

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich

Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997

René Böheim, Helmut Hofer, Christine Zulehner¹

In Österreich ist der Staat seit Ende der 1970er Jahre um die Beseitigung von ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer bemüht. Die Instrumente sind das Gleichbehandlungsgesetz, sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Beschäftigte des Bundes.² Für Landesbedienstete gelten Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Aufgrund dieser Gesetze ist es verboten, Frauen in irgendeiner Form innerhalb eines Unternehmens zu diskriminieren. Für gleiche Arbeit muss gleicher Lohn bezahlt werden. Es darf auch keine mittelbare Diskriminierung geben, etwa dergestalt, dass bestimmte betriebliche Zahlungen nicht für Teilzeitbeschäftigte gelten, wenn, wie üblich, vor allem Frauen diese Beschäftigungsform eingehen.

Die Einkommensstatistik für Österreich zeigt, dass Frauen 1998 im Schnitt ein Bruttomonatseinkommen von 17.940 öS bzw. 1.304 Euro hatten, Männer hingegen ein mittleres Einkommen von 29.085 öS bzw. 2.114 Euro erzielten (Statistik Austria, 2001, Tabelle 9.03). Dieser Vergleich berücksichtigt jedoch nicht, dass Frauen im Durchschnitt weniger Arbeitsstunden als Männer leisten. Wird die wöchentliche Arbeitszeit in die Analyse miteinbezogen, so war das mittlere Einkommen von Männern 1997 aber immer noch 23 % höher als das von Frauen (Bauer, 1999; Böheim, Hofer, und Zulehner, 2001). Gregoritsch, Kolmár und Wagner-Pinter (2000) stellen fest, dass sich der Einkommensnachteil von Frauen seit 1977 eher vergrößert hat, wozu der steigende Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen maßgeblich beigetragen hat. Zweimüller und Winter-Ebmer (1994) berechneten für 1983, dass Männer im privaten Sektor 37% und im öffentlichen Sektor 12% mehr als Frauen verdienten.

In diesem Beitrag wollen wir der Frage nachgehen, warum trotz gesetzlicher Vorgaben hohe geschlechtsspezifische Lohndifferenzen existieren und inwieweit sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Zeitablauf verändert haben. Sind Frauen heute besser oder schlechter gestellt als im Jahr 1983? Insbesondere sind wir daran interessiert zu untersuchen, welchen Beitrag Faktoren wie Bildung, Berufserfahrung usw. zur Erklärung der unterschiedlichen Entlohnung zwischen den Geschlechtern beitragen können. Weiters diskutieren wir, ob Segregation und schlechtere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen einen wesentlichen Erklärungsgehalt für die beträchtlichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede leisten.

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Zwischen 1980 und 1997 stieg die Zahl der erwerbstätigen Frauen in Österreich von 1,1 Mio. auf 1,3 Mio. an, der Anteil in der Bevölkerung wuchs von rund 40 % auf 43 % (Statistik Austria, 2001, Tabelle 7.03). Dieser Anstieg des Arbeitsangebots bei den Frauen im Haupterwerbsalter lässt sich neben dem höheren Bildungsniveau und der geringeren Fertilität auch durch den tiefgreifenden Wandel im Rollenverständnis der Frauen begründen (Kubin und Rosner, 2001). Die Erwerbsquote der Frauen betrug 1983 57 %, jene der Männer 80 %. Die entsprechenden Zahlen für 1997 lagen bei 62 % und 76 %. Betrachtet man die Beschäftigungsquote der Frauen, so liegt diese in Österreich zwar über dem EU-Schnitt, die Spitzenwerte der Skandinavischen Staaten werden aber deutlich verfehlt (Antecol, 2000). Frauen drängten nicht nur vermehrt auf den Arbeitsmarkt, sie investierten auch vermehrt in formelle Ausbildung. So stieg etwa der Anteil von Frauen an Hochschulabschlüssen von rund 35 % im Jahr 1980/1 auf rund 46 % im Jahr 1997/8 (Statistik Austria, 2001, Tabelle 4.07).

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen existieren in allen OECD-Staaten (Joshi und Paci, 1998). Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Österreich liegt jedoch im oberen Mittelfeld (Blau und Kahn, 1996). In Schweden oder auch Australien sind die mittleren Lohnunterschiede geringer, Länder wie Deutschland, Italien oder die USA weisen höhere Unterschiede auf.

Ein Teil des Lohnunterschiedes lässt sich durch Unterschiede in der Schulbildung und Berufserfahrung erklären.³ Aber auch diese Unterschiede in den Merkmalen der Individuen können als Form von Diskriminierung betrachtet werden, die jedoch außerhalb der Arbeitswelt stattfindet. So ist zum Beispiel häufig beobachtbar, dass Mädchen in der Schule weniger gefördert werden oder ermutigt werden typisch »weibliche« Berufe mit niedrigeren Löhnen zu ergreifen.⁴ »Segregation« am Arbeitsmarkt, d. h. die Beschäftigung von Männern und Frauen in unterschiedlichen Berufen, mag damit das Resultat von Präferenzen, aber auch von diskriminierender Erziehung und Eintrittsbeschränkungen sein.⁵ Darüber hinaus wird von Frauen gesellschaftlich oft erwartet, dass sie ihre Karriere zur Kindererziehung unterbrechen. Dies führt zu vergleichsweise geringerer Berufserfahrung.

Eine weitere Ursache für unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern kann in deren unterschiedlichen Aufstiegschancen liegen. In der Literatur wird häufig von einer »gläsernen Decke« (»glass ceiling«, z. B. McDowell, Singell und Ziliak, 1999) gesprochen. Damit wird die Situation beschrieben, wobei Frauen nur bis zu einer gewissen Hierarchieebene aufsteigen können, weitere berufliche Beförderungen jedoch Männern vorbehalten sind. Die berufliche Mobilität unterscheidet sich in Österreich stark nach Geschlecht: So haben zum Beispiel 1996 in etwa 45 % aller Männer einen beruflichen Karrieresprung gemacht, jedoch nur 25 % aller Frauen (Statistik Austria, 2001, Tabelle 7.19).⁶

Daten und Ergebnisse⁷

Wir untersuchen, inwieweit geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf unterschiedliche produktive Merkmale zurückgeführt werden können. Den dadurch nicht erklärten Lohnunterschied identifizieren wir als Diskriminierung. Wir ver-

gleichen die mittleren Löhne von Männern und Frauen und analysieren die Lohnunterschiede mit der sogenannten »Blinder-Oaxaca Zerlegung« (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)⁸. Dies ist eine ökonometrische Methode, die den mittleren Lohnunterschied zwischen zwei Gruppen in zwei Komponenten zerlegt. Basierend auf Lohnregressionen, die für Frauen und Männer getrennt geschätzt werden, wird der Lohnunterschied auf unterschiedliche Qualifikationen (»erklärte Differenz«) und auf unterschiedliche Entlohnung der Qualifikationen (»unerklärte Differenz«) zurückgeführt. Diese Schätzungen führen wir sowohl für 1983 als auch für 1997 durch, und können somit die Entwicklung des mittleren Lohnunterschiedes in diesem Zeitraum analysieren.

Lohnregressionen sind Schätzungen einer statistischen Lohngleichung. Der logarithmierte Lohn einer Person wird als Funktion ihrer Schulbildung, ihrer Berufserfahrung und anderer Faktoren wie Familienstand, Branche oder Nationalität betrachtet. Die geschätzten Koeffizienten stellen das Ausmaß des Einflusses der einzelnen unabhängigen Variablen (Schulbildung, Berufserfahrung) in Prozenten dar. Wenn die gesamte Lohndifferenz durch unterschiedliche Qualifikationen erklärt wird, dann liegt keine Diskriminierung vor. Wenn jedoch nur ein Teil der Lohndifferenz durch unterschiedliche Qualifikationen erklärt wird, dann werden Frauen und Männer für gleiche Qualifikationen unterschiedlich entlohnt. Wir sprechen dann von Diskriminierung, wenn Frauen mit gleicher Qualifikation einen unterschiedlichen Lohn als Männer erhalten.

Die Datenbasis unserer Analyse bilden die Einkommenserhebungen der Mikrozensusen 1983 und 1997. Diese Daten erlauben eine adäquate Berücksichtigung von individuellen und berufsspezifischen Merkmalen und sind für einen längeren Zeitraum verfügbar. Für das Jahr 1983 verwenden wir Stichproben von 4.495 Frauen und 7.043 Männern, für 1997 1.419 Frauen und 1.870 Männer. Die Stichproben sind repräsentativ für die österreichische Erwerbsbevölkerung der beiden Jahre. Mit diesen Daten können wir auch den Effekt der Teilzeitarbeit auf Einkommensunterschiede korrigieren. Der Unterschied im monatlichen Durchschnittslohn, standardisiert auf eine 40-Stunden-Woche, betrug 1983 2.628 öS bzw. 191 Euro, und 1997 3.426 öS bzw. 249 Euro, d. h. der Durchschnittslohn der Männer war 1983 sowie 1997 um 23 % höher als der Durchschnittslohn der Frauen.

Um den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern zu erklären, berücksichtigen wir in unserer Analyse Merkmale, die sowohl die Fähigkeiten der Person als auch den Arbeitsplatz näher beschreiben. Persönliche Fähigkeiten werden mit dem Alter, der beruflichen Qualifikation, dem höchsten Schulabschluss und den Jahren der Berufstätigkeit gemessen. Die Merkmale des Arbeitsplatzes werden durch die Branche sowie den sozialrechtlichen Status (ArbeiterInnen oder Angestellte) abgebildet. Da Löhne von der relativen Knappheit von Arbeitskraft abhängen, verwenden wir die Größe des Wohnortes und das Bundesland um zwischen Regionen mit unterschiedlichen Arbeitsmärkten zu unterscheiden. Weiters verwenden wir noch Informationen über Nationalität, Saisonbranche und Familienstand der Beschäftigten.

Im Jahr 1997 sind rund 18 % der Lohndifferenz mit Unterschieden in den beobachtbaren Merkmalen zu erklären. Der unerklärte Anteil, also die Diskriminierung, betrug 1997 somit rund 82 %. Das heißt, dass z. B. Unterschiede in den

Qualifikationen oder die Tätigkeit in spezifischen Wirtschaftssektoren nur zu einem sehr geringen Maß für die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern verantwortlich sind. Im Jahr 1983 sind 79 % des mittleren Lohnunterschiedes nicht durch beobachtbare Merkmalsunterschiede erklärbar. Der Unterschied von 3 Prozentpunkten ist statistisch nicht signifikant, das heißt, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Diskriminierung im Zeitablauf zugenommen hat.

Die Untersuchung des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen zeigt weiters, dass Segregation und Aufstiegsbarrieren zwei wesentliche Formen von Diskriminierung gegenüber Frauen darstellen. Segregation wird durch den Frauenanteil in der Branche gemessen. Die statistische Messung von Aufstiegsbarrieren von Frauen nehmen wir anhand von Variablen vor, die die gegenwärtige berufliche Position der ArbeitnehmerInnen beschreiben. Diese können in sechs verschiedenen Berufshierarchien arbeiten, von »ungelernter Hilfskraft« bis zur »leitenden ManagerIn«. Im Jahr 1997 waren zum Beispiel 0,2 % der beschäftigten Frauen im Gegensatz zu 2 % der berufstätigen Männer im leitenden Management tätig. Am unteren Ende der beruflichen Hierarchie waren von den Männern 11 % als ungelernete Arbeiter und von den Frauen 22 % als ungelernete Arbeiterinnen beschäftigt.

Je höher der Anteil der Frauen in einer Branche, desto geringer war der durchschnittliche Lohn in diesem Beruf. Im Jahr 1983 verdiente ein Mann in einem Beruf, in dem 10 % mehr Frauen als in der durchschnittlichen Branche arbeiteten, um circa 9% weniger als ein Mann, der in einem Beruf mit einem durchschnittlichen Frauenanteil arbeitete. Für Frauen war dieser Lohnunterschied deutlich größer, er betrug 18 %. Im Jahr 1997 war die Lohneinbuße für Männer ebenso 9 %, für Frauen immerhin noch bei 15 %. Unsere Berechnungen zeigen, dass die Segregation 1997 circa 6 und 1983 in etwa 7 Prozentpunkte der Diskriminierung ausmachte.

Merkmale, die die berufliche Hierarchie widerspiegeln, erklären 1997 10 Prozentpunkte der Diskriminierung. Dieser Anteil betrug 1983 7 Prozentpunkte. Das Ergebnis lässt den Schluss zu, dass für Frauen tatsächlich eine unsichtbare Barriere besteht, da sie auch bei gleicher Qualifikation in niedrigeren Positionen tätig sind als Männer. Die geringeren beruflichen Aufstiegschancen von Frauen drücken den durchschnittlichen Lohn um etwa 2 bis 3 % des Durchschnittslohnes der Männer. Des Weiteren zeigen die Daten, dass sich die Aufstiegschancen von Frauen im Zeitraum von 1983 bis 1997 nicht verbessert haben.

Ein großer Teil des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes lässt sich also nicht auf messbare Produktivitätsunterschiede von Personen zurückführen. Der hohe Anteil der »Diskriminierungskomponente« und deren zeitliche Konstanz deuten darauf hin, dass traditionelle Geschlechterbilder beim Lohnbildungsprozess weiterhin eine wesentliche Rolle spielen. Zu bedenken ist jedoch, dass der Mikrozensus die unterschiedliche berufliche Produktivität von Individuen nicht vollständig abbilden kann. Manche Merkmale sind dadurch nur für die Arbeitgeberin beobachtbar, nicht jedoch für die Ökonometrikerin. Alle anhand der Daten nicht beobachtbaren Produktivitätsunterschiede werden der Diskriminierungskomponente zugeschlagen, was zu deren Überschätzung führen mag. So könnte etwa die geringere zeitliche Flexibilität und geringere Karriereorientierung von Frauen auf-

grund der Doppelbelastung von Familie und Beruf eine nicht unwesentliche Rolle in den unerklärten Lohnunterschieden spielen.⁹

Schlussfolgerungen

Trotz einer relativ großen Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, die seit den 1980ern auch von Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen begleitet wurde, haben sich die relativen Löhne von Frauen und Männern in diesem Zeitraum kaum verändert. Die für Arbeitszeit kontrollierten durchschnittlichen Löhne von Männern sind um 23 % höher als die von Frauen, und diese Differenz hat sich im beobachteten Zeitraum nicht verringert.

Unsere ökonometrischen Schätzungen zeigen, dass sich der mittlere Lohnunterschied zum großen Teil nicht mit beobachtbaren Merkmalsunterschieden, wie zum Beispiel unterschiedlichen Ausbildungsniveaus, erklären lässt. Je nach ökonometrischer Spezifikation liegt der unerklärte Teil des Lohnunterschiedes zwischen 66 % und 81 %. Die Größe des unerklärten Anteils stimmt mit den Resultaten früherer Studien überein (z. B. Zweimüller und Winter-Ebmer, 1994). Vom mittleren Lohnunterschied von 3.426 öS bzw. 249 Euro pro Monat im Jahr 1997 können wir 2.740 öS bzw. 199 Euro nicht erklären. Dass dieser geringe Zusammenhang zwischen beobachteten Merkmalen und dem Lohnunterschied, der mit den meisten ähnlichen Studien vergleichbar ist, nur auf ökonometrische Fehlspezifikation zurückzuführen ist, erscheint uns unwahrscheinlich. Dass es sich hier um Diskriminierung handelt, wird auch dadurch bekräftigt, dass ein Teil des Lohnunterschiedes durch die unterschiedlichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern, sowie durch die Segregation in geschlechtsspezifische Berufe erklärt werden kann.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Situation der Frauen in Österreich im Zeitraum von 1983 bis 1997 nicht verändert hat. Die Lohndifferenzen sind nahezu konstant geblieben und der Anteil der Diskriminierung ebenso. Die beruflichen Aufstiegschancen der Frauen, sowie die geschlechtsspezifische Segregation änderten sich nicht. Das ist insofern bemerkenswert, als sich sowohl der Anteil der berufstätigen Frauen, wie auch deren formelle Qualifikationen, in den letzten 20 Jahren signifikant erhöhte. Der hohe Anteil an Diskriminierung bei der Erklärung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen weist weiters darauf hin, dass die wesentlichen Kriterien beim Berufsein- und -aufstieg nicht Schulbildung und Berufserfahrung sind. Vielmehr scheinen Vorbehalte gegenüber Frauen oder informelle berufliche Netzwerke, aus denen Frauen ausgeschlossen sind, eine nicht unwesentliche Rolle zu spielen.

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind im öffentlichen Sektor geringer als im privaten (Zweimüller und Winter-Ebmer, 1994). Dafür könnte einerseits das Lohnschema des öffentlichen Dienstes und andererseits die Institutionalisierung von Gleichbehandlungsbeauftragten (gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz 1993) verantwortlich sein. Nichtsdestotrotz ist nach wie vor zu beobachten, dass Frauen, auch im öffentlichen Sektor, schlechtere Aufstiegschancen besitzen als Männer.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in Österreich verboten. Unserer Einschätzung nach bedarf es des zusätzlichen Engagements der öffentlichen Hand,

der ArbeitgeberInnen- sowie ArbeitnehmerInnenverbänden, damit Frauen auch im privatwirtschaftlichen Sektor nicht benachteiligt werden. Die Gleichbehandlungskommission ist ein Instrument diese Benachteiligung zu thematisieren. Wichtig wäre es jedoch auch, die informellen Mechanismen, die zur Lohndiskriminierung beitragen, zu identifizieren und verstärkt Gegenstrategien zu entwickeln. Derartige Strategien sollten unter anderem auf eine Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen. Die von einigen Unternehmen bereits gesetzten innerbetrieblichen Maßnahmen können als Vorbild dienen.

Anmerkungen

- 1 Wir bedanken uns bei Doris Weichselbaumer sowie den TeilnehmerInnen des 2. österreichischen Arbeitsmarkt-Workshops und des 1. österreichischen Workshops Feministischer Ökonominen für wertvolle Kommentare und Vorschläge. Die verbliebenen Fehler sind natürlich unsere.
- 2 Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 30/1998, in der Fassung Novelle BGBl 132/1999 (ab 1.1.2000), Dienstrechtsnovelle 2000 BGBl I 94/2000 (ab 1.5.2000) und Budgetbegleitgesetz 2001 BGBl I 142/2000 (ab 1.1.2002). Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, idF BGBl. Nr.290/1985, 410/1990 und 833/1992 sowie die amtliche Kundmachung BGBl.Nr.270/1994.
- 3 Altonji und Blank (1999) bieten einen detaillierten Überblick über ökonomische Studien, die sich theoretisch und empirisch mit Lohndifferenzen beschäftigen.
- 4 Üblicherweise sind mit einer höheren Beschäftigungsquote von Frauen in einem Beruf auch sinkende Durchschnittsgehälter zu beobachten (Lewis, 1996).
- 5 1999 waren von 85.190 männlichen Lehrlingen 9% Kfz-Mechaniker, 8%Tischler, und weitere 8% Elektroinstallateure (Statistik Austria, 2001, Tabelle7.15). Der gesamte Anteil dieser Lehrberufe betrug bei jungen Frauen 1,2%. Hingegen erlernten von 42.161 weiblichen Lehrlingen 25% den Beruf der Einzelhandelskauffrau, 15% den einer Bürokauffrau, und 13% waren Friseurinnen. Von den männlichen Lehrlingen lernten 7% diese Berufe.
- 6 Diese Zahlen beziehen sich auf die *Bevölkerung* im Alter von 15 bis 70 Jahren.
- 7 Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf Böheim, Hofer und Zulehner (2001).
- 8 Diese Methode ist zum Beispiel bei U.S.-amerikanischen Gerichten ein zulässiges Beweisverfahren bei Fällen von Lohndiskriminierung (Joshi und Paci, 1998).
- 9 Für dieses Argument genügt es bereits, dass die ArbeitgeberInnen *annehmen*, dass diese Faktoren die berufliche Einsetzbarkeit der Frauen reduzieren könnten.

Literatur

- Altonji, Joseph und Blank, Rebecca (1999): Race and gender in the labor market; in: Orley Ashenfelter and David Card (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Vol. 3c, North-Holland, Chapter 48, 3144–3259.
- Antecol, Heather (2000): An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates; in: Labour Economics 7, 409–26.
- Bauer, Martin (1999): Personen- und Haushaltseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen 1997, Statistische Nachrichten 3/1999, 178–185.
- Blau, Francine D. und Kahn, Lawrence M. (1996): Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison, in: *Economica* 63, 29–62.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, in: *Journal of Human Resources* 18(4), 436–55.
- Böheim, René, Hofer, Helmut und Zulehner, Christine (2001): Gender wage gap in Austria: Evidence from 1983 and 1997, unveröffentlichtes Manuskript, Universität Wien.
- Gregoritsch, Petra, Kalmár, Monika und Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien, <http://www.bmags.gv.at/bmsg/relaunch/portal/content/berichte/doc/>

einkommen.pdf.

- Joshi, Heather und Paci, Pierella (1998): *Unequal Pay for Women and Men*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Kubin, Ingrid und Rosner, Peter (2001): *Arbeitsmarktpolitik: Theoretische Grundlagen und österreichische Institutionen*; in: Reinhard Neck, Ewald Nowotny, und Georg Winckler (Hrsg.): *Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs*, Zweite Auflage, Wien, 89–125.
- Lewis, Gregory (1996): *Gender integration of occupations in the federal civil service: extent and effects on male-female earnings*, in: *Industrial and Labor Relations Review* 49(3), 472–83.
- McDowell, John M., Singell, Jr, Larry D. und Ziliak, James D. (1999): *Cracks in the glass ceiling: Gender and promotion in the economics profession*, in: *American Economic Review* 89(2), 392–6.
- Oaxaca, Ronald L. (1973): *Male-female wage differentials in urban labor markets*, in: *International Economic Review* 14, 693–709.
- Statistik Austria (2001). *Statistisches Jahrbuch*, Wien. http://www.oestat.gv.at/fachbereich_13/deutsch/jahrbuch_inhalt_frame.htm.
- Zweimüller, Josef und Winter-Ebmer, Rudolf (1994). *Gender wage differentials in private and public sector jobs*, in: *Journal of Population Economics* 7: 271–85.