

Lohnunterschiede zwischen Frauen  
und Männern in Österreich von  
2011 bis 2022

René Böheim  
Marian Fink  
Christine Zulehner

# Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Wissenschaftliche Assistenz: Marion Kogler

WIFO Research Briefs 3/2024

März 2024

## Inhalt

Wir untersuchen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022 auf Basis des Mikrozensus. Im Jahr 2011 lag der durchschnittliche Lohn von Frauen im öffentlichen und privaten Sektor 19,6% unter dem der Männer. Bis zum Jahr 2022 verringerte sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied auf 13,5%. Auch der bereinigte Lohnunterschied sank in diesem Zeitraum von 7,8% auf 6,4%. Determinanten des Lohnunterschieds sind u. a. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Merkmalen, die die Berufserfahrung beschreiben, der ausgeübte Beruf und die Branche sowie die vertikale Segregation. Die Annäherung der Lohnniveaus lässt sich im Wesentlichen durch eine Angleichung dieser Merkmale erklären. Der Anteil der nicht beobachteten Merkmale, die zu Lohnunterschieden führen, wie z. B. systematische Unterschiede bei Lohnverhandlungen oder auch eine systematische Unterbezahlung von Frauen, ist ebenfalls gesunken, allerdings in geringerem Ausmaß.

E-Mail: [rene.boeheim@wifo.ac.at](mailto:rene.boeheim@wifo.ac.at), [marian.fink@wifo.ac.at](mailto:marian.fink@wifo.ac.at), [christine.zulehner@wifo.ac.at](mailto:christine.zulehner@wifo.ac.at)

2024/1/RB/0

© 2024 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/71461>

# Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

## 1. Einleitung

Vergangene Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in Österreich zeigten, dass sich diese in den letzten Jahrzehnten verringert haben (Böheim et al., 2007, 2021, 2022, 2023; Böheim, Himpele, et al., 2013; Böheim, Rocha-Akis, et al., 2013; Pointner & Stiglbauer, 2010; Statistik Austria, 2024). Dies gilt sowohl für den unbereinigten als auch für den bereinigten Lohnunterschied. Der unbereinigte Lohnunterschied lässt lohnrelevante Unterschiede in den Merkmalen von Frauen und Männern, wie z. B. unterschiedliche Berufe oder Branchen (Bock-Schappelwein et al., 2020, S. 66ff.), außer Acht, während der bereinigte Lohnunterschied diese erklärbaren Unterschiede berücksichtigt und deswegen auch unerklärter Lohnunterschied genannt wird.

Eine geschlechtsspezifische Lohnlücke zeigt sich bereits beim Berufseinstieg und spiegelt insbesondere die Verdienstunterschiede wider, die sich aus der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl und der damit verbundenen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe ergeben<sup>1)</sup>. Geschlechtsspezifika zeigen sich nicht nur hinsichtlich des Ausbildungsniveaus, sondern auch innerhalb eines formalen Bildungsniveaus in Bezug auf die Ausbildungszweige. Während mittlerweile mehr Frauen als Männer einen tertiären Bildungsabschluss erzielen, bleiben die mit hoher Entlohnung assoziierten MINT-Studienfächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) eine Männerdomäne<sup>2)</sup>. Männer und Frauen unterscheiden sich zudem innerhalb eines Berufs bzw. einer Berufsgruppe hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten. Christl und Köppl-Turyňa (2020) haben gezeigt, dass Frauen tendenziell weniger qualifikationsintensive Tätigkeiten ausüben und folglich auch innerhalb derselben Berufsgruppe weniger verdienen als Männer.

Im Haupterwerbssalter führt die Familiengründung bei Frauen häufiger als bei Männern zu einem (vorübergehenden) Rückzug aus dem Erwerbsleben und zu einer Reduktion der Arbeitszeit.

---

<sup>1)</sup> Laut Lehrlingsstatistik 2023 der Wirtschaftskammern Österreich absolvierten 28,6% der weiblichen Lehrlinge eine Lehre im Einzelhandel oder als Bürokauffrau und 25,2% der männlichen Lehrlinge eine Lehre in der Elektro- und Metalltechnik. Bereits im ersten Lehrjahr übersteigt die Lehrlingsentschädigung von Elektrotechniker:innen jene der Bürokauffeute.

<sup>2)</sup> Laut Hochschulstatistik betrug der Anteil der weiblichen Studierenden in den Fachrichtungen Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik, Informatik und Kommunikationstechnologie, Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe im Wintersemester 2022/23 insgesamt 36,2%, während der Anteil der Frauen an allen Studierenden 55,1% betrug. 42,2% der männlichen, aber nur 19,6% der weiblichen Studierenden belegten Studien in diesen Fachrichtungen.

Dies wirkt sich negativ auf Berufserfahrung und Aufstiegschancen aus. Frauen haben deutlich seltener Leitungsfunktionen inne. Im erwerbszentrierten österreichischen Pensionssystem führen diese Unterschiede in den Stundenlöhnen und der geleisteten Erwerbsarbeitszeit letztlich auch zu einer Lücke in der Alterssicherung (Mayrhuber, 2023). Bei den Pensionsneuzugängen 2017 lag die durchschnittliche Pension der Frauen um 42,3% unter jener der Männer (Mayrhuber & Mairhuber, 2020).

Lange war EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) die einzige Datenquelle, die jährliche Analysen der Stundenlöhne, abgeleitet aus dem erfragtem Bruttomonatsverdienst und den erfragten Wochenstunden für unselbständig Beschäftigte, ermöglichte. Zuletzt untersuchten Böheim et al. (2023) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Zeitraum von 2005 bis 2021 auf Basis von EU-SILC-Daten. Mittlerweile stehen auch im Mikrozensus die Bruttomonatslöhne, basierend auf Lohnsteuerdaten, zur Verfügung<sup>3)</sup>. Im Folgenden werden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich, ihre Determinanten sowie ihre Entwicklung von 2011 bis 2022 anhand der Daten aus dem Mikrozensus untersucht.

## 2. Lohnunterschiede im privaten und öffentlichen Sektor

Der österreichische Mikrozensus ist eine vierteljährliche repräsentative Erhebung, bei der Informationen über private Haushalte in Österreich erhoben werden. Die Daten umfassen unter anderem die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden, die höchste abgeschlossene Bildung, die Betriebszugehörigkeit, den Beruf, die Branche und die Region sowie weitere Personen- und Haushaltsmerkmale von rund 80.000 Personen pro Jahr. Damit können gemeinsam mit den auf den Lohnsteuerdaten basierenden Monatsverdiensten der Haupttätigkeit Bruttostundenlöhne sowie der unbereinigte und bereinigte Lohnunterschied (Gender Wage Gap) zwischen Frauen und Männern berechnet werden.

Die folgende Analyse für die Jahre von 2011 bis 2022 betrachtet unselbständig Beschäftigte (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Zivil- und Präsenzdiener und Angehörige der Streitkräfte). Die Zahl der für die Schätzungen verwendeten Beobachtungen schwankt zwischen rund 55.000 (2015) und rund 61.900 (2022). Im Jahr 2011 betrug sie rund 58.100. Der Frauenanteil lag im Jahr 2011 bei 47,7% und im Jahr 2022 bei 49,0%. Für die Lohnregressionen wurden die Jahresgewichte verwendet; es wurde keine Korrektur um Unterschiede in der Arbeitsmarktpartizipation (Heckman, 1976) vorgenommen. Die Zerlegung des Lohnunterschieds folgt der Methode von Neumark (1988).

Die daraus resultierenden Lohnunterschiede sind in Abbildung 1 dargestellt. Im Jahr 2011 betrug der Lohnunterschied im öffentlichen und privaten Sektor 19,6% und verringerte sich bis 2022 auf 13,5%. Der bereinigte Lohnunterschied ist in diesem Zeitraum von 7,8% auf 6,4% gesunken. Die bereinigten Lohnunterschiede wurden mittels Lohnregressionen mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn als erklärende Variable und Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße als erklärende

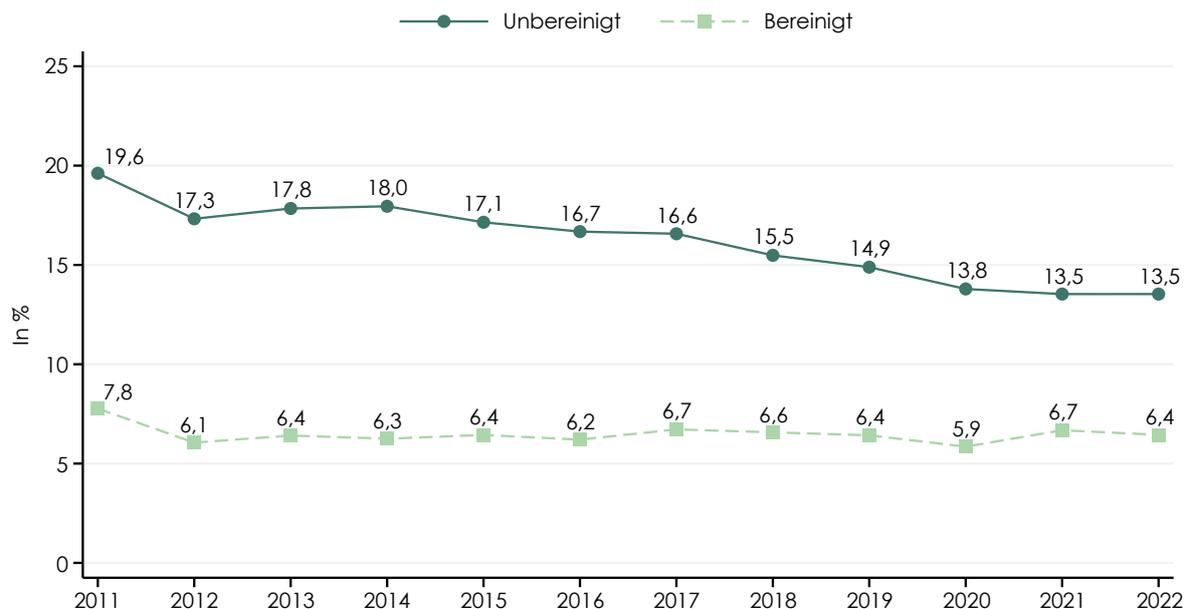
---

<sup>3)</sup> Die Datensätze vorangegangener Berichtsjahre wurden rückwirkend um Bruttoeinkommen ergänzt.

Variablen geschätzt. Mit diesen Variablen können für das Jahr 2011 ca. 63,0% und für das Jahr 2022 ca. 54,2% des Unterschieds im durchschnittlichen Lohn erklärt werden.

### Abbildung 1: Unbereinigter und bereinigter Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Sektor, 2011-2022

In % des durchschnittlichen Männerlohns



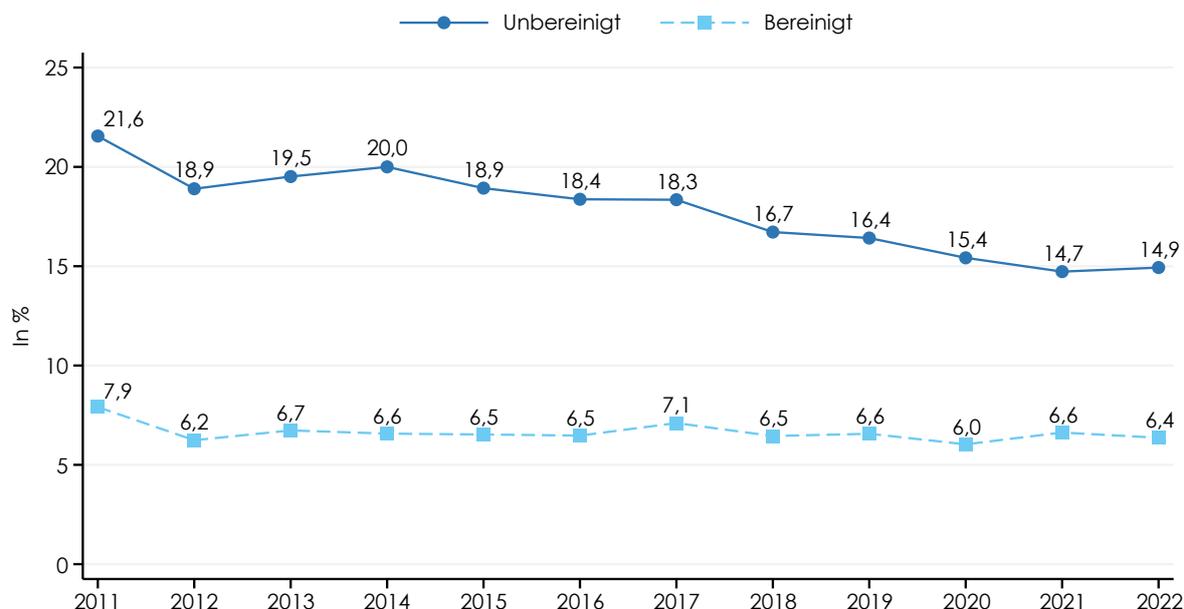
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2022, WIFO-Berechnungen. – Lohnunterschied zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienst sowie Angehörige der Streitkräfte. Unbereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn. Bereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn nach Berücksichtigung von Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße. Zerlegung nach Neumark (1988) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen.

Die Daten des Mikrozensus zeigen einen ähnlichen Rückgang des unbereinigten Lohnunterschieds wie die EU-SILC-Daten (Böheim et al., 2023). Der bereinigte Lohnunterschied bzw. der unerklärte Teil der Lohnzerlegung ist in den Daten des Mikrozensus allerdings in den letzten Jahren nicht so stark gesunken wie in den EU-SILC-Daten. Der Mikrozensus hat den Vorteil, dass mehr Beobachtungen für empirische Untersuchungen zur Verfügung stehen, aber den Nachteil, dass manche Informationen (z. B. Berufserfahrung), die in den EU-SILC-Daten zur Verfügung stehen, nicht erhoben werden. Auch deswegen sind der unbereinigte und vor allem der bereinigte Lohnunterschied nicht perfekt zwischen EU-SILC und Mikrozensus vergleichbar. Dennoch zeigen die Ergebnisse mit den Daten des Mikrozensus im Vergleich zu früheren Studien mit EU-SILC-Daten sehr ähnliche qualitative und quantitative Entwicklungen über die Zeit.

Abbildung 2 zeigt den unbereinigten und bereinigten Lohnunterschied ausschließlich für den privaten Sektor<sup>4)</sup> unter Anwendung der gleichen Spezifikation wie zuvor für den öffentlichen und privaten Sektor. Da die Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor aufgrund von fixen Gehaltsschemata geringer sind, zeigen sich erwartungsgemäß höhere Lohnunterschiede, wenn öffentlich Bedienstete von der Analyse ausgeschlossen werden. Die Entwicklung ist jedoch ähnlich wie bei Einbeziehung des öffentlichen Sektors. Der Lohnunterschied im privaten Sektor betrug im Jahr 2011 21,6% und sank bis 2022 auf 14,9%. Auch der bereinigte Lohnunterschied ist in diesem Zeitraum von 7,9% auf 6,4% gesunken. Die in der Lohnregression verwendeten Variablen erklären für das Jahr 2011 ca. 66,0% und für das Jahr 2022 ca. 59,3% des Unterschieds im durchschnittlichen Lohn.

Abbildung 2: **Unbereinigter und bereinigter Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor, 2011-2022**

In % des durchschnittlichen Männerlohns



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2022, WIFO-Berechnungen. – Lohnunterschied zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 59 Jahren im privaten Sektor (exkl. Beamt:innen und Vertragsbedienstete) ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte. Unbereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn. Bereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn nach Berücksichtigung von Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße. Zerlegung nach Neumark (1988) auf Basis von mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen.

<sup>4)</sup> Der private Sektor umfasst unselbständig Beschäftigte mit Ausnahme von Beamt:innen und Vertragsbediensteten.

### 3. Determinanten des Lohnunterschieds

Zwischen 2011 bis 2022 sank der unbereinigte Lohnunterschied von 21,8 Log-Punkten (19,6%) auf 14,5 Log-Punkte (13,5%). Dabei sank der erklärte Teil des Lohnunterschieds von 13,7 Log-Punkten (12,8%) auf 7,9 Log-Punkte (7,7%), während sich der unerklärte Teil von 8,1 Log-Punkten (7,8%) auf 6,7 Log-Punkte (6,4%) reduzierte (Übersicht 1). Demnach ist der Rückgang des Lohnunterschiedes im Wesentlichen auf eine Angleichung der Merkmale von Frauen und Männern zurückzuführen. Der Anteil der nicht beobachteten Merkmale, die zu systematischen Lohnunterschieden führen – das sind z. B. systematische Unterschiede bei Lohnverhandlungen oder auch eine systematische Unterbezahlung von Frauen – ist zwar ebenfalls gesunken, allerdings in geringerem Ausmaß.

Übersicht 1: **Veränderung des Lohnunterschieds und seiner Komponenten zwischen 2011 und 2022**

	Lohnunterschied in Log-Punkten		
	Unbereinigt	Erklärt <sup>1)</sup>	Unerklärt
2011	21,8	13,7	8,1
2022	14,5	7,9	6,7
Differenz	-7,3	-5,9	-1,4

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 und 2022, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn unselbständig beschäftigter Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienst sowie Angehörige der Streitkräfte nach Neumark (1988) auf Basis von mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. – <sup>1)</sup> Erklärt durch Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße.

In einer weiteren Zerlegung der Differenz (nach Juhn et al., 1991), die in Übersicht 2 dargestellt ist, wurde untersucht, ob die Verringerung des erklärten und unerklärten Lohnunterschieds auf eine Angleichung der Merkmale oder auf eine Angleichung der Löhne, die für diese Merkmale bezahlt werden (geschätzte Koeffizienten), zurückzuführen ist. Sowohl für den erklärten als auch für den unerklärten Lohnunterschied macht die Angleichung der beobachteten bzw. im Fall des unerklärten Unterschieds der unbeobachteten Merkmale von Frauen und Männern den größten Anteil aus. Für den erklärten Unterschied beläuft sich der Anteil auf 82,7% und für den unerklärten Unterschied auf 69,4%. Der Rest ist auf die Angleichung der Preise der Merkmale zurückzuführen.

## Übersicht 2: Zerlegung der Differenz im erklärten und unerklärten Lohnunterschied, 2011 und 2022

	Differenz in Log-Punkten	Anteil in %
Gesamt	-7,29	
Differenz im erklärten Lohnunterschied <sup>1)</sup>	-5,86	100,0
Beobachtete Merkmale	-4,85	82,7
Preise der Merkmale <sup>2)</sup>	-1,37	23,5
Interaktion von Merkmalen und Preisen	+0,36	-6,2
Differenz im unerklärten Lohnunterschied	-1,43	100,0
Unbeobachtete Merkmale	-0,99	69,4
Preise der Merkmale	-0,57	40,2
Interaktion von Merkmalen und Preisen	+0,14	-9,6

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 und 2022, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung der Differenz des Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte nach Juhn et al. (1991) auf Basis von mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. – 1) Erklärt durch Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße. 2) Die Preise der Merkmale sind die in den Lohnregressionen geschätzten Koeffizienten. Sie beschreiben, um wieviel der Stundenlohn durch ein bestimmtes Merkmal steigt oder sinkt.

Abbildung 3 zeigt die relative Bedeutung verschiedener Merkmalsgruppen für den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Sektor für 2011 und 2022<sup>5)</sup>. Einen positiven Wert weisen die Variablen, die mit Berufserfahrung korreliert sind<sup>6)</sup>, Beruf, Branche und Region (horizontale Segregation) sowie Leitungsfunktion und Betriebsgröße (vertikale Segregation) auf. Diese Variablen können einen Teil des Lohnunterschieds – je Merkmalsgruppe zwischen 20,6% und 25,2% für das Jahr 2011 und zwischen 17,7% und 22,4% für das Jahr 2022 – erklären, da Frauen im Durchschnitt Merkmale aufweisen, die geringer entlohnt werden. Dazu gehört beispielsweise eine geringere Berufserfahrung oder eine Beschäftigung in Branchen mit niedrigerem Lohnniveau. Variablen, die im Zusammenhang mit Berufserfahrung und horizontaler Segregation stehen, trugen 2022 tendenziell weniger zur Erklärung des Lohnunterschiedes bei als 2011, die vertikale Segregation hingegen etwas mehr als 2011.

Ein negativer Wert wie beim höchsten Bildungsabschluss zeigt hingegen an, dass die betreffenden Merkmale den Lohnunterschied erhöhen, da Frauen im Durchschnitt Merkmalsausprägungen haben, die höher entlohnt werden als die Merkmalsausprägungen, die Männer haben. Das trifft auf den höheren Anteil tertiärer Bildungsabschlüsse bei Frauen zu: Wenn Frauen und Männer im Durchschnitt die gleichen formalen Bildungsabschlüsse hätten, wäre der Lohnunterschied größer. Dieser Effekt hat sich zwischen 2011 und 2022 verstärkt und trägt dem immer höheren Ausbildungsniveau von Frauen im Vergleich zu Männern Rechnung. Der Trend zur Höherqualifikation ging zwischen 2011 und 2022 mit einem Rückgang der Entlohnung für höhere

<sup>5)</sup> Die Ergebnisse für den privaten Sektor unterscheiden sich qualitativ nicht von denen für den öffentlichen und privaten Sektor und werden daher nicht gesondert dargestellt.

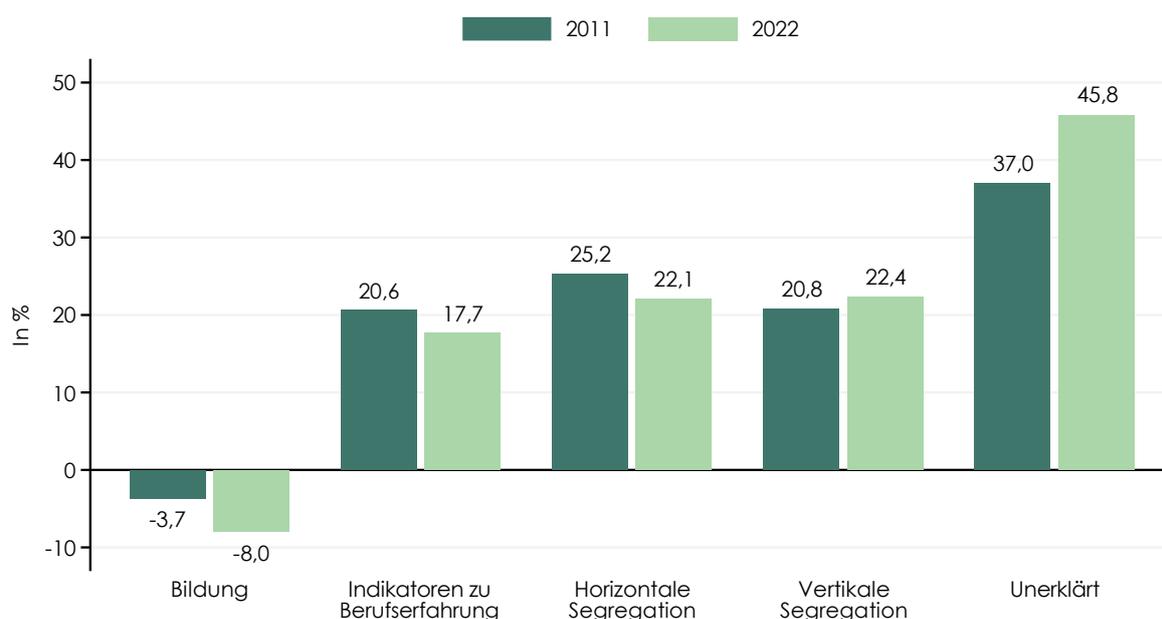
<sup>6)</sup> Ein Nachteil des Mikrozensus ist, dass die Berufserfahrung, d. h. die Anzahl der Jahre in Erwerbstätigkeit, nicht erhoben wird. Wir verwenden stattdessen andere Merkmale wie Alter, Länge der derzeitigen Anstellung, Kinder und Teilzeitbeschäftigung, die vermutlich hoch mit der Berufserfahrung korreliert sind: Mütter haben weniger Berufserfahrung, da sie länger aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Väter, sie sind häufiger teilzeitbeschäftigt etc.

Bildungsabschlüsse – bei Frauen stärker als bei Männern<sup>7)</sup> – einher. Dies deutet auf eine Segregation von Frauen und Männer in bestimmten Fachrichtungen hin.

Insgesamt erklären die beobachteten Merkmale 2022 mit 54,2% des Lohnunterschieds weniger als im Jahr 2011 (63,0%).

Abbildung 3: **Relative Bedeutung der Gründe für Lohnunterschiede, 2011 und 2022**

In % des unbereinigten Lohnunterschieds



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2022, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds im durchschnittlichen Brutostundenlohn zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte nach Neumark (1988) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. Indikatoren zu Berufserfahrung: Betriebszugehörigkeit, Alter, Partnerschaft, Kinder, Teilzeit, Befristung, Geburtsland. Horizontale Segregation: Beruf, Industrie, Bundesland, Urbanisierungsgrad. Vertikale Segregation: Betriebsgröße, Leitungsfunktion. – <sup>1)</sup> Erklärt durch Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße.

#### 4. Diskussion der Ergebnisse und mögliche Maßnahmen

Die Ergebnisse weisen auf mehrere Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hin. Das sind – grob zusammengefasst – einerseits berufliche Erfahrung, horizontale (z. B. Beruf und Branche) und vertikale Segregation (z. B. Leitungsfunktion) und andererseits

<sup>7)</sup> Zwischen 2011 und 2015 ist der geschätzte Koeffizient, also der Effekt, den ein Merkmal auf den Lohn hat, für einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss bei Frauen und Männern um rund 17% gesunken. Bei den höheren Berufsqualifikationen ist der Koeffizient hingegen bei den Frauen um rund 38% und bei den Männern um rund 24%, also um 14 Prozentpunkte weniger als bei den Frauen, gesunken.

unbeobachtete Merkmale. Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Lohnunterschiede über die Zeit kleiner geworden sind. Der größte Teil des Rückgangs des Lohnunterschieds entfällt auf die Angleichung der beobachteten Merkmale. Die Angleichung der unbeobachteten Merkmale wie z. B. Unterschiede im Lohnverhandlungsverhalten trug ebenfalls zum Rückgang bei, allerdings in geringerem Ausmaß.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied hat sich in den letzten Jahren reduziert, und die COVID-19-Pandemie hat entgegen den Befürchtungen zu keiner drastischen Erhöhung des Lohnunterschieds geführt. Der beobachtete Lohnunterschied lässt sich zu einem großen Teil durch Präferenzen und die damit verbundenen Entscheidungen für bestimmte Berufe oder längere Karenzzeiten erklären. Frauen scheinen aber auch systematisch geringere Löhne zu erwarten, und diese Erwartungen führen auch zu niedrigeren Lohnabschlüssen (Kießling et al., 2024). Wenn Frauen jedoch über typische Lohnforderungen informiert sind, entsprechen ihre Forderungen denen der Männer (Roussille, 2024).

In der empirischen Literatur werden mögliche Handlungsfelder zur Verringerung der Lohnunterschiede genannt, die sowohl direkt auf den Arbeitsmarkt (z. B. Quoten und Lohntransparenz) als auch auf die Sorgearbeit (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Väterkarenz) abzielen. Die Befunde sind hierbei nicht immer eindeutig und der Erfolg möglicher Maßnahmen kann auch von den institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen abhängen.

Cullen (2024) beschreibt unterschiedliche Arten von Lohntransparenz, die in den letzten Jahren in verschiedenen OECD-Ländern eingeführt wurden. Maßnahmen, die zu mehr Lohntransparenz führen, können die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern, indem sie ihre Verhandlungsposition stärken (Bowles et al., 2005; Exley et al., 2020; Roussille, 2024). Sie können allerdings auch unbeabsichtigte Folgen haben und beispielsweise zu einer generell schlechteren Verhandlungsposition führen. Das 2011 in Österreich verabschiedete Entgelttransparenzgesetz hat keine erkennbaren Auswirkungen auf die Löhne von Frauen und Männern gezeigt (Böheim & Gust, 2021; Gulyas et al., 2023), während in Dänemark Lohntransparenz in Form von Einkommensberichten die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert hat (Bennedsen et al., 2022).

Eine paritätische Besetzung von Positionen (z. B. durch eine Frauenquote in Unternehmensvorständen) kann mehr Frauen zu Bewerbungen auf diese Positionen bewegen (Niederle et al., 2013) und damit indirekt die Vorstellungen insbesondere junger Frauen und Männer beeinflussen (Beaman et al., 2012). Neben einer Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmensvorständen (Bertrand et al., 2018; Ferrari et al., 2022; Maida & Weber, 2022) können Quoten somit auch allgemein zu einer höheren Frauenbeteiligung führen (Sousa & Niederle, 2022).

Bauernschuster und Schlotter (2015) untersuchten die Auswirkungen des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern in Deutschland und fanden einen positiven Effekt. In Österreich zeigten die Ausweitung des Elternurlaubs und des öffentlich geförderten Kinderbetreuungsangebots hingegen keine Auswirkungen auf die Unterschiede zwischen Müttern und Vätern in Bezug auf das Erwerbseinkommen und die Arbeitsmarkt-beteiligung (Kleven et al., im Erscheinen).

Die Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen, wird in den skandinavischen Ländern stärker zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt. Dies führt zu einer höheren Kinderbetreuung durch Väter und einer geringeren Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern mit Kindern (Kleven et al., 2019). Farré et al. (2023) zeigten darüber hinaus, dass Vaterschaftsurlaub die Wahrnehmung und Einstellung von Kindern in Richtung weniger geschlechterstereotyper Normen beeinflusst und somit zu langfristigen Veränderungen sozialer Normen führen kann.

Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu einem leichteren Zugang zu relevanten Informationen über die Konsequenzen beruflicher Entscheidungen ("financial literacy") und zu mehr Transparenz in der Lohnverteilung führen, sollten zu einer (weiteren) Reduktion des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern führen.

## Literaturhinweise

- Bauernschuster, S., & Schlotter, M. (2015). Public Child Care and Mothers' Labor Supply—Evidence from Two Quasi-Experiments. *Journal of Public Economics*, 123, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.12.013>
- Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. *Science*, 335(6068), 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? *The Journal of Finance*, 77(4), 2051–2091. <https://doi.org/10.1111/jofi.13136>
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2018). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191–239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnis in Österreich – Aktualisierung 2020*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66683>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2021). About Time: The Narrowing Gender Wage Gap in Austria. *Empirica*, 48(4), 803–843. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2022). Arbeitsangebot in der COVID-19-Krise und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. *WIFO Research Briefs*, 5. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69433>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2023). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021. *WIFO Research Briefs*, 4. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/70674>
- Böheim, R., & Gust, S. (2021). The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap. *IZA Discussion Papers*, 14206. <https://docs.iza.org/dp14206.pdf>
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2013). The Gender Wage Gap in Austria: Eppur si muove! *Empirica*, 40, 585–606. <https://doi.org/10.1007/s10663-012-9203-x>
- Böheim, R., Hofer, H., & Zulehner, C. (2007). Wage Differences Between Austrian Men and Women: Semper idem? *Empirica*, 34, 213–229. <https://doi.org/10.1007/s10663-007-9038-z>
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *WIFO-Monatsberichte*, 86(11), 883–896. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/47036>
- Bowles, H. R., Babcock, L., & McGinn, K. L. (2005). Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951–965. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.951>
- Christl, M., & Köppl-Turyna, M. (2020). Gender Wage Gap and the Role of Skills and Tasks: Evidence from the Austrian PIAAC Data Set. *Applied Economics*, 52(2), 113–134. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1630707>
- Cullen, Z. (2024). Is Pay Transparency Good? *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 153–180. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>
- Exley, C. L., Niederle, M., & Vestertlund, L. (2020). Knowing When to Ask: The Cost of Leaning In. *Journal of Political Economy*, 128(3), 816–854. <https://doi.org/10.1086/704616>

- Farré, L., Felde, C., González, L., & Schneider, P. (2023). Changing Gender Norms Across Generations: Evidence from a Paternity Leave Reform. *IZA Discussion Papers*, 16341. <https://docs.iza.org/dp16341.pdf>
- Ferrari, G., Ferraro, V., Profeta, P., & Pronzato, C. (2022). Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance, and Stock Market Effects. *Management Science*, 68(8), 5618–5643. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4200>
- Gulyas, A., Seitz, S., & Sinha, S. (2023). Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(2), 236–255. <https://doi.org/10.1257/pol.20210128>
- Heckman, J. J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In S. V. Berg (Hrsg.), *Annals of Economic and Social Measurement*, Vol. 5, Nr. 4 (S. 475–492). National Bureau of Economic Research.
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the Slowdown in Black-White Convergence. In M. H. Koster (Hrsg.), *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States* (S. 107–143). AEI Press.
- Kiessling, L., Pinger, P., Seegers, P., & Bergerhoff, J. (2024). Gender Differences in Wage Expectations and Negotiation. *Labour Economics*, 87, 102505. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102505>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (im Erscheinen). Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. *American Economic Journal: Economic Policy*. <https://doi.org/10.1257/pol.20210346>
- Maida, A., & Weber, A. (2022). Female Leadership and Gender Gap within Firms. Evidence from an Italian Board Reform. *ILR Review*, 75(2), 488–515. <https://doi.org/10.1177/0019793920961995>
- Mayrhuber, C. (2023). *Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebensin-kommen von Frauen*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/70679>
- Mayrhuber, C., & Mairhuber, I. (2020). *Trapez-Analyse: Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde*. WIFO – FORBA. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/65850>
- Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279. <https://doi.org/10.2307/145830>
- Niederle, M., Segal, C., & Vesterlund, L. (2013). How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness. *Management Science*, 59(1), 1–16. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1602>
- Pointner, W., & Stiglbauer, A. (2010). Changes in the Austrian Structure of Wages, 1996-2002: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *Empirica*, 37, 105–125. <https://doi.org/10.1007/s10663-010-9125-4>
- Roussille, N. (2024). The Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, qjae004. <https://doi.org/10.1093/qje/qjae004>
- Sousa, J. D., & Niederle, M. (2022). Trickle-Down Effects of Affirmative Action: A Case Study in France. *NBER Working Paper*, 30367. <https://doi.org/10.3386/w30367>
- Statistik Austria. (2024). Frauen verdienten 2022 brutto pro Stunde um 18,4 % weniger als Männer. *Pressemitteilung 13 284-050/24*. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/03/20240305GenderStatistik2024.pdf>