

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

Veröffentlicht von René Böheim (Johannes Kepler Universität Linz, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, IZA Bonn, CESifo Munich, GlobalLabor Organization (GLO)), Marian Fink (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Christine Zulehner (Universität Wien, Telecom Paris, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung)

Zusammengefasst für FEMtech von
Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)

- Diese Studie befasst sich mit der Entwicklung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in Österreich und behandelt mögliche Gründe für diese Ungleichheiten.
- Die Untersuchung basiert auf den Daten der EU-SILC (Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen) von 2005 bis 2019, die von Statistik Austria jedes Jahr durchgeführt wird.
- Ein Vergleich der typischen Merkmale, die für die Lohnhöhe entscheidend sein könnten, z.B. Ausbildung, Berufserfahrung oder auch Merkmale der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, zeigt, dass sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männer bei diesen Merkmalen reduziert haben.

Entwicklung des Lohnunterschieds

- Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich ist in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2005 verdienten Frauen durchschnittlich rund 20,5% (im privaten Sektor sogar 24,1%) weniger pro Arbeitsstunde als Männer („unbereinigter Lohnunterschied“). Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Schnitt nur noch 15,3% (im privaten Sektor 17,1%) weniger als Männer.
- Unter Berücksichtigung der Unterschiede von Frauen und Männern bei den Merkmalen, die für die Lohnhöhe bedeutend sein könnten, z.B. Ausbildung, Berufserfahrung, ausgeübte Berufe, etc., wird der sogenannte „bereinigte“ Lohnunterschied für das Jahr 2019, je nach verwendeter statistischer Methode, auf zwischen 6% und 11% geschätzt. Auch dieser bereinigte Lohnunterschied ist seit 2005 geringer geworden, aber immer noch relativ hoch.

Mögliche Ursachen für Lohnunterschiede

- Generelle Annäherung von Frauen und Männern bei den am Arbeitsmarkt nachgefragten Merkmalen.
- **(Aus-)Bildung:**
 - Auswahl des Lehrberufes (Frauen wählen häufiger als Männer Ausbildungen, die geringer vergütet werden, z.B. Einzelhandel, Bürokauffrau oder Friseurin),
 - Wahl der Studienrichtung (Männer entscheiden sich immer noch häufiger für ein MINT-Studium, die zumeist höhere Löhne erzielen),
 - Allerdings wird der Lohnunterschied kaum mehr durch Unterschiede in der formalen Bildung von Frauen und Männern beeinflusst, da es kaum mehr Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen Frauen und Männern gibt.
- **Berufliche Laufbahn und Ausfälle:**
 - Die Unterschiede bei der Dauer des bisherigen Erwerbslebens sowie bei der gewählten Branche bzw. dem Beruf sind teilweise geringer geworden, aber es bestehen immer noch signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern.
 - Hingegen machen Unterschiede in der Berufserfahrung, Familienstand und Teilzeitbeschäftigung weiterhin gut 1/3 des Lohnunterschiedes aus (v.a. Karenzzeiten von Frauen führen zu weniger Berufserfahrung/-jahren und somit zu niedrigeren Löhnen).
- **Arbeitgeber:in:**
 - Systematische Unterschiede bei Lohnverhandlungen und Diskriminierung von Frauen durch Arbeitgeber:in, etwa auf Grund von sozialen Normen, Vorurteilen oder aus legalen Gründen (z.B. Verbot der Nachtarbeit, o.ä.). Ergebnisse konnten zeigen, dass diese Faktoren an Relevanz verloren haben.

Maßnahmen für eine weitere Angleichung der Löhne

- Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen erhöhen die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und daher ihre Berufserfahrung. Dies trägt zur Reduktion von Lohnunterschieden bei.
- In diesem Sinne können auch die neue Regelungen der Karenzzeiten, die eine gleiche Aufteilung zwischen den Elternteilen fordern, Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verringern.
- Aus der Literatur zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ist bekannt, dass Maßnahmen, die die Lohntransparenz erhöhen, zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede beitragen.
 - Daher kann die verpflichtende Angabe von kollektivvertraglichen Mindestgehältern bei Stellenanzeigen für mehr Lohntransparenz sorgen und zur Stärkung der Verhandlungsmöglichkeiten von Frauen (und Männern) beitragen.
 - Einkommensberichte sind erfolgreiche Instrumente zur Verringerung von Lohnunterschieden.
 - Allerdings hat eine Studie von *Gulyas et al. (2020)* zum österreichischen Gleichbehandlungsgesetz 2011 gezeigt, dass dadurch keine signifikanten Effekte auf die Einkommenshöhe oder den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied erzielt wurden.
- Als weiteren Faktor, der geschlechtsspezifische Lohnunterschiede reduzieren könnte, betrachten die Studienautor:innen den Wettbewerb um Arbeitskräfte zwischen Unternehmen: Die geringe Konkurrenz zwischen Unternehmen am Arbeitsmarkt können unfaire Lohndiskriminierung begünstigen. Mehr Wettbewerb könnte daher auch zu mehr Fairness führen.

Entwicklungen durch COVID-19

- Frauen sind allgemein anders von der Pandemie betroffen als Männer; dies könnte zu einer größeren Lohndiskrepanz in den kommenden Jahren führen. Allerdings liegen dazu noch keine gesicherten empirischen Ergebnisse vor. Allerdings können ein paar Hypothesen formuliert werden:
 - Frauen verloren im Vergleich zu Männern ihre Arbeit zunächst zwar seltener, jedoch sind die Verluste aber auf Wirtschaftsbereiche konzentriert, die für die Erwerbstätigkeit von Frauen eine hohe Bedeutung haben.
 - Durch das teilweise bestehende Verbot der Erbringung körpernaher Dienstleistungen und dem Ausfall des Wintertourismus im Rahmen des zweiten Lockdowns Ende 2020 und Anfang 2021 wurden Frauen häufiger arbeitslos als Männer.
 - Abhängig davon wie sich die Beschäftigung in diesen Branchen erholt, könnten mehr Frauen den Beruf bzw. die Branche wechseln und dadurch an spezifischem Humankapital einbüßen und infolgedessen geringere Löhne erhalten.
 - Die zusätzliche Doppelbelastung aus Arbeit (oft im Home-Office) und Betreuungs-/Hausarbeit trifft häufiger Frauen als Männer und könnte die Teilnahme an Fortbildungen, Schulungen oder Netzwerkaktivitäten reduzieren. Dies könnte ebenfalls zu relativen Lohnverlusten von Frauen gegenüber Männern führen.
 - Auch langfristig wirkt sich Arbeitslosigkeit von Frauen stärker auf ihr Lebenseinkommen aus als bei Männern, da sie im Durchschnitt weniger Erwerbsjahre aufweisen. Jedes Erwerbsjahr weniger reduziert auch das Lebenseinkommen und erhöht die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

Zusammenfassung

- Sowohl der „unbereinigte“ als auch der „bereinigte“ Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern verringerte sich in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich.
- Im Jahr 2005 verdienten Frauen durchschnittlich rund 20,5% (im privaten Sektor in etwa 24,1%) weniger pro Arbeitsstunde als Männer („unbereinigter Lohnunterschied“). 2019 verdienten Frauen im Schnitt 15,3% (im privaten Sektor 17,1%) weniger als Männer.
- Der bereinigte Lohnunterschied bewegt sich im Jahr 2019 zwischen 6% und 11% und ist damit auch gegenüber 2005 zwar rückläufig, aber trotz allem weiterhin hoch.
- Der vorwiegende Grund für den Rückgang des Lohnunterschieds ist die Angleichung von arbeitsmarktbezogenen Merkmalen von Frauen und Männern, wie formaler Ausbildungsgrad.
- Als Hauptfaktoren für den noch bestehenden Lohnunterschied gelten neben den nicht beobachtbaren Merkmalen, die Berufswahl und die Berufserfahrung, die bei Frauen häufig durch Betreuungs- und Hausarbeit (Teilzeit) eingeschränkt wird.

Böheim, René; Fink, Marian; Zulehner, Christine (2021): *Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2019*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. WIFO Research Briefs 2/2021. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/main.jart?content-id=1454619331110&publikation_id=66916&detail-view=yes

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

Zusammengefasst für FEMtech von
Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)