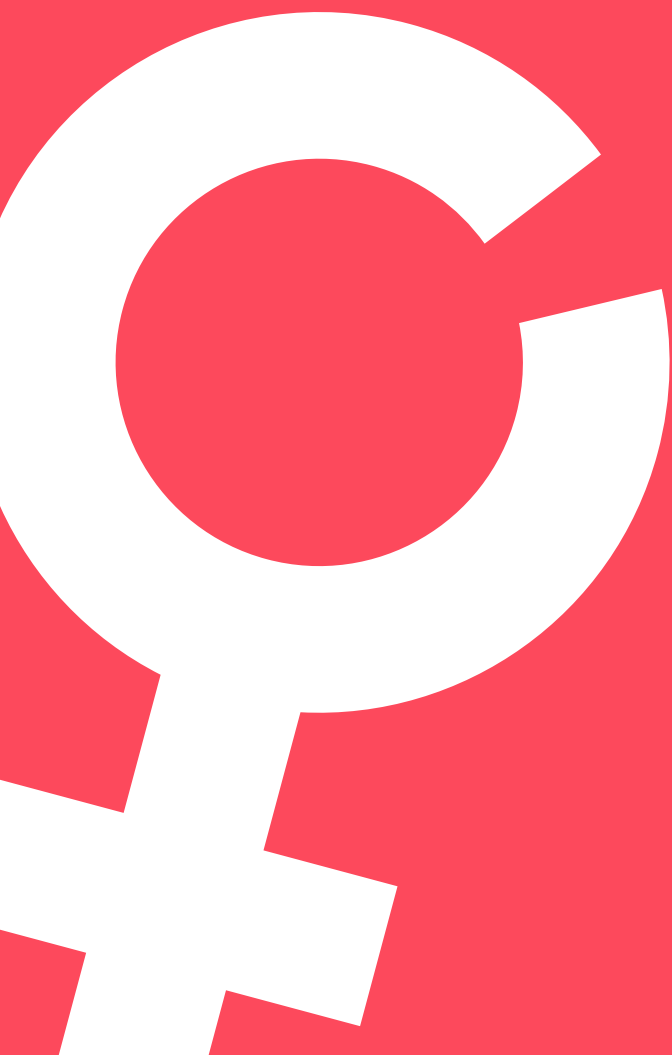


Mind the Gap

Michael Christl,
Monika Köppl-Turyna
und Anna Stürgkh



Auch wenn sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich weitgehend erklären lassen, bleiben sie ein Problem.



Die Berechnungen für die vorliegende Arbeit finden Sie in der englischen Version, die aktuell als Agenda Austria Working Paper veröffentlicht wurde:

Christl, M., Köppl-Turyna, M., (2017). Gender wage gap and the role of skills: evidence from PIAAC dataset. Agenda Austria Working Paper No. 5

(<https://www.agenda-austria.at/working-papers/>)

Herausgegeben von der Denkfabrik



www.agenda-austria.at

Autoren: Mag. Michael Christl, MSc, Dr. Monika Köppl-Turyna, Anna Stürgkh, BA

Herausgeber: Dr. Franz Schellhorn

Redaktion: Dipl.-Wirtschaftsjuristin (FH) Katharina Lotter

Koordination & Lektorat: Dr. Katharina Ebner

Begutachtung: PD Dr. Gerhard Reitschuler

Februar 2017

© Agenda Austria, Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung, Wien.

Gestaltung: Perndl+Co

Grafiken: Mag. (FH) Alexander Lehner

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung des Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechts.

Die Publikation verwendet allein aus Gründen der leichten Lesbarkeit durchgängig die grammatikalisch männliche Form.

Inhaltsverzeichnis

- 07** Vorwort
- 09** Unsere Ergebnisse auf einen Blick
- 12** Einleitung

- 14** Gender Pay Gap: Auch eine Lücke zwischen öffentlicher Wahrnehmung und wissenschaftlicher Berechnung
- 18** Zur Methodologie der Agenda Austria
- 20** Ergebnisse: Was beeinflusst die Löhne von Frauen und Männern?
 - 20** Effekte auf die Bezahlung der Männer
 - 21** Effekte auf die Bezahlung der Frauen
 - 22** Wie groß ist der unerklärte Gender Gap tatsächlich?
 - 22** Klassisches Berechnungsmodell des Gender Pay Gap
 - 23** Berechnungsmodell Gender Pay Gap unter Berücksichtigung der Fähigkeiten
 - 25** Berechnungsmodell Gender Pay Gap unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und der Selbst-Selektion
 - 26** Mögliche Diskriminierung bei Bonus-Zahlungen

- 28** Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen
- 30** Literatur



Vorwort

Verdienen Frauen, was sie verdienen?

Frauen werden in Österreich schlechter bezahlt als Männer – weil sie Frauen sind und keine Männer. Das jedenfalls geht aus zahlreichen Einkommensvergleichen hervor, die von Politikern und Interessenvertretern gerne zitiert werden. Aber auch der Chef der staatlichen Statistik Austria, Konrad Pesendorfer, beklagte Anfang des Jahres in einem Interview mit dem „Falter“ und ein paar Wochen später in einem Tweet: „Frauen verdienen in der Privatwirtschaft pro Stunde brutto im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer“. Was wiederum den Wirtschaftswissenschaftler René Böheim von der Linzer Kepler Universität zur rhetorischen Frage drängte, ob denn unbereinigte Lohnvergleiche (quer über alle Branchen und Ausbildungsniveaus) neuerdings wieder in Mode kämen.

Womit wir beim Kern der Problematik angelangt wären: Wenn in Österreich der Gender Pay Gap vermessen wird, werden Durchschnittslöhne von Männern und Frauen miteinander verglichen. Womöglich wider besseres Wissen, womöglich um den Unterschied möglichst groß erscheinen zu lassen. Die Handelsangestellte wird mit dem Bauingenieur in einen Topf geworfen, der Hilfsarbeiter mit einer Ärztin. Interessant ist aber nicht so sehr, ob eine Friseurin weniger verdient als ein Maschinenbauer – sondern ob und wie viel die ausgebildete Friseurin für dieselbe Arbeitsleistung weniger verdient als ihr ausgebildeter Kollege.

Meine Kollegen Monika Köppl-Turyna, Michael Christl und Anna Stürgkh haben sich auf die Spurensuche begeben. Sie wollten wissen, wie das Bild aussieht, wenn Vergleichbares mit Vergleichbarem verglichen wird. Das Ergebnis ist nicht mehr ganz so dramatisch – aber immer noch ziemlich ernüchternd. Und der Gender Pay Gap ist jedenfalls mehr als nur ein Mythos.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht

Franz Schellhorn
Direktor Agenda Austria



Unsere Ergebnisse auf einen Blick

Die Debatte über Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern wird seit Jahren auch in Österreich immer wieder leidenschaftlich geführt. Der so genannte „Gender Pay Gap“ ist, das zeigt auch die vorliegende Studie der Agenda Austria, kein Mythos. Allerdings beziehen sich viele populäre Argumente auf falsche Zahlen: Gemeinhin wird mit dem rohen statistischen Einkommensunterschied darauf gepocht, dass Frauen einfach deshalb weniger verdienen, weil sie eben Frauen sind. Eine Friseurin bekommt deutlich weniger als ein Friseur, eine Controllerin deutlich weniger als ein Controller – und das alles nur wegen ihres Geschlechts.

Dieser Vorwurf der pauschalen geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung wiegt schwer und ist auch nur bedingt haltbar. Tatsächlich lässt sich ein erheblicher Teil der vorhandenen Einkommensunterschiede anhand verschiedener Charakteristika erklären und nachvollziehbar begründen.

Die Agenda Austria kommt in der vorliegenden Studie zu dem Ergebnis, dass der Gender Pay Gap unter genauer Betrachtung deutlich geringer ausfällt als gemeinhin behauptet wird – er liegt nicht in der Gegend von rund 22 Prozent, sondern zwischen 3,5 und 11,2 Prozent (je nach Einkommensklasse). Vor allem in den unteren Einkommensklassen ist schon aufgrund geltender Kollektivverträge eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen nur schwer umsetzbar. Je höher aber die Einkommensgruppe ist, desto gravierender sind auch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Grundsätzlich gilt: Wer mehr verdienen will, braucht eine hohe Qualifikation und möglichst viel Berufserfahrung. Auch die Größe des arbeitgebenden Unternehmens wirkt sich auf die Lohnhöhe aus. Und es kommt darauf an, ob man seine Fähigkeiten im Alltag unter Beweis stellen und anwenden kann. Je besser der Job und seine Anforderungen zum eigenen Qualifikationsprofil passen, desto höher ist auch die Bezahlung. Interessant: Numerische Fähigkeiten zeigen bei Frauen erst in den oberen Einkommensklassen positive Effekte. Dies steht in starkem Gegensatz zu den Löhnen der Männer, wo vor allem numerische Fähigkeiten und IT-Fähigkeiten auf allen Lohnniveaus einen positiven Einfluss auf die Höhe der Bezahlung haben. Im Klartext bedeutet das: Frauen arbeiten selbst bei einer formal vergleichbaren Qualifikation eher in den schlechter bezahlten Bereichen, in denen es auf numerische Fähigkeiten und IT-Fähigkeiten weniger ankommt. Das gilt sowohl für Branchen als auch innerhalb desselben Wirtschaftszweigs oder Unternehmens.

Auch die familiäre Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt eine entscheidende Rolle. Ob Männer Kinder haben oder nicht, spielt für die Höhe ihres Einkommens keine wesentliche Rolle. Frauen mit Kindern verdienen hingegen weniger als ihre kinderlosen Kolleginnen. Dies trifft vor allem Frauen im mittleren Einkommensbereich; für sie bedeutet das Muttersein einen durchschnittlichen Lohnverlust von sechs Prozent. Es gibt also so etwas wie den „Motherhood-Pay-Gap“.

Das bedeutet:

- » Frauen arbeiten oft in Berufen, in denen (besser bezahlte) numerische Fähigkeiten eine untergeordnete Rolle spielen.
- » Frauen arbeiten oft in kleineren Betrieben – und kleinere Betriebe zahlen schlechter als größere.
- » Frauen mit Kindern verlieren mehrere Jahre Berufserfahrung, das wirkt sich in Österreich negativ aus (Entlohnung nach Senioritätsprinzip).
- » Frauen mit Kindern verdienen nicht nur schlechter als Männer, sondern auch schlechter als Frauen ohne Kinder.
- » Das Muttersein heißt für berufstätige Frauen gegenüber kinderlosen Frauen eine Lohnleinbuße von rund 6 Prozent.
- » Frauen arbeiten öfter unterhalb ihres Qualifikationsniveaus als Männer.
- » Frauen bekommen deutlich seltener Boni als Männer. Und wenn, dann fallen diese niedriger aus.

Das machte den Gender Pay Gap niedriger, aber nicht besser. Wer die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen schließen will, kommt nicht darum herum, Frauen für die besser bezahlten Berufe und Jobs zu begeistern – das sind vor allem technische und kaufmännische Berufe, fachliche Arbeit statt Verwaltung oder Soziales. Und: Damit Frauen sich nicht nur für eine aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt interessieren, sondern ihr Interesse auch praktisch umsetzen können, braucht es kürzere Karenzzeiten und vor allem mehr und bessere Kinderbetreuungsangebote. Dies ist nicht allein ein Auftrag an die Politik, sondern auch an die Arbeitgeber in Österreich.

Ohne ein gesellschaftliches Umdenken insgesamt wird es nicht gehen: Solange die Familienarbeit vor allem Frauensache bleibt, werden viele Mütter auch weiterhin das Nachsehen haben, weil ihnen nach der Rückkehr in den Beruf einige Jahre Berufserfahrung fehlen. Damit sich das ändern kann, muss sich auch die Einstellung zur Familienkarenz der Väter verändern. Eltern, Väter wie Mütter, brauchen dafür die Gewissheit, dass sie auch nach einer Karenzzeit nicht von ihren Arbeitgebern aufs Abstellgleis geschoben werden. Wer Frauen stärken will, muss deshalb auch ihren Partnern Mut machen. Erst dann können die bestehenden Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern abgebaut werden.

Einleitung

Frauen verdienen in Österreich, wie auch in anderen Ländern, im Durchschnitt weniger als Männer. Diese Lücke zwischen den Einkommen wird auch als „Gender Pay Gap“ bezeichnet. Die Debatte über den Gender Pay Gap wird seit vielen Jahren geführt, seit 2009 besonders intensiv rund um den so genannten „Equal Pay Day“. Bis zu diesem Tag im Jahr arbeiten die Österreicherinnen laut vielen Institutionen „gratis“.¹

Der Hinweis auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist richtig und wichtig. Interessant zu wissen ist auch wie hoch der Unterschied tatsächlich ist. Allerdings bleiben bei der Berechnung des Gender Pay Gap und damit auch des Equal Pay Day jene Faktoren, die die Unterschiede zwischen den Einkommen von Frauen und Männern schlüssig erklären können, unberücksichtigt. Stattdessen wird der so genannte „unbereinigte“ Gender Pay Gap zur Grundlage aller weiteren Argumentation. Da wird schon einmal die ausgelernnte Friseurin mit dem ausgelernnten Maschinenbauer verglichen – und nicht der Friseur mit der Friseurin und der Maschinenbauer mit der Maschinenbauerin. Viel zu häufig führt das in einem zweiten Atemzug zu der pauschalen Anklage, Frauen würden allein aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

Der höhere Anteil an Teilzeitarbeit, Karenzzeiten, ein anderes Verhalten der Frauen in Lohnverhandlungen, aber auch die Präferenz bestimmter Berufe und der Umstand, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, bleiben dabei außen vor. Es sind aber genau diese Faktoren, die einen großen Teil der Unterschiede in der Entlohnung erklären.

Wie groß ist der Gender Pay Gap also wirklich?

In der vorliegenden Studie untersucht die Agenda Austria diese Frage genauer. Erstmals in Österreich werden dabei für die Berechnung der Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen auch arbeitsrelevante Fähigkeiten berücksichtigt: Die Datensätze der Agenda Austria für die

¹ Unterschiedliche Berechnungsmethoden kommen auf unterschiedliche Tage. 2017 wird der Equal Pay Day laut dem Frauennetzwerk Business & Professional Women Austria am 4. März begangen. Für die SPÖ-Frauen hat er 2016 je nach Berechnung Ende März bzw. Anfang Oktober stattgefunden, vgl. SPÖ-Frauen (2016).

vorliegende Studie basieren auf dem OECD-Programm PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Sie enthalten, anders als beispielsweise Daten der hiesigen Sozialversicherung, sehr detaillierte Informationen zu den ausgeübten Jobs und den eingesetzten Fähigkeiten. Das ermöglicht auch die Berücksichtigung von berufsbezogenen Fertigkeiten und von dem so genannten „Skills-Matching“: Passen die vorhandenen Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt zu ihren Jobs? Haben sie die Chance, im Arbeitsalltag auch anzuwenden, was sie können? Und: Hat das einen Einfluss auf ihre Bezahlung?

Gender Pay Gap: Auch eine Lücke zwischen öffentlicher Wahrnehmung und wissenschaftlicher Berechnung

Viele öffentliche Institutionen sowie Politiker und Medienvertreter nehmen in der Diskussion über den Gender Pay Gap auf unterschiedliche Datenquellen Bezug – und kommen deshalb auch auf unterschiedliche Ergebnisse. Beispielhaft veranschaulicht dies Tabelle 1.

Angesichts dieser vielen unterschiedlichen Zahlen für ein- und dieselbe Angelegenheit besteht offenbar Aufklärungsbedarf. Von der WKÖ abgesehen wird in allen hier gelisteten Reports nur über den rein statistischen Unterschied zwischen den Einkommen berichtet – und dieser dann oftmals als rein geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung interpretiert. Diese Sichtweise ist aber nicht einfach nur unzutreffend, sondern hat schwerwiegende Folgen: Wer nicht die Realität abbildet, kann sie auch nicht zielgerichtet verändern. Entscheidend ist, ob Frauen in derselben Branche mit derselben Qualifikation und Arbeitsleistung weniger bezahlt bekommen als Männer. Und nicht, ob Frauen und Männer in unterschiedlichsten Berufen unterschiedlich hoch entlohnt werden.

Zusammenstellung der von Medien und Politik genannten Zahlen zum Gender Pay Gap

Ausgeber	Unterschied	Datenquelle	Anmerkung
Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015)	39% zwischen Bruttojahreseinkommen; 19% unter ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Statistik Austria 2013	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert
Oberhauser, S. (2016)	Unterschied von 22,4%	Ohne Quellenangabe	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert
Bundeskanzleramt (2016)	Pay Gap im Bundesdienst: 12,8%	Daten aus dem Jahr 2015	bereinigt nach unterschiedlichen Beschäftigungsmaßnahmen & unterjähriger Beschäftigung
Die Grünen (2016)	Pay Gap in Wien beträgt 18%; unter Beschäftigten der Stadt Wien 11%	Ohne Quellenangabe	Es wird nur auf Vollzeitbeschäftigung kontrolliert
FPÖ (2016)	22,4% pro Jahr	Statistik Austria	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert
AK Salzburg (2016)	ganzjährig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Unterschied beträgt 24,7%	Statistik Austria – Lohnsteuerstatistik 2014	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert
AK Oberösterreich (2016)	In OÖ: 2014 betragen die Einkommensunterschiede (Medieneinkommen Brutto, pro Monat) von Frauen auf Männer 38,5%; Unter Vollzeitbeschäftigten 26,8%	Hauptverband der SV-Träger; Statistik Austria	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert
WKO (2016)	Einkommensunterschied im Jahr 2010: 19,4%; unerklärbarer Teil liegt bei 5,6%	OECD	
ÖGB (2016)	22,9% im Jahr 2014	Eurostat	Auf weitere Faktoren wird nicht kontrolliert

Tabelle 1

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Auch akademische Studien für Österreich beschäftigen sich mit dem Gender Pay Gap. Im Gegenteil zu den oben zitierten Berichten versuchen die Autoren, den Ursachen für die Einkommensunterschiede auf die Spur zu kommen. Sie überprüfen ergänzende Faktoren, die die Höhe der Einkommen beeinflussen können und zeigen, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern je nach Einkommensgruppe auch unterschiedlich hoch ausfällt. In diesen Studien wird über den so genannten „unerklärten Teil“ des Gender Pay Gap berichtet, also über jenen Anteil des Einkommensunterschieds, der sich nicht durch messbare Faktoren erklären lässt.

Tabelle 2 zeigt einige dieser Studien:

Überblick der akademischen Studien zum Gender Pay Gap in Österreich

Quelle	Unerklärter Teil	Anmerkung
Böheim et al. (2005)	Nettomonatsverdienste 1997, Medianunterschied von 15,5%	Unterschied höher für höhere Einkommen
Böheim et al. (2007)	Nettomonatsverdienste der VZ Beschäftigten 1997, Unterschied 14%	Sinkt mit der Zeit
Grünberger et al. (2009)	Bruttostundenverdienste VZ, 12% im Jahr 2006	Unterschied höher für höhere Einkommen
Böheim et al. (2013a)	Bruttostundenverdienste VZ, 14% im Jahr 2007	Unterschied höher für höhere Einkommen
Böheim et al. (2013b)	Bruttostundenverdienste in 2007, Unterschied je nach Berechnung 11–16%	Unterschied höher für höhere Einkommen
Grandner and Gstach (2015)	Bruttostundenverdienste in 2008, Unterschied 20%	Unterschied konstant für verschiedene Einkommen

Tabelle 2

Anmerkung: Dies ist eine Auswahl der neuesten Studien, deren Herangehensweise mit der des vorliegenden Papers vergleichbar ist.

Fast alle akademischen Studien weisen für Österreich einen „unerklärten Teil“ von etwa 12 bis 14 Prozent für Vollzeitbeschäftigte aus. Abgesehen von der Studie von Grandner und Gstach (2015) enthalten alle anderen Studien den Hinweis, dass die Lohnunterschiede in den niedrigeren Einkommensklassen geringer ausfallen als in den höheren Einkommensstufen: Die Löhne der Niedrigverdiener sind weitaus seltener das Ergebnis individueller Verhandlungen. Sie unterliegen meist den geschlechtsneutralen Regelungen der Kollektivverträge in Österreich.

Doch auch der verbleibende „unerklärte Teil“ von 12 bis 14 Prozent kann noch immer nicht mit einer pauschalen geschlechtsspezifischen Diskriminierung gleichgesetzt werden. Er ist aber schon deutlich aussagekräftiger als der „rohe“ Unterschied.

Alle hier zitierten Studien berücksichtigen auch die ausgeübten Berufe und Wirtschaftssektoren – nicht aber, welche Rolle die tatsächlichen Fähigkeiten für den jeweiligen Job spielen. In der Realität kann aber eine Frau zwar im selben Wirtschaftssektor arbeiten und über eine ähnlich hohe Ausbildung verfügen wie ihr männlicher Kollege – formal also dieselben Kriterien erfüllen – und trotzdem weniger verdienen, weil sie einen anderen Job macht. So werden beispielsweise fachliche Mitarbeiter oftmals höher bezahlt als ihre formal gleichqualifizierten Kollegen in der Verwaltung desselben Unternehmens.

Zur Methodologie der Agenda Austria

Die OECD² hat in den Jahren 2011 und 2012 eine internationale Studie durchgeführt, um die Kompetenzen Erwachsener zu vergleichen: Das International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). Die Agenda Austria verwendet für ihre Untersuchung zum Gender Pay Gap den Datensatz dieser Studie. Er umfasst 4.810 Einzelbeobachtungen, einschließlich detaillierter Angaben über Ausbildung, Fähigkeiten, Einkommen und Familienhintergrund. Nach dem Ausfiltern von Beobachtungen mit fehlenden Daten umfasst die für die vorliegende Studie untersuchte Probe etwa 2.200 Beobachtungen.

Die Agenda Austria analysiert, ob es Zusammenhänge zwischen der Höhe der Stundenlöhne der befragten Personen und ihren verschiedenen Eigenschaften gibt. Diese sind zum einen - ganz klassisch - persönliche Charakteristika wie etwa das Alter, die Arbeitserfahrung oder die Anzahl der Kinder. Zudem werden die üblichen Job-Angaben wie etwa Status, Unternehmensgröße, Sektor oder die wöchentliche Arbeitszeit auf ihre Auswirkung auf die Stundenlöhne hin überprüft.

Da Bonuszahlungen oftmals ergebnis- oder leistungsabhängig bezahlt werden und meist das Ergebnis individueller Verhandlungen sind, könnte in diesem Bereich möglicherweise diskriminiert werden. Um das herauszufinden, untersucht die Agenda Austria auch die Zusammenhänge zwischen diesen Eigenschaften und der Lohnhöhe deshalb sowohl für die Bezahlung der Befragten inklusive aller Bonuszahlungen als auch ohne die Berücksichtigung gesonderter Boni. Und natürlich wird auch zwischen den verschiedenen Einkommensklassen differenziert, um ein präziseres Bild davon zu zeichnen, wo Unterschiede gemacht werden und wo schon mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern erreicht ist.

Der größte Unterschied zwischen dieser Studie und allen anderen Untersuchungen zum Gender Pay Gap für Österreich liegt in der Überprüfung einer wichtigen Frage: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und den verschiedenen Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Denn Fähigkeiten wie etwa das Dazulernen in der Ar-

beit, die Bereitschaft zur Weiterbildung, numerische Fähigkeiten, Planung, Schreiben oder Lesen könnten sich auf die Stundenlöhne der Befragten auswirken – und dieser Aspekt kann in der Regel bei der Verwendung anderer Datensätze nicht berücksichtigt werden. Was damit gemeint ist, zeigt folgendes Beispiel: Eine Frau mit Universitätsabschluss arbeitet in einem Architekturbüro als Assistentz, ihr Einkommen wird im unbereinigten Gehaltsvergleich mit ihrem männlichen Kollegen verglichen, der gleichzeitig mit ihr im Büro als Architekt zu arbeiten begonnen hat. Verglichen werden müsste das Arbeitseinkommen der Akademikerin allerdings nicht mit dem Architekten, sondern mit ihrem männlichen Assistentzkollegen, der über dieselbe Arbeitserfahrung verfügt.

Dasselbe gilt auch für das so genannte Skills-Matching, mit dem analysiert wird, ob die Qualifikationen der Befragten den Anforderungen ihres Jobs entsprechen, ob sie also unter- oder überqualifiziert oder gerade richtig sind für den Job, den sie ausführen. Überqualifizierte werden also mit Überqualifizierten und Unterqualifizierte mit Unterqualifizierten verglichen. Um beim oben angeführten Beispiel zu bleiben: Die für den Job überqualifizierte Akademikerin wird mit einem ebenfalls überqualifizierten Akademiker verglichen, der über dieselben Fähigkeiten und dieselbe Arbeitspraxis verfügt und ebenfalls als Assistent sein Geld verdient.

Anders als in anderen Studien berücksichtigt die Agenda Austria zudem die so genannte Selbst-Selektion der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der ökonomischen Theorie gibt es eine bestimmte individuelle Lohnhöhe, unter der eine Person keinen Job annimmt oder keine zusätzlichen Stunden arbeitet. Liegt der angebotene Lohn unter dieser persönlichen Grenze, wird auf die Jobaufnahme oder die Erhöhung der Arbeitszeit verzichtet. In der Regel trifft dies auf weniger qualifizierte Arbeitnehmer zu und jene, die Sozialleistungen erhalten, wie etwa Familienleistungen. In Österreich sind dies vor allem die Frauen. Daher besteht die Gefahr, dass manche weniger produktive Frauen im Niedrigverdiener-Bereich aus der Analyse herausfallen. Das bedeutet, dass in einer Statistik, in der Löhne und Gehälter von Frauen und Männern verglichen werden, zwei Gruppen miteinander verglichen werden, die gar nicht miteinander vergleichbar sind: Die Gruppe fast aller Männer mit einer Gruppe nur ausgewählter Frauen, nämlich jener, die produktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen. Der Pay Gap fiel bei einer solchen Schätzung geringer aus, als er tatsächlich ist. In unserem Working Paper "Gender wage gap and the role of skills: evidence from PIAAC dataset." wird detailliert beschrieben, wie die Agenda Austria vorgeht, um diesen Effekt zu vermeiden.

Ergebnisse: Was beeinflusst die Löhne von Frauen und Männern?

Effekte auf die Bezahlung der Männer

Wenig überraschend wirken sich **Arbeitserfahrung und Ausbildung** positiv auf die Einkommenshöhe von Männern aus. Ein Mann mit einer Universitätsausbildung verdient je nach Einkommensklasse in etwa zwischen 12 und 22 Prozent mehr als jemand mit der niedrigsten abgefragten Qualifikation.

Ein zusätzliches Jahr **Berufserfahrung** ist vor allem in der untersten Einkommensklasse besonders wertvoll – der durchschnittliche Effekt liegt bei etwa fünf Prozent für jedes zusätzliche Jahr. An der Spitze der Einkommensverteilung fällt das Gehalt mit jedem zusätzlichen Jahr an Arbeitserfahrung um etwa ein Prozent höher aus.

Darüber hinaus sind die Löhne abhängig von der **Größe des arbeitgebenden Unternehmens**: Gerade kleinste Unternehmen mit einem bis zehn Mitarbeitern zahlen deutlich weniger als die größten Unternehmen. Dieses Ergebnis ist auch dem Umstand geschuldet, dass Selbständige (Ein-Personen-Einheiten) in der Regel oft niedrigere Löhne beziehen.

In der Analyse der Wirkung von Fähigkeiten auf die Löhne männlicher Arbeitnehmer wird deutlich, dass vor allem **IT-Fertigkeiten sowie numerische Fähigkeiten** einen positiven und wesentlichen Einfluss auf die Löhne in allen Einkommensklassen haben. Dieser Effekt ist statistisch signifikant und liegt zwischen zwei und vier Prozent.

Das **Skills-Matching**, also die Übereinstimmung der vorhandenen Fähigkeiten mit dem tatsächlichen Job, hat ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Löhne der Männer. Jene, die berichten, dass sie ihre Fähigkeiten in ihrer täglichen Arbeit nicht anwenden können, erleben einen deutlichen Lohn-Rückgang von etwa sieben bis 14 Prozent im Vergleich zu jenen, die ihre Fähigkeiten in einem sehr hohen Ausmaß zur Geltung bringen.

Ob die männlichen Arbeitnehmer **Kinder** haben oder nicht, ist für die Höhe ihres Einkommens weitgehend unwichtig. Eine **hohe Flexibilität** bezüglich der Arbeitszeiten führt hingegen zu einem signifikanten positiven Effekt auf die Löhne: Je flexibler die Aufgaben und die Arbeitsstunden, desto höher fällt auch die Lohnprämie aus.

Effekte auf die Bezahlung der Frauen

Ähnlich wie bei den Männern erhöht auch bei den Frauen ein zusätzliches Jahr der **Arbeitserfahrung** den Lohn im Durchschnitt um etwa zwei bis vier Prozent. Dieser Effekt ist am unteren Rand der Lohnverteilung stärker, der Einfluss der Arbeitserfahrung auf den Lohn somit für Frauen und Männer vergleichbar. Dasselbe gilt, abgeschwächt, auch für den Bildungsaspekt: Eine **höhere Bildung** erhöht den Lohn, im mittleren Einkommensbereich verdienen Frauen mit einem Hochschulabschluss etwa neun Prozent mehr als Frauen ohne Ausbildung.

Ebenfalls vergleichbar ist die Abhängigkeit des Einkommens von der **Größe des Unternehmens**: Frauen in den kleinsten Unternehmen verdienen weniger als bei größeren Unternehmen.

Die größten Unterschiede zwischen den Löhnen von Frauen und Männern zeigen sich bei einem genaueren Blick auf die **Fähigkeiten**. Frauen verdienen mehr als andere Frauen, wenn sie ihre Lesekompetenz, Planungs- und Schreibfähigkeiten bei der Arbeit zum Einsatz bringen. Numerische Fähigkeiten hingegen zeigen erst am oberen Ende der Lohnverteilung positive Effekte. Dies steht in starkem Gegensatz zu den Löhnen der Männer, wo vor allem numerische Fähigkeiten und IT-Fähigkeiten auf allen Lohnniveaus einen positiven Einfluss haben.

Das **Skills-Matching** hat, wie bei den Männern auch, ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Löhne der Frauen. In der Mitte der Einkommensverteilung führt eine nur geringe Übereinstimmung zwischen den tatsächlichen Fähigkeiten und dem, was für die Ausübung des Jobs benötigt wird, zu einem 22 Prozent niedrigeren Lohn im Vergleich zu einer hohen Deckungsgleichheit zwischen Jobanforderungen und tatsächlichem Können.

Anders als bei den Männern verdienen Frauen mit Kindern weniger als ihre kinderlosen Kolleginnen. Allerdings spielt dies nur für Frauen im mittleren Einkommensbereich eine beträchtliche Rolle. Für sie bedeutet das Muttersein einen Lohn-Verlust von durchschnittlich sechs Prozent.

Und während Männer für flexible Arbeit zusätzlich belohnt werden, werden Frauen in weniger flexiblen Jobs besser bezahlt als diejenigen, die flexible Arbeitszeiten haben. Das hängt damit zusammen, dass Frauen vermehrt in Branchen arbeiten, in denen flexible Arbeitszeiten die Ausnahme und starre Arbeitszeiten die Regel sind.

Dieses Faktum, zusammen mit den Skills-Prämien, legt nahe, dass die berufliche Flexibilität von Frauen eine andere Form hat als bei Männern. Frauen scheinen an Arbeitsplätzen, für die es die klassischen Büro-Fähig-

keiten wie Planen und Lesen braucht, überrepräsentiert zu sein. Diese sind nicht mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden und werden offenbar schlechter entlohnt als Jobs in der IT und in Führungspositionen – selbst, wenn der Bildungshintergrund vergleichbar ist.

Wie groß ist der unerklärte Gender Gap tatsächlich?

Die folgende Tabelle 3 auf der rechten Seite zeigt den so genannten „unerklärten Teil“ der Lohnunterschiede für drei Modelle. Im ersten Modell verwenden wir den OECD-Datensatz und das klassische Berechnungsmodell nach Böheim (2013b). Im zweiten Modell werden ergänzend die Fähigkeiten der Befragten und das Skill-Matching im Berechnungsmodell aufgenommen (Skills, Spalte drei). Im dritten Modell wird zusätzlich dem Umstand Rechnung getragen, dass niedrigqualifizierte Frauen dem Arbeitsmarkt öfter fernbleiben als Männer. Sie finden sich deshalb auch in keiner Lohnstatistik. Das wird berücksichtigt, um zu verhindern, dass der Gender Pay Gap unterschätzt wird. (Skills und Selbst-Selektion, Spalte vier).

Klassisches Berechnungsmodell des Gender Pay Gap

Der Gender Gap ist in den unterschiedlichen Einkommensgruppen nicht konstant gleich hoch – für Niedrigverdiener, z.B. im untersten Einkommensdezil (als die „einkommensschwächsten“ zehn Prozent der Österreicher) beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nur etwa 6,3 Prozent, während er im obersten Dezil auf 15 Prozent steigt.³

³ Um sicherzugehen, dass unsere Ergebnisse nicht durch die Verwendung eines anderen Datensatzes entstehen, können wir die Ergebnisse unseres Papers, die mit dem "klassischen Berechnungsmodell" ermittelt wurden, mit anderen Studien für Österreich vergleichen. Es zeigt sich, dass trotz des anderen und neueren Datensatzes (2012) die Ergebnisse von Böheim (2013b) fast ident zu unseren Ergebnissen sind. Böheim (2013b) berichtete von einem durchschnittlichen unerklärten Pay-Gap von Frauen und Männern zwischen elf und dreizehn Prozent im Jahr 2007. Die Berechnungen der Agenda Austria mit derselben Methodik (Spalte 2) zeigen einen Unterschied in Höhe von elf Prozent in der Mitte der Einkommensverteilung. Dieser leichte Rückgang bedeutet nicht automatisch, dass der Gender Pay Gap in den letzten Jahren gesunken ist, sondern kann auch der Verwendung des anderen Datensatzes geschuldet sein. Somit können wir jedenfalls davon ausgehen, dass unsere Ergebnisse nicht auf der Wahl eines anderen Datensatzes basieren.

Überblick der Ergebnisse – unerklärter Teil des Lohnunterschieds in Prozent

Lohn-Dezil (Brutto-Stundenlohn)	Klassische Berechnung**	Skills	Skills und Selbst-Selektion
1 (< 8,47 Euro*)	6,33	2,61	3,42
2 (8,47 - 9,91 Euro)	8,60	4,34	4,91
3 (9,91 - 11,30 Euro)	10,08	5,74	6,65
4 (11,30 - 12,66 Euro)	10,97	6,93	8,02
5 (12,66 - 13,87 Euro)	11,01	7,29	8,24
6 (13,87 - 15,41 Euro)	11,12	7,96	8,90
7 (15,41 - 17,34 Euro)	11,33	8,47	9,40
8 (17,34 - 19,26 Euro)	12,78	9,19	10,04
9 (19,26 - 23,30 Euro)	15,00	10,81	11,20

Tabelle 3

Quelle: Eigene Berechnungen.

* Lesebeispiel: Im ersten Einkommensdezil (niedrigsten zehn Prozent der Einkommen) verdient man weniger als 8,47 Euro brutto pro Stunde.

** Böheim (2013b)

Berechnungsmodell Gender Pay Gap unter Berücksichtigung der Fähigkeiten

In der dritten Spalte der Tabelle 3 wurden für die Berechnung des Gender Pay Gaps die Fähigkeiten der Befragten berücksichtigt sowie das Skills-Matching, also die Frage, wie gut Fähigkeiten und ausgeübter Job zueinanderpassen. Abbildung 1 und Tabelle 3 zeigen, dass ein wesentlicher Teil des Lohngefälles durch ebendiese Aspekte erklärt werden kann: Werden sie bei der Berechnung des Gender Pay Gap berücksichtigt, so schrumpft dieser deutlich: In der untersten Einkommensklasse um mehr als drei Prozentpunkte, in der obersten um mehr als vier Prozentpunkte.

Gender Gap unter Berücksichtigung von Fähigkeiten

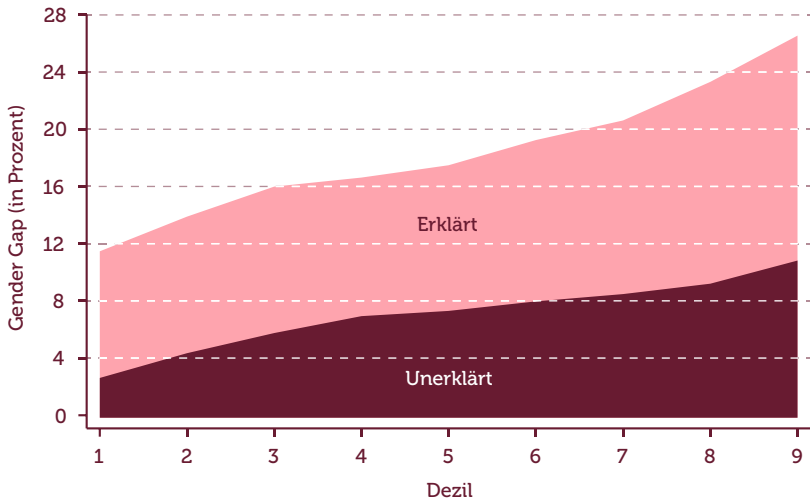


Abbildung 1

Quelle: Eigene Berechnungen.

Der „unerklärte Teil“ des Gender Pay Gap reduziert sich also im Schnitt um fast vier Prozentpunkte – in allen Einkommensklassen. In den unteren Einkommensklassen liegt der Gender Pay Gap demnach bei etwa 2,6 Prozent, in der obersten Einkommensklasse immer noch bei 10,8 Prozent. Dieses Ergebnis gibt einen Hinweis darauf, dass individuelle Lohnverhandlungen immer wichtiger werden, je höher das Einkommen ist. Die Löhne, die durch Tarifverträge geregelt sind, werden kaum verhandelt – ganz im Gegensatz zu Jobs, die weniger Vorgaben unterliegen und deshalb mehr Gestaltungsräume für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulassen.

Berechnungsmodell Gender Pay Gap unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und der Selbst-Selektion

Im letzten Teil der Analyse (Ergebnisse in der vierten Spalte der Tabelle 3) wird zusätzlich zu den Fähigkeiten der Befragten berücksichtigt, dass Frauen mit einer niedrigeren Produktivität in Österreich dem Erwerbsleben aus einer Vielzahl von Gründen und mit einer höheren Wahrscheinlichkeit fernbleiben als Männer. Diese Korrektur ist notwendig, um zu vermeiden, dass bei einem Vergleich der Gruppe der Frauen und der Männer zwei nicht vergleichbare Stichproben einander gegenübergestellt werden. Ohne diese Berichtigung würden sonst die Löhne einer repräsentativen Stichprobe von Männern mit einer Gruppe von Frauen verglichen, in der die weniger produktiven Frauen gar nicht erst enthalten sind. In diesem Fall wäre der durchschnittliche Lohn aller Frauen höher, was zu einer Unterschätzung der Kluft zwischen den Geschlechtern führen würde.

Gender Gap unter Berücksichtigung von Fähigkeiten und Selbst-Selektion

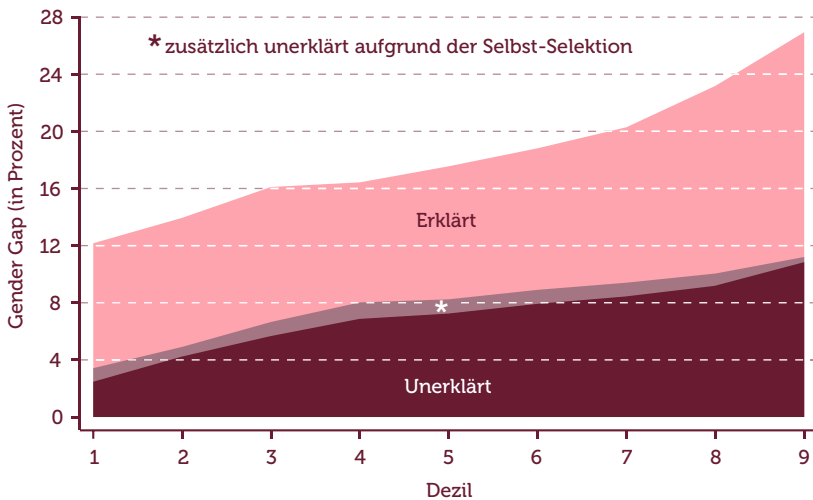


Abbildung 2
Quelle: Eigene Berechnungen.

Vergleicht man die oben stehende Abbildung 2 mit der Abbildung 1, so zeigen sich die Auswirkungen dieser Korrektur. Vor allem in den unteren Einkommen ist der Gender Pay Gap wieder höher, er steigt in der Mitte der Verteilung von 7,3 Prozent auf 8,2 Prozent. In der untersten Einkommensklasse liegt er bei 3,4 Prozent, in der obersten bei etwa 11,2 Prozent.

Wichtig hierbei: Durch die Korrektur der Stichprobenauswahl wächst der unerklärbare Teil des Gender Pay Gap in allen Einkommensklassen. Auch wenn man vermuten würde, dass es vor allem die Niedrigverdienerinnen sind, die möglicherweise wegen hoher Sozialleistungen vom Arbeitsmarkt fernbleiben, so zeigt sich hier, dass auch Frauen in anderen Einkommensgruppen öfter als Männer nicht am Arbeitsleben teilnehmen. Vor allem im Zuge der Betreuung von Kindern.

Mögliche Diskriminierung bei Bonus-Zahlungen

Abbildung 3 zeigt, dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (gesamte Fläche: "Erklärt"+"Unerklärt") mit zunehmendem Einkommen steigt. Boni werden in der Regel an Arbeitnehmer in höheren Positionen gezahlt, die meist auch insgesamt höhere Löhne und Gehälter erhalten. In den oberen Einkommensklassen steigt auch der ungeklärte Teil des Gender Pay Gap. Ob dies einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung geschuldet ist, kann nicht mit Sicherheit beantwortet werden. Es ist nicht klar, ob Boni in Einzelfällen für besonders herausragende Leistungen vergeben werden oder ob Frauen einfach überwiegend weniger stark verhandeln.

Geschätzter Lohnunterschied unter Berücksichtigung von Bonus-Zahlungen

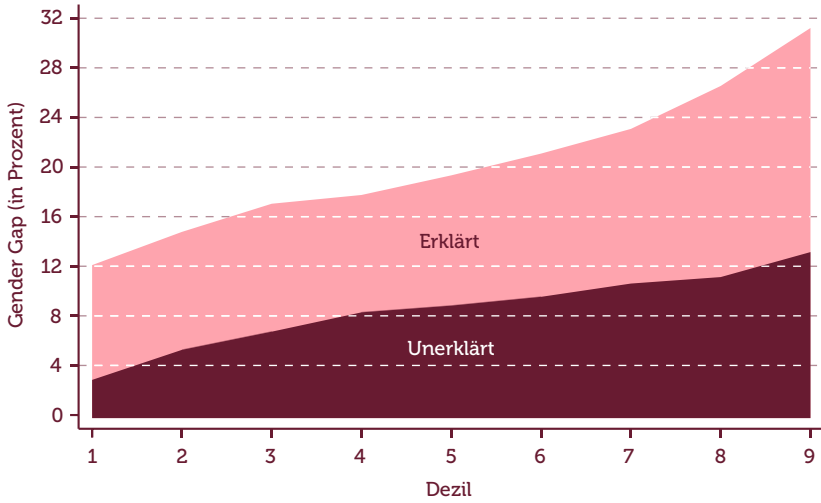


Abbildung 3

Quelle: Eigene Berechnungen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Es ist unbestritten, dass es noch immer einen unbegründbaren Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gibt. Er ist aber deutlich niedriger als oft behauptet wird: Die Diskussion um Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen wird also zumeist anhand falscher Zahlen geführt. Auf diese Weise wird der Eindruck erweckt, Österreich habe ein massives Diskriminierungsproblem – und das ist nicht der Fall. Es gibt weiterhin einen unerklärbaren Lohnunterschied – aber eben nicht in den oft zitierten Ausmaßen.

Die Studie der Agenda Austria zeigt aber auch, dass der tatsächliche Gender Pay Gap kein Mythos ist. Er ist vorhanden, aber in allen Einkommensbereichen, vor allem im untersten, fällt er deutlich niedriger aus als gemeinhin behauptet wird. Dort liegt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen (mit gleichen Charakteristika) in etwa bei 3,5 Prozent. Im obersten Einkommensdezil erhöht er sich auf etwa elf Prozent. Durch die geltenden Kollektivverträge ist es gerade im unteren Einkommensbereich kaum möglich, Frauen mit derselben Qualifikation im gleichen Berufsbild anders zu entlohnen als Männer. Im oberen Einkommensbereich, wenn das Gehalt zur Verhandlungssache wird, vergrößert sich der Gender Pay Gap. Viele Studien zeigen, dass dies auch mit einem unterschiedlichen Verlauf von Lohnverhandlungen zu tun haben könnte – Frauen verhandeln oft weniger stark, weil sie weniger Risiken eingehen und anders argumentieren als Männer. Möglich wäre aber auch, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts von Unternehmen nicht schlechter, sondern Männer wegen ihres Geschlechts besser gestellt werden (positive Diskriminierung).

Die Erkenntnisse dieser Arbeit bedeuten nicht, dass die Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen nicht weiter verringert werden könnten und auch sollten. Der Umstand, dass der Gender Pay Gap erklärt werden kann, entbindet niemanden von der Verantwortung, sich darum zu bemühen, dass er weiter schrumpft: Arbeitgeber und ihre Führungskräfte sind hier ebenso gefragt wie jene, die die nächsten Generationen ausbilden und in ihrer Berufsorientierung begleiten. Und natürlich sind es vor allen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Denn sie treffen die Entscheidungen: Für oder gegen Bildung, für oder gegen einen bestimmten Beruf, für oder gegen lange Karenzzeiten. Zudem sind es nicht

zuletzt die Eltern, die sich von klassischen Berufsbildern für Mädchen und Buben verabschieden und sich mehr an den Wünschen und Talenten ihrer Kinder orientieren sollten.

Frauen haben mittlerweile im Schnitt eine bessere Ausbildung als Männer und arbeiten dennoch häufiger in weniger gut bezahlten Bereichen wie etwa dem Sozialbereich. Männer sind dafür eher in technischen Branchen zu finden, die meist besser entlohnt werden. Ziel muss also sein, **Frauen für technische und stärker wertschöpfende Berufe zu interessieren.** Auf diesem Gebiet wurde bereits einiges unternommen, es wird allerdings noch dauern, bis sich diese Anstrengungen am gesamten Arbeitsmarkt widerspiegeln.

Ein zweiter wichtiger Punkt ist die Möglichkeit einer qualitativ hochwertigen und zuverlässigen Kinderbetreuung. Empfohlen wird auch, die finanziellen Anreize für die in Österreich sehr langen **Karenzzeiten deutlich zu reduzieren.** Anders formuliert: Wer bei langen Karenzzeiten bleiben will, darf sich nicht über den Gender Pay Gap beklagen.

Einer der wichtigsten Faktoren bei der Lohnfindung ist die Berufserfahrung. Wenn Frauen wegen langer Kindererziehungszeiten aber über Jahre hinweg auf dem Arbeitsmarkt fehlen, so wirkt sich das auch deutlich nachweisbar auf ihr späteres Gehalt aus. **Vor allem am Land braucht es deshalb mehr und bessere Kinderbetreuungsplätze** – Österreich hat hier im Vergleich zu anderen Ländern einigen Nachholbedarf. Das ist aber nicht allein ein Auftrag an die Politik, sondern auch ein Hinweis an jene Arbeitgeber, die auf zuverlässige qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind.

Nachholbedarf haben wir in Österreich auch bei der gesellschaftlichen Vorstellungen davon, wie die Familienarbeit zwischen den Eltern aufgeteilt werden sollte: In skandinavischen Ländern wie etwa Schweden ist es überhaupt kein Thema, dass Väter über einen längeren Zeitraum in Karenz gehen. Hierzulande ist damit hingegen noch immer sehr viel Unsicherheit verbunden: Nur rund 20 Prozent der Väter in Österreich gehen überhaupt in Karenz. Das ist nicht viel, aber diese Zahl steigt. Dieses Umdenken wird sich langfristig auf eine höhere Entlohnung von Frauen auswirken und sollte deshalb auch weiterhin gefördert werden.

Die ausführlichen Berechnungen für die vorliegende Arbeit finden Sie in der englischen Version:

- » Christl, M., Köppl-Turyna, M., (2017). Gender wage gap and the role of skills: evidence from PIAAC dataset. Agenda Austria Working Paper No. 5 (Siehe auch <https://www.agenda-austria.at/working-papers/>)

Literatur

AK Oberösterreich (2016). „Frauenmonitor 2016 Arbeiterkammer OÖ – Die Lage der Frauen in Oberösterreich“, Linz.

AK Salzburg (2016). „Frauenmonitor 2016 – Die Arbeitsmarktlage von Frauen im Bundesland Salzburg“, Salzburg.

Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H. und Zulehner, C. (2013a). „The distribution of the gender wage gap in Austria: evidence from matched employer-employee data and tax records“. *Journal for Labour Market Research* 46 (1), 19-34.

Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, C. (2013b). „The gender wage gap in Austria: eppur si muove!“ *Empirica* 40 (4), 585-606.

Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, C., et al., (2011). The gender pay gap in Austria: Tamensi movetur. WIFO Working Papers 394.

Böheim, R., Hofer, H. und Zulehner, C., (2007). „Wage differences between Austrian men and women: semper idem?“ *Empirica* 34 (3), 213-229.

Böheim, R., Hofer, H. und Zulehner, C. (2005). „Wage differences between men and women in Austria: Evidence from 1983 and 1997“. IZA Discussion Paper No. 1554

Bundeskanzleramt (2016). „Einkommensbericht 2016 – gemäß §6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“, Wien.

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015). „Frauen und Männer in Österreich – Gender Index 2015“, Wien.

Die Grünen (2016). „Equal Pay Day: Ab heute arbeiten die Wienerinnen gratis“, 27.10.2016, <https://wien.gruene.at/frauen/equal-pay-day-ab-heute-arbeiten-die-wienerinnen-gratis> (abgerufen am 14.02.2017).

FPÖ (2016). „FPÖ-Kappel zu Equal Pay Day: Frauen verdienen um mehr als 20 Prozent weniger“, 11.10.2016, <https://www.fpoe.at/artikel/fpoe-kappel-zu-equal-pay-day-frauen-verdienen-um-mehr-als-20-prozent-weniger/> (abgerufen am 14.02.2017).

Grandner, T., Gstach, D. (2015). „Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities“. *Empirica* 42 (1), 49-76.

Grünberger, K., Zulehner, C. (2009). „Gender-specific wage gaps in Austria“. *WIFO Monatsberichte (monthly reports)* 82 (2), 139-150.

Oberhauser, S. (2016). „Equal Pay Day – Oberhauser will Offenlegung der Gehälter“, in: [nachrichten.at](http://www.nachrichten.at), 8.10.2016, <http://www.nachrichten.at/nachrichten/politik/innenpolitik/Equal-Pay-Day-Oberhauser-will-Offenlegung-der-Gehaelter;art385,2368955> (abgerufen am 14.02.2017).

ÖGB (2016). „ÖGB-Anderl: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, 26.02.2016, http://www.oegb.at/cms/S06/S06_30.a/1342563370886/home/oegb-anderl-gleicher-lohn-fuer-gleichwertige-arbeit (abgerufen am 14.02.2017).

SPÖ-Frauen (2016). „SPÖ-Frauen zum Equal Pay Day: Arbeit gerecht verteilen!“, vgl. <https://frauen.spoe.at/story/spoe-frauen-zum-equal-pay-day-arbeit-gerecht-verteilen> (abgerufen am 16.02.2017).

WKO (2016). „Einkommensunterschied: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bereits Realität“, Position – Argumente, <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/Einkommensunterschied--gleicher-Lohn-fuer-gleiche-Arbeit-be.pdf> (abgerufen am 14.02.2017).

www.agenda-austria.at



