen sind die Werte teilweise nicht verfügbar, dort wo sie vorhanden sind zeigen sie mit Ausnahme bei den Führungskräften und Akademischen Berufen eine sinkende Tendenz.

Übersicht 5: **Bruttostundenverdienste (Median) der Frauen nach Berufshauptgruppen und Alter** 2018

	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59
Führungskräfte		17,1	23,1	27,4	29,2
Akademische Berufe	13,1	16,0	19,1	22,6	25,1
Technikerinnen/nichttechn. Berufe	12,7	15,0	16,6	18,5	19,6
Bürokräfte, verwandte Berufe	11,2	12,8	14,5	16,0	17,2
Dienstleistungsberufe, Verkäuferinnen	9,9	10,5	11,4	12,5	12,8
Handwerks- und verwandte Berufe	12,3	12,5	12,2	12,6	12,4
Bedienerinnen von Anlagen/Maschinen	12,9	12,7	12,5	12,2	11,9
Hilfsarbeitskräfte	9,5	9,3	9,5	9,6	10,0
Insgesamt	10,8	12,7	14,0	14,4	14,5

Q: Statistik Austria, Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2018. – Ohne Lehrlinge. – Bruttostundenverdienste inkl. Mehr- und Überstunden.

1.4 Gender Pay Gap, Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern

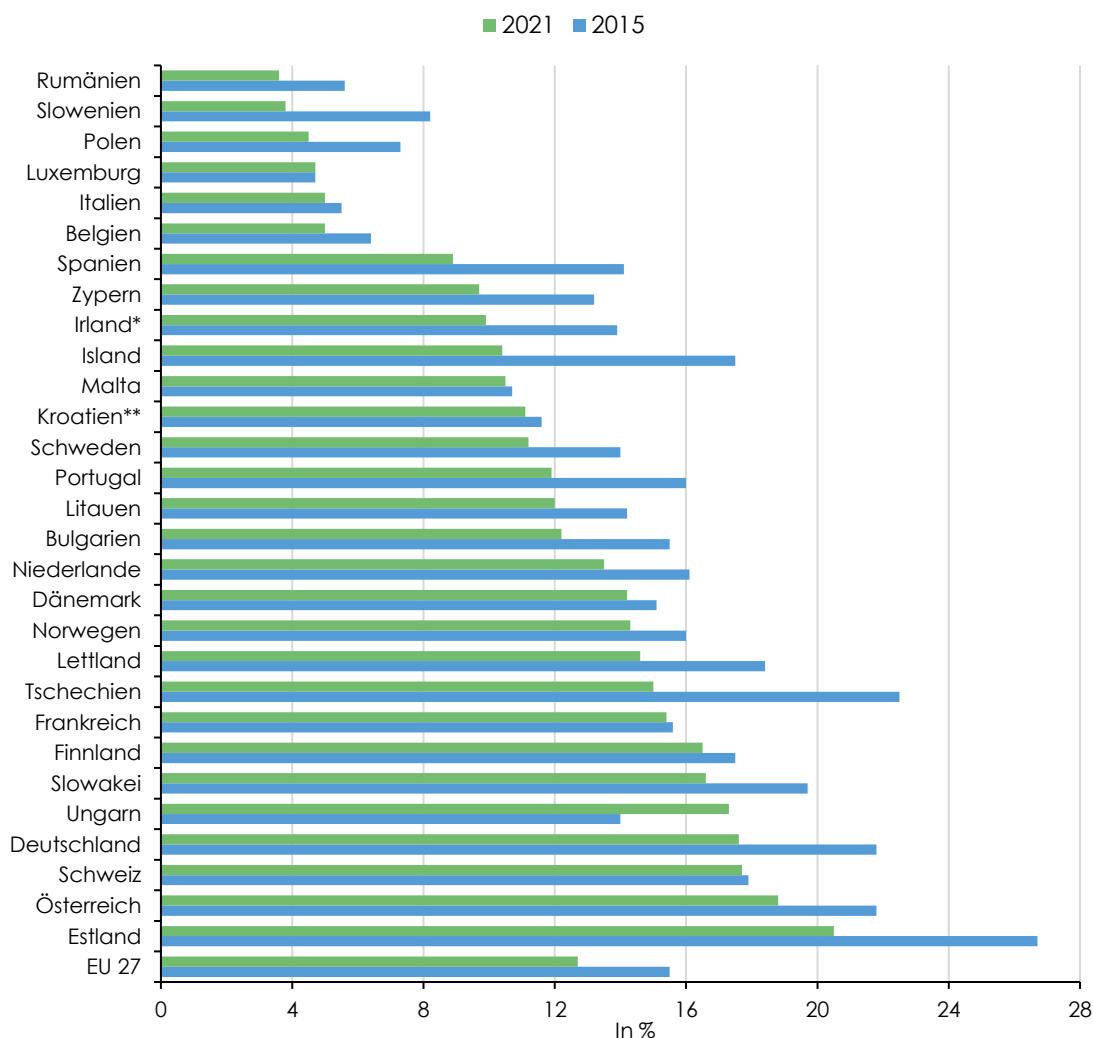
Das durchschnittliche Erwerbseinkommen der Frauen liegt deutlich unter dem Einkommen der Männer. Das durchschnittliche lohnsteuerpflichtige Einkommen der Frauen lag bei 24.309 € im Jahr 2021 und erreichte damit nur 64,5 % des Medianeinkommens der Männer (Rechnungshof, 2022). Die hohe Teilzeitquote und die Unterschiede erklären diesen Gender Pay Gap von 35,5% teilweise. Werden nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte verglichen, sinkt der Einkommensrückstand der Frauen auf 12,5% (ebenda). Obwohl in den vergangenen fünf Jahren das mittlere Einkommen der ganzjährig vollzeiterwerbstätigen Frauen stärker anstieg als bei den Männern, blieb der Pay Gap hoch. Die gestiegene Höherqualifizierung der Frauen dürfte hier einkommenserhöhend gewirkt haben (Bock-Schappelwein et al., 2020), ohne allerdings den Gap maßgeblich zu verkleinern. Insgesamt sinkt der Pay Gap in Österreich langsam, ist aber im Europäischen Vergleich außerordentlich hoch.

1.4.1 Österreich im EU-Vergleich

Der durchschnittliche Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern liegt in Österreich deutlich über dem Schnitt der EU-Länder. Wird die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst gemäß Verdienststrukturerhebung von unselbständig beschäftigten Männern und Frauen herangezogen, zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen hierzulande im Schnitt um 18,8% geringere Stundenlöhne haben als Arbeitnehmer. Diese unbereinigte Lücke liegt nur noch in Estland und in Lettland höher (Abbildung 5). Der Trend zum kleiner werdenden Pay Gap setzte sich in den vergangenen fünf Jahren in der Mehrheit der Länder fort.

Abbildung 5: **Gender Pay Gap im europäischen Vergleich**

2015 und 2021, Länderreihung nach 2021



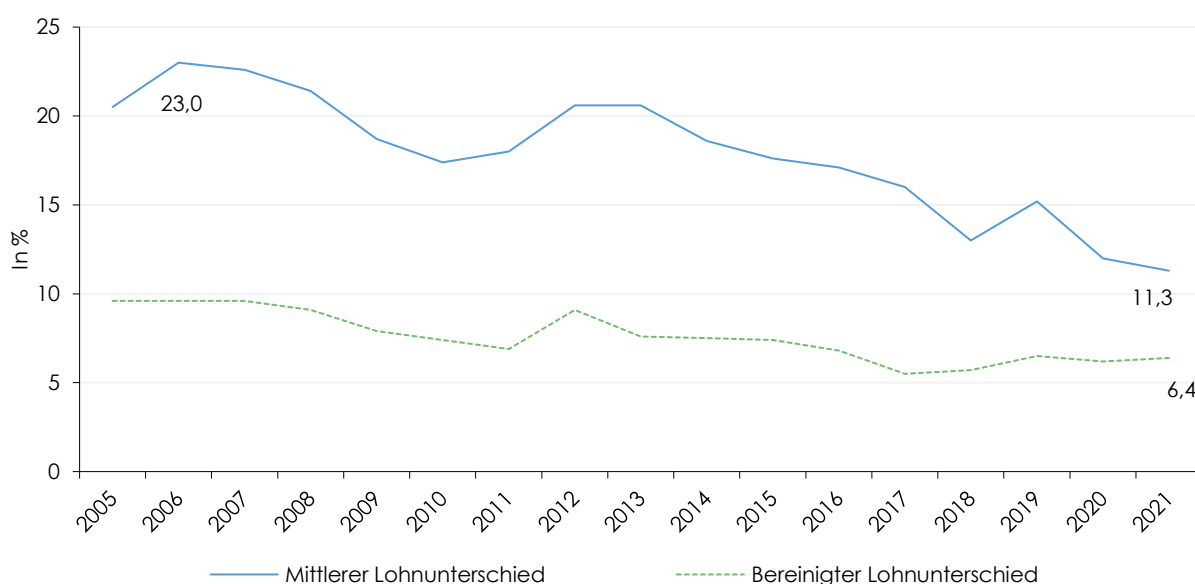
Q: Eurostat. Bruttoverdienste, *Bei Irland Wert aus 2020 und bei **Kroatien aus 2016.

1.4.2 Österreich im Zeit- und Branchenvergleich

Böheim et al. (2023) zeigen für Österreich und das Jahr 2021 mit 11,3% einen gegenüber den EU-Berechnungen geringeren Pay Gap. Der Unterschied in der Höhe von 7,5 Prozentpunkte ergibt sich aus Abgrenzungs- bzw. Berechnungsunterschieden: Böheim et al. (2023) berücksichtigen die Beschäftigten des privaten und öffentlichen Sektors, in dem die Lohnunterschiede geringer sind, die EU-Berechnungen hingegen nur den privaten Sektor. Der öffentliche Sektor in Österreich ist nicht nur von einer hohen Vollzeitquote der Frauen geprägt, sondern auch von einem hohen Qualifikationsniveau der Frauen, was mit einem vergleichsweise geringen Pay Gap einher geht.

Die Berücksichtigung zentraler Lohnbildungsmerkmale wie Qualifikationsstruktur, Beruf, Berufserfahrung aber auch Unternehmensmerkmale wie die Branche oder die Betriebsgröße, etc. führt zum Konzept des bereinigten Gender Pay Gap. Dieser liefert Hinweise darauf, wieviel der Lohnunterschiede von den beobachteten Merkmalen erklärt werden kann und welcher Teil durch Beobachtungen nicht erklärt werden kann (Böheim et al., 2021, 2023). Auf der Grundlage von EU-SILC-Daten und Unternehmensdaten, die sowohl Einkommens- als auch Arbeitszeit- und Betriebsinformationen sowie persönliche Merkmale enthalten, schätzen Böheim et al. (2023) die Lohnlücke für den Zeitraum 2005 bis 2021 (Abbildung 6). Der Gap von 11,3% im Jahr 2020 lässt sich zur Hälfte durch die Unterschiede in den Merkmalen, allen voran durch die Berufswahl und die Berufserfahrung, erklären. Der bereinigte Gap in der Höhe von 6,4% erreicht rund die Hälfte des unbereinigten Gaps. Rund die Hälfte des Einkommensnachteils der Frauen in Österreich bleibt damit unerklärt. Der unerklärte Anteil liegt damit ähnlich hoch wie in Deutschland, womit auch hierzulande die Unterschiede in der Arbeitsbewertung bestimmend sein dürfte.

Abbildung 6: **Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap in Österreich**



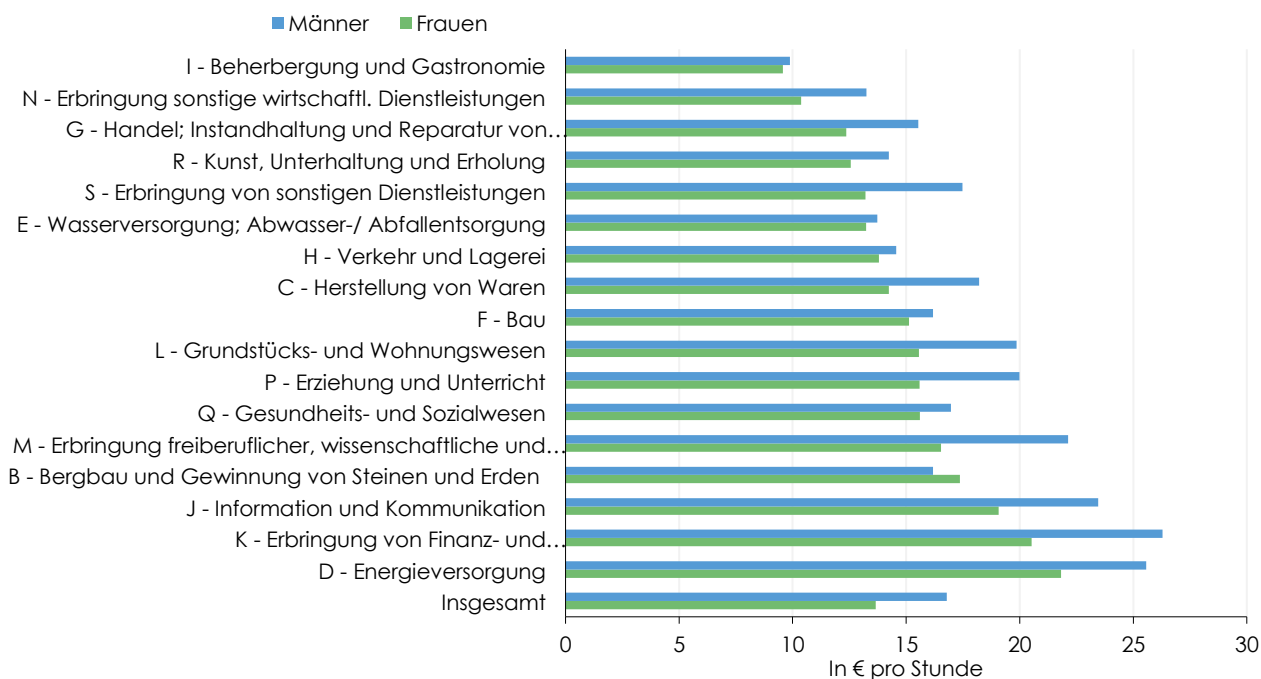
Q: Böheim et al. (2023), Abbildung 1; Berechnet auf der Grundlage von EU-SILC-Daten.

Gender Pay Gap entlang der Wirtschaftsklassen

Die Unterschiede in den Entlohnungsniveaus wie auch in den Einkommensnachteilen zeigen sich deutlich entlang den Wirtschaftsklassen. Der unbereinigte Gender Pay Gap über alle Wirtschaftsklassen lag 2018 bei 19%. Dieser Durchschnittswert setzt sich zusammen aus hohen branchenspezifischen Unterschieden: In der Beherbergung und Gastronomie, dem Bereich mit den geringsten Stundenverdiensten, sind die Einkommen für beide Gruppen gleich niedrig, der unbereinigte Gender Pay Gap beträgt hier 3%. Am anderen Ende der Skala ist mit rund 25% der Einkommensnachteil der Frauen in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen am höchsten, hier gibt es ein beinahe ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aber eine überdurchschnittliche Teilzeitquote der Frauen. Überdurchschnittlich hohe Gaps gibt es auch bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Grundstücks- und Wohnungswesen, Erziehung und Unterricht. Einzig im Bergbau, hier sind allerdings nur rund 800 Frauen, überwiegend als Angestellte) und 4.400 Männer (überwiegend als Arbeiter) beschäftigt, sind die Stundenverdienste der Frauen höher als jene der Männer.

Abbildung 7: **Bruttostundenverdienste (Median) von Frauen und Männern entlang der Wirtschaftsklassen**

2018



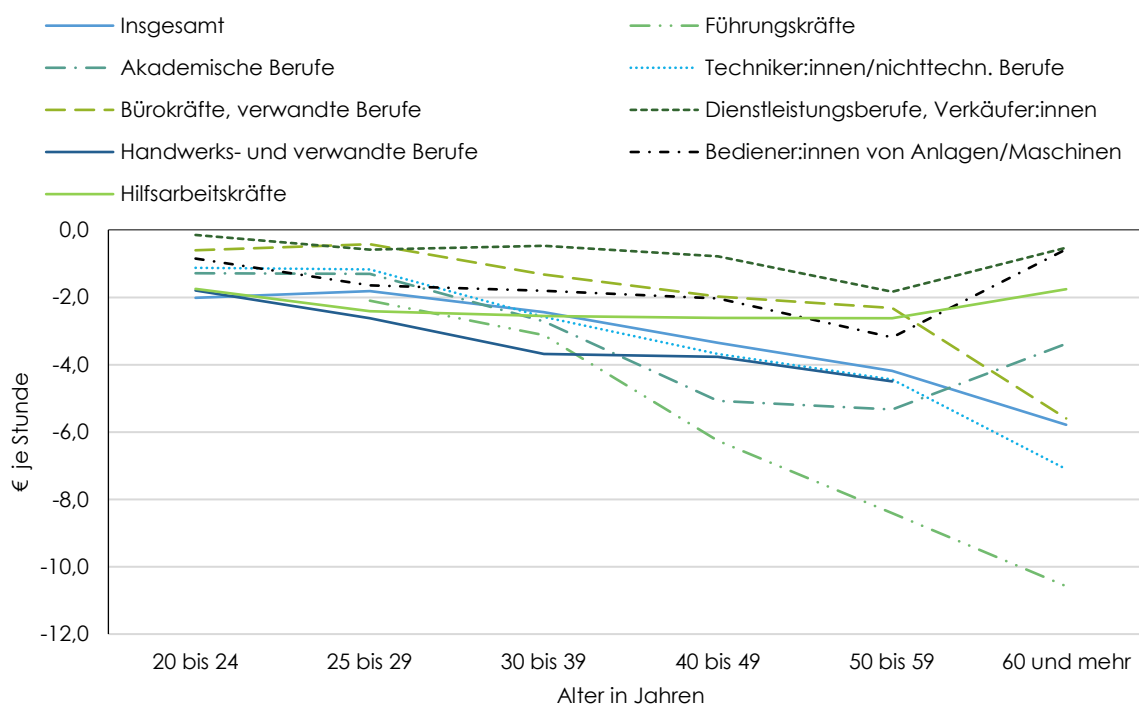
Q: Statistik Austria, Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2018, WIFO-Berechnungen.

Gender Pay Gap entlang der Berufe

Schon beim Berufseinstieg zeigt sich ein Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen liegen die Bruttostundenlöhne der Frauen um 2 € geringer als jene der Männer, selbst bei den akademischen Berufen beträgt hier die Differenz im Schnitt 1,3 €. Entlang der Berufsgruppen ist dieser Startnachteil der Frauen unterschiedlich stark ausgeprägt, aber in allen Berufshauptgruppen vorhanden. Da Männer im Laufe ihres Erwerbslebens stärker steigende Einkommen – Senioritätsentlohnung – als Frauen haben, vergrößert sich der Gap mit steigendem Alter deutlich (Abbildung 8). Im Schnitt über alle Wirtschaftsbereiche verdienen Frauen in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen um 4,2 € weniger als gleichaltrige Männer. Bei den Führungskräften beträgt der Nachteil 8,4 € pro Stunde, das entspricht einem Gap von 22%. Da der Einkommensrückstand der Bruttostundenverdienste der Frauen innerhalb der Berufe bereits beim Berufseinstieg vorhanden ist, könnte das ein Hinweis auf Bewertungsunterschiede von Frauenarbeit sein (Klammer et al., 2022).

Abbildung 8: **Einkommensrückstand der Frauen gegenüber Männern in den Berufshauptgruppen**

2018, € pro Stunde



Q: Statistik Austria, Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2018. – Ohne Lehrlinge. – Bruttostundenverdienste inkl. Mehr- und Überstunden.

2. Grundlagen der modellierten hypothetischen Erwerbsbiographien

Um zu veranschaulichen, wie sich Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf das Lebens-einkommen von Frauen auswirken, werden hypothetische Erwerbsbiographien festgelegt. Diese sollen ein breites Spektrum an möglichen Erwerbsmustern abdecken, und eine Annäherung an betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen abbilden. Im Vordergrund steht die Ermittlung der Folgen von Erwerbsunterbrechungen auf das gesamte Erwerbs- und Pensionseinkommen, also um die Verdeutlichung der langfristigen Auswirkungen von kurzfristigen Erwerbsentscheidungen.

Individuelle Erwerbseinkommen hängen von vielen Faktoren ab, neben der Ausbildung, dem ausgeübten Beruf, der Wirtschaftsklasse der Beschäftigung, etc. auch vom Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts bzw. -austritts. Empirische Befunde belegen darüber hinaus geringere Lebenserwerbseinkommen von jüngeren, gegenüber älteren Kohorten der Männer (Bönke et al., 2011). Grund dafür ist die in den vergangenen Jahrzehnten gestiegene Arbeitslosigkeit, die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen und ein Abflachen der Einkommenskurven über den Lebenszyklus, eine Entwicklung vor allem bei der Einkommensdynamik der Männer. Bei Vergleichen weiblicher Erwerbseinkommensverläufe unterschiedlicher Geburtskohorten müsste auch die unterschiedliche Erwerbsneigung und Einkommensprofile berücksichtigt werden. Die steigende Frauenbeschäftigungsquote und die steigende Teilzeitquote der letzten Jahrzehnte macht eine Ex-post-Betrachtung der Einkommensverläufe wenig aussagekräftig. Eine Ex-ante-Betrachtung wiederum ist von den getroffenen Annahmen zukünftiger Entwicklungen determiniert. Die vorliegende Arbeit beruht daher auf hypothetischen Erwerbsbiographien und empirischen Erwerbseinkommen, die nachfolgend erläutert sind.

2.1 Datengrundlage – Datenaufbereitung

2.1.1 Verdienststrukturerhebung

Die Berechnung der Effekte von Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung und Teilzeitphasen auf das Erwerbs- und Pensionseinkommen der Frauen erfolgt auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung (VESTE) von Statistik Austria. Sie umfasst die Darstellung und Verteilung der Löhne und Gehälter von rund 2,7 Mio. unselbständig beschäftigten Frauen und Männer 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, Angaben zu Merkmalen wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, etc. Die jüngste Erhebung bezieht sich auf das Referenzjahr 2018, die Einkommensdaten sind mit dem Tariflohnindex auf das Jahr 2022 hochgerechnet.

Die für die vorliegende Arbeit erfolgte Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung 2018 durch Statistik Austria beruhte auf den neun Berufshauptgruppen und den 18 Wirtschaftsabschnitten nach Altersgruppen. Zur Verfügung stand der Medianwert wie auch der

Durchschnittswert, wobei für die Berechnungen die Mediane⁵⁾ verwendet wurden. Mediane reagieren weniger stark auf Ausreißer.

Die Bruttostundenverdienste basieren auf den Bruttomonatsverdiensten und den bezahlten Arbeitsstunden im Oktober 2018. Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind enthalten, nicht jedoch Bezüge für Mehr- und Überstunden, sowie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Da Überstunden sozialversicherungspflichtige Einkommensbestandteile sind, diese aber in der Verdienststrukturerhebung nicht eingeschlossen sind, gibt es eine theoretische Unterschätzung der Pensionshöhen. Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurden in den Berechnungen berücksichtigt mit der Annahme, dass alle Beschäftigungsverhältnisse Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse sind, das berechnete Jahreseinkommen sich aus 14 Monatslöhnen zusammensetzt.

Bei den Modellverläufen ist die Einkommenshöhe im jeweiligen Alter von grundlegender Bedeutung. Die Sonderauswertung der VESTE durch Statistik Austria zeigt, dass die Zellenbesetzung nur auf dem Aggregationsniveau der 21 Wirtschaftsklassen (ÖNACE-1-Steller) bzw. der 9 Berufshauptgruppen in der notwendigen Form vorhanden ist. Die Durchschnittsstundenlöhne der Berufsuntergruppen wie auch der ÖNACE-2-Steller sind ebenfalls vorhanden, die Verkreuzung mit den Altersgruppen erzeugte jedoch fehlende Werte, da Zellen mit weniger als 50 Personen in der Stichprobe aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen sind. Daher können die Berechnungen nur für die 21 Wirtschaftsklassen und die neuen Berufshauptgruppen durchgeführt werden.

2.1.2 Interpolation

Die Sonderauswertung der Bruttostundenlöhne aus der Verdienststrukturerhebung stand für Altersgruppen (Übersicht 3, Übersicht 5) nicht aber für Alter in Einzeljahren zur Verfügung, da die Verkreuzung der Wirtschaftsklassen- und Berufsinformation mit dem Alter ein Einzeljahren zu gering Fallzahlen hatte. Um die Modellerwerbsverläufe mit ihren Erwerbsunterbrechungen modellieren zu können, wurden die Bruttostundenverdienste mittels Interpolation geglättet. Mit Hilfe einer Funktion sind die fehlenden Werte der Fünf- bzw. Zehnjahres-Altersgruppen zwischen den Mittelpunkten der Intervalle berechnet, um glatte Lohnprofile zu jedem Lebensalter in den Berechnungen verwenden zu könne.

Da die Modellverläufe bis zum 65. Lebensjahr berechnet sind, in der Gruppe der über 60-jährigen Frauen aufgrund geringer Fallzahlen in einigen Wirtschaftsklassen und Berufe die Werte fehlen, sind die Stundenlöhne der 55- bis 59-Jährigen auch in der Altersgruppe vor der Pensionierung als Berechnungsgrundlage angenommen. Konkret bedeutet diese Annahme, dass die Stundenlöhne der 60- bis 65-Jährigen exakt dem Niveau der 59-Jährigen entsprechen.

2.1.3 Indexierung mit dem Tariflohnindex

Die Erwerbseinkommen unterliegen einer Dynamik, die maßgeblich vom System der Kollektivverträge mitbestimmt ist. Im Rahmen der regelmäßigen Kollektivvertragsverhandlungen werden Mindestlöhne und teilweise auch die Ist-Löhne jährlich angepasst. Statistik Austria

⁵⁾ 50% der Frauen verdienen weniger und 50% der Frauen mehr als der Medianwert.

dokumentiert die jährlichen Veränderungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und führt die Information zum Tariflohnindex zusammen. Im Tariflohnindex (TLI) sind die Veränderungen der Mindestlöhne und -gehälter unselbständiger Erwerbstätiger, die durch Kollektivverträge (KV), durch gleichgestellte Betriebsvereinbarungen (Pensionsversicherungsanstalt, 2022; Statistik Austria, 2017)⁶⁾ oder durch Gesetze festgelegt sind, abgebildet. Die Erhebung umfasst Unternehmen mit fünf und mehr unselbständig Beschäftigten. Die Entwicklung der Entgelte seit 2018, dem Jahr der Verdienststrukturerhebung, kann auf der Grundlage des Tariflohnindex (Statistik Austria, 2017) nachgezeichnet werden. Der TLI liegt einerseits entlang der Wirtschaftskammersystematik mit sechs Bundessparten und andererseits entlang der Wirtschaftsklasseneinteilung (vgl. Abschnitt 1) vor, nicht aber nach den Berufshauptgruppen.

Die Valorisierung der Bruttostundenverdienste von 2018 auf 2022 erfolgt in den Wirtschaftsklassen anhand der entsprechenden Indizes. Bei den Berufsgruppen ist für Technikerinnen und gleichrangige nichttechnische Berufe der Tariflohnindex der Wirtschaftsklasse C (Herstellung von Waren) angewendet, bei den anderen Berufen findet der Gesamtindex Anwendung (vgl. Übersicht 6). Die in der Übersicht festgehaltenen Teil-Indizes wurden über den Einkommensverlauf einheitlich angewendet, die Valorisierung zu Beginn der Erwerbstätigkeit entspricht der Valorisierung am Ende der Erwerbstätigkeit.

Übersicht 6: **Verwendete Berufshauptgruppen und Wirtschaftsklassen, Tariflohnindex**

ISCO-08	TLI
2 Akademische Berufe	Gesamtwirtschaft
3 Technikerinnen u. gleichrangige nichttechnische Berufe	Herstellung von Waren
4 Bürokräfte und verwandte Berufe	Gesamtwirtschaft
5 Dienstleistungsberufe, Verkäuferinnen und Verkäufer	Gesamtwirtschaft
9 Hilfsarbeitskräfte	Gesamtwirtschaft
ÖNACE 2008	
C Herstellung von Waren	Herstellung von Waren
G Handel; Instandhaltung, Reparatur v. Kraftfahrzeugen	Handel
I Beherbergung und Gastronomie	Beherbergung und Gastronomie
K Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen
Q Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen

Q: Statistik Austria, WIFO-Darstellung.

2.2 Merkmale der hypothetischen Modell-Erwerbsverläufe

Die Modellverläufe gehen von einer hohen Arbeitsmarktintegration der Frauen aus. Der Erwerbsverlauf wird ab dem 20. Lebensjahr beobachtet. Die Annahme dieses einheitlichen Alters passt nicht für alle Berufsgruppen gleich gut, für Hilfsarbeitskräften ist er spät für akademische Berufe und Führungskräfte hingegen früh (Horvath et al., 2021). Im Mittelpunkt steht der Vergleich einer 45-jährigen Erwerbsphase, die mit dieser Annahme erreicht wird. Der Erwerbsaustritt erfolgt mit dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter für alle nach dem 1.7.1968 geborenen Frauen, dem vollendeten 65. Lebensjahr. Die Erwerbstätigkeit bis zur angenommenen Geburt

⁶⁾ Rund 3,4 Mio. Beschäftigungsverhältnisse sind so erfasst und entsprechend ihrer Verbreitung im Index gewichtet.

eines Kindes im 27. Lebensjahr erfolgt in allen Modell-Verläufen als Vollzeitbeschäftigung. Die maximale Versicherungszeit beträgt 45 Jahre, was in der maximal möglichen Einkommensersatzrate von 80,1% resultiert. Da annahmegemäß alle zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in die Pension übertreten, wurden weder Zuschläge noch Abschläge berücksichtigt. Die von Url & Kaniovski (2022) berechneten Effekte einer Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus bleiben unberücksichtigt. Der Vergleichsmaßstab für die folgenden abgebildeten Modellerwerbsverläufe ist dieser 45-jährige Versicherungsverlauf, der als Referenzszenario bezeichnet wird. Es werden aber auch kürzere Versicherungsverläufe, bzw. Verläufe mit Erwerbslücken berechnet.

Ziel der Modellsimulationen ist die Berechnung der Lebenseinkommen als Summe der Einkommen aus Erwerbsarbeit über die Erwerbsphase und die Summe der daraus abgeleiteten Alterseinkommen für die Dauer eines durchschnittlichen Pensionsbezugs von 21 Jahren. Unberücksichtigt bleiben alle anderen Einkommenszuflüsse, das mit einer Karenzzeit verbundenen Kinderbetreuungsgeld, Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung etc. Auch Sozialleistungen in der Pensionsphase, allen voran die Ausgleichszulage bleiben unberücksichtigt. Die modellierten langfristigen Auswirkungen beziehen sich ausschließlich auf die Erwerbeinkommensdauer und -höhe und blenden mögliche Wirkungen anderer Sicherungssysteme aus. Da Kindererziehungszeiten in den ersten vier Lebensjahren des Kindes in der Pensionsversicherung Versicherungszeiten darstellten, unterscheiden sich Beschäftigungsjahre von den Versicherungsjahren, letztere liegen um zwei bis vier Jahre höher.

Die Modellerwerbsverläufe zeichnen sich alle durch eine hohe Arbeitsmarktpartizipation aus (Abbildung 9). Unter den elf Modellverläufen bestehen acht aus 43 Beitragsjahren, ein hypothetischer Erwerbsverlauf (Fall 3) hat 38 Beitragsjahre und nur zwei Verläufe (Fall 10 und Fall 11) kommen auf 28 Beitragsjahre. Tatsächlich hatten in der Pensionsversicherungsanstalt von den neuzuerkannten Pensionen 2021 nur 3,6% der Frauen eine Versicherungszeit (Beitragszeit einschließlich Teilversicherungszeiten) im Ausmaß von 45 Jahren. Mit 53% hatte die Mehrheit der neuzuerkannten Alterspensionen weniger als 40 Versicherungsjahre (Pensionsversicherungsanstalt, 2022).

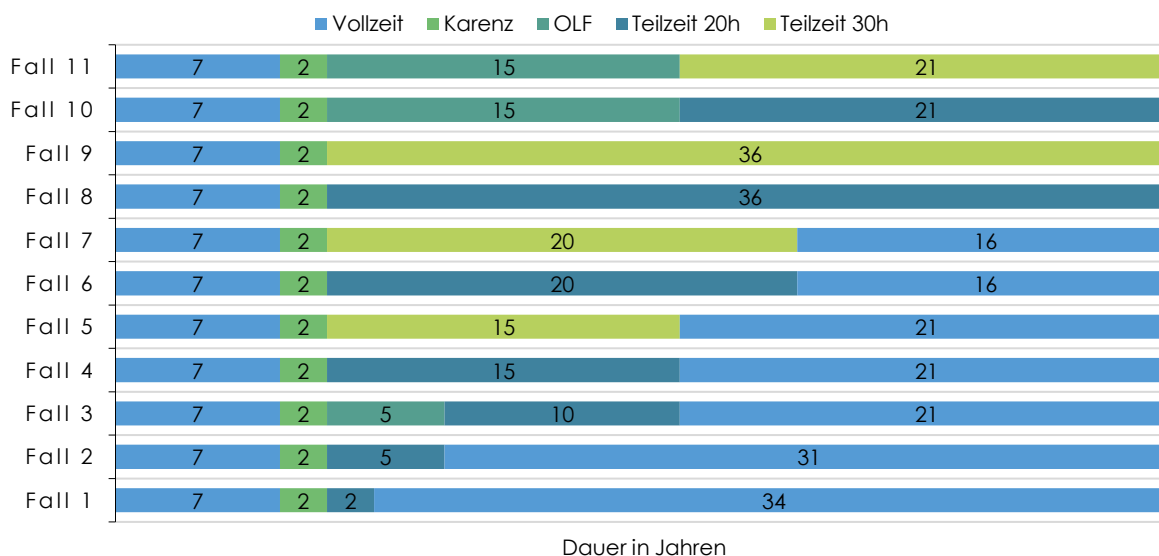
Die elf hypothetischen Modellerwerbsverläufe:

- **Fall 1:** Nach sieben Jahre Vollzeit und einer zweijährigen Karenz schließt sich eine zweijährige Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden an, daran anschließend erfolgt wieder eine Vollzeitbeschäftigung bis zum Pensionsantritt im 65. Lebensjahr. Dieser durchgängige Erwerbsverlauf bildet den Referenzfall bzw. den Vergleichsmaßstab für die Pensionshöhen und Lebenseinkommenssummen.
- **Fall 2:** Nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenzzeit erfolgt eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes. Bis zu diesem Zeitpunkt besteht Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, der hier berücksichtigt ist.
- **Fall 3:** Nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenzzeit gibt es keine Erwerbstätigkeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes. Zwischen dem 7. bis zum 10. Lebensjahr des Kindes

ist eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Wochenstunden unterstellt, ab dem 10. Lebensjahr des Kindes Vollzeit.

- **Fall 4:** Nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenzzeit ist für 15 Jahre eine 20-Wochenstunden-Teilzeitbeschäftigung angenommen, bevor die Rückkehr in den Vollzeitjob für die Dauer von 21 Jahre erfolgt.
- **Fall 5:** Die Annahmen entsprechen dem Fall 3, allerdings wird hier bei der Teilzeitbeschäftigung 30 Wochenstunden gewählt.
- **Fall 6:** Nach sieben Jahre Vollzeit und im Anschluss an die zweijährige Karenz wird eine Teilzeitarbeit für 20 Jahre im Umfang von 20 Wochenstunden angenommen, für die letzten 16 Jahre vor dem Pensionsantritt wieder Vollzeitbeschäftigung.
- **Fall 7** Nach sieben Jahre Vollzeit und im Anschluss an die zweijährige Karenz wird eine Teilzeitarbeit für 20 Jahre im Umfang von 30 Wochenstunden angenommen, für die letzten 16 Jahre vor dem Pensionsantritt wieder Vollzeitbeschäftigung.
- **Fall 8** hat nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenz für den restlichen Erwerbsverlauf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden.
- **Fall 9** hat nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenz für den restlichen Erwerbsverlauf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden.
- Der **Fall 10** sieht nach sieben Jahre Vollzeit und der zweijährigen Karenz bis zum 15. Lebensjahr des Kindes einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt vor (out of Labour force, OLF) mit anschließender 20-Wochenstunden Teilzeitbeschäftigung bis zum Pensionsantritt bzw. im Ausmaß von 30 Wochenstunden im **Fall 11**.

Abbildung 9: **Modellerwerbsverläufe, Erwerbstatus der 45-jährigen Erwerbsphase**



Q: WIFO. – OLF ... Out of Labour force (Erwerbsunterbrechung).

2.3 Berechnung der Erwerbs- und Pensionseinkommen

Entlang der modellierten Erwerbsverläufe sind die unterschiedlichen Pensionshöhen in Abhängigkeit von Unterbrechungs-, Teilzeit- und Vollzeitphasen berechnet. Folgende Annahmen liegen den Berechnungen zugrunde:

- Berufseinstieg im 20. Lebensjahr. Für Akademikerinnen bedeutet diese Annahme eine Überschätzung der Dauer ihrer Erwerbstätigkeit, da durch die längere Ausbildung der Berufseinstieg später erfolgt.
- Die Erwerbstätigkeit wird zum 65. Lebensjahr beendet, es fallen damit keine Abschläge für vorzeitige und keine Zuschläge für verzögerte Pensionsantritte an. Die stufenweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen zwischen 2024 und 2033 bleibt ausgeblendet, um den Fokus auf die langfristigen Einkommenseffekte und nicht auf Veränderungen der rechtlichen Regulierungen zu legen.
- Die Pensionsbezugsdauer wird einheitlich mit 21,2 Jahren angenommen, das entspricht der aktuellen Restlebenserwartung der Frauen im 65. Lebensjahr.
- Erwerbseinkommen berücksichtigen ausschließlich Einkommen aus aktiver Beschäftigung, keinerlei Sozialtransfers (Kinderbetreuungsgeld etc.).
- Lebenseinkommen als Summe aus Erwerbs- und Pensionseinkommen umfassen nur diese. Transfers oder Versicherungsleistungen (Kinderbetreuungs-, Arbeitslosengeld, etc. oder auch Ausgleichszulagen bleiben unberücksichtigt).

Alle Werte sind in Bruttogrößen berechnet und angegeben, da die Höhe der Pensionsleistungen von der Höhe der Bruttoeinkommen bestimmt ist. Das Erwerbseinkommen umfasst ausschließlich Einkommen aus aktiver Beschäftigung, nicht jedoch sonstige Transfers wie das Kinderbetreuungsgeld.

Berechnung des Erwerbseinkommens in Abhängigkeit des Stundenausmaßes (h):

$$(1) YE = \sum_{j=20}^{65} y_E^j h \times (1 + g + i)$$

YE = Lebenseinkommen, y = Stundeneinkommen, h = Wochenstunden, j = Lebensalter, g = Produktivität, i = Inflation, E = jährliches Einkommen

Der Erwerbs- und Einkommensverlauf bildet die Grundlage für die Pensionsberechnung (P_{65}), die ihrerseits auf der Grundlage des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) erfolgt. Die Erstpension (P_{65}) ist die Summe der Teilgutschriften, die pro Jahr 1,78 der Beitragsgrundlage beträgt, seit dem Eintritt ins Erwerbsleben als Funktion des Einkommens (Y). Das Pensionseinkommen (YP) bildet die Summe aus Erstpension zum Regelpensionsalter über die Restlebenserwartung (R) im Alter von 65 Jahren:

$$(2) P_{65} = 0,0178 \times \sum_{j=20}^{65} Y_j \qquad (3) YP = P_{65} \times R_{2021}$$

Barwert berechnet für das 20. Lebensjahr, mit dem Faktor r , dem Zeitpunkt zum Berufseinstieg:

$$(4) BYE = YE \times \frac{1}{(1+r)^{45}} + YP \times \frac{1}{(1+r)^{21}}$$

3. Branchenerwerbsverläufe ohne Erwerbsunterbrechungen

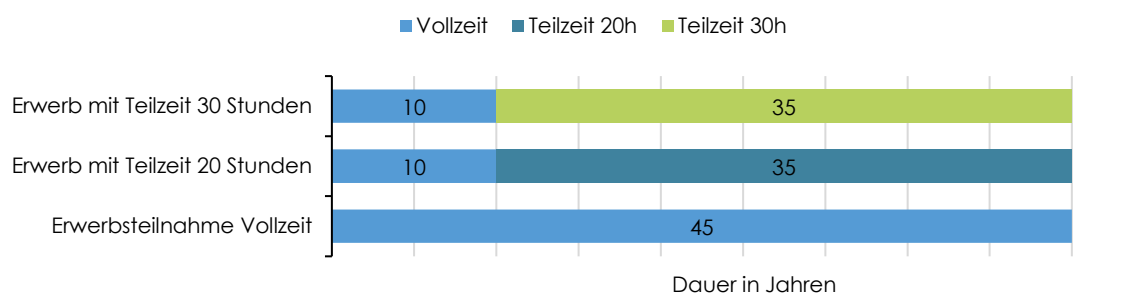
Die Berufswahl ist maßgeblich für die Höhe des Erwerbseinkommens im Erwerbsverlauf entscheidend. Unterschiedlich hohe Einkommensniveaus in Abhängigkeit des Berufes oder der Wirtschaftsklasse sind über die Altersgruppen der Beschäftigten relativ beständig. Diese Niveauunterschiede führen auch bei hoher Arbeitsmarktintegration der Frauen, bei langjähriger Erwerbstätigkeit in Berufen und Branchen mit geringen Einkommen zu einer vergleichsweise geringen finanziellen Absicherung im Laufe des Erwerbslebens und auch in der Phase des Pensionsbezugs. Nachfolgend sind diese Unterschiede einer genaueren Analyse unterzogen, wobei das Augenmerk auf fünf Wirtschaftsklassen gelegt ist. Die Auswahl erfolgte anhand der Kriterien Frauenanteil und Einkommensniveau und in Absprache mit der Auftraggeberin.

In der Wirtschaftsklasse der Warenherstellung beträgt der Frauenanteil rund ein Viertel, die Einkommen der Frauen liegen über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gibt es sowohl im Handel, eine Wirtschaftsklasse, die neben dem Einzelhandel auch den Großhandel wie auch den Bereich der Reparatur von Kraftfahrzeugen umfasst, als auch in der Wirtschaftsklasse K, der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Während im erstgenannten Bereich die Bruttostundenverdienste der Frauen unter dem Durchschnitt aller unselbständig beschäftigter Frauen liegt, sind die Verdienste in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen überdurchschnittlich hoch. In der Gastronomie und Beherbergung liegt der Frauenanteil bei rund 56% die Stunden-Verdienste sind die geringsten in den 21-ÖNACE-Wirtschaftsklassen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind rund 76% aller Beschäftigten Frauen, die Bruttostundenverdienste liegen hier höher als im Schnitt über alle Wirtschaftsbranchen.

3.1 Hypothetische Branchenerwerbsverläufe

Die modellierten hypothetischen Erwerbsverläufe ohne Erwerbsunterbrechungen und damit auch ohne Karenzzeiten gehen von einer durchgängigen Erwerbstätigkeit von 45 Jahren aus. Auch wenn gegenwärtig dieses Erwerbsprofil nur für eine kleine Gruppe von Frauen erreichbar Realität ist - von den Neupensionistinnen 2021 hatten nur 3,6% Versicherungszeit im Ausmaß von 45 Jahren (Pensionsversicherungsanstalt, 2022) - zeigen sich beim Lebensinkommensvergleich von 45 Versicherungsjahren die Auswirkungen der Einkommensniveauunterschiede in seinem ganzen Ausmaß. Die Querschnittsdaten zeigen, dass ab dem 30. Lebensjahr die Frauenbeschäftigungsquote zurückgeht und der Anteil der Teilzeitbeschäftigung zunimmt (vgl. Abbildung 3, Übersicht A 3). Es gibt keine Evidenz darüber, wie hoch der Anteil der Teilzeitphasen mit welchem Wochenstundenausmaß ältere erwerbstätige Frauen hatten, daher sind auch hier vereinfachte Annahmen getroffen: Im Teilzeit-Szenario 1 wird von den durchgängigen 45 Erwerbsjahren, 35 Jahre in Teilzeit gearbeitet. Diese Teilzeitphase wird einmal mit 20 Wochenstunden und einmal mit 30 Wochenstunden angenommen. Die Datengrundlage bilden die Stundenverdienste gemäß Verdienststrukturerhebung 2018 (vgl. Abschnitt 2.1). Es zeigen sich dabei sowohl strukturelle Entlohnungsniveaus entlang der Wirtschaftsbranchen und Berufe als auch Einkommensunterschiede aufgrund der Wochenarbeitszeiten zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 10: **Branchenerwerbsverläufe**



Q: WIFO-Darstellung.

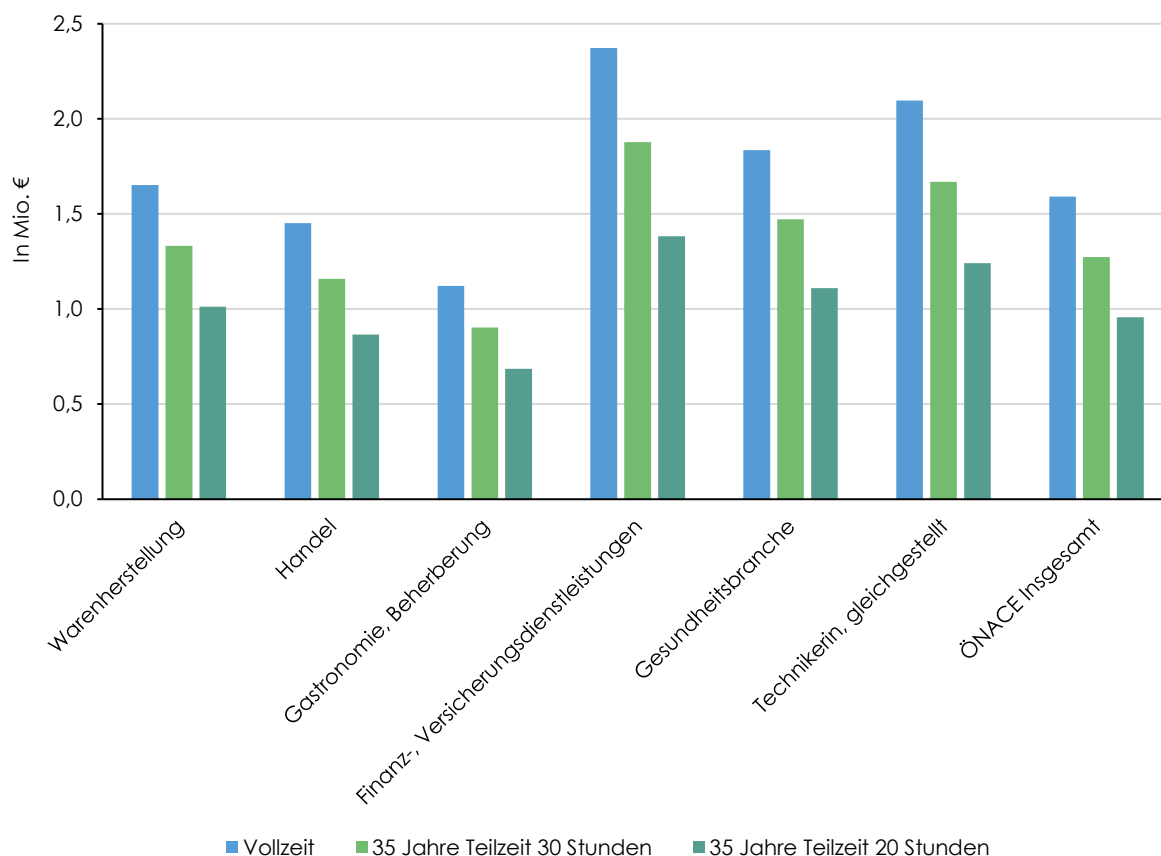
3.2 Erwerbseinkommenssummen der Branchenerwerbsverläufe

Nach 45 Arbeitsjahren in Vollzeit zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnittseinkommen beträgt die Summe des Erwerbseinkommens rund 1,6 Mio. €. Die geringeren Teilzeit-Einkommen bei Teilzeitarbeit gehen mit deutlichen Einkommensrückständen einher. Bei einer 35-jährigen Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden, liegt die Summe der Erwerbseinkommen um rund 20% geringer. Eine Teilzeitbeschäftigung von 20 Wochenstunden bedeutet gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung in derselben Wirtschaftsklasse ein um rund 40% reduziertes Erwerbseinkommen. Bei flachen Einkommensverläufen sind die Unterschiede etwas geringer, bei einer stärkeren Senioritätseinkommensentwicklung, wie im Bereich der Finanzdienstleistungen, sind die Differenzen etwas höher.

Im Vergleich dazu, liegt das summierte Erwerbseinkommen, das bei einer 45-jährigen Beschäftigung im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen erzielt wird, bei rund 2,3 Mio. € und damit doppelt so hoch wie in der Gastronomie und Beherbergung (Abbildung 11). Deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt bewegen sich die Einkommenssummen auch im Handel; die Warenherstellung bewegt sich etwas über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Die Erwerbseinkommenslücken zwischen den Wirtschaftsklassen sind stärker ausgeprägt als innerhalb der Branchen: Die Summe der Erwerbseinkommen von Technikerinnen oder gleichgestellten Berufen mit einem Erwerbsverlauf der zu 3/4 aus einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden besteht, liegt um rund 10% höher als das Erwerbseinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen in der Gastronomie und Beherbergung. Auch in der Wirtschaftsklasse Gesundheits- und Sozialwesen übersteigt das summierte Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung mit 30 Wochenstunden für die Dauer von $\frac{3}{4}$ der Erwerbsjahre das Erwerbseinkommen einer Vollzeitbeschäftigung in der Gastronomie, Beherbergung aber auch im Handel.

Abbildung 11: **Erwerbseinkommenssummen (brutto) nach 45 Erwerbsjahren im Vergleich**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnung.

3.3 Auswirkungen von Teilzeit auf die Pensionshöhe

Neben dem Beruf und der Wirtschaftsklasse, in der dieser ausgeübt wird, bestimmt die Einkommenshöhe, die maßgeblich vom Ausmaß der Wochenarbeitszeit definiert ist, die finanzielle Absicherung der Erwerbstätigen. Insgesamt spielt Arbeitszeit in den österreichischen Sozialversicherungssystemen keinerlei Rolle, sondern ausschließlich die Einkommenshöhe. Für Leistungen aus der Arbeitslosen- oder Pensionsversicherung ist es unerheblich, ob ein Monatseinkommen von beispielweise 2.000 € durch 38 oder 20 Wochenstunden entstand. Die aus dem Erwerbseinkommen abgeleiteten Pensionsleistungen nehmen ausschließlich auf die Einkommenshöhe und nicht auf das Stundenausmaß Bezug.

Bei den angenommenen Einkommensverläufen in den Berufshauptgruppen und Wirtschaftsklassen ist die maximale Pensionshöhe bei einer durchgängigen Vollzeitwerbstätigkeit erreicht. Entsprechend der Niveauunterschiede der Einkommen bewegen sich die Differenzen der Pensionshöhen zwischen den Wirtschaftsklassen und auch zwischen den drei Referenzmodellen. Die durchgängige Vollzeitwerbstätigkeit im Bereich der Finanzdienstleistungen

bedeutet eine monatliche Erstpension von brutto knapp 3.100 €, bei einer 35-jährigen Teilzeitarbeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden sinkt diese um rund 42% auf 1.800 € ab (vgl. Abbildung 12).

Auch hier wiederholt sich die Tatsache, die sich schon beim Vergleich der Erwerbseinkommenssummen zeigte: Die Pensionshöhe bei hohem Erwerbseinkommensniveau und Teilzeitbeschäftigung kann in Niedriglohnbranchen wie der Beherbergung und Gastronomie bzw. teilweise auch im Handel auch bei einer 45-jährigen Vollzeittätigkeit nicht erreicht werden. Eine 45-jährige Vollzeitbeschäftigung in der Beherbergung und Gastronomie führt zu einer Erstpensionshöhe die im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nach 35-jährigen Erwerbstätigkeit wovon 25 Jahre in 20-Wochenstundenteilzeit gearbeitet wird, erzielt wird. Die Simulationen zeigen weiters, dass das Einkommensniveau im Handel bei durchgängiger Vollzeitbeschäftigung ebenfalls mit einer Erstpension verbunden ist, die in etwa die Höhe von Teilzeiterwerbsverläufen im Gesundheitswesen entsprechen.

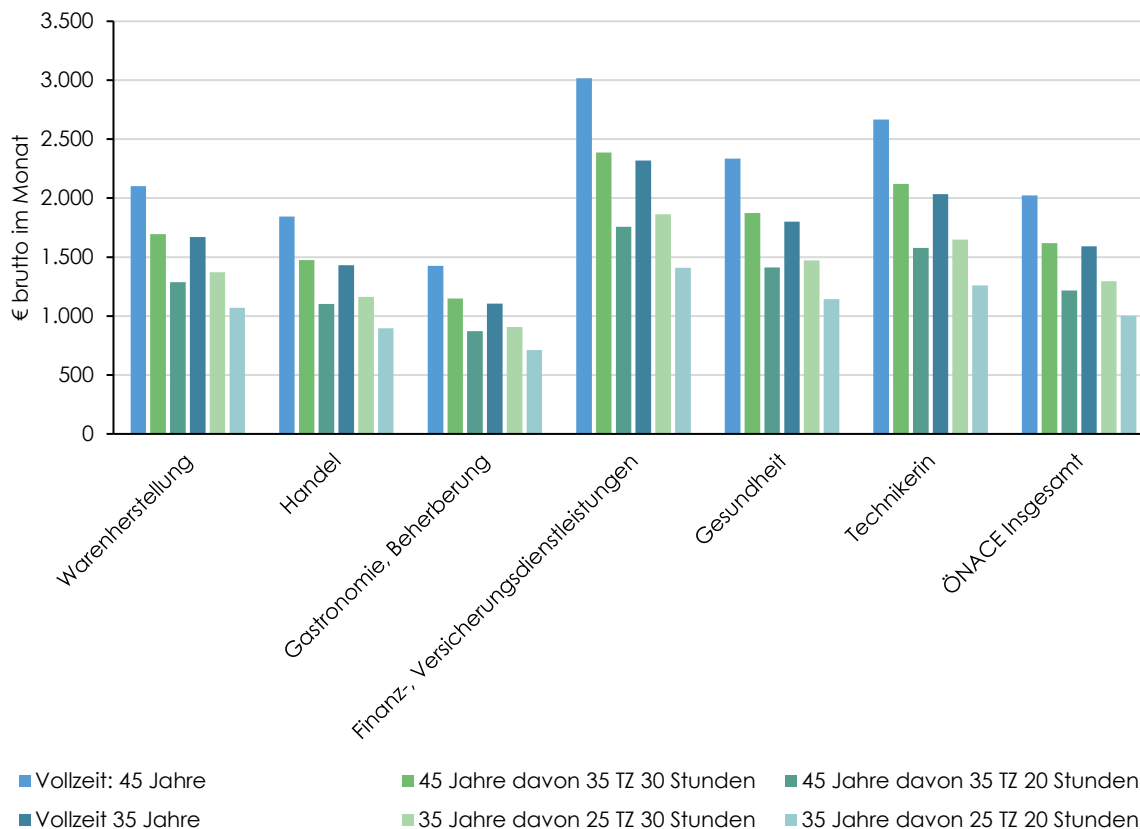
Je weniger Versicherungsjahre vorliegen, desto geringer die Erstpension. Für jedes fehlende Jahr liegt die Pension um 1,78% Steigerungspunkte niedriger, wobei die tatsächliche Wirkung auf die individuelle Pension vom Einkommensprofil über die Erwerbsjahre (Seniorität) abhängt.

In den Modellsimulationen stellt sich die Verkürzung der Erwerbsphase von 45 auf 35 Beitragsjahren folgendermaßen dar (Abbildung 12): Zehn Erwerbsjahre weniger reduzieren die Erstpension um rund 20 Prozent. Im gegenwärtigen System erreicht die Pensionshöhe bei einer 35-jährigen Vollzeiterwerbstätigkeit in etwa die Höhe der Leistung aus 45 Jahren Erwerbstätigkeit, darunter 35-jährigem Teilzeitjob im Ausmaß von 30 Wochenstunden.

Die Erstpension einer Teilzeiterwerbstätigkeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden liegt im Schnitt in den beobachteten Wirtschaftsklassen um ein Viertel geringer als jene aus einer Vollzeitbeschäftigung bei 45 Erwerbsjahren. Dauert die Teilzeitbeschäftigung rund zwei Drittel der Erwerbsphase, reduziert sich der Pensionsrückstand gegenüber einer durchgängigen Vollzeitbeschäftigung auf ein Fünftel.

Für jedes Jahr einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden sinkt die monatliche Pension um rund 0,7%, bei einem Beschäftigungsausmaß von 20 Wochenstunden sind es rund 1,4% pro Jahr (Abbildung 12). Das Ausmaß der Reduktion hängt allerdings davon ab, wie lange die Erwerbsphase dauert und welchen Anteil die Teilzeitbeschäftigungsphase einnimmt. Je größer der Anteil der Teilzeit in der Erwerbsdauer, desto höher der pensionsdämpfende Effekt.

Abbildung 12: **Erstpension der Frauen bei durchgängiger 45- und 35-jähriger Beschäftigung und Teilzeit im Ausmaß von 30 und 20 Wochenstunden**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnung.

3.4 Lebenseinkommensunterschiede

Das Lebenseinkommen bezeichnet die Summe aus Erwerbseinkommen und Pensionseinkommen. Mit dem 20. Lebensjahr beginnt - annahmegemäß - die Erwerbsphase, die durchgängig bis zum Regelpensionsalter 65 fortgesetzt wird. Anschließend ist der Pensionsbezug bis zu einem hypothetischen Lebensalter von 86,2 Jahren angenommen. Empirische Befunde zeigen allerdings – hier nicht berücksichtigte – Unterschiede in der Restlebenserwartung, die im Zusammenhang mit Bildung⁷⁾, als Indikator für die sozio-ökonomische Lage, steht (Psihoda, 2019).

Entsprechend der Erwerbseinkommensunterschiede setzt das Versicherungsprinzip in der Alterssicherung diese Unterschiede in der Pensionsphase fort. In den modellierten Erwerbsverläufen wurden keine Teilversicherungszeiten, das sind Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs, Kindererziehung etc. angenommen. Diese Teilversicherungszeiten würden das strenge

7) Frauen mit Pflichtschulabschluss haben Restlebenserwartung im 65. Lebensjahr von 20,7 Jahren, Akademikerinnen von 22,9 Jahren. Noch größer sind die Unterschiede bei den Männern mit 17 Jahr mit Pflichtschule und 22,9 Jahr mit Uni-Abschluss.

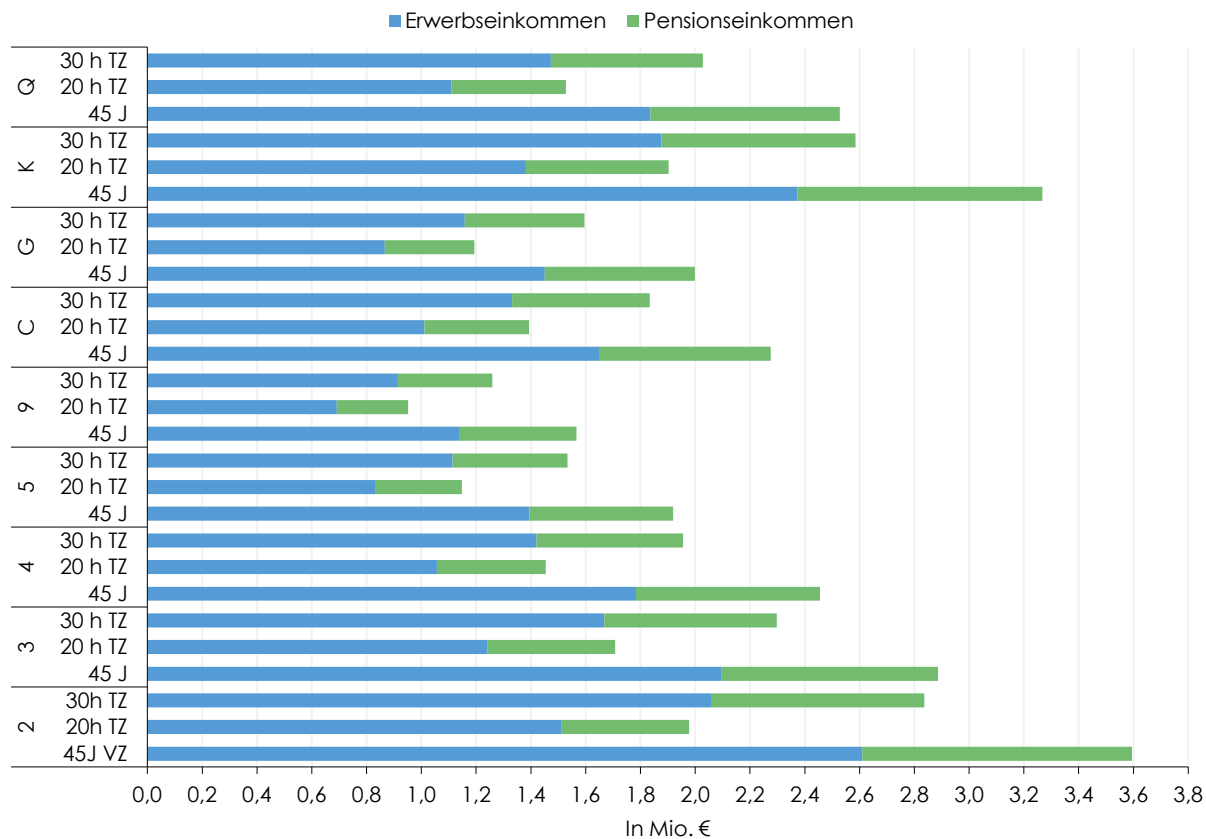
Versicherungsprinzip etwas aufweichen und die Unterschiede der Erwerbseinkommen weniger symmetrisch im Pensionseinkommen spiegeln.

Das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration, also die Wochenarbeitszeit bestimmt das Lebenseinkommen: Eine Teilzeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden bedeutet ein deutlich geringeres Lebenseinkommen gegenüber 30 Wochenstunden oder gegenüber Vollzeit: Innerhalb einer Wirtschaftsklasse bzw. eines Berufes ist das Lebenseinkommen um rund 40% geringer, wenn $\frac{3}{4}$ der Erwerbstätigkeit in einer Teilzeit mit 20-Wochenstunden gearbeitet wird. Die größten prozentuellen Unterschiede gibt es zwischen Akademikerinnen mit 42% und der Gastro- und Beherbergungsbranche mit 39%. Diese relativen Lebenseinkommensunterschiede bedeuten bei Akademikerinnen rund 1,5 Mio.€ weniger an Lebenseinkommen gegenüber einer durchgängig vollzeitbeschäftigten Akademikerin. In der Gastronomie und Beherbergung, der Branche mit den geringsten Stundenverdiensten liegt die Lebenseinkommensdifferenz zwischen einer 45-jährigen Vollzeitarbeit und einer 45-jährigen Erwerbstätigkeit mit $\frac{3}{4}$ Teilzeit im Ausmaß von 20-Wochenstunden bei 600.000 € (Abbildung 14).

Bei einer Teilzeit von 30-Wochenstunden reduziert sich die Lebenseinkommenslücke gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung auf 19% in der Gastronomie und Beherbergung und 21% bei Akademikerinnen. In absoluten Werten bewegt sich hier die Differenz zwischen 760.000 € (Akademikerinnen) und 300.000 € (Frauen in der Gastronomie und Beherbergung).

Die Lebenseinkommensdifferenzen der anderen Berufe und Branchen bewegen sich in relativen wie absoluten Werten zwischen den Akademikerinnen und der Gastro- und Beherbergungsbranche.

Abbildung 13: **Lebenseinkommen der Frauen bei durchgängiger 45-jähriger Beschäftigung und ¾ Teilzeit im Ausmaß von 30 und 20 Wochenstunden**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnung. Die Berufshauptgruppen und Wirtschaftsklassen sind hier mit den ISCO-08 bzw. ÖNACE Bezeichnungen angeführt: **2** Akademische und vergleichbare Berufe, **3** Technikerinnen und gleichrangige nicht-technische Berufe, **4** Bürokräfte und verwandte Berufe, **5** Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen, **9** Hilfsarbeitskräfte; Wirtschaftsklassen: **C** Herstellung von Waren, **G** Handel, **K** Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, **Q** Gesundheits- und Sozialwesen.

3.5 Zusammenfassung

Die Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich sind von deutlichen sektoralen Unterschieden geprägt. Die Einkommensniveaus in frauendominierten Wirtschaftsklassen, besonders im Handel und in der Beherbergung und Gastronomie, liegen unter dem Schnitt aller Wirtschaftsklassen. Die summierten Erwerbseinkommen dieser beiden Bereiche erreichen auch bei einer durchgängigen 45-jährigen Vollzeitbeschäftigung nicht das Niveau von überwiegend Teilzeitbeschäftigten im Bereich der Finanzdienstleistungen oder in der Gesundheitsbranche.

Eine hohe Arbeitsmarktpartizipation in Branchen mit geringen Einkommensniveaus ist daher nicht mit einem finanziell abgesicherten und eigenständigen Erwerbs- und Pensionsleben verbunden. Frauen die Bildungswegentscheidungen treffen müssen oder am Übergang ins Erwerbsleben, sollten sowohl die strukturellen Einkommensniveaugegebenheiten als auch die langfristigen finanziellen Auswirkungen der Berufswahl verstärkt vermittelt werden.

4. Lebenseinkommensunterschiede der hypothetischen Erwerbsverläufe

Ein hohe Erwerbsbeteiligung maximiert sowohl die finanzielle Absicherung der Erwerbstätigen sowohl in der Erwerbs- als auch in der Pensionsphase. Sie sichert aber auch ein hohes Produktionspotential für die Wirtschaft und begründet aus der Sicht des Pensionssystems eine breite Finanzierungsgrundlage.

Aus individueller Sicht der Frauen sichert bzw. verbesserte die Erwerbstätigkeit ihre ökonomische Unabhängigkeit. Die Erwerbsneigung wie auch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit stehen in einem engen Zusammenhang mit Kindern und Kinderbetreuung. Die Lebenseinkommen der in Abschnitt 2.2. näher beschriebenen elf hypothetischen Erwerbsverläufen sind nachfolgend dargestellt. Folgende Ziele werden mit den durchgeführten Analysen verfolgt:

- Wie wirken Erwerbsdauer und Teilzeiterwerbstätigkeit im Vergleich zur Vollzeit-Erwerbstätigkeit auf das Lebenseinkommen der Frauen? Im ersten Abschnitt geht es um die Quantifizierung der Effekte Erwerbsunterbrechung und Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 und 30 Wochenstunden auf das Lebenseinkommen der Frauen.
- Welchen Einfluss hat die Wirtschaftsklasse und der ausgeübte Beruf auf die Lebenseinkommen der elf unterschiedlichen Erwerbsverläufen. Im zweiten Abschnitt ist daher gezeigt, wie das Lebenseinkommen auch bei identen Versicherungsverläufen entlang der Wirtschaftsklassen und Berufe deutlich variieren.

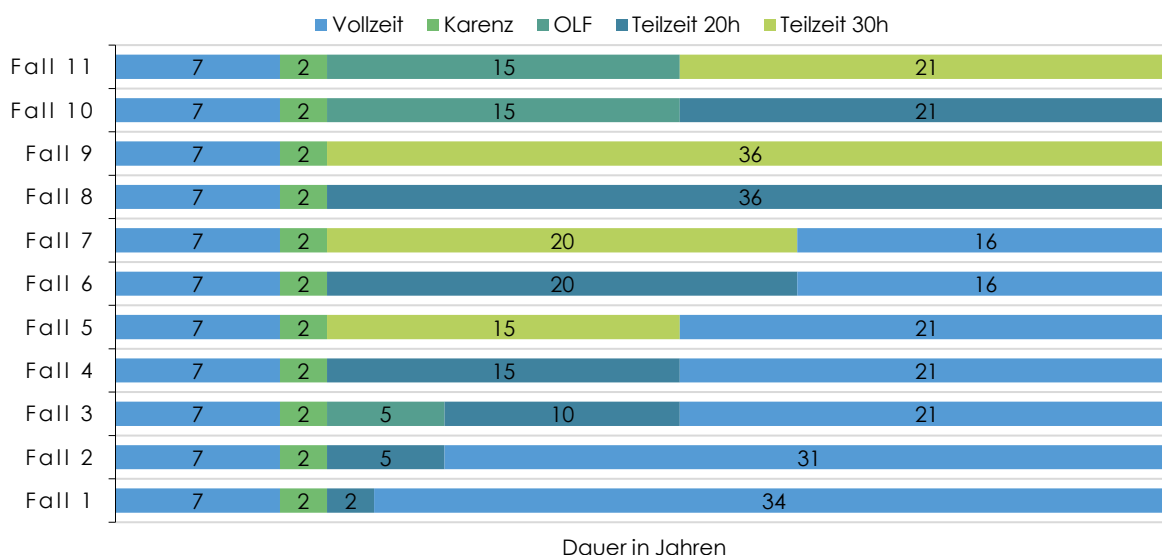
4.1 Lebenseinkommen nach Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechungen: Grundlagen für den Vollzeit–Teilzeit–Folder des AMS

Die Lebenseinkommen der hypothetischen Erwerbsverläufe, die im vorliegenden Abschnitt vorgestellt und diskutiert sind, bilden die Grundlagen für den Folder „Vollzeit–Teilzeit–Karenc: Arbeitszeit und Einkommen“ (vgl. Anhang AMS-Folder 1) den das Arbeitsmarktservice erstellte. Wie in Abschnitt 1.4.2 ausführlich beschrieben, variieren die Bruttostundenverdienste erheblich zwischen den Wirtschaftsbranchen. Grundlagen für die nachfolgenden Berechnungen sind die medianen Bruttostundenverdienste der Frauen über alle Wirtschaftsklassen hinweg berechnet.

Bevor auf die Höhe der finanziellen Absicherung entlang der Wirtschaftsklassen und Berufe gezeigt wird, stehen nachfolgend Effekte der Anzahl der Erwerbsjahre wie auch der Arbeitszeit im Mittelpunkt. Diese Unterschiede im Lebenseinkommen sind entlang elf hypothetischen Erwerbsverläufe dargestellt. Diese Modellerwerbsverläufe (Abschnitt 2.2) zeichnen sich insgesamt durch eine hohe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen aus. Der Arbeitsmarkteintritt ist mit dem 20. Lebensjahr angenommen, der Pensionsantritt erfolgt zum Regelpensionsalter von 65 Jahren, zu diesem Zeitpunkt ist für alle eine idente Restlebenserwartung angenommen, was eine gleichlange Pensionsbezugsdauer von 21 Jahren bedeutet. Die Berechnungen sind auf der Grundlage der Stundenlöhne aller unselbständig erwerbstätiger Frauen durchgeführt. Es handelt sich dabei um einen Durchschnittswert (mediane Bruttostundenlöhne) über alle Branchen bzw. Berufe hinweg.

Unter den elf Modellverläufen, wo jeweils nach der Geburt eines Kindes eine zumindest zweijährige Karenc angenommen ist, haben acht Fälle 43 Beitragsjahre, Fall 3 kommt auf 38 Beitragsjahre und zwei Fälle (Fall 10 und Fall 11) kommen mit 28 Jahren auf weniger Beitragsjahre.

Aus der Sicht der Pensionsversicherung sind Kindererziehungszeiten, konkret die ersten 48 Monate nach der Geburt eines Kindes ebenfalls Versicherungszeiten, wodurch zu allen Fällen weitere zwei pensionsrelevante Versicherungsjahre dazukommen. Bei den Fällen mit längeren Erwerbsunterbrechungen (Fall 3, Fall 10, Fall 11) erhöhen sich die pensionsrelevanten Versicherungsjahre um weitere zwei Jahre, da Kindererziehungszeiten Beitragslücken schließen.



Q: WIFO. – OLF ... Out of Labour force (Erwerbsunterbrechung).

4.1.1 Durchgängig – Erwerbslücken

Ein durchgängiger Erwerbsverlauf führt nach einer 43-jährigen Beschäftigung und zwei Jahren Karenzunterbrechung zu einem summierten Erwerbseinkommen in der Höhe von 1,38 Mio. € (Fall 1). Mit jedem Jahr weniger an Erwerbstätigkeit sinkt auch die Summe des Erwerbseinkommens, damit die Erstpension und in Folge das Lebenseinkommen als Summe von Erwerbs- und Pensionseinkommen. Die modellierten Fälle 10 und 11 haben 15 Beitragsjahre weniger, da hier ein 15-jährige Erwerbsunterbrechung wegen Kinderbetreuung angenommen ist. Bei 28 Beitragsjahren in Vollzeit erreicht die Erwerbseinkommenssumme nur knapp 2/3 im Vergleich zur langjährigen Erwerbstätigkeit und liegt um 0,5 Mio. € niedriger. Dazu kommt noch die geringere Erstpensionshöhe durch die geringere Anzahl an Erwerbsjahren und eine um rund 0,196 Mio. € geringere Pensionseinkommenssumme. Auf der Grundlage des Durchschnittseinkommens aller unselbständig erwerbstätiger Frauen bedeutet ein Jahr mehr an Erwerbstätigkeit in Vollzeit rund 48.000 € mehr an Lebenseinkommen. Erhöht sich die Erwerbstätigkeit von 28 auf 43 Jahre steigt das Lebenseinkommen um nominell um rund 718.000 € an.

Liegen sowohl wenige Versicherungsjahre vor, darunter Teilzeitjahre, erreicht das Lebenseinkommen ein noch geringeres Niveau. Im modellierten Fall 3 mit 32 Versicherungsjahren bzw. 28 Beitragsjahren, von denen drei Viertel als Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden angenommen sind wie im Fall 10, erreicht das Lebenseinkommen mit rund 718.000 € rund 40% des erstgenannten Falls (Abbildung 14, Übersicht 7).

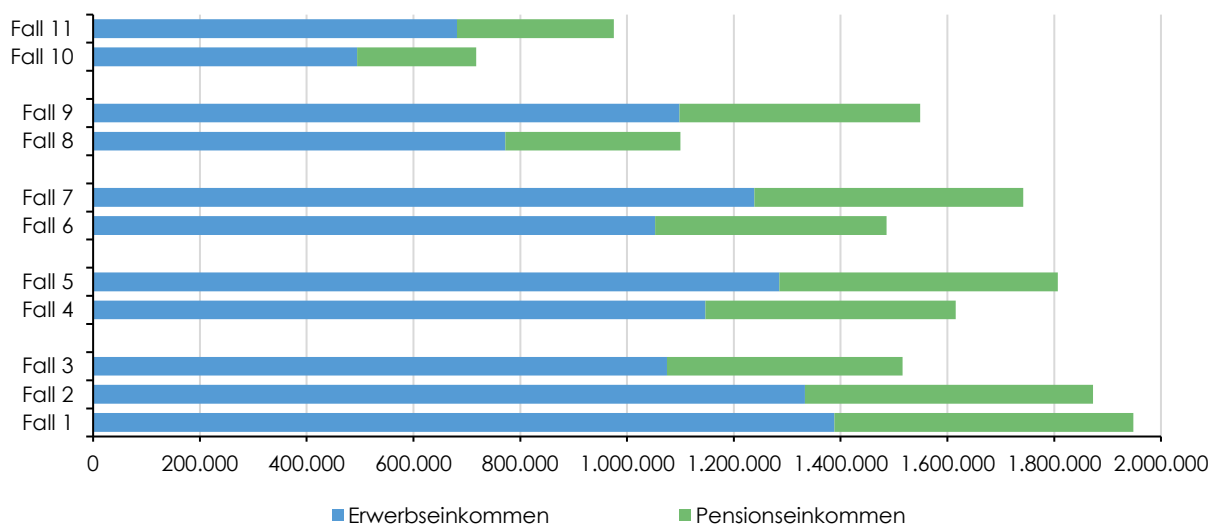
4.1.2 Vollzeit – Teilzeit

Neben der Zahl der Beitragsjahre definiert die Einkommenshöhe, die auch von der Wochenarbeitszeit bestimmt ist, die finanzielle Lage der Frauen. Das zeigt sich deutlich beim Vergleich der Fälle mit identischer Anzahl an Beitragsjahren, aber einer unterschiedlichen Wochenarbeitszeit. Um die Effekte einer Teilzeit von 20 Wochenstunden mit einer Teilzeit von 30 Wochenstunden zu verdeutlichen, wurden paarweise Erwerbsbiographien modelliert, die sich in der gleich langen Teilzeitphase durch das Wochenstundenausmaß unterscheiden: Die Fälle 4 und 5 haben 43 Beitragsjahre, davon 15 Jahre in Teilzeit mit 20 Wochenstunden (Fall 4) und 30 Wochenstunden (Fall 5). Die Fälle 6 und 7 haben 43 Beitragsjahre, davon 20 Jahre in Teilzeit mit 20 Wochenstunden (Fall 6) und 30 Wochenstunden (Fall 7). Die Fälle 8 und 9 haben 43 Beitragsjahre, nach einer zweijährigen Krankenzphase bleiben die Frauen bis zur Pensionierung 36 Jahre teilzeitbeschäftigt, Fall 8 mit 20 und Fall 9 mit 30 Wochenstunden. Die Fälle 10 und 11 haben mit 28 Beitragsjahren die geringste Zahl, wovon 21 Jahre Teilzeit sind, mit 20 bzw. 30 Wochenstunden bei Fall 10 bez. 11.

Die geringe Zahl an Beitragsjahren in Kombination mit der 20-Wochenstunden-Teilzeit ergibt im Fall 10 die geringste finanzielle Absicherung. Die simulierten Lebenseinkommen aller hypothetischen Erwerbsverläufe bewegen sich daher zwischen einer hohen Absicherung im Fall 1 und der geringen Absicherung im Fall 10. Die Summe aus Erwerbs- und Pensionseinkommen ergeben im Fall 1 1,95 Mio. €, im Fall 10 sind es 718.000 € und damit nur 37% vom Fall 1 (Übersicht 7).

Je mehr Beitragsjahre vorliegen, desto geringer ist der dämpfende Effekt einer 20-Wochenstundenteilzeit, je weniger Beitragsjahre desto größer der einkommensreduzierende Effekt: Bei 43 Beitragsjahren, wovon 1/3 in Teilzeit erfolgt, sinkt das Lebenseinkommen bei einer 20-Wochenstundenteilzeit gegenüber einer 30-Wochenstundenteilzeit um 11% (Fall 4 im Vergleich zu Fall 5). Liegen nur 28 Beitragsjahre mit 2/3 Teilzeitbeschäftigung vor, erreicht im Fall 10 durch die Teilzeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden nur 74% des Lebenseinkommens bei 30 Wochenstunden.

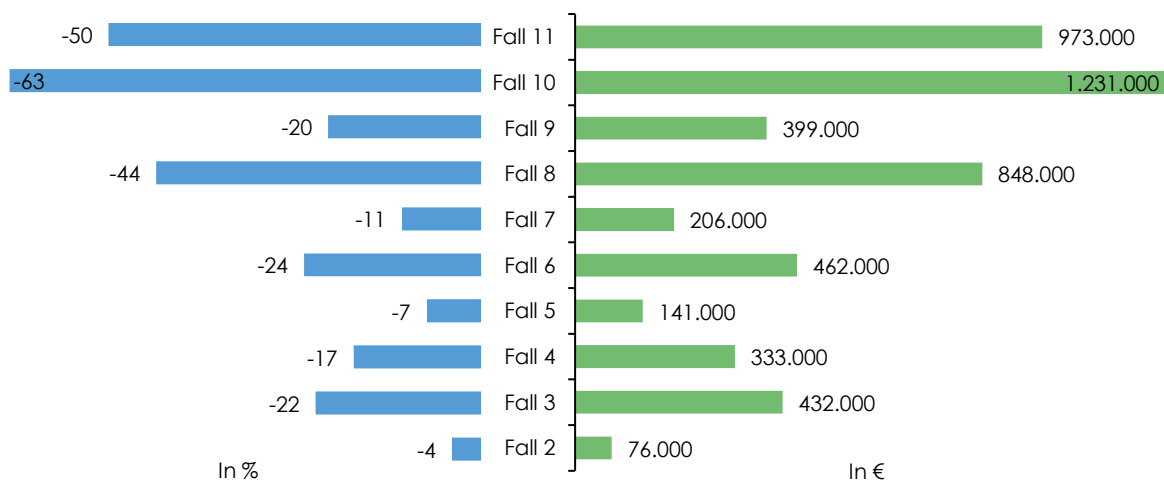
Abbildung 14: **Vergleich der Lebenseinkommen der elf hypothetischen Erwerbsverläufe**
In €



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018.

Abbildung 15: **Lebenseinkommensnachteil der hypothetischen Erwerbsverläufe im Vergleich mit einer 43-jährigen Vollzeitbeschäftigung**

In % und in Euro



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018.

Übersicht 7: **Erwerbseinkommen, Erstpension und Pensionseinkommen der Frauen entlang der elf hypothetischen Erwerbverläufe**

	Fall 1	Fall 2	Fall 3	Fall 4	Fall 5	Fall 6	Fall 7	Fall 8	Fall 9	Fall 10	Fall 11
	In €										
Erwerbseinkommen	1.388.000	1.333.000	1.075.000	1.147.000	1.285.000	1.052.000	1.238.000	772.000	1.098.000	495.000	682.000
Pensionseinkommen	560.000	539.000	442.000	469.000	521.000	433.000	504.000	328.000	451.000	223.000	294.000
Lebenseinkommen	1.948.000	1.873.000	1.516.000	1.616.000	1.807.000	1.486.000	1.742.000	1.100.000	1.549.000	718.000	976.000
monatliche Erstpension	1.889	1.819	1.490	1.582	1.758	1.462	1.698	1.105	1.520	753	991
	In Relation zu 43 Jahre Vollzeitwerbstätigkeit (Fall 1)										
Erwerbseinkommen	100	96	77	83	93	76	89	56	79	36	49
Pensionseinkommen	100	96	79	84	93	77	90	59	81	40	53
Lebenseinkommen	100	96	78	83	93	76	89	56	80	37	50
monatliche Erstpension	100	96	79	84	93	77	90	59	80	40	52

Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.2 Lebenseinkommen der hypothetischen Erwerbsverläufe nach Branchen und Berufen

Von den näher analysierten Wirtschaftsklassen ist das Einkommensniveau bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen am höchsten, gefolgt von der Gesundheitsbranche, der Warenherstellung, dem Handel. Das Einkommensniveau im "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" markiert den unteren Wert der Einkommensniveaus und damit auch bei den berechneten Erwerbseinkommenssummen. Innerhalb der betrachteten Berufsgruppen haben Frauen in akademischen Berufen bislang die höchsten Lohnniveaus und damit ergeben sich auch die höchsten Erwerbseinkommenssummen. Am anderen Ende des Einkommensspektrums befinden sich Hilfsarbeitskräfte, bei denen die niedrigen Stundeneinkommen auch mit niedrigen aggregierten Erwerbseinkommen verbunden sind.

Über die betrachteten Berufsgruppen und Wirtschaftsabschnitte hinweg, sind die Einkommensniveaus der Hilfsarbeitskräfte recht ähnlich mit jenen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, sowie jenen der Dienstleistungsberufe ähnlich mit dem Gesundheits- und Sozialwesen.

4.2.1 Bestimmungsfaktor Versicherungsjahre für die Erwerbseinkommenssumme

Die Faktoren Lohnniveau und Arbeitsmarktpartizipation in den Dimensionen Wochenarbeitszeit und Anzahl der Erwerbssjahre bestimmen die Höhen der kumulierten Erwerbseinkommen. Bei einer durchgängigen Erwerbstätigkeit (Fall 1) und 45 Versicherungsjahre fallen in allen Berufsgruppen wie auch Wirtschaftsabschnitten erwartungsgemäß die höchsten summierten Erwerbseinkommen an (vgl. Abbildung 16, Abbildung 17 und Übersicht A 5 im Anhang). Innerhalb der modellierten Erwerbsverläufe markiert der Fall 1 mit einer 43-jährigen Beitrags- bzw. 45-jährigen Versicherungszeit und der Fall 10 mit einer 28-jährigen Beitrags- bzw. einer 32-jährigen Versicherungszeit die Eckwerte der Erwerbseinkommenssummen.

Die Summe der Erwerbseinkommen entlang der Berufe sind bei durchgängiger Vollzeitbeschäftigung strukturell um das 2,4- bis 2,5-fache höher als beim simulierten Fall 10 mit nur 28 Beitragsjahren (insgesamt 32 Versicherungsjahren), worunter 15 Jahren 20-Wochenstunden-Teilzeit sind. In den Wirtschaftsklassen Warenherstellung, Handel, Gastronomie, Finanzdienstleistungen und Gesundheitswesen liegen die Erwerbseinkommenssummen bei einer durchgängigen Erwerbstätigkeit sogar bis zu 2,6-mal so hoch wie im Fall 10.

Anders formuliert erreicht die Summe des Erwerbseinkommen im Fall 10 mit der geringsten Arbeitsmarktintegration nur die Hälfte des Erwerbseinkommens bei durchgängiger Beschäftigung. Die Relationen der Einkommenslücken, also die Relation der Einkommenssummen von durchgängig Versicherten zu jenen mit Versicherungslücken innerhalb der Berufe und Branchen sind ähnlich.

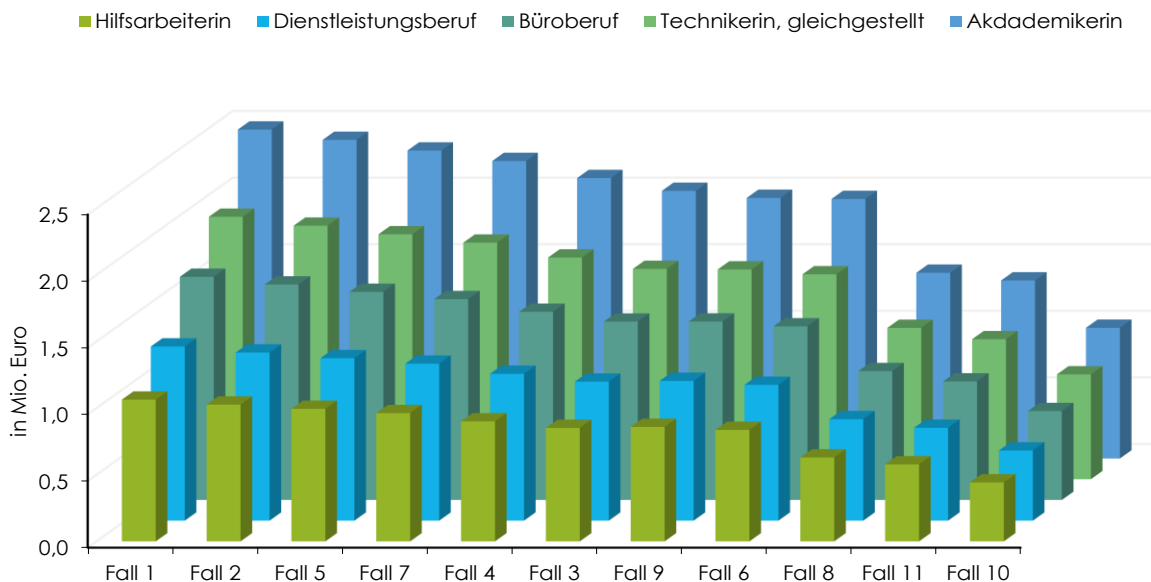
Die konkrete Höhe und damit die konkrete finanzielle Absicherung der hypothetischen Modellverläufe ist vom Entlohnungsniveau der jeweiligen Branche bzw. des Berufs abhängig. Wie die beiden nachfolgenden Abbildungen verdeutlichen, und in Übersicht A 5 als Euro-Beträge ausgewiesen, erreichen die Summen der Erwerbseinkommen auch bei einer 43-jährigen überwiegend Vollzeiterwerbstätigkeit in der Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie nur 47%

des Erwerbseinkommens der Wirtschaftsklasse Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Bei den Berufen schneiden Hilfsarbeiterinnen gegenüber Technikerinnen und gleichgestellten Berufen ähnlich schlecht ab, erstere erreichen trotz 43-jähriger Erwerbstätigkeit nur 54% der Erwerbseinkommenssummen.

Es zeigt sich, dass

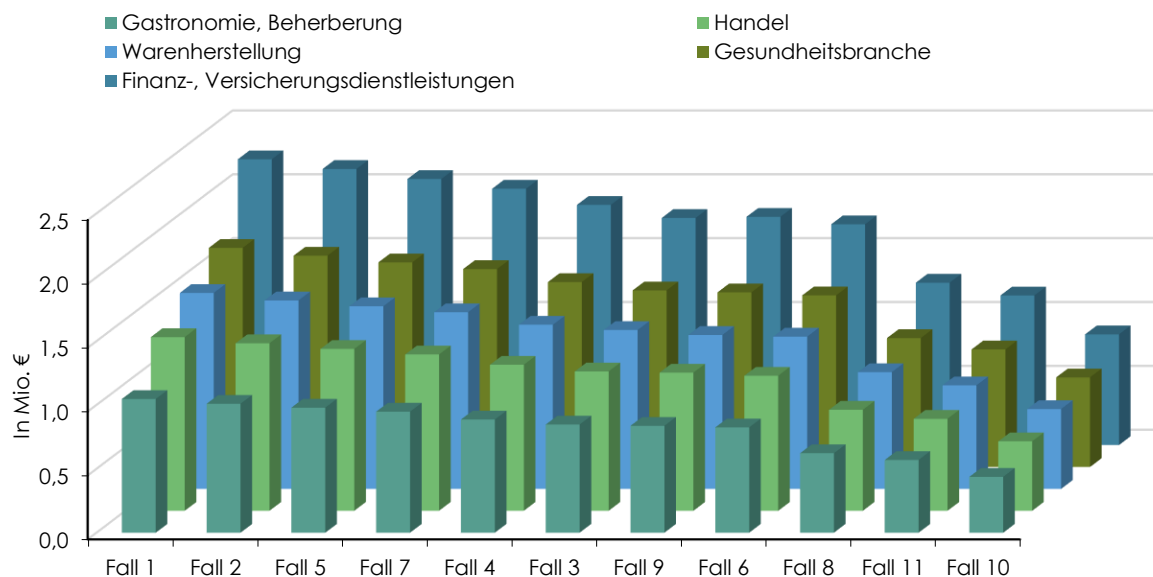
- eine Technikerin mit 28 Erwerbsjahren wovon 21 Jahre als 30-Wochenstunden-Teilzeit sind (Fall 11) auf die gleiche Erwerbseinkommenssumme kommt als eine Hilfsarbeiterin nach 43-jähriger Vollzeit (Fall 1);
- eine Frau im Dienstleistungsberuf mit 38 Beitragsjahren wovon 10 Jahre Teilzeit mit 20-Wochenstunden (Fall 3) eine gleich hohe Erwerbseinkommenssumme hat als eine Hilfsarbeiterin nach 43-jähriger Vollzeit (Fall 1);
- nach 43-jähriger überwiegend Vollzeitarbeit in der Gastronomie und Beherbergung das Einkommen jenem Einkommen entspricht, das im Handel nach 43 Erwerbsjahren bei nur 16 Jahre Vollzeitjahren (Fall 6) vorhanden ist;
- die Erwerbseinkommenssumme nach 43 Jahren Erwerbstätigkeit im Gesundheitsbereich, wovon 36 Jahre Teilzeit mit 20-Wochenstunden sind (Fall 8) entspricht der Summe nach 43-jähriger überwiegend Vollzeitarbeit in der Gastronomie und Beherbergung in Fall 8.

Abbildung 16: **Kumulierte Erwerbseinkommen nach Berufshauptgruppen und hypothetischen Erwerbsbiographien**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 17: **Kumulierte Erwerbseinkommen nach Wirtschaftsklassen und hypothetischen Erwerbsbiographien**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.2.2 Bestimmungsfaktor Arbeitszeit für die Erwerbseinkommenssumme

Neben der Anzahl an Erwerbsjahren bestimmt das Arbeitsausmaß, also die Anzahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden, die Höhe des (Lebens-)Einkommens mit. In den Modellsimulationen ist Teilzeiterwerbstätigkeit abgebildet. Teilzeitphasen sind im Fall 1 mit zwei Jahren Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden von 43 Erwerbsjahren am geringsten. Auf der anderen Seite sind im Fall 10 bzw. Fall 11 von den 28 Beitragsjahren, 21 Jahre Teilzeit im Ausmaß von 20 bzw. 30 Wochenstunden.

Wie bereits in den Abbildungen im vorigen Abschnitt ersichtlich, sind die Erwerbseinkommenssummen bei einer überwiegenden Teilzeitbeschäftigung am geringsten in allen berechneten Berufen und Wirtschaftsklassen. Das zeigt sich deutlich beim Vergleich von Fall 8 und Fall 9: Hier sind von den 43 Beitragsjahren, 36 Jahre als Teilzeit modelliert, einmal mit 20 (Fall 8) und einmal mit 30 Wochenstunden (Fall 9). Im Fall 8 mit der Teilzeit von 20 Wochenstunden für 36 Jahre wird für die Dauer des Erwerbslebens um rund ein Viertel weniger Stunden gearbeitet als bei 30 Wochenstunden im Fall 9. Das damit verdiente Erwerbseinkommen liegt zwischen 26% bis 30% geringer als bei einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden. Die Unterschiede zwischen 20 und 30 Wochenstunden (Fall 8 und Fall 9) über die unterschiedlichen Berufe und Wirtschaftsklassen sind wiederum relativ systematisch (Abbildung 17).

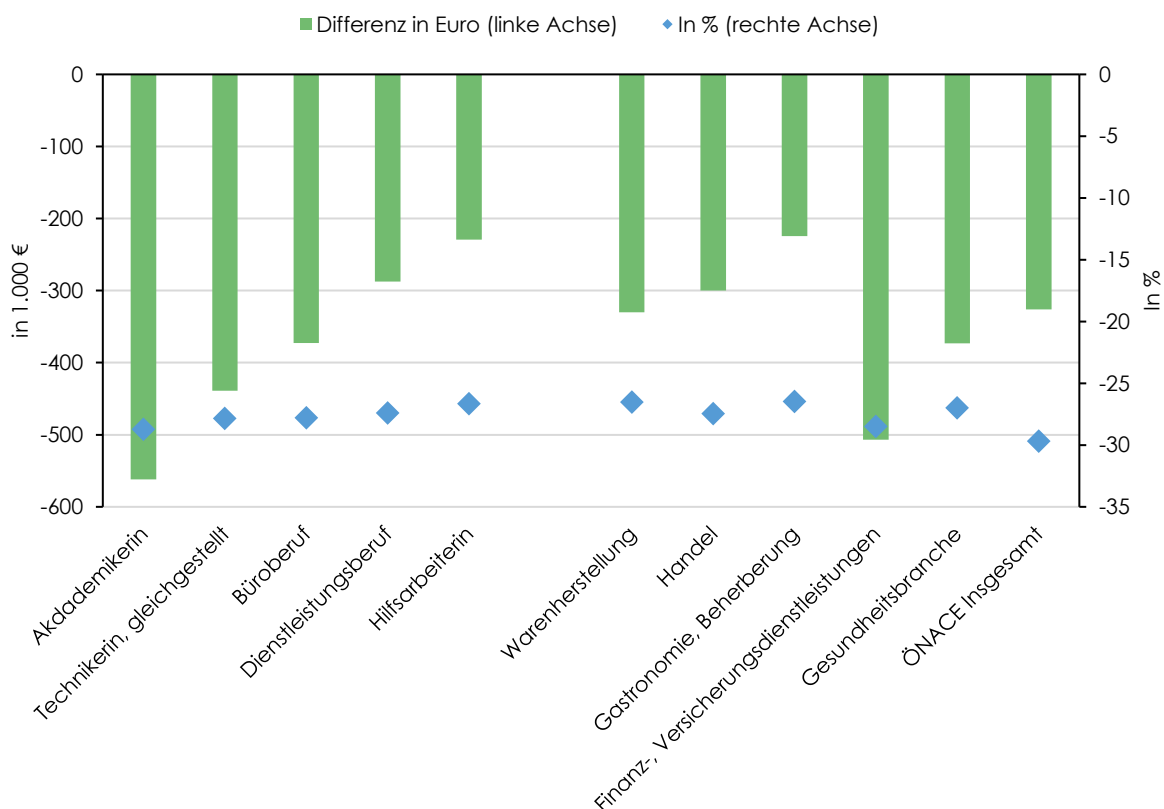
Um die prozentuellen Unterschiede exemplarisch zu konkretisieren:

- Fall 8 mit einer 36-jährigen Teilzeit im Ausmaß von 20-Wochenstunden führt gegenüber einer 30-Wochenstunden-Teilzeit (Fall 9) bei 43 Beschäftigungsjahren zu einer

geringeren Erwerbseinkommenssumme in der Höhe von 230.000 € bei Hilfsarbeiterinnen bis 560.000 € bei Akademikerinnen.

- Die Einkommensdifferenz zwischen Fall 8 und Fall 9 beträgt in der Gastronomie 225.000 € und steigt auf 507.000 € in den Finanz-, und Versicherungsdienstleistungen an.
- Bei einer 43-jährigen Erwerbstätigkeit wovon 15 in Teilzeit (20 Wochenstunden Fall 4 und 30 Wochenstunden Fall 5) und 28 Vollzeit sind ergeben sich Erwerbseinkommensunterschiede im Ausmaß von 95.000 € bei den Hilfsarbeiterinnen bis zu 206.000 € bei den Akademikerinnen.
- Entlang der Wirtschaftsklassen zeigen sich ähnlich hohe Differenzen bei einer 43-jährigen Erwerbstätigkeit wovon 15 in Teilzeit (20 Wochenstunden Fall 4 und 30 Wochenstunden Fall 5) und 28 Vollzeit: Diese betragen innerhalb der Gastronomie 93.000 € bis 202.000 € innerhalb der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Abbildung 18: **Unterschiede der summierten Erwerbseinkommen durch Teilzeitarbeit 20 (Fall 8) versus 30 (Fall 9) Wochenstunden bei ausgewählte Wirtschaftsklassen und Berufshauptgruppen**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.2.3 Referenz: Technikerinnen und das Gesundheits- und Sozialwesen

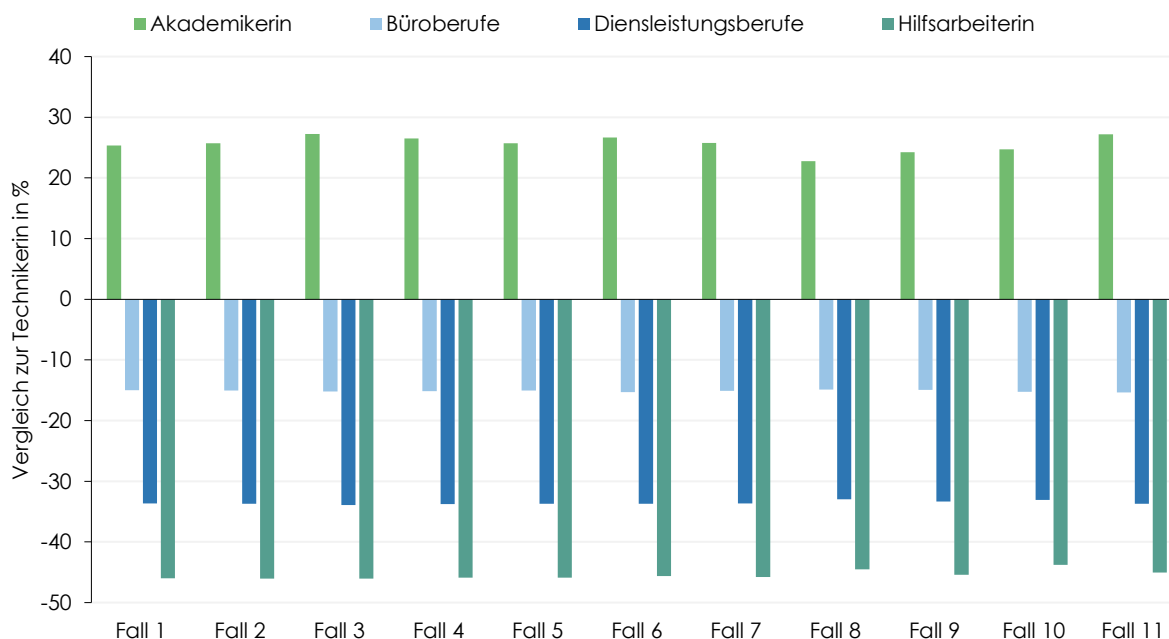
Im Vergleich zum Einkommensprofil von Technikerinnen bzw. gleichrangigen nicht technischen Berufen (vgl. Abbildung 19) zeigt sich, dass bei identen Versicherungsverläufen im Sinne von identen Versicherungsjahren, Hilfsarbeiterinnen bis zu 45% weniger Erwerbseinkommen erzielen (Fall 11). Einzig die Einkommensprofile der Akademikerinnen liegen über alle Erwerbsverläufe höher als bei den Technikerinnen.

Entlang der Wirtschaftsklassen liegen die Einkommen in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen am höchsten, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen, Warenherstellung und Handel. Wird das Gesundheits- und Sozialwesen (hier betrug 2021 der Frauenanteil rund 75% der unselbständig Beschäftigten) als Bezugspunkt herangezogen, zeigen sich bis zu 30% höhere Erwerbseinkommenssummen in der Klasse der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bei identen Versicherungsverläufen. Am anderen Ende finden sich die Einkommen der Frauen in der Beherbergung und Gastronomie; diese liegen im Schnitt um knapp 40% geringer als im Gesundheitswesen (vgl. Abbildung 20).

Wie in ausgeführt (Übersicht A 5), variieren die Einkommenssummen der elf Erwerbsverläufe bei der Referenzgröße der Technikerin zwischen 1,97 Mio. € (Fall 1) und 0,78 Mio. € (Fall 10) und im Gesundheits- und Sozialwesen zwischen 1,72 Mio. € (Fall 1) und 0,70 Mio. € (Fall 10). Werden die hypothetischen Modelle der einzelnen Berufe und Wirtschaftsbereiche damit verglichen, zeigen sich recht stabile Relationen, das heißt wenig Unterschied in den beiden Abbildungen.

Abbildung 19: **Vergleich der kumulierten Erwerbseinkommen nach Berufshauptgruppen in Relation zu Technikerinnen**

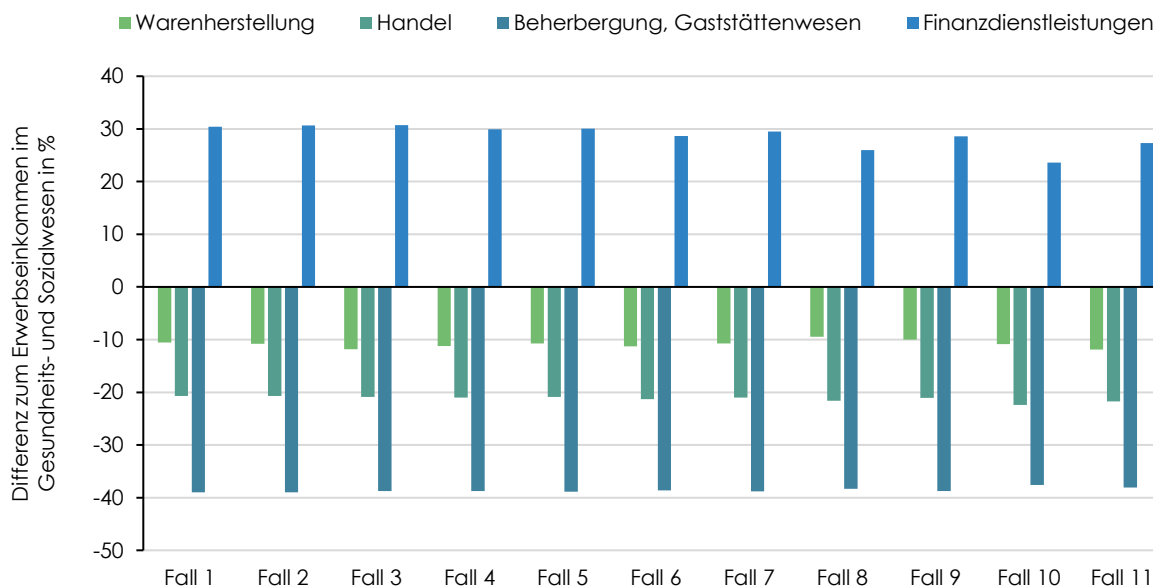
Einkommenshöhe der Technikerinnen = Nulllinie



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 20: **Vergleich der kumulierten Erwerbseinkommen nach Wirtschaftsklassen, in Relation zum Gesundheits- und Sozialwesen**

Einkommenshöhe der Technikerinnen = Nulllinie



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen

4.2.4 Unterschiede in den Erstpensionen

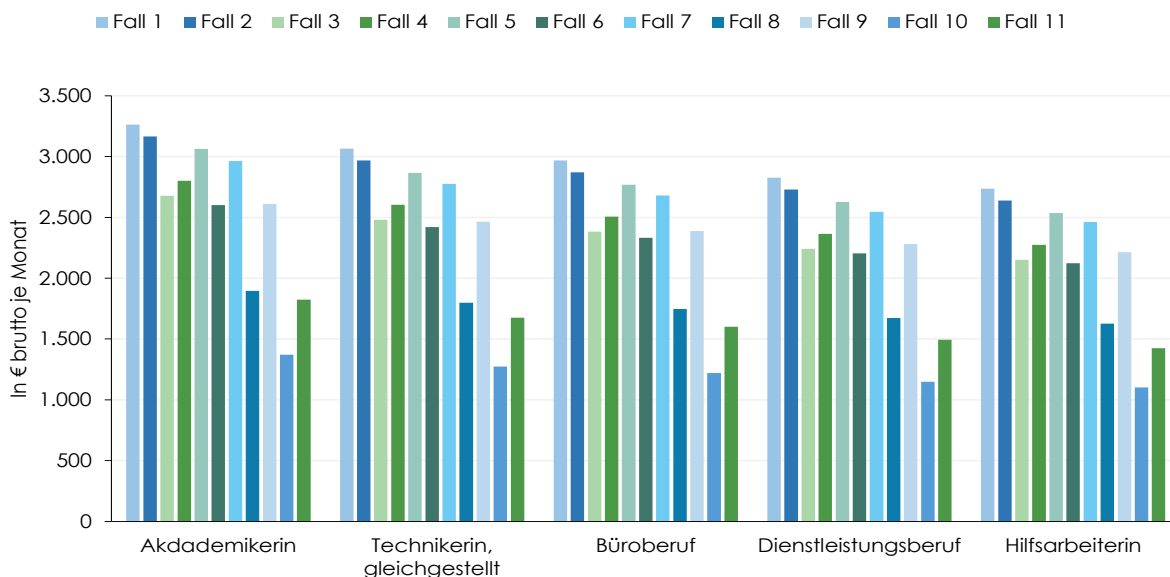
Entsprechend der unterschiedlichen Einkommensniveaus und der Einkommensdynamik über das Erwerbsleben, haben bei durchgängiger Erwerbstätigkeit Akademikerinnen die höchsten Erstpensionen, gefolgt von den Technikerinnen einschließlich gleichrangiger nichttechnischer Berufe und den Büroberufen. Am anderen Ende sind die Erstpensionen der Hilfsarbeiterinnen, diese liegen auch bei durchgängiger Erwerbstätigkeit um rund ein Fünftel bzw. ein Achtel niedriger als die Erstpension von Akademikerinnen bzw. Technikerinnen (siehe Abbildung 21). In den betrachteten Wirtschaftsklassen sind die Erstpensionen in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen am höchsten; hier sind zwar nur 3,3% aller Frauen beschäftigt, allerdings liegt der Frauenanteil bei 51%. Die Erstpension im Gesundheits- und Sozialwesen ist höher als in der Warenherstellung und im Handel. Die geringsten Pensionen ergeben sich aufgrund der geringen Stundenlöhne in der Beherbergung und Gastronomie, sie erreichen nur knapp 85% der Erstpensionen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Entlang der simulierten Erwerbsmuster haben die Fälle 10 und 11 mit 28 Beitragsjahren die geringste Arbeitsmarktintegration, wobei ca. die Hälfte der Beitragsjahre in Teilzeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden (Fall 10) bzw. 30 Wochenstunden (Fall 11) verbracht wird. Entsprechend niedrig sind die Erstpensionen in diesen beiden Fällen, unabhängig vom Beruf oder der Wirtschaftsklasse.

Die Differenzen der Erstpensionshöhen in Abhängigkeit der Erwerbsintegration innerhalb der Berufe und Wirtschaftsklassen sind groß, aber weniger stark ausgeprägt als bei den

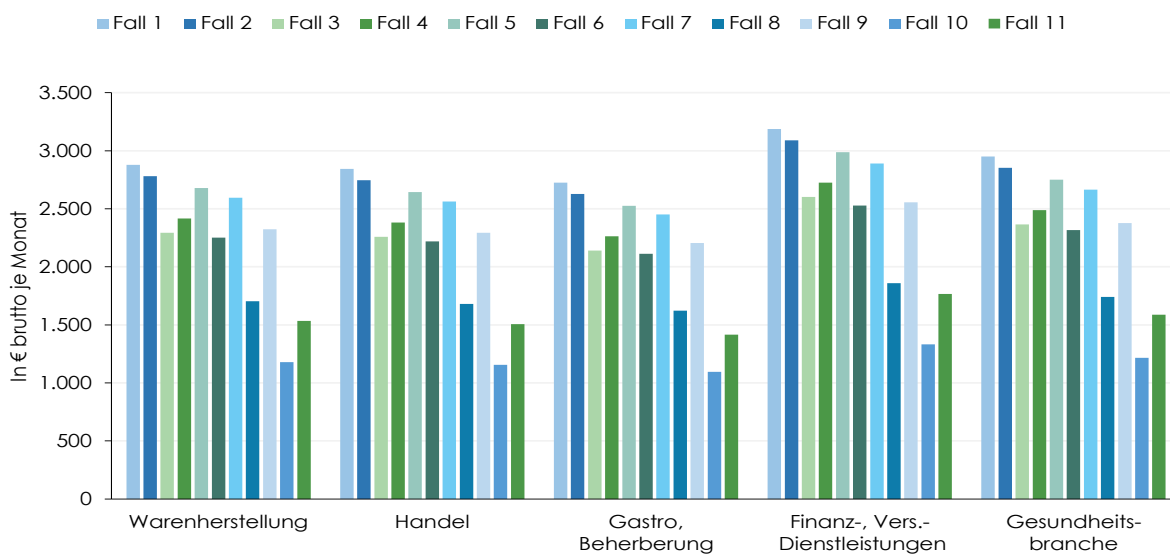
Erwerbseinkommensdifferenzen. Grund dafür ist die Wirkung der Teilversicherungszeit der Kindererziehung: Erwerbslücken von bis zu vier Jahren werden durch sie geschlossen, für diese vier Jahre gibt es eine Einbuchung ins Pensionskonto, die bei einer Erwerbstätigkeit zum Erwerbseinkommen additiv wirkt (vgl. Abschnitt 4.3).

Abbildung 21: **Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 22: **Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ÖNACE-Wirtschaftsklassen**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.2.5 Unterschiede in den Lebenseinkommen

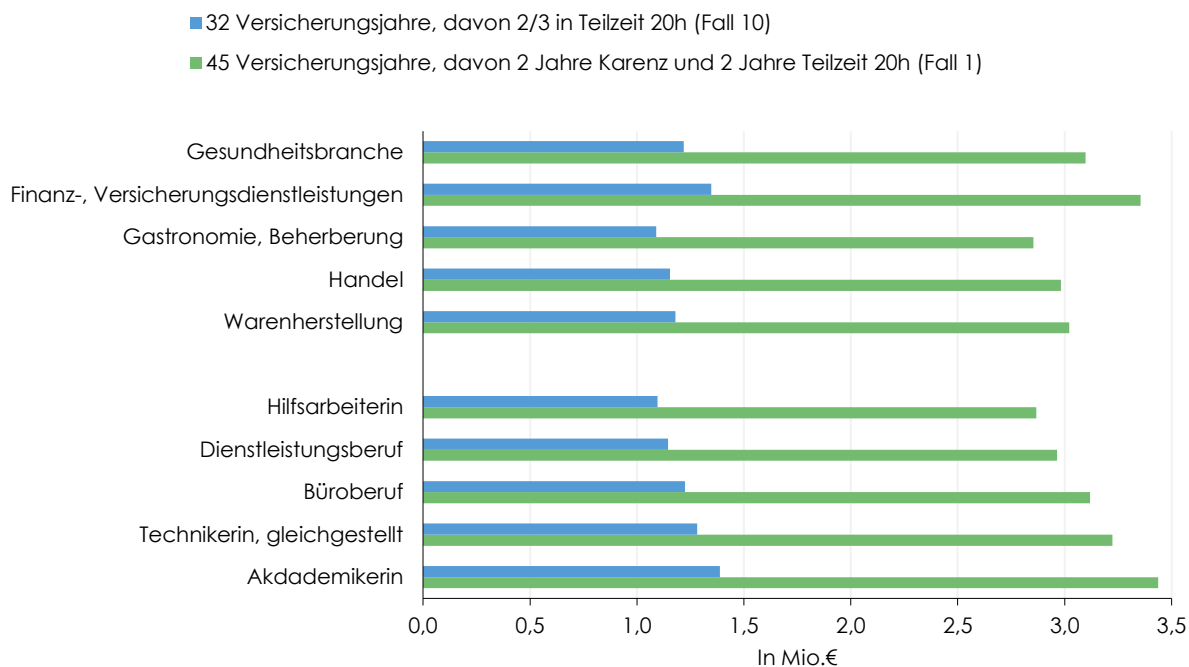
Das Lebenseinkommen umfasst das summierte Erwerbs- und Pensionseinkommen. Das Pensionseinkommen ist die Summe der berechneten Erstpension über die gesamte hypothetische Pensionsbezugsdauer im Ausmaß von 21,2 Jahren, der aktuellen Restlebenserwartung der Frauen im 65. Lebensjahr. Tatsächlich variiert die Restlebenserwartung in Abhängigkeit mit der Bildung. Bildung steht in einem Zusammenhang mit dem beruflichen Status und den arbeitsbedingten Belastungen sowie dem Einkommen. Der Bildungsgradient ist bei Männern stärker ausgebildet als bei Frauen: Die fernere Lebenserwartung der Frauen im Alter von 65 Jahren variiert um 2,2 Jahre, sie betrug 2016/2017 bei Akademikerinnen 22,9 Jahre, bei Frauen⁸⁾ mit Pflichtschulabschluss 20,7 Jahre (Statistik Austria, 2022b). Um die Effekte der Arbeitsmarktintegration zu betonen, liegt den Berechnungen eine einheitliche Lebenserwartung zugrunde.

Je höher die Ausbildung der Frauen, desto höher ihr Lebenseinkommen beginnend bei Akademikerinnen, Frauen in der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche sowie den Technikerinnen und gleichgestellten Berufen. Frauen in der Gastronomie wie auch Hilfsarbeiterinnen erreichen auch bei durchgängiger Erwerbstätigkeit rund acht Zehntel der genannten Lebenseinkommen. Konkret beträgt der Unterschied nach einer 45-jährigen Erwerbstätigkeit zwischen Akademikerinnen und Frauen, die ihre Beschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung hatten, 1,94 Mio. € (vgl. Übersicht A 6 im Anhang). Zwischen technischen Berufen und Büroberufen summiert sich das unterschiedliche Einkommensniveau nach einer 45-jährigen Erwerbstätigkeit und den sich daraus ergebenden Pensionsbezug auf 410.000 €.

Innerhalb der Berufe und Branchen variieren die simulierten Beschäftigungsverläufe zwischen 45 Versicherungsjahren, wovon 2 Jahre Karenz und 2 Jahre Teilzeitarbeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden sind und 32 Jahren mit darunter zwei Drittel Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden. Im letztgenannten Fall 10 erreicht das Lebenseinkommen der Frauen bei angenommener gleicher Pensionsbezugsdauer, zwischen 38% und 43% der durchgängigen Beschäftigung, das entspricht einem Abstand von 0,48 bis 2,1 Mio. € (Abbildung 23).

⁸⁾ Der Unterschied bei Akademikern und Männern mit Pflichtschulabschluss beträgt 5,9 Jahre.

Abbildung 23: **Maximale Lebens Einkommen bei ausgewählten Wirtschaftsklassen und Berufshauptgruppen bei 45-jähriger und 32-jähriger Versicherungszeit**



Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.3 Wirkung der Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten

Die Teilversicherungszeit für Kindererziehung bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes wirkt als Versicherungszeit mit einheitlicher Bemessungsgrundlage. Bei einer Erwerbstätigkeit innerhalb dieser vier Jahre summiert sich diese Bemessungsgrundlage mit jener der aktiven Beschäftigung. Mit Ausnahme der Modelle 3, 10 und 11 ergibt sich aus der Kombination mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit hier eine hohe pensionsrelevante Beitragsgrundlage.

Die Anrechnung der Teilversicherungszeit für Kindererziehung erhöht einerseits die Zahl der Versicherungsjahre und andererseits die Bemessungsgrundlage vor allem dann, wenn innerhalb der ersten vier Jahre nach der Geburt eines Kindes die Frauen erwerbstätig sind. Die berechnete Erstpensionshöhe nach 38 Beitragsjahren und vier Teilversicherungsjahren durch Kindererziehung liegt beispielsweise im Bereich Herstellung von Waren bei von 1.656 € brutto im Monat. Ohne Berücksichtigung der Kindererziehung (KEZ), wäre die Pension monatlich um rund 124 € und somit um rund 7,5% niedriger, das entspricht einem Jahreswert von rund 1.739 €. Bei einer kürzeren Erwerbsphase bzw. einer Erwerbstätigkeit, die überwiegend in Teilzeit ausgeübt wird, ist der relative Beitrag der Teilversicherungszeit für Kindererziehung zur individuellen Pensionshöhe deutlich größer: Wie im Fall 10 mit nur 28 Beitragsjahren, wovon zwei Drittel in Teilzeit bei 20 Wochenstunden verbracht werden, erhöht die Anrechnung von 4 Versicherungsjahren mit der fiktiven Beitragsgrundlage der KEZ, die individuelle Pension um 10,5%. Je weniger Beitragsjahre vorliegen, desto größer ist die relative pensionserhöhende Wirkung der Teilversicherungszeit.

Die absolute pensionserhöhende Wirkung der Kindererziehung ist durch die idente fiktive Beitragsgrundlage zwischen den ausgewählten Berufen und Wirtschaftsklassen recht ähnlich. In Relation zum individuellen Pensionsniveau zeigt dieses Instrument dort den größten Hebel, wo wenige Beitragsjahre auf geringe Erwerbseinkommen durch Teilzeit oder durch ein generell geringes Stundenniveau zusammentreffen.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Obwohl sich die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich, ihre ökonomische Absicherung im Erwerbsleben und im Alter, verbesserte, existieren weiterhin zahlreiche geschlechtsspezifische Schieflagen. Diese zeigen sich anhand quantitativer Indikatoren wie beispielsweise der Beschäftigungsquote. Stärker noch zeigen sie sich allerdings anhand finanzieller Indikatoren wie den Gender Pay Gap sowie den Gender Pension Gap (Mayrhuber & Mairhuber, 2020).

Diese finanziellen Schieflagen sind das Ergebnis eines segregierten Arbeitsmarktes, also die Konzentration der Frauen sowohl in geringentlohnenden Berufen oder Wirtschaftsbereichen, als auch innerhalb der Betriebe auf den unteren Hierarchiestufen. Insgesamt ist der österreichische Arbeitsmarkt von einem hohen Niedriglohnanteil, besonders bei Frauen, gekennzeichnet. Die Europäischen Mindestlohnrichtlinie und die gewerkschaftlichen Mindestlohnziele sollten hier zu einer rascheren Schließung der Lohnschere führen (Europäische Union, 2022; Müller & Schulten, 2022). Die Verteilungsschieflage der unbezahlten Sorgearbeit (Gender Care Gap) trägt ebenfalls zur mangelnden finanziellen Absicherung der Frauen bei. Die tendenziell geringen Einkommensniveaus in typischen Frauenberufen werden weiters vom hohen Anteil an Teilzeitjobs mit Teilzeiteinkommen geprägt. Besonders im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung sinkt das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung und es steigt die Teilzeitquote der Frauen an.

Die Einkommensprofile der Frauen über das Erwerbsleben sind von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiteinkommen geprägt. Damit einher geht sowohl eine geringe finanzielle Eigenständigkeit während der Erwerbstätigkeit als auch ein geringes Sicherungsniveau im einkommenszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem, allen voran in der Pensionsversicherung. Bei Erwerbsentscheidungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten stehen meist – neben Fragen der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten – kurzfristige Einkommensströme im betroffenen Haushalt im Vordergrund. Eine Erwerbsunterbrechung, bzw. eine Reduktion der Arbeitszeit hat aber auch mittel- und langfristige finanzielle Auswirkungen, die vom Elternteil, der sich aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht, getragen werden, gegenwärtig sind das noch immer überwiegend Frauen. Das Pensionsrecht dämpft diese Nachteile durch die Anrechnung der Kindererziehungszeiten etwas, schafft aber keinen Ausgleich der strukturellen Arbeitsmarkt- und Einkommensungleichheiten.

Diese langfristigen finanziellen Folgen von Berufsentscheidungen, von betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen und von Teilzeitarbeit sind in der vorliegenden Arbeit quantifiziert. Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurden verschiedene hypothetische Erwerbsmodelle entwickelt. Die aufgewerteten Bruttostundenverdienste aus der Verdienststrukturerhebung 2018 bildete die Grundlage der Einkommensberechnungen.

Ziel der simulierten Erwerbsverläufe ist es zu zeigen, welche langfristigen finanziellen Folgen die Berufswahl hat und wie sich Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf die Summe des Erwerbseinkommens, auf die individuelle Erstpensionshöhe sowie die Summe des Lebenseinkommens auswirken. Die Pensionshöhenberechnung folgt dem Allgemeinen Pensionsgesetz, Übergangsbestimmungen bleiben ebenso ausgeblendet. Neben der Beitragszeit aus der Erwerbstätigkeit sind ausschließlich die Teilversicherungszeiten der Kindererziehung, hinsichtlich Versicherungszeit und Beitragsgrundlage (im Jahr 2022 sind das 2.027,75 €), berücksichtigt.

Lebenseinkommen nach Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechungen (Vollzeit-Teilzeit)

Mit einer pensionsrelevanten Versicherungszeit zwischen 32 und 45 Jahren bzw. Beschäftigungszeit zwischen 28 und 43 Jahren, bilden die elf hypothetischen Erwerbsverläufe die heterogene Arbeitsmarktintegration der Frauen ab. Die modellierten Lebenseinkommen, als Summe aus Erwerbseinkommen und Pensionseinkommen, variieren in Abhängigkeit der Erwerbsjahre deutlich voneinander:

- Die Differenz im Lebenseinkommen von 28 zu 43 Beitragsjahren beträgt in den Modellsimulationen – in Abhängigkeit der Wochenarbeitszeit – bis zu 1,2 Mio. €.
- Liegen viele Erwerbsjahre vor, dann wirken sich Erwerbsunterbrechungen weniger stark auf die Lebenseinkommensverluste aus als bei wenigen Erwerbsjahren.
- Bei einem 45-jährigen Versicherungsverlauf liegt das Lebenseinkommen um rund 2,3% höher als bei einem 44-jährigen Versicherungsverlauf. Liegen hingegen nur 31 Versicherungsjahre vor, steigt das Lebenseinkommen für ein zusätzliches Erwerbsjahr um rund 4%.
- Jedes Erwerbsjahr erhöht das Lebenseinkommen um rund 2,3%. Umgekehrt dämpft jedes Jahr der Erwerbsunterbrechung das Lebenseinkommen um diesen Wert. Dieser klein wirkende Prozentanteil bedeutet allerdings einen Unterschied von rund 48.000€ weniger an Lebenseinkommen.
- Teilzeiterwerbsphasen wirken sowohl kurzfristig auf die Einkommenslage während der Teilzeitbeschäftigung, als auch auf das Pensionseinkommen. Die Größe des einkommensdämpfenden Effekts hängt vom Ausmaß der Wochenstunden ab.
- Ein Jahr Teilzeitarbeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden führt gegenüber einer Teilzeitarbeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden zu einem geringeren Lebenseinkommen von rund 1,8%.
- Bei einer 45-jährigen Versicherungszeit, wovon ein Drittel in Teilzeit erfolgt, liegt das Lebenseinkommen bei einer Teilzeitarbeit von 30 Wochenstunden um 10% höher als bei 20 Wochenstunden.
- Je weniger pensionsrelevante Versicherungsjahre vorhanden sind, desto höher fallen die pensionsdämpfenden Effekte einer Teilzeitbeschäftigung aus: Wird von 32 Versicherungsjahren ein Drittel in Teilzeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden gearbeitet, steigt die Pension um 16% gegenüber einer Teilzeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden.
- Die berechneten Effekte unterschiedlicher Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung ist enorm, da das Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung nicht nur das laufende Erwerbseinkommen definiert, sondern auch das Sicherungsniveau im Alter entscheidet.

- Die Anrechnung der Kindererziehung stützt die Pensionshöhen der Frauen durch die um vier Jahre längere Versicherungszeit in Verbindung mit der Beitragsgrundlage: Bei einer Erwerbsdauer von 28 Beitragsjahren wird die Pension um 10,5% erhöht, bei einer längeren Erwerbsdauer von 41 Beitragsjahren erhöht sich die Pension im Schnitt um 6,5%.

Lebenseinkommen entlang Branchen und Berufe

Die Unterschiede im Lebenseinkommen zwischen einer durchgängigen Vollzeitberufstätigkeit und einer durchgängigen Erwerbstätigkeit, die zu $\frac{3}{4}$ in 20-Wochnstunden bzw. in 30-Wochnstunden gearbeitet sind groß. Es zeigen sich folgende Unterschiede:

- Bereits die Berufswahl bzw. die Wirtschaftsklasse bestimmt das Lebens-Einkommensprofil maßgeblich mit, da die Lohnniveaus zwischen den Wirtschaftsklassen deutlich variieren: In Hochlohnbranchen wie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, eine Branche mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, liegt das summierte Erwerbseinkommen nach 45 Jahren Vollzeitbeschäftigung doppelt so hoch wie in einer Niedriglohnbranche, beispielsweise der Gastronomie und Beherbergung. Hilfsarbeiterinnen oder Frauen in Dienstleistungsberufen erreichen auch bei 45-jähriger Vollzeitberufstätigkeit nicht die Erwerbseinkommenssumme von Frauen in Büroberufen, die drei Viertel ihrer Erwerbsphase teilzeitbeschäftigt sind.
- In Branchen mit überdurchschnittlichen Bruttostundenlöhnen (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheitsbranche) erreichen die Erwerbseinkommenssummen auch bei langen Teilzeitphasen in etwa das Niveau aus durchgängiger Vollzeitberufstätigkeit in Niedriglohnbranchen (Gastronomie und Beherbergung, aber auch Handel).
- Die Berufswahl ist damit die erste wichtige Stellschraube für die lebenslange finanzielle Existenzsicherung: Hilfsarbeiterinnen erreichen auch bei durchgängiger Vollzeitberufstätigkeit ein Lebenseinkommen (brutto), das einer teilzeitbeschäftigten Technikerin entspricht, die zwei Drittel ihrer Erwerbsphase 30 Wochenstunden arbeitet.
- Damit zeigt sich, dass Frauen in Branchen oder Berufen mit geringen Einkommensniveaus auch durch langjährige Vollzeitberufstätigkeit die Einkommenslücken gegenüber Branchen mit höheren Einkommensniveaus nicht aufholen können. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die hohen Unterschiede der Lohnniveaus entlang der Berufe aber auch entlang der Wirtschaftsklassen müssen transparenter werden. Diese Information sollte verstärkt eine zentrale Grundlage in der Berufswahl von jungen Frauen werden. Die insgesamt fehlende inner- wie auch überbetriebliche Lohntransparenz, sowie das Wissen über die Lohnprofile stellt eine große Herausforderung in Österreich für Politik, Medien, Betriebe, Bildungseinrichtungen etc. dar.

Die Berufswahl, die Entscheidung, nach der Geburt eines Kindes eine längere Erwerbsunterbrechung zu nehmen, oder relativ rasch wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren, beeinflusst sowohl die aktuelle Einkommenssituation im Haushalt als auch das gesamte Lebenseinkommen der Frauen. Im erwerbs- und einkommenszentrierten Sozialversicherungssystem hängt die soziale Absicherung, die finanzielle Lage der Frauen im Alter, von der Einkommenshöhe und der Erwerbsdauer ab. Den Rahmenbedingungen, die für diese Entscheidung mitbestimmend sind,

müssen die langfristigen Wirkungen einer besseren ökonomischen Absicherung über den Lebenszyklus, vor allem im Alter, gegenübergestellt werden. Dies könnte mit einer verstärkten Information der Versicherten erfolgen: Zwar ist das Pensionskonto eine entsprechende Informationsbasis, welche die Entwicklung der individuellen Pensionsanwartschaften jährlich dokumentiert, allerdings braucht es auch hier eine Informationsoffensive, beispielsweise in Form einer automatischen Verständigung aller Versicherten bereits nach den ersten fünf Versicherungsjahren. Ausreichende Kenntnis der institutionellen Rahmenbedingungen verbessern die Entscheidungsgrundlagen für Art und Ausmaß der Erwerbstätigkeit.

6. Literatur

- Althaber, A., & Leuze, K. (2020). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitanarrangements auf Teilzeitarbeit: Gleiche Übergangsbedingungen für Frauen und Männer? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(S1), 317–349. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00666-3>
- Angelici, M., Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M. C., & Villosio, C. (2022). Pension information and women's awareness. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100396. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100396>
- Berghammer, C., & Riederer, B. (2018). *The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria* (Vienna Institute of Demography Working Papers Nr. 04/2018). Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID). <https://doi.org/10.1553/0x003ccd40>
- Bispinck, R., Dribbusch, H., & Öz, F. (2008). *Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnis in Österreich – Aktualisierung 2020*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66683>
- Bock-Schappelwein, J., & Mayrhuber, C. (2020). Ökonomische Auswirkungen von Covid-19 auf die Beschäftigungs- und Einkommenslage von Frauen. In *Wiener Gesundheitsbericht* (S. 181–191). <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/frauengesundheit-corona.pdf>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2021). About Time: The Narrowing Gender Wage Gap in Austria. *Empirica*, 48(4), 803–843. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2022). Arbeitsangebot in der COVID-19-Krise und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. *WIFO Research Briefs*, 5. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69433>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2023). *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021*. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=70674&mime_type=application/pdf
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *WIFO-Monatsberichte*, 86(11), 883–896.
- Bönke, T., Corneo, G., & Lüthen, H. (2011). Lifetime Earnings Inequality in Germany. *IZA DP*, 6020, 47.
- Busch, A. (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), 301–338. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- England, P. (Hrsg.). (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315080857>
- Eppel, R., Leoni, T., & Mahringer, H. (2017). Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 90(5), 425–439.
- Europäische Union. (2022, Oktober). *Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates, EUR-Lex—32022L2041—EN - EUR-Lex*. Europäische Union. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>
- Eurostat. (2022). *Eurostat. Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU
- Filer, R. K. (1985). Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials. *ILR Review*, 38(3), 426–437. <https://doi.org/10.1177/001979398503800309>
- Fink, M., Horvath, T., & Spielauer, M. (2020). *microDEMS – Ein dynamisches Mikrosimulationsmodell für Österreich. Illustration am Beispiel der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2040* (93(1); WIFO-Monatsberichte, Nummer 93(1), S. 51–61).
- Horvath, T., Huemer, U., Hyll, W., & Mahringer, H. (2021). *Erwerbs- und Einkommensverläufe in Österreich. Ein Vergleich der Entwicklung von vier Geburtsjahrgängen seit den 1970er-Jahren*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/67071>
- Huber, P., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J., Nowotny, K., Oppenauer, M., & Zeglovits, E. (2022). *Die Lage der Beschäftigten im Handel: Arbeitszeit und -zufriedenheit im Kontext der COVID-19-Pandemie*. https://www.arbeitskammer.at/service/presse/Handelsstudie_IFES_WIFO.pdf

- Huemer, U., & Mahringer, H. (2022). *Arbeitsmarktmonitor 2021. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69639>
- Jacobs, J. A., & Steinberg, R. J. (1990). Compensating Differentials and the Male-Female Wage Gap: Evidence from the New York State Comparable Worth Study*. *Social Forces*, 69(2), 439–468. <https://doi.org/10.1093/sf/69.2.439>
- Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S., & Heilmann, T. (2022). „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *KzfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(2), 233–258. <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6>
- Kracke, N., Reichelt, M., & Vicari, B. (2018). Wage Losses Due to Overqualification: The Role of Formal Degrees and Occupational Skills. *Social Indicators Research*, 139(3), 1085–1108. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1744-8>
- Leoni, T., Brunner, A., & Mayrhuber, C. (2020). *Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66519>
- Mayrhuber, C. (2017). *Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/61000>
- Mayrhuber, C., & Badelt, C. (2019). Durchrechnung in der Pensionsversicherung: Langfristige Implikationen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 45(3), 349–366.
- Mayrhuber, C., & Mairhuber, I. (2020). *Trapez-Analyse: Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/65850>
- Mendolicchio, C., & Rhein, T. (2012). Ländervergleich in Westeuropa Wo sich Bildung für Frauenmehr lohnt als für Männer. *IAB Kurzbericht*, 5.
- Müller, T., & Schulten, T. (2022). Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa. *Wirtschaft Und Gesellschaft*, 48(3), 335–365.
- Pensionsversicherungsanstalt. (2022). *Jahresbericht 2021 der Pensionsversicherungsanstalt*.
- Rechnungshof. (2022). *Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Reihe Einkommen, 2022/1*, 250.
- Stadler, B., & Astleithner, F. (2021). Arbeitszeitverkürzung in Betrieben—Modelle und Praxis: Betriebe als Treiber kürzerer Arbeitszeiten? In *Wirtschaft und Gesellschaft: Bd. Bd. 47*. <https://journals.akwien.at/wug/article/view/79>
- Statistik Austria. (2017). *Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Tariflohnindex 16*.
- Statistik Austria. (2019). *Registerbasierte Statistiken Haushalte und Familien, Erwerbstätigkeit Kalenderjahr 2019. Erwerbsbeteiligung von Müttern seit 1971—Eine Erfolgsgeschichte durch Teilzeit*. 12.
- Statistik Austria. (2021). *Verdienststrukturerhebung 2018—Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich*. 216.
- Statistik Austria. (2022a). *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung*.
- Statistik Austria. (2022b). *Statistische Nachrichten 2/2022 (Bd. 2/2022)*.
- Statistik Austria, M. (2011). *Systematik der Berufe, ÖISCO-08*. Verl. Österreich. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Systematik_der_Berufe_OEISCO-08.pdf
- Steiner, V., & Schmitz, S. (2010). Hohe Bildungsrenditen durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit. *DIW Wochenbericht*, 5(5), 2–8.
- Tondorf, K., & Jochmann-Döll, A. (2011). Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter. *WSI-Mitteilungen*, 3, 115–122.
- Url, T., & Kaniowski, S. (2022). *Die Auswirkung einer längeren Erwerbskarriere auf das Pensionseinkommen*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69656>
- Vogtenhuber, S., Steiber, N., Mühlböck, M., & Kittel, B. (2021). The impact of occupational structures on ethnic and gendered employment gaps: An event history analysis using social security register data. *PLOS ONE*, 16(4), e0250398. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250398>
- Zeller, M., Karner, T., & Pock, M. (2008). *Systematik der Wirtschaftstätigkeiten, ÖNACE 2008*. Verl. Österreich.

7. Anhang

Übersicht A 1: Erläuterung der Ö-ISCO-Systematik: Berufshauptgruppen, Berufsgruppen

Code	Titel
1	Führungskräfte
	Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
11	
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
13	Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
14	Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen
2	Akademische Berufe
	Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler, Mathematikerinnen und Mathematiker und Ingenieurinnen und Ingenieure
21	
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberuf
23	Lehrkräfte
24	Betriebswirtinnen und Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
25	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
26	Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
3	Techniker:innen und gleichrangige nichttechn. Berufe
	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
31	
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen
33	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
34	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
35	Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -techniker
4	Bürokräfte und verwandte Berufe
	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
41	
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt
43	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe
5	Dienstleistungsberufe, Verkäufer:innen
	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
51	
52	Verkaufskräfte
53	Betreuungsberufe
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
7	Handwerks- und verwandte Berufe
	Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektrikerinnen und Elektriker
71	
72	Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe
	Präzisionshandwerkerinnen und Präzisionshandwerker, Druckerinnen und Drucker und kunsthandwerkliche Berufe
73	
74	Elektrikerinnen und Elektriker und Elektronikerinnen und Elektroniker
	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte
75	
8	Bediener:innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
	Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen
81	
82	Montageberufe
83	Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer und Bedienerinnen und Bediener mobiler Anlagen
9	Hilfsarbeitskräfte
	Reinigungspersonal und Hilfskräfte
91	
92	Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
	Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen
93	
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
95	Straßenhändlerinnen und Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte
96	Abfallentsorgungsarbeiterinnen und Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Q: Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank, WIFO-Darstellung.

Übersicht A 2: Erläuterung der ÖNACE-Struktur: 1- und 2-Steller

Code	Titel
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (01 - 03)
A 01	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten
A 02	Forstwirtschaft und Holzeinschlag
A 03	Fischerei und Aquakultur
B	Bergbau Und Gewinnung von Steinen und Erden (05 - 09)
B 05	Kohlenbergbau
B 06	Gewinnung von Erdöl und Erdgas
B 07	Erzbergbau
B 08	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau
B 09	Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden
C	Herstellung von Waren (10 - 33)
C 10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
C 11	Getränkeherstellung
C 12	Tabakverarbeitung
C 13	Herstellung von Textilien
C 14	Herstellung von Bekleidung
C 15	Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen
C 16	Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)
C 17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus
C 18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
C 19	Kokerei und Mineralölverarbeitung
C 20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen
C 21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
C 22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
C 23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
C 24	Metallerzeugung und -bearbeitung
C 25	Herstellung von Metallerzeugnissen
C 26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
C 27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
C 28	Maschinenbau
C 29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
C 30	Sonstiger Fahrzeugbau
C 31	Herstellung von Möbeln
C 32	Herstellung von sonstigen Waren
C 33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
D	Energieversorgung (35)
D 35	Energieversorgung
E	WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN (36 - 39)
E 36	Wasserversorgung
E 37	Abwasserentsorgung
E 38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung
E 39	Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung
F	Bau (41 - 43)
F 41	Hochbau
F 42	Tiefbau
F 43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (45 - 47)
G 45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
G 46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern)
G 47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
H	Verkehr und Lagerei (49 - 53)
H 49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
H 50	Schifffahrt
H 51	Luffahrt
H 52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
H 53	Post-, Kurier- und Expressdienste

I	Beherbergung Und Gastronomie (55 - 56)
I 55	Beherbergung
Code	Titel
I 56	Gastronomie
J	Information und Kommunikation (58 - 63)
J 58	Verlagswesen Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik
J 59	von Musik
J 60	Rundfunkveranstalter
J 61	Telekommunikation
J 62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie
J 63	Informationsdienstleistungen
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64 - 66)
K 64	Erbringung von Finanzdienstleistungen
K 65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)
K 66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten
L	Grundstücks- und Wohnungswesen (68)
L 68	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (69 - 75)
M 69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
M 70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung
M 71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
M 72	Forschung und Entwicklung
M 73	Werbung und Marktforschung
M 74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten
M 75	Veterinärwesen
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (77 - 82)
N 77	Vermietung von beweglichen Sachen
N 78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
N 79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
N 80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien
N 81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau
N 82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.
O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (84)
O 84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
P	Erziehung und Unterricht (85)
P 85	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen (86 - 88)
Q 86	Gesundheitswesen
Q 87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
Q 88	Sozialwesen (ohne Heime)
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung (90 - 93)
R 90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
R 91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten
R 92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen
R 93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (94 - 96)
S 94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)
S 95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
S 96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen
T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt (97 - 98)
T 97	Private Haushalte mit Hauspersonal
T 98	Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (99)
U 99	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Q: Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank, WIFO-Darstellung.

Übersicht A 3: Vergleich der vertraglichen mit der tatsächlich¹⁾ geleisteten Arbeitszeit

Alter in Jahren	15 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	Insgesamt
Tatsächlich geleistete Arbeitszeit pro Woche in Stunden						
Herstellung von Waren	27,7	28,9	25,9	28,7	27,6	27,8
Bau	27,8	29,0	24,3	25,2	21,4	25,6
Handel	24,5	25,2	23,6	25,2	22,5	24,4
Verkehr	30,5	30,1	24,7	25,9	27,1	27,2
Beherbergung und Gastronomie	23,7	22,6	21,3	25,4	19,4	22,9
Information und Kommunikation	23,8	30,3	22,8	29,2	25,9	27,3
Finanz- und Versicherungsleistungen	29,8	26,5	25,4	27,7	21,5	26,2
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	23,1	29,0	25,3	27,2	22,5	26,3
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	24,8	24,2	21,9	24,2	22,4	23,3
Öffentliche Verwaltung	33,0	29,5	26,3	28,6	26,5	28,3
Erziehung und Unterricht	22,4	25,6	23,3	26,3	25,3	24,9
Gesundheits- und Sozialwesen	27,0	25,4	24,0	25,7	24,9	25,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	18,0	22,6	24,2	27,2	n.v.	23,7
Sonst. Dienstleistungen	26,9	22,4	20,8	24,0	23,4	23,3
Insgesamt	25,8	26,4	24,2	26,4	24,3	25,5
Normalarbeitszeit pro Woche in Stunden						
Herstellung von Waren	34,0	35,3	30,9	34,0	32,8	33,4
Bau	34,7	34,0	29,1	28,8	28,2	30,6
Handel	29,8	31,2	28,5	30,2	29,0	29,8
Verkehr	34,6	37,6	30,7	32,5	32,7	33,4
Beherbergung und Gastronomie	31,0	31,9	30,6	33,0	28,7	31,4
Information und Kommunikation	27,7	36,4	31,5	33,7	32,3	33,6
Finanz- und Versicherungsleistungen	33,1	33,5	29,4	33,1	31,1	32,0
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	25,4	34,1	30,7	31,6	27,7	31,0
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	31,8	31,3	26,9	29,2	28,2	29,0
Öffentliche Verwaltung	38,3	34,9	32,6	34,1	35,3	34,4
Erziehung und Unterricht	26,9	33,4	30,2	33,6	34,0	32,1
Gesundheits- und Sozialwesen	32,3	32,2	28,7	31,0	30,0	30,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	23,1	29,7	29,9	33,2	n.v.	29,9
Sonst. Dienstleistungen	34,7	30,2	27,1	29,9	28,7	29,9
Insgesamt	31,1	33	29,8	31,9	30,9	31,4

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnung. – ¹⁾ Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezieht sich auf die Befragungswoche, die Normalarbeitszeit auf die vertraglich festgelegte Arbeitszeit.

Übersicht A 4: Bruttostundenverdienste der Frauen nach Wirtschaftstätigkeit und Altersgruppen 2022, indexiert mit dem jeweiligen Tariflohnindex

Frauen	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 und mehr Jahre
Insgesamt	11,9	14,0	15,4	15,9	16,0	14,1
B - Bergbau, Gewinnung von Steinen & Erden	n.v.	n.v.	16,8	20,4	20,4	n.v.
C - Herstellung von Waren	14,2	16,2	16,8	16,0	15,6	n.v.
D - Energieversorgung	n.v.	n.v.	24,2	26,3	26,7	n.v.
E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	11,6	14,2	15,7	14,9	15,0	n.v.
F - Bau	13,5	14,4	16,1	17,9	18,8	16,8
G - Handel; Instandhaltung, Reparatur v. KFZ	11,0	12,1	13,4	14,6	14,8	13,7
H - Verkehr und Lagerei	12,7	13,8	16,1	16,0	16,1	12,2
I - Beherbergung und Gastronomie	10,1	10,6	10,4	10,3	10,5	10,6
J - Information und Kommunikation	12,4	16,4	19,8	24,6	25,6	n.v.
K - Erbringung Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	14,2	16,3	20,6	24,4	26,5	17,1
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	14,1	14,5	17,1	18,8	18,0	14,3
M - Erbringung freiber., wiss. & techn. Dienstleistungen	11,9	15,6	18,7	20,7	21,4	15,8
N - Erbringung sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	11,8	12,3	12,0	11,1	11,0	11,7
P - Erziehung und Unterricht	13,6	15,0	17,5	18,2	18,0	20,6
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	14,6	16,6	17,0	17,5	17,5	17,7
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	10,8	12,0	13,9	15,4	14,9	12,5
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	10,7	12,5	13,8	15,9	15,8	12,9

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnung. – n.v. ... Nicht verfügbar.

Übersicht A 5: **Bruttoerwerbs- und Pensionseinkommen der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen**

ISCO-08		Fall 1	Fall 2	Fall 3	Fall 4	Fall 5	Fall 6	Fall 7	Fall 8	Fall 9	Fall 10	Fall 11
		Erwerbseinkommen in €										
2	Akademikerin	2.469.667	2.392.190	2.009.388	2.105.498	2.312.099	1.948.568	2.233.634	1.394.495	1.956.597	981.293	1.336.795
3	Technikerin, gleichgestellt	1.970.270	1.903.270	1.578.916	1.664.394	1.838.952	1.538.389	1.775.949	1.136.101	1.574.805	786.985	1.051.131
4	Büroberuf	1.675.001	1.617.305	1.338.619	1.412.233	1.562.234	1.303.215	1.507.725	967.006	1.339.620	667.004	889.617
5	Dienstleistungsberuf	1.307.495	1.261.977	1.043.383	1.102.083	1.219.565	1.019.623	1.178.335	761.789	1.049.418	526.825	696.972
9	Hilfsarbeiterin	1.063.807	1.026.511	851.580	900.922	994.738	836.751	962.652	630.070	859.312	442.438	577.864
ÖNACE												
C	Warenherstellung	1.534.672	1.475.667	1.205.455	1.285.324	1.429.794	1.192.249	1.383.257	914.039	1.244.152	625.100	810.742
G	Handel	1.360.154	1.312.240	1.082.011	1.143.784	1.267.505	1.057.324	1.224.275	791.440	1.091.333	543.997	720.169
I	Gastronomie, Beherbergung	1.046.875	1.009.796	837.099	886.646	979.167	824.616	948.152	622.740	847.214	437.699	569.652
K	Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	2.237.483	2.161.669	1.786.890	1.880.792	2.083.000	1.728.864	2.007.036	1.271.195	1.778.201	866.779	1.171.578
Q	Gesundheitsbranche	1.715.499	1.654.437	1.367.098	1.447.779	1.601.838	1.343.866	1.549.881	1.009.303	1.382.600	701.184	920.423
A-U	ÖNACE Insgesamt	1.388.174	1.333.279	1.074.528	1.146.637	1.285.418	1.052.465	1.238.332	772.113	1.098.156	494.550	681.812
ISCO-08												
		Pensionseinkommen in €										
2	Akademikerin	967.767	938.558	794.240	830.474	908.364	771.311	878.782	562.423	774.338	406.645	540.670
3	Technikerin, gleichgestellt	779.493	754.234	631.951	664.176	729.985	616.672	706.233	465.008	630.401	333.389	432.974
4	Büroberuf	668.175	646.424	541.358	569.110	625.661	528.010	605.111	401.258	541.735	288.156	372.082
5	Dienstleistungsberuf	529.624	512.464	430.053	452.183	496.474	421.095	480.930	323.890	432.328	235.308	299.454
9	Hilfsarbeiterin	437.752	423.692	357.742	376.344	411.713	352.152	399.617	274.232	360.657	203.494	254.550
ÖNACE												
C	Warenherstellung	615.270	593.026	491.154	521.265	575.731	486.176	558.186	381.289	505.743	272.358	342.346
G	Handel	549.476	531.413	444.615	467.904	514.548	435.308	498.250	335.069	448.130	241.782	308.200
I	Gastronomie, Beherbergung	431.369	417.390	352.283	370.962	405.843	347.577	394.150	271.469	356.096	201.707	251.454
K	Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	880.233	851.651	710.358	745.759	821.992	688.482	793.354	515.939	707.082	363.472	478.383
Q	Gesundheitsbranche	683.443	660.423	552.095	582.512	640.592	543.336	621.005	417.204	557.939	301.042	383.696
A-U	ÖNACE Insgesamt	560.040	539.345	441.794	468.980	521.301	433.477	503.549	327.783	450.702	223.140	293.739

Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 6: **Bruttolebensinkommen der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen**

ISCO-08		Fall 1	Fall 2	Fall 3	Fall 4	Fall 5	Fall 6	Fall 7	Fall 8	Fall 9	Fall 10	Fall 11
		Lebensinkommen in €										
2	Akademikerin	3.437.434	3.330.748	2.803.629	2.935.972	3.220.463	2.719.879	3.112.416	1.956.918	2.730.935	1.387.938	1.877.465
3	Technikerin, gleichgestellt	2.749.763	2.657.504	2.210.866	2.328.570	2.568.937	2.155.060	2.482.182	1.601.108	2.205.206	1.120.374	1.484.105
4	Büroberuf	2.343.176	2.263.729	1.879.977	1.981.343	2.187.895	1.831.226	2.112.836	1.368.264	1.881.356	955.160	1.261.700
5	Dienstleistungsberuf	1.837.119	1.774.441	1.473.436	1.554.266	1.716.039	1.440.719	1.659.265	1.085.679	1.481.746	762.133	996.427
9	Hilfsarbeiterin	1.501.559	1.450.203	1.209.322	1.277.266	1.406.451	1.188.903	1.362.269	904.302	1.219.969	645.932	832.414
ÖNACE												
C	Warenherstellung	2.149.942	2.068.693	1.696.609	1.806.590	2.005.525	1.678.425	1.941.443	1.295.329	1.749.895	897.458	1.153.088
G	Handel	1.909.630	1.843.653	1.526.626	1.611.688	1.782.053	1.492.632	1.722.525	1.126.509	1.539.464	785.780	1.028.369
I	Gastronomie, Beherbergung	1.478.243	1.427.186	1.189.382	1.257.609	1.385.010	1.172.193	1.342.302	894.209	1.203.310	639.406	821.106
K	Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	3.117.716	3.013.320	2.497.247	2.626.551	2.904.992	2.417.346	2.800.389	1.787.133	2.485.283	1.230.252	1.649.960
Q	Gesundheitsbranche	2.398.942	2.314.860	1.919.193	2.030.291	2.242.431	1.887.202	2.170.886	1.426.507	1.940.539	1.002.227	1.304.119
A-U	ÖNACE Insgesamt	1.948.215	1.872.624	1.516.322	1.615.617	1.806.719	1.485.941	1.741.882	1.099.895	1.548.859	717.691	975.552

Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 7: **Erstpension (brutto) der Frauen bei unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen nach ISCO-Berufsgruppen und ÖNACE-Wirtschaftsklassen**

ISCO-08		Fall 1	Fall 2	Fall 3	Fall 4	Fall 5	Fall 6	Fall 7	Fall 8	Fall 9	Fall 10	Fall 11
		Erstpension in €										
2	Akademikerin	3.264	3.165	2.679	2.801	3.063	2.601	2.964	1.897	2.611	1.371	1.823
3	Technikerin, gleichgestellt	2.629	2.544	2.131	2.240	2.462	2.080	2.382	1.568	2.126	1.124	1.460
4	Büroberuf	2.253	2.180	1.826	1.919	2.110	1.781	2.041	1.353	1.827	972	1.255
5	Dienstleistungsberuf	1.786	1.728	1.450	1.525	1.674	1.420	1.622	1.092	1.458	794	1.010
9	Hilfsarbeiterin	1.476	1.429	1.206	1.269	1.388	1.188	1.348	925	1.216	686	858
ÖNACE		56										
C	Warenherstellung	2.075	2.000	1.656	1.758	1.942	1.640	1.882	1.286	1.706	919	1.155
G	Handel	1.853	1.792	1.499	1.578	1.735	1.468	1.680	1.130	1.511	815	1.039
I	Gastronomie, Beherbergung	1.455	1.408	1.188	1.251	1.369	1.172	1.329	916	1.201	680	848
K	Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	2.969	2.872	2.396	2.515	2.772	2.322	2.676	1.740	2.385	1.226	1.613
Q	Gesundheitsbranche	2.305	2.227	1.862	1.964	2.160	1.832	2.094	1.407	1.882	1.015	1.294
A-U	ÖNACE Insgesamt	1.889	1.819	1.490	1.582	1.758	1.462	1.698	1.105	1.520	753	991

Q: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung, WIFO-Berechnungen.

8. Glossar

Äquivalenzprinzip	Die geleisteten Pensionsversicherungsbeiträge der Erwerbstätigen sollen der Pensionshöhe entsprechen, sprich äquivalent sein: Je geringer das (Teilzeit-)Einkommen, desto geringer die monatlichen Pensionsversicherungsbeiträge, desto geringer die Monatspension.
Arbeitsmarktpartizipation	Teilnahme der Menschen am Erwerbsleben in Form von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit.
Atypische Beschäftigung	Unter atypischer Beschäftigung werden die folgenden Beschäftigungsformen subsumiert: Teilzeitbeschäftigung (d.h. unter 35 Wochenstunden), geringfügige Beschäftigung, Beschäftigung von weniger als 12 Wochenstunden, Leiharbeit, Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und freie Dienstverträge.
Aufwertungsfaktor	Die Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto wird jährlich um einen bestimmten gesetzlich festgelegten Faktor aufgewertet.
Ausgleichszulage	Pensionsbezieher:innen haben dann Anspruch auf Ausgleichszulage, wenn ihr Gesamteinkommen einen gesetzlich festgelegten Betrag – den so genannten Richtsatz – nicht erreicht. Zum Gesamteinkommen zählen die (zweite) Pension (brutto), das sonstige Nettoeinkommen, bei Ehepartner:innen auch das Nettoeinkommen der im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartner:innen.
Beschäftigungsquote	Anteil der unselbständig oder selbständig Beschäftigten an der gleichaltrigen Bevölkerung.
Erwerbstätige	Gemäß Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Befragung von rund 22.500 Haushalten pro Quartal) von Statistik Austria sind Erwerbstätige Personen, die in der Referenzwoche eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben, bei Urlaub, Krankheit, Elternkarenz, etc. sind die Personen ebenfalls als erwerbstätig gezählt.
Erwerbsquote	Anteil der aktiv unzuständig und selbständig Beschäftigten sowie der Arbeitslosen an der Bevölkerung im Erwerbsalter von 15- bis 64 Jahren.
Einkommensersatzrate	Höhe der Erstpension in Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Im Allgemeinen Pensionsgesetz beträgt sie nach 45 Versicherungsjahren und zum Pensionsantritt zum Regelpensionsalter (60/65 Frauen/Männer) 80 % des durchschnittlichen Einkommens. Bei weniger Versicherungsjahren ist die Ersatzrate entsprechend geringer.
Gender Gap in Pensions (GGP)	Indikator, der den geschlechtsspezifischen Pensionsunterschied, den Pensionsnachteil der Frauenpensionen gegenüber den Männerpensionen wiedergibt. Die Lücke "Gap" wird als Prozentsatz dargestellt, um den Frauenpensionen im Schnitt geringer sind als Männerpensionen. Der englische Begriff findet mittlerweile auch in der deutschsprachigen Literatur Verwendung.
Gender Pay Gap (GPG)	Indikator, der den geschlechtsspezifischen Einkommensnachteil der Frauen gegenüber den Männern wiedergibt, der Vergleich beruht auf Stundenverdiensten.
Internationale Standardklassifikation 2008 (Ö-ISCO-08) der Berufe	Die I nternational S tandard C lassification of O ccupations (kurz ISCO) ist ein international verwendetes, hierarchisches Klassifikationsschema für Berufe. Diese sind in 10 Berufshauptgruppen, 28 Berufsgruppen, 116 Berufsuntergruppen und 390 Berufsgattungen gegliedert.
Interpolation	Es standen die Stundenlöhne für Fünfjährige-Altersgruppen zur Verfügung. Zur Bildung von glatten Stundenlöhnen über das Alter, wurden die Werte zwischen den Eckwerten geschätzt, um so einen glatten Verlauf zu haben.
Kindererziehungszeiten	Kindererziehungszeiten werden als Teilpflichtversicherungszeiten im Pensionskonto des erziehenden Elternteils gutgeschrieben. Für jedes Kind werden maximal 48 Monate, bei Mehrlingsgeburten bis zu 60 Monate berücksichtigt. Wenn das nächste Kind vor Ablauf dieser Zeiträume zur Welt kommt, endet die Anrechnung für das ältere Kind und die 48 bzw. 60 Monate beginnen neu zu laufen.
Lebenslange Durchrechnung	Für die Berechnung der individuellen Pensionshöhe wird das Einkommen des gesamten Erwerbslebens ("Lebenslang") herangezogen.
Lebensstandardsicherung	Gestaltungsprinzip im Pensionssystem: Die Bruttopension nach 45 Versicherungsjahren und einem Pensionsantritt zum gesetzlichen Antrittsalter beträgt in Österreich 80,1 % des durchschnittlichen Lebenseinkommens.
Medianstundenlohn	Ist ein Wert der in der Mitte der Einkommens-Verteilung liegt, 50% der Frauen verdienen weniger und 50% der Frauen mehr als dieser Wert. Mediane reagieren weniger stark auf Ausreißer als Durchschnittswerte.

Pensionskonto	Nach den Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) wurde für alle Versicherten in Österreich ab dem Geburtsjahrgang 1955 ein Pensionskonto eingerichtet. Auf diesem werden die Beitragsgrundlagen aller Pensionsversicherungszeiten in Österreich eingetragen.
Teilgutschrift	Von der jährlichen Beitragsgrundlage werden 1,78 % als Teilgutschrift ins Pensionskonto eingetragen.
Teilzeitbeschäftigung	Beschäftigte mit weniger als 35 Wochenstunden werden als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Die Angaben zur Teilzeitarbeit stammen entweder aus Befragungsdaten (Stichprobenerhebung) oder aus Lohnzettelinformationen.
Teilzeitquote	Die Teilzeitquote ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, bzw. unselbständig Erwerbstätigen.
Verdienststrukturerhebung (VESTE)	EU-einheitliche Erhebung der Einkommen von unselbständig Beschäftigten in Unternehmen der Privatwirtschaft ab 10 Beschäftigten.
Wirtschaftsklassifizierung (ÖNACE 2008)	Statistische Erfassungssystematik der Wirtschaftszweige in der EU (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). Dabei werden Betriebe bzw. Einheiten mit gleichen/ ähnlichen wirtschaftlichen Schwerpunkten zusammengefasst. Es gibt 21 Abschnitte („Einsteller“), 88 Abteilungen (aufgrund der zweistelligen Nummerncodes als "Zweisteller" bezeichnet), 272 Gruppen ("Dreisteller") und 629 Klassen ("Viersteller")

AMS-Folder 1: Vollzeit-Teilzeit: Arbeitszeit und Einkommen:

Sie wollen Ihr Lebenseinkommen erhöhen?

1

Wählen Sie eine kurze Karenz-Zeit. Damit verpassen Sie nicht den Anschluss in ihrem gelernten Beruf und können wieder gleichwertig einsteigen.

2

Suchen Sie bereits in Ihrer Karenzzeit einen passenden Kinderbetreuungsplatz. Wenn die Qualität der Betreuung passt, fällt es Ihnen auch leichter, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren.

3

Teilen Sie sich die Haus- und Familienarbeit gerecht mit ihrem Partner/ihrer Partnerin auf, damit Ihnen genug Zeit zum Arbeiten bleibt, ohne sich komplett zu überlasten.

4

Steigen Sie nach der Karenz mit einer möglichst hohen Wochen-Stundenanzahl wieder in Ihren Beruf ein.

Jede Stundenerhöhung Ihrer Arbeitszeit bringt ein höheres Einkommen in ihrer jetzigen Situation und eine bessere Pension!

AMS Angebote

Nicht nur die Arbeitszeit hat einen Einfluss auf Ihr Lebenseinkommen, sondern auch der Beruf, in dem Sie arbeiten. Das AMS unterstützt Sie bei Ihrer Berufswahl und bei Fragen zu Aus- und Weiterbildung.

Arbeitslos nach der Familienkarenz?

Kommen Sie ins AMS zu einem unverbindlichen Beratungsgespräch – am besten noch während ihrer Karenz-Zeit. Gemeinsam finden wir Wege für Ihren erfolgreichen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.

Weitere Informationen unter www.ams.at/frauen

Vollzeit Teilzeit Karenz

Arbeitszeit und Einkommen von Frauen



Impressum

Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Quelle: Studie „Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen (Wifo 2017)“, Gestaltung: Denise Korenjak,

Druck: Berger&Söhne, Stand: April 2023



Arbeiten im Vollzeit-Teilzeit-Vergleich

Pension und Lebenseinkommen*

Unterschiede im Lebenseinkommen

Arbeiten in Vollzeit

Ausbildung/
Lehre Karenz 20 h Teilzeit



Pension/
Monat

Lebenseinkommen
gesamt

● = 50.000 €

1.9 Mio. €

1.889 €

1.948.215 €



Arbeiten in Teilzeit



1.758 €

-141.496 €



1.582 €

-332.598 €



1.520 €

-399.356 €



1.105 €

-848.320 €



1.490 €

-431.893 €



991 €

-972.663 €



(alle Angaben in brutto)

* Lebenseinkommen: Summe der Einkommen aus Arbeit und Pension.

Die Lebenseinkommen wurden anhand der Durchschnittseinkommen von Frauen in Österreich errechnet. Datenbasis Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria. Berechnungen: WIFO.