

René Böheim, Marian Fink, Silvia Rocha-Akis, Christine Zulehner

Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich

Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich

Daten der EU-SILC von 2005 bis 2015 zeigen einen insgesamt sinkenden Unterschied zwischen den mittleren Verdiensten von Frauen und Männern in Österreich. Der Teil des Unterschiedes, der nicht durch beobachtete Merkmale erklärt wird, stieg vor Ausbruch der Finanzmarktkrise bis 2008 noch, ist aber seit 2008 rückläufig und verringerte sich seit 2005 um 3,0 Prozentpunkte. Im selben Zeitraum stieg der durch beobachtbare Merkmale erklärte Teil um 0,7 Prozentpunkte. Die beobachteten, aber auch die nicht anhand von Beobachtungen erklärbaren Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden geringer, sodass sich auch der Lohnunterschied verringerte.

Evolution of the Gender Wage Gap in Austria

EU-SILC data from 2005 to 2015 indicate that, generally, the gap between mean wages earned by women and men in Austria is closing. The part of the gender gap that cannot be explained by observed characteristics widened before the financial market crisis broke out in 2008, but has since declined, altogether dropping by 3.0 percentage points between 2005 and 2015. During the same period, that part of the gender wage gap which is explained by observable characteristics rose by 0.7 percentage point. Men and women have become, on average, more equal both in terms of observable and unobservable characteristics which, ultimately, leads to a decline of the gender wage gap.

Kontakt:

Dr. René Böheim: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, rene.boeheim@wifo.ac.at, und Wirtschaftsuniversität Wien, 1020 Wien, Welthandelsplatz 1, rene.boeheim@wu.ac.at

Mag. Marian Fink: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, marian.fink@wifo.ac.at

Mag. Dr. Silvia Rocha-Akis: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, silvia.rocha-akis@wifo.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Christine Zulehner: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, christine.zulehner@wifo.ac.at, und Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien, 1090 Wien, Oskar-Morgenstern-Platz 1, christine.zulehner@univie.ac.at

JEL-Codes: J31, J71 • **Keywords:** Lohnungleichheit, Geschlechterdifferentiale, Lohnzerlegung, EU-SILC, Österreich

Dieses Projekt wird durch den Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank (Projektnummer 16273) unterstützt.

Begutachtung: Helmut Mahringer • **Wissenschaftliche Assistenz:** Anna Albert (anna.albert@wifo.ac.at), Christoph Lorenz (christoph.lorenz@wifo.ac.at)

1. Einleitung

Die Differenz zwischen den Stundenlöhnen von Frauen und Männern verringert sich, wie zahlreiche Studien zeigen. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ist in den USA heute niedriger als vor zehn Jahren, vor allem weil sich das Humankapital von Frauen relativ zu jenem von Männern verbessert hat (Goldin, 2014). Nach Blau – Kahn (2016) haben Frauen in den USA bereits bessere Bildungsabschlüsse als Männer, was maßgeblich zum Schrumpfen des Unterschiedes beigetragen hat. Die verbleibenden Lohnunterschiede sind jedoch mit Unterschieden im Humankapital nicht zu erklären. Da sich aber der unerklärte Teil des Lohnunterschiedes zwischen den 1990er-Jahren und 2010 nicht verringerte, dürfte die verbleibende Lohndifferenz, so Blau – Kahn (2016), vor allem durch die unterschiedliche Wahl von Berufen und Wirtschaftszweigen bestimmt sein¹⁾.

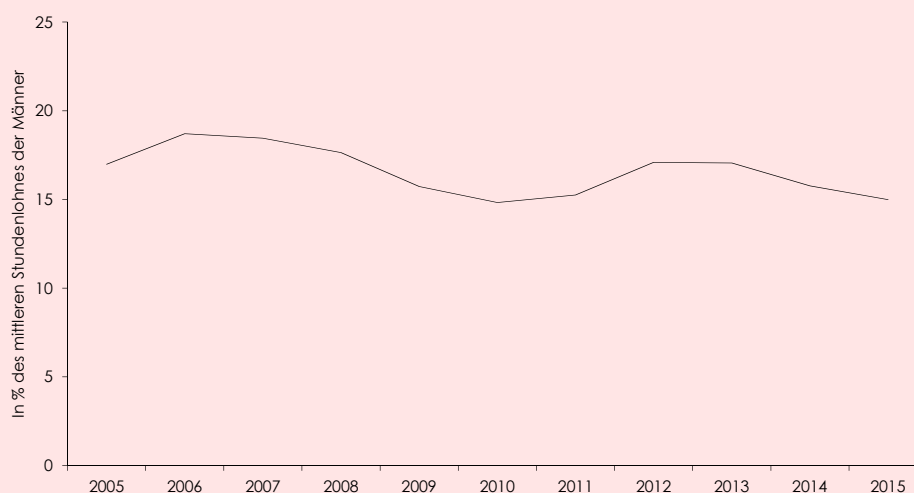
¹⁾ Auch in Österreich arbeiten Frauen überproportional in Wirtschaftszweigen und Berufen mit unterdurchschnittlichen Löhnen (Statistik Austria, 2017).

Studien für Österreich zeigen in der Gesamtschau ein ähnliches Bild²⁾. Derzeit liegt aber keine Untersuchung vor, die die Entwicklung des Lohnunterschiedes in Österreich über einen längeren Zeitraum analysieren würde. Laut früheren Studien änderte sich der Lohnunterschied in Österreich in den 1990er-Jahren kaum (Böheim – Hofer – Zulehner, 2007), er verringerte sich aber zwischen 2002 und 2007 (Böheim et al., 2013A).

Untersuchungen für Österreich (Grandner – Gstach, 2015, Pointner – Stiglbauer, 2010, Zweimüller – Winter-Ebmer, 1994) verwenden unterschiedliche Daten oder empirische Methoden. Das erschwert eine Beurteilung der Entwicklung der Lohn Differenz. Die der vorliegenden Analyse zugrundeliegenden Daten der österreichischen EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) sind qualitativ hochwertig und für die österreichische Bevölkerung repräsentativ. Sie enthalten eine Reihe an persönlichen und berufsbezogenen Informationen, die es erlauben, Veränderungen über einen Zeitraum von elf Jahren konsistent zu untersuchen.

Im Jahr 2005 betrug der Unterschied³⁾ zwischen den Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern 17,0% (Abbildung 1). Er war 2006 (18,7%) und 2007 (18,5%) am höchsten und sank 2015 auf 15,0%. Der Rückgang um 3,5 Prozentpunkte zwischen 2005 und 2015 entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Verringerung um 0,21 Prozentpunkte (2007/2015 –0,51 Prozentpunkte p. a.).

Abbildung 1: Differenz der mittleren Bruttostundenlöhne zwischen Männern und Frauen



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005 bis 2015; WIFO-Berechnungen. Differenz des mittleren Bruttostundenlohnes zwischen Männern und Frauen in % des mittleren Stundenlohnes der Männer für 20- bis 60-jährige unselbstständig Beschäftigte im privaten und öffentlichen Sektor ohne Präsenz- und Zivildienstler, Lehrlinge, Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Personen in Elternkarenz und Angehörige der regulären Streitkräfte. Effektive Bruttostundenlöhne auf Basis der Bruttomonatslöhne sowie Überstundenzahlungen bzw. weiteren Lohnbestandteilen, sofern regelmäßig ausgezahlt, und der regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit (einschließlich bezahlter und unbezahlter Überstunden) in der Haupterwerbstätigkeit. Löhne mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2014).

2. Daten und Methode

Die Analyse basiert auf den Daten der österreichischen EU-SILC der Jahre 2005 bis 2015. In dieser repräsentativen Stichprobenbefragung erhebt Statistik Austria seit 2003 jährlich Informationen zur Einkommens- und Lebenssituation von Personen in Privathaushalten in Österreich. Neben der Haushaltszusammensetzung umfasst der

²⁾ Einen Überblick geben Böheim et al. (2013A) oder Christl – Köppl-Turyna (2017).

³⁾ Differenz zwischen dem mittleren Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Prozent des mittleren Bruttostundenlohnes der Männer.

Datensatz demographische Merkmale, sozioökonomische Merkmale und Informationen zur Lebenssituation für jede Person im Haushalt. Jedes Jahr wurden durchschnittlich 6.010 Haushalte mit 13.929 Personen befragt.

Die Daten zum Bruttomonatseinkommen der unselbständig Beschäftigten und zur regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit⁴⁾ in der Haupterwerbstätigkeit erlauben die Berechnung von effektiven Bruttostundenlöhnen. Das Bruttomonatseinkommen besteht aus dem Bruttomonatslohn und Überstundenzahlungen bzw. weiteren Lohnbestandteilen, sofern sie regelmäßig ausgezahlt werden (z. B. Überstundenpauschale, Trinkgeld, Gewinnbeteiligungen, Familienzulagen). Effektive Stundenlöhne können daher genauer als mit der amtlichen Statistik dargestellt werden. Da diese Information aber nicht auf administrativen Daten, sondern auf einer Befragung beruht, unterliegt sie zwar befragungstypischen Unschärfen (etwa Erfassungsfehler oder ein Antwortverhalten, das sich nach sozialer Erwünschtheit richtet), durch die Erhebungsmethode werden aber – im Gegensatz zu Verwaltungsdaten – auch informell Beschäftigte erfasst. Die Daten erlauben jedoch keine Differenzierung zwischen formeller und informeller Beschäftigung.

Andere wichtige Mikrodatensätze eignen sich für diese Art der Untersuchung nicht so gut. So enthalten die Daten des Österreichischen Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Information zur Arbeitszeit, und die Lohninformation ist, da sie auf Beitragsgrundlagen beruht, für hohe und niedrige Löhne nur beschränkt aussagekräftig. Die Verdienststrukturerhebung betrachtet ausschließlich Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten und schließt Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sowie in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und der Sozialversicherung aus⁵⁾. Der Mikrozensus weist als alternative Datenquelle ab 2009 Nettomonatseinkommen von unselbständig Beschäftigten aus (Baierl – Gumprecht – Gumprecht, 2011), die Daten eignen sich aber nicht für die Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes, da die Nettoeinkommen wegen der Ausgestaltung des Sozialabgabensystems und des Steuertarifs nicht proportional zu den Bruttoeinkommen sind.

Aber auch die Daten der EU-SILC haben Unschärfen. So wird nicht durchgehend zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden unterschieden; die ausgewiesene Arbeitszeit enthält daher im Analysezeitraum 2005 bis 2015 sowohl bezahlte als auch unbezahlte Überstunden, sofern diese regelmäßig geleistet werden. Das kann eine geschlechtsspezifische Verzerrung zur Folge haben: Da Frauen im Durchschnitt mehr Zeit für die Familie aufwenden (Statistik Austria, 2009, 2013), ist nicht nur ihre reguläre Arbeitszeit (Abbildung 2) kürzer als die der Männer, sondern sie leisten auch seltener und weniger Mehr- bzw. Überstunden; zugleich sind diese aber häufiger unbezahlt (Statistik Austria, 2016). Den Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und dem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied beschreiben Böheim – Rocha-Akis – Zulehner (2013). Die Erfassung von bezahlten Überstunden trägt – sofern diese mit Überstundenzuschlägen abgegolten werden – zu einem Anstieg der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz bei, während die Abbildung unbezahlter Überstunden – zumindest in der kurzfristigen Betrachtung – das Gegenteil bewirkt (Bell et al., 2000). Der Anteil der Mehr- oder Überstundenleistenden an den unselbständig Beschäftigten sinkt bei gleichzeitiger Angleichung der geschlechtsspezifischen Unterschiede der Bezahlung (Famira-Mühlberger – Fuchs, 2013). Ein Teil der Entwicklung der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen könnte auf diesen Strukturänderungen beruhen.

EU-SILC erhebt nicht, in wie vielen Wochen der angegebene Monatslohn erarbeitet wurde, und es wird angenommen, dass Beschäftigte jeweils den ganzen Monat beschäftigt waren. In Fällen, die diese Annahme nicht erfüllen, wird daher der Brutto-

⁴⁾ Vereinbarte Arbeitszeit zuzüglich allfälliger bezahlter oder unbezahlter Überstunden und Mehrstunden, sofern diese nicht über Freizeit abgegolten werden.

⁵⁾ Österreichs Wirtschaft ist kleinbetrieblich strukturiert: 87% der Unternehmen (einschließlich Ein-Personen-Unternehmen) und deren unselbständig Beschäftigte (rund 17% der unselbständig Beschäftigten) werden laut Leistungs- und Strukturstatistik 2015 von Statistik Austria nicht in der Verdienststrukturerhebung erfasst.

stundenlohn unterschätzt. Ist die Annahme aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede verletzt, wenn etwa Frauen seltener als Männer den gesamten Monat beschäftigt sind, dann wird der Lohnunterschied überschätzt.

Ein wichtiger Vorteil der EU-SILC-Daten liegt in ihrer jährlichen Erhebung nach denselben qualitativ hochwertigen Methoden. Sie erlauben daher eine repräsentative Betrachtung der österreichischen Bevölkerung über einen längeren Zeitraum.

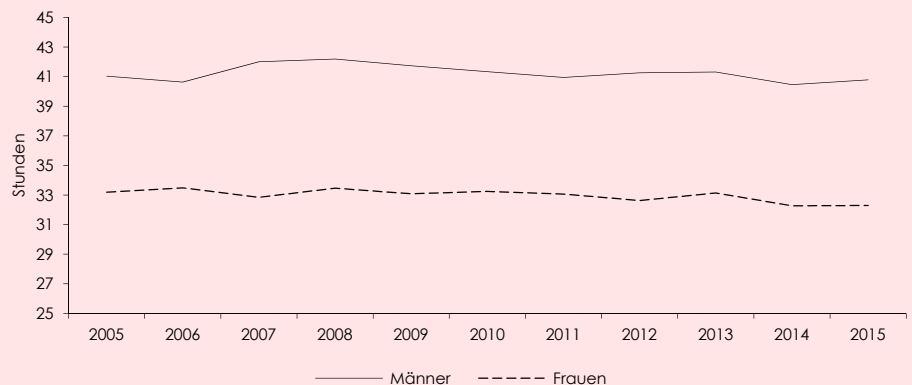
Für die Untersuchung wird die Stichprobe auf 20- bis 60-Jährige, die im privaten oder öffentlichen Sektor unselbständig beschäftigt oder erwerbslos sind, eingeschränkt. Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Lehrlinge, Präsenz- und Zivildienstler, Angehörige der regulären Streitkräfte sowie Personen in Elternkarenz werden nicht berücksichtigt.

Abbildung 2: Durchschnittliche Stundenlöhne und wöchentliche Arbeitszeit

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn



Durchschnittliche Wochenarbeitszeit



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005 bis 2015; WIFO-Berechnungen. Effektive Bruttostundenlöhne auf Basis der Bruttomonatslöhne sowie Überstundenzahlungen bzw. weiteren Lohnbestandteilen, sofern regelmäßig ausgezahlt, und der regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit (einschließlich bezahlter und unbezahlter Überstunden) in der Haupterwerbstätigkeit für 20- bis 60-jährige unselbständig Beschäftigte im privaten und öffentlichen Sektor ohne Präsenz- und Zivildienstler, Lehrlinge, Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Personen in Elternkarenz und Angehörige der regulären Streitkräfte. Löhne mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2014).

Der Unterschied zwischen dem mittleren (unbereinigten) realen Bruttostundenlohn⁶⁾ von Frauen und Männern verringerte sich 2005/2015 leicht (Abbildung 2), während jener zwischen den geleisteten Wochenarbeitsstunden weitgehend unverändert blieb.

⁶⁾ Der sprunghafte Anstieg des realen Bruttostundenlohnes im Jahr 2009 war eine Folge der im Verhältnis zur Inflationsrate hohen Lohnabschlüsse bei den Kollektivvertragsverhandlungen.

Übersicht 1: Deskriptive Statistiken

		2005		2010		2015	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anteile in %							
<i>Persönliche Merkmale</i>							
Alter	Jahre	39,6	38,8	40,5	39,6	41,0	40,3
Höchster Bildungsabschluss							
Pflichtschule		22,0	13,3	20,3	13,8	17,5	11,0
Lehre		31,1	46,8	26,9	42,9	27,9	42,9
Berufsbildende mittlere Schule		14,8	6,1	14,9	5,7	17,6	8,6
Allgemeinbildende höhere Schule		7,0	6,9	11,2	8,6	6,9	5,9
Höhere berufsbildende Ausbildung ¹⁾		14,1	17,2	13,0	17,0	13,3	17,3
Hochschule		11,1	9,9	13,8	12,0	16,9	14,3
In Ausbildung		6,3	6,5	8,2	6,2	8,6	7,4
Geburtsland							
Österreich		84,4	84,3	78,7	80,4	75,8	79,0
EU 15 (ohne Österreich)		2,1	1,6	3,7	3,6	4,3	3,9
Urbanisierung des Wohnortes							
Dichte Besiedelung		38,2	36,6	40,2	36,4	32,5	31,4
Mittlere Besiedelung		23,8	24,9	25,2	25,9	30,8	28,6
Geringe Besiedelung		38,0	38,6	34,7	37,7	36,7	40,0
Haushaltskontext							
In Partnerschaft		69,2	67,1	64,1	60,5	65,5	61,5
Partner bzw. Partnerin erwerbstätig		54,9	39,4	50,7	39,0	52,7	41,8
Mit Kind(ern) im Alter von 0 bis 2 Jahren		7,7	11,2	6,0	10,1	6,3	10,5
Mit Kind(ern) im Alter von 3 bis 5 Jahren		10,4	10,0	9,5	9,5	9,0	8,5
Mit Kind(ern) im Alter von 6 bis 9 Jahren		15,2	13,0	13,4	10,9	12,6	11,4
Mit Kind(ern) im Alter von 10 bis 18 Jahren		23,2	20,2	33,9	28,0	20,9	16,6
Gesundheitszustand (subjektive Einschätzung)							
(Sehr) schlechter Gesundheitszustand		4,0	4,5	6,8	5,6	6,7	6,0
Mittlerer Gesundheitszustand		14,7	14,5	17,0	15,1	17,4	16,7
(Sehr) guter Gesundheitszustand		81,3	81,0	76,2	79,3	75,9	77,3
Einschränkende Gesundheitsprobleme		5,0	6,2	6,6	5,1	6,3	6,2
Chronische Krankheit		17,4	14,8	30,2	26,8	29,9	29,3
Löhne und Gehälter, brutto (beobachtet)		63,7	81,5	66,3	78,7	69,2	78,9
Berufserfahrung	Jahre	15,2	19,7	16,8	20,7	17,5	21,4
Zahl der Beobachtungen		3.136	2.912	3.376	3.091	3.113	2.819
<i>Berufsbezogene Merkmale²⁾</i>							
Teilzeitbeschäftigte ³⁾		38,2	4,1	44,0	6,3	48,6	5,6
Wirtschaftszweig ⁴⁾							
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau		(1,0)	2,7	(0,7)	(1,3)	(0,9)	(1,5)
Herstellung von Waren		18,3	34,5	10,0	25,0	9,0	26,2
Energie-, Wasser-, Abfallwirtschaft, Entsorgung		(0,7)	2,8	(0,4)	(1,5)	(0,7)	2,7
Bauwirtschaft		(2,3)	10,6	(2,0)	14,5	(2,0)	12,5
Handel		14,7	8,4	18,1	13,7	17,2	11,0
Verkehr, Information und Kommunikation		2,8	5,5	4,5	11,2	4,3	11,6
Beherbergung, Gastronomie		4,8	2,6	6,7	3,4	6,7	3,7
Kredit-, Versicherungs-, Realitätenwesen		5,9	3,4	5,5	4,7	4,6	3,4
Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen ⁵⁾		8,8	9,0	9,2	5,8	9,3	7,4
Öffentliche Dienstleistungen		29,9	14,3	38,3	15,8	40,7	17,6
Sonstige Dienstleistungen		10,9	6,2	4,6	3,2	4,7	2,4
Berufliche Tätigkeit ⁶⁾							
Geschäftsführung, Politik		(1,7)	4,1	2,5	6,9	3,1	5,0
Wissenschaftliche Fachkräfte		8,9	6,7	12,8	9,0	18,8	15,5
Technische Fachkräfte		11,2	19,7	20,2	23,5	21,4	18,8
Bürokräfte		31,0	10,7	22,9	8,8	15,4	5,8
Verkauf, personenbezogene Dienstleistungen		28,4	13,4	22,5	7,6	23,6	9,7
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft		(0,2)	(0,7)	(0,8)	(0,8)	(0,6)	(1,5)
Handwerksberufe		4,5	26,5	(1,7)	21,9	2,3	24,3
Maschinen- und Anlagenbedienung		(0,9)	9,2	(1,8)	10,2	(1,6)	12,2
Hilfskräfte		13,2	9,1	14,9	11,3	13,1	7,4
Berufliche Funktion							
Arbeiter und Arbeiterinnen		20,6	43,2	22,4	44,7	21,8	43,2
Angestellte		64,6	43,0	63,9	43,9	62,8	44,9
Öffentlich Bedienstete		14,8	13,8	13,7	11,4	15,5	11,9
Tätigkeit mit Weisungsbefugnis		32,0	44,3	36,7	51,1	36,3	52,0
Leitende oder hochqualifizierte Tätigkeit		9,0	14,0	13,6	20,4	11,7	20,3
Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten		65,1	80,2	67,4	79,0	69,8	78,8
Zahl der Beobachtungen		1.942	2.390	2.295	2.499	2.218	2.276

Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005, 2010, 2015; WIFO-Berechnungen. Werte in Klammern: Aufgrund geringer Fallzahl statistisch unsicher. 20- bis 60-jährige unselbständig Beschäftigte im privaten oder öffentlichen Sektor ohne Präsenz- und Zivildienst, Lehrlinge, Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Personen in Elternkarenz und Angehörige der regulären Streitkräfte sowie erwerbslose Personen im selben Alter. – ¹⁾ Entspricht Abschlüssen auf ISCED-2011-Level 5. – ²⁾ Grundgesamtheit: nur unselbständig Beschäftigte. – ³⁾ Gemäß Selbstausskunft der Befragten. – ⁴⁾ Bis einschließlich 2007 gemäß NACE Rev. 1.1, danach gemäß NACE Rev. 2 erfasst. Verkettung. – ⁵⁾ Bis einschließlich 2007 ÖNACE 2003 Abteilungen 71 bis 74, ab 2008 ÖNACE 2008 Abschnitte M und N. – ⁶⁾ Bis einschließlich 2010 Berufshauptgruppen gemäß ISCO 88, danach gemäß ISCO 08.

Zwischen 2005 und 2015 erhöhten sich sowohl für Frauen als auch für Männer das Durchschnittsalter, die Berufserfahrung und die Qualifikation (Übersicht 1). Der Anteil von Frauen mit einem Hochschulabschluss stieg von 11,1% im Jahr 2005 auf 16,9% im Jahr 2015, jener der Männer von 9,9% auf 14,3%. Die durchschnittliche Berufserfahrung von Frauen betrug im Jahr 2005 15,2 Jahre und 2015 17,5 Jahre, jene der Männer 19,7 bzw. 21,4 Jahre. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten verlagerte sich von der Sachgüterproduktion zu Handel und öffentlichen Dienstleistungen. Dieser Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft wurde durch die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 möglicherweise beschleunigt. Im Jahr 2005 waren 18,3% der Frauen und 34,5% der Männer in der Sachgütererzeugung beschäftigt, 2015 nur mehr 9,0% bzw. 26,2%. In einer Führungsposition waren 2005 9,0% und 2015 11,7% der Frauen tätig sowie 14,0% bzw. 20,3% der Männer.

Diese Veränderung der beobachteten Merkmale erklärt einen Teil der Veränderung des mittleren Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern. Der unerklärte Teil ist mit anderen, nichtbeobachteten Merkmalen zu erklären, etwa Unterschieden hinsichtlich Motivation, Risikobereitschaft, aber auch einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern.

Für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Teil wird hier eine übliche Methode verwendet, die Blinder-Oaxaca-Lohnzerlegung (Blinder, 1973, Oaxaca, 1973). Durch eine zusätzliche Korrektur (Heckman, 1976) sollen Verzerrungen vermieden werden, die dadurch entstehen, dass Beschäftigungsverhältnisse nicht zufällig entstehen, sondern das Ergebnis bewusster Entscheidungen sind.

3. Ergebnisse der Lohnschätzungen

Die Ergebnisse der Lohnschätzungen (Übersicht 2) zeigen typische Zusammenhänge: Zwischen Lohnniveau und Bildungsniveau besteht ein positiver Zusammenhang, der mit steigendem Bildungsabschluss stärker wird. Frauen mit einem Lehrabschluss verdienten im Jahr 2005 um 11,9% mehr als Frauen mit einem Pflichtschulabschluss, Frauen mit AHS-Abschluss erhielten um 26,3% und Frauen mit Hochschulabschluss um 52,7% mehr. Diese Unterschiede sind für Männer weniger ausgeprägt: Männer mit höchstens einem Lehrabschluss verdienten um 3,3%, mit einem AHS-Abschluss um 14,0% und mit einem Hochschulabschluss um 30,8% mehr als Männer mit höchstens einem Pflichtschulabschluss. Die Prämien für höhere Schulbildung waren im Jahr 2015 geringer als 2005⁷⁾. Berufserfahrung und der berufliche Status beeinflussen die Löhne positiv, Beschäftigte mit leitenden oder hochqualifizierten Tätigkeiten⁸⁾ wurden um bis zu 18,4% besser entlohnt als Personen mit weniger qualifizierter Tätigkeit⁹⁾. Aber auch hier bestehen Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die allerdings über die Jahre geringer wurden.

Größere Unternehmen zahlen im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Unternehmen. So zahlten Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten im Jahr 2005 Frauen um 10,4% und Männern um 8,8% mehr als kleinere Unternehmen. Diese Unterschiede veränderten sich in den letzten Jahren kaum. Weitere Unterschiede ergeben sich durch das abweichende Lohnniveau der Wirtschaftszweige. Im Vergleich mit den jeweiligen Beschäftigten im Zweig "Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistung"¹⁰⁾ wird in der Gastronomie geringer entlohnt (2015: Männer -8,5%, Frauen

⁷⁾ Diese Schwankungen bezüglich des Bildungsstandes sind auf Korrelationen mit der beruflichen Tätigkeit zurückzuführen. Die Berufssystematik ISCO klassifiziert Berufe u. a. nach dem Anforderungsniveau, das sich direkt aus den Ausbildungsstufen der ISCED ergibt. Die geschätzten Zusammenhänge von Bildung und Löhnen sind stabiler, wenn die Variablen zur beruflichen Tätigkeit nicht in den Schätzungen verwendet werden.

⁸⁾ Einschließlich Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie (Werk-)Meisterinnen und (Werk-)Meister; z. B. Leitung eines Personalbüros, Betriebes oder Amtes, Leitung einer großen Abteilung, Chefingenieurinnen und -ingenieure.

⁹⁾ Entspricht Hilfstätigkeiten (z. B. Telefonistin oder Telefonist), gelernten Tätigkeiten, mittleren Tätigkeiten (z. B. einfache Buchhaltung), höheren Tätigkeiten (z. B. Kreditberatung in einer Bank).

¹⁰⁾ Bis einschließlich 2007 ÖNACE 2003 Abschnitte 71 bis 74, ab 2008 ÖNACE 2008 Abschnitte M und N.

–14,5%), im Finanzdienstleistungssektor hingegen bedeutend höher. Wissenschaftliche Fachkräfte erhielten höhere Löhne als vergleichbare Personen, die im Verkauf tätig waren. Tätigkeiten in der Geschäftsführung und Politik, technische Fachkräfte und Bürokräfte werden auch höher entlohnt.

Die Schätzungen berücksichtigen dabei, dass Beschäftigungsverhältnisse das Ergebnis bewusster Entscheidungen sind (Übersicht 3).

Übersicht 2: Geschätzter Einfluss verschiedener Merkmale auf den Lohn

	2005		2010		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höchster Bildungsabschluss (Referenz: Pflichtschule)						
Lehre	0,113*** (0,023)	0,033 (0,025)	0,010 (0,020)	0,050* (0,024)	-0,111 (0,024)	0,039 (0,027)
Berufsbildende mittlere Schule	0,228*** (0,028)	0,09** (0,033)	0,100*** (0,024)	0,153*** (0,031)	0,058 (0,030)	0,088** (0,033)
Allgemeinbildende höhere Schule	0,233*** (0,045)	0,131*** (0,038)	0,156*** (0,029)	0,254*** (0,038)	0,021 (0,037)	0,063 (0,042)
Höhere berufsbildende Ausbildung ¹⁾	0,292*** (0,032)	0,153*** (0,029)	0,169*** (0,027)	0,16*** (0,031)	0,075* (0,031)	0,111*** (0,031)
Hochschule	0,424*** (0,040)	0,268*** (0,043)	0,315*** (0,035)	0,359*** (0,040)	0,213*** (0,034)	0,18*** (0,039)
In Partnerschaft	-0,021 (0,016)	0,022 (0,016)	-0,011 (0,015)	0,089*** (0,017)	-0,013 (0,013)	0,054*** (0,015)
Geburtsland (Referenz: nicht EU 15)						
Österreich	0,086** (0,028)	0,109*** (0,025)	0,107*** (0,020)	0,116*** (0,025)	0,055* (0,021)	0,134*** (0,022)
EU 15 (ohne Österreich)	0,177* (0,071)	0,112 (0,069)	0,154*** (0,045)	0,094* (0,045)	-0,004 (0,037)	0,059 (0,040)
Berufserfahrung (Jahre)	0,014*** (0,003)	0,013*** (0,003)	0,016*** (0,003)	0,017*** (0,003)	0,012*** (0,003)	0,021*** (0,003)
Quadriert/100	-0,012 (0,008)	-0,014* (0,006)	-0,019* (0,008)	-0,020** (0,007)	-0,01 (0,007)	-0,027*** (0,006)
Teilzeitbeschäftigte ²⁾	0,032 (0,016)	-0,010 (0,046)	0,017 (0,015)	-0,015 (0,042)	0,076*** (0,014)	0,010 (0,035)
Wirtschaftszweig ³⁾ (Referenz: Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen)						
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	-0,059 (0,074)	-0,045 (0,047)	-0,014 (0,079)	-0,127 (0,078)	-0,073 (0,102)	0,040 (0,081)
Herstellung von Waren	-0,039 (0,029)	-0,036 (0,027)	0,072* (0,030)	0,100** (0,031)	0,135*** (0,033)	0,130*** (0,030)
Energie-, Wasser-, Abfallwirtschaft, Entsorgung	-0,011 (0,110)	-0,027 (0,043)	0,077 (0,109)	0,109* (0,053)	0,063 (0,073)	0,117* (0,050)
Bauwirtschaft	-0,037 (0,061)	-0,066* (0,031)	0,089 (0,048)	0,091* (0,036)	0,096 (0,060)	0,095** (0,033)
Handel	-0,085** (0,031)	-0,095** (0,032)	-0,032 (0,027)	-0,010 (0,032)	0,02 (0,028)	0,020 (0,036)
Verkehr, Information und Kommunikation	-0,031 (0,071)	-0,066 (0,038)	-0,008 (0,045)	-0,016 (0,036)	0,023 (0,040)	0,036 (0,034)
Beherbergung, Gastronomie	-0,099 (0,040)	-0,199*** (0,053)	-0,152*** (0,033)	-0,161*** (0,043)	-0,088** (0,032)	-0,157** (0,054)
Kredit-, Versicherungs-, Realitätenwesen	0,086* (0,043)	0,125** (0,045)	0,167*** (0,040)	0,121* (0,050)	0,204*** (0,035)	0,181*** (0,040)
Öffentliche Dienstleistungen	-0,012 (0,029)	-0,050 (0,031)	0,041 (0,025)	-0,018 (0,036)	0,007 (0,025)	-0,027 (0,034)
Sonstige Dienstleistungen	-0,067* (0,034)	-0,085* (0,038)	-0,032 (0,039)	-0,113* (0,052)	-0,024 (0,034)	0,041 (0,050)
Berufliche Tätigkeit ⁴⁾ (Referenz: Verkauf, personenbezogene Dienstleistungen)						
Geschäftsführung, Politik	0,187** (0,066)	0,229*** (0,042)	0,225*** (0,053)	0,104** (0,037)	0,27*** (0,045)	0,228*** (0,040)
Wissenschaftliche Fachkräfte	0,216*** (0,043)	0,187*** (0,043)	0,192*** (0,036)	0,113** (0,041)	0,266*** (0,027)	0,188*** (0,036)
Technische Fachkräfte	0,135*** (0,026)	0,147*** (0,024)	0,148*** (0,021)	0,070* (0,030)	0,198*** (0,023)	0,087** (0,031)
Bürokräfte	0,05* (0,021)	0,094*** (0,026)	0,090*** (0,021)	-0,004 (0,037)	0,089*** (0,023)	0,038 (0,037)
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	-0,702*** (0,146)	-0,151* (0,067)	-0,104 (0,058)	-0,107 (0,120)	-0,089 (0,167)	-0,082 (0,072)
Handwerksberufe	-0,013 (0,039)	0,062* (0,024)	-0,031 (0,033)	0,005 (0,032)	-0,030 (0,042)	0,004 (0,033)
Maschinen- und Anlagenbedienung	0,094 (0,084)	0,034 (0,030)	-0,005 (0,060)	-0,001 (0,036)	-0,011 (0,069)	-0,090* (0,036)
Hilfskräfte	-0,046 (0,026)	-0,046 (0,034)	-0,091*** (0,025)	-0,116*** (0,033)	-0,041 (0,026)	-0,073* (0,037)
Berufliche Funktion (Referenz: Angestellte)						
Arbeiter und Arbeiterinnen	-0,057* (0,025)	-0,037* (0,018)	-0,007 (0,021)	-0,113*** (0,023)	-0,062** (0,021)	-0,078*** (0,019)
Öffentlich Bedienstete	0,086** (0,027)	0,019 (0,023)	0,072** (0,023)	0,058* (0,029)	0,048* (0,021)	0,050* (0,024)
Tätigkeit mit Weisungsbefugnis	0,095*** (0,017)	0,078*** (0,014)	0,057*** (0,016)	0,067*** (0,015)	0,053*** (0,014)	0,055*** (0,014)
Leitende oder hochqualifizierte Tätigkeit	0,055 (0,034)	0,107*** (0,022)	0,124*** (0,025)	0,136*** (0,022)	0,169*** (0,024)	0,158*** (0,020)
Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten	0,099*** (0,016)	0,084*** (0,017)	0,076*** (0,015)	0,079*** (0,018)	0,092*** (0,014)	0,106*** (0,017)
Konstante	1,933*** (0,054)	2,175*** (0,050)	1,989*** (0,050)	2,054*** (0,061)	2,013*** (0,058)	1,983*** (0,061)
Inverse Mills Ratio ⁵⁾	0,002 (0,026)	-0,037 (0,031)	-0,025 (0,025)	-0,029 (0,035)	-0,018 (0,025)	-0,048 (0,034)
Zahl der Beobachtungen	1.942	2.390	2.295	2.499	2.218	2.276

Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005, 2010, 2015; WIFO-Berechnungen. Koeffizienten aus Maximum-Likelihood-Schätzung. Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenlohn. 20- bis 60-jährige unselbständig Beschäftigte im privaten oder öffentlichen Sektor ohne Präsenz- und Zivildienst, Lehrlinge, Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Personen in Elternkarenz und Angehörige der regulären Streitkräfte. Kursive Zahlen in Klammern . . . Standardfehler, * . . . signifikant auf dem Niveau von 90%, ** . . . signifikant auf dem Niveau von 95%, *** . . . signifikant auf dem Niveau von 99%. – ¹⁾ Entspricht Abschlüssen auf ISCED-2011-Level 5. – ²⁾ Gemäß Selbstausskunft der Befragten. – ³⁾ Bis einschließlich 2007 gemäß NACE Rev. 1.1, danach gemäß NACE Rev. 2 erfasst. Verkettung. – ⁴⁾ Bis einschließlich 2010 Berufshauptgruppen gemäß ISCO 88, danach gemäß ISCO 08. – ⁵⁾ Misst den Einfluss unbeobachteter Merkmale, die die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung beeinflussen, auf den Lohn.

Übersicht 3: Geschätzter Einfluss verschiedener Merkmale auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit

	2005		2010		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höchster Bildungsabschluss (Referenz: Pflichtschule)						
Lehre	0,130 (0,080)	0,088 (0,110)	-0,017 (0,093)	0,179 (0,114)	-0,002 (0,105)	0,115 (0,120)
Berufsbildende mittlere Schule	0,543*** (0,100)	0,394* (0,186)	0,394*** (0,108)	0,411* (0,172)	0,362** (0,115)	0,282 (0,161)
Allgemeinbildende höhere Schule	0,525*** (0,133)	0,086 (0,164)	0,244* (0,115)	0,152 (0,150)	0,478** (0,154)	0,445* (0,184)
Höhere berufsbildende Ausbildung ¹⁾	0,762*** (0,111)	0,162 (0,128)	0,331** (0,114)	0,205 (0,123)	0,53*** (0,121)	0,32* (0,134)
Hochschule	0,813*** (0,131)	0,281 (0,173)	0,729*** (0,120)	0,705*** (0,160)	0,859*** (0,125)	0,734*** (0,160)
In Ausbildung	-1,727*** (0,156)	-1,445*** (0,134)	-1,202*** (0,130)	-1,195*** (0,130)	-1,567*** (0,127)	-1,503*** (0,131)
Geburtsland (Referenz: nicht EU 15)						
Österreich	-0,126 (0,105)	0,159 (0,121)	-0,181 (0,097)	0,026 (0,126)	0,155 (0,091)	0,109 (0,107)
EU 15 (ohne Österreich)	-0,325 (0,217)	-0,507 (0,291)	0,258 (0,264)	-0,286 (0,264)	0,063 (0,174)	0,094 (0,226)
Berufserfahrung (Jahre)						
Quadriert/100	-0,378*** (0,028)	-0,171*** (0,033)	-0,287*** (0,031)	-0,213*** (0,033)	-0,221*** (0,028)	-0,143*** (0,036)
In Partnerschaft	-0,010 (0,096)	0,202 (0,109)	-0,176 (0,098)	0,106 (0,114)	-0,167 (0,107)	0,235 (0,122)
Partner bzw. Partnerin erwerbstätig						
Kind(er) (Referenz: keine Kinder oder Kind(er) ab 19 Jahren)	0,039 (0,091)	0,059 (0,088)	0,296** (0,098)	0,144 (0,099)	0,333** (0,102)	0,26* (0,105)
Im Alter von 0 bis 2 Jahren	-0,888*** (0,101)	0,054 (0,125)	-0,823*** (0,110)	0,146 (0,132)	-0,769*** (0,126)	-0,16 (0,147)
Im Alter von 3 bis 5 Jahren	-0,441*** (0,091)	-0,016 (0,125)	-0,349*** (0,090)	-0,047 (0,138)	-0,339*** (0,102)	0,108 (0,158)
Im Alter von 6 bis 9 Jahren	-0,211** (0,070)	0,104 (0,114)	-0,339*** (0,077)	-0,043 (0,109)	-0,293*** (0,082)	-0,016 (0,111)
Im Alter von 10 bis 18 Jahren	-0,086 (0,056)	0,074 (0,089)	-0,062 (0,050)	0,074 (0,071)	-0,031 (0,065)	-0,024 (0,075)
Gesundheitszustand ²⁾ (Referenz: (sehr) schlechter Gesundheitszustand)						
Mittlerer Gesundheitszustand	0,526** (0,177)	0,323* (0,163)	0,276 (0,167)	0,432** (0,162)	0,301 (0,169)	0,555*** (0,162)
(Sehr) guter Gesundheitszustand	0,790*** (0,181)	0,775*** (0,168)	0,507** (0,164)	0,948*** (0,163)	0,676*** (0,170)	1,024*** (0,166)
Einschränkende Gesundheitsprobleme						
Chronische Krankheit	-0,397* (0,165)	-0,594*** (0,143)	-0,517** (0,165)	-0,675*** (0,161)	-0,593*** (0,150)	-0,808*** (0,152)
Alterskategorie (Referenz: 20 bis 24 Jahre)						
25 bis 34 Jahre	-0,718*** (0,129)	-0,117 (0,129)	-0,215 (0,129)	-0,384** (0,136)	-0,072 (0,145)	-0,226 (0,136)
35 bis 44 Jahre	-1,337*** (0,151)	-0,841*** (0,176)	-0,935*** (0,164)	-1,353*** (0,222)	-0,663*** (0,170)	-1,123*** (0,201)
45 bis 54 Jahre	-1,869*** (0,156)	-1,505*** (0,231)	-1,451*** (0,178)	-2,105*** (0,278)	-1,082*** (0,177)	-1,909*** (0,245)
55 bis 60 Jahre	-3,078*** (0,179)	-2,190*** (0,284)	-2,413*** (0,201)	-2,895*** (0,321)	-2,038*** (0,199)	-2,657*** (0,309)
Konstante	-0,639** (0,224)	-0,484* (0,228)	-0,520* (0,210)	-1,058*** (0,219)	-0,69** (0,222)	-1,118*** (0,233)
Zahl der Beobachtungen	3.136	2.912	3.376	3.091	3.113	2.819
Zensiert	1.194	522	1.081	592	895	543

Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005, 2010, 2015; WIFO-Berechnungen. -Schätzung. Abhängige Variable: Beschäftigung (binäre Zielvariablen). 20- bis 60-jährige unselbständig Beschäftigte im privaten oder öffentlichen Sektor ohne Präsenz- und Zivildienst, Lehrlinge, Beschäftigte mit stark schwankender Arbeitszeit, Personen in Elternkarenz und Angehörige der regulären Streitkräfte sowie erwerbslose Personen im selben Alter. Koeffizienten aus Probit-Schätzung. Kursive Zahlen in Klammern ... Standardfehler, * ... signifikant auf dem Niveau von 90%, ** ... signifikant auf dem Niveau von 95%, *** ... signifikant auf dem Niveau von 99%. - ¹⁾ Entspricht Abschlüssen auf ISCED-2011-Level 5. - ²⁾ Gemäß subjektiver Einschätzung.

4. Zerlegung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes

Übersicht 4 zeigt den um Selektionseffekte korrigierten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, die durch beobachtete Merkmale erklärte und die unerklärte Komponente. Die erklärte Komponente berücksichtigt insbesondere Unterschiede hinsichtlich Schulbildung oder Berufserfahrung, aber auch der beruflichen Funktion. Die unerklärte Komponente entsteht durch Unterschiede bei nichtbeobachteten Merkmalen. Neben den beobachteten Unterschieden können etwa Einflüsse wie das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in einem Betrieb, der Arbeitskräfteumschlag oder der Anteil von Frauen an der Belegschaft zu unterschiedlicher Entlohnung von Frauen und Männern führen (Böheim et al., 2013B). Diese Informationen sind in EU-SILC jedoch nicht verfügbar. Unterschiede in den Lohnverhandlungen (Riley-Bowles – Babcock – McGinn, 2005), in der Wettbewerbsneigung (Niederle – Vesterlund, 2007), aber auch ungleiche Behandlung können die unerklärte Komponente ebenfalls erhöhen.

Übersicht 4: Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung

	Korrigierte Lohndifferenz ¹⁾		Erklärter Unterschied		Unerklärter Unterschied	
	In %	Veränderung gegen das Vorjahr bzw. Ausgangsjahr in Prozentpunkten	Prozentpunkte	Veränderung gegen das Vorjahr bzw. Ausgangsjahr in Prozentpunkten	Prozentpunkte	Veränderung gegen das Vorjahr bzw. Ausgangsjahr in Prozentpunkten
2005	17,9		4,2		13,7	
2006	18,6	+ 0,7	6,2	+ 2,0	12,5	- 1,2
2007	20,2	+ 1,5	5,9	- 0,2	14,2	+ 1,8
2008	18,6	- 1,6	5,4	- 0,5	13,2	- 1,0
2009	17,0	- 1,6	7,4	+ 2,0	9,6	- 3,6
2010	14,8	- 2,2	4,4	- 3,0	10,4	+ 0,8
2011	17,0	+ 2,2	7,5	+ 3,1	9,6	- 0,8
2012	19,6	+ 2,5	5,2	- 2,3	14,4	+ 4,8
2013	15,4	- 4,2	8,9	+ 3,8	6,4	- 8,0
2014	14,5	- 0,9	7,2	- 1,7	7,3	+ 0,9
2015	15,6	+ 1,1	4,9	- 2,3	10,7	+ 3,4
2005/2015		- 2,3		+ 0,7		- 3,0
2007/2015		- 4,6		- 1,0		- 3,6

Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005 bis 2015; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Differenz des mittleren Bruttostundenlohnes zwischen Männern und Frauen in % des mittleren Stundenlohnes der Männer, um Selektionseffekte (bewusste Entscheidung für einen Arbeitsplatz) korrigiert.

Nach einem Anstieg der Lohnunterschiede bis 2007 ist seither eine zwar schwankende, aber kontinuierliche Abnahme zu beobachten. In den Jahren vor der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise erhöhte sich der Lohnunterschied von 17,9% des mittleren Stundenlohnes der Männer 2005 auf 18,6% 2006 und 20,2% 2007. Danach sank er auf 18,6% 2008, 17,0% 2009 und 14,8% 2010. In den Jahren 2011 und 2012 stieg er wieder auf 17,0% und 19,6%, erreichte jedoch nicht mehr das Niveau von 2007. 2013 folgte ein Rückgang auf 15,4% und 2014 auf 14,5%. Im Jahr 2015 betrug der Lohnunterschied 15,6%.

Zwischen 4,2 und 8,9 Prozentpunkte des Lohnunterschiedes werden durch Unterschiede zwischen den beobachteten Merkmalen erklärt. Der erklärbare Anteil des Lohnunterschiedes variiert zwischen 23,4% und 58,1%. Trotz Schwankungen hat der unerklärte Lohnunterschied leicht sinkende Tendenz, d. h. auch nichtbeobachtete Unterschiede zwischen Frauen und Männern (z. B. Lohnverhandlungen oder Risikobereitschaft) oder ungleiche Behandlung werden geringer. Dennoch bleibt ein großer Teil des beobachteten Unterschiedes unerklärt.

Ein Teil des Rückganges des unerklärten Lohnunterschiedes könnte auf makroökonomische Veränderungen mit lohndämpfender Wirkung zurückzuführen sein¹¹⁾. Wegen der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes können Frauen oder Männer von Schocks wie der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 unterschiedlich betroffen sein. So traf die Finanzmarktkrise den exportorientierten produzierenden Bereich, in dem überdurchschnittlich viele Männer beschäftigt sind, zuerst und erst später den Dienstleistungssektor, der einen hohen Frauenanteil aufweist. Krisenbedingte Änderungen könnten den Lohnunterschied auch dämpfen, wenn etwa erhöhter Wettbewerbsdruck auf dem Produktmarkt Unternehmen zwingt, auf sachlich nicht gerechtfertigte Lohnunterschiede zu verzichten (Weber – Zulehner, 2014). Auch könnten krisenbedingte Arbeitsplatzverluste im Niedriglohnbereich, in dem überproportional Frauen beschäftigt sind, den

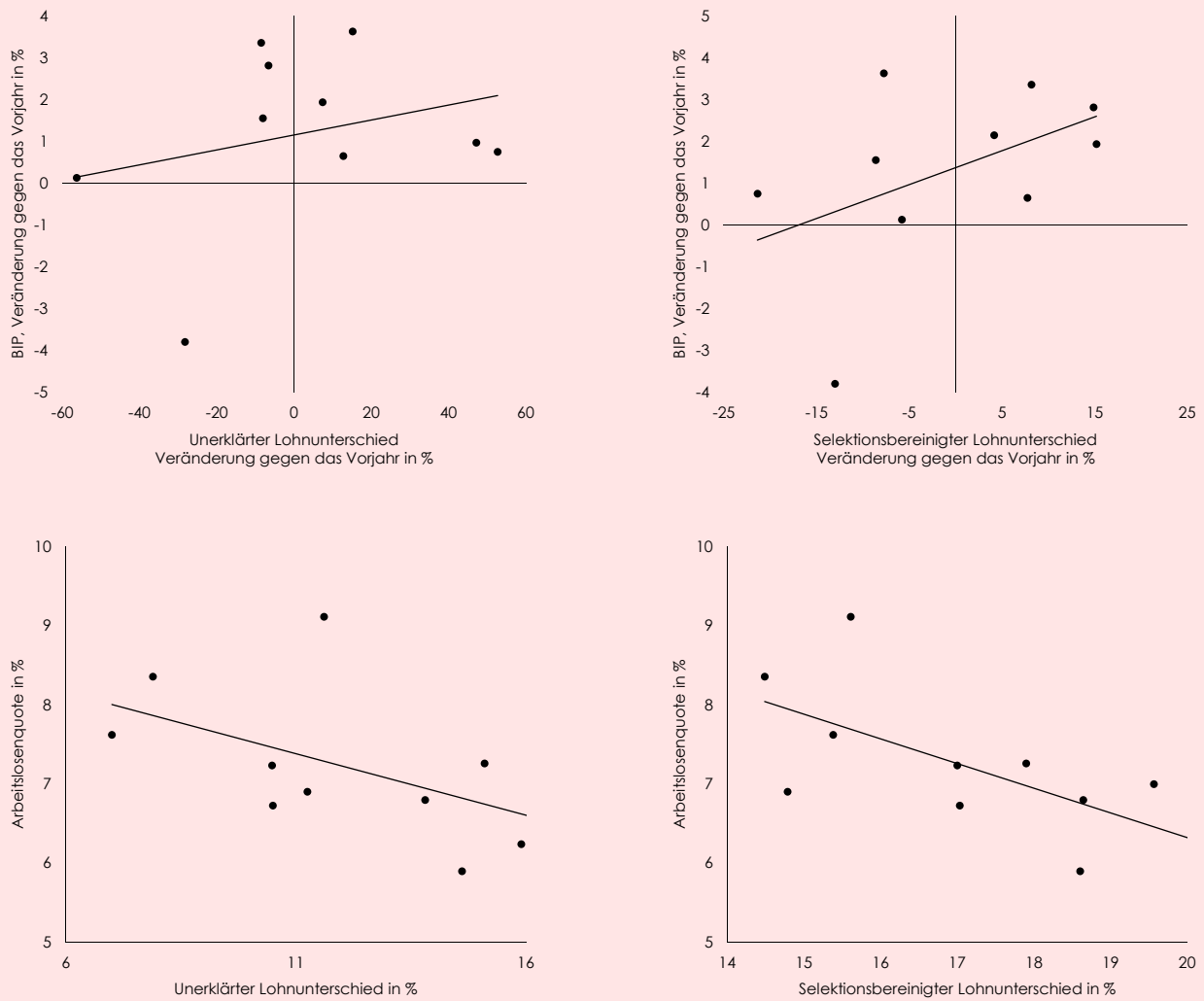
¹¹⁾ Der Anstieg des Arbeitskräfteangebotes konzentriert sich wegen der Arbeitsmarktöffnung für Angehörige der Länder, die 2004 und 2007 der EU beitraten, stark auf Branchen mit höherer Beschäftigungsinstabilität. Der Anteil der instabilen Beschäftigung, die wesentlich stärker als der Bereich stabiler Beschäftigung auf Konjunkturschwankungen reagiert (Eppel – Leoni – Mahringer, 2017), nimmt damit markant zu. Wegen der geringen Stichprobengröße müssen hier Wirtschaftszweige aggregiert werden, womit der Strukturwandel nur eingeschränkt abgebildet werden kann. Ab 2011 scheint sich daraus eine erhöhte Volatilität des unerklärten Lohnunterschiedes zu ergeben.

Eine breite Literatur beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Geschlechterungleichheit und gesamtwirtschaftlichen Größen wie Wirtschaftswachstum (Cuberes – Teignier, 2014) sowie anderen aggregierten Größen und Indizes. Kausale Aussagen lassen sich davon nicht ableiten (Bandiera – Natraj, 2013), jedoch können die Korrelationen zur Interpretation der Ergebnisse, insbesondere der jährlichen Fluktuationen, herangezogen werden.

Lohnunterschied gesenkt haben. Eine Verringerung gewinnabhängiger Lohnkomponenten in Krisenzeiten könnte auch im Bereich der höheren Einkommen mit größerem geschlechtsspezifischem Lohnunterschied (Böheim et al., 2013A) die Lohndifferenz verringert haben.

Der um mögliche Verzerrungen durch die nicht zufällige Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen korrigierte Lohnunterschied bzw. seine Veränderung korreliert negativ mit der Arbeitslosenquote (-0,67) und, etwas schwächer ausgeprägt, positiv mit dem BIP-Wachstum (0,43; Abbildung 3). Die Korrelation der unerklärten Komponente mit der Arbeitslosenquote ist hingegen etwas schwächer (-0,53). Das lässt vermuten, dass ein Anstieg des Arbeitskräfteangebotes¹²⁾ den Lohnunterschied dämpfen könnte. Die Korrelation mit dem BIP-Wachstum ist positiv, aber gering (0,43).

Abbildung 3: Korrelation des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen mit makroökonomischen Größen



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005 bis 2015, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 1995 bis 2015; Arbeitsmarktservice; WIFO-Berechnungen.

¹²⁾ In den letzten Jahren war der Anstieg der Arbeitslosenquote angebotsinduziert, da insbesondere das Arbeitskräfteangebot der Männer zunahm (Eppel – Leoni – Mahringer, 2017). Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt legt nahe, dass Männer und Frauen von Unternehmen nicht als gleichwertige Arbeitskräfte gesehen werden. Insgesamt ergeben sich daraus ein relativ stärkeres Sinken des Reservationslohnes der Männer und in der Folge eine Abnahme der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Im Einklang mit der internationalen Literatur (Kunze, 2017) scheint sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Österreich (gemessen an der Differenz zwischen dem mittleren Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Prozent des mittleren Bruttostundenlohnes der Männer) langsam zu schließen. Dies legt die vorliegende Analyse anhand von Daten der EU-SILC nahe. Diese repräsentative Erhebung wird in Österreich seit 2003 durchgeführt; die Daten erlauben eine konsistente Analyse der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes.

Der mittlere Lohnunterschied, der um mögliche Verzerrungen durch die nicht zufällige Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen korrigiert wurde, verringerte sich zwischen 2005 und 2015 um 2,3 Prozentpunkte bzw. 12,8%. Diese Entwicklung verlief jedoch nicht linear: Von 17,9% im Jahr 2005 stieg der Lohnunterschied bis 2007 auf 20,2%, sank bis 2014 auf 14,5% und erhöhte sich im Jahr 2015 um 1,1 Prozentpunkte.

Wie die Zerlegung des geschlechtsspezifischen Unterschiedes in eine durch beobachtete Merkmale erklärbare und eine unerklärte Komponente zeigt, war vor allem die Änderung der unerklärten Komponente ausschlaggebend für diese Entwicklung. Die unerklärte Komponente sank von 13,7 Prozentpunkten im Jahr 2005 auf 10,7 Prozentpunkte im Jahr 2015. Dieser Anteil an der Lohndifferenz verringerte sich damit um 8,2 Prozentpunkte.

Frühere Arbeiten kommen zu ähnlichen Ergebnissen. *Grünberger – Zulehner* (2009) berechnen ebenfalls anhand von EU-SILC-Daten, jedoch eingeschränkt auf Vollzeitbeschäftigte, für 2006 einen ähnlichen (unbereinigten) Lohnunterschied. *Geisberger – Glaser* (2010, 2014 und 2017) schätzen auf Basis der Verdienststrukturerhebung eine höhere (unbereinigte) Lohndifferenz; allerdings berücksichtigen sie den öffentlichen Sektor mit traditionell geringeren Lohnunterschieden sowie die Klein- und Mittelbetriebe nicht. Für das Jahr 2007 finden *Böheim et al.* (2013A, 2013B) anhand eines aus Mikrozensus, Hauptverbands- sowie Lohnsteuerdaten verknüpften Datensatzes einen etwas höheren unbereinigten, aber etwas niedrigeren bereinigten Lohnunterschied. Die Einschränkung auf den privaten Sektor ist auch hier der Grund für höhere unbereinigte Werte. Die niedrigeren bereinigten Unterschiede resultieren aus der Verwendung detaillierter unternehmensspezifischer Merkmale.

Der tendenzielle Rückgang des bereinigten wie des unbereinigten Lohnunterschiedes ist ebenfalls mit diesen früheren Untersuchungen konsistent. Im Gegensatz zu *Böheim et al.* (2013B), die für 2002 bis 2007 vor allem einen Rückgang der unbereinigten Lohndifferenz beobachten, zeigt die vorliegende Untersuchung für 2005/2015 einen stärkeren Rückgang der bereinigten Lohndifferenz. Frauen haben demnach nicht nur hinsichtlich der formalen Bildung aufgeholt, auch die Unterschiede zwischen nichtbeobachtbaren Merkmalen wie Risikobereitschaft oder Wettbewerbsneigung wurden kleiner.

Zu den Merkmalen, die einen Teil der Lohndifferenz erklären, gehört neben Alter und Geburtsland eine Reihe von Faktoren, die sich aus der geschlechtsspezifischen Segregation in dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Bereichen (Bildung, Berufswahl) ergeben oder Geschlechterrollen widerspiegeln. So begünstigt das in Österreich stark ausgeprägte 1-1/2-Modell¹³⁾ Unterschiede in Berufserfahrung und Arbeitsausmaß, die nicht nur eine geringere Entlohnung bewirken, sondern auch die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen verringern. Geschlechtspräferenzen von Unternehmen, etwa bei der Einstellung von Personal (*Weichselbaumer*, 2004), können die Segregation auf dem Arbeitsmarkt fördern.

Der erklärte Lohnunterschied kann daher auch zur Identifikation möglicher politischer Maßnahmen zum Ausgleich von geschlechtsspezifischen Einkommensunter-

¹³⁾ Der Mann ist vollzeitbeschäftigt, während die Frau Elternkarenz in Anspruch nimmt und oftmals nach ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder -wünschen einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Über die Jahre 2005 bis 2015 gepoolt arbeiteten verheiratete Frauen durchschnittlich 84,0% der Stunden unverheirateter Frauen (Männer 102,3%).

schieden herangezogen werden. Kampagnen und Maßnahmen, sei es durch Schaffung von Bewusstsein (geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen und Angabe von Mindestgehältern)¹⁴⁾ oder durch Implementierung entsprechender Anreiz- bzw. Unterstützungssysteme (AMS-Programm "FiT – Frauen in Handwerk und Technik", ausreichendes Angebot erschwinglicher Ganztags-Kinderbetreuungsplätze)¹⁵⁾ sollen tradierte geschlechtsspezifische Stereotypen aufbrechen und den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied weiter verringern.

Trotz des Rückganges ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Österreich noch immer einer der höchsten in der EU¹⁶⁾. Mangels bezahlbarer und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen und wegen der ungleichen Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Müttern und Vätern verfügen Frauen über weniger Berufserfahrung und damit über geringere Aufstiegschancen.

6. Literaturhinweise

- Arulampalam, W., Booth, A., Bryan, M., "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 2007, 60(2), S. 163-186.
- Baierl, A., Gumprecht, D., Gumprecht, N., "Monatliches Nettoeinkommen im Mikrozensus – Konzept", *Statistische Nachrichten*, 2011, (7), S. 596-612.
- Bandiera, O., Natraj, A., "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications", *World Bank Research Observer*, 2013, 28(1), S. 2-21.
- Bell, D., Hart, R., Hübler, O., Schwerdt, W., "Paid and unpaid overtime working in Germany and the UK", *IZA Discussion Paper Series*, 2000, (133).
- Blau, F. D., Kahn, L. M., "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations", *National Bureau of Economic Research, Working Paper Series*, 2016, (21913).
- Blinder, A. S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, 1973, 8(4), S. 436-455.
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2013A), "The gender pay gap in Austria: eppur si muove!", *Empirica*, 2013, 40(4), S. 585-606.
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2013B), "The distribution of the gender pay gap in Austria: Evidence from matched employer-employee data and tax records", *Journal of Labor Market Research*, 2013, 46(1), S. 19-34.
- Böheim, R., Hofer, H., Zulehner, Ch., "Wage Differences Between Austrian Men and Women: Semper Idem?", *Empirica*, 2007, 34(3), S. 213-229.
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., Zulehner, Ch., "Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung", *WIFO-Monatsberichte*, 2013, 86(11), S. 883-896, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/47036>.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M., "Gender wage gap and the role of skills: Evidence from PIAAC dataset", *GLO Discussion Paper Series*, 2017, (63).
- Cuberes, D., Teignier, M., "Gender Inequality And Economic Growth: A Critical Review", *Journal of International Development*, 2014, 26(2), S. 260-276.
- Eppel, R., Leoni, Th., Mahringer, H., *Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich*, WIFO, Wien, 2017, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/60455>.
- Famira-Mühlberger, U., Fuchs, St., *Unbezahlte Überstunden in Österreich*, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46936>.
- Geisberger, T., Glaser, Th., "Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern", in *Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Frauenbericht 2010*, Bundeskanzleramt, Wien, 2010, S. 197-199.
- Geisberger, T., Glaser, Th., "Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Analysen zum 'Gender Pay Gap' auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010", *Statistische Nachrichten*, 2014, (2), S. 215-226.
- Geisberger, T., Glaser, Th., "Gender Pay Gap – Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied", *Statistische Nachrichten*, 2017, (6), S. 460-471.
- Goldin, C., "A grand gender convergence: Its last chapter", *American Economic Review*, 2014, 104(4), S. 1091-1119.

¹⁴⁾ Seit 2004 sieht das Gleichbehandlungsgesetz Geldstrafen für die Verletzung des seit 1985 bestehenden Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen vor. Seit 2011 muss in Stelleninseraten das geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Mindestentgelt angegeben werden.

¹⁵⁾ Höhere Kinderbetreuungskosten beeinflussen das Arbeitskräfteangebot von Frauen negativ (Mahringer – Zulehner, 2012).

¹⁶⁾ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

- Grandner, Th., Gstach, D., "Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities", *Empirica*, 2015, 42(1), S. 49-76.
- Grünberger, K., Zulehner, Ch., "Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich", *WIFO-Monatsberichte*, 2009, 82(2), S. 139-150, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/35202>.
- Heckman, J., "The common structure of statistical models of truncation, sample selection, and limited dependent variables and a simple estimator for such models", *Annals of Economic and Social Measurement*, 1976, 5, S. 475-492.
- Kunze, A., "The gender wage gap in developed countries", *IZA Discussion Papers*, 2017, (10826).
- Mahringer, H., Zulehner, Ch., "Child-Care Costs and Mothers' Employment Rates. An Empirical Analysis for Austria", *WIFO Working Papers*, 2012, (429), <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/44542>.
- Niederle, M., Vesterlund, L., "Do women shy away from competition? Do Men Compete Too Much?", *Quarterly Journal of Economics*, 2007, 122(3), S. 1067-1101.
- Oaxaca, R., "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 1973, 14(3), S. 693-709.
- Pointner, W., Stiglbauer, A., "Changes in the Austrian Structure of Wages, 1996-2002: Evidence from Linked Employer-Employee Data", *Empirica*, 2010, 37(2), S. 105-125.
- Riley-Bowles, H., Babcock, L. C., McGinn, K., "Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89(6), S. 951-965.
- Statistik Austria, *Zeitverwendung 2008/09 – Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede*, Wien, 2009.
- Statistik Austria, *Familien- und Haushaltsstatistik – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung*, Wien, 2013.
- Statistik Austria, *Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015*, Wien, 2016.
- Statistik Austria, *Verdienststrukturerhebung 2014 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich*, Wien, 2017.
- Weber, A., Zulehner, Ch., "Competition and gender prejudice: Are discriminatory employers doomed to fail?", *Journal of the European Economic Association*, 2014, 12(2), S. 492-521.
- Weichselbaumer, D., "Is It Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection", *Eastern Economic Journal*, 2004, 30(2), S. 159-186.
- Zweimüller, J., Winter-Ebmer, R., "Gender wage differentials in private and public sector jobs", *Journal of Population Economics*, 1994, (7), S. 271-285.