Momentum'08 25.-27.09.2008 - Hallstatt

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Einkommensdiskriminierung von MigrantInnen und Frauen in Österreich

Zwickl Klara Schnetzer Matthias September 2008 Version 1.1

Inhaltsverzeichnis

1	Ein	leitung	6
2	Dat 2.1 2.2 2.3 2.4	Einleitung	10 11
3	Das	s Lohndifferential bei MigrantInnen in Österreich - Qualifikatio-	
		oder Diskriminierung?	15
	3.1	Einleitung	15
	3.2	Analyse des Lohndifferentials bei MigrantInnen - Ein Randthema?	15
	3.3	Ergebnisse europäischer Studien	17
	3.4	Segregation im Bildungswesen und in der Arbeitswelt	18
	3.5	Vergleich Median und Mittelwert	19
	3.6	Lohnregression mit einem Dekompositionsmodell	21
	3.7	Unterschiede in der Einkommensverteilung nach Nationalitäten	24
4	Die	Ermittlung der Komponenten geschlechtsspezifischer Einkom-	
	mei	nsunterschiede in Österreich	27
	4.1	Einleitung	27
	4.2	Diskussion österreichischer Studien	27
	4.3	Österreich im EU Vergleich	31
	4.4	Die Rolle der Arbeitszeit	33
	4.5	Anteil der Diskriminierung an den Einkommensunterschieden $\ \ldots \ \ldots \ \ldots$	35
5	Cor	nclusio	39
	5.1	Einleitung	39
	5.2	Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen und migrantischen	
		Segregation	39
	5.3	Arbeitszeitverkürzung zur Angleichung der Arbeitszeit zwischen den Ge-	
		schlechtern	41
	5.4	Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung	43
	5.5	Abschließende Bemerkungen	

Tabellenverzeichnis

2.1	Komponenten der Bruttoeinkommen aus unselbstandiger Tatigkeit	12
2.2	Komponenten des Dekompositionsmodell nach Blinder	14
3.1	Allgemeine Erwerbsquoten in Österreich 1961-2001	16
3.2	Schulstandards in ausgewählten EU-Staaten	18
3.3	Mittelwert und Median der Bruttostundenlöhne in Österreich	20
3.4	Lohnregression nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße	21
3.5	Regressionsergebnisse MigrantInnen	22
3.6	Ergebnisse der Dekomposition der Lohnregression anhand von Stundenlöhnen	23
3.7	Ginikoeffizienten der Jahreseinkommen vor und nach Abzug der Steuerlast .	25
4.1	Brutto-Fraueneinkommen in $\%$ der Brutto-Männereinkommen	35
4.2	Erklärende Variablen im Dekompositionsmodell für Frauen und Männer $$	36
4.3	Regressionsergebnisse Frauen	37
4.4	Ergebnisse der Dekomposition der Lohnregression mit der aktuellen Ar-	
	beitsefahrung	38
.1	Mögliche Datenbanken zur Analyse personeller Einkommensunterschiede	45
.2	Detail Dekomposition: Unterschiede bei den Koeffizienten und Mittelwerten	45
.3	Dekompositionsergebnis für die einzelnen Variablen	46

Abbildungsverzeichnis

1.1	Bereinigte Lohnquote und Arbeitslosenquote in %	7
2.1	Vergleich der Bruttoeinkommen von EU-SILC 2005 und Lohnsteuerstatistik 2004	12
3.1	Vergleich der Lorenzkurven der Bruttojahreseinkommen	24
3.2	Häufigkeitsverteilungen der Brutto- und Nettojahreseinkommen	25
4.1	Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 1990-2006	28
4.2	Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 1993-2006, mit und ohne	
	Arbeitszeitbereinigung	29
4.3	Teilzeitquote 1974-2006	30
4.4	Arbeitszeitbereinigte Einkommesunterschiede im Ländervergleich, 2002	31
4.5	Fraueneinkommen in $\%$ der Männereinkommen nach Einkommensdezilober-	
	grenzen, gesamt und Vollzeit	33
4.6	Häufigkeitsverteilung Bruttojahreseinkommen mit und ohne Teilzeit, ge-	
	schlechtsspezifisch aufgeschlüsselt	34

Abstract

Dieses Paper untersucht Einkommensunterschiede zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen einerseits und zwischen Frauen und Männern andererseits. Die letzten Jahrzehnte waren in Österreich von zahlreichen Umverteilungsprozessen geprägt, die sich ganz besonders negativ auf Frauen und MigrantInnen auswirkten. Trotz der Einführung zahlreicher Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzte im Laufe der letzten Jahrzehnte kann keine Schließung der geschlechtsspezifischen und migrantischen Lohnschere beobachtet werden. Dieses Paper untersucht die wichtigsten Ursachen der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen. Als Datengrundlage dient die EU SILC 2005 Statistik, eine Erhebung über Einkommen, Lebensbedingungen und Armut, die seit 2003 in Österreich und seit 2005 in allen Mitgliedsstaaten der EU erhoben wird. Es wird gezeigt, dass die geschlechtsspezifische Lohnschere in Österreich zu einem überwiegenden Teil aus Arbeitszeit, Segregation und Diskriminierung erklärt wird. Die Einkommensunterschiede zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen hingegen resultieren in erster Linie aus Segregation und Diskriminierung. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzte der letzten Jahrzehnte in der Praxis nicht umgesetzt wurden und zusätzlicher Handlungsbedarf besteht.

Die AutorInnen bedanken sich bei Markus Marterbauer und Simon Sturn für wertvolle Kommentare.

1 Einleitung

Seit einigen Jahren gewinnt das Thema Einkommens(ungleich)verteilung wieder an Bedeutung. Zahlreiche empirische Studien bestätigen, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten die funktionelle und personelle Einkommensunterschiede in meisten Industriestaaten vergrößert haben und es entstehen ExpertInnengruppen, die sich mit der Frage auseinandersetzen, wie die zunehmenden Einkommensungleichheiten gemessen werden können (siehe dazu u.a. die Canberra Group (2001)). Sogar der Economist widmete im Jahr 2006 einen Artikel der auseinanderklaffenden Einkommensschere.

[O]ver the past quarter century, those at the top have done better than those in the middle, who in turn have outpaced those at the bottom. The gains of productivity growth have been increasingly skewed (The Economist 2006).

Der Economist gibt dabei die Ergebnisse zahlreicher empirischer Studien wieder (unter anderem: Piketty/Saez (2004), Dew-Becker/Gordon (2005)). In Deutschland untersuchten Bach/Coeneo/Steiner (2007) die Entwicklung der funktionellen und personellen Einkommensverteilung von 1992 – 2001, in Österreich ist die bekannteste, aktuelle Studie zur langfristigen Entwicklung der funktionellen und personellen Einkommensverteilung von Guger/Marterbauer (2007). Alle erwähnten Studien stellen eine Spreizung der Einkommen seit den 80er bzw. 90er Jahren fest.

Auch in Österreich waren die letzten Jahrzehnte von zahlreichen Umverteilungen geprägt. Durch die sinkende bereinigte Lohnquote kam es zu einer Umverteilung von Lohneinkommen zu Gewinn- und Besitzeinkommen (vgl. Guger/Marterbauer 2007, S. 17 und Abbildung 1.1). Zugleich stieg die Ungleichheit innerhalb der Gruppe unselbständiger Beschäftigter. Während sich der Einkommensanteil der ArbeitnehmerInnen des 1. Quintils am Gesamteinkommen auf Basis der Sozialversicherungsstatistik von 4,5% im Jahr 1976 auf 2,2% im Jahr 2005 reduzierte, konnte das oberste Quintil seinen Anteil im selben Zeitraum von 41,2% auf 46,5% ausbauen (vgl. ebenda, S. 7). ¹ Auch die branchenspezifischen Einkommensunterschiede vergrößerten sich. Dies geht einher mit einer immer ungleicheren Verteilung der Arbeitszeiten innerhalb der Gruppe unselbständiger Beschäftigter (vgl. Angelo/Grisold 2008). Während die Anzahl der Vollzeitarbeitsplätze sta-

¹Durch drei Änderungen bei der Datenerhebung der Sozialversicherungsstatistik in den Jahren 1987, 2000 und 2005 kann diese Entwicklung leicht über- oder unterschätzt sein.

gnierte, nahmen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von 1975 bis 2005 rasch zu. Außerdem stieg die Arbeitslosenquote von 2% auf 7,3% im Untersuchungszeitraum (vgl. GUGER/MARTERBAUER 2007, S. 17). Abbildung 1.1 zeigt die sinkende bereinigte Lohnquote und die steigende Arbeitslosenquote von 1970 bis 2006.

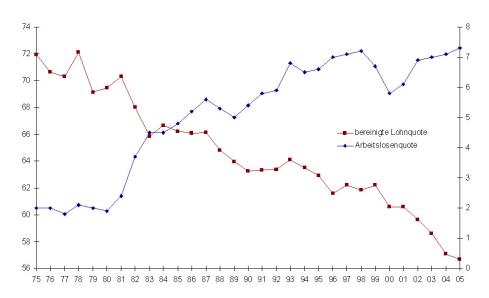


ABBILDUNG 1.1: BEREINIGTE LOHNQUOTE UND ARBEITSLOSENQUOTE IN %

(Quelle: Guger/Marterbauer 2007, S. 17)

All diese Umverteilungstendenzen spiegeln die sinkende Verhandlungsposition der österreichischen Lohnabhängigen in den letzten drei Jahrzehnten wider. Während in den 70er Jahren eine produktivitätsorientierte und solidarische Lohnpolitik verfolgt wurde (dh. die Lohnabschlüsse die Inflation und den Produktivitätsfortschritt abdeckten und zugleich Einkommensunterschiede zwischen den Branchen teilweise ausgeglichen wurden), sank die Lohnquote ab Anfang der 80er Jahre. Während die sinkende Lohnquote zwischen 1980 und 1995 in erster Linie durch die steigende Arbeitslosigkeit erklärt werden kann, sanken ab 1995 auch die Lohnsstückkosten rasch. Dies verdeutlicht, dass die LohneinkommensbezieherInnen ihre Interessen schlechter durchsetzen konnten als die UnternehmerInnen. Dies ist wiederum einerseits auf die steigende Arbeitslosenquote zurückzuführen, andererseits auf die Veränderung der globalen Kräfteverhältnisse im Zuge der Globalisierung.

Innerhalb der Gruppe der LohneinkommensbezieherInnen konnten Frauen und MigrantInnen ihre Interessen besonders schlecht durchsetzen und waren von den Umverteilungen der letzten Jahrzehnte am stärksten betroffen. Es ist weit verbreitet, dass Frauen nur im Durchschnitt zwei Drittel der Männereinkommen verdienen und dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sich in den letzten dreißig Jahren kaum verringert haben – trotz des überproportional raschen Aufholens der Frauen im Bildungsbereich, der Etablierung zahlreicher Frauenförderungs- und Gender Mainstreaming Programme und des (scheinbar) zunehmenden Bewusstseins Diskriminierung zu bekämpfen.

Dieses Paper ist folgendermaßen aufgebaut: Kapitel 2 behandelt die verwendeten EU SILC Daten und stellt das Dekompositionsmodell vor. Kapitel 3 untersucht Einkommensunterschiede zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen. Dabei wird zuerst die Geschichte der Migration in Österreich aufgezeigt, anschließend werden die Komponenten der Einkommensunterschiede zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen berechnet. Kapitel 4 untersuchen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Zuerst wird die Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede diskutiert, anschließend die zwei wichtigsten Komponenten der Lohnschere ermittelt. Kapitel 5 fasst die Ergebnisse zusammen und erarbeitet politische Handlungsempfehlungen.

2 Daten und Methoden

2.1 Einleitung

Mangels verfügbarer Daten über Gewinn- und Vermögenseinkommen in Österreich ist die Analyse der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen, größtenteils auf die Untersuchung der Lohneinkommen beschränkt. Diese machen (mit ca. 70%) jedoch noch immer den höchsten Teil am Volkseinkommen aus (vgl. Guger/Marterbauer 2004, S. 16). Unter Einkommensverteilung wird in Folge immer die Lohneinkommensverteilung verstanden, Gewinn- und Vermögenseinkommen werden nicht berücksichtigt.¹

Allerdings ist auch die Datenlage zur personellen Einkommensverteilung in Österreich vergleichsweise schlecht. In den meisten Datenbanken fehlt es an wichtigen Variablen um Einkommeunterschiede zwischen Frauen und Männern bzw. ÖsterreicherInnen und MigrantInnen zu erklären. Vor allem die Behandlung der Einkommensdifferenzen über einen längeren Zeitraum hinweg ist schwierig (vgl. MAIRHUBER 2006, S. 2). Grundsätzlich könnten personelle Einkommensunterschiede in Österreich vor allem mit den im Anhang in Tabelle .1 angeführten Datenbanken untersucht werden.

In diesem Paper soll größtenteils die EU-SILC Datenbank verwendet werden. Die EU-SILC hat gegenüber der Sozialversicherungsstatistik und der Lohnsteuerstatistik den Vorteil, dass sie Variablen zur Arbeitszeit, Bildungsniveau, Berufsgruppe, etc. enthält, welche für die Erklärung von Einkommensunterschieden wesentlich sind. Im Gegensatz zum Österreichischen Mikrozensus ist die EU-SILC auch verhältnismäßig leicht erhältlich. Allerdings wird die EU-SILC durch Umfragen erhoben und enthält somit Sampling Errors (die Stichprobe ist nicht repräsentativ für die Bevölkerung) und Non Sampling Errors (es entstehen Verzerrungen durch falsche Antworten, Missverständnisse, etc). Durch Plausabi-

¹Manche Umfragedatenbanken (wie z.B. die EU-SILC) haben Variablen für selbständig Beschäftigte. Aufgrund der meist relativ kleinen Stichprobengröße bei Umfragedaten im Vergleich zu administrativen Daten, finden sich in den Befragungen nur sehr wenige weibliche Unternehmerinnen bzw. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, welche vermutlich nicht repräsentativ für alle weiblichen/migrantischen Selbständigen sind. Außerdem wird die Gruppe selbständig Beschäftigter mit der Prekarisierung der Arbeitswelt zunehmend heterogener. In dieser Gruppe befinden sich einerseits UnternehmerInnen im traditionellen Sinne, andererseits die sog. neuen Selbständigen, die auf Werkvertragsbasis beschäftigt sind. Aufgrund der kleinen Stichprobenanzahl von Unternehmerinnen sowie der Heterogenität der Gruppe selbständig Beschäftigter werden keine empirischen Untersuchungen für Selbständige durchgeführt.

litätstests, Nachbefragung via Telefon, InterviewerInnenschulungen und eine Verbesserung der Fragebögen können Messfehler verringert werden, bis zu einem gewissen Grad bleiben sie jedoch bestehen (vgl. Statistik Austria 2007, S. 72).

Außerdem ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die EU-SILC Statistik sich noch in einer Entwicklungsphase befindet. Beispielsweise wurden die aktuellen Erwerbseinkommen im Jahr 2005 viel detaillierter erfasst als 2004 (vgl. Statistik Austria 2007, S. 73). Dadurch stieg das unselbständige Erwerbseinkommen von 2004 auf 2005 um 4,2% und das verfügbare Haushaltseinkommen um mehr als 8%. Dieser überproportionale Anstieg kann nicht durch die reale Einkommensentwicklung der österreichischen Haushalte erklärt werden, sondern nur durch die bessere Erfassung der Einkommenskomponenten (vgl. ebenda, S.74). Als weiteren Grund für diesen Anstieg wird genannt, dass 2005 niedrige EinkommensbezieherInnen schlecher erreicht wurden als im Vorjahr (vgl. ebenda, S. 75). Deshalb ist gerade bei Längsschnittsanalysen noch Vorsicht angebracht, was dieses Paper jedoch nicht betrifft. Im nächsten Abschnitt sollen die EU-SILC genauer erklärt werden.

2.2 Die EU-SILC Statistik

Die EU-SILC ist eine Datenerhebung über Einkommen, Lebensbedingungen und Armut von Privathaushalten in der EU. Ziel der EU-SILC Statistik ist es, die Lebenssituation von Menschen in Privathaushalten darzustellen (vgl. Statistik Austria 2007, S. 21). Gefragt wird unter anderem nach Einkommen, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnverhältnissen. Die Erhebung der EU SILC Statistik ist ab 2004 bzw. 2005 für alle Länder der Europäischen Union verpflichtend. Im Jahr 2003 wurde das EU-SILC Projekt in sechs Ländern eingeführt: Belgien, Dänemark, Griechenland, Irland, Luxemburg und Österreich. 2004 folgten fast alle anderen EU Staaten. EU SILC gilt als Nachfolgeprojekt des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) der Europäischen Kommission (vgl. ATKINSON 2003, S. 186), der in Österreich zwischen 1995 und 2001 durchgeführt wurde.

In Zukunft soll EU-SILC in allen Mitgliedsstaaten als Längsschnitt- und Querschnitterhebung durchgeführt werden. In Österreich wurde 2003 EU-SILC erstmals als Querschnittserhebung durchgeführt. Ab 2004 begann eine integrierte Längs- und Querschnittserhebung, wonach jeweils nur 1/4 der Haushalte aus der Stichprobe ausgetauscht wird und 3/4 der Haushalte aus dem Vorjahr wieder befragt werden (vgl. Statistik Austria 2007, S. 31). Das Jahr 2005 ist somit in Österreich das erste Längsschnittsjahr mit 3/4 Folgebefragungshaushalten und 1/4 Erstbefragungshaushalten.

Insgesamt schreibt die Europäische Kommission für Österreich eine Nettostichprobengröße von 4500 Haushalten und 8750 Einzelpersonen vor (vgl. Europäische Kommissi-

on 2004, S. 24). Grundgesamtheit der Erhebung sind Personen, die in einem Privathaushalt in Österreich ihren Hauptwohnsitz haben und über 16 Jahre alt sind (vgl. Statistik Austria 2007, S. 65). In der EU-SILC 2005 finden sich 5.148 erfolgreich durchgeführte Haushaltsinterviews. In diesen 5.148 Haushalten lebten insgesamt 13.043 Personen, wovon 10.419 Personen älter als 16 Jahre alt waren. Ein Viertel der Personeninterviews wurden als sogenannte Proxyinterviews stellvertretend für andere Haushaltsmitglieder durchgeführt (vgl. Statistik Austria 2007, S. 67).

Bei dem Auswahlverfahren von über 8.000 Adressen aus dem zentralen Melderegister auf 5.148 tatsächlich durchgeführten Haushaltsinterviews ist es wichtig zu berücksichtigen, dass gewisse gesellschaftliche Gruppen zu einer größeren Wahrscheinlichkeit die Beantwortung des Fragebogens verweigert haben. Bei den meisten statistischen Erhebungen fällt auf, dass ärmere Familien aus ländlichen Regionen die Interviews sehr ernst nehmen und Angst haben falsche Angaben zu machen. Reiche Familien hingegen sind generell sehr schwer zu erfassen und scheinen oft wenig Interesse an der richtigen Beantwortung statistischer Befragungen zu haben (vgl. Schürz 2008). Von diesem Problem ist auch die EU-SILC nicht ausgenommen.

2.3 Das Bruttoeinkommen als abhängige Variable

Die zentrale Variable in dieser Arbeit ist das Bruttoeinkommen von Einzelpersonen. Das verfügbare Einkommen wurde in der EU-SILC sowohl auf Haushalts- als auch auf Individualebene erhoben. Im Datensatz finden sich mehrere Einkommensvariablen, alle auf Jahressicht aus dem Kalenderjahr 2004 (vgl. European Parliament 2003, S. 3). Das Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit untergliedert sich im Datensatz in das Bruttoeinkommen in Form von Geld- oder geldwerten Leistungen (PY010G), das Bruttoeinkommen in Form von Sachleistungen (PY020G) sowie Sozialbeiträge der ArbeitgeberInnen (PY030G). In dieser Arbeit wird das verfügbare Einkommen auf die erste Definition begrenzt. Tabelle 2.1 zeigt die Zusammensetzung der Variable.

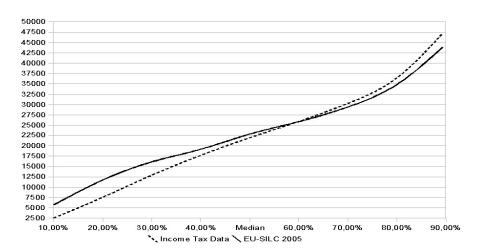
TABELLE 2.1: KOMPONENTEN DER BRUTTOEINKOMMEN AUS UNSELBSTÄNDIGER TÄTIGKEIT

Löhne und Gehälter als Entgelt für hauptberuflich	Zuschläge für Überstunden
oder nebenberuflich erbrachte Arbeitsleistungen	
Entgelte für arbeitsfreie Feiertage und bezahlte	Akkordlöhne
Urlaubstage	
Vergütung für Direktoren von Unternehmen mit	Kinderzuschläge
eigener Rechtspersönlichkeit	
zusätzliche Zahlungen (z. B. 13. Monatsgehalt)	Provisionen und Trinkgelder
Gewinnbeteiligungen und Geldprämien	Produktivitätszuschläge
Zulagen für auswärtige Tätigkeit (als Teil der Ar-	Fahrtkostenzuschüsse
beitsbedingungen betrachtet)	

(Quelle: European Parliament 2003, S. 4)

Als Vergleichswerte für die Repräsentativität der Bruttobezüge in der EU-SILC 2005 können die Lohnsteuerdaten für das Jahr 2004 herangezogen werden, da die Einkommensdaten in der EU-SILC 2005 für das Jahr 2004 erhoben wurden. Abbildung 2.1 zeigt die Einkommensdezilverteilung nach Dezilobergrenzen der Bruttojahresgehälter im Vergleich.

Abbildung 2.1: Vergleich der Bruttoeinkommen von EU-SILC 2005 und Lohnsteuerstatistik 2004



Anzahl der Personen, die ein Einkommen unter dem jeweiligen Dezil beziehen. (Quelle: EU-SILC 2005, Statistik Austria, eigene Berechnungen)

Insgesamt zeigt sich eine relativ gute Deckung der beiden Datenquellen im mittleren Einkommensbereich. Das Bruttomedianeinkommen liegt in der EU-SILC Datenbank bei 22.400 Euro, in der Lohnsteuerstatistik bei 21.751 Euro. Allerdings kann beobachtet werden, dass die niedrigen Einkommen von den EU SILC Daten höher bewertet werden, die hohen Einkommen hingegen schwächer als in der Lohnsteuerstatistik. Ein Grund für die Untererfassung geringer Einkommen könnte sein, dass die RespondentInnen bei der EU-SILC möglicherweise nicht alle Angaben über geringfügige Beschäftigung gemacht haben (vgl. Statistik Austria 2007, S. 75). Andererseits wäre auch eine Übererfassung von unselbstständig Beschäftigten in der Lohnsteuerstatistik durch sogenannte Scheinan-

meldungen nicht ausgeschlossen (ebenda). Der Unterschied im obersten Einkommensdezil verdeutlicht, dass SpitzeneinkommensbezieherInnen in der Lohnsteuerstatistik stärker aufscheinen als im EU-SILC. Dieser Umstand lässt vermuten, dass einige SpitzeneinkommensbezieherInnen ein zu niedriges Einkommen angegeben haben oder erst gar nicht erreicht wurden.

In dieser Arbeit wird analog zu den meisten Vergleichsstudien mit den logarithmierten Stundenlöhnen von -wenn nicht anders angegeben- Vollzeitbeschäftigten gerechnet. Da in der EU-SILC nur die Jahresbruttolöhne vorhanden sind werden diese durch 52 Wochen und dann durch die Anzahl der Wochenstunden, die als Variable verfügbar ist dividiert. Schlussendlich erhält man die Stundenlöhne von 3.797 ArbeiterInnen, die sich selbst als Vollzeitarbeitskräfte deklarieren.

2.4 Das Dekompositionsmodell

Um die Komponenten der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie MigrantInnen und ÖsterreicherInnen zu ermitteln wird ein ökonometrisches Modell herangezogen. Das sogenannte Dekompositionsmodell bietet die Möglichkeit, durch eine Lohnregression das Einkommensdifferenzial zweier Gruppen in einen erklärten und einen unerklärten Teil aufzuteilen. Unter dem erklärten Teil der Einkommensunterschiede fallen u.a. Bildungsunterschiede, Berufserfahrung, horizontale und vertikale Segregation. Der unerklärte Teil der Einkommensunterschiede kann nicht anders als durch Diskriminierung erklärt werden. Entwickelt wurde das Modell von BLINDER (1973) und OAXACA (1973).

Ausgangspunkt für die Berechnungen ist eine Lohngleichung nach MINCER (1974), der die Höhe des Lohnes mit einer Reihe an persönlichen Charakteristika in Relation stellt. Die Gleichung, die BLINDER (1973) für sein Modell herzieht, lautet

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + u_i \tag{2.1}$$

wobei Y_i das Bruttoeinkommen und X_{1i} bis X_{ni} sind die beobachtbaren Eigenschaften des Individuums i darstellen. Es gibt eine Gruppe mit hohen Löhnen (H) und eine Gruppe mit niedrigen Löhnen (L) für welche diese Lohnregression berechnet wird. Die Unterschiede können einfach durch eine Subtraktion der beiden Regressionen deutich gemacht werden.

$$lnY^{H} - lnY^{L} = \beta_{0}^{H} - \beta_{0}^{L} + \sum_{j=1}^{n} \beta_{j}^{H} \bar{X}_{ji}^{H} - \sum_{j=1}^{n} \beta_{j}^{L} \bar{X}_{ji}^{L}$$
(2.2)

$$\sum_{j} \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_{j} \beta_j^L \bar{X}_j^L \tag{2.3}$$

(2.3) zeigt die Unterschiede in den Charaktermatrizen der beiden Gruppen aus Gleichung (2.2). Der Term $\beta_0^H - \beta_0^L$ kann nicht aus den Eigenschaften der Gruppe hergeleitet werden und gilt darum als unerklärlicher Teil bzw. reine Diskriminierung. Durch Umformungen wird (2.3) zu

$$\sum_{j} \beta_{j}^{H} (\bar{X}_{j}^{H} - \bar{X}_{j}^{L}) + \sum_{j} \bar{X}_{j}^{L} (\beta_{j}^{H} - \beta_{j}^{L})$$
 (2.4)

Der erste Term beschreibt die Unterschiede in den Eigenschaften (Bildungsniveau, Berufsgruppe, Berufserfahrung, etc.) zwischen den beiden Gruppen. Der zweite Term zeigt, wie die Eigenschaften der Niedriglohngruppe von den Gruppen unterschiedlich bewertet werden. Der Term sagt also aus, ob identische Eigenschaften von Frauen und Männer bzw. MigrantInnen und ÖsterreicherInnen unterschiedlich bewertet werden. Dieser Term drückt die Diskriminierung aus. In Tabelle 2.2 werden noch einmal die Bestandteile des Dekompositionsmodell dargestellt.

Tabelle 2.2: Komponenten des Dekompositionsmodell nach Blinder

	Description	Term
R	Rohdifferential	$\beta_0^H + \sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - (\beta_0^L + \sum_j \beta_j^L \bar{X}_j^L) = E + C + U$
E	Anteil des Differentials der Qualifikation	$\sum_{j} \beta_{j}^{H} (\bar{X}_{j}^{H} - \bar{X}_{j}^{L})$
	zurechenbar	
С	Anteil des Differentials den unterschiedli-	$\sum_j ar{X}_j^L (eta_j^H - eta_j^L)$
	chen Koeffizienten zuschreibbar	
U	Unerklärter Teil des Differentials	$\beta_0^H - \beta_0^L$
D	Anteil des Differentials der Diskriminie-	C + U
	rung zurordenbar	

(Quelle: Blinder 1973, S. 439)

In den folgenden Kapiteln zu den geschlechtsspefizischen Einkommensunterschieden wird die Hochlohngruppe mit Männern, die Niedriglohngruppe mit Frauen gleichgesetzt. Im Modell zum Lohndifferential nach Nationalität stellen die ÖsterreicherInnen die Hochlohngruppe und die MigrantInnen die Niedriglohngruppe dar.

3 Das Lohndifferential bei MigrantInnen in Österreich - Qualifikationen oder Diskriminierung?

3.1 Einleitung

Dieses Kapitel soll anhand der EU-SILC-Daten das Vorhandensein und die Höhe eines Lohndifferentials zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen untersuchen. Weiters werden die wichtigsten Ursachen der Einkommensungleichheiten näher bestimmt. Abschnitt 3.2 analysiert die Intensität der Arbeitsmigration in Österreich in einem historischen Kontext und soll den Zusammenhang zwischen Migration und dem Arbeitsmarkt herstellen. Abschnitt 3.3 bereitet eine kurze Übersicht von europäischen Studien zu der Thematik und ihre Ergebnisse auf. Abschnitt 3.4 behandelt im weiteren die Segregation im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt als Ursache für mögliche Lohnunterschiede. Anschließend werden in den weiteren Abschnitten die Lohnungleichheiten zwischen den einheimischen und den immigrierten Erwerbstätigen untersucht und die Ergebnisse dargestellt.

3.2 Analyse des Lohndifferentials bei MigrantInnen - Ein Randthema?

Der ökonomische Nachkriegsboom meinte es gut mit Österreich. Zwischen 1960 und 1970 lag das jährliche reale Wirtschaftswachstum bei 4,7 Prozent, die Arbeitslosenquote sank ab 1960 unter die 2-Prozent-Marke und der öffentliche Haushalt konnte überwiegend Budgetüberschüsse verzeichnen (vgl. Schulmeister 2005). Basierend auf der starken wirtschaftlichen Entwicklung und den schwachen Geburtenraten der 1950er entstand in den 60er Jahren eine zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften, die nicht mehr zur Gänze vom heimischen Arbeitsmarkt befriedigt werden konnte. Die junge zweite Republik brauchte Nachschub an Arbeitskräften.

PRSKAWETZ (1997) unterscheidet sieben Immigrationswellen seit 1960. Die Arbeitsmigration der 1960er und 1970er unterteilt sich demnach in eine Frühphase zwischen 1961 und 1968 (durchschnittliches jährliches Wanderungssaldo: +6.393 Personen), eine Hochphase

von 1969-73 (+23.498 Personen) und eine Spätphase mit einem Abbau von ausländischen Arbeitskräften zwischen 1974 und 76 (-11.109 Personen). Nach einer Übergangsphase von 1977-84 (+3.678 Personen) begann die zweite große Arbeitsmigration nach Österreich. Die Frühphase (+12.392) dauerte von 1985 bis 1989, die Hochphase (+67.610) von 1989 bis 1993 und die Spätphase (+10.273) von 1994-95 (vgl. Prskawetz 1997, S. 4). Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden allerdings erst erkennbar, wenn man die allgemeinen Erwerbsquoten¹ von ÖsterreicherInnen und MigrantInnen vergleicht.

Tabelle 3.1: Allgemeine Erwerbsquoten in Österreich 1961-2001

	Gesamt			ÖsterreicherInnen			MigrantInnen		
	Gesamt	Männl.	Weibl.	Gesamt	Gesamt Männl. Weibl. G		Gesamt	Männl.	Weibl.
1961	47,6	61,0	36,0	47,7	61,0	36,1	46,3	58,9	31,2
1971	41,8	54,6	30,4	41,2	53,9	30,0	65,0	75,0	49,6
1981	45,2	57,0	34,6	44,7	56,5	34,2	56,9	66,2	45,1
1991	47,3	57,5	37,7	46,5	56,6	37,3	58,1	67,8	45,4
2001	49,6	57,0	42,7	48,8	56,0	42,2	57,8	66,2	48,5

(Quelle: Prskawetz (1997), Statistik Austria, eigene Berechnungen)

Aus Tabelle 3.1 kann festgestellt werden, dass MigrantInnen, sowohl Männer als auch Frauen, deutlich höhere Erwerbsquoten als ÖsterreicherInnen aufweisen. Ist die Erwerbsquote der einheimischen Bevölkerung im Jahr 1961 mit 47,7 Prozent noch höher als jene der MigrantInnen, ändert sich das mit der ersten großen Arbeitsmigrationswelle deutlich. 1971 erreicht die Erwerbsquote der MigrantInnen ihr Allzeithoch von 65 Prozent. Den deutlichen Rückgang der Erwerbsquote von ÖsterreicherInnen im selben Zeitraum erklärt Prskawetz mit dem Babyboom der frühen 1960er und dem Übergang der geburtenstarken Jahrgänge der Jahrhundertwende in das Pensionsalter. Der Anwerbestopp, Familiengründungen und der Zuzug von Angehörigen vergrößerten den Anteil der nicht-erwerbstätigen Gruppe von MigrantInnen zwischen den Berichtszeiträumen 1971 und 1981, wobei seither die Quoten relativ stabil blieben.

Eine neue Etappe stellte sicherlich die EU-Osterweiterung von 2004 dar, die in Österreich von politischen Parteien und Interessensvertretungen sehr kontrovers anhand der Migrationsdebatte diskutiert wurde. Die österreichische Volkswirtschaft konnte von allen EU-Staaten am stärksten vom Fallen der Handelsbarrieren profitieren, so wuchs der Handelsbilanzüberschuss mit den neuen Mitgliedsstaaten jährlich um 33 Prozent und lag 2007 bei 4,1 Mrd. Euro. Gleichzeitig schätzt Breuss (2006) einen jährlichen Wachstumsimpuls von 0,15% des BIP, der zwischen 2004 und 2014 durch die Osterweiterung geschaffen wird. Die befürchtete Überflutung des Arbeitsmarktes fand aber nicht statt. Lag 2003 der Wanderungssaldo zwischen Österreich und den neuen EU10 bei +3.040 und stieg nach der Öffnung der Grenzen auf +8.416 an, so sank er bis 2007 wieder auf +5.647.

¹Anteil der Berufstätigen an der Gesamtbevölkerung

Die Statistik Austria² errechnet für das Jahr 2007, dass 1,353 Millionen Österreicher Innen bzw. 16 Prozent der österreichischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund besitzt. Hierzu zählen all jene, die im Ausland geboren oder im Inland ohne österreichische Staatsbürgerschaft geboren wurden dazu. Die Frage, ob es tatsächlich ein Lohndifferential zwischen der einheimischen und der migrantischen Bevölkerung gibt und was die Ursachen dafür sind, ist somit kein Randthema, sondern betrifft einen beträchtlichen Teil der Gesellschaft.

3.3 Ergebnisse europäischer Studien

NIELSEN et al. (2001) analysieren die Lohnunterschiede zwischen MigrantInnen und Einheimischen in Dänemark. In Dänemark stieg der Anteil von MigrantInnen an der Gesamtbevölkerung zwischen 1980 und 2000 von 2,7 auf 5,6 Prozent. Der Zuzug von Menschen aus dem Ausland war in den 1960ern den Hoffnungen auf Arbeit zuzuschreiben, ab Mitte der 1980er waren es vermehrt Kriegsflüchtlinge, die Zuflucht in Dänemark suchten. Der Zeitraum für die Untersuchung reicht von 1984 bis 1995, als Datengrundlage dienen zwei zensusbasierte Datensätze. Die Autoren berechnen sowohl den gender wage gap als auch den ethnic wage gap für DänInnen und MigrantInnen aus der Türkei, Afrika, Pakistan, Indien und Sri Lanka sowie aus den Nordischen Ländern. Die Untersuchung zeigt, dass Männer aus den Nordischen Ländern mehr verdienen als einheimische Männer. Männer aus der Türkei, Afrika und Pakistan verdienen im Durchschnitt zwischen 22 und 26 Prozent weniger als dänische männliche Arbeitskräfte. Für Frauen ist das Lohndifferential geriner und reicht von neun (Indien und Sri Lanka) bis 18 Prozent (Türkei, Afrika, Pakistan). Die Lohnunterschiede sind in ihrer Analyse aber fast zur Gänze den Unterschieden in der Qualifikation zuzuschreiben.

Lang (2000) untersucht das Lohndifferential für Deutschland und im Speziellen die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Als Datensatz dient das German Socio-Economic Panel von 1997, in dem eine repräsentative Anzahl von Einheimischen und MigrantInnen zwischen 18 und 64 Jahren befragt wurden. Das Lohndifferential ist bei Personen aus Osteuropa mit 22 Prozent am größten. TürkInnen verdienen im Durchschnitt 17 Prozent weniger als Einheimische. Während bei den ImmigrantInnen aus der Türkei 94,4% des Differentials durch die Qualifikation erklärt werden kann, trifft das bei Menschen aus Osteuropa nur zu 48% und bei Ostdeutschen nur zu 21% zu.

GOLDER (2000) erhebt die Unterschiede in der Schweiz, in der sich der Anteil der migrantischen Bevölkerung seit dem zweiten Weltkrieg und 1998 von fünf auf fast zwanzig Prozent vergrößert hat. Der Autor bezieht die Daten aus dem Swiss Labor Force Sur-

²Presseaussendung vom 08.11.2007

vey, einer freiwilligen Befragung mit einer Non-Response-Rate bei Löhnen knapp 20%. In dieser Studie spielt der Effekt der Diskriminierung eine größere Rolle als die Qualifikationen bei der Erklärung des Lohndifferentials bei Frauen. Migantinnen verdienen demnach um 13,2% weniger als Schweizerinnen, wovon 8,4% der Diskriminierung und nur 4,8% der unterschiedlichen Qualifikation zugeschrieben werden können. Bei Männern erreicht der Lohnunterschied 15,5% wobei 7,3% der Diskriminierung und 8,2% der Qualifikation zufallen.

Prettner/Stiglbauer (2007, S. 57) errechnen ein Lohndifferential von 23 Prozent für österreichische MigrantInnen mit Eurostat-Daten. Dies spiegle die Tatsache wider, dass MigrantInnen in vielen Betrieben eingestellt werden um Spitzen des Arbeitskräftebedarfs abzudecken und bei Nachfragerückgängen wieder abgebaut werden, sozusagen eine Fluktuationsbelegschaft sind.

3.4 Segregation im Bildungswesen und in der Arbeitswelt

Das Lohndifferential zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen besitzt eine stabile Grundlage in der Segregation, im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt. BIFFL (2002) errechnet, dass ZuwanderInnen häufiger keinen Pflichtschulabschluss haben (5,1% aus dem ehem. Jugoslawien, 5,9% aus der Türkei, 0,6% der ÖsterreicherInnen), dafür aber häufiger einen Hochschulabschluss (5,5% aller in Österreich wohnhaften AusländerInnen über 15 Jahren gegenüber 4,2% der ÖsterreicherInnen). Somit sind MigrantInnen an beiden Polen des Bildungswesens zu finden: TürkInnen und JugoslawInnen sind häufiger in den untersten Bildungsschichten angesiedelt, ZuwanderInnen aus der EU in der Regel in den obersten. CRUL/VERMEULEN (2006) führten eine Studie zur Bildungsbeteiligung der türkischen zweiten Generation in Belgien, Deutschland, Frankreich, Holland, der Schweiz und Österreich durch. Demnach haben Kinder mit Migrationshintergrund in Frankreich und Belgien bis zu drei Jahre früher Kontakt mit Bildungseinrichtungen als in Deutschland, der Schweiz und Österreich, wie Tabelle 3.2 zeigt.

TABELLE 3.2: SCHULSTANDARDS IN AUSGEWÄHLTEN EU-STAATEN

	Einschulungsalter	Volkschulunterricht	Alter bei Ausbildungs-
			entscheidung
Österreich	6	Halbtags	10
Belgien	2.5	Ganztags	14
Frankreich	2.5	Ganztags	15
Deutschland	6	Halbtags	10 bis 12
Niederlande	4	Ganztags	12

(Quelle: CRUL (2007))

CRUL/VERMEULEN (2006) heben hervor, dass migrantische Kinder in Belgien oder Frankreich durch die frühe Einschulung bis zu drei Jahre länger Lehrer-Schüler-Kontakt erfahren. Zur Anzahl der Schulstunden ist erwähnenswert, dass neunjährige Kinder in den Niederlanden eine Gesamtzahl von 1.019 Stunden Kontakt zu ihren LehrerInnen haben, Kinder in Deutschland nur 661 Stunden, was auf die Woche heruntergebrochen knapp 10 Stunden weniger sind. Türkische Kinder verbringen demnach in Österreich weniger Zeit in Bildungseinrichtungen, haben weniger Unterricht, dafür aber mehr Hausübungen, bei denen ihnen womöglich im Haushalt niemand helfen kann.

Auf dem Arbeitsmarkt ist zu bemerken, dass MigrantInnen überproportional in Niedriglohnbranchen vertreten sind, wobei natürlich die Segregation im Bildungswesen eine beträchtliche Rolle spielt. BIFFL (2002) bestätigt, dass 1999 zwei Drittel aller Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund auf sechs Branchen konzentriert waren: Bauwirtschaft, Tourismus, Handel einschließlich Reparaturwesen, unternehmensorientierte Dienstleistungen, Erzeugung und Verarbeitung von Metallen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

Vor diesem Hintergrund ist das Lohndifferential zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen keine Überraschung, sondern das Resultat einer Gesellschaft, in welcher nicht nur die Verteilung von Wohlstand und Bildung, sondern auch die soziale Mobilität begrenzt ist.

3.5 Vergleich Median und Mittelwert

Als einfachster Maßstab der Ungleichverteilung werden Mittelwert und Median herangezogen. Tabelle 3.3 zeigt diese Kennzahlen für die drei Gruppen ÖsterreicherInnen, MigrantInnen aus den EU10 und Drittstaaten und MigrantInnen aus den EU15³ an. Die Daten sind arbeitszeitbereinigt, das heißt dass nur die Löhne von Vollzeitarbeitskräften herangezogen werden.

³In einigen europäischen Arbeiten zur MigrantInnendiskriminierung (vgl. BIFFL (2002), LANG (2004), NORDIN/ROOTH (2007), etc.) werden neben den einheimischen auf die Menschen aus den EU15 (oder ehemals EWR) gesondert von den restlichen MigrantInnen aus der Türkei, Jugoslawien oder den neuen EU10 ausgewertet, da diese Form von Arbeitsmigration sowohl in Geschichte als auch in Charakter Unterschiede aufweist. Deshalb wird auch in dieser Arbeit die Gruppe der EU15 eigens ausgewiesen. Mit EU10 sind die 2004 neu in die Europäische Union aufgenommenen Staaten gemeint.

TABELLE 3.3: MITTELWERT UND MEDIAN DER BRUTTOSTUNDENLÖHNE IN ÖSTERREICH

	Anzahl	Median	Mittel	in $\%$	Standardabw.	Variationskoeff.
ÖsterreicherInnen	3,326	12.998	14.659	100	9.088	0.62
EU10 und Drittstaaten	415	10.059	10.634	73	5.955	0.56
EU15	66	17.289	19.722	135	12.193	0.62

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen, Median und Mittel in Euro)

ÖsterreicherInnen verdienen nach den EU-SILC-Daten im Durchschnitt einen Bruttostundenlohn von 14,66 Euro und MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien, Türkei oder den EU10 verdienen nur 10,63 Euro je Arbeitsstunde. Mit den EU-SILC-Daten wird ein Unterschied bei den Mittelwerten zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen von knapp 27 Prozent errechnet. Bei Männern beträgt die Differenz der mittleren Löhne 28,2 Prozent (15,69 im Vergleich zu 11,27 Euro) und bei Frauen 25,5 Prozent (12,52 zu 9,34 Euro).

Obwohl die Stichprobe mit 66 Beobachtungen sehr klein ist, ist nicht zu übersehen, dass Personen aus den EU15 beträchtlich höhere Gehälter beziehen (+35%) als ÖsterreicherInnen. Wenn dieser Mittelwert als Referenzlohn herangezogen würde, betrüge der Lohnunterschied zu den MigrantInnen 46 Prozent. Die Männer dieser Gruppe sind mit einem mittleren Stundenlohn von 22,59 Euro die Topverdiener, besitzen zumeist einen Studienabschluss und sind in größeren Firmen mit über 50 Beschäftigten hauptsächlich im Dienstleistungssektor tätig.

Arbeitskräfte aus dem EWR sind vor allem im Kredit- und Bankensektor, in Unterricht und Forschung sowie in unternehmensbezogenen Diensten beschäftigt. Personen aus dem früheren Jugoslawien und der Türkei arbeiten hingegen vor allem in Niedriglohnbranchen. (BIFFL 2002, S. 540)

BIFFL (2002) stellt den Zusammenhang zwischen der Größe des Betriebs und Lohnhöhe her. Mit steigender Betriebsgröße nehmen die Lohnerwartungen zu und die im Durchschnitt höhere Entlohnung der Männer ist teils auf ihre überdurchschnittliche Beschäftigung in Mittel- und Großbetrieben zurückzuführen. Für Menschen mit migrantischem Hintergrund trifft diese Aussage definitiv zu. Biffl erwähnt, dass ausländische Arbeitskräfte auf allen Betriebsgrößen bis 500 Beschäftigte stärker vertreten sind als InländerInnen. So waren 1999 37,3 Prozent der MigrantInnen und 32,4 Prozent der einheimischen ArbeiterInnen in Betrieben unter 19 MitarbeiterInnen beschäftigt. Nur 8,8 Prozent der MigrantInnen, dafür aber 21,6 Prozent der InländerInnnen arbeiteten in Betrieben über 1.000 Beschäftigten (vgl. BIFFL 2002, S. 544).

Mit den Daten aus dem EU-SILC kann diese Hypothese nicht exakt bestätigt werden, insofern die Kategorien für die Betriebsgröße bei "50 oder mehr" ihr Ende finden. Für den

Bereich von Betrieben mit 11 bis 19 ArbeitnehmerInnen kann die These bestätigt werden. Hier sind nur zehn Prozent der Einheimischen, aber 18 Prozent der JugoslawInnen und 20 Prozent der TürkInnen zu finden. Durch eine simple Regression kann der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Lohnhöhe festgestellt werden.

$$lnwage = c + \beta_1 \cdot Geschlecht + \beta_2 \cdot Alter + \beta_3 \cdot Anzahlder Mitarbeiter Innen$$
 (3.1)

Die Resultate sind in Tabelle 3.4 zu sehen⁴.

TABELLE 3.4: LOHNREGRESSION NACH GESCHLECHT, ALTER UND BETRIEBSGRÖSSE

	eta_1	eta_2	eta_3	F-Test	Adj. \mathbb{R}^2
ÖsterreicherInnen	-0.206 (0.000)	$0.022\ (0.000)$	0.157 (0.000)	256.72	0.187
EU10 und Drittstaaten	-0.193 (0.007)	$0.019\ (0.000)$	$0.142\ (0.042)$	18.28	0.111
EU15	-0.127 (0.407)	$0.028 \ (0.000)$	$0.244 \ (0.163)$	6.64	0.207

t-Werte in Klammern

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Die Dummyvariable für die Betriebsgröße enthält die Information, ob ein Betrieb mehr oder weniger als 20 Beschäftigte hat. Der Wert für die ArbeiterInnen aus den EU15 ist wahrscheinlich aufgrund der geringen Anzahl der Beobachtungen insignifikant. Österreichische ArbeiterInnen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten verdienen um fast 16 Prozent mehr als ihre KollegInnen in Kleinbetrieben. Eine Spur geringer ist mit 14 Prozent der Einfluss bei ArbeiterInnen der EU10 und Drittstaaten (vor allem Jugoslawien und Türkei).

Zusammenfassend kann die Situation der MigrantInnen der EU10 und der Drittstaaten im Vergleich zur heimischen Bevölkerung wie folgt beschrieben werden: Höchste abgeschlossene Ausbildung niedriger, häufiger in Niedriglohnbranchen, konzentriert auf sehr wenige Branchen, durchschnittlich 27 Prozent geringere Bruttostundenlöhne.

3.6 Lohnregression mit einem Dekompositionsmodell

Ausgehend von einer Lohngleichung nach MINCER (1974) wird für die gesamte Stichprobe eine OLS-Lohnregression über eine Reihe von Variablen ausgeführt. Die abhängige Variable ist die logarithmierten Stundenlöhne, wie in Kapitel 2 beschrieben. Die erklärenden

⁴Um die Ergebnisse mit denen von Biffl (2002) vergleichen zu können, wurden die Variablen Geschlecht und Alter in die Regression einbezogen

Variablen des Modells sind Geschlecht, die höchste abgeschlossene Ausbildung, der Wohnort (Stadt), ein Arbeitsplatzwechsel in den letzten 12 Monaten, eine leitende Funktion im
Betrieb (LeiterIn), die Zahl der erwerbstätigen Jahre als Arbeitserfahrung (quadriert aufgrund der Annahme das Arbeitserfahrung eine konkave Funktion ist, vgl. LEMIEUX 2006),
Branchen mit Voraussetzung besonderer Ausbildung (Highskill) und eine abgeschlossene
Ausbildung der Eltern über Hauptschule und Lehre. Das für den Erklärungsgehalt stehende Maß $Adj.R^2$ weist einen relativ hohen Wert von 0,37 auf, die Ergebnisse der Regression
sind in Tabelle 3.5 dargestellt.

TABELLE 3.5: REGRESSIONSERGEBNISSE MIGRAN-TINNEN

Variable	Coefficient	(Std. Err.)
Geschlecht	-0.198***	(0.019)
Hauptschule	-0.344***	(0.027)
AHS-Matura	0.275^{***}	(0.025)
Studium	0.507^{***}	(0.031)
Stadt	0.069***	(0.019)
Arbeitsplatzwechsel	-0.194***	(0.036)
LeiterIn	0.181***	(0.019)
Betriebsgröße	0.080***	(0.017)
Erfahrung	0.044^{***}	(0.003)
Erfahrung quadr.	-0.001***	(0.000)
Highskill	0.095***	(0.019)
Bildungshaushalt	0.057^{*}	(0.032)
Intercept	1.828***	(0.030)
N	37	47
$Adj. R^2$	0.0	372
F _(12,3734)	186	.169

Außer der Variable der Elternbildung sind alle Variablen auf einem einprozentigen Signifikanzniveau aussagekräftig. Erwartungskonform haben das Geschlecht, Hauptschule als höchste abgeschlossene Ausbildung und ein Arbeitsplatzwechsel in den letzten 12 Monaten negative Auswirkungen auf die Löhne, was durch das negative Vorzeichen angezeigt wird. Den größten positiven Einfluss auf den Lohn hat ein abgeschlossenes Universitätsstudium, eine AHS-Matura sowie eine leitende Funktion im Betrieb. Die Ergebnisse wurden auf ihre Robustheit mit dem Ersetzen der Variable der Zahl der erwerbstätigen Jahre überprüft und bestätigt. Anstattdessen wurde eine Variable aus der Differenz des aktuellen Alters einer Person und des Alters bei Beginn der ersten Erwerbstätigkeit konstruiert.

**:5%

Significance levels: * : 10%

Anhand dieser Regression wird nun die Dekomposition nach dem Geburtsland⁵ der

 $^{^{5}}$ Für die Regressionen wurden die Nationalitätengruppen nach den Geburtsländern eingeteilt. Im EU-

Stichprobe ausgeführt. Aufgrund der speziellen Rolle der ArbeitsmigrantInnen aus den EU15 wird nur der Vergleich zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen aus den EU10 sowie Drittstaaten analysiert. Die Ergebnisse sind kurz in Tabelle 3.6 dargestellt, eine detaillierte Auswertung ist in den Anhängen .2 und .3 zu finden.

TABELLE 3.6: ERGEBNISSE DER DEKOMPOSITION DER LOHNREGRES-SION ANHAND VON STUNDENLÖHNEN

Mittelwert hoch (H):	2.523			
Mittelwert niedrig (L):	2.192			
Rohdifferential (R) H-L:	0.331			
- aufgrund der Qualifikation (E):	0.073			
- aufgrund der Koeffizienten (C):	0.160			
- Interaktionsfaktor (CE):	0.098			
D:	0	1	0.5	0.889
Unerklärt $(U)(C+(1-D)CE)$:	0.258	0.160	0.209	0.171
Erklärt (V) (E+D*CE):	0.073	0.171	0.122	0.160
% unerklärt (U/R):	78.1	48.5	63.3	51.8
% erklärt (V/R):	21.9	51.5	36.7	48.2

D in der 4. Spalte = relative Häufigkeit der Hochlohngruppe (Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Man kann aus der Dekomposition schließen, dass vom Rohdifferential von 0,331 nur 0,073 Einheiten oder 21,9 Prozent durch die Unterschiede im Humankapital erklärt werden können. Durch Einbeziehung eines Interaktionsfaktors zwischen den Charakteristika und den Koeffizienten und dessen Gewichtung mit dem Anteil der Hochlohngruppe ist mit 51,8 Prozent immer noch mehr als die Hälfte der Lohnunterschiede unerklärlich. Dies kann zum einen an einer mangelhaften Auswahl an erklärenden Variablen liegen oder der reinen Diskriminierung am Arbeitsmarkt zugeschrieben werden. Aufgrund mangelnder Untersuchung und schwieriger Datenlage⁶ auf diesem Gebiet gibt es keine Vergleichszahlen für Österreich für diese Werte. Es ist aber anzunehmen, dass auch in einem perfekten Modell ein beträchtlicher Teil des Lohndifferentials nicht durch die Qualifikation und andere Charakteristika der Beschäftigten zu erlären ist. Vergleicht man die Ergebnisse mit den Resultaten europäischer Studien, die in Abschnitt 3.3 angeführt wurden, so scheinen sie durchaus signifikant zu sein.

SILC befindet sich zwar auch eine Variable zur Staatsbürgerschaft, es wird aber angenommen, dass für die Diskriminierung nicht die Staatsbürgerschaft sondern die Herkunft der Menschen ausschlaggebend ist. Im Laufe der zukünftigen Erweiterung dieser Arbeit sollte analysiert werden, ob MigrantInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft weniger von Diskriminierung betroffen sind.

⁶Der Lohnsteuerdatensatz als die beste Quelle einkommensspezifischer Daten verfügt über keine Informationen über die Nationalität der ArbeitnehmerInnen

3.7 Unterschiede in der Einkommensverteilung nach Nationalitäten

Zuletzt soll noch auf die Einkommensverteilung in den Nationalitätengruppen eingegangen werden und die Treffsicherheit der Steuerbelastung analysiert werden. Mit Hilfe des Gini-Koeffizienten und der Lorenzkurve sollen die Stichproben auf die Gleichverteilung untersucht werden. In Grafik 3.1 sieht man den Vergleich zwischen den Lorenzkurven der Gruppen Österreich, EU15 sowie EU10 und Drittstaaten.

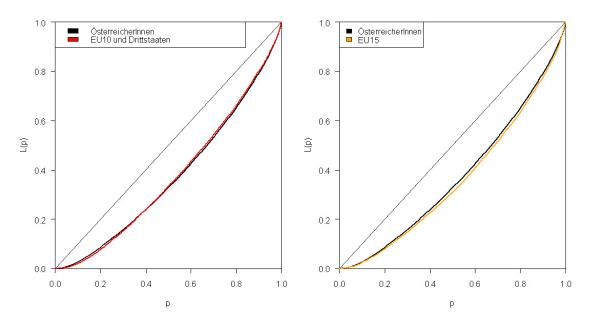


ABBILDUNG 3.1: VERGLEICH DER LORENZKURVEN DER BRUTTOJAHRESEINKOMMEN

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Die diagonale Linie in der Grafik zeigt die vollkommene Gleichverteilung innerhalb einer Gruppe an. Je näher die Lorenzkurve an die diagonale Linie heranreicht desto gleicher ist die Verteilung. Bei Überschneidungen, wie es bei dem Vergleich ÖsterreicherInnen mit EU10 und Drittstaaten der Fall ist, kann keine genaue Aussage getroffen werden. Die Verteilung der Bruttoeinkommen ist bei ÖsterreicherInnen aber besser als bei MigrantInnen aus den EU15. Tabelle 3.7 stellt alle Ginikoeffizienten der Brutto- und Nettojahreseinkommen, sowie die Differenz der beiden dar.

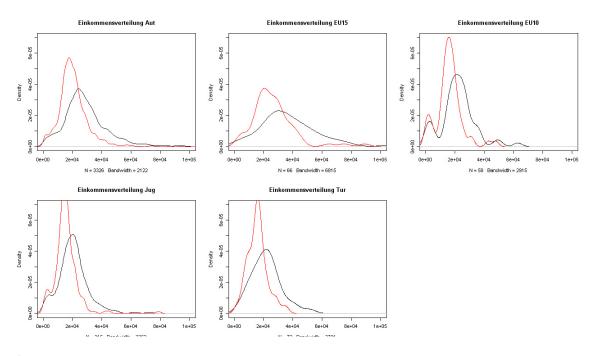
TABELLE 3.7: GINIKOEFFIZIENTEN DER JAHRESEINKOMMEN VOR UND NACH ABZUG DER STEUERLAST

	Bruttoeinkommen	Nettoeinkommen	Differenz	In %
Österreich	0,29	0,256	0,0334	11,724
EU15/Efta	0,316	0,278	0,0381	$12,\!025$
Neue EU10	0,282	0,279	0,0027	1,064
Ex-Jugoslawien	0,277	0,247	0,0301	10,830
Türkei	0,258	0,234	0,0239	9,302

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Die Differenz der Ginikoeffizienten deutet an, dass in der Gruppe der EU15 mit 12% die größte Veränderung der Gleichverteilung nach Wirkung des Steuersystems eintritt. Für die MigrantInnen aus den neuen EU10 bietet das österreichische Steuersystem wenig soziale Treffsicherheit. Während die Einkommen bei den EU15-MigrantInnen vor der Steuerlast laut Gini-Koeffizient die größte Ungleichheit aufweisen, sind bei den Nettoeinkommen die EU10 das Schlusslicht. Dies kann schlussendlich noch durch eine Grafik zur Häufigkeitsverteilung nach Einkommen deutlich gemacht werden, wie es in Abbildung 3.2 für Personen aus Österreich, den EU15, den EU10, Ex-Jugoslawien und der Türkei zu sehen ist.

Abbildung 3.2: Häufigkeitsverteilungen der Brutto- und Nettojahreseinkommen



Schwarz=Bruttojahreseinkommen, Rot=Nettojahreseinkommen (Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Die Grafik zeigt für alle Nationalitäten deutliche Umverteilungseffekte durch das Steuersystem. Am deutlichsten ist der Effekt in der Grafik bei MigrantInnen aus den EU15, die vor der Besteuerung der Einkommen viel breiter nach oben gestreut sind, als danach. Der Mittelwert des Jahreseinkommens sinkt von knapp 40.000 Euro brutto auf 27.000

Euro netto. Auch bei ÖsterreicherInnen ist die Umverteilung deutlich spürbar, so sinkt der Mittelwert von knapp 30.000 auf 20.000 Euro. Sowohl bei JugoslawInnen als auch bei TürkInnen fällt der Jahresdurchschnittsverdienst von rund 20.000 auf etwa 15.000. Die Verteilung bei MigrantInnen aus den EU10 ist zweigipflig. Der erste Gipfel unter 10.000 Euro spiegelt die große Häufigkeit bei Geringfügigkeitsanstellungen und Einkommen unter der Steuergrenze von 10.000 Euro wider. Generell ist auf die höhere Häufigkeit der MigrantInnen aus den EU10 und Drittstaaten am linken Rande der Verteilung hinzuweisen, was ihrer hohen Repräsentanz in Niedriglohnbranchen entspricht.

4 Die Ermittlung der Komponenten geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in Österreich

4.1 Einleitung

In diesem Kapitel werden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern diskutiert und die zwei wichtigsten Ursachen der Lohnschere näher untersucht. Abschnitt 4.2 stellt einige zentrale Studien zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Österreich vor. In Abschnitt 4.3 werden die Einkommensunterschiede Österreichs anschließend mit anderen EU Ländern verglichen. Schließlich werden in Abschnitt 4.4 und 4.5 die zwei wichtigsten Komponenten geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede, Arbeitszeit und Diskriminierung, mit den EU SILC 2005 Daten empirisch untersucht.

4.2 Diskussion österreichischer Studien

GUGER/MARTERBAUER (2007) untersuchen die Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede von 1980 bis 2005 mit Daten des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger. Dabei kommen sie zu dem Ergebnis, dass sich geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im Durchschnitt von 1980 bis 1993 leicht verringerten, seither öffnet sich die Lohnschere jedoch wieder (vgl. Guger/Marterbauer 2007, S. 10). Grafik 4.1 zeigt die Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede von 1990 bis 2006. Dabei wird ersichtlich, dass die auseinanderklaffende Lohnschere vor allem durch den unteren Einkommensbereich entsteht. Während die Einkommensunterschiede im 3. Quartil seit Mitte der 90er Jahre relativ konstant bleiben, kam es gerade in den 90er Jahren zu einem erheblichen Einkommensverlust bei Frauen des untersten Quartils.

Grafik 4.2 zeigt die Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede mit und ohne Arbeitszeitbereinigung. Arbeitszeitbereinigt zeigt sich eine kontinuierliche Reduktion geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede im Zeitablauf. Während Frauen

72,0

70,0

68,0

66,0

——1. Quartil
——Median
——3. Quartil

Abbildung 4.1: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 1990-2006

Brutto-Frauenmedianeinkommen in % der Brutto-Männermedianeinkommen, 1. und 3. Quartil = 1. und 3. Quartilsobergrenze (die Ungleichheiten innerhalb der Quartile bleiben somit unberücksichtigt) (Quelle: Österreichischer Hauptverband der Sozialversicherungsträger, WIFO Berechnungen und eigene Berechnungen)

1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006

60.0

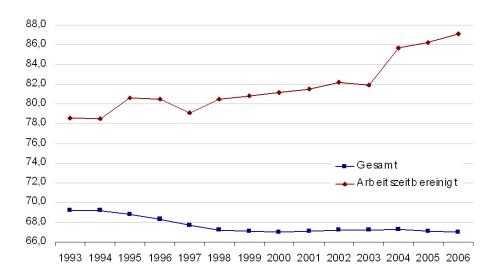
1993 arbeitszeitbereinigt im Durchschnitt 79% der Männereinkommen verdienten, beträgt dieser Wert 2006 87% der Männereinkommen (vgl. Guger/Marterbauer 2007). Dies verdeutlicht, dass Arbeitszeit zu einer immer wichtigeren Ursache geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede geworden ist.

Die wachsende Bedeutung der Arbeitszeit liegt vor allem an der steigenden Teilzeitquote (siehe Grafik 4.3). Während in den 1970er Jahren nur circa 17% aller Frauen und unter 1% aller Männer Teilzeit arbeiteten, stieg die Teilzeitquote bis 2006 auf 42% bei Frauen, jedoch nur knapp über 5% bei Männern.

GUGER/MARTERBAUER (2007) kommen zu dem Ergebnis, dass sich die Ursachen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede geändert haben, die Höhe der Einkommensdifferenzen jedoch gleich geblieben ist. Ein wesentlicher Teil der anhaltend hohen Lohnschere kann durch Teilzeitarbeit erklärt werden. Außerdem spielt Segregation eine wichtige Rolle (vgl. GUGER/MARTERBAUER 2007, S. 9).

SCHLAGER (2007) untersucht die Entwicklung der Reallöhne von 1990 bis 2005 und schlüsselt diese geschlechtsspezifisch auf. Sie verwendet ebenso die Daten der Sozialversicherungsstatistik. Schlager zeigt, dass Frauen von der schwachen Reallohnentwicklung der letzten Jahrzehnte stärker benachteiligt waren als Männer. Während Frauen im Zeitraum von 1990-1995 im Verhältnis zu Männern leicht aufholen konnten, lagen die Reallohnzuwächse von Frauen im Zeitraum zwischen 1995-2000 weit unter jenen der Männer. Im Zeitraum zwischen 2000-2005 stagnierten die Reallöhne beider Geschlechter. Während Männer und Frauen im oberen Einkommensbereich von geringen Reallohnzuwächsen pro-

Abbildung 4.2: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 1993-2006, mit und ohne Arbeitszeitbereinigung

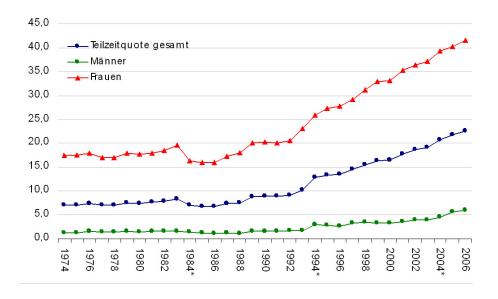


Brutto-Frauenmedianeinkommen in % der Brutto-Männermedianeinkommen (Quelle: Österreichischer Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Arbeitszeitstandardisierung: Mikrozensus; WIFO Berechnungen und eigene Berechnungen)

fitierten, mussten vor allem Frauen im unteren Einkommensbereich teilweise sogar Reallohnverluste hinnehmen. Schlager erachtet die mangelnde Arbeitskräftenachfrage durch die schlechte Konjunkturlage bei steigendem Arbeitskräfteangebot als wesentliche Ursache der Stagnation der Reallöhne. Der entstehende Lohndruck wirkt sich ganz besonders negativ auf Frauen aus, da diese eine schlechtere Verhandlungsposition haben (vgl. Schlager 2007, S. 87).

Gregoritsch/Kalmár/Wagner-Pinter (2000) untersuchen durch einen Vergleich der Jahre 1977, 1993 und 1997 die langfristige Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Auch sie arbeiten hauptsächlich mit den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und kommen zu dem Ergebnis, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen 1977 und 1993 von 29% auf 31% gestiegen sind, und bis 1997 nocheinmal auf 32% stiegen (ohne Berücksichtigung von BeamtInnen). Werden BeamtInnen miteinbezogen, verringern sich die Einkommensunterschiede deutlich und betrugen im Jahr 1997 28% (vgl. Gregoritsch/Kalmár/Wagner-Pinter 2000, S. 15). Die AutorInnen sehen schlechte Berufschancen von Frauen, eine langsamere Aufstiegsgeschwindigkeit im Zeitablauf, Teilzeitarbeit sowie Berufsunterbrechungen als Hauptgründe geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede (ebenda, S. 17). Im Durchschnitt aller Sektoren und Einkommensstufen verdienen Frauen bereits bei Berufseinstieg um 18,3% weniger als Männer. In den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg hatten Frauen zwar im Durchschnitt ein leicht höheres Wachstum des Bruttoeinkommens als Männer, durch Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und geringeren Überstunden öffnet sich jedoch die Lohnschere im Laufe der Zeit(vgl. ebenda, S. 30).

Abbildung 4.3: Teilzeitquote 1974-2006



Teilzeitbeschäftigte in % aller unselbständigen Erwerbstätigen (Quelle: Österreichischer Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung1984, 1994, 2004: Zeitreihenbruch)

GEISBERGER (2007) ermittelt die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenverdiensten (ohne Mehr- oder Überstunden) auf Basis der Verdienststrukturerhebung. Diese Datenquelle ermöglicht eine detailliertere Aufschlüsselung der Ursachen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede, eine Längschnittsanalyse ist allerdings nicht bzw. nur sehr schwer möglich. Durch die Verwendung der Stundenlöhne sind die Ergebnisse bereits arbeitszeitbereinigt. Geisberger ermittelt die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nach Wirtschaftstätigkeit, Berufsgruppen, höchst abgeschlossenem Bildungsniveau, nach Altersgruppen und nach Dauer der Zugehörigkeit im Unternehmen. Dabei stellt sie fest, dass die Einkommensunterschiede in den jeweiligen Wirtschaftbereichen und Berufsgruppen sehr unterschiedlich hoch sind. Bemerkenswert ist, dass horizontale Segregation stärker auf die Einkommensunterschiede wirkt, als vertikale. Außerdem öffnet sich die Lohnschere mit dem Alter. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit hingegen nehmen die Einkommensunterschiede ab (vgl. GEISBERGER 2007, S. 636ff).

GUGER/MARTERBAUER (2007), SCHLAGER (2007), GREGORITSCH/KALMÁR/WAGNER-PINTER (2000) und GEISBERGER (2007) kommen zu dem Ergebnis, dass sich die Höhe geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in den letzten Jahrzehnten nicht wesentlich verändert hat, deren Ursachen haben sich jedoch sehr wohl geändert. Waren in den 80er Jahren Bildungsunterschiede noch ausschlaggebend, so ist die anhaltend hohe Lohnschere heute in erster Linie auf Arbeitszeit, Segregation und Diskriminierung zurückzuführen. Im nächsten Abschnitt sollen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im EU Vergleich untersucht werden.

4.3 Österreich im EU Vergleich

Die geschlechtsspezifische Lohnschere in Österreich liegt über dem EU 15 und sogar leicht über dem EU 27 Durchschnitt. Dies berechnen Plantenga/Remery (2006) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002, welche für nahezu alle EU Länder harmonisierte Daten aufweist. Dabei beziehen sich die Daten allerdings auf unselbstständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft, der öffentliche Sektor und somit die Bereiche Gesundheits- und Bildungwesen sind dabei ausgeschlossen (vgl. Plantenga/Remery 2006, S. 11). Plantenga und Remery ermitteln die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede durch das Verhältnis des Bruttostundenlohns der Frauen zum Bruttostundenlohn der Männern. Durch die Auswahl des Stundenlohns (anstelle des Monatslohns) sind die Einkommensunterschiede bereits arbeitszeitbereinigt (vgl. Plantenga/Remery 2006, S. 11).

In Grafik 4.4 sind die arbeitszeitbereinigten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede für 26 europäische Staaten dargestellt. Dabei fällt auf, dass die Einkommensunterschiede in Österreich mit 26% vergleichsweise hoch sind. Am höchsten sind die Einkommensunterschiede in Großbritannien mit 30%, am niedrigsten in Slowenien mit 11%. Während die geringen Einkommensunterschiede in Slowenien durch eine hohe Frauenerwerbsquote, verhältnismäßig gute Ausbildung und geringe Teilzeitarbeit resultieren, werden die hohen Einkommensunterschiede in Großbritannien hauptsächlich durch Segregation erklärt. So betragen die Einkommensunterschiede im Gesundheitssektor Großbritanniens circa 58%, in der öffentlichen Verwaltung sind sie mit 12% bedeutend niedriger (vgl. Mumford/Smith 2004, S. 14).

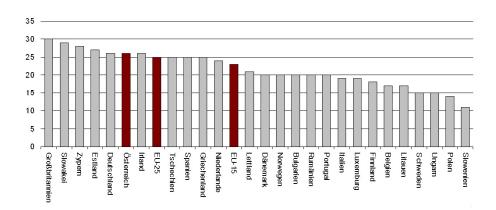


Abbildung 4.4: Arbeitszeitbereinigte Einkommesunterschiede im Ländervergleich, 2002

(Quelle: Plantenga/Remery 2006, S. 60)

Außerdem fällt auf, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in südlichen Ländern wesentlich niedriger sind als in Irland, Großbritannien, Österreich und Deutschland. Um diesem Phänomen auf den Grund zu gehen, vergleichen Pontieux/Meurs

(2005) die Anteile der Frauen in den folgenden fünf Gruppen: selbstständig Beschäftigte, unselbstständig Vollzeitbeschäftigte, unselbstständig Teilzeitbeschäftigte, Teilzeitarbeitende, Arbeitslose und Inaktive. Bemerkenswert ist dabei, dass Länder mit ähnlichen Zusammensetzungen ähnlich hohe Einkommensunterschiede haben. In Irland ist ein großer Teil (über ein Drittel) der Frauen inaktiv, zudem ist die Teilzeitbeschäftigung hoch. Nur ein Drittel der Frauen sind Vollzeit beschäftigt. In Österreich, Deutschland und Großbritannien gibt es eine hohe Frauenerwerbsquote und eine hohe Teilzeitquote. Circa die Hälfte der Frauen ist Vollzeit beschäftigt. In Spanien, Italien, Griechenland und Portugal ist ein großer Teil der Frauen inaktiv. Teilzeitarbeit spielt hingegen eine geringe Rolle. Bemerkenswert ist, dass in Portugal und Griechenland der Anteil selbstständig erwerbstätiger Frauen verhältnismäßig hoch ist. Dies liegt jedoch wahrscheinlich daran, dass in den beiden Ländern der Anteil unselbstständig Beschäftigter generell höher ist. In Frankreich und Dänemark gibt es eine hohe Frauenerwerbsquote, in Dänemark arbeiten ca. 75% aller Frauen Vollzeit und weitere 10% Teilzeit. In diesen beiden Ländern zeigt sich also ein deutlicher Zusammenhang zwischen hoher Vollzeitquote und niedrigen Einkommensunterschieden.

Länder vergleichend fällt also auf, dass es weder einen eindeutig positiven oder einen eindeutig negativen Zusammenhang zwischen Einkommensunterschieden und Beschäftigungsquote gibt, sondern dass die Analyse Länder vergleichender Einkommensunterschiede sehr komplex ist und von der genauen Organisation Erwerbs- und Reproduktionsarbeit abhängt.

Der Grad der Einbindung der Frauen in das Erwerbsleben hängt von der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit ab, insbesondere der Aufteilung der Arbeit auf Markt und Haushalt, d.h. bezahlte und unbezahlte Arbeit, sowie von der Aufteilung der Arbeit auf den formellen und informellen Sektor. (BIFFL 2006, S. 90)

Für die vergleichsweise hohen Unterschiede geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in Österreich im EU Vergleich werden meistens drei Ursachen genannt: Erstens, ist die Arbeitszeit in Österreich ungleicher verteilt als in den meisten Ländern der EU (vgl. Eurostat 2008, S. 5), zweitens sind die branchenspezifische Einkommensunterschiede und Segregation in Österreich sehr hoch (siehe dazu: Waltner 2008) drittens kann ein erheblicher Teil der Lohnschere nicht anders als durch Diskriminierung erklärt werden (siehe dazu: OECD 2008). Im nächsten Abschnitt soll deshalb die Komponente Arbeitszeit genauer untersucht werden.

4.4 Die Rolle der Arbeitszeit

In der ökonomischen Literatur wird die zwischen den Geschlechtern ungleich verteilte Arbeitszeit als Hauptursache geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede genannt. Die Höhe des Arbeitszeiteffekts auf die Einkommensunterschiede kann am Besten durch einen Vergleich zwischen den gesamten und den arbeitszeitbereinigten Einkommensunterschieden dargestellt werden. Eine vollständige Arbeitszeitbereinigung ist mit den EU-SILC Daten zwar möglich, allerdings mit einigen Problemen behaftet. Zwar gibt es bspw. eine Variable über die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche, die auch für Vollzeitbeschäftigte plausible Ergebnisse aufweist, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist hingegen schwer zu ermitteln. Der aus weiblicher Teilzeitarbeit entstehende Arbeitszeiteffekt auf die Einkommensunterschiede soll deshalb durch den Vergleich aller unselbständigen Beschäftigten im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten ermittelt werden. Die Differenz der gesamten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und der Vollzeit-Einkommensunterschiede ermöglicht es, den negativen Einkommenseffekt von Teilzeitbeschäftigten näher zu untersuche. Da vermutet wird, dass Teilzeitbeschäftigte nicht in allen Einkommensgruppen gleichermaßen, sondern überwiegend im niedrigen Einkommensbereich vertreten sind, werden die Einkommmensunterschiede mit und ohne Teilzeitbeschäftigten für die Einkommensdezile getrennt berechnet.

90% ■ Gesam t ■ Vollzein 80% 70% 60%

Abbildung 4.5: Fraueneinkommen in % der Männereinkommen nach Einkommensdezilober-GRENZEN, GESAMT UND VOLLZEIT

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen mit RGui)

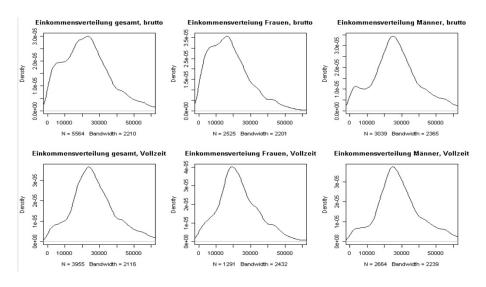
50% 40% 30% 2 3 4 7 5 8 Dezilobergrenzen

Abbildung 4.5 zeigt, dass sich die Lohnschere sowohl mit als auch ohne Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten mit zunehmendem Einkommen tendenziell schließt. Insgesamt verdienen Frauen im untersten Einkommensdezil circa 50% der Männereinkommen, Frauen im obersten Dezil hingegen 69%. Vollzeitbeschäftigte Frauen erhalten im ersten Dezil 62% der Männereinkommen, im neunten Dezil 78%. Diese Ergebnisse zeigen große Übereinstimmungen mit jenen von Guger/Marterbauer (2007) (siehe Abschnitt 4.2). Bemerkenswert ist jedoch der Knick beim zweiten Einkommensdezil, in dem Frauen extrem schlecht verdienen. Der Unterschied zwischen den Einkommensunterschieden mit und ohne

9

Teilzeitbeschäftigten ist im zweiten Dezil am höchsten. Hier verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen 74% (Frauen insgesamt hingegen nur 43%) der Männereinkommen. Dies legt nahe, dass teilzeitbeschäftigte Frauen vor allem im zweiten Einkommensdezil vorzufinden sind (wohingegen im ersten Dezil prekär Beschäftigte beider Geschlechter vertreten sind).

Abbildung 4.6: Häufigkeitsverteilung Bruttojahreseinkommen mit und ohne Teilzeit, geschlechtsspezifisch aufgeschlüßelt



(Quelle: EU SILC 2005, eigene Berechnungen mit RGui)

Abbildung 4.6 zeigt eine Häufigkeitsverteilung der Frauen- und Männereinkommen mit und ohne Teilzeit. Insgesamt (für vollzeit- und teilzeitbschäftigte Frauen und Männer) ist der höchste Gipfel der Gesamtverteilung bei 30.000 Euro Bruttojahreseinkommen, ein weiterer, kleinerer Gipfel liegt bei 10.000 Euro. Bei (vollzeit- und teilzeitbschäftigten) Frauen liegt der Gipfel bei 20.000 Euro, jedoch gibt es bei 10.000 Euro einen fast ebenso hohen Gipfel. Bemerkenswert ist, dass der Anstieg bis zum 10.000er Gipfel sehr steil ist, d.h. dass viele Frauen im sehr niedrigen Einkommensbereich arbeiten. Bei Männern hingegen gibt es nur einen großen Gipfel bei 30.000, der Anstieg bis dahin ist (mit Ausnahme einer kurzen Erhebung bei 5.000 Euro) flacher als bei Frauen, d.h. es gibt deutlich weniger Niedrigeinkommensbezieher als –bezieherinnen. Unter ausschließlicher Berücksichtigung von Vollzeitarbeitskräften hingegen gleichen sich die Häufigkeitsverteilungen optisch aneinander an. Hier sieht die Verteilungsfunktion der Frauen jener der Männer sehr ähnlich, jedoch ist der Gipfel bei Frauen mit 20.000 deutlich niedriger als der Gipfel der Männer bei 30.000.

Tabelle 4.1 zeigt das Frauenmedianeinkommen in % des Männermedianeinkommens mit und ohne Teilzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt verdienen Frauen (Vollzeit und Teilzeit) 63,2% der Männereinkommen, vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen um 14,9 Prozentpunkte bzw. 40,5% mehr. Ein großer Teil der Einkommensunterschiede kann somit durch die unterschiedlich geleistete Arbeitszeit erklärt werden.

TABELLE 4.1: BRUTTO-FRAUENEINKOMMEN IN % DER BRUTTO-MÄNNEREINKOMMEN

	Frauen	Männer	Gap	
Vollzeit & Teilzeit	16.800	26.600	63,2%	
Vollzeit	21.800	27.917	$78{,}1\%$	

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass neben den direkten Einkommensverlusten aus Teilzeitarbeit auch indirekte negative Effekte aus Teilzeitarbeit entstehen. So haben Teilzeitbeschäftigte unter anderem eine schlechtere Verhandlungsposition in Lohnverhandlungen, schlechteren Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und schlechtere Aufstiegschancen. Neben Arbeitszeit wird Diskriminierung als zweit wichtigste Ursache geschlechtsspezifischer Einkommensunterscheide Diskriminierung erachtet. Diese gilt es im nächsten Abschnitt zu untersuchen.

4.5 Anteil der Diskriminierung an den Einkommensunterschieden

In der ökonomischen Literatur wird davon ausgegangen, dass ein wesentlicher Teil geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede einer rationalen Erklärung schuldig bleibt und somit durch Diskriminierung entsteht. Im Employment Outlook 2008 widmet die OECD ein Kapitel dem Thema Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen und MigrantInnenFirmengröße. Dabei stellt die OECD fest, dass der unerklärte Teil der Einkommensunterschiede (also jener Teil, der durch Diskriminierung zustande kommt) im Laufe der letzten Jahrzehnte gewachsen ist. Zwar haben sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in den meisten OECD Staaten in den letzten Jahrzehnten verringert, dies ist jedoch ausschließlich auf den Rückgang des erklärten Teils der Einkommensunterschiede (vor allem Bildungsunterschiede) zurückzuführen (vgl. OECD 2008, S. 141). Auch Weichselbaumer/Winter-Ebmer (2005), die im Rahmen einer Metaanalyse 260 weltweit publizierte Papers zum Gender Wage Gap von den 60er bis zu den 90er Jahren untersuchten, stellten keine Reduktion der Diskriminierung im Untersuchungszeitraum fest (vgl. Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2005, S. 508). Ähnliche Ergebnisse zeigen Böheim/ HOFER/ZULEHNER (2005) für Österreich. Böheim/Hofer/Zulehner (2005) ermitteln, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede von 1983 bis 1997 von 25,5% auf 23,3% gesunken sind. Der unerklärte Teil der (arbeitszeitbereinigten) Einkommensunterschiede betrug im Jahr 1983 circa 71% und verringerte sich nur sehr langsam auf 67% (vgl. Böheim/Hofer/Zulehner 2005, S. 14). Pontieux/Meurs (2005) zeigen für Österreich für das Jahr 2000 ähnliche Ergebnisse. Allerdings sind die Daten beider Studien relativ unaktuell. Nachdem 2001 die meisten EU Mitgliedsländer den Europäischen Haushaltspanel (ECHP) beendeten und dessen Nachfolgeprojekt, die EU SILC, erst zwischen 2003 und 2005 einführten, mussten die meisten AutorInnen bis 2006 noch auf die unaktuellen Daten des Europäischen Haushaltspanel zurückgreifen (im Falle von Pontieux/Meurs (2005)) oder mit dem Österreichischen Mikrozensus arbeiten (im Falle von Böheim/Hofer/Zulehner 2005, S. 14). Auch die OECD (2008) verwendet für die EU noch den ECHP 2001 (vgl. OECD 2008, S. 189).

In diesem Kapitel soll der Anteil der Diskriminierung an den Einkommensunterschieden mit den EU SILC 2005 Daten für Österreich berechnet werden um aktuelle Ergebnisse über die Höhe der Diskriminierung in Österreich präsentieren zu können. Hierfür wird das in Kapitel 2 vorgestellte Dekompositionsmodell von OAXACA (1973) und BLINDER (1973) verwendet.

Als abhängige Variable des Modells werden ebenfalls die logarithmierten Stundenlöhne verwendet. Die erklärenden Variablen wurden in Anlehung an BÖHEIM/HOFER/ZULEHNER (2005), PONTIEUX/MEURS (2005) und WEICHSELBAUMER/WINTER-EBMER (2005) ausgewählt und sind Tabelle 4.2 zu entnehmen.

Tabelle 4.2: Erklärende Variablen im Dekompositionsmodell für Frauen und Männer

Überstunden	Wurden bezahlte oder unbezahlt Überstunden geleistet?	
Firmengröße	Arbeiten in dem Betrieb über 50 Beschäftigte?	
Arbeitserfahrung	Zahl der erwerbstätigen Jahre	
Arbeitsplatzwechsel	Hat im leztten Jahr einer stattgefunden?	
Nationalität	Österreichische StaatsbürgerInnenschaft ja/nein?	
Familienstatus	Verheiratet ja/nein?	
Führungsposition	Müssen Personen ihre Anordnungen befolgen?	
Skill	Beschäftigung in einer Branche mit der Vorraussetzung besonderer Ausbildung	
Frauendominierte Branche	Über 50% Frauen?	
Matura	Höchstes Ausbildungsniveau ist Matura	
Uni	Studium absolviert	

(Quelle: EU SILC 2005)

In Tabelle 4.3 wurden Lohnregressionen für Frauen und Männer gemeinsam und getrennt mit den in Tabelle 4.2 dargestellten Variablen geschätzt. Fast alle Koeffizienten weisen statistisch höchst signifikante Ergebnisse auf. Auch die adj. R^2 liegen zwischen 0,23 und 0,27 und sind in ihrer Höhe zufrieden stellend. Bemerkenswert ist, dass bei der Lohnregressionen für Männer und Frauen und bei der männlichen Lohnregession die p-Werte um einiges besser sind als bei der weiblich Lohnregression. Dies könnte auf die vergleichsweise kleinere Stichprobengröße von Frauen zurückzuführen sein. Während in der gesamten Lohnregression 3595 Personen vertreten sind und in der männlichen Lohnregression 2466, sind in der weiblichen Lohnregression nur 1129 Frauen vertreten, weil der Rest der Frauen im Datensatz nicht Vollzeit beschäftigt ist.

Werden die einzelnen Koeffizienten betrachtet, so fällt auf, dass alle Koeffizienten das erwartete Vorzeichen haben und mit den Ergebnisse bisheriger Studien zusammenpassen. Während sich Überstunden, Firmengröße, Arbeitserfahrung, österreichische StaatsbürgerInnenschaft, Führungsposition, High-Skill Branche, Matura und Studium positiv auf das Einkommen auswirken, hat ein Arbeitsplatzwechsel im vergangenen Jahr einen negativen Einkommenseffekt. All diese Variablen (mit Ausnahme der StaatsbürgerInnenschaft bei Frauen) sind statistisch signifikant. Die Variable Familienstatus zeigt bei Männern einen leicht positiven Koeffizienten, bei Frauen ist der Koeffizient negativ, aber statistisch nicht signifikant. Ähnliche Ergebnisse erhält die Variable frauendominierte Branche. Hier haben Männer einen negativen Koeffizienten (dh. haben ein niedrigeres Einkommen, wenn sie in einer frauendominierten Branche arbeiten), bei Frauen ist der Koeffizient leicht positiv, aber nicht statistisch signifikant. Da in der weiblichen Lohnregression jedoch nur 3 von 12 Variablen nicht signifikant sind und abgesehen davon alle drei Lohnregressionen (im Vergleich zu bisherigen Studien) plausible Ergebnisse liefern, werden in Folge diese Lohnregressionen zur Dekomposition verwendet.

TABELLE 4.3: REGRESSIONSERGEBNISSE FRAUEN

Variable	Gesamt	Frauen	Männer
Überstunden	0,13***	0,14***	0,11***
Firmengröße	$0,12^{***}$	0,13***	$0,10^{***}$
Arbeitserfahrung	0,01***	0,02***	0,01***
Arbeitsplatzwechsel	-0,18***	-0,16**	-0,22***
$Staats b\"{u}rger Innenschaft$	0,15****	0,06	$0,19^{***}$
Familienstatus	0,08***	-0,01	$0,12^{***}$
Führungsposition	0,24***	0,28***	0,21***
High Skill Branche	0,23***	0,29***	0,23***
Frauendom. Branche	-0,09***	0,04	-0,09 ***
Matura	0,23***	$0,26^{***}$	$0,24^{***}$
Uni	0,28***	0,30***	$0,30^{***}$
c	1,82***	1,69***	1,87***
Adjusted R ²	0,27	0,23	0,27

 $\label{eq:Significance levels: * * : 10% * * * : 5\% * * * * : 1\%} Significance levels: * * : 10% * * * : 5\% * * * * : 1% * * * : 1% * * * : 1% * * * : 1% * * : 1% * * : 1% * :$

Tabelle 4.4 zeigt die Dekomposition für Männer (high wage group) und Frauen (low wage group). Dabei betragen die gesamten Einkommensunterschiede auf Basis des logarithmierten Stundenlohns 26,8%. Die Einkommensunterschiede setzen sich zusammen aus 10,0% Ausstattungsunterschieden, 14,4% Ertragsunterschieden einem Interaktionsfaktor von 2,4%. Die letzten beiden Größen werden in Folge zusammengezählt. Somit resultieren 62,69% der arbeitszeitbereinigten Einkommensunterschiede aus Diskriminierung, nur 37,3% können durch Segregation, Bildung, Arbeitserfahrung, etc. erklärt werden. Ähnlich wie bei MigrantInnen (siehe dazu: Kapitel 3) kann ein großer Teil der Einkommensunter-

schiede zwischen Frauen und Männern nicht anders als durch Diskrimineirung erklärt werden. Auch bei Böheim/Hofer/Zulehner (2005) erklärt Diskriminierung einen großen Teil der arbeitszeitbereinigten Einkommensunterschiede, circa 67% der Einkommensunterschiede von 25,5% resultieren aus Diskriminierung. Die eigenen empirischen Ergebnisse erscheinen somit plausibel.

TABELLE 4.4: ERGEBNISSE DER DEKOMPOSITION DER LOHNREGRES-SION MIT DER AKTUELLEN ARBEITSEFAHRUNG

Mittelwert hoch (H):	2.560			
Mittelwert niedrig (L):	2.291			
Rohdifferential (R) H-L:	0.268			
- aufgrund der Qualifikation (E):	0,100			
- aufgrund der Koeffizienten (C):	0.144			
- Interaktionsfaktor (CE):	0.024			
D:	0	1	0.5	0.889
Unerklärt $(U)(C+(1-D)CE)$:	0.168	0.144	0.156	0.152
Erklärt (V) (E+D $*$ CE):	.100	0.124	0.112	0.116
% unerklärt (U/R):	62,7	53.9	58.3	56,6
% erklärt (V/R):	37.3	46.1	41.7	43.4

D in der 4. Spalte = relative Häufigkeit der Hochlohngruppe (Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Die Ergebnisse bestätigen, dass Diskriminierung weiterhin (neben Arbeitszeit) die wichtigste Ursache geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede darstellt. Das Zitat von Böheim/Hofer/Zulehner (2005) behält damit an Aktualität:

To conclude, in 15 years the gender wage gap has narrowed only moderately. Although discrimination was less important in 1997 than in 1983, women still earned about one fifth less than men because of discrimination. Discrimination was reduced by 2.5 percentage points in 15 years. If we assume that discrimination continues to fall by the same speed, it will take until the end of this century for men and women to earn equal wages for equal jobs (BÖHEIM/HOFER/ZULEHNER 2005, S. 14).

5 Conclusio

5.1 Einleitung

In Kapitel 3 wurden die Komponenten der Einkommensunterschiede zwischen Migrant Innen und ÖsterreicherInnen empirisch untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass Segregation und Diskriminierung einen wesentlichen Teil der Einkommensunterschiede erklären. Kapitel 4 legte empirische Ergebnisse über die Komponenten der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede vor. Die wichtigsten Ursachen der Lohnschere zwischen Frauen und Männern sind die unterschiedlich geleisteten Arbeitsstunden, Diskriminierung und Segregation. In diesem Kapitel sollen auf Basis der empirischen Ergebnisse aus Kapitel 3 und Kapitel 4 politische Maßnahmen diskutiert werden, welche darauf abzielen die migrantischen und geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zu verringern. In Abschnitt 5.2 werden Maßnahmen diskutiert, die Segregation, bzw. die aus Segregation resultierenden negativen Einkommenseffekte bekämpfen. Abschnitt 5.3 widmet sich anschließend der Frage, wie die geleisteten Arbeitsstunden zwischen den Geschlechtern angeglichen werden können. In Abschnitt 5.4 wird abschließend das schwierigste Problem behandelt, wie Diskriminerung von MigrantInnen und Frauen bekämpft werden kann. Abschnitt 5.5 diskutiert schließlich, unter welchen Rahmenbedingungen die vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden können.

5.2 Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen und migrantischen Segregation

Um die negativen Einkommenseffekte, die aus geschlechtsspezifischer und migrantischer Segregation resultieren, zu bekämpfen, gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten. Maßnahmen können einerseits darauf abzielen, Segregationstendenzen generell zu bekämpfen. Andererseits können Stratgien zur Reduktion branchenspezifischer Einkommensunterschiede erarbeitet werden um die negativen Auswirkungen branchenspezifischer Segregation zu verhindern. Um den Status Quo zu verbessern ist eine Kombination aus beiden Aspekten wünschenswert.

SCHLÖGL/LACHMAYR (2004) untersuchen die soziale Selektion im österreichischen Bildungssystem auf Basis einer Befragung von 2.850 Elternhaushalten in ganz Österreich. Dabei stellen sie fest, dass vor allem an den beiden Schnittstellen im Bildungssystem Segregationstendenzen zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen sowie zwischen Frauen und Männern beobachtbar sind. Die erste Schnittstelle stellt die fünfte Schulstufe dar, von dieser sind vor allem MigrantInnen betroffen. Während circa 32% aller SchülerInnen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft im Jahr 2002 eine AHS begonnen haben (58% in Wien), wählten nur 19% aller MigrantInnen dieselbe Schulform (27% in Wien)(vgl. Schlögl/Lachmayr 2004, S. 16). Eine Gesamtschule für alle SchülerInnen bis zum Alter von 15 würde die soziale Selektion an dieser Schnittstelle bedeutend verringern und nicht gleich im Alter von 10 Jahren über die berufliche Zukunft von SchülerInnen entscheiden.

Während MigrantInnen von der ersten Schnittstelle stark betroffen sind, kann bei der zweiten Schnittstelle nach Ende der Pflichtschule (bei den 15 Jährigen) vor allem eine Differenzierung nach dem Geschlecht festgestellt werden. Die Segregation erfolgt dabei überwiegend auf einer horizontalen Ebene. Mädchen und Burschen streben gleichwertige Bildungsabschlüsse an, allerdings führen die Bildungslaufbahnen der Mädchen in Richtung sog. "Frauenberufe", jene der Burschen in Richtung typischer "Männerberufe". Um diese Art der Segregation zu lösen gibt es keine so einfache und kompakte Maßnahme wie die Einführung einer Gesamtschule. Die geschlechtsspezifische Studien- und Ausbildungswahl kann nur verringert werden, wenn geschlechtsspezifische Rollenbilder und Stereotype hinterfragt werden und SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern auf Genderfragen sensibilisiert werden.

Neben den grundlegenden Maßnahmen, die darauf abzielen Segregation zu bekämpfen braucht es Maßnahmen zur Schließung der branchenspezifischen Einkommensdifferenzen. Dies kann durch eine solidarische Lohnpolitik erreicht werden, in der Lohnverhandlungsprozesse nicht dezentral über Einzelgewerkschaften sondern in einer starken Gewerkschaft für alle Branchen geführt werden. Während nur 29% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen Gewerkschaftsmitglieder sind, sind es 48% aller unselbständig erwerbstätigen Männer (vgl. Honig/Kreimer 2003, S. 6). Deshalb verwundert es kaum, dass frauendominierte Branchen einen schwächeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad haben (vgl. Rubery/Grimshaw/Figueiredo 2002, S. 9). Rubery/Grimshaw/Figueiredo (2002) stellen in diesem Zusammenhang fest, dass dezentrale Lohnverhandlungssystemen zu höheren geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden führen und bestätigen somit die Forderung nach einer zentralisierten, solidarischen Lohnpolitik.

Women's pay has tended to be better protected by more coordinated and articulated bargaining systems, although there is nothing inevitable about this relationship. Over the past decade the trend in most member states has been towards more decentralisation of pay and fragmentation of wage deter-

mination. [...] Evidence does suggest that the more pay determination is decentralised, the wider the resulting pay differences(Rubery/Grimshaw/Figueiredo 2002, S. 9).

Leider gibt es in Österreich keine Statistiken über den Anteil von MigrantInnen im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Es kann jedoch erwartet werden, dass auch sie von einem zentralen Lohnverhandlungssystem profitieren.

5.3 Arbeitszeitverkürzung zur Angleichung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern

Die unterschiedlich geleisteten Erwerbsarbeitsstunden erklären einen großen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnschere. Bei der Angleichung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern muss sowohl die Erwerbs- als auch die Reproduktionsebene betrachtet werden. Während Frauen zu einem steigenden Anteil teilzeitbeschäftigt sind, verbringen sie insgesamt mehr Zeit mit Erwerbs- und Reproduktionsarbeit als Männer. Angelo/Grisold (2008) ermitteln, dass Frauen im Durchschnitt 45,2 Stunden pro Woche für Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung aufwenden, Männer hingegen nur 35,1 Stunden. An diesem Verhältnis hat sich in den letzten Jahren wenig geändert (vgl. Angelo/Grisold 2008, S. 27).

In Kapitel 4 wurde gezeigt, dass die geleisteten Erwerbsarbeitsstunden in Österreich wesentlich ungleicher verteilt sind als in anderen Ländern der EU. Auffällig ist in Österreich sowohl die hohe durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäfigte (43,3 Stunden), als auch die niedrige Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten (20,3 Stunden). In Schweden arbeiten Vollzeitbeschäftigte hingegen 41 Stunden, teilzeitbeschäftigte 24,8. Durch die extrem niedrige Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind auch die indirekten negativen Einkommenseffekte, die aus schlechterem Zugang zu betrieblichem Know How und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und einer schlechteren Position in Lohnverhandlungen resultieren, zu erklären.

Oft wird die Schaffung qualifizierter Teilzeitjobs als Lösungsvorschlag diskutiert. Laut Bergmann/Fink/Graf) umfasst die qualifizierte Teilzeitarbeit folgende Aspekte: Arbeitsplatzsicherheit, 'Selbstbestimmtheit' hinsichtlich der Arbeitszeit und Rückkehrmöglichkeiten zu einer Vollzeitstelle, gleichen Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, gleiche Aufstiegschancen, Einkommenssicherheit, eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Beschäftigung und die Einbildung in den betrieblichen Informationsfluss (vgl. Bergmann/Fink/Graf, S. 24).

Zwar stellt die Forderung nach qualifizierter Teilzeitarbeit für viele Frauen eine wesentliche Verbesserung des Status Quo dar, allerdings wird sie nicht ausreichen um die Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern anzugleichen und eine auf traditionelle Rollenbilder basierende Arbeitsteilung zu überwinden. Solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern steigt, werden sowohl Erwerbsarbeitszeit, als auch Hausarbeitszeit zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt bleiben. Wirksamer als dem Ausbau qualifizierter Teilzeitstellen wäre deshalb eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung der Normalarbeitszeit und eine Einschränkung der Überstunden. Die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung wird häufig zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gestellt (vgl. WALTERSKIRCHEN und MARTERBAUER 2007), nur selten allerdings im Zusammenhang mit der Angleichung der geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen. Eine Arbeitszeitverkürzung hätte auch den Vorteil, dass Männer durch die kürzere Arbeitswoche mehr Zeit für Haushalt und Kinder zur Verfügung hätten.

Die Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung müsste einhergehen mit dem Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen, damit es beiden Geschlechtern möglich ist, einem Vollzeit-beschäftigungsverhältnis nachzugehen. In Österreich fehlen Kindergartenplätze für Kinder aller Altersstufen (vgl. AK WIEN 2005). Interessant sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse von WARD (2006), welcher für die EU 15 Frauen und Männer, die im gleichen Haushalt leben, untersucht und nach Alter des jüngsten Kindes aufschlüsselt. Während in Österreich nur 18,4% aller Frauen mit einem Kind unter 2 Jahren und nur 22,9% aller Frauen mit einem Kind unter 5 Jahren vollzeitbeschäftigt sind, sind es in Frankreich fast doppelt so viele. Auch arbeiten in Frankreich mehr Mütter von Kindern unter 2 Jahren Teilzeit, 21% im Gegensatz zu 16,3% in Österreich. Hingegen arbeiten 41,3% aller Mütter von Kindern zwischen 3 und 5 Jahren in Österreich Teilzeit, diese Zahl ist somit viel höher als in Frankreich. Bemerkenswert ist auch, dass Frauen ohne Kinder in Österreich zu einem größeren Anteil als in Frankreich vollzeitbeschäftigt sind.

Dies legt nahe, dass es in Österreich an Kinderbetreuungsplätzen fehlt. Im Rahmen einer Auswertung der Kindertagesheimstatistik 2005 kommt die AK WIEN (2005) zu dem Ergebnis, dass 155.000 teilzeitbeschäftigte Frauen laut SORA gerne Vollzeit arbeiten würden, gäbe es passende Kinderbetreuungseinrichtungen. Vor allem Betreuungsplätze für Kleinkinder sind in Österreich knapp. Deshalb verwundert es kaum, dass Österreich bei der Betreuung von 0-3 jährigen mit einer Betreuungsquote von nur 12% unter den EU Schlusslichtern liegt, während in Dänemark 68% aller Kleinkinder und in Schweden 74% aller Kleinkinder betreut werden. Auch die Qualität der Betreuungsplätze insgesamt ist in Österreich nicht besonders gut: Nur 42% aller Betreuungsplätze ermöglichen durch ganztägige Öffnungszeiten und Angebot an Mittagessen eine Vollzeitbeschäftigung (vgl. AK WIEN 2005). Ein Ausbau der Kinderbetreuungsplätze ist deshalb wesentlich zur Reduktion der unterschiedlich geleisteten Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern und damit verbundenen Einkommensunterschieden.

5.4 Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung

In Kapitel 3 und Kapitel 4 wurde berechnet, dass ein großer Teil der migrantischen und geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nicht anders als durch Diskriminierung erklärt werden kann. Bei einem Vergleich mit früheren Studien fällt auf, dass der Anteil der Diskriminierung an den gesamten Einkommensunterschieden sowohl bei MigrantInnen und ÖsterreicherInnen, als auch bei Frauen und Männern relativ stabil ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass sämtliche in den letzten Jahrzehnten eingeführten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen deshalb nicht ausreichend in die Praxis umgesetzt wurden.

Um die Diskriminierung zu bekämpfen braucht es einerseits ein neues Bewusstsein in der Gesellschaft, Geschlechterungleichheiten und Rassismen in allen Lebensbereichen aufzuzeigen und sich dagegen einzusetzen. Andererseits braucht es Sanktionen, wenn es ersichtlich wird, dass Diskriminierung stattfindet. Dabei reicht es jedoch nicht aus, dass Antidiskriminierungsstellen dann tätig werden, wenn eine betroffene Person an sie herantritt, weil dadurch eine Vielzahl von Fällen nicht aufgedeckt wird. Eine Maßnahme um die Lohndiskriminierung zu reduzieren wäre es, durch zusätzliche statistischen Auswertungen nach Geschlecht und Herkunft in öffentlichen Institutionen und privaten Unternehmen Transparenz zu schaffen. Zugleich sollten Antidiskriminierungsstellen eingerichtet werden, die diese Statistiken überprüfen und von sich aus tätig werden können falls sie Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft beobachten.

5.5 Abschließende Bemerkungen

Nach einer Diskussion der wichtigsten Maßnahmen zur Schließung der geschlechtsspezifischen und migrantischen Lohnschere bleibt abschließend die Frage, unter welchen politischen Rahmenbedingungen alle vorgeschlagenen Maßnahmen durchgeführt werden können. Bei Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern sowie zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen handelt es sich um Verteilungskonflikte. Gewisse gesellschaftliche Gruppen haben kein Interesse daran, die geschlechtsspezifische und migrantische Lohnschere zu schließen, weil ihnen Frauen und MigrantInnen als billige Arbeitskräfte gerade entgegen kommen. Die Einführung einer Gesamtschule, eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, die Verfolgung einer solidarischen Lohnpolitik, die Abschaffung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, eine Kindergeldreform, mehr Kinderbetreuungsplätze und ein fortschrittliches Bewusstsein in der Gesellschaft über Sozialisation und Diskriminierung würde dazu führen, dass Frauen und MigrantInnen mit einem Schlag so weit selbständig würden, dass es kein Zurück mehr zu alten Geschlechtervollen und Rassismen gäbe. Da das Aufbrechen der traditionellen Geschlechterverhältnisse und eine Abschaf-

fung des Rassismus den österreichischen Parlamentsparteien jedoch ein Dorn im Auge zu sein scheint, muss der Druck zur Verwirklichung all dieser Forderungen demnach von der Frauen- und ArbeiterInnenbewegung kommen.

Anhang

TABELLE .1: MÖGLICHE DATENBANKEN ZUR ANALYSE PERSONELLER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

Datenbank	Berücksichtigte Personen	Vorteile der DB	Nachteile der DB
Statistik des Hauptverband der Österreichischen Sozial- versicherung	Alle Sozialversicherungs- pflichtigen	Zeitreihe bis in die 1970er verfügbar	Keine Personen über der Ge- ringfügigkeitsgrenze und un- ter der Höchstbeitragsgrund- lage enthalten; Viele wichtige Variablen nicht enthalten
Lohnsteuerstatistik	Alle Lohnsteuerpflichtigen (va. ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen)	Zeitreihe geschlechtspezi- fisch seit 1994 bzw. 1998 verfügbar, bessere Erfassung der oberen Einkommen	Niedrige Einkommen überbe- wertet (Scheinanmeldungen, Personen nicht durchgehend beschäftigt); Viele wichtige Variablen nicht enthalten
Österreichischer Mikrozen- sus (Verdienststrukturer- hebung, Arbeitskräfteerhe- bung, etc.)	Stichprobe	Viele Variablen enthalten (Arbeitszeit, Bildungsniveau, Überstunden, etc.)	Durch Umfrage erhoben (Sampling- und Non- Samp- ling Errors)
EU-SILC 2005 (vormals ECHP)	Stichprobe	Viele Variablen enthalten (Arbeitszeit, Bildungsni- veau, Überstunden, etc.); EU-weit harmonisiert	Durch Umfrage erhoben (Sampling- und Non-Sampling Errors), erst seit 2003 für Österreich und 2005 für alle EU Länder verfügbar

TABELLE .2: DETAIL DEKOMPOSITION: UNTERSCHIEDE BEI DEN KOEFFIZIENTEN UND MITTELWERTEN

	Hochlohn		Nied	Pooled	
Variablen	Koef.	Mittel	Koef.	Mittel	Koef.
Geschlecht	-0.206	0.324	-0.173	0.329	-0.200
Hauptschule	-0.357	0.109	-0.184	0.361	-0.345
AHS-Matura	0.302	0.169	0.072	0.140	0.278
Studium	0.519	0.114	0.402	0.066	0.510
Stadt	0.078	0.261	0.215	0.597	0.069
Arbeitsplatzwechsel	-0.149	0.059	-0.473	0.071	-0.191
LeiterIn	0.160	0.437	0.292	0.229	0.179
Betriebsgröße	0.074	0.462	0.148	0.474	0.079
Erfahrung	0.042	19.693	0.068	17.690	0.043
Erfahrung quadr.	-0.001	515.988	-0.001	417.808	-0.001
Highskill	0.087	0.431	0.059	0.241	0.094
Bildungshaushalt	0.092	0.083	-0.189	0.076	0.056
Intercept	1.864	1.000	1.413	1.000	1.831

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Tabelle .3: Dekompositionsergebnis für die einzelnen Variablen

				D=	
Variablen	E(D=0)	C	CE	1	0.5
Geschlecht	0.001	-0.011	0.000	0.001	0.001
Hauptschule	0.046	-0.062	0.044	0.090	0.068
AHS-Matura	0.002	0.032	0.007	0.009	0.005
Studium	0.019	0.008	0.006	0.025	0.022
Stadt	-0.072	-0.082	0.046	-0.026	-0.049
Arbeitsplatzwechsel	0.006	0.023	-0.004	0.002	0.004
LeiterIn	0.061	-0.030	-0.027	0.033	0.047
Betriebsgröße	-0.002	-0.035	0.001	-0.001	-0.001
Erfahrung	0.137	-0.464	-0.052	0.084	0.111
Erfahrung quadr.	-0.135	0.303	0.071	-0.064	-0.099
Highskill	0.011	0.007	0.005	0.016	0.014
Bildungshaushalt	-0.001	0.021	0.002	0.001	-0.000
Intercept	0.000	0.450	0.000	0.000	0.000
Gesamt	0.073	0.160	0.098	0.171	0.122

(Quelle: EU-SILC 2005, eigene Berechnungen)

Literaturhinweise

- Angelo, Silvia/Grisold, Andrea (2008): Zur Verteilung von Arbeitszeit und Ungleichheit
 Eine geschlechtsspezifische Betrachtung im EU-Kontext.
- Atkinson, Anthony (2003): Developing Comparable Indicators for Monitoring Social Inclusion in the European Union. In: Hauser, Richard/Becker, Irene: Reporting on Income Distribution and Poverty. Springer Verlag Berlin
- Bach, Stefan/Coeneo, Giacomo/Steiner, Victor (2007): From Bottom to Top: The Entire Distribution of Market Income in Germany 1992-2001. DIW Discussion paper, no. 683
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Studie für das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- Böheim, René/Hofer, Helmut/Zulehner, Christine (2005): Wage Differences Between Men and Women in Austria Evidence from 1983 and 1997. IZA Discussion Paper, Nr. 1554
- **Biffl,** Gudrun (2002): Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Wifo Monatsbericht 8/2002
- **Biffl,** Gudrun (2006): Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich. WIZO, 29/2
- **Blinder**, Alan (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, S. 436–455
- **Breuss,** Fritz (2006): Ostöffnung, EU-Mitgliedschaft, Euro-Teilnahme und EU-Erweiterung. Wifo Working Papers Nr. 270
- Canberra Group (2001): Expert Group on Household Income Statistics. Final Report and Recommendations. Ottawa

- Crul, Maurice (2007): Pathways to Success for the Second Generation in Europe. (URL: http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=592) Zugriff am 23.06.08
- Crul, Maurice/Vermeulen, Hans (2006): Immigration, education, and the Turkish second generation in five European nations: A comparative study. In: Parsons, C./Smeeding, T.: Immigration and the Transformation of Europe. Cambridge University Press, New York
- **Dew-Becker**, Ian/**Gordon**, Robert (2005): Where did the productivity growth go? Inflation dynamics and the distribution of income. NBER Working Paper 11842
- **European Parliament** (2003): Regulation (EC) No 1980/2003. Official Journal of the European Union Volume 46, L298
- **Europäische Kommission** (2004): Description of Target Variables: Cross-sectional and Longitudinal.
- Eurostat (2008): Labour Market Latest Trends 4th quarter 2007 data. Population and social conditions
- Geisberger, Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede. Statistische Nachrichten 7/2007,, S. 633–642
- Golder, Stefan M. (2000): Endowment or Discrimination? An Analysis of Immigrant-Native Earnings Differentials in Switzerland. Kiel Working Paper No. 967
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbstständiger Beschäftigung. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien
- Guger, Alois/Marterbauer, Markus (2004): Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. Wifo Studie
- Guger, Alois/Marterbauer, Markus (2007): Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich. WIFO Working Papers, 307/2007
- Honig, Barbara/Kreimer, Margarethe (2003): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen. Peripherie Arbeitspapier 2/03

- Lang, Günter (2000): Native-Immigrant Wage Differentials in Germany. Assimilation, Discrimination or Human Capital? Discussion Paper Series 197
- Lang, Günter (2004): How Different are Wages from Wage Potentials? Analyzing the earnings disadvantage of immigrants in Germany. Discussion Paper Series 256
- Lemieux, Thomas; Grossbard, Shoshana (2006): The Mincer Equation. Thirty years after Schooling, Experience and Earnings. Springer Verlag, S. 127–145
- Mairhuber, Ingrid (2006): The Gender Pay Gap in Austria, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment.
- Marterbauer, Markus; Marterbauer, Markus/Schürz, Martin (Hrsg.) (2007): Arbeitszeitverkürzung: mehr Beschäftigung und Freizeit. Wissenschaftliche Tagungen der AK Wien, S. 7–16
- Mincer, Jacob (1974): Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research, New York
- Mumford, Karen/Smith, Peter (2004): The Gender Earnings Gap in Britain. IZA Discussion Paper, 1109/2004
- Nielsen, Helena Skyt et al. (2001): Qualifications, discrimination or Assimilation? An extended framework for analysing immigrant wage gaps. IZA Discussion Paper No. 365
- Nordin, Martin/Rooth, Dan-Olof (2007): The Income Gap between Natives and Second Generation Immigrants in Sweden: Is Skill the Explanation? Centre for Research and Analysis of Migration Discussion Paper No 06/07
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, Vol. 14, No. 3, S. 693–709
- OECD (2008): OECD Employment Outlook 2008.
- Piketty, Thomas/Saez, Emmanuel (2004): The evolution of top incomes: A historical and international perspective. AEA Papers and Proceedings Vol. 96, No. 2,, S. 200–205
- Plantenga, Janneke/Remery, Chantal (2006): The gender pay gap Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. (URL: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf) -

- Zugriff am 20.6.2008
- **Pontieux**, Sophie/Meurs, Dominique (2005): The gender wage gap in Europe: women, men and the public sector. Working Paper des INSEE, Paris
- **Prettner**, Klaus/**Stiglbauer**, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. Geldpolitik and Wirtschaft Q4/07
- **Prskawetz**, Alexandra (1997): Wirtschaftliche Auswirkungen der Migration in Österreich (1961-1995). Forschungsbericht 17
- Rubery, Jill/Grimshaw, Daminan/Figueiredo, Hugo (2002): The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States, EU expert group on gender and employment. Studie der Europäischen Kommission
- Schlager, Christa (2007): Stagnation der Reallöhne und zunehmende Einkommensunterschiede 1990 - 2005. Wirtschaft und Gesellschaft, 01/07
- Schlögl, Peter/Lachmayr, Norbert (2004): Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Studie im Auftrag der AK und des ÖGB
- Schürz, Martin (2008): Veranstaltung des BEIGEWUM: Vermögen und Vermögensverteilung, 28.3.
- Schulmeister, Stephan (2005): Anmerkungen zu Wirtschaftspolitik und Wachstumsdynamik in Österreich seit 1955. In: Frodl, G. et al: Physiognomie der 2. Republik. Czernin Verlag, Wien
- **Statistik Austria** (2007): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2005.
- **The Economist** (2006): Inequality in America The rich, the poor and the growing gap between them.
- Walterskirchen, Ewald: Beschäftigungseffekte längerer und kürzerer Arbeitszeiten.
 Präsentation auf der Tagung "Die Arbeitszeit human gestalten" von der Arbeiterkammer Oberösterreich
- Waltner, Edith (2008): Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation

in Österreich. Eine Längschnittsbetrachtung der letzten drei Jahrzehnte. Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien

Ward, Terry (2006): The different access of women and men to employment and income: Evidence from the EU-SILC. (URL: http://www.stat.fi/eusilc/ward.pdf) - Zugriff am 20.06.2008

Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf (2005): A meta-analysis of the international gender wage gap. Journal of Economic Surveys, 19/3