

Die Entwicklung
des Lohnunterschiedes zwischen
Frauen und Männern in Österreich
von 2005 bis 2019

René Böheim
Marian Fink
Christine Zulehner

Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2019

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Ulrike Famira-Mühlberger

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert

WIFO Research Briefs 2/2021
März 2021

Inhalt

Wie wissenschaftliche Untersuchungen regelmäßig belegen, gibt es in Österreich geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Der vorliegende Research Brief untersucht auf Basis von EU-SILC-Daten die Entwicklung dieser Unterschiede im Zeitraum 2005 bis 2019. Während der Stundenlohn von Frauen im Jahr 2005 um etwa 20,5% geringer war als jener der Männer, sank diese Differenz bis 2019 auf 15,3%. Auch der um bestimmte Merkmale wie etwa die Schulbildung und Berufserfahrung "bereinigte" Lohnunterschied ging je nach statistischer Methode bis 2019 auf 6% bis 11% zurück (2005: 9% bis 17%). Der Hauptgrund für den Rückgang ist eine Angleichung der Merkmale von Frauen und Männern, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Die größte Bedeutung für den Lohnunterschied kommt neben nicht beobachteten Merkmalen der Berufswahl und der Berufserfahrung zu, die im Fall von Frauen durch Kinderbetreuungszeiten eingeschränkt wird. Der vorliegende Research Brief ist eine Aktualisierung von Böheim, R., Fink, M., Zulehner, C., "About time: the narrowing gender wage gap in Austria", *Empirica*, 2020.

E-Mail: rene.boeheim@jku.at, marian.fink@wifo.ac.at, christine.zulehner@wifo.ac.at

2021/054/RB/0

© 2021 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01-0 | <https://www.wifo.ac.at>
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66916>

Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2019¹⁾

René Böheim²⁾, Marian Fink³⁾, Christine Zulehner⁴⁾

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen regelmäßig, dass es in Österreich Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Es ist wichtig, die Gründe dafür zu kennen, um geeignete Maßnahmen setzen zu können. Wir untersuchen mit Daten der EU-SILC (Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen), die von Statistik Austria jedes Jahr durchgeführt wird, die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds. Wir verwenden Daten von 2005 bis 2019 und betrachten mögliche Gründe für eine etwaige Änderung.

Ein Vergleich der durchschnittlichen Merkmale, die für die Lohnhöhe wichtig sein könnten, z.B. Ausbildung, Berufserfahrung oder auch Merkmale der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, zeigt, dass sich Männer und Frauen in den letzten Jahrzehnten ähnlicher geworden sind. Das lässt prinzipiell erwarten, dass wir auch bei den Löhnen geringere Unterschiede finden.

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich hat sich in den letzten Jahrzehnten tatsächlich verringert (Abbildung 1). Im Jahr 2005 verdienten Frauen im Schnitt etwa 20,5% (im privaten Sektor in etwa 24,1%) weniger pro Arbeitsstunde als Männer, wenn Unterschiede nicht berücksichtigt werden („unbereinigter Lohnunterschied“). Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Schnitt 15,3% (im privaten Sektor 17,1%) weniger als Männer.

¹⁾ Dieser Research Brief ist eine Aktualisierung von *Böheim – Fink – Zulehner, 2020*.

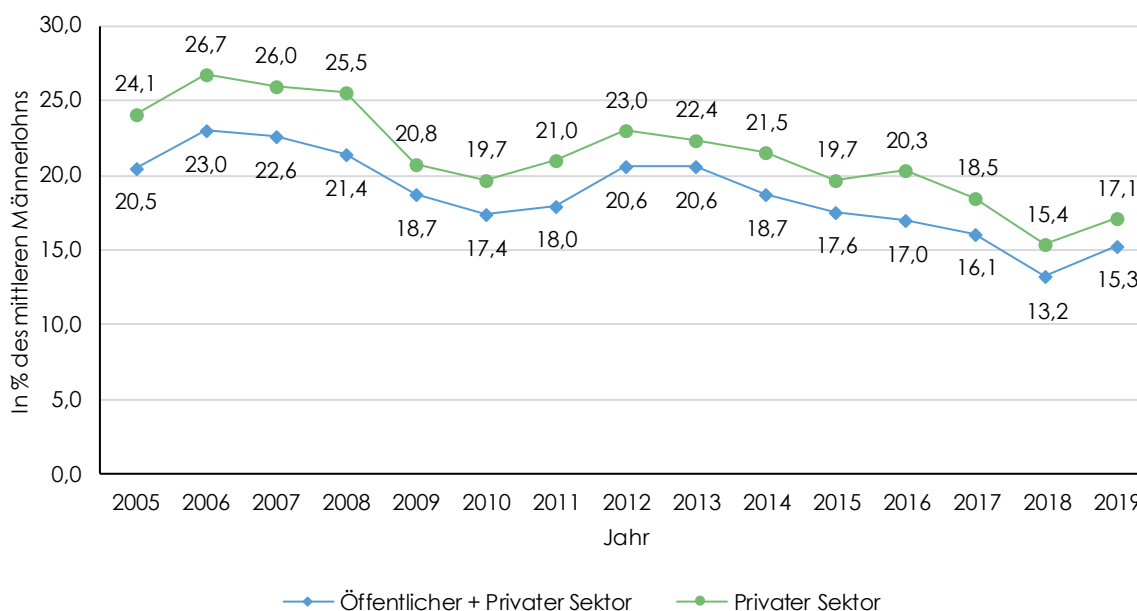
²⁾ Johannes Kepler Universität Linz, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, IZA Bonn, CESifo Munich, Global Labor Organization (GLO), Adresse: Altenberger Strasse 69, A-4040 Linz, Austria, email: rene.boeheim@jku.at.

³⁾ Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Adresse: Arsenal Objekt 20, A-1030 Wien, Österreich, email: marian.fink@wifo.ac.at.

⁴⁾ Universität Wien, Telecom Paris, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Adresse: Oskar-Morgenstern-Platz 1, A-1090 Wien, Österreich, Email: christine.zulehner@univie.ac.at.

Abbildung 1: **Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, gesamt und privater Sektor**

2005-2019, in % des durchschnittlichen Stundenlohns der Männer



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2019, eigene Berechnungen. – Die Abbildung zeigt den mittleren Lohnunterschied im öffentlichen und privaten Sektor und den mittleren Lohnunterschied im privaten Sektor je Arbeitsstunde.

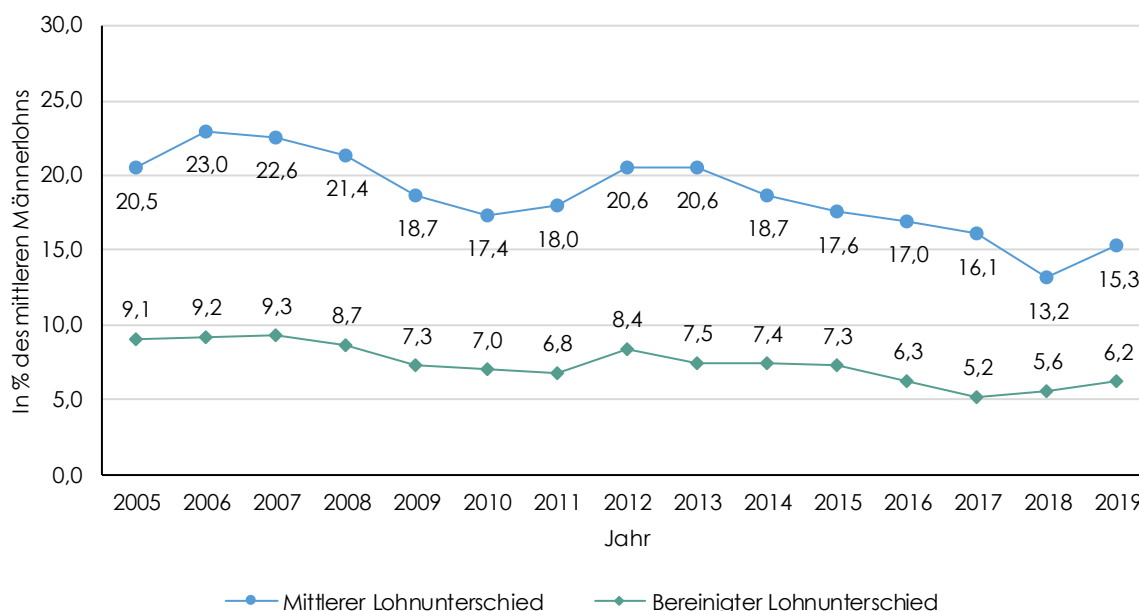
Abbildung 2 zeigt den unbereinigten und den bereinigten Lohnunterschied in Österreich für die Jahre 2005 bis 2019. Wenn wir Unterschiede von Frauen und Männern bei den Merkmalen, die für die Lohnbildung wichtig sein könnten, d.h. bei der Schulbildung, bei der Berufserfahrung, bei den ausgeübten Berufen, usw., berücksichtigen, schätzen wir den sogenannten „bereinigten“ Lohnunterschied, je nach der von uns verwendeten statistischen Methode, auf zwischen 9% und 17%.⁵⁾ Auch dieser bereinigte Lohnunterschied ist geringer geworden.⁶⁾ Wir schätzen, dass der bereinigte Lohnunterschied im Jahr 2019 zwischen 6% und 11% betrug. Er war somit deutlich kleiner als noch 2005, aber immer noch bedeutsam.

⁵⁾ Abbildung 2 zeigt den bereinigten Lohnunterschied nach der Neumark (1988) Methode.

⁶⁾ In der (politischen) Diskussion werden die Merkmale, die hier betrachtet werden, oftmals kontrovers diskutiert. Es wird zum Beispiel von manchen prinzipiell abgelehnt, zwischen Personen mit kurzer oder langer Berufserfahrung, oder zwischen verschiedenen Berufsgruppen zu unterscheiden, da diese Merkmalsunterschiede bereits eine Ausprägung von Diskriminierung seien (z.B., Figart, 1997). Unser Fokus ist hier nicht die Messung von Diskriminierung, sondern liegt darin, aufzuzeigen, ob und wie sich der unbereinigte und der bereinigte Lohnunterschied von Frauen und Männern in Österreich verändert hat.

Abbildung 2: **Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, unbereinigt und bereinigt**

2005-2019, in % des durchschnittlichen Stundenlohns der Männer

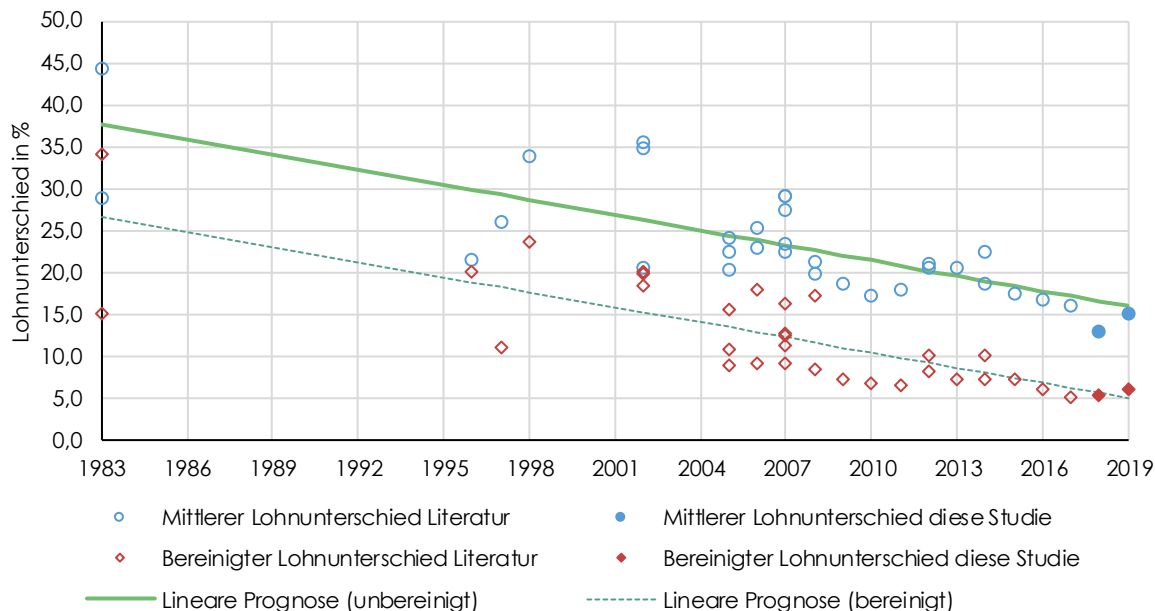


Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2019, eigene Berechnungen. – Der mittlere Lohnunterschied ist der unbereinigte Lohnunterschied, d.h. ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden. Öffentlicher und privater Sektor.

Unsere Schätzungen beruhen auf Daten der EU-SILC. Da die Untersuchungen anderer Forscher und Forscherinnen auf anderen Daten oder anderen Methoden beruhen, wollen wir die Ergebnisse für die Jahre 2018 und 2019 mit bisherigen Forschungsergebnissen vergleichen. In Abbildung 3 zeigen wir die Ergebnisse aller uns bekannten Studien zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich. Unabhängig von Daten und Methoden wurde sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Lohnunterschied in den letzten Jahrzehnten geringer.

Die detaillierte statistische Analyse zeigt, dass sich Frauen und Männer auch bei unbeobachteten Merkmalen ähnlicher geworden sind. Unbeobachtete Merkmale sind Faktoren, die für die Lohnbildung bedeutsam sind, in den Daten aber nicht beobachtet werden können. Aus theoretischer Sicht wären dies alle Merkmale, die mit der Produktivität einer Person in Zusammenhang stehen, so zum Beispiel Genauigkeit bei der Ausübung einer Tätigkeit oder Einsatzbereitschaft. Da nicht zu vermuten ist, dass sich Frauen und Männer im Durchschnitt grundsätzlich bei der Genauigkeit oder im Ehrgeiz unterscheiden, könnte es sich hier um ähnelichere Erfolge bei Lohnverhandlungen, auf bessere Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren oder auf eine Änderung von Normen, wie etwa die Gleichbehandlung von Frauen und Männern handeln.

Abbildung 3: **Unbereinigte und bereinigte Lohnunterschiede in Österreich, 1983-2019**



Q: Eigene Berechnungen, *Zweimüller – Winter-Ebmer (1994), Böheim et al. (2007), Grünberger – Zulehner (2009), Pointner – Stiglbauer (2010), Bundesministerium für Frauen (2010), Böheim et al. (2013), Grandner – Gstach (2015), Christl – Köppl-Turyna (2020), Arulampalam et al. (2007), Christofides et al. (2013), Redmond – Mcguinness (2019), Böheim – Fink – Zulehner (2020))*. –

Rauten zeigen den bereinigten Lohnunterschied in Österreich (Bruttostundenlöhnen bis auf 1983). Kreise zeigen den unbereinigten Lohnunterschied. Die vollen Rauten und die vollen Kreise sind die aktualisierten Schätzungen für 2018 und 2019. Die durchgezogenen und die gestrichelten Linien sind lineare Prognosen.

Ein weiterer Grund für diese Angleichung könnte die Umsetzung von Maßnahmen gewesen sein, die die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt verbesserten. Beispielsweise könnte die Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes zu mehr Transparenz bei den bezahlten Löhnen zu einer verbesserten Ausgangsposition bei Lohnverhandlungen geführt haben. Die 2010 eingeführte Änderung des Kinderbetreuungsgeldes oder der 2007 begonnene Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen könnten die Möglichkeiten von Frauen am Arbeitsmarkt erhöht und zu einer Annäherung der geschlechtsspezifischen Löhne geführt haben.

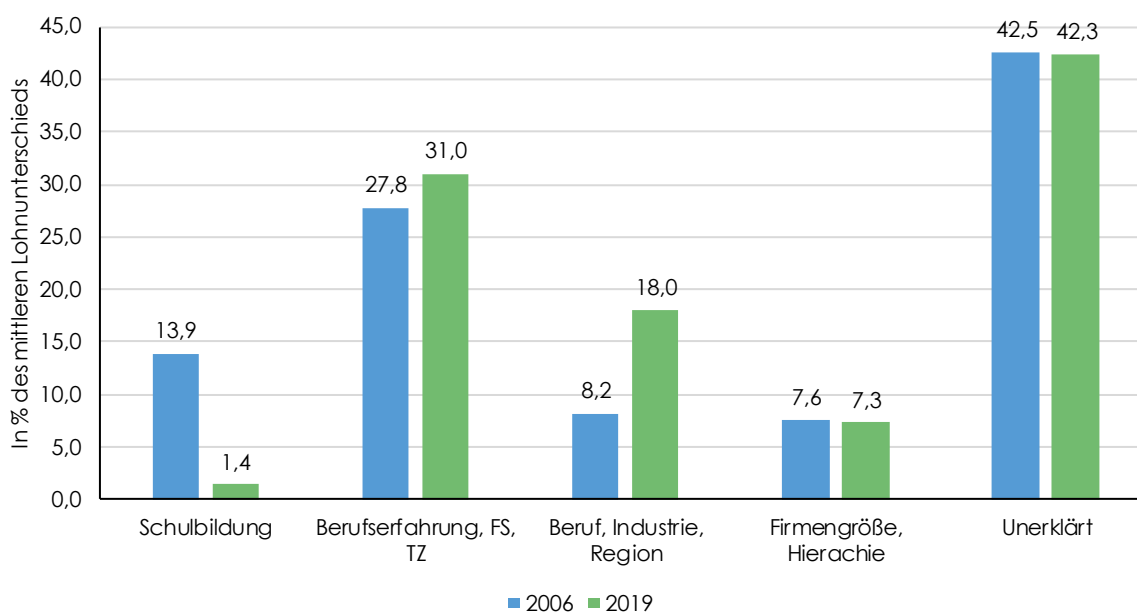
Gründe für den Rückgang im Lohnunterschied

Der Hauptgrund für den Rückgang im Lohnunterschied ist eine Angleichung der Merkmale von Frauen und Männern, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Die relative Bedeutung von Merkmalskategorien für den beobachteten Lohnunterschied ist in Abbildung 4 dargestellt. Wir schätzen, dass sich wegen Unterschieden bei der formalen Bildung kaum mehr Lohnunterschiede ergeben. Das ist vermutlich die Konsequenz daraus, dass sich Frauen und Männer im

Durchschnitt kaum mehr im Ausbildungsniveau unterscheiden.⁷⁾ Waren im Jahr 2001/02 noch 50% aller Abschlüsse inländischer Studierender von Frauen, so waren es im Jahr 2017/18 55% (*Statistik Austria, 2021*). Unterschiede in der formalen Schulbildung tragen nur mehr wenig zum Lohnunterschied bei. Unterschiede der Dauer des bisherigen Erwerbslebens, beim gewählten Beruf, und damit auch bei der Branche, sind teilweise auch geringer geworden, aber es bestehen noch signifikante Unterschiede, die nach wie vor zu Lohnunterschieden führen.

Abbildung 4: Relative Bedeutung von Merkmalsunterschieden für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied

2006 vs. 2019, in % des unbereinigten Lohnunterschieds



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2006, 2019, eigene Berechnungen. – Die Abbildung zeigt die relative Bedeutung von Unterschieden in ausgewählten Merkmalen für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Die Berechnung berücksichtigt, dass der Lohnunterschied zwischen 2006 und 2019 geringer wurde. Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass 2006 Unterschiede in der mittleren Schulbildung rund 14% des Lohnunterschiedes erklärten, 2019 aber nur mehr rund 1%. Die Kategorie „Unerklärt“ umfasst andere, unbeobachtete Gründe für einen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, etwa Unterschiede bei Lohnverhandlungen oder Diskriminierung. FS=Familienstand, TZ=Teilzeit.

Unterschiede in der Berufserfahrung bei Frauen und Männern sind vor allem auf die Karenzzeiten von Frauen zurückzuführen. Obwohl Frauen, die in Österreich Mütter werden, häufiger als vor 15 Jahren am Arbeitsmarkt teilnehmen, scheiden sie länger als etwa Frauen in skandinavischen Ländern aus dem Arbeitsmarkt aus (*Kleven et al., 2019*). Mütter sammeln daher im Schnitt

⁷⁾ Wir haben bei höherer Schulbildung keine Information über etwaige Unterschiede über den Bereich der gewählten Ausbildung, den Erfolg oder die Dauer. Frauen und Männer unterscheiden sich zum Beispiel bei der Wahl der Lehre (*WKO Lehrlingsstatistik*) oder des Studiums, es wählen vergleichsweise wenige Frauen eine naturwissenschaftliche oder technische Ausbildung.

weniger Erfahrung im Erwerbsleben und dies führt, bei einem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt, nicht nur zu geringerem Einkommen, sondern auch zu niedrigeren Löhnen.

Einen deutlichen Unterschied gibt es auch bei den gewählten Berufen. Etwa 40% eines Jahrgangs beginnen eine Lehre (*WKO Lehrlingsstatistik*). Bei den jungen Frauen waren 2019 die beliebtesten Lehrberufe der Einzelhandel (22% aller weiblichen Lehrlinge), Bürokauffrau (11%) und Friseurin (8%). Bei den jungen Männern waren 2019 die drei häufigsten Lehrberufe Metalltechnik (13% aller männlichen Lehrlinge), Elektrotechnik (12%) und KFZ-Technik (10%). Die Unterschiede bei der Berufswahl führen bereits im 1. Lehrjahr zu Lohnunterschieden, denn die Lehrlingsentschädigungen in den Berufen, die von jungen Frauen gewählt werden, sind typischerweise geringer als in jenen Berufen, die von jungen Männern gewählt werden.

Ähnliche Unterschiede finden sich auch bei der Wahl von Schulen und Studienrichtungen. Zum Beispiel waren im Jahr 2005 10% aller männlichen und 8% aller weiblichen Studierenden in ein Studium der Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften oder Technik (MINT) eingeschrieben. Im Wintersemester 2017 waren es 14% aller männlichen und 11% aller weiblichen Studierenden, die in einem MINT Fach studierten. Diese Unterschiede führen zu Lohnunterschieden, da MINT Absolventen und Absolventinnen typischerweise höhere Löhne als Absolventen und Absolventinnen anderer Studien erhalten.

Lohnunterschiede können auch durch systematische Unterschiede bei Lohnverhandlungen oder durch die Diskriminierung von Frauen durch Arbeitgeber, etwa auf Grund von sozialen Normen, Vorurteilen oder aus legalen Gründen (z.B., Verbot der Nachtarbeit, o.ä.) entstehen. Auch hier zeigen unsere Untersuchungen und die weitere wissenschaftliche Evidenz, dass die Bedeutung dieser Faktoren abgenommen hat (siehe auch Abbildung 2).

Maßnahmen zur weiteren Reduktion des Lohnunterschiedes

Maßnahmen, die die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt erleichtern, wie zum Beispiel der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, können die Berufserfahrung von Frauen erhöhen und somit die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede reduzieren. Auch Karenzzeitregelungen, die eine gleichteilige Aufteilung der Karenzzeiten auf beide Eltern zwingend vorsehen, können zu geringeren Lohnunterschieden führen. Maßnahmen, die zu mehr Lohntransparenz führen – beispielsweise die Angabe von kollektivvertraglichen Mindestgehälter bei Stellenausschreibungen, können die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern, da sie deren Verhandlungsposition stärken (*Riley-Bowles et al. (2005), Roussille (2020)*). *Bennedsen et al. (2019)* zeigen für Dänemark, dass Lohntransparenz in Form von Einkommensberichten den Lohnunterschied reduziert hat. *Gulyas et al. (2020)* untersuchen das österreichische Gleichbehandlungsgesetz 2011 und finden keine Effekte auf die Einkommenshöhe oder den Einkommensunterschied.

Es gibt reichlich Evidenz dafür, dass sich Unternehmen eine unfaire Lohndiskriminierung nur dann leisten können, wenn es wenig Konkurrenz gibt. Für eine Gleichstellung von Frauen und Männern braucht es daher auch mehr Wettbewerb zwischen den Unternehmen, da mehr Wettbewerb dazu führt, dass Unternehmen stärker auf die Produktivität der Beschäftigten achten müssen und weniger auf ihr Geschlecht.

COVID-19

Die Auswirkungen auf den geschlechterspezifischen Lohnunterschied sind derzeit noch nicht abzuschätzen, da Österreich noch in der von Covid-19 bedingten Krise steckt. Typischerweise sind in Österreich die Lohnunterschiede in Phasen mit hoher Arbeitslosigkeit geringer als während der Hochkonjunktur (*Böheim – Fink – Zulehner, 2020*). Ende Jänner 2021 waren ca. 535.000 Menschen in Österreich arbeitslos oder für Schulungen des AMS vorgemerkt (*AMS, 2021A*). Davon waren rund 43% Frauen (*AMS, 2021B*). Die Krise wirkt sich auf die Anzahl der Beschäftigten aus, allerdings sinkt die Beschäftigung wegen der Kurzarbeit weniger drastisch. Ende Jänner 2021 waren rund 3,6 Mio. Personen unselbständig beschäftigt (47% waren Frauen) und rund 470.000 Personen waren zur Kurzarbeit angemeldet (*AMS, 2021A,B*).

Frauen sind von der Krise anders als Männer betroffen und die Unterschiede könnten dazu beitragen, dass der Lohnunterschied in den kommenden Jahren eher wieder zu- als abnimmt. So verloren Frauen ihre Arbeit zunächst zwar seltener als Männer, die Verluste waren aber auf wenige, für die Frauenbeschäftigung bedeutende Wirtschaftsbereiche konzentriert (*Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Mayrhuber, 2020*). Zum Jahresende 2020 und Jahresbeginn 2021 waren Frauen durch das Verbot der Erbringung körpernaher Dienstleistungen und den Ausfall des Wintertourismus hingegen relativ zum Vorjahr deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. (*Bock-Schappelwein – Huemer – Hyll, 2021*). Wenn diese Wirtschaftsbereiche weniger häufig als andere Wirtschaftszweige nach der Krise wieder Arbeitsplätze schaffen, dann werden relativ mehr Frauen als Männer den Wirtschaftszweig wechseln, was mit einem Verlust von spezifischem Humankapital verbunden ist und zu geringeren Löhnen führen kann.

Die Doppelbelastung durch Beruf und Betreuungspflichten, vor allem auch im „Home-Office“, trifft Frauen ebenfalls stärker als Männer. Frauen haben nach eigenen Angaben während der Corona-Krise die Zeit für Hausarbeit, und insbesondere für Kinderbetreuung, stärker als Männer ausgeweitet (*Berghammer – Beham-Rabanser, 2020*). Wenn Frauen deswegen weniger häufig an Fortbildungen oder Schulungen teilnehmen können, seltener professionelle Netzwerke pflegen können, usw., dann ist auch aus diesem Grund ein relativer Lohnverlust zu befürchten.⁸⁾ Die rückläufige Beschäftigung und die steigende Arbeitslosigkeit wirkt sich für Frauen stärker als für Männer langfristig negativ auf das Einkommen – ausgehend von einem geringeren Niveau – aus: Jedes fehlende Erwerbsjahr reduziert das Lebenseinkommen der Frauen aufgrund der im Durchschnitt geringeren Anzahl an Erwerbsjahren insgesamt stärker, als dies bei Männern der Fall ist.

⁸⁾ Wegen der geringeren Beschäftigung und der krisenbedingten Arbeitslosigkeit sind für Frauen auch langfristig stärkere negative Konsequenzen als für Männer zu erwarten, denn Frauen erwerben im Schnitt geringe Pensionsansprüche als Männer, da sie weniger Erwerbsjahre beschäftigt sind (*Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Mayrhuber, 2020*).

Literatur

- AMS (2021A), "Jänner-Arbeitsmarkt: Covid-19-Krise lässt Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit weiter steigen", <https://www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/2021/02/arbeitsmarkt-jaenner-covid-19-krise-laestf-arbeitslosigkeit-und-kurzarbeit-weiter-steigen>.
- AMS (2021B), "Übersicht aktuell - Jänner 2021", https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/osterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell_0121.pdf.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L. (2007), "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *ILR Review* 60(2), 163–186.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., Wolfenzon, D. (2019), "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?" NBER Working Paper No. 25435.
- Berghammer, C., Beham-Rabanser, M. (2020), "Wo bleibt die Zeit? Bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise", <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog57/>.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., Hyll, W. (2021), "Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie", *WIFO Research Briefs* 1/2021.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Mayrhuber, C. (2020), "COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen", *WIFO Research Briefs* 3/2020.
- Böheim, R., Hofer, H., Zulehner, C. (2007), "Wage differences between Austrian men and women: semper idem?", *Empirica* 34(3), 213–229.
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, C. (2013), "The gender wage gap in Austria: Eppur si muove!", *Empirica* 40(4), 585–606.
- Böheim, R., Fink M., Zulehner, C. (2020), "About time: the narrowing gender wage gap in Austria", *Empirica*, <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>.
- Bundesministerium für Frauen (2010), *Frauenbericht 2010*, Bundeskanzleramt Wien, Vienna, Austria.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M. (2020), "Gender wage gap and the role of skills and tasks: Evidence from the Austrian PIAAC data set", *Applied Economics* 52(2), 113–134.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., Vrachimis K. (2013), "Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe", *Labour Economics* 21, 86–102.
- Figart, D. M. (1997), "Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination", *Review of Social Economy*, 55(1), 1-32.
- Grandner, T., Gstach, D. (2015), "Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities", *Empirica* 42(1), 49–76.
- Grünberger, K., Zulehner, C. (2009), "Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich", *WIFO Monatsberichte (monthly reports)* 82(2), 139–150.
- Gulyas, A., Seitz, S., Sinha, S. (2020), "Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria," *CRC TR 224 Discussion Paper Series crctr224_2020_194*, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., Zweimüller, J. (2019), "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers and Proceedings*, 109: 122-26.
- Neumark, D. (1988), "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources* 22, 279–295.
- Pointner, W., Stiglbauer, A. (2010), "Changes in the Austrian structure of wages, 1996–2002: Evidence from linked employer-employee data", *Empirica* 37(2), 105–125.
- Redmond, P., McGuinness, S. (2019), 'The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 81(3), 564–587.
- Riley-Bowles, H., Babcock, L. C., McGinn, K. (2005), "Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation", *Journal of Personality and Social Psychology* 89(6): 951-965.
- Roussille, N. (2020), "The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality.", Working paper, downloaded November 2020.

Statistik Austria (2020), EU-SILC 2005-2019, Datensatz.

Statistik Austria (2021), "Abschlüsse ordentlicher Studien nach Studienjahr nach Geschlecht", statcube.at, abgefragt am: 19.2.2021.

WKO Lehrlingsstatistik, <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>.

Zweimüller, J., Winter-Ebmer, R. (1994), "Gender wage differentials in private and public sector jobs", *Journal of Population Economics* 7, 271–285.