

**Arbeitsangebot in der COVID-19-
Krise und Lohnunterschiede zwischen
Frauen und Männern in Österreich**

René Böheim
Marian Fink
Christine Zulehner

Arbeitsangebot in der COVID-19-Krise und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Ulrike Famira-Mühlberger

Wissenschaftliche Assistenz: Lydia Grandner

WIFO Research Briefs 5/2022

März 2022

Inhalt

Schätzungen zeigen, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit 12,1% des mittleren Frauenlohnes 2020 niedriger als in den Vorjahren war. Der bereinigte Lohnunterschied blieb mit 6,1% des mittleren Frauenlohnes im Vergleich zum Vorjahr stabil. Im privaten Sektor ist der bereinigte Lohnunterschied von 5,8% auf 6,6% des mittleren Frauenlohnes gestiegen. Ein maßgeblicher Faktor für die beobachteten Lohnunterschiede ist die geringere Berufserfahrung von Frauen. Ein weiterer Faktor sind in den Daten nicht beobachtbare Merkmale wie beispielsweise Unterschiede bei Lohnverhandlungen. Eine detaillierte Untersuchung zeigt negative Effekte der Krise auf das Arbeitsangebot von Frauen und Männern, jedoch keine zusätzlichen Effekte für Eltern.

E-Mail: rene.boeheim@wifo.ac.at, marian.fink@wifo.ac.at, christine.zulehner@wifo.ac.at

2022/1/RB/0

© 2022 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01-0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69433>

Arbeitsangebot in der COVID-Krise und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

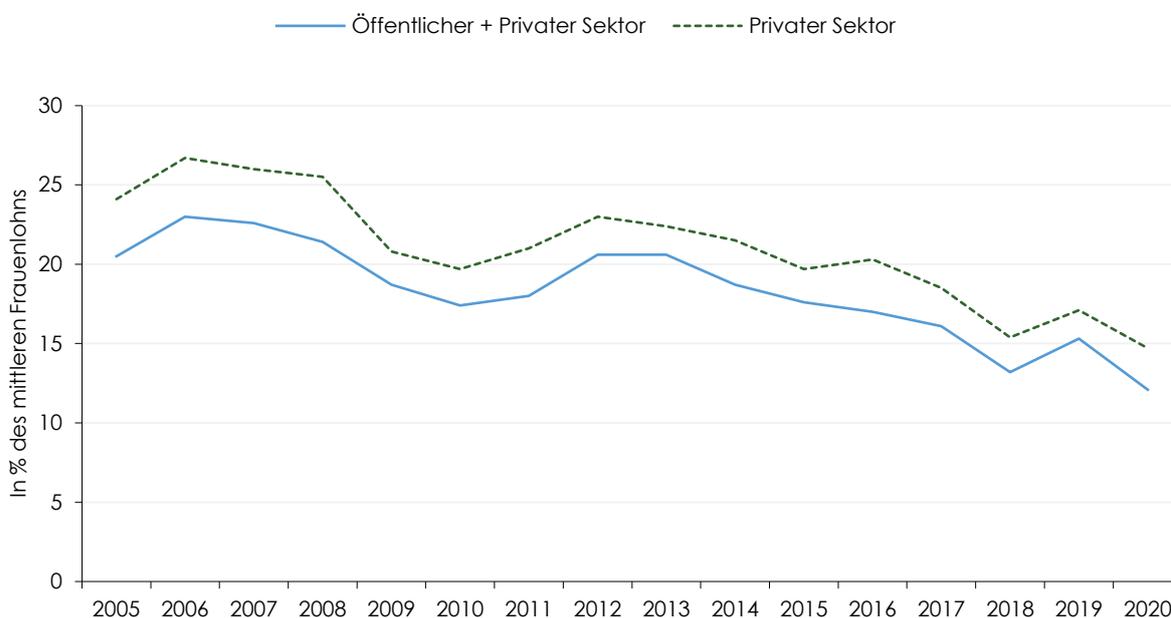
Abstract

Schätzungen zeigen, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit 12,1% des mittleren Frauenlohns 2020 niedriger als in den Vorjahren war. Der bereinigte Lohnunterschied blieb mit 6,1% des mittleren Frauenlohns im Vergleich zum Vorjahr stabil. Im privaten Sektor ist der bereinigte Lohnunterschied von 5,8% auf 6,6% des mittleren Frauenlohns gestiegen. Ein maßgeblicher Faktor für die beobachteten Lohnunterschiede ist die geringere Berufserfahrung von Frauen. Ein weiterer Faktor sind in den Daten nicht beobachtbare Merkmale wie beispielsweise Unterschiede bei Lohnverhandlungen. Eine detaillierte Untersuchung zeigt negative Effekte der Krise auf das Arbeitsangebot von Frauen und Männern, jedoch keine zusätzlichen Effekte für Eltern.

Lohnunterschiede in Österreich 2005-2020

Abbildung 1 zeigt die auf Daten der EU-SILC beruhenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede der Jahre 2005 bis 2020. Im Jahr 2020 waren die Lohnunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor mit insgesamt 12,1% bislang am geringsten. Seit 2006, dem Jahr mit dem höchsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied im Zeitraum 2005 bis 2020, ist der Lohnunterschied um rund 11 Prozentpunkte insgesamt und um 14 Prozentpunkte im privaten Sektor gesunken.

Abbildung 1: **Mittlere Lohnunterschiede in Österreich, 2005-2020**



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2020. Eigene Berechnungen. Der mittlere Lohnunterschied ist der unbereinigte Lohnunterschied, d.h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der mittlere Lohnunterschied ist in % des mittleren Frauenlohns gemessen. Öffentlicher und privater Sektor und privater Sektor.

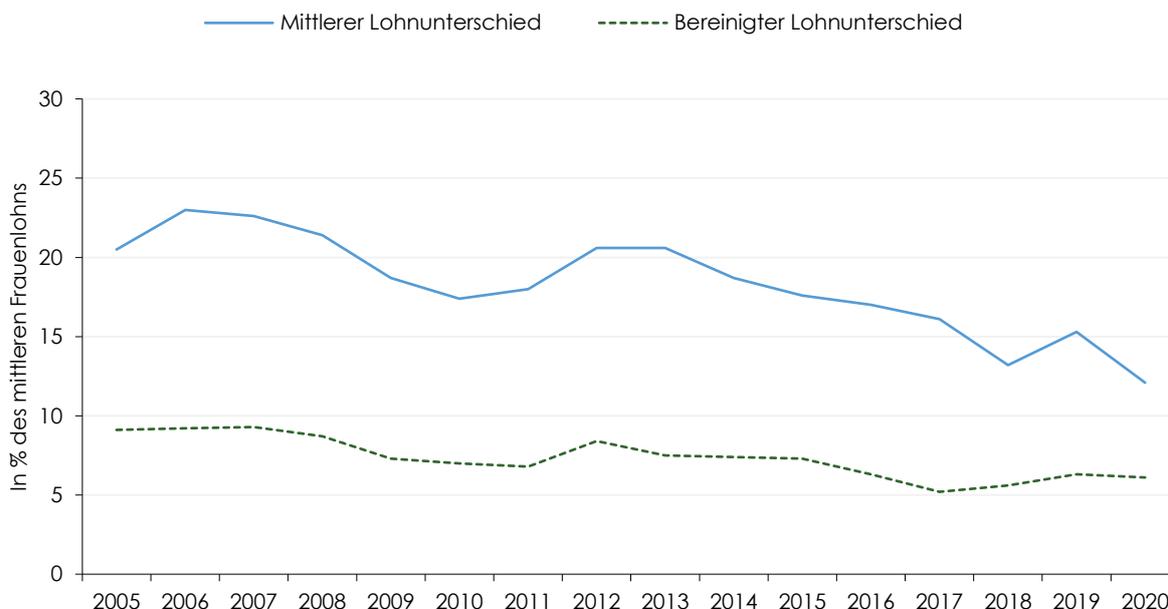
Abbildung 2 zeigt den mittleren und den bereinigten Lohnunterschied in Österreich für die Jahre 2005 bis 2020, bei einer gemeinsamen Betrachtung des öffentlichen und des privaten Sektors. Wenn wir Unterschiede von Frauen und Männern bei den Merkmalen, die für die Lohnbildung wichtig sein könnten, berücksichtigen, schätzen wir den sogenannten bereinigten Lohnunterschied auf rund 6%.¹⁾ Derartige Merkmale sind beispielsweise die Schulbildung, Berufserfahrung, der ausgeübte Beruf und die Branche, in der jemand tätig ist. Auch der bereinigte Lohnunterschied ist seit 2005 geringer geworden, er ist jedoch seit dem niedrigsten Wert 2017 (5,2%) wieder leicht angestiegen und betrug 2020 6,1%. Die Zerlegung des Lohnunterschiedes zeigt, dass rund die Hälfte nicht durch in den Schätzungen verwendete Merkmale erklärt wird. Ein wesentlicher Teil des Lohnunterschiedes ist jedoch auf Unterschiede in der Berufserfahrung und in der Wahl der Berufe zurückzuführen.

Eine separate Analyse für den privaten Sektor allein zeigt ähnliche Resultate (Abbildung 3). Der bereinigte Lohnunterschied im privaten Sektor betrug im Jahr 2020 6,6%. Der bereinigte

¹⁾ Abbildung 2 zeigt den bereinigten Lohnunterschied nach der Neumark (1988) Methode. Das Regressionsmodell, das zur Berechnung des bereinigten Lohnunterschied herangezogen worden ist, verwendet neben Indikatoren für das Humankapital, die Familienstruktur, den Beruf und die Unternehmensmerkmale auch einen Heckman-Selektionsterm. Dieser Term berücksichtigt die unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten am Arbeitsmarkt teilzunehmen (Heckman, 1979).

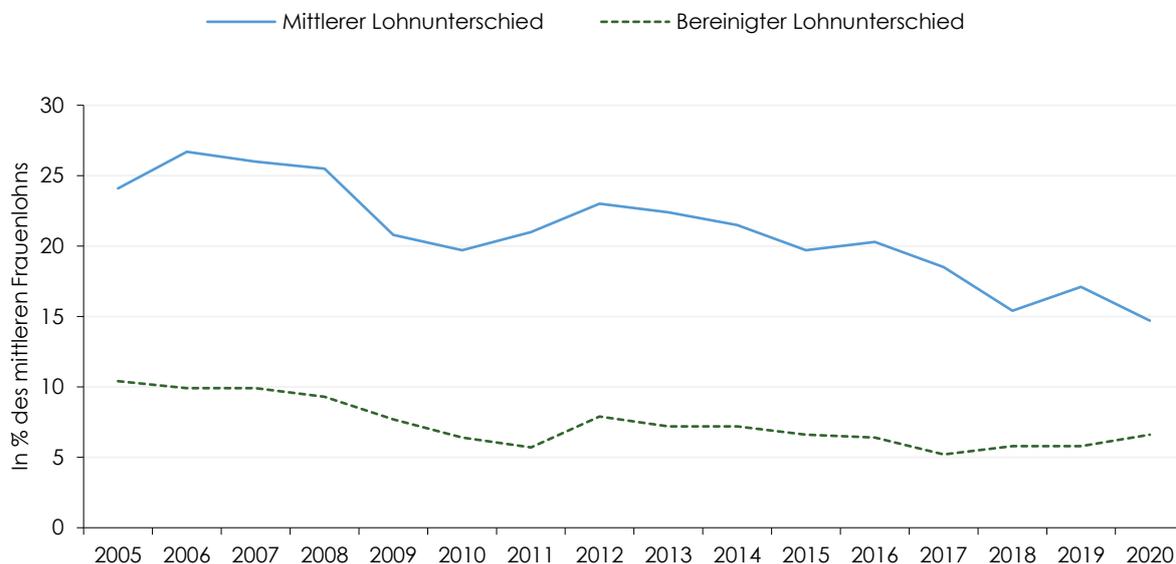
Lohnunterschied ist im Vergleich zum Jahr 2005 zwar niedriger, ist aber auch seit 2017 wieder gestiegen.

Abbildung 2: **Mittlere und bereinigte Lohnunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor in Österreich, 2005-2020**



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2020. Eigene Berechnungen. Der mittlere Lohnunterschied ist der unbereinigte Lohnunterschied, d.h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden. Öffentlicher und privater Sektor.

Abbildung 3: **Mittlere und bereinigte Lohnunterschiede im privaten Sektor in Österreich, 2005-2020**



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2020. Eigene Berechnungen. Der mittlere Lohnunterschied ist der unbereinigte Lohnunterschied, d.h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden. Privater Sektor.

Effekte von COVID-19 auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied

Eine ökonometrische Analyse für das Jahr 2020 zeigt, dass sich Frauen und Männern nicht nur bei beobachtbaren, sondern auch unbeobachteten Merkmalen ähnlicher geworden sind. Da aber Frauen von der von COVID-19 verursachten Krise anders als Männer betroffen sein könnten, gibt es unterschiedliche Erwartungen, wie sich die Krise auf den geschlechterspezifischen Lohnunterschied auswirkt.

Es ist zum Beispiel nicht unwahrscheinlich, dass sich der Lohnunterschied mittelfristig erhöht, wenn Frauen öfter als Männer den Arbeitsplatz verlieren und, wegen des (temporären) Ausscheidens vom Arbeitsmarkt, firmenspezifisches oder auch allgemeines Humankapital verlieren. Adda et al. (2017) schätzen, dass bis zu 13% des Lohnunterschiedes auf die Entwertung von Humankapital in Episoden von Nichtbeschäftigung zurückzuführen sind. So haben zum Beispiel in den USA während der Covid-19 Krise Frauen häufiger als Männer ihren Arbeitsplatz verloren (Albanesi & Kim, 2021). In Österreich stieg die Arbeitslosigkeit bei Frauen um rund 37,8% im Vergleich zum Jahr 2019 an, der Anstieg bei Männern war 34,4%, nur wenig schwächer bei Frauen (AMS, 2021a, S.15).

Die Krise könnte allerdings auch dazu führen, dass sich der Lohnunterschied verringert. Wenn Homeoffice und flexible Arbeitsformen auch nach der Krise für viele Beschäftigte eine Option

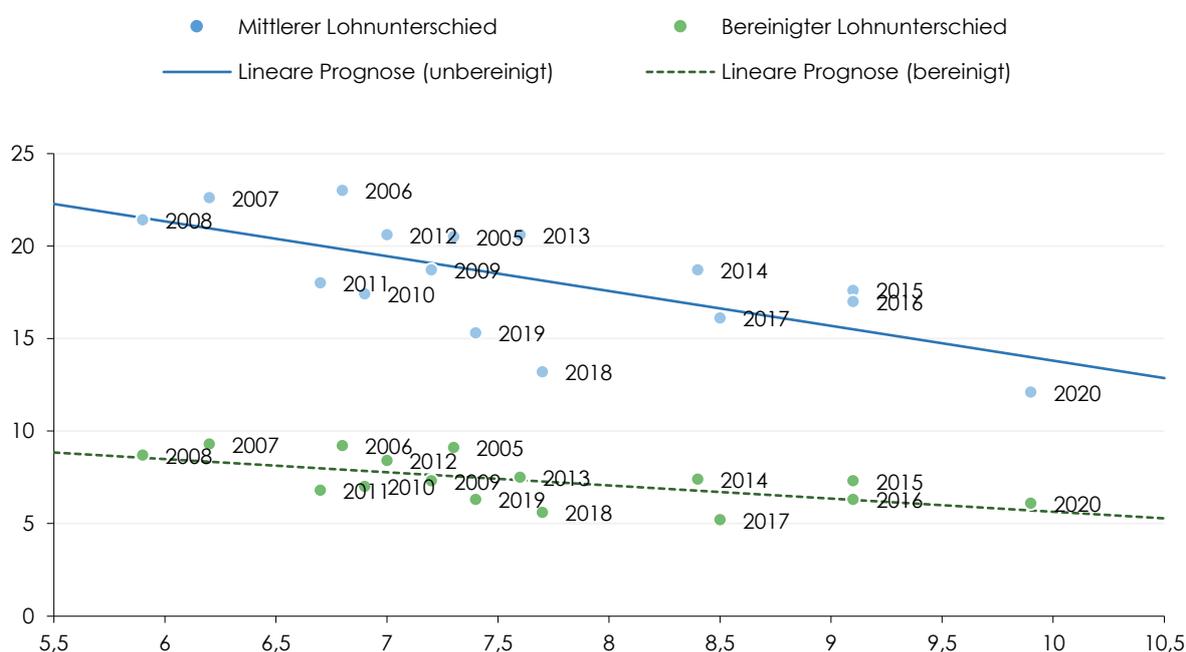
sind, dann könnte das für Frauen mit Betreuungspflichten helfen, mehr zu verdienen. In Österreich konnte aber kein geschlechtsspezifischer Unterschied der Homeoffice-Nutzung während der Pandemieausgemacht werden: es waren jeweils ca. 25% im Homeoffice (Kalleitner & Partheymüller, 2021).

Typischerweise ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Österreich bei hoher Arbeitslosigkeit geringer als während einer Hochkonjunktur (Böheim et al., 2020). Während der COVID-19 bedingten Krise ist die Arbeitslosigkeit sowie die Inanspruchnahme der Kurzarbeit vor allem in Wirtschaftsbereichen, in denen die Frauenbeschäftigung sehr hoch ist, stark angestiegen (AMS, 2021a, 2021b; Bock-Schappelwein et al., 2020).

Lohnunterschiede und Konjunkturzyklus

Um den kleiner gewordenen Lohnunterschied beurteilen zu können, setzen wir die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer mit dem Konjunkturzyklus in Beziehung. Wir verwenden die Arbeitslosenquote als Maß für den Konjunkturzyklus und zeigen die Korrelation mit dem mittleren und dem bereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied in Abbildung 4. Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote mit beiden negativ korreliert: je höher die Arbeitslosenquote, desto geringer der geschlechtsspezifische Lohnunterschied.

Abbildung 4: **Korrelation Lohnunterschied und Arbeitslosenquote in Österreich, 2005-2020**



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2020. Eigene Berechnungen. Der mittlere Lohnunterschied ist der unbereinigte Lohnunterschied, d.h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden. Öffentlicher und privater Sektor.

Um diesen Effekt zu quantifizieren, schätzen wir auch OLS-Regressionen und verwenden den mittleren und bereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes als abhängige Variablen und die Arbeitslosenquote als erklärende Variable (Übersicht 1). Die Schätzergebnisse zeigen, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf den Konjunkturzyklus reagieren. Die geschätzten Koeffizienten sind negativ und signifikant. Eine um einen Prozentpunkt höhere Arbeitslosenquote bedeutet demzufolge einen um 1,88 Prozentpunkte höheren mittleren und einen um 0,71 Prozentpunkte höheren bereinigten Lohnunterschied.

Übersicht 1: **Korrelation mittlere und bereinigte Lohnunterschiede und Arbeitslosenquote in Österreich, 2005-2020**

	Mittlerer Lohn-unterschied	Bereinigter Lohn-unterschied	Mittlerer Lohn-unterschied	Bereinigter Lohn-unterschied	Mittlerer Lohn-unterschied	Bereinigter Lohn-unterschied
Arbeitslosenquote	-1,8824 ***	-0,7108 **				
Arbeitslosenquote Männer			-1,6533 **	-0,6602 **		
Arbeitslosenquote Frauen					-2,1111 ***	-0,7460 **
Konstante	32,6176 ***	12,7503 ***	31,6087 ***	12,6584 ***	33,2758 ***	12,6359 ***
Beobachtungen	16	16	16	16	16	16
Angepasstes R-Quadrat	0,410	0,331	0,344	0,317	0,472	0,326

Q: Eigene Berechnungen. Schätzmethode: OLS. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer und Frauen im Konjunkturzyklus unterschiedlich sind und das auch Auswirkungen auf den Lohnunterschied hat. Wenn die Arbeitslosigkeit höher ist, ist der Wettbewerb um vorhandene Arbeitsplätze höher. In Folge müssen Beschäftigte womöglich niedrigere Löhne oder geringere Lohnsteigerungen akzeptieren. Steigt insbesondere die Arbeitslosigkeit unter Männern, kann dies zu einer Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen führen. Wenn Arbeitslosigkeit zu einer veränderten Beschäftigungsstruktur führt, kann es zu einer ähnlicheren Verteilung der von den Unternehmen geforderten Merkmale bei den beschäftigten Frauen und Männern kommen. Da die Korrelation zwischen der Arbeitslosenquote und dem mittleren Lohnunterschied stärker als bei dem bereinigten Lohnunterschied ist, scheint die erste Erklärung plausibler (siehe dazu auch Böheim et al., 2020).

Arbeitsangebot von Frauen und Männern im Jahr 2020

Die Beschäftigten waren im Jahr 2020 durch Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste, aber auch durch Homeoffice sowie Schul- und Kindergartenschließungen mit großen Herausforderungen konfrontiert. In einigen Branchen bzw. Berufen kam es auch zu erhöhter Belastung (Gesundheits-/Pflegeberufe, Lebensmittelhandel). Diese Entwicklungen könnten durch unterschiedliche Betroffenheit bei Männern und Frauen das geschlechtsspezifische Arbeitsangebot beeinflusst haben. Oft ist der durch Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen zusätzliche Betreuungsaufwand Frauen zugefallen (Berghammer, 2020a, 2020b; Berghammer

& Beham-Rabanser, 2020) und auch daraus könnten sich Veränderungen des Arbeitsangebots ergeben haben, die auf den Lohnunterschied wirken könnten.

Inwiefern und in welchem Ausmaß es zu solchen Veränderungen kam, analysieren wir auf Basis von Informationen zum Erwerbsstatus und dem Stundenausmaß von Erwerbstätigen aus dem Mikrozensus 2019 und 2020 (Statistik Austria, 2020, 2021).²⁾ Um Veränderungen bei den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden („intensive Grenze“) beurteilen zu können, werden die geleisteten Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen (exkl. Zivil- und Präsenzdienster, sowie Angehörige der Streitkräfte) im Alter von 16 bis 59 Jahren, die sich nicht in Mutterschutz oder Elternkarenz befinden, betrachtet. Der Einfluss der COVID-Krise, insbesondere auf die Arbeitszeit von Eltern, wird mit OLS-Schätzungen getrennt für Männer und Frauen geschätzt.³⁾

Übersicht 2 zeigt die Ergebnisse dieser Schätzungen. Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um die im Mikrozensus erhobene tatsächlich erbrachte Arbeitszeit in der Referenzwoche. Die Variable COVID-19 ist eine Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Beobachtung aus dem 2. oder 4. Quartal 2020 stammt, sie ist 0 in den anderen Quartalen.⁴⁾ Die Variable Kurzarbeit zeigt an, ob sich die befragte Person in der Referenzwoche in Kurzarbeit befunden hat (1), oder nicht (0). In der Übersicht sind auch die Effekte von Kindern, nach der Alterskategorie des jüngsten Kindes, auf die Anzahl der Arbeitsstunden angeführt.

²⁾ Der Erwerbsstatus im Mikrozensus bestimmt sich nach dem ILO-Konzept. Eine schematische Darstellung findet sich in Statistik Austria (2021, S. 57)

³⁾ Schätzungen, die Personen in Mutterschutz oder Karenz berücksichtigen, liefern ähnliche Ergebnisse.

⁴⁾ Im 3. Quartal 2020 fand bereits eine deutliche Erholung der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit statt (AMS, 2021a). Schätzungen unter Einbeziehung des 3. Quartals führen zu qualitativ und quantitativ ähnlichen Ergebnissen.

Übersicht 2: COVID-19-Effekte auf die geleisteten Arbeitsstunden

Variable	Frauen	Männer
COVID-19	-1,977 ***	-2,508 ***
Kurzarbeit	-10,644 ***	-12,473 ***
COVID-19 x Kurzarbeit	-4,228 ***	-5,322 ***
Jüngstes Kind		
Unter 3 Jahre	-11,263 ***	0,519
Ab 3 bis unter 6 Jahre	-8,868 ***	-0,088
Ab 6 bis unter 10 Jahre	-7,083 ***	-0,214
Ab 10 bis unter 15 Jahre	-3,852 ***	-0,182
Ab 15 bis unter 18 Jahre	-1,456 ***	0,524
COVID-19 x Jüngstes Kind		
Unter 3 Jahre	1,618 *	-0,077
Ab 3 bis unter 6 Jahre	1,085 *	0,472
Ab 6 bis unter 10 Jahre	1,387 **	0,896
Ab 10 bis unter 15 Jahre	0,682	0,219
Ab 15 bis unter 18 Jahre	0,232	0,020
Beobachtungen	75.900	84.020

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2019-2020. Eigene Berechnungen. Schätzmethode: OLS. Die abhängige Variable sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Referenzwoche. Kontrollvariablen sind Alter, Ausbildung, Beruf, Branche, Vorhandensein eines Partners bzw. einer Partnerin und das jeweilige Befragungsquartal. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Die tatsächliche Arbeitszeit von Männern als auch von Frauen ist krisenbedingt gesunken. Insbesondere Kurzarbeit hat die Arbeitszeit deutlich reduziert. Der Einfluss von Kindern (bis 18 Jahre) im Haushalt auf die Arbeitszeit – mit und ohne Krise – zeigt deutlich unterschiedliche Effekte für Mütter und Väter, die auch vom Alter des jüngsten Kindes abhängen. Die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen ist maßgeblich durch das Vorhandensein von Kindern im Haushalt beeinflusst, wobei der arbeitszeitreduzierende Effekt von Kindern mit deren Alter abnimmt. Bei Vätern wirken sich Kinder im Haushalt hingegen nicht auf die Arbeitszeit aus.

Die positiven Effekte der Interaktionen von Kindern und COVID-19 deuten darauf hin, dass Frauen mit Kindern bis 10 Jahren trotz höherem Betreuungsaufwand während der Krise ihre Arbeitszeit weniger stark reduziert haben als zu Zeiten ohne Krise.⁵⁾ Auf die Arbeitszeit von Männern mit Kind im gemeinsamen Haushalt relativ zu Männern ohne Kind dürfte sich die Krise nicht ausgewirkt haben.

Die Krise könnte auch den Erwerbsstatus von Frauen und Männern unterschiedlich beeinflusst haben. Wir schätzen die Veränderungen des Erwerbsstatus („extensive Grenze“) getrennt für Frauen und Männer, wobei wir zwischen den Erwerbskategorien „beschäftigt“, „arbeitslos“ und „nicht-erwerbstätig“ unterscheiden. Die nachfolgenden Übersichten weisen die marginalen Effekte der Krise und der Haushaltsstruktur auf die Wahrscheinlichkeit beschäftigt, arbeitslos oder nicht im Erwerbsleben zu stehen, getrennt für Frauen (Übersicht 3) und Männer (Übersicht 4) aus. Für Männer und Frauen ohne Kinder bis 18 Jahre im gleichen Haushalt hat sich die COVID-

⁵⁾ Die Hypothese, dass alle drei Interaktionsterme (COVID-19 x Kinder unter 3, 6 bzw. 10 Jahren) gleichzeitig von Null verschieden sind, kann mit einem F-Test (p-Wert: 0,0015) abgelehnt werden.

19-Krise negativ auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und erhöhend auf die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein ausgewirkt. Für Männer erhöhte sich in der Krise auch die Wahrscheinlichkeit in einer Nicht-Erwerbsposition zu sein.

Das Alter des jüngsten Kindes spielt für Frauen eine maßgebliche Rolle für die Erwerbsbeteiligung. Wenn sich Kinder unter 10 Jahren, besonders Kinder unter 3 Jahren, im selben Haushalt befinden, ist die Wahrscheinlichkeit einer Frau beschäftigt zu sein geringer, und die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein oder nicht am Erwerbsleben teilzunehmen höher als bei Frauen, die nicht mit Kindern im selben Haushalt leben. Ist das jüngste Kind im Haushalt älter (10 bis 18 Jahre), ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit hingegen höher. Die COVID-Krise änderte daran laut den Schätzergebnissen kaum etwas. Nur für Frauen mit Kindern unter 3 Jahren ist der Effekt weniger stark ausgeprägt als bei den anderen Frauen.

Übersicht 3: Effekte der Krise und der Haushaltsstruktur auf den Erwerbsstatus von Frauen

Variable	Erwerbstätig	Arbeitslos	Nicht-Erwerbsposition
COVID-19	-0,017 ***	0,011 ***	0,006
Jüngstes Kind			
Unter 3 Jahre	-0,208 ***	0,022 ***	0,187 ***
Ab 3 bis unter 6 Jahre	-0,052 ***	0,010 **	0,042 ***
Ab 6 bis unter 10 Jahre	-0,023 **	0,006	0,017 **
Ab 10 bis unter 15 Jahre	0,034 ***	-0,012 **	-0,022 ***
Ab 15 bis unter 18 Jahre	0,030 ***	-0,011 **	-0,018 **
COVID-19 x Jüngstes Kind			
Unter 3 Jahre	0,031 **	-0,011	-0,019 *
Ab 3 bis unter 6 Jahre	-0,027 *	0,009	0,018
Ab 6 bis unter 10 Jahre	-0,009	-0,001	0,010
Ab 10 bis unter 15 Jahre	-0,010	0,009	0,000
Ab 15 bis unter 18 Jahre	-0,012	0,001	0,011

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2019-2020. Eigene Berechnungen. Marginale Effekte einer multinominalen Logitschätzung. Die abhängige Variable ist eine kategorische Variable die den Erwerbsstatus (beschäftigt, arbeitslos, nicht im Erwerbsleben) in der Referenzwoche beschreibt. Weitere Kontrollvariablen sind das Alter, Ausbildung, Beruf, Branche, Vorhandensein eines Partners bzw. einer Partnerin im selben Haushalt, und das jeweilige Befragungsquartal. Beobachtungen: 88.088. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Die Wahrscheinlichkeit von Männern erwerbstätig zu sein, war höher und jene nicht am Erwerbsleben teilzuhaben war geringer, wenn sich Kinder im gemeinsamen Haushalt befanden, als wenn das nicht der Fall war. Die Wahrscheinlichkeit von Männern, arbeitslos zu sein, war von im Haushalt lebenden Kindern nicht beeinflusst. Wie auch bei Frauen lassen sich kaum COVID-Effekte erkennen. Für Männer, deren jüngstes Kind unter 3 Jahren ist, ist – anders als bei Frauen – ein Rückgang der Erwerbswahrscheinlichkeit und ein Anstieg der Wahrscheinlichkeit nicht am Arbeitsmarkt zu partizipieren zu sehen. Es wäre möglich, dass es in Familien mit sehr jungen Kindern zu Verschiebungen in der Erwerbsstruktur gekommen ist und Frauen vermehrt beschäftigt

sind bzw. dass Frauen Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit ihrer Partner teilweise kompensiert haben, indem sie eine Beschäftigung aufgenommen haben.⁶⁾

Übersicht 4: Effekte der Krise und der Haushaltsstruktur auf den Erwerbsstatus von Männern

Variable	Erwerbstätig	Arbeitslos	Nicht-Erwerbsposition
COVID-19	-0,024 ***	0,012 ***	0,012 ***
Jüngstes Kind			
Unter 3 Jahre	0,019 **	0,010 *	-0,029 ***
Ab 3 bis unter 6 Jahre	0,029 **	0,005	-0,034 ***
Ab 6 bis unter 10 Jahre	0,021 **	0,001	-0,022 ***
Ab 10 bis unter 15 Jahre	0,035 ***	-0,006	-0,029 ***
Ab 15 bis unter 18 Jahre	0,045 ***	-0,020 ***	-0,025 ***
COVID-19 x Jüngstes Kind			
Unter 3 Jahre	-0,032 **	-0,006	0,038 ***
Ab 3 bis unter 6 Jahre	-0,004	0,005	-0,002
Ab 6 bis unter 10 Jahre	-0,004	-0,000	0,004
Ab 10 bis unter 15 Jahre	0,002	-0,009	0,008
Ab 15 bis unter 18 Jahre	0,001	0,009	-0,011

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2019-2020. Eigene Berechnungen. Marginale Effekte einer multinominalen Logitschätzung. Die abhängige Variable ist eine kategorische Variable die den Erwerbsstatus (beschäftigt, arbeitslos, nicht im Erwerbsleben) in der Referenzwoche beschreibt. Weitere Kontrollvariablen sind das Alter, Ausbildung, Beruf, Branche, Vorhandensein eines Partners bzw. einer Partnerin im selben Haushalt, und das jeweilige Befragungsquartal. Beobachtungen: 93.258. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Unsere Ergebnisse zeigen kaum COVID-Effekte auf das Arbeitsangebot von Eltern mit Kindern bis 18 Jahren im Vergleich zu Personen ohne Kinder bis 18 Jahre, insbesondere sind kaum Effekte für Frauen zu beobachten.⁷⁾ Der Anstieg an Betreuungsarbeit, von dem Frauen stärker betroffen waren als Männer, hat sich kaum auf die Beschäftigungssituation oder das Beschäftigungsausmaß ausgewirkt.

Aufgrund der quartalsweisen Betrachtung könnten COVID-19-Effekte nur unscharf abgebildet sein, denn die letzten 2 Wochen des März 2020, als die Arbeitslosigkeit und die Kurzarbeit am stärksten angestiegen sind, sind in den Daten nicht getrennt ausgewiesen. Die Kurzarbeit erreichte im April ihr Maximum und sankt dann kontinuierlich ab, bis sie durch den Lockdown im 4. Quartal wieder anstieg. Auch lokale Schulschließungen und deren Folgen sind in den Daten nicht erfasst, wenngleich sie auf individueller Ebene zu erheblichen Belastungen führten.

Ein weiterer Grund für die ausbleibenden (stärkeren) Effekte der Krise auf das Arbeitsangebot können Kündigungsfristen sein. Insbesondere für Angestellte, deren Kündigungsfristen länger als jene von Arbeitern und Arbeiterinnen waren, könnten Kündigungsfristen die Arbeitsverhältnisse

⁶⁾ Gemäß ILO-Konzept müssen Personen, aktiv nach Arbeit suchen, um als arbeitslos zu gelten. Wenn während einer Krise die Jobmöglichkeiten stark eingeschränkt sind, kann es durch ausbleibende Suchanstrengungen, dazu kommen, dass Personen, die ihren Job verloren haben, als Nicht-Erwerbspersonen kategorisiert werden.

⁷⁾ Wir betrachten hier nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bzw. den Erwerbsstatus, unbezahlte Haushalts- und Sorgearbeit, die laut Befragungen bei Frauen stärker gestiegen ist, wird hier nicht berücksichtigt.

über die stärksten krisenbedingten Einbrüche hinaus bewahrt haben.⁸⁾ Aber auch dienstnehmerseitige Kündigungen sind an Fristen gebunden und plötzlich auftretender Betreuungsaufwand für Kinder kann in der Regel nicht mit einer spontanen Kündigung kompensiert werden. Auch kann das Stundenausmaß nicht einseitig verändert werden, was kurzfristig starke Angebotsänderungen verhindert und, wie bei Kündigungen, Anpassungen in eine Zeit verlagert, in der die Notwendigkeit einer Arbeitszeitänderung unter Umständen nicht mehr besteht.

Zusammenfassung und Maßnahmen zur Reduktion des Lohnunterschiedes

Eine Analyse von Daten des Mikrozensus zeigt, dass die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden von Männern und Frauen COVID-19-bedingt gesunken sind. Sowohl für Frauen als auch für Männer sank die Arbeitszeit durch Kurzarbeit deutlich. Unseren Schätzungen zufolge hat sich die Arbeitszeit von Vätern mit Kindern im Haushalt im Vergleich zur Arbeitszeit von Männern ohne Kinder im Haushalt in der Krise nicht verändert. Mütter von Kindern unter 10 Jahren haben hingegen ihre Arbeitszeit weniger stark wie Frauen ohne Kinder reduziert. Allerdings liegt die Arbeitszeit von Müttern kleiner Kinder deutlich unter jener der von Frauen ohne Kinder bis 18 Jahre im Haushalt. Die Krise wirkte negativ auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern ohne Kinder bis 18 Jahren im Haushalt und erhöhte ihre Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein. Für Männer erhöhte sich in der Krise auch die Wahrscheinlichkeit in einer Nicht-Erwerbsposition zu sein. Auf den Erwerbsstatus von Eltern hatte die Krise kaum zusätzliche Effekte. Auch Alon et al. (2021) finden, dass sich in Österreich – im Gegensatz zu den meisten anderen untersuchten Ländern – die Erwerbsbeteiligung sowie die Arbeitszeit von Männern und Frauen angeglichen hat.

Die relativ schwachen geschlechterspezifischen Effekte auf die Erwerbstätigkeit und das Stundenausmaß, die über Brancheneffekte hinausgehen, bestätigen die Ergebnisse der Lohnschätzungen. Unsere Schätzungen des mittleren Lohnunterschiedes basierend auf EU-SILC-Daten zeigen, dass sich der sinkende Trend seit 2005 auch 2020 fortsetzte, er betrug 12,1% des mittleren Frauenlohns. Dieses Sinken kann mit der stark gestiegenen Arbeitslosigkeit in Verbindung stehen. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist der mittlere Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern tendenziell niedriger. Der, auch für unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten zu arbeiten, bereinigte Lohnunterschied blieb mit 6,1% des mittleren Frauenlohns im Vergleich zum Vorjahr stabil. Im privaten Sektor ist der bereinigte Lohnunterschied von 5,8% auf 6,6% des mittleren Frauenlohns, also um 13,8%, gestiegen.

Ein maßgeblicher Faktor für die beobachteten Lohnunterschiede ist die geringere Berufserfahrung von Frauen, insbesondere von Müttern. Maßnahmen zur Erhöhung der Berufserfahrung, wie etwa der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Karenzregelungen, die auch Karenzzeiten der Väter erhöhen, könnten ein weiteres Sinken des Unterschieds forcieren. Möglicherweise haben auch Homeoffice-Regelungen für Frauen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt. Gerade COVID-19 und die teilweise sehr großen Unterschiede in

⁸⁾ Per 1. Oktober 2021 wurden die Kündigungsfristen von Arbeiterinnen und Arbeitern an die von Angestellten angeglichen. In Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen (Tourismus, Bauwesen) können weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

den Branchen, wie zum Beispiel einerseits eine hohe Arbeitsbelastung in von Frauen dominierten Berufen im Gesundheitswesen und andererseits ein Lockdown bei den ebenfalls weiblich dominierten körpernahen Dienstleistungen, verdeutlichen, dass auch eine weniger ausgeprägte Segregation in Branchen und Berufe die Lohnunterschiede verringern kann.

Es gibt reichlich Evidenz dafür, dass sich Unternehmen eine unfaire Lohndiskriminierung nur dann leisten können, wenn es wenig Konkurrenz gibt. Für eine Gleichstellung von Frauen und Männern braucht es daher auch mehr Wettbewerb zwischen den Unternehmen, da mehr Wettbewerb dazu führt, dass Unternehmen stärker auf die Produktivität der Beschäftigten achten müssen und weniger auf ihr Geschlecht.

Literatur

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.
- Albanesi, S., Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2021). From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. NBER Working Papers, 28632.
- AMS (2021a). Arbeitsmarktlage 2020. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/österreich/berichte-auswertungen/001_JB-2020.pdf (abgerufen am 23.02.2022).
- AMS (2021b). Übersicht aktuell - Jänner 2021. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/österreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell_0121.pdf (abgerufen am 23.02.2022).
- Berghammer, C. (2020a). Alles traditioneller? Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Corona-Krise. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog33/> (abgerufen am 23.02.2022).
- Berghammer, C. (2020b). Wie gut gelingt Homeschooling in der Corona-Krise?. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog47/> (abgerufen am 23.02.2022).
- Berghammer, C., Beham-Rabanser, M., (2020). Wo bleibt die Zeit? Bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog57/> (abgerufen am 23.02.2022).
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U. (2022). Beschäftigung 2021: nicht alle Branchen konnten von der guten Entwicklung profitieren. WIFO Research Briefs, 1/2022.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger U., & Mayrhuber, C. (2020). COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen. WIFO Research Briefs 3/2020.
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2020). About time: the narrowing gender wage gap in Austria. *Empirica*. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>
- Heckman, J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection, and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 5, S. 475-492.
- Kalleitner, F., Partheymüller, J. (2021). New work, new inequality: Wer arbeitet im Homeoffice?. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog121/> (abgerufen am 23.02.2022).
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, (22), 279–295.
- Statistik Austria (2020). Arbeitsmarktstatistiken 2019: Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Wien.
- Statistik Austria (2021). Arbeitsmarktstatistiken 2020: Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Wien.