

# Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede

TAMARA GEISBERGER

Der vorliegende Beitrag widmet sich der Frage, in welchem Ausmaß Frauen weniger verdienen als Männer. Im Mittelpunkt steht dabei der Einfluss unterschiedlicher lohnrelevanter Faktoren auf die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede. Basis für die Untersuchung bilden die Daten der Verdienststrukturerhebung 2002, die sich auf unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in den Abschnitten C-K der ÖNACE bezieht. In den untersuchten Wirtschaftsbereichen verdienten Frauen gemessen an den mittleren Bruttostundenverdiensten um rund 25,9% weniger als Männer. Vergleicht man die Verdienste von Frauen und Männern innerhalb der gleichen Branche, des gleichen Berufs, der gleichen Bildungsschicht sowie mit gleicher Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und gleichem Alter, sinkt der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied je nach Berechnung auf 18,9% bis 15,0%. Ein Teil des Lohn- und Gehaltsunterschiedes kann demnach durch die Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen sowie Unterschiede in der beruflichen Tätigkeit und individueller Merkmale erklärt werden. Das Ergebnis zeigt aber auch, dass trotz gleicher Hintergrundmerkmale deutlich niedrigere Löhne und Gehälter für Frauen im Vergleich zu Männern bezahlt werden.

## Vorbemerkungen

Die Unterschiede zwischen den Verdiensten von Männern und Frauen (*Gender Wage Gap*) sind ein empirisch gut dokumentiertes Phänomen. Ein Überblick über die Daten ergibt allerdings ein sehr uneinheitliches Bild. Je nach Datengrundlage, Messmethode und Modellspezifikation schwankt die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiedes zum Teil erheblich.

So haben Frauen beispielsweise laut Lohnsteuerstatistik 2002 um rund 40% niedrigere Bruttojahreseinkommen als Männer.<sup>1)</sup> Nimmt man hingegen den EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede als Grundlage für die Messung des Unterschiedes zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern, betrug die Differenz im Jahr 2004 nur rund 18%.<sup>2)</sup>

Diese Abweichung ist im Wesentlichen darin begründet, dass in der Lohnsteuer nicht nach Arbeitszeit standardisierte Jahresverdienste und für den EU-Strukturindikator Stundenverdienste von Beschäftigten im Alter von 16 bis 64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten,

<sup>1)</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2006, Wien 2006, S. 226.

<sup>2)</sup> Der EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede steht aufgrund der Umstellung vom Europäischen Haushaltspanel (ECHP) auf die Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) für 2002 nicht zur Verfügung. Vgl. dazu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Strukturindikatoren, Beschäftigung, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen.

herangezogen werden. Zudem sind die Quellen unterschiedlich zuverlässig. So werden Einkommen bei (Haushalts-) Befragungen, wie sie dem Strukturindikator zugrunde liegen, in der Regel weniger gut erfasst als durch Administrativdaten, wie den Lohnsteuerdaten. Ferner handelt es sich methodisch gesehen bei der Lohnsteuerstatistik um eine Vollerhebung, während der Strukturindikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf einer Stichprobe von rund 4.500 Haushalten basiert.<sup>3)</sup>

Die diesem Artikel zugrunde liegende Verdienststrukturerhebung 2002 wurde als Unternehmenserhebung mit einer Stichprobengröße von rund 10.000 Unternehmen und rund 140.000 unselbständig Beschäftigten durchgeführt und beruht auf relativ zuverlässigen Angaben der Unternehmen. Zur Kontrolle werden auch Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und der Lohnsteuer über die Jahresverdienste herangezogen. Aus diesem Grund wäre die Verdienststrukturerhebung auch die methodisch geeignetste Datenquelle für die Messung des Strukturindikators.

Aufgrund der

- Einschränkung auf bestimmte Wirtschaftsbereiche
- des Fehlens von Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten sowie
- des gegenwärtigen Erhebungsintervalls von vier Jahren

<sup>3)</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA: Statistik der Lohnsteuer 2002, Wien 2004, S. 17 und STATISTIK AUSTRIA: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Ergebnisse aus EU-SILC 2004, Wien 2006, S. 61 f.

wird die Verdienststrukturerhebung derzeit aber nicht zur Messung des EU-Strukturindikators herangezogen.

Berechnet man die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede dennoch gemäß der Definition des EU-Indikators auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002, ergibt sich für unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren mit einer Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche ein geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsunterschied von 26,2%. Im Vergleich zur aktuellen Berechnung des Strukturindikators ist allerdings zu berücksichtigen, dass in der Verdienststrukturerhebung aufgrund der beschriebenen Beschränkungen, neben kleinen Unternehmen insbesondere Bereiche mit traditionell niedrigeren geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden, wie der öffentliche Dienst, nicht erfasst werden.

### Einflussfaktoren

Neben der Datenlage sind auch die Erklärungsfaktoren für die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede vielfältig und beziehen sich sowohl auf Unterschiede in der individuellen Merkmalsausstattung als auch auf Charakteristiken des Arbeitsmarktes. Als wichtige Einflussfaktoren in der ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Debatte gelten auf Ebene der individuellen Hintergrundmerkmale unter anderem Unterschiede in der Schul- und Berufsausbildung sowie die Berufserfahrung. Dahinter steht die Annahme, dass die Höhe der Verdienste vom Ausbildungsniveau und der Dauer der Berufsausübung - also der Ausstattung mit Humankapital - abhängt. Daneben wird die berufs- und branchenspezifische Segregation des Arbeitsmarktes als weiterer Grund für das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern angesehen. Der Segregationsansatz geht davon aus, dass die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten sowie die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Branchen und damit die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung der Lohn- und Gehaltsunterschiede leisten.<sup>4)</sup> Der Zusammenhang zwischen Segregation und Unterschieden in der Entlohnung von Frauen und Männern beruht im Wesentlichen auf einer asymmetrischen geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes. Dieser zeigt sich vor allem darin, dass Frauen überproportional in so genannten Niedriglohnbranchen sowie schlecht entlohnten Berufen und Beschäftigungsformen vertreten sind.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Unterschiede zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern vor dem

<sup>4)</sup> Vgl. u.a. Hübler, Olaf: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Ausgabe 4/2003, S. 539-559. Achatz, Juliane / Gartner, Hermann / Glück Temea: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Papers, No. 2/2004. Hinz, Thomas / Gartner, Hermann: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, IAB Discussion Papers, No. 4/2005.

Hintergrund dieser Einflussfaktoren zu analysieren. Dazu werden zunächst die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen entlang einzelner Faktoren, wie Branchenzugehörigkeit, Beruf, Ausbildung, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter, dargestellt. Um genauere Aussagen über den Einfluss der Faktoren auf die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede treffen zu können, werden anschließend die Verdienste von Frauen und Männern innerhalb der gleichen Branche, des gleichen Berufs, der gleichen Bildungsschicht sowie mit gleicher Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter anhand der Berechnung des *Within-Job Gender Wage Gap* betrachtet. Die beobachteten Effekte werden anschließend mittels eines multivariaten Regressionsmodells überprüft, um die Stärke verschiedener Einflussfaktoren auf das Einkommen zu vergleichen.

### Datenbasis

Die verwendeten Daten stammen aus der **Verdienststrukturerhebung 2002**<sup>5)</sup> und eröffnen die Möglichkeit, sowohl den Einfluss individueller als auch arbeitsmarktbezogener Faktoren auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beobachten. Der Datensatz enthält dazu einerseits Informationen zu den Unternehmen, wie die Wirtschaftstätigkeit, und andererseits Angaben zu den unselbständig Beschäftigten, wie Beruf, höchste abgeschlossene Bildung, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Alter.

Die Verdienststrukturerhebung umfasst Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den Wirtschaftsklassen C-K der ÖNACE 1995.<sup>6)</sup> Die Daten repräsentieren rund 1,7 Mio. unselbständig Beschäftigte, das sind 80% der unselbständig Beschäftigten im Produzierenden Bereich (C-F der ÖNACE) und im Dienstleistungssektor (G-K der ÖNACE). Nicht einbezogen sind die Land- und Forstwirtschaft (A), Fischerei und Fischzucht (B) sowie das Unterrichtswesen (M), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (N), die Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (O), Private Haushalte (P) und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (Q). Der Datensatz spiegelt somit nicht die gesamte Wirtschaft wider, gibt aber Informationen für einen großen Teil der unselbständig Beschäftigten.<sup>7)</sup>

Die **Angaben zu den Verdiensten** umfassen grundsätzlich sowohl Bruttojahres- als auch Bruttomonats- und Bruttostundenverdienste. Die Bruttojahresverdienste enthalten neben den monatlichen Bruttoverdiensten Sonderzahlun-

<sup>5)</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA: Verdienststrukturerhebung 2002. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien 2005.

<sup>6)</sup> Österreichische Version der europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes).

<sup>7)</sup> Bezogen auf die 3,232.000 unselbständig Erwerbstätigen laut der Arbeitskräfteerhebung 2002, repräsentierten die im Rahmen der Verdienststrukturerhebung erfassten rund 1,7 Mio. Beschäftigten 52% der unselbständig Erwerbstätigen insgesamt.

gen, wie Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration, sowie jährliche Prämien und Provisionen. Die Bruttomonatsverdienste umfassen hingegen nur die monatlich gezahlten Löhne und Gehälter inklusive aller Zahlungen, die regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt bezahlt werden. Bruttojahres- oder Bruttomonatsverdienste, die aufgrund von Unterbrechungen nicht das ganze Jahr bzw. den vollen Monat bezogen wurden, wurden anhand der Bezugstage im Berichtsjahr auf das Jahr bzw. den Monat hochgerechnet. Die Bruttoverdienste sind daher nicht von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit beeinflusst, sondern entsprechen immer dem gesamten Berichtszeitraum.<sup>8)</sup>

Die Bruttostundenverdienste wurden auf Basis der Bruttomonatsverdienste und der Informationen zu den bezahlten Arbeitsstunden berechnet. Dies ist nur möglich, da die Verdienststrukturerhebung präzise Angaben der Unternehmen zur Arbeitszeit enthält. Die Bruttostundenverdienste haben im Vergleich zu den Bruttojahres- und Bruttomonatsverdiensten den Vorteil, dass Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung für die Berechnung der Lohn- und Gehaltsunterschiede nicht mehr relevant sind. Eine Einschränkung auf ganzjährig Erwerbstätige mit Vollzeitbeschäftigung, wie dies bei vergleichbaren Studien notwendig war,<sup>9)</sup> ist aufgrund der Berücksichtigung des Verhältnisses von Arbeitszeit und Bruttoverdienst nicht mehr notwendig.

Der folgende Vergleich der Löhne und Gehälter von Frauen und Männern bezieht sich daher auf die mittleren **Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten** gemessen am Median.<sup>10)</sup> Zu den unselbständig Beschäftigten zählen alle vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte, geringfügig Beschäftigte, Feriapraktikanten und -praktikantinnen, Kurzarbeiter und Kurzarbeiterinnen sowie Personen, die sich im Urlaub oder Krankenstand befanden, solange das Arbeitsentgelt vom Unternehmen bezahlt wurde. Lehrlinge wurden aufgrund des besonderen Ausbildungsverhältnisses in den Ergebnissen nicht berücksichtigt.

### Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede nach lohnrelevanten Faktoren

Betrachtet man die **geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede** der unselbständig Beschäftigten in den erfassten Wirtschaftsbereichen, so lag der Anteil der Verdienste der Frauen gemessen an den mittleren Bruttostundenverdiensten der Männer bei 74,1%. Anders aus-

gedrückt verdienten unselbständig beschäftigte Frauen demnach um insgesamt 25,9% weniger als männliche unselbständig Beschäftigte (Tabelle 1).

Unter Einbeziehung von Mehr- und Überstunden betrug der Verdiensteil der Frauen 73,3%, womit der Unterschied in den Verdiensten von Frauen und Männern um 0,8 Prozentpunkte auf 26,7% ansteigt. Dieser leichte Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger Mehr- und Überstunden leisten als Frauen. Im Vergleich leisteten 44,0% der Männer und 24,4% der Frauen Mehr- und Überstunden, wobei Männer im Monat durchschnittlich 9,7 und Frauen 3,9 bezahlte Mehr- und Überstunden machten. Nach Branchen differenziert leisteten Männer in den Branchen Bergbau (22,2 Stunden) sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung (17,5 Stunden) die meisten Mehr- und Überstunden. Frauen erreichten dagegen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (6,3 Stunden) die höchste Zahl an Mehr- und Überstunden.<sup>11)</sup> Aufgrund dieser Unterschiede und im Sinne einer besseren Vergleichbarkeit, werden die Verdienste von Frauen und Männern im Folgenden auf Basis der Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden gegenübergestellt.

Bruttostundenverdienste 2002

Tabelle 1



Gliederungsmerkmal	Frauen	Männer	Verdienstanteil der Frauen in %
	Bruttostundenverdienste in EUR		
Bruttostundenverdienste mit Mehr- und Überstunden	8,60	11,73	73,3
Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden	8,54	11,51	74,1

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge.

### Wirtschaftsbranchen

Betrachtet man die Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden von Frauen und Männern nach **Wirtschaftsabschnitten** gemäß ÖNACE (Tabelle 2), zeigen sich neben starken Unterschieden in der Höhe der Verdienste zwischen den einzelnen Branchen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der Wirtschaftsbereiche. Im Vergleich war der Anteil der Verdienste der Frauen an jenen der Männer in der Sachgütererzeugung (72,0%) und im Kredit- und Versicherungswesen (71,2%) am niedrigsten. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (87,3%) sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (88,5%) war der Anteil der Verdienste der Frauen hingegen am höchsten.

Die Höhe der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede scheint vom Anteil der Frauen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen generell wenig beeinflusst zu sein. Der Vergleich der beiden Wirtschaftsbereiche mit den höchsten

<sup>8)</sup> Berichtszeitraum der Verdienststrukturerhebung war das Kalenderjahr 2002 sowie der Oktober 2002 als repräsentativer Monat.

<sup>9)</sup> Vgl. Stadler, Bettina: Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern, in: Statistische Nachrichten, Heft 8/2003, S. 597.

<sup>10)</sup> Der Median ist jener Wert unter bzw. über dem die Verdienste von jeweils der Hälfte der Beschäftigten liegen. Dieser mittlere Wert ist im Gegensatz zum arithmetischen Mittel weniger von extremen Werten (Ausreißern) beeinflusst.

<sup>11)</sup> Vgl. Geisberger, Tamara: Verdienststrukturerhebung 2002: Konzept und Hauptergebnisse, in: Statistische Nachrichten, Heft 6/2005, S. 522 f.

### Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> und unselbständig Beschäftigte 2002 nach Wirtschaftsbranchen und Geschlecht

Tabelle 2



Wirtschaftstätigkeit nach Abteilung der ÖNACE 1995	Frauen		Männer		Anteile in %	
	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Verdienstanteil der Frauen	Frauenanteil an den Beschäftigten
C Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	9,32	566	11,18	4.207	83,3	11,9
D Sachgütererzeugung	8,70	139.377	12,08	375.346	72,0	27,1
E Energie- u. Wasserversorgung	12,40	5.236	15,62	22.334	79,4	19,0
F Bauwesen	9,57	19.435	11,10	164.700	86,2	10,6
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	8,00	207.977	10,67	166.165	75,0	55,6
H Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	6,59	40.764	7,55	27.464	87,3	59,7
I Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	9,37	44.567	10,59	147.565	88,5	23,2
J Kredit- u. Versicherungswesen	12,25	50.222	17,21	52.238	71,2	49,0
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v. unternehmensbez. Dienstleistungen	8,91	95.356	11,70	103.392	76,1	48,0
<b>Wirtschaftsbereiche insgesamt</b>	<b>8,54</b>	<b>603.500</b>	<b>11,51</b>	<b>1.063.411</b>	<b>74,1</b>	<b>36,2</b>

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Lohn- und Gehaltsdifferenzen zeigt beispielsweise, dass der Frauenanteil in der Sachgütererzeugung mit 27,1% unter dem allgemeinen Durchschnitt von insgesamt 36,2% lag. Im Kredit- und Versicherungswesen war dagegen mit 49,0% fast die Hälfte der unselbständig Beschäftigten weiblich. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung lag der Anteil der Frauen an den Beschäftigten wiederum bei nur 23,2%, obwohl hier die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung festzustellen waren.

Bezogen auf die Verteilung der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen waren Frauen allerdings häufiger als Männer in Niedriglohnbranchen, wie im Handel oder im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, tätig. Der Anteil der Frauen betrug im Handel 55,6% und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 59,7%. Gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten waren getrennt nach Geschlecht 41,2% der Frauen alleine in diesen beiden Branchen beschäftigt. Bei den Männern lag die Konzentration mit 35,3% stärker auf dem Bereich Sachgütererzeugung. Im Handel und Beherbergungs- und Gaststättenwesen waren zusammen nur rund 18,2% der Männer tätig.

### Berufsgruppen

Noch stärker zeigt sich die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern bei der Gliederung nach **Berufshauptgruppen** (Tabelle 3). Gemäß der internationalen Klassifikation ISCO-88 (COM)<sup>12)</sup> waren Frauen vor allem in kaufmännischen Berufen (61,4%) oder in Dienstleistungsberufen (62,4%) stark vertreten. Der Anteil der Männer überzog hingegen speziell in technischen (89,2%) und handwerklichen Berufen (95%) sowie auf der Ebene der Führungskräfte (86,7%).

Vergleicht man die Verdienste von Frauen und Männern nach Berufen, so war der Anteil der Verdienste der Frauen an jenen der Männer bei den Führungskräften (70,3%) besonders niedrig. Frauen erreichten demnach nicht nur wesentlich seltener Führungspositionen, sondern verdienten auch deutlich weniger als männliche Führungskräfte. Aber

<sup>12)</sup> Die ISCO-88 (COM) ist die europäische Adaptierung der internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO 88 (International Standard Classification of Occupations) der ILO.

### Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> und unselbständig Beschäftigte 2002 nach Berufsgruppen und Geschlecht

Tabelle 3



Berufshauptgruppen ISCO-88 (COM)	Frauen		Männer		Anteile in %	
	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Verdienstanteil der Frauen	Frauenanteil an den Beschäftigten
1 Führungskräfte	17,72	6.949	25,21	45.223	70,3	13,3
2 Wissenschaftler u. akademische Berufe	16,58	8.549	19,66	25.969	84,3	24,8
3 Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	13,29	16.895	15,62	139.894	85,1	10,8
4 Bürokräfte u. kaufmännische Angestellte	10,56	241.305	13,23	151.718	79,8	61,4
5 Dienstleistungsberufe u. Verkäufer	7,41	160.671	10,01	96.812	74,1	62,4
7 Handwerks- u. verwandte Berufe	8,08	16.200	11,12	306.961	72,7	5,0
8 Anlagen- u. Maschinenbediener sowie Montierer	8,34	12.571	10,83	138.157	77,0	8,3
9 Hilfsarbeitskräfte	7,21	140.360	9,06	158.677	79,6	46,9
<b>Berufsgruppen insgesamt</b>	<b>8,54</b>	<b>603.500</b>	<b>11,51</b>	<b>1.063.411</b>	<b>74,1</b>	<b>36,2</b>

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).



## Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> und unselbständig Beschäftigte 2002 nach Bildung und Geschlecht

Tabelle 4



Höchste abgeschlossene Bildung	Frauen		Männer		Anteile in %	
	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Verdienstanteil der Frauen	Frauenanteil an den Beschäftigten
Höchstens Pflichtschulabschluss	7,31	191.442	9,40	193.386	77,8	49,7
Lehrabschluss	8,46	212.215	11,18	566.644	75,7	27,2
Berufsbildende mittlere Schule	9,84	82.562	12,69	63.815	77,6	56,4
Allgemeinbildende höhere Schulen	10,42	31.661	12,93	32.631	80,6	49,2
Berufsbildende höhere Schulen	10,97	52.285	15,40	89.949	71,2	36,8
Meisterausbildung, Kollegs, Akademien	11,44	10.522	14,60	62.220	78,3	14,5
Universität und Fachhochschule	14,83	22.813	21,34	54.767	69,5	29,4
<b>Insgesamt</b>	<b>8,54</b>	<b>603.500</b>	<b>11,51</b>	<b>1.063.411</b>	<b>74,1</b>	<b>36,2</b>

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

auch in allen anderen Berufsgruppen lagen die Verdienste der Frauen deutlich unter jenen der Männer. In wissenschaftlichen (84,3%) und technischen Berufen (85,1%) war das relative Niveau der Verdienste der Frauen dabei am höchsten und der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern somit deutlich niedriger als im Gesamtdurchschnitt. In den von Frauen dominierten kaufmännischen Berufen (79,8%) und Dienstleistungsberufen (74,1%) war der Anteil der Verdienste der Frauen an jenen der Männer im Vergleich hingegen wesentlich niedriger.

Bei den manuellen Berufen zeigt sich in höher qualifizierten ISCO-Kategorien eine gewisse Tendenz zu größeren geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschieden als in niedriger qualifizierten Berufen. So erreichten Frauen in der Gruppe der Hilfsarbeitskräfte einen Verdienstanteil von 79,6%. Bei den wenigen Frauen in der Gruppe der Anlagen- und Maschinenbediener lag der Anteil an den Verdiensten der Männer bei 77,0% und in der Gruppe der handwerklichen Berufe bei nur 72,7% und damit unter dem Verdienstanteil nach Berufsgruppen insgesamt.

### Höchste abgeschlossene Bildung

Deutlicher wird der Zusammenhang zwischen der Höhe der Verdienste und den geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschieden nach der **höchsten abgeschlossenen Bildung** (Tabelle 4). Grund dafür ist, dass der Anstieg der Verdienste mit steigender Ausbildung bei Frauen etwas flacher verläuft als bei Männern. Den größten Unterschied verzeichneten demnach unselbständig Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, wo die Verdienste der Frauen nur 69,5% der Verdienste der Männer erreichten. Frauen mit dem Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule erzielten hingegen 71,2% der Verdienste der Männer mit vergleichbarer Ausbildung. Bei den unselbständig Beschäftigten mit Lehrabschluss lag der relative An-

teil der Verdienste der Frauen gemessen an den Verdiensten der Männer schließlich bei 75,7%.

Das Ausbildungsniveau scheint folglich nicht nur Einfluss auf die Höhe der Verdienste, sondern auch auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Verdiensten zu haben, wobei dieser Trend nicht ganz einheitlich verläuft. Eine Ausnahme bilden die Absolventinnen und Absolventen von allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS), wo Frauen 80,6% der Verdienste der Männer erreichten. Zurückzuführen ist dies vor allem auf Unterschiede in der beruflichen Segregation infolge unterschiedlicher Ausbildungsschwerpunkte. Die Konzentration auf bestimmte Berufsgruppen war bei Absolventinnen und Absolventen einer AHS nicht so ausgeprägt wie bei unselbständig Beschäftigten mit dem Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule (BHS). Frauen mit AHS-Abschluss waren zu rund 60,0% in kaufmännischen Berufen tätig, während Frauen mit einer BHS-Ausbildung zu 74,9% kaufmännische Berufe ausübten. Männer mit BHS-Abschluss gingen weniger oft kaufmännischen Berufen (25,6%), sondern häufiger besser bezahlten technischen Berufen (46,9%) nach als Männer mit AHS-Matura, die öfter kaufmännische (36,7%) und weniger häufig technische Berufe (22,1%) ausübten.

Ein weiterer Grund für die unterschiedliche geschlechtsspezifische Entlohnung in den einzelnen Gruppen ist, dass Frauen mit Matura oder universitärer Ausbildung als Folge der durchschnittlich geringeren Ausbildung der älteren Frauen insgesamt jünger sind als Männer mit vergleichbarem Ausbildungsniveau. Dieser Kohorteneffekt zeigt sich darin, dass Frauen mit AHS- oder BHS-Abschluss sowie mit dem Abschluss einer Universität oder Fachhochschule im Jahr 2002 durchschnittlich etwa 3 bis 4 Jahre jünger waren als ihre männlichen Kollegen. Frauen mit Pflichtschulabschluss, Lehre oder dem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule waren hingegen im Durchschnitt gleich alt wie Männer mit entsprechendem Bildungshintergrund.

### Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> und unselbständig Beschäftigte 2002 nach Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen und Geschlecht

Tabelle 5



Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen	Frauen		Männer		Anteile in %	
	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Verdienstanteil der Frauen	Frauenanteil an den Beschäftigten
Bis unter 1 Jahr	7,24	125.424	9,38	179.576	77,2	41,1
1 bis 5 Jahre	8,14	252.051	10,58	338.305	76,9	42,7
6 bis 15 Jahre	9,43	158.313	11,83	293.699	79,7	35,0
16 und mehr Jahre	12,72	67.712	14,37	251.832	88,6	21,2
<b>Insgesamt</b>	<b>8,54</b>	<b>603.500</b>	<b>11,51</b>	<b>1.063.411</b>	<b>74,1</b>	<b>36,2</b>

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

#### Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen

Weniger starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich nach der **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit** (Tabelle 5). In den beiden Gruppen mit einer Dauer von weniger als fünf Jahren betrug der Verdienstanteil der Frauen jeweils rund 77,0%. In der Gruppe mit einer Unternehmenszugehörigkeit von sechs bis 15 Jahren lag der Anteil mit 79,7% nur leicht darüber. Wesentlich geringer waren die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit einer Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen von 16 und mehr Jahren. In dieser Gruppe erreichten Frauen gemessen an den Verdiensten der Männer einen Verdienstanteil von 88,6%.

Demnach nimmt der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern mit steigender Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen tendenziell ab, da die Höhe der Verdienste bei den Frauen mit der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen kontinuierlich stärker zunimmt als bei den Männern. Im Vergleich betrug der Anstieg der Verdienste der Frauen mit einer Unternehmenszugehörigkeit von unter einem Jahr und jenen mit 16 und mehr Jahren 43,1%. Bei den Männern war die Steigerung zwischen der höchsten und niedrigsten Gruppe mit 34,7% dagegen wesentlich schwächer.

Bezogen auf die Zahl der unselbständig Beschäftigten erreichten aber weniger Frauen als Männer eine lange Beschäftigungsdauer. Bei den unselbständig Beschäftigten mit einer Zugehörigkeit zum Unternehmen von 16 und mehr

Jahren betrug der Anteil der Frauen nur 21,2%, während bei einer Unternehmenszugehörigkeit von weniger als fünf Jahren der Anteil der Frauen mit jeweils mehr als 40% überdurchschnittlich hoch war. Vergleicht man die Verteilung der unselbständig Beschäftigten nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit getrennt nach Geschlecht, wird dieser Unterschied noch deutlicher. So waren nur 11,2% der Frauen aber 23,7% der Männer 16 und mehr Jahre im selben Unternehmen beschäftigt. In der Gruppe mit einer Dauer von ein bis fünf Jahren waren wiederum 41,8% der Frauen und nur 31,8% der Männer vertreten. Dementsprechend erreichten Frauen im Durchschnitt auch nur eine Unternehmenszugehörigkeit von sechs Jahren, während Männer eine durchschnittliche Dauer von neun Jahren erzielten. Dies hat zur Folge, dass Frauen insgesamt nicht so stark vom Anstieg der Verdienste mit zunehmender Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und damit vom so genannten Senioritätsprinzip profitieren wie Männer.

#### Alter

Diese im Durchschnitt kürzere Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen hat anscheinend auch langfristig Einfluss auf die Entwicklung der Löhne und Gehälter der Frauen. Wie in Tabelle 6 deutlich wird, flacht der Anstieg der Verdienste der Frauen bei den über 35-Jährigen merklich ab. In der Verteilung nach **Altersgruppen** waren die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede bei den jüngeren unselbständig Beschäftigten demzufolge nicht so stark ausgeprägt wie bei älteren Beschäftigten. Die Differenz zwi-

### Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> und unselbständig Beschäftigte 2002 nach Alter und Geschlecht

Tabelle 6



Altersgruppen	Frauen		Männer		Anteile in %	
	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttostundenverdienste in EUR	Zahl der unselbständig Beschäftigten	Verdienstanteil der Frauen	Frauenanteil an den Beschäftigten
15 bis 24 Jahre	7,25	96.318	8,97	131.834	80,9	42,2
25 bis 34 Jahre	8,91	164.543	11,15	293.349	79,9	35,9
35 bis 44 Jahre	8,90	187.041	12,20	331.502	73,0	36,1
45 und mehr Jahre	9,00	155.598	13,02	306.726	69,1	33,7
<b>Insgesamt</b>	<b>8,54</b>	<b>603.500</b>	<b>11,51</b>	<b>1.063.411</b>	<b>74,1</b>	<b>36,2</b>

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

schen den Verdiensten von Frauen und Männern betrug in der Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren 19,1% und in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren 20,1%. In der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen stiegen die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede auf 27,0% und erreichten in der Altersgruppe der über 45-Jährigen 30,9%.

Eine genauere Betrachtung zeigt, dass dieser Trend mit steigendem Bildungsniveau noch zunimmt. So erreichten Frauen mit Lehrabschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen 76,1% der Verdienste der Männer, in der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren waren es 75,0% und bei den über 45-Jährigen rund 73,8%. Der Verdienstanteil der BHS-Absolventinnen lag in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren bei 82,4%, in der Altersgruppe von 35 bis 44 Jahren bei 67,0% und in der Altersgruppe der über 45-Jährigen bei 65,0%. Stärker war der Anstieg der Verdienstunterschiede nur noch bei unselbständig Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, wo der Anteil der Verdienste der Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen 87,0%, in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen 78,7% und bei den über 45-Jährigen schließlich nur noch 48,3% betrug.

Bildungs- und altersspezifische Unterschiede zeigen sich aber auch gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten. Während in der Altersgruppe der über 45-Jährigen mit Hochschulabschluss der Anteil der Männer bei 79,5% und jener der Frauen bei 20,5% lag, betrug der Anteil der Frauen in der Gruppe der 35- bis 44-jährigen Akademiker 26,4% und in der Gruppe der 25- bis 34-jährigen 39,0%. Bei unselbständig Beschäftigten mit BHS-Abschluss stieg der Frauenanteil von 26,3% in der Gruppe der über 45-Jährigen auf 35,1% in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen und schließlich auf 38,3% bei den 25- bis 34-Jährigen. Bei den Personen mit Lehrabschluss war der Anteil insgesamt gering und der Anstieg des relativen Frauenanteils mit rund 25,8% bei den über 45-Jährigen und 28,3% bei den 25- bis 34-Jährigen wesentlich flacher.

### Within-Job Gender Wage Gap

Aufgrund der Unterschiede im Hinblick auf die Verteilung von Frauen und Männern nach Wirtschaftsbereichen, Berufen, Ausbildungsniveau, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Altersgruppen sollen nunmehr die Lohn- und Gehaltsunterschiede von unselbständig Beschäftigten mit identischen Hintergrundmerkmalen betrachtet werden. Verwendet wird dafür der **Within-Job Gender Wage Gap** nach Petersen et al.<sup>13)</sup> mit dem Verdienstunterschiede innerhalb von Wirtschaftsbereichen, Berufsgruppen und den weiteren betrachteten Faktoren berechnet werden können.

<sup>13)</sup> Vgl. Petersen, Trond / Meyerson, Eva / Snartland, Vemund: The Within-Job Gender Wage Gap: The Case of Sweden, Working Paper of the Industrial Institute for Economic and Social Research No. 470/1996.

Der *Within-Job Gender Wage Gap* ermittelt den relativen Verdienst der Frauen gemessen an den Verdiensten der Männer wie folgt:

$$wr = \frac{1}{N} \sum_{b=1}^N n_b \frac{w_b^{-f}}{w_b^{-m}} 100$$

$w_b^{-f}$  = Bruttostundenverdienste der Frauen innerhalb des Sektors  $b$ ;

$w_b^{-m}$  = Bruttostundenverdienste der Männer innerhalb des Sektors  $b$ ;

Berechnet wird der gewichtete Mittelwert der  $N$  Einheiten. Der Gewichtungsfaktor ist der Anteil der Beschäftigten in der jeweiligen Einheit  $n_b$  an den Beschäftigten insgesamt  $n$ . Ein Sektor (Wirtschaftsabschnitt, Berufsgruppe, etc.) mit wenigen unselbständig Beschäftigten geht damit mit einem geringeren Gewicht in die Berechnung ein als ein Sektor mit vielen Beschäftigten.

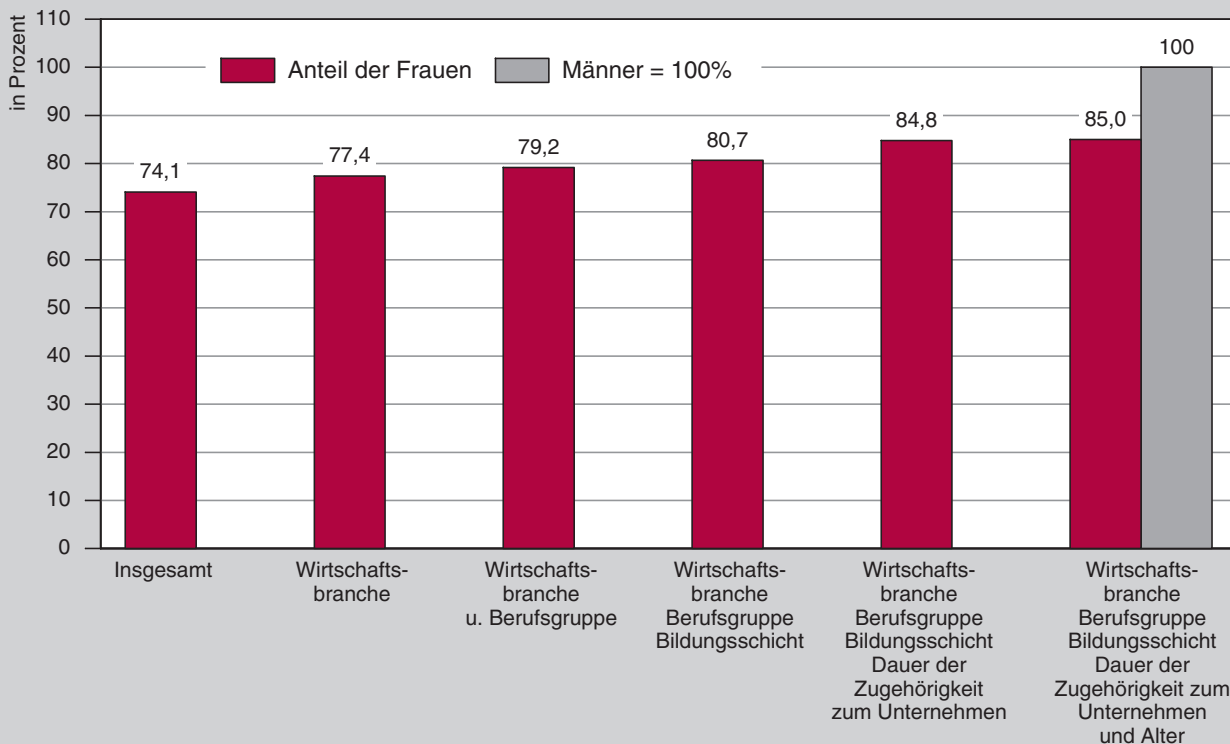
Wie in der *Grafik* ersichtlich wird, wurden in einem ersten Schritt die relativen Verdienste der Frauen gemessen an den Verdiensten der Männer innerhalb jedes einzelnen Wirtschaftsabschnitts berechnet und entsprechend der Anzahl der unselbständig Beschäftigten das gewichtete Mittel eruiert. Nach diesem ersten Schritt steigt der Verdienstanteil der Frauen gemessen an den Verdiensten der Männer von ursprünglich 74,1% auf 77,4% an. Vergleicht man also Frauen und Männer innerhalb des gleichen Wirtschaftsbereichs, sinkt der Unterschied in den Verdiensten von Frauen und Männern gegenüber der allgemeinen Berechnung für die unselbständig Beschäftigten insgesamt um 3,3 Prozentpunkte.

Nimmt man in einem zweiten Schritt zu der Aufteilung nach Branchen die Berufshauptgruppen nach ISCO-88 (COM) als weitere Analyseebene hinzu, zeigt sich ein weiteres Absinken des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiedes. Der Anteil der Verdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer, die im gleichen Wirtschaftsbereich und im gleichen Beruf beschäftigt sind, erreicht nunmehr 79,2%. Der Unterschied in den Verdiensten zwischen Frauen und Männern geht damit um weitere 1,8 Prozentpunkte zurück.

Bezieht man auf der Ebene der individuellen Hintergrundmerkmale die höchste abgeschlossene Bildung mit ein, sinkt der Unterschied in den Verdiensten nochmals um 1,5 Prozentpunkte. Der Verdienstanteil der Frauen steigt damit auf 80,7% an. Einen deutlich größeren Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern scheint aber die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen zu haben. Der Anteil der Verdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer in der gleichen Branche, im gleichen Beruf, mit der gleichen Bildung und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit steigt nämlich um 4,1 Prozentpunkte auf 84,8%. Die Einbeziehung des Alters in Form der beschrie-

Anteil der Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> der Frauen an den Verdiensten der Männer 2002

Grafik



Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

benen Altersgruppen ändert an den geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen nur noch wenig.

Zusammengenommen sinkt der geschlechtsspezifische Unterschied in den Verdiensten nach dieser Berechnung also von 25,9% auf 15,0%. Den stärksten Einfluss haben dabei die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit sowie die Branchenzugehörigkeit. Der Einfluss der anderen Faktoren ist vergleichsweise weniger stark ausgeprägt, wobei hier auch die Reihenfolge der Faktoren eine gewisse Rolle spielt. Insgesamt erklärten die untersuchten Faktoren aber weniger als die Hälfte der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen, der große Rest von 15% bleibt dagegen unerklärt.

### Multivariates Regressionsmodell

Um die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Faktoren und den beobachteten Lohn- und Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern genauer zu überprüfen, wurde ein **multivariates Regressionsmodell** entwickelt.<sup>14)</sup> Mit diesem Modell ist es möglich, die Stärke des Effekts jedes Einflussfaktors auf die Verdienste abzuschätzen, wobei

<sup>14)</sup> Für Anregungen und Hilfestellungen bei der Entwicklung des Modells dankt die Autorin Thomas Glaser.

die Effekte der einzelnen Faktoren - wie bei der vorangegangenen Berechnung - additiv verknüpft wurden.<sup>15)</sup> Die Reihenfolge der Faktoren wurde analog zu den bisherigen Ausführungen beibehalten, sodass zunächst die Einflussfaktoren für berufs- und branchenspezifische Segregation und anschließend die individuellen Merkmale, wie Ausbildungsniveau, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Alter, gemäß der Rangfolge der bivariaten Korrelation in das Modell eingingen.<sup>16)</sup> Die Löhne- und Gehälter selbst wurden logarithmiert, um den Voraussetzungen für die Durchführung einer linearen Regressionsanalyse näher zu kommen. Zudem wurden Fälle, in denen der mittlere Bruttostundenverdienst kleiner als das 0,1% Perzentil oder größer als das 99,9% Perzentil sind, ausgeschlossen. Extreme Werte gehen somit nicht bzw. weniger stark in das Modell ein.

Wie schon in den obigen Ausführungen deutlich wurde, nimmt der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen

<sup>15)</sup> Die einzelnen Faktoren sind ausreichend voneinander unabhängig und wiesen keine ausgeprägte Multikollinearität auf. Die Residuen zeigen zudem keinen Hinweis auf ausgeprägte Heteroskedastizität.

<sup>16)</sup> Aufgrund der starken Korrelation zwischen Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter (Korrelationskoeffizient 0,49) sowie zwischen höherer Bildung und beruflicher Position wurden die entsprechenden Interaktionseffekte im Modell berücksichtigt.



## Multivariates Regressionsmodell: Anteil der geschätzten Bruttostundenverdienste<sup>1)</sup> der Frauen an denen der Männer 2002

Tabelle 7



Gliederungsmerkmal	Anteile in Prozent innerhalb der gleichen Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsschicht, Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen u. Altersgruppe					
	Insgesamt	Wirtschafts- branche	Wirtschaftsbranche u. Berufsgruppe	Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe u. Bildungsschicht	Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsschicht u. Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen	Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsschicht, Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen u. Alter
<b>Geschätzter Verdienstanteil der Frauen in %</b>	75,3	76,7	77,5	79,4	81,1	81,1
<b>Insgesamt erklärte Varianz</b>	(R <sup>2</sup> =0,105)	(R <sup>2</sup> =0,179)	(R <sup>2</sup> =0,394)	(R <sup>2</sup> =0,436)	(R <sup>2</sup> =0,521)	(R <sup>2</sup> =0,538)

Q: Verdienstrukturhebung 2002. - Ohne Lehrlinge. - 1) Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). Fälle in denen das mittlere stündliche Einkommen kleiner als das 0,1%-Perzentil oder größer als das 99,9%-Perzentil wurden ausgeschlossen. - Alle gemessenen Werte sind hoch signifikant.

und Männern unter Berücksichtigung der Effekte der verschiedenen Einflussfaktoren ab (Tabelle 7). Die Effekte der einzelnen Faktoren sind im Regressionsmodell jedoch nicht mehr so stark ausgeprägt wie bei der Berechnung des *Within-Job Gender Wage Gap*. Eine Ausnahme bildet der Einfluss des Faktors Bildung, der im Vergleich an Bedeutung gewinnt. Betrachtet man Frauen und Männer in der gleichen Branche und mit dem gleichen Beruf mit jenen, die auch der gleichen Bildungsstufe angehören, steigt der Verdienstanteil der Frauen nunmehr um 1,9 Prozentpunkte. Im Gegenzug sinkt der Einfluss der anderen Faktoren, wobei insbesondere die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen mit einem Anstieg des Verdienstanteils von nur noch 1,7 Prozentpunkten stark an Bedeutung verliert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass im Regressionsmodell die Unternehmenszugehörigkeit ebenso wie das Alter in Jahren und nicht mehr in groben Gruppen verwendet wird. Darin liegt auch der wesentliche Unterschied der Berechnungsmethoden. Während im Regressionsmodell die einzelnen Werte der Merkmale verwendet werden, gehen beim *Within-Job Gender Wage Gap* die Mediane gegliedert nach Jahresgruppen in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiedes ein. Als Folge der unterschiedlichen Umsetzung liegt der Anteil der Verdienste der Frauen an jenen der Männer unter Einbeziehung aller Faktoren im Regressionsmodell nur bei 81,1%. Der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern beträgt nach diesem Modell bei gleicher Branche, gleichem Beruf, gleicher Bildung, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und gleichem Alter somit 18,9%. Der Lohn- und Gehaltsunterschied geht im Vergleich zum *Within-Job Gender Wage Gap* folglich im Regressionsmodell weniger stark zurück.

Betrachtet man den Einfluss einzelnen Faktoren auf die Höhe der Verdienste in Tabelle 8 zeigt sich, dass die Koeffizienten für das Merkmal Geschlecht einen vergleichsweise hohen negativen Wert aufweisen. Das bedeutet, dass auch unter Berücksichtigung aller anderen einbezogenen Faktoren Frauen aufgrund des Geschlechts niedrigere Verdienste

aufweisen als Männer. Die Auswertungen bestätigen demnach allgemein den hohen Einfluss des Faktors Geschlecht auch bei Personen mit vergleichbarer Merkmalsausstattung im Hinblick auf Branche, Beruf und weiteren individuellen Hintergrundmerkmalen.<sup>17)</sup>

### Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz gleicher Branche, gleichem Beruf sowie gleicher Bildung, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Altersgruppe unterschiedliche Löhne und Gehälter für Frauen und Männer bezahlt werden. Die branchen- und berufsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, wonach Frauen und Männer in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufen tätig sind, erklärt somit nur einen Teil des Unterschiedes. Ein anderer Teil kann auf Unterschiede in der Ausbildung sowie der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und des Alters zurückgeführt werden. Ein großer Rest der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede bleibt aber auch unter Berücksichtigung all dieser Faktoren unerklärt.

Einen weiteren Beitrag zur Erklärung des verbleibenden Unterschiedes könnte vermutlich eine stärkere Differenzierung innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche sowie der Berufsgruppen leisten. In den verwendeten Wirtschaftsabschnitten gemäß ÖNACE 1995 sind ebenso wie in den Berufshauptgruppen nach ISCO-88 (COM) verschiedene Tätigkeitsbereiche zusammengefasst. Vor allem in den Berufsgruppen werden Berufe mit unterschiedlichen hierarchischen Positionen gemeinsam erfasst, sodass eine vertikale Differenzierung nur eingeschränkt möglich ist. Die Einbeziehung weiterer lohnrelevanter Einflussfaktoren, die einen besseren Einblick in innerbetriebliche Hierarchien bringen würden, ist aufgrund der Datenlage jedoch nicht möglich.

<sup>17)</sup> Vgl. Böheim, René / Hofer, Helmut / Zulehner, Christine: Wage Differences Between Men and Women in Austria: Evidence from 1983 and 1997, IZA DP No. 1554, April 2005.

**Einflussfaktoren auf die Höhe der Verdienste im Regressionsmodell**

Tabelle 8



Gliederungsmerkmal	Nicht standardisierte Koeffizienten	Standardisierte Koeffizienten	Signifikanz
<b>Geschlecht</b> (Referenzkategorie Mann)	-0,188	-0,209	0,000
<b>Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen</b>	0,018	0,397	0,000
<b>Alter</b>	0,006	0,159	0,000
<b>Wirtschaftstätigkeit nach Abteilung der ÖNACE 1995</b> (Referenzkategorie D Sachgütererzeugung)			
C Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	-0,026	-0,003	0,000
E Energie- u. Wasserversorgung	0,068	0,020	0,000
F Bauwesen	0,008	0,006	0,882
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	-0,094	-0,091	0,000
H Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	-0,233	-0,107	0,000
I Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	-0,131	-0,097	0,000
J Kredit- u.. Versicherungswesen	0,039	0,022	0,000
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v. unternehmensbez. Dienstleistungen	-0,053	-0,040	0,000
<b>Wirtschaftstätigkeit nach Abteilung der ÖNACE 1995</b> (Referenzkategorie Führungskräfte)			
Wissenschaftler u. akademische Berufe	-0,309	-0,102	0,000
Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	-0,325	-0,220	0,000
Bürokräfte u. kaufmännische Angestellte	-0,429	-0,422	0,000
Dienstleistungsberufe u. Verkäufer	-0,583	-0,489	0,000
Handwerks- u. verwandte Berufe	-0,572	-0,525	0,000
Anlagen- u. Maschinenbediener sowie Montierer	-0,590	-0,392	0,000
Hilfsarbeitskräfte	-0,704	-0,627	0,000
<b>Höchste abgeschlossene Bildung</b> (Referenzkategorie Höchstens Pflichtschulabschluss)			
Lehrabschluss	0,079	0,091	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	0,115	0,075	0,000
Allgemeinbildende höhere Schulen	0,188	0,084	0,000
Berufsbildende höhere Schulen	0,265	0,172	0,000
Meisterausbildung, Kollegs, Akademien	0,177	0,084	0,000
Universität und Fachhochschule	0,632	0,309	0,000
<b>Insgesamt erklärte Varianz (R<sup>2</sup>=0,543)</b>			

Q: Verdienststrukturerhebung 2002. - Ohne Lehrlinge.

Weiteren Aufschluss für die Analyse der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen könnte aber eine Ausweitung der Untersuchung auf weitere Wirtschaftsbereiche bringen, die im Rahmen der Verdienststruktur-

erhebung 2006 erfolgen wird. Ein zeitlicher Vergleich könnte zusätzlich Hinweise auf die Entwicklung der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern geben.

**Summary**

This article analyses the wage differences between women and men (*Gender Wage Gap*). The study is based on data of the structure of earnings survey 2002 that combines business and individual data for 1.7 million employees in industry and service. The data show a gap of 25.9 per cent between women's and men's median hourly pay. The comparison of men and women working in the same economic sector and occupational group, having the same level of education, length of service and age, indicate a decline of the gender wage gap between 15.0 and 18.9 per cent depending on the mode of calculation (*Within-Job Gender Wage Gap* or multivariate model). Thus one part of the gap can be explained by differences concerning the labour market caused by economic and occupational gender segregation. Another part can be seen as a consequence of individual characteristics of the employees, like education or work experience. Even though taking all factors into account, a significant wage gap still persists that remains unexplained.