club of vienna

WIEN KULTUR

Studie

Gefördert von Wien Kultur, 2014

Die Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit in Verbindung mit Fragen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in Österreich

Methoden zur Messung und Ausprägung der Einkommensverteilung an den Beispielen Geschlechter-Lohnlücke und Lohnquote

Sascha Sardadvar

Inhalt

1 Einleitung 5
2 Arbeit, Löhne und Gewinne in Österreich 9
2.1 Die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit den 1970er-Jahren 9
2.2 Funktionelle Einkommensverteilung: Die Verteilung des Volkseinkommens auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital 20
2.3 Personelle Einkommensverteilung, Lohnpolitik und -spreizung 39
3 Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 54
3.1 Theorie der Lohndiskriminierung 54
3.2 Empirie der Lohndiskriminierung 69
3.3 Erklärungsansätze zur Geschlechter-Lohnlücke 79
3.4 Einkommensumverteilung in Österreich 87
4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen 104
Literaturverzeichnis 111
Über den Autor 116
Impressum 117

„Und damit erst gelangen wir zu der letzten Leistung, welche die Wissenschaft als solche im Dienste der Klarheit vollbringen kann, und zugleich zu ihren Grenzen: wir können – und sollen – Ihnen auch sagen: die und die praktische Stellungnahme lässt sich mit innerer Konsequenz und also: Ehrlichkeit ihrem *Sinn* nach ableiten aus der und der letzten weltanschauungsmäßigen Grundposition – es kann sein, aus nur einer, oder es können vielleicht verschiedene sein –, aber aus den und den anderen nicht."

Max Weber (1919)

1 Einleitung

Im mittlerweile achten Jahr der Finanz-, Schulden-, Wirtschafts- und Euro-Krise in den westlichen Industriestaaten erscheint das allgemeine Interesse an der Verteilung von Wohlstand und Einkommen so groß wie noch nie seit dem Fall des Eisernen Vorhangs. Mit jedem Jahr, da die Arbeitslosenquoten innerhalb der Eurozone im zweistelligen Bereich verharren, mit jedem Jahr, da wieder neue „Reformen" durchgesetzt werden, die den Produktionsfaktor Kapital schonen und die Arbeit belasten, mit jedem Jahr, da die Reallöhne der meisten Menschen, die noch Arbeit haben, stagnieren oder zurückgehen, während die großen europäischen Konzerne – ob in Spanien oder Deutschland – Rekordgewinne feiern, wächst bei immer mehr Menschen das Unbehagen darüber, wohin die europäischen Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme treiben. Die genannten Entwicklungen beeinflussen und formen das Leben aller BewohnerInnen Europas, wobei diejenigen, die arbeiten, von der Einkommensverteilung naturgemäß direkt betroffen sind. Nur die wenigsten haben jedoch die Zeit und Muße, sich mit diesen komplexen Fragen im Detail auseinanderzusetzen. Diese Rolle fällt den SozialwissenschaftlerInnen zu, deren Aufgabe es demnach ist, sich systematisch mit der Verteilungsfrage auseinandersetzen und dabei geduldig Fakten und wiederkehrende Abläufe zu ermitteln (Piketty 2013, S. 15).

Unterdessen wird die Verteilungsfrage in der medialen Diskussion nach wie vor von der Frage der Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen dominiert. Dabei wird häufig von Einkommen gesprochen, wenn in Wahrheit nur Einkommen aus Arbeit gemeint sind, und behauptet, dass für die „gleiche Arbeit" in Österreichs Privatwirtschaft „die Bezahlung von Frauen um 25 Prozent unter der von Männern" liege.[1] Diese Botschaft der um 20 bis 25 Prozent geringeren Bezahlung für „gleiche Arbeit" wird mit derartiger Vehemenz in den Medien wiederholt, dass sie – außerhalb der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften – fallweise selbst von UniversitätsprofessorInnen geglaubt und verbreitet wird.[2] Gleichzeitig steigt die Unzufriedenheit bei jenen Männern und Frauen, die tatsächlich als unselbständig Erwerbstätige ihr Geld verdienen müssen. Viele Männer mit stagnierenden oder fallenden Reallöhnen fragen sich, wo nun eigentlich die entsprechenden 25 bis 33 Prozent auf ihrem Gehaltszettel zu finden sind, die sie angeblich mehr verdienen, weil sie Männer sind. Ein Vergleich mit den Gehaltszetteln der Kolleginnen bringt nur selten Aufklärung.

Denn die Zahl ist falsch. Wer sich mit der Thematik auseinandersetzt, stellt bald fest, dass die 20, 23,4, 25 – oder welche Prozentzahl auch genannt wird – sich nicht auf die *gleiche* Arbeit bezieht: Männer erlernen häufiger technische Berufe, machen häufiger schmutzige Arbeiten

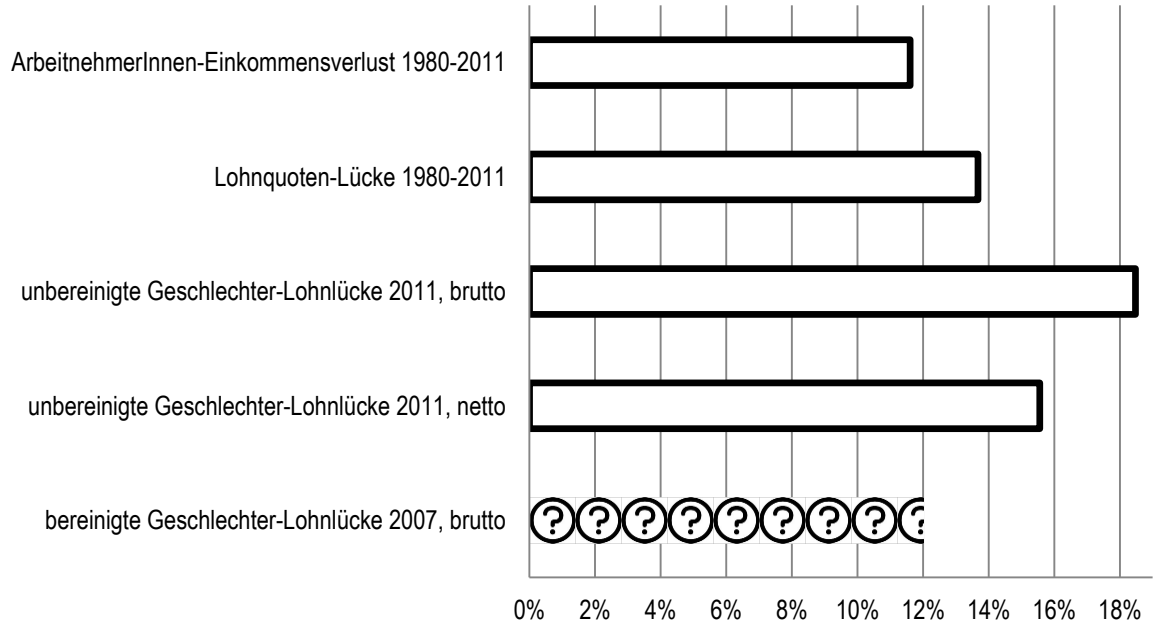
[1] hier z.B. Der Standard, 12. März 2007

[2] Siehe z.B. Die Zeit 35/2014, S. 35, in der sich ein Sexualforscher darüber empört, „dass Frauen noch heute für die gleiche Arbeit 20 Prozent weniger bekommen als Männer"; die Interviewerin korrigiert ihn nicht.

und Überstunden. Wer noch genauer hinsieht, bemerkt außerdem, dass Einkommen aus Arbeit nur einen Teil des Gesamteinkommens der österreichischen Volkswirtschaft ausmachen, der obendrein seit drei Jahrzehnten immer kleiner wird. Währenddessen verändert sich auch die Einkommensverteilung innerhalb der Gruppe arbeitenden Menschen, was wiederum Auswirkungen auf die Löhne und Gehälter von Männern *und* Frauen hat.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zur Versachlichung der Diskussion um die verschiedenen Formen der Einkommensverteilung und -ungleichheit beizutragen und dabei auf jene sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Konzepte einzugehen, die dazu benötigt werden. Dass es dabei fallweise recht technisch wird, ist unvermeidlich, da Fragen der Verteilung ihrem Wesen nach mit der Berechnung der Verteilung zu tun haben. Die vorliegende Arbeit soll als Nachschlagewerk und Rüstzeug dienen, um sich in diesen wichtigen Fragen selbst eine Meinung bilden zu können. Wenn man bedenkt, dass Verteilungsfragen schon jetzt auch in der wohlhabenden westlichen Welt Unruhen und Revolten auslösen, und dass letztlich jede Revolution ihren Ursprung in Verteilungsfragen hat, so kann deren Bedeutung kaum überschätzt werden. Daraus folgt, dass alle, die sich für wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Fragen interessieren, an den Mechanismen der Einkommensverteilung nicht vorbeikommen.

Im Folgenden wird insbesondere die mediale Interpretation der Geschlechter-Lohnlücke („gender pay gap“) und die gesellschaftliche Bedeutung von Frauen in Vorständen relativiert. Dabei wird nicht behauptet, dass es keine Diskriminierung gäbe. Das Gegenteil ist der Fall, und es wird ausführlich auf entsprechende arbeitsmarkttheoretische Modelle eingegangen. Diskriminierung auf Arbeitsmärkten betrifft dabei nicht nur Männer und Frauen, sondern auch MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen, Alte und Junge, und viele mehr. Demnach wäre ein über 50-jähriger Mann ohne Migrationshintergrund die privilegierteste Person. Es lässt sich statistisch leicht zeigen, dass eine solche Person tatsächlich ein höheres Brutto-Arbeitseinkommen erwarten kann als eine Person mit anderen Eigenschaften. Daraus folgt aber weder, dass diese Person andere ausbeutet, noch, dass es anderen besser ginge, wenn es dem 50-jährigen Nicht-Migranten schlechter ginge. Das wäre nur dann der Fall, wenn die Gesamteinkommen aus Arbeit über die Zeit konstant blieben, sich also alle ArbeitnehmerInnen einen Kuchen bestimmter Größe teilen müssten, oder wenn das Volumen der Gesamteinkommen sich zwar ändern kann, aber man auf diese Änderungen keinen Einfluss hätte, weil sie von „den Märkten“ oder einer höheren Macht so bestimmt würden. Unter solchen Umständen entspräche jedes Arbeitseinkommen einer Person entgangenen Arbeitseinkommen anderer Personen. Und so ist gerade nicht.



Die Abbildung vergleicht zur Veranschaulichung und Motivation die Entwicklung der relativen Einkommensverluste der ArbeitnehmerInnen in Österreich seit 1980 mit der aktuellen Geschlechter-Lohnlücke anhand verschiedener Maße. Der oberste Balken zeigt, um wieviel das kumulierte Wachstum der Löhne und Gehälter von 1980 bis 2011 hinter dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum zurückgeblieben ist.[3] Der zweite Balken von oben zeigt, um wieviel der Anteil der Bruttolöhne inklusive der Sozialbeiträge der Arbeitgeber (Arbeitnehmerentgelt) am Volkseinkommen von 1980 bis 2011 gesunken ist.[4] Der dritte und der vierte Balken von oben zeigen, um wieviel in Vollzeit unselbständig erwerbstätige Frauen 2011 in Österreich brutto bzw. netto weniger als Männer verdienten.[5] Der fünfte Balken basiert auf einer Schätzung, um wieviel der Stundenlohn unselbständig erwerbstätiger Frauen 2011 in Österreich brutto unter jenem für Männer lag, wenn für verschiedene Einflussfaktoren kontrolliert wird.[6] Da nicht alle Faktoren, die die Lohnhöhe beeinflussen, berücksichtigt werden, liegt das tatsächliche Ausmaß wahrscheinlich unter den geschätzten zwölf Prozent, kann theoretisch aber auch darüber liegen, null betragen oder sogar negativ sein.

Die Aussagekraft aller fünf Balken ist begrenzt: Die ersten beiden zeigen nicht eine Abweichung von einem Idealzustand, sondern die Abweichung im Vergleich zu 1980 dar. Der dritte und der vierte Balken sind von Ausbildungsfeldern und -niveaus abhängig, die zwischen Männern und Frauen deutlich unterschiedlich sind. In der Berechnung zum untersten Balken

[3] Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen zu Vollzeitäquivalenten, berechnet aus Statistik Austria (2013a).
[4] Berechnet aus Statistik Austria (2013a).
[5] Bezogen auf Medianeinkommen, Quelle: Der Rechnungshof (2012).
[6] Quelle: Böheim et al. (2013)

werden zahlreiche Faktoren, die die tatsächliche Lohnhöhe bestimmen, nicht berücksichtigt. Daraus wird auch deutlich, dass mangelhafte Datenverfügbarkeit ein Teil des Problems ist. Dennoch lässt sich eine klare Aussage treffen: In den letzten 30 Jahren haben fast alle ArbeitnehmerInnen, egal ob männlich oder weiblich, im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung an Einkommen eingebüßt.

Im Folgenden wird hinsichtlich der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen lediglich auf unselbständig Erwerbstätige eingegangen, da diese erstens die öffentliche Diskussion bestimmen, und zweitens die Bewertung und Berechnung von Selbständigeneinkommen sowie Vermögensbildung nach anderen Kriterien erfolgen. Das Binnen-I wird für geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet, wohingegen männliche und weibliche Formen sich ausschließlich auf Männer bzw. Frauen beziehen. Bei unpersönlichen Begriffen wie „Arbeitgeber“ sowie amtlichen Begriffen wie „Arbeitnehmerentgelt“ wird auf das Binnen-I verzichtet, die Begriffe „Lohn“ und „Gehalt“ sowie „ArbeiterIn“ und „ArbeitnehmerIn“ werden synonym verwendet. Die vorliegende Arbeit ist wie folgt gegliedert: In Hauptkapitel 2 werden die Entwicklung und die Wechselwirkungen von Arbeit, Löhnen und Gewinnen in Österreich behandelt, um den Leser und die Leserin mit den wichtigsten Begriffen und Größen vertraut zu machen. Dazu wird in Unterkapitel 2.1 zunächst die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit den 1970er-Jahren behandelt, ehe in Unterkapitel 2.2 das Prinzip und die Entwicklung der funktionellen Einkommensentwicklung beschrieben werden. Daran anschließend behandelt Unterkapitel 2.3 Fragen der personellen Einkommensverteilung sowie der Lohnpolitik und -spreizung in Österreich. Hauptkapitel 3 geht im Detail auf Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt ein. Dabei wird in Unterkapitel 3.1 die Theorie und in Unterkapitel 3.2 die Empirie der Lohndiskriminierung behandelt. Im folgenden Unterkapitel 3.3 werden Erklärungsansätze zur Geschlechter-Lohnlücke diskutiert. Das Unterkapitel 3.4 geht auf Fragen der Einkommensverteilung und -umverteilung in Österreich ein. Eine Zusammenfassung und Schlussfolgerungen finden sich im abschließenden Kapitel 4.

2 Arbeit, Löhne und Gewinne in Österreich

In den folgenden drei Unterkapiteln werden die Zusammenhänge von Wirtschaftswachstum, Erwerbsarbeit und Einkommensverteilung diskutiert und für Österreich dargestellt. Dabei werden in Kap. 2.1 zunächst die Grundbegriffe der Arbeitsmarkttheorie sowie der amtlichen Statistik erläutert. Anschließend wird auf die Entwicklung der Erwerbsarbeit in Österreich eingegangen, wobei gezeigt wird, dass die Erweiterung des Arbeitsangebots zu etwa gleichen Teilen auf Arbeitsimmigration wie auf die zunehmende Erwerbsarbeit von Frauen zurückzuführen ist. Kap. 2.2 geht auf die Bedeutung des Wirtschaftswachstums und der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ein, um anschließend Methoden zur Berechnung der Verteilung des in einer Ökonomie entstandenen Einkommens darzulegen. Besonderer Raum wird dem Gegensatz von Arbeits- und Kapitaleinkommen in Theorie wie statistischer Erfassung gewidmet. Daran anknüpfend wird in Kap. 2.3 die personelle Einkommensverteilung insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitseinkommen diskutiert, bevor auf Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern eingegangen wird. Teile dieses Kapitels basieren auf Sardadvar (2010).

2.1 Die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit den 1970er-Jahren

Das Arbeitsangebot einer Ökonomie

In der ökonomischen Theorie versteht man unter dem Arbeitsangebot jene Menge an Arbeit, die in einer Ökonomie im Produktionsprozess zur Verfügung steht. Entsprechend sind es die Arbeitgeber, die Arbeit *nachfragen*. Der Preis ergibt sich wie auf Gütermärkten an jener Stelle, an der Angebot und Nachfrage zusammentreffen. In der Güterproduktion, worunter die Produktion von Waren und Dienstleistungen zu verstehen ist, werden fast immer Arbeit und Sachkapital (kurz: Kapital) gemeinsam eingesetzt. Die moderne, neoklassische ökonomische Theorie geht davon aus, dass Arbeit und Kapital wechselseitig substituierbar sind: Demnach kann ein Mangel an Maschinen durch einen größeren Einsatz an Arbeit wettgemacht werden, und umgekehrt.[7] Daraus folgt, dass es keine feste Menge an Arbeit gibt, die in Abhängigkeit des Vorhandenseins von Maschinen bestimmt würde. Indem ArbeiterInnen einen Lohn erzielen, generieren sie ihrerseits auch eine Nachfrage nach Arbeit. Die Frage ist eher, zu

[7] Diese grundlegende Annahme, dass Arbeit und Kapital nicht in fixen Verhältnissen aneinander gebunden sind, sondern beliebig variiert werden können, ist zugleich ein wesentliches Merkmal neoklassischer Theorien.

welchem Preis *welche* Arbeit am Arbeitsmarkt verkauft wird. Dieser Preis ist identisch mit dem Lohn oder Gehalt inklusive Steuern und Sozialabgaben.

Jedes Individuum steht daher vor der Entscheidung, ob es seine Arbeitskraft am Markt anbieten soll. Ist der erwartete Preis (= Lohn), den es für seine Arbeit erzielen kann, zu niedrig, wird es seine Arbeit nicht anbieten. Diese Schwelle wird *Reservationslohn* genannt und ist von entscheidender Bedeutung für das Arbeitsangebot. Aber nicht nur die Entscheidung der Partizipation am Arbeitsmarkt selbst, sondern auch die Zahl geleisteter Arbeitsstunden hängt vom aktuell vorherrschenden Lohn ab.[8]

Wie weiter unten am Beispiel Österreich empirisch gezeigt wird, unterscheidet sich das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen grundlegend: Während die Partizipationsrate der Männer bei nahe 100 Prozent liegt und sich im Zeitverlauf kaum verändert, ist jene der Frauen viel niedriger. Neben anderen Effekten – wie gesellschaftlichen Erwartungen oder Bedürfnissen der Industrie – spielt der Lohn, den eine Frau erzielen kann, eine entscheidende Rolle: Steigende Löhne führen dazu, dass bislang nicht am Arbeitsmarkt partizipierende Frauen einen Anreiz haben, jene Zeit, die sie für den Haushalt aufwenden, zu reduzieren und ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anzubieten (Borjas 2010). Da diese Entscheidung jedoch vom Verhältnis Reservationslohn zu aktuell vorherrschendem Lohn abhängig ist, kann auch eine Reduzierung des Reservationslohns der Frauen dazu führen, dass mehr Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen. So ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Kinder den Reservationspreis einer Frau erhöht (Borjas 2010). Daraus folgt, dass eine sinkende Geburtenrate die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt erhöhen kann. Weiterhin folgt, dass das Wechselspiel gesellschaftlicher Faktoren und Arbeitsmarktfaktoren eine eindeutige Bestimmung verunmöglicht: Wenn die Löhne steigen, steigt der entgangene Einkommenszuwachs bei Nichtpartizipation (die Opportunitätskosten), was wiederum die Geburtenrate reduziert.

Zur Erfassung ihrer Erwerbstätigkeit wird die Bevölkerung zunächst in zwei Gruppen unterteilt: die *Erwerbspersonen* und die *Nichterwerbspersonen*. Die Erwerbspersonen entsprechen dem *Arbeitsangebot* in der ökonomischen Theorie und umfassen jenen Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung, der dem Produktionsprozess unmittelbar zur Verfügung steht, nämlich Erwerbstätige und Erwerbslose (= Arbeitslose). Die Gruppe der Erwerbstätigen wird weiter unterteilt in unselbständige *ArbeitnehmerInnen* (= Beschäftigte), *Selbständige* sowie *Mithelfende* (im Familienbetrieb). Aus ökonomischer Sicht ist es zunächst unerheblich, zu

[8] Hierbei handelt es sich zweifellos um eine der umstrittensten Annahmen der Volkswirtschaftslehre, denn in der Realität bleibt vielen Menschen gar nichts Anderes übrig als zu arbeiten. Gerade für Familienhaushalte, in denen zwei oder sogar mehr erwachsene Mitglieder arbeiten müssen, um einen gewissen Lebensstandard zu halten, erscheint diese Annahme absurd. Sie ist daher mit der Einschränkung zu versehen, dass das Individuum tatsächlich eine Alternative hat (z.B. Arbeitslosengeld, Sozialhilfe oder Grundeinkommen).

welcher Kategorie der Erwerbstätigen eine einzelne Person gezählt wird: Die gleichen oder vergleichbare Tätigkeiten können von ArbeitnehmerInnen, Selbständigen oder Mithelfenden durchgeführt werden, das hängt von der Struktur einer Ökonomie ab. So werden etwa dieselben Aufgaben von in manchen Ländern recht zahlreichen selbständigen kleinen LebensmittelhändlerInnen in Österreich weitgehend von unselbständigen Supermarkt-Angestellten erfüllt, während bspw. ein Rechtsanwalt rechtlich und organisatorisch selbständig oder unselbständig beschäftigt sein kann, aber unabhängig davon dieselbe Funktion und dieselbe Arbeit erfüllt. Grundsätzlich vorstellbar sind auch Ökonomien, die ausschließlich aus ArbeitnehmerInnen bestehen, wie etwa Zentralverwaltungswirtschaften; aber auch eine Ökonomie, in der es überhaupt keine ArbeitnehmerInnen gibt, sondern nur selbständige AnbieterInnen von Leistungen, ist vorstellbar. Für das Produktionsvermögen einer Ökonomie eher relevant ist daher, wie viele Personen grundsätzlich dem Produktionsprozess zur Verfügung stehen, das heißt, wie hoch der Anteil der Erwerbspersonen an der arbeitsfähigen Bevölkerung (= Erwerbsquote) liegt. Für das kapitalistische System charakteristisch ist außerdem das Privateigentum an Produktionsmitteln, wodurch dem/der selbständigen UnternehmerIn eine besondere Rolle zukommt.

Nichterwerbspersonen sind folglich alle anderen; neben Kindern und PensionistInnen alle in Ausbildung Befindlichen sowie Personen, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht erwerbstätig sind. Die Unterteilung in Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen ist allerdings nicht statisch, sondern wird von verschiedenen Rahmenbedingungen beeinflusst, darunter fallen etwa soziale Erwartungen oder die aktuelle Arbeitslosenquote. In die Gruppe der Nichterwerbspersonen fällt daher auch die so genannte „stille Reserve“: Hierzu zählen vor allem *resignierte Arbeitslose*, die prinzipiell bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, aber gegenwärtig nicht aktiv suchen (daher statistisch nicht als „arbeitslos“ erfasst werden), sowie arbeitsfähige Personen, die sich temporär vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben (z.B. Hausfrauen und -männer). Wenn es zu einer erhöhten Nachfrage nach Arbeit kommt, gibt es verschiedene Möglichkeiten, das Arbeitsangebot zu erhöhen. In Österreich erfolgte dies seit den 1950er- und 1960er-Jahren, wie im Folgenden gezeigt wird, auf zweierlei Weise: erstens durch eine beständige Erhöhung der Frauenerwerbsquote, zweitens durch die Zuwanderung von Arbeitskräften (Arbeitsimmigration).

Die Entwicklung des weiblichen Arbeitsangebots

1910 lag der Anteil der Frauen an den Erwerbspersonen in Österreich bei 38,9 Prozent und sank im Gegensatz zu den meisten Industriestaaten in den folgenden Jahrzehnten, ehe er 1951 wieder 38,8 Prozent und 1961 40,4 Prozent erreicht hatte (Butschek 1965). Damit waren in Österreich im Vergleich zu anderen westlichen Industriestaaten relativ viele Frauen ökonomisch

Tab. 1: Arbeitsangebot nach Geschlechtern seit 1971

		Erwerbspersonen		Nicht-Erwerbspersonen	
	Erwerbsfähige Bevölkerung	Erwerbstätig	Arbeitslos	Schüler und Studierende	Sonstige
			Alle		
1971	4.376.283	70,6%	1,0%	5,1%	23,3%
1981	4.675.800	70,8%	2,1%	7,2%	19,8%
1991	4.902.377	70,8%	4,4%	6,8%	18,1%
2001	4.961.444	75,2%	5,1%	7,5%	12,2%
2011	5.318.515	75,6%	4,7%	6,7%	13,0%
			Männer		
1971	2.084.021	91,7%	0,9%	5,6%	1,8%
1981	2.238.564	88,4%	2,5%	7,4%	1,7%
1991	2.402.111	85,3%	4,6%	6,9%	3,2%
2001	2.439.786	85,1%	5,7%	7,0%	2,2%
2011	2.629.468	81,4%	4,8%	6,2%	7,5%
			Frauen		
1971	2.292.262	51,4%	1,1%	4,6%	43,0%
1981	2.437.236	54,7%	1,8%	7,0%	36,5%
1991	2.500.266	56,8%	4,2%	6,7%	32,3%
2001	2.521.658	65,6%	4,6%	7,9%	21,8%
2011	2.689.047	69,8%	4,6%	7,2%	18,3%

Anmerkungen: Daten berechnet nach Statistik Austria entsprechend Volkszählungen 1971 bis 2001, Registerzählung 2011; die erwerbsfähige Bevölkerung entspricht der Gesamtbevölkerung abzüglich Personen unter 15 Jahren, Personen mit Pensionsbezug sowie Präsenz- und Zivildienern

aktiv, in den Staaten des Rats für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW) lagen die Anteile jedoch noch höher (a.a.O.). Somit ist der hohe Verlust männlicher Arbeitskräfte in den beiden Weltkriegen zwar ein Grund für den relativ hohen Anteil weiblicher Beschäftigter, aber nicht die Ursache. Eher ist es so, dass die hohe Arbeitsnachfrage der expandierenden Industrie durch die männlichen Erwerbstätigen allein gar nicht gedeckt werden konnte. Dass bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts annähernd zwei von fünf Erwerbstätigen weiblich waren, zeigt jedenfalls, dass Arbeit immer schon zu großen Teilen weiblich war. Anders formuliert: Die Vorstellung, dass nur der männliche Teil eines Haushalts einer Erwerbstätigkeit nachgeht, war bestenfalls für eine Minderheit zutreffend. Die Mehrheit hatte gar keine andere Wahl, als zu arbeiten.

Seit den 1970er-Jahren ist die Entwicklung der Erwerbsarbeit in Österreich von mehreren Trends geprägt: Erstens ist die gesamte Erwerbsquote bis in die 1990er-Jahre von rund 72 auf 80 Prozent gestiegen. Wie aus Tab. 1 ersichtlich, ist dies vor allem auf die kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen. Besonders ins Auge sticht, dass 1971 zwei von fünf Frauen, aber nur zwei von hundert Männern unter „sonstige Nicht-erwerbspersonen“ (d.h. auch nicht in Ausbildung befindlich) fielen. 40 Jahre später liegt dieser Anteil bei den Frauen weniger als halb so hoch, während bei den Männern auffällt, dass

Tab. 2: Arbeitsangebot nach Geburtsland 2011

		Erwerbspersonen		Nicht-Erwerbspersonen	
Geburtsland	Erwerbsfähige Bevölkerung	Erwerbstätig	Arbeitslos	Schüler und Studierende	Sonstige
			Alle		
Alle	5.318.515	75,6%	4,7%	6,7%	13,0%
Österreich	4.287.386	78,6%	4,1%	7,3%	10,1%
Ausland	1.031.129	63,0%	7,5%	4,5%	24,9%
			Männer		
Alle	2.629.468	81,4%	4,8%	6,2%	7,5%
Österreich	2.131.616	84,1%	4,2%	6,7%	5,0%
Ausland	497.852	69,9%	7,7%	4,4%	18,0%
			Frauen		
Alle	2.689.047	69,8%	4,6%	7,2%	18,3%
Österreich	2.155.770	73,1%	4,0%	7,9%	15,1%
Ausland	533.277	56,7%	7,2%	4,7%	31,4%

Anmerkungen: siehe Tab. 1

der Wert konstant sehr niedrig ist.[9] Anders formuliert verstehen sich über die Jahrzehnte hinweg praktisch alle Männer, die sich nicht in Ausbildung befinden und somit auf das Erwerbsleben vorbereiten, als Erwerbspersonen. Weiterhin ist zu erkennen, dass sich die Arbeitslosenquote bei Männern und Frauen innerhalb der 40 Jahre fast verfünffacht hat, wobei es in einzelnen Jahren durchaus zu erheblichen Abweichungen kommen kann.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat jedoch nicht nur mit Entwicklungen innerhalb Österreichs zu tun, sondern wird auch durch Zuwanderung und das folgende Erwerbsverhalten der Immigrantinnen beeinflusst. Davon ausgehend, dass die Immigrationspolitik Österreichs (abgesehen von Asylpolitik und StudentInnenaustauschprogrammen) seit den 1960er-Jahren stets auch Arbeitsmarktpolitik ist, würde man eine besonders hohe Erwerbsbeteiligung von im Ausland geborenen Personen erwarten. Dem ist überraschenderweise jedoch nicht so: Wie Tab. 2 zeigt, ist unter ImmigrantInnen[10] der Anteil der Erwerbspersonen bei beiden Geschlechtern niedriger. Ins Auge sticht dabei freilich auch der hohe Anteil der sonstigen Nichterwerbspersonen unter den ImmigrantInnen; ein kleiner Teil mag durch AsylwerberInnen und

[9] Der abrupte Anstieg von 2001 bis 2011 ist auf eine Änderung der Erhebungsmethode zurückzuführen, weg von befragungsbasierter Erhebung hin zu registerbasierter Erhebung. Auf Anfrage bei der Statistik Austria wird darauf verwiesen, dass dadurch einerseits Effekte der Befragung etwa durch soziale Erwünschtheit oder Non-Response wegfallen und Effekte hinzukommen, die registerbedingt sind. Insbesondere können in der Registerzählung 2011 nur noch solche Personen als arbeitslos gezählt werden, die in irgendeiner Form beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind (was bedeutet, dass die Selbsteinschätzung als Kriterium entfällt). Hinzu kommen in Österreich mit Hauptwohnsitz gemeldete Männer, die ausschließlich eine Pension aus dem Ausland beziehen und daher nicht in der österreichischen Sozialversicherung registriert sind und durch die geänderte Erhebungsmethode in die Kategorie „sonstige Nicht-Erwerbspersonen“ fallen.

[10] Als MigrantInnen werden im Folgenden ausschließlich Personen bezeichnet, die nicht in jenem Staat leben, in dem sie geboren sind.

Tab. 3: Arbeitsangebot nach Geschlecht und Geburtsland 1971 und 2011

		Geburtsland Österreich		ImmigrantInnen	
	Erwerbs-personen	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
1971	3.133.110	1.834.086	1.161.373	96.221	41.430
2011	4.271.555	1.882.473	1.661.977	386.382	340.723
Wachstum	36,34%	2,64%	43,10%	301,56%	722,41%

Anmerkungen: Daten berechnet nach der Volkszählung 1971 und der Registerzählung der Statistik Austria; „ImmigrantInnen“ 1971 entsprechen selbständig und unselbständig Beschäftigten ohne österreichischer Staatsbürgerschaft und sind daher nur als grobe Orientierung mit den Zahlen für 2011 vergleichbar.

Privatiers erklärt werden, doch der größere Teil bleibt auch auf Anfrage bei der Statistik Austria unerklärt. Andere Datenquellen wie die EU-SILC zeigen keinen so großen Unterschied, bestätigen allerdings, dass der Anteil der Nicht-Erwerbspersonen vor allem unter aus der Türkei stammenden Immigrantinnen wesentlich höher liegt als bei den in Österreich geborenen Frauen.

Nimmt man der Einfachheit halber an, dass von den in den 1960er-Jahren zugezogenen GastarbeiterInnen bis 1971 nur wenige die österreichische Staatsbürgerschaft übernommen hatten und setzt ihre Zahl mit der in der Volkszählung 1971 angegebenen ausländischen Erwerbstätigen gleich, so ergeben die Zahlen in Tab. 3 folgendes Bild: Nachdem bereits 1971 nahezu sämtliche Männer im erwerbsfähigen Alter entweder gearbeitet haben oder sich in Ausbildung dafür befanden, konnte eine weitere Erhöhung des männlichen Arbeitsangebots nur durch natürliches Bevölkerungswachstum erzielt werden. Dieses blieb jedoch weitgehend aus und entsprechend niedrig fällt das Wachstum unter den in Österreich geborenen Männern von gerade 2,6 Prozent in 40 Jahren aus. Anders formuliert ist das um 1,1 Millionen bzw. nicht weniger als 36 Prozent gestiegene Arbeitsangebot seit 1971 zu in etwa zu gleichen Teilen auf Zuwanderung sowie auf die Erhöhung der Frauenerwerbsquote zurückzuführen. Wie die Migrationsforschung zeigt, kann es bei einer erhöhten Arbeitsnachfrage zu einer niedrigeren Zuwanderung kommen als unter sonst gleichen Bedingungen zu erwarten wäre, wenn der steigende Bedarf durch eine entsprechende Partizipation der Frauen gedeckt wird (Ederveen et al. 2007). Nachdem in Österreich beides weitgehend parallel ablief, kann also vereinfachend konstatiert werden, dass die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen nicht ausgereicht hat, um die steigende Arbeitsnachfrage zu befriedigen, sondern zusätzlich Arbeitskräfte aus dem Ausland gewonnen werden mussten.[11]

[11] Diese Schlussfolgerung ist natürlich auch umgekehrt möglich, da beide Prozesse weitgehend parallel abliefen und obendrein Wechselwirkungen zeigen (eine erhöhte Nachfrage nach Arbeit generiert ihrerseits eine Nachfrage nach Arbeit, mehr dazu im Folgenden).

Tab. 4: Erwerbstätigkeit nach Geschlechtern seit 1971

	Insgesamt	Selbständige	Mithelfende Familien-angehörige	Angestellte, Beamte	Arbeiter	Lehrlinge	Erstmals arbeitssuchend od. unbekannt
			Alle				
1971	3.133.110	13,7%	7,3%	34,0%	40,7%	4,3%	
1981	3.411.521	11,7%	2,0%	43,0%	38,0%	5,4%	
1991	3.684.282	9,5%	1,3%	46,7%	38,6%	3,9%	
2001	3.986.761	9,7%	0,8%	51,7%	34,2%	3,0%	0,7%
2011	4.271.555	9,7%	0,9%	53,5%	31,7%	3,2%	1,0%
			Männer				
1971	1.930.307	15,8%	2,9%	32,4%	44,2%	4,8%	
1981	2.034.770	12,1%	0,9%	38,5%	42,5%	6,0%	
1991	2.158.915	10,4%	0,6%	41,4%	43,4%	4,2%	
2001	2.215.803	11,2%	0,4%	44,9%	39,5%	3,4%	0,6%
2011	2.268.855	11,7%	0,4%	44,3%	38,7%	3,9%	1,0%
			Frauen				
1971	1.202.803	10,3%	14,3%	36,6%	35,2%	3,6%	
1981	1.376.751	11,1%	3,7%	49,5%	31,3%	4,5%	
1991	1.525.367	8,2%	2,2%	54,2%	31,9%	3,5%	
2001	1.770.958	7,8%	1,3%	60,1%	27,6%	2,5%	0,8%
2011	2.002.700	7,4%	1,5%	64,0%	23,8%	2,4%	1,0%

Anmerkungen: Daten berechnet nach Statistik Austria entsprechend Volkszählungen 1971 bis 2001, Registerzählung 2011

Die Erwerbstätigkeit nach Geschlechtern

Tabelle 4 zeigt die Erwerbstätigkeit nach Geschlechtern in den drei oben genannten Kategorien, wobei die Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen weiter aufgeteilt wird in Angestellte und BeamtInnen, ArbeiterInnen und Lehrlinge. Dabei zeigt sich zunächst, dass sich der Trend des Rückgangs der Selbständigen bis in die 1980er-Jahre fortsetzt, was v.a. auf die Rückgänge der Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe und der Zahl der kleinen Gewerbebetriebe zurückzuführen ist. Seither bleibt die Zahl der Selbständigen konstant, steigt allerdings bei den Männern leicht an, während sie bei den Frauen zurückgeht.[12] Zweitens zeigt sich, dass parallel mit der Schließung landwirtschaftlicher Betriebe und kleiner Gewerbebetriebe auch die Zahl der weiblichen mithelfenden Familienangehörigen rasant abnimmt; ihr Anteil ist seit den 1990er Jahren nur noch sehr gering und beträgt heute nahezu null Prozent. Drittens ist die Zahl der weiblichen Angestellten und der Beamtinnen über den gesamten in Tab. 4 dargestellten Beobachtungszeitraum höher als jene der Arbeiterinnen, der Anteil dieser Gruppe unter den erwerbstätigen Frauen erreicht in den frühen 2010er Jahren bereits annähernd zwei Drittel. Bei den Männern ist zwar ebenfalls ein Trend zu einem steigenden Anteil der Angestellten und Beamten zumindest bis in die 1990er-Jahre zu erkennen, doch das Verhältnis zu

[12] Man beachte, dass die Gruppe der Selbständigen sehr heterogen ist und sogenannte Scheinselbständige mit geringen Einkommen genauso umfasst wie FreiberuflerInnen wie wohlhabende Ärzte oder Rechtsanwältinnen; temporäre Erscheinungen wie beobachtete Gründungsbooms von Unternehmerinnen spiegeln sich in den angegebenen Zehn-Jahres-Abständen daher kaum wider.

Tab. 5: Erwerbstätigkeit nach Bildung und Berufsfeld 2011

	Gesamt	Allgemeine Bildungsgänge	Erziehung	Geisteswissenschaften und Künste	Sozialwissenschaften, Wirtschaft u. Recht	Naturwissenschaften	Ingenieurwesen, Verarbeitendes u. Baugewerbe	Landwirtschaft	Gesundheits- und Sozialwesen	Dienstleistungen	Nicht bekannt
					Alle						
Pflichtschule	19,4%	18,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%
Sekundaria	66,1%	6,1%	0,9%	0,8%	16,8%	0,4%	23,6%	1,9%	3,0%	7,8%	4,9%
Tertiär	14,5%	0,0%	3,1%	1,1%	3,7%	1,0%	1,6%	0,2%	1,6%	0,3%	2,0%
Summe	100,0%	24,4%	4,0%	1,8%	20,6%	1,3%	25,6%	2,1%	4,6%	8,2%	7,4%
					Männer						
Pflichtschule	18,2%	16,9%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%
Sekundaria	69,2%	5,2%	0,1%	0,8%	9,4%	0,6%	41,4%	2,2%	1,0%	3,9%	4,7%
Tertiär	12,6%	0,0%	1,4%	0,7%	3,3%	1,3%	2,4%	0,2%	1,0%	0,3%	2,0%
Summe	100,0%	22,1%	1,5%	1,5%	12,8%	1,9%	44,5%	2,4%	1,9%	4,3%	7,1%
					Frauen						
Pflichtschule	20,8%	19,8%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%
Sekundaria	62,7%	7,0%	1,9%	0,8%	25,0%	0,1%	4,2%	1,5%	5,1%	11,9%	5,1%
Tertiär	16,6%	0,0%	4,9%	1,4%	4,1%	0,7%	0,7%	0,2%	2,3%	0,4%	2,0%
Summe	100,0%	26,8%	6,7%	2,2%	29,2%	0,8%	5,0%	1,7%	7,5%	12,5%	7,6%

Anmerkungen: Daten beziehen sich auf unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose, Daten berechnet nach Statistik Austria entsprechend Registerzählung 2011

Arbeitern bleibt vergleichsweise ausgewogen. In absoluten Zahlen haben Frauen Männer in der Gruppe der Angestellten und BeamtInnen in den 1990er-Jahren überholt, während bei den ArbeiterInnen wie den Lehrlingen die Zahl der Männer konstant in etwa doppelt so hoch ist wie jene der Frauen. Bei dieser Gegenüberstellung wird bereits deutlich, dass es zwischen den Geschlechtern innerhalb der Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen große Unterschiede gibt. Naiv betrachtet könnte man zum Schluss kommen, dass Frauen bevorzugt sind, da Angestellte und BeamtInnen dem allgemeinen Verständnis nach die angenehmeren und obendrein besser bezahlten Arbeitsplätze haben als ArbeiterInnen. Die Wahrheit ist naturgemäß komplexer, wenn man die Details betrachtet.

Wie aus Tab. 5 hervorgeht, sind die Anteile der Frauen mit niedrigeren und höheren Bildungsabschlüssen unter den Erwerbspersonen jeweils höher. Interessanterweise wird dieser Effekt durch Immigration leicht abgeschwächt, da der AkademikerInnen-Anteil unter den Immigranten höher (12,3 zu 13,3 Prozent), unter den Immigrantinnen jedoch niedriger (17,0 zu 14,7 Prozent) liegt. Während der weibliche Anteil bei UniversitätsabsolventInnen lange Zeit niedriger lag, haben Frauen zügig aufgeholt und stellen bereits mehr NeuabsolventInnen.[13]

[13] Der Anteil der Bevölkerung über 20 Jahren mit akademischer Ausbildung lag bei Männern 1991, 2001 und 2011 bei 6,8%, 8,7% und 11,9%, bei Frauen für dieselben Jahre bei 4,5%, 7,4% und 11,6% (Quelle. Statistik Austria, abgerufen am 28. Juni 2014).

Tab. 6: Erwerbstätige nach Erwerbsstatus 2011

	Insgesamt	Unselbständig, Vollzeit	Unselbständig, Teilzeit	Selbständige u. Mihelfende	Grundwehr-, Ausbildungs-, Zivildienst	Mutterschutz und Elternkarenz	andere temporäre Abwesenheit
Alle	4.019.408	63,4%	22,7%	11,3%	0,6%	1,8%	0,3%
Männer	2.141.379	77,3%	8,5%	12,9%	1,1%	0,0%	0,3%
Frauen	1.878.029	47,7%	38,9%	9,4%	0,0%	3,8%	0,3%

Anmerkungen: Daten berechnet nach der Registerzählung der Statistik Austria; über Selbständige und Mithelfende liegen kaum Daten über Arbeitszeiten vor

Ein Blick auf die Berufsfelder in Tab. 5 zeigt jedoch, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Berufswahl teilweise extrem sind: So ist der Anteil der Frauen im Erziehungsbereich 4,5-mal, im Gesundheitswesen fast viermal so hoch, der Anteil der Männer in den Naturwissenschaften etwa 2,5-mal, im Ingenieurswesen sogar fast neunmal so hoch. Tabelle 6 zeigt zudem, dass sich der Arbeitsaufwand zwischen den Geschlechtern erheblich unterscheidet. Während nur ein knappes Zehntel aller aktiven unselbständigen Männer Teilzeit arbeitet, liegt dieser Anteil bei den Frauen bei fast 45 Prozent. Die Tabelle zeigt auch, dass Elternkarenz beinahe ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird.

Wie eine Untersuchung der Statistik Austria (2009a) zeigt, sind Männer in weit höherem Ausmaß von Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz betroffen als Frauen; Tabelle 7 zeigt einige Ergebnisse dieser Untersuchung. So sind Männer zirka doppelt so oft von Arbeitsunfällen betroffen wie Frauen. Dieser höhere Anteil ergibt sich teilweise daraus, dass der Anteil der ArbeiterInnen unter den männlichen Erwerbstätigen viel größer ist als unter den weiblichen (vgl. Tab. 4). Allerdings zeigt Tab. 7 auch, dass Männer in *allen* Gruppen von Arbeitsunfällen häufiger betroffen sind als Frauen. Ebenso zeigt sich, dass Männer in höherem Ausmaß von physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz betroffen sind. Hinzu kommt, dass Männer mehr Überstunden leisten: Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von Vollzeiterwerbstätigen beträgt 2011 bei Männern 39,0 Stunden, bei Frauen 36,3 Stunden (Statistik Austria 2012, S. 61). Das insgesamt geleistete Arbeitsvolumen der Männer beträgt im selben Jahr 4.356,2 Millionen Stunden, jenes der Frauen 2.746,9 Millionen Stunden (a.a.O.). *Das gesamte Arbeitsvolumen der Männer war somit um 58,6 Prozent höher.*

Nehmen Frauen und ImmigrantInnen Männern Arbeitsplätze weg?

Auch wenn Arbeitsimmigration und Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zumindest ursprünglich der Motivation entsprangen, einen Mangel an Arbeitskräften zu kompensieren, so ist mittel- und langfristig damit zu rechnen, dass die Zunahme der Beschäftigung ihrerseits insgesamt einen positiven Beschäftigungseffekt erzeugt: Die zusätzliche Produktion schafft

Tab. 7: Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme 2007

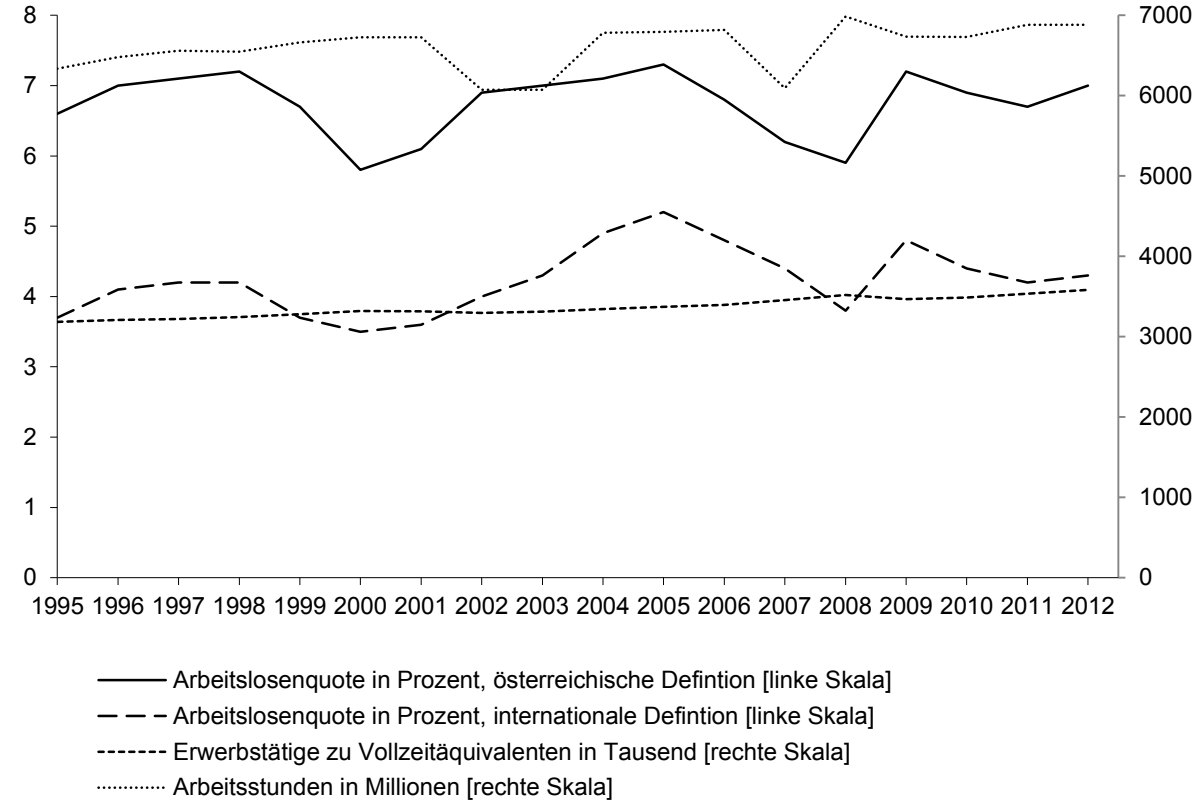
		Arbeitsunfälle		Belastungen		
Stellung im Beruf	Erwerbstätige*	Ohne Berufs-unterbrechung	Mit Berufs-unterbrechung	Erwerbstätige	physisch	psychisch
			Insgesamt			
Alle	4.272.900	1,14%	3,94%	4.006.800	48,52%	34,15%
Angestellte	1.946.800	0,91%	2,02%	1.839.800	35,51%	34,40%
ArbeiterInnen	1.330.800	1,52%	7,57%	1.198.300	67,52%	29,13%
Öffentlich Bedienstete	471.400	0,83%	1,95%	459.200	47,71%	45,60%
Selbstständige und Mithelfende	523.900	1,32%	3,65%	509.500	51,54%	34,74%
			Männer			
Alle	2.350.500	1,37%	5,11%	2.217.300	54,99%	37,94%
Angestellte	882.200	1,22%	2,39%	846.100	38,47%	40,20%
Arbeiter	905.900	1,63%	8,83%	820.900	73,80%	32,25%
Öffentlich Bedienstete	255.100	0,86%	2,55%	248.300	50,38%	46,60%
Selbstständige und Mithelfende	307.300	1,43%	4,10%	302.000	53,91%	39,97%
			Frauen			
Alle	1.922.400	0,86%	2,50%	1.789.500	40,51%	29,46%
Angestellte	1.064.600	0,66%	1,72%	993.700	32,99%	29,47%
Arbeiterinnen	424.900	1,27%	4,85%	377.400	53,87%	22,36%
Öffentlich Bedienstete	216.300	0,79%	1,25%	210.900	44,57%	44,43%
Selbstständige und Mithelfende	216.600	1,15%	3,00%	207.500	48,10%	27,13%

Anmerkungen: Daten berechnet nach Statistik Austria (2009a), Prozentwerte beziehen sich auf die jeweilige Kategorie „Erwerbstätige“; die Kategorie „Angestellte“ enthält freie Dienstnehmer; *inkl. Nicht-Erwerbstätige, die innerhalb des letzten Jahres erwerbstätig waren

im gleichen Ausmaß zusätzliche Einkommen, was wiederum die Nachfrage erhöht. Aufgrund der Wechselwirkungen zwischen Angebot und Nachfrage sowohl auf dem Arbeits- wie auf dem Gütermarkt sind die genauen Effekte schwierig bis unmöglich zu quantifizieren. Allerdings lassen sich aus der Theorie einige allgemeingültige Schlussfolgerungen ziehen. Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen kurz- und langfristigen Effekten.

- Kurzfristig wird die Erhöhung des Arbeitsangebots zu einer relativen Lohnsenkung führen. Das bedeutet, dass der Lohn weniger stark steigt als in einem Szenario ohne erhöhtem Arbeitsangebot. Das Prinzip von Angebot und Nachfrage gilt zunächst auch für den Arbeitsmarkt: Steigt das Angebot, wird der Preis sinken. Das gilt sowohl für die gesamte Wirtschaft wie für einzelne Berufsgruppen. Der Lohn eines Krankenpflegers wäre wesentlich höher, wenn es weder österreichische noch immigrierte Krankenschwestern und auch keine immigrierten Krankenpfleger gäbe. Der Grund dafür ist, dass die Zahl der in Österreich geborenen Männer, die zum herrschenden Lohn bereit sind, diese Arbeit auszuüben, nicht ausreicht, um die Nachfrage zu decken. Man müsste den Lohn solange erhöhen, bis die Nachfrage gedeckt wäre. Diese Situation wäre für alle außer den Krankenpflegern unerfreulich, da die höheren Löhne sich auf den Preis (hier: die Leistungen der Krankenhäuser) auswirken würden. Aus diesem Grund jedoch hätten die Krankenpfleger ein Interesse, sowohl die

Abb. 1: Entwicklung der österreichischen Wirtschaft von 1980 bis 2012



Quellen: Statistik Austria (2013) für Angaben zu Erwerbstätigen und Arbeitsstunden, Statistik Austria unter statistik.gv.at für Arbeitslosenquoten (abgerufen am 12. Juli 2014)

Frauenerwerbsquote wie die Einwanderung möglichst niedrig zu halten. Das gilt analog für alle Berufsgruppen von Reinigungskräften bis ÄrztInnen.[14]

- Langfristig sollte eine Erhöhung des Arbeitsangebots über alle Berufsgruppen hinweg aufgrund der beschriebenen Nachfrageeffekte keine Auswirkungen haben. Dabei sind allerdings zwei Dinge zu berücksichtigen: Erstens kann „langfristig" eine im Verhältnis zum Erwerbsleben tatsächlich sehr lange Zeit bedeuten, weshalb es *aus Sicht der betroffenen Berufsgruppen* durchaus sinnvoll sein kann, sich gegen eine Ausweitung des Arbeitsangebots zu wehren. Zweitens kann es für einzelne Berufsgruppen auch dauerhaft zu schlechteren Bedingungen kommen, wenn es eine permanente Erhöhung des Arbeitsangebots in den entsprechenden Berufen gibt.

Keine Relevanz hat hingegen die naive Vorstellung, wonach es eine Art Arbeitskuchen gäbe, der auf innerhalb einer Volkswirtschaft verteilt wird und je mehr Erwerbstätige es gäbe, umso

[14] Gerade bei ÄrztInnen ist dieses Interesse zurzeit gut zu verfolgen, indem sich die Ärztekammer gegen die Anerkennung ausländischer Abschlüsse wehrt und so die Konkurrenz niedrig hält.

weniger Arbeit bliebe für den/die Einzelne/n übrig. Abbildung 1 zeigt für Österreich, dass es einen solchen Zusammenhang nicht gibt: Die Zahl der Erwerbstätigen und der geleisteten Arbeitsstunden unterliegt zwar konjunkturbedingten Schwankungen, ist aber seit 1995 kontinuierlich gestiegen. Die in der Abbildung ebenfalls festgehaltene Arbeitslosenquote zeigt zwar einen Zusammenhang mit den geleisteten Arbeitsstunden, nicht jedoch mit der Zahl der Erwerbstätigen. Vielleicht ist hier die Vorstellung hilfreich, was passieren würde, wenn man Österreich einfach verdoppelte: Man könnte mit doppelt so vielen Arbeitsstunden und Maschinen doppelt so viel produzieren und konsumieren. Dann wären Arbeitsangebot und Produktion jeweils exakt doppelt so hoch, für den Einzelnen würde sich jedoch (sieht man hier kurz von der Auslands-Güternachfrage ab) nichts ändern.[15]

Fazit: Die Vorstellung, dass nur der männliche Teil eines Haushalts einer Erwerbstätigkeit nachgeht, war bereits am Beginn des 20. Jahrhunderts bestenfalls für eine Minderheit zutreffend. Die Mehrheit hatte und hat keine andere Wahl als zu arbeiten. Es ist jedoch kein Widerspruch, dass sich (i) in den letzten 40 Jahren die Interessen von Frauen und die sozialen Erwartungen an Frauen das weibliche Arbeitsangebot erhöht haben und sich (ii) die Arbeitsnachfrage in Österreich erhöht hat, die wiederum teilweise durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen gedeckt wurde. Langfristig hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen weder Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote noch auf das Lohnniveau.

2.2 Funktionelle Einkommensverteilung: Die Verteilung des Volkseinkommens auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital

Was bedeutet Wirtschaftswachstum?

Wirtschaftswachstum ist grundsätzlich keine historische Notwendigkeit, vielmehr hat es über Jahrhunderte hinweg überhaupt kein Wachstum gegeben. Von der Antike bis ins Mittelalter ist die Pro-Kopf-Produktion in Europa so gut wie gar nicht gestiegen. Die Bevölkerung war überwiegend in der Landwirtschaft tätig, wo es kaum technische Neuerungen gab. Seit der industriellen Revolution zwischen Mitte des 18. und Ende des 19. Jahrhunderts jedoch haben die Welt und insbesondere Europa eine bis dahin beispiellose Vermehrung des Wohlstands erlebt. Österreich zählte zwar nicht zu den ersten Ländern in Europa, in denen die Wirtschaft industrialisiert wurde, war aber im globalen Maßstab immer noch sehr früh daran. Bis heute zählen jene Länder und Regionen, die sich früh industrialisierten, zu den produktivsten und

[15] Diese Vorstellung entspricht in der Makroökonomie konstanten Skalenerträgen und wird üblicherweise für eine ganze Volkswirtschaft angenommen.

wohlhabendsten der Welt; in Europa sind dies insbesondere Großbritannien, die Benelux-Länder, Frankreich, Deutschland, Norditalien und Skandinavien. Global kommen noch die englischsprachigen Länder Nordamerikas und Ozeaniens sowie Japan dazu. Ansonsten ist die Liste von Ländern, die nicht schon im 19. Jahrhundert mit der industriellen Produktion begonnen haben und die heute zu den produktivsten und wohlhabendsten gezählt werden können, ziemlich kurz: Singapur und Südkorea; zuzüglich einiger Erdöl exportierender Staaten. Zwar gibt es immer wieder recht beeindruckende Aufholjagden wie gegenwärtig jene Chinas, jedoch ist auch China noch weit vom Produktions- und Wohlstandsniveau der wohlhabendsten Länder entfernt. Die Geschichte kennt recht viele Beispiele von Ökonomien, die, ausgehend von einem niedrigen Niveau, über eine gewisse Zeit hohe Wachstumsraten erzielen, aber nur sehr wenige, die sich dauerhaft in der Spitzengruppe etablieren können.

Größe und Wachstum einer Ökonomie werden üblicherweise über das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gemessen. Obwohl das BIP allgegenwärtig ist und mittlerweile sogar Einzug in die Gesetzgebung der EU erhalten hat,[16] ist häufig unklar, was eigentlich durch das BIP gemessen wird. Wenn etwa die Artikelüberschrift einer österreichische Tageszeitung lautet: „Österreicher sind Viertreichste der EU“,[17] und dies mit einer Liste des BIP pro Kopf zu Kaufkraftparitäten begründet wird, so ist diese Aussage aus gleich drei Gründen unrichtig: Erstens misst das BIP nicht den Reichtum (das Vermögen), sondern das Einkommen; zweitens misst das BIP nicht das Einkommen, das die Bewohner eines Landes *beziehen*, sondern welches die Bewohner eines Landes *produzieren*; drittens enthält das BIP je Einwohner auch zu Kaufkraftparitäten weder Informationen zur Einkommensverteilung noch zu Steuern und Abgaben. Dass im betreffenden Text schließlich geschlossen wird, dass sich „ein Österreicher (…) um 24 Prozent mehr leisten [kann] als ein durchschnittlicher EU-Bürger“ zeigt, wie häufig es vorkommt, dass viel zu viel in diese eine Zahl „BIP je Einwohner“ hineininterpretiert wird.

Wie Wirtschaftswachstum gemessen wird

Auf der anderen Seite wird häufig kritisiert, ob und inwieweit das BIP als Maß für Wohlstand tauglich ist, was mitunter dazu führt, das ganze Messkonzept der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR), aus dem sich das BIP ergibt, in Frage zu stellen. Aus diesen Gründen erscheint es sinnvoll, sich zunächst damit auseinanderzusetzen, was die VGR eigentlich messen, um anschließend auf die Kritiken seiner Nützlichkeit einzugehen. Für die weitere Analyse sind folgende Größen von Bedeutung:

[16] Beispiele hierfür sind das Drei-Prozent-Neuverschuldungslimit nach dem Vertrag von Maastricht oder die Zuordnung der regionalen Förderungen.
[17] in diesem Fall: Die Presse, 22. Juni 2010

- *Bruttowertschöpfung* (BWS): Sie ist die Grundlage der VGR und entspricht der Summe aller Produktionswerte abzüglich der Vorleistungen zu *Herstellungspreisen* oder *Faktorkosten*. Anders formuliert entspricht die BWS der tatsächlich stattfindenden Produktion zu den Kosten, die dabei für die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital aufgewendet werden müssen.

- Das *Bruttoinlandsprodukt* (BIP) ergibt sich durch Addition der indirekten Steuern abzüglich der Subventionen. Der Unterschied zur BWS sind folglich die zusätzlichen Einnahmen und Ausgaben des Staates, der durch seine Politik in die Preissetzung am Markt eingreift. Das BIP entspricht daher den Kosten, die am Markt für die produzierten Güter ausgegeben werden.[18]

- Das *Bruttonationaleinkommen* (BNE)[19] ergibt sich durch Addition des Saldos der Erwerbs- und Vermögenseinkommen zwischen InländerInnen und der übrigen Welt. Insbesondere im Zeitalter der Globalisierung können sich erhebliche Unterschiede zwischen BIP und BNE ergeben, da viele Ökonomien als Folge von Investitionstätigkeiten Gewinne in anderen Ländern erzielen.

Das „Brutto" in den ersten drei Größen bezeichnet daher die Inklusion der Abschreibungen. Zieht man den Wertverlust des Sachkapitals in einer Periode ab, ergeben sich die entsprechenden Größen *Nettowertschöpfung*, *Nettoinlandsprodukt* und *Nettonationaleinkommen*. Zieht man außerdem vom Nettonationaleinkommen die Differenz aus indirekten Steuern und Subventionen ab (oder addiert zur Nettowertschöpfung des Saldos der Erwerbs- und Vermögenseinkommen zwischen InländerInnen und der übrigen Welt), so erhält man das *Volkseinkommen*. Anders formuliert entspricht das Volkseinkommen jenem Einkommen, das in einer Periode den InländerInnen (egal woher) zufließt, abzüglich des Wertverlusts der bestehenden Anlagen.

Grundsätzlich fließen in die VGR nur ökonomische Aktivitäten ein, die in Geldeinheiten bewerteten Transaktionen entsprechen. Das bedeutet nicht, dass alle anderen Aktivitäten nicht ökonomisch wären – in dieser Hinsicht sind die VGR unvollständig, da sie alle privaten Aktivitäten, darunter Kindererziehung, Altenpflege und Hausarbeit, nicht erfassen. Andererseits ergibt sich dadurch eine hohes Ausmaß an Präzision: Indem nur erfasst wird, wofür tatsächlich bezahlt wird, kann tatsächlich *gemessen* statt geschätzt werden. Bereits bei den an sich den Wohlstand besser erfassenden Netto-Größen ergibt sich das Problem der Bewertung: Der innerhalb einer Periode stattfindende Wertverlust eines Gebäudes, eines

[18] Manchmal finden sich auch Ausdrücke wie „BIP zu Faktorkosten", was daher der BWS entspricht.
[19] Das BNE ist konzeptionell identisch mit dem Bruttosozialprodukt (BSP).

Fahrzeugs, medizinischer Instrumente usw. kann ohne Markttransaktion nur *geschätzt* werden, woraus sich zwangsläufig Ungenauigkeiten ergeben.

Eine bemerkenswerte konzeptuelle Eigenschaft der VGR ist die Identität von Entstehungsrechnung, Verwendungsrechnung und Verteilungsrechnung, d.h. die Produktionskosten der Hersteller (Entstehung) sind identisch mit den Ausgaben für Konsum und Investitionen (Verwendung) sind identisch mit dem Einkommen der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital (Verteilung). Als Einkommen gilt daher, was – in Geldeinheiten gemessen – produziert wurde. Aus diesem Grund sind die VGR gut geeignet, gleichzeitig das Einkommen wie die Leistungsfähigkeit einer Ökonomie zu messen, auch wenn sich im Detail durchaus Interpretationsspielräume ergeben (beispielsweise: was wird als Investition gewertet, was als Konsum) und die VGR daher regelmäßigen Revisionen unterliegen. Daher kann man das Grundprinzip der VGR vereinfacht auch so beschreiben: Als *Einkommen* gilt, wofür Geld fließt – nicht mehr und nicht weniger. Erhöht sich das gesamte produzierte, in Geldeinheiten gemessene Einkommen von einer Periode zur nächsten, so beobachtet man *nominelles* Wirtschaftswachstum. Berücksichtigt man die Preiserhöhungen der im Inland produzierten Güter, so beobachtet man außerdem *reales* Wirtschaftswachstum. Das Verhältnis von nominellem und realem Bruttoinlandsprodukt wird *BIP-Deflator* genannt und ist ein Maß für die im Inland entstandene Inflation (im Unterschied zur sogenannten „importierten Inflation", die durch höhere Preise der importierten Güter verursacht wird).

Kritik am Konzept des Bruttoinlandsprodukts

Da das Thema der vorliegenden Arbeit die Einkommensverteilung ist und das entgeltliche Einkommen definitionsgemäß dem BIP entspricht, welches jedoch zunehmend als Maß für Wohlstand kritisiert wird, wird im Folgenden auf Kritikpunkte am BIP eingegangen. So wie der Volksmund weiß, dass Geld nicht glücklich macht, unterscheidet auch die Wissenschaft zwischen Einkommen und Wohlstand. Dass so viele Menschen täglich nach Einkommen streben und versuchen, es (beispielsweise durch Ausbildung) zu erhöhen, zeigt freilich einen offensichtlichen Zusammenhang zwischen Wohlstand und Einkommen. Die wichtigsten Überlegungen, die gegen das BIP als Indikator für Wohlstand sprechen, sind folgende:

- *Das Inlandsprinzip misst unter Umständen nicht das, was gemessen werden soll*, da produziertes und verfügbares Einkommen erheblich voneinander abweichen können: Dieser Punkt ist vor allem für Volkswirtschaften relevant, in die in der Vergangenheit sehr viele Auslandsdirektinvestitionen geflossen sind; die aus diesen Investitionen erzielten Gewinne fließen in Folge wieder in Ausland ab. So beträgt das BNE der Republik Irland beispielsweise nur gut vier Fünftel des BIP, das heißt ein knappes

Fünftel dessen, was in Irland produziert wird, fließt wieder ins Ausland ab. Das relativiert nicht nur den gerne gefeierten ökonomischen Erfolg Irlands von den 1990er-Jahren bis zum Ausbruch der Krise („keltischer Tiger"). Es zeigt auch, dass ein Vergleich von BIP und BNE oft hilfreich sein kann, um ein Gefühl für die tatsächliche Größenordnung des Wohlstands zu erhalten.

- *Im BIP ist enthalten, was neu produziert wird, nicht aber, was durch Abnutzung, Abbau, Zerstörung etc. verloren geht.* Naturkatastrophen und Kriege können dazu führen, dass das BIP in Folge des Wiederaufbaus steigt. Diesem scheinbaren Paradoxon stehen jedoch die oben genannten Nettogrößen wie das Nettoinlandsprodukt gegenüber, welche den Wertverlust an Anlagen enthalten und die in Zeiten großer Zerstörungen entsprechend rapide zurückgehen. Deren Nachteil ist jedoch, dass sie nur geschätzt werden können, weshalb in Friedenszeiten das BIP ganz gute Dienste leistet. Ein größeres Problem ist, dass weder bei Brutto- noch bei Nettogrößen der Abbau natürlicher Ressourcen berücksichtigt wird, der freilich noch schwieriger zu schätzen wäre.

- *Das BIP kann innerhalb einer Volkswirtschaft regional erheblich variieren.* Tatsächlich können die Unterschiede sehr groß sein, etwa zwischen Nord- und Süddeutschland und noch mehr zwischen Süd- und Norditalien. Durchschnittswerte können hier in die Irre führen: Das BIP je EinwohnerIn lag 2011 für Gesamt-Italien bei 26.000 Euro, war dabei in Südtirol mit 37.700 Euro jedoch mehr als doppelt so hoch als in Kampanien mit 16.000 Euro.[20] Abhilfe schafft hier zumindest innerhalb der EU eine regionale Untergliederung, da für alle Länder das Bruttoinlandsprodukt auch auf regionaler Ebene erhoben wird.

- *Die Höhe des BIP sagt nichts über die Einkommensverteilung innerhalb der Gesellschaft aus.* Dieses Argument ist zwar richtig und wird in der folgenden Diskussion noch eine wichtige Rolle spielen. Analog zum oben formulierten Argument des Wertverlusts enthalten die VGR aber zumindest einige Daten, aus denen sich sehr wohl Schlüsse auf die Einkommensverteilung und insbesondere ihrer Entwicklung im Zeitverlauf ziehen lassen.

- *Im BIP ist nur enthalten, was entgeltlich produziert wird, aber wichtige Tätigkeiten wie Hausarbeit oder Kindererziehung bleiben unberücksichtigt.* Dieses Problem folgt aus der Definition des BIP, in das nur hineinfließt, was in Geldeinheiten bezahlt und folglich auch so bewertet werden kann. Wenn es um die Eignung des BIP als Indikator

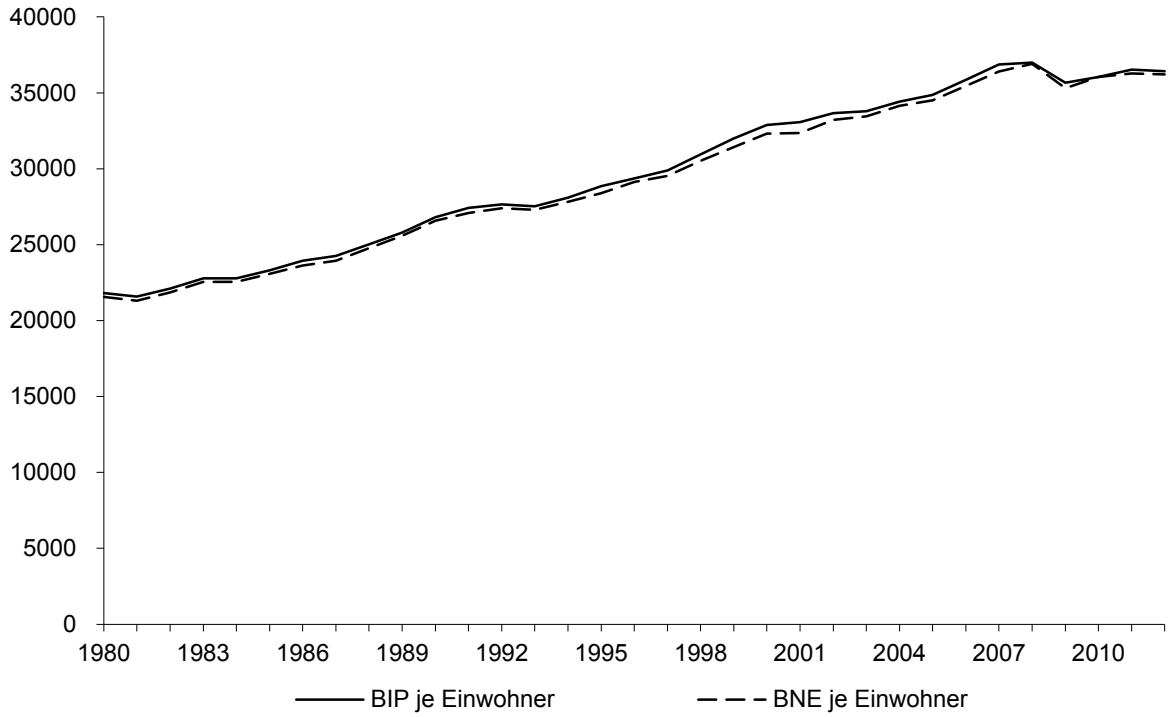
[20] Quelle: Eurostat, abgefragt am 24. Mai 2014.

für Lebensqualität geht, ist dieses Argument sicher eines der schwerwiegendsten. Insbesondere, wenn es um die Frauenerwerbstätigkeit geht, kann der Effekt entstehen, dass sich das BIP allein deshalb erhöht, da Kindererziehung, Altenpflege und Hausarbeit nun ausgelagert werden. Im Extremfall, so könnte man argumentieren, wird das zusätzliche Einkommen einer erwerbstätigen ehemaligen Hausfrau ausschließlich für nun notwendige Kinderbetreuung, Reinigungskräfte, Transport zur Arbeit und Kantinenessen ausgegeben; der tatsächliche Zuwachs an Wohlstand und Lebensqualität ist fragwürdig. Eine theoretische Lösung wären unterstellte Löhne für Arbeiten in eigenen Haushalten, doch entsteht hier in der Praxis das Problem der Bewertung: Wie viel ist die geleistete Arbeit wert, wer würde sie am Markt zu welchem Preis kaufen, wie soll die entsprechende Schätzung vorgenommen werden? Nur durch eine entgeltlich stattfindende Tätigkeit entsteht in Geldeinheiten messbares Einkommen, das wiederum am Markt ausgegeben werden kann. Wenn es um Fragen der Verteilung geht, ist es zunächst irrelevant, aus welchen Motiven Einkommen und Konsum passieren; verteilt werden kann nur, was verteilbar ist.

- *Die Lebensqualität ist letztlich von vielen Faktoren abhängig, etwa dem Grad der Umweltverschmutzung, der sozialen Sicherheit etc.* Dieses Argument ist ähnlich wie jenes der unentgeltlichen Produktion; es kann noch erweitert werden durch den Hinweis auf staatliche Aktivitäten, die zwar das BIP erhöhen, für die Lebensqualität jedoch oft fragwürdig bis nachteilig sind – als Beispiel sei hier die kostspielige Produktion von Atomwaffen genannt. Aber auch hier gilt, dass sich die VGR einer moralischen Bewertung der Produktion entzieht: Was wofür produziert wird, wird nicht von den VGR entschieden, sondern von der Politik. Aus diesem Grund sollte man auch misstrauisch werden, wenn eine politische Entscheidung ausschließlich damit begründet wird, sie sei für das Wirtschaftswachstum vorteilhaft – wenn dies das wichtigste Kriterium wäre, sollte die 48-Stunden-Woche wieder eingeführt werden. Nichtsdestoweniger bleibt es dabei, dass die Frage der Verteilung des Einkommens unabhängig von der Frage der Entstehung des Einkommens diskutiert werden kann.

Insgesamt erscheint es kühn, mittels einer einzigen Zahl alles erklären zu wollen. Nur in den seltensten Fällen können komplexe, interdisziplinäre Fragen mittels eines einzigen Indikators beantwortet werden. Das BIP und verwandte Größen können hier bestenfalls eine Hilfestellung liefern. Das BIP misst weder Lebensqualität noch gesellschaftlichen Fortschritt direkt, sondern das tatsächlich entstandene Einkommen. Aus diesem Grund ist es für Fragestellungen bezüglich der Entwicklung und der Verteilung von Einkommen sogar ziemlich gut geeignet. Da es im Folgenden nun um Einkommen und den daraus ermöglichten *materiellen* Wohlstand geht, werden die Begriffe Einkommen und Wohlstand deshalb trotz der oben genannten Einschränkungen synonym behandelt.

Abb. 2: Entwicklung der österreichischen Wirtschaft von 1980 bis 2012



Anmerkungen: Daten berechnet nach verketteten Volumenindizes (BIP: impliziter Preisindex der inländischen Endverwendung) entsprechend Statistik Austria (2013a), Angaben in Euro zu Preisen von 2012

Wie bereits aus den Theorien von Karl Marx[21] hervorgeht, entsteht Wirtschaftswachstum im heutigen Sinn grundsätzlich aus Kapitalakkumulation und technologischem Fortschritt, wobei der vorherrschenden neoklassischen Theorie zufolge bei konstanter Sparquote die Wirtschaft einem langfristigen Wachstumspfad entgegen strebt, der dem technologischen Fortschritt entspricht. Abbildung 2 zeigt die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs seit 1980 nach dem BIP und BNE je EinwohnerIn, wobei die Darstellungen preisbereinigt sind und daher den realen Wohlstandszuwachs zeigen: Das reale Wirtschaftswachstum schwankt kurzfristig zwar ganz erheblich, zeigt sich langfristig jedoch trotz aller Konjunkturzyklen und Finanzkrisen erstaunlich stabil, das BIP und das BNE je EinwohnerIn haben sich um rund zwei Drittel erhöht. Global gesehen hat es Österreich in diesem Zeitraum geschafft, sich innerhalb des Spitzenfeldes noch zu verbessern und befindet sich beim Bruttoinlandsprodukt je EinwohnerIn 2012 knapp hinter Japan an elfter Stelle, nachdem es 1980 noch an 18. Stelle gelegen war.[22] Offensichtlich wurden in Österreich einige sinnvolle wirtschaftspolitische Entscheidungen getroffen, andernfalls wäre eine solche Verbesserung innerhalb der Spitzengruppe nicht möglich gewesen. Das von PolitikerInnen mit Blick auf das BIP gerne gebrachte Argument, dass es Österreich

[21] Ausführungen hierzu finden sich insbesondere in Abschnitt 7 in Marx (1872).
[22] exklusive Länder mit weniger als einer Million EinwohnerInnen; Quelle: Vereinte Nationen, abgerufen am 15. Mai 2014

wirtschaftlich immer besser gehe, ist also grundsätzlich richtig. Daraus folgt jedoch *nicht*, dass *alle* im Land davon profitieren.

Die Verteilung des Bruttoinlandsprodukts

Da die Summe der erzielten Individualeinkommen dem Bruttoinlandsprodukt entspricht, beginnt und endet jede Untersuchung zur Einkommensverteilung bei einer Aufteilung des Bruttoinlandsprodukts. Einen besonderen Stellenwert bei der Einkommensverteilung hat die Aufteilung auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Auch hier gibt es jedoch verschiedene Konzepte, die von den VGR berücksichtigt werden:

- Das *Arbeitnehmerentgelt* (= Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen) bezeichnet die Summe aller Geld- und Sachleistungen von Arbeitgebern an ArbeitnehmerInnen. Es entspricht dem Preis, den der Arbeitgeber für die von ihm nachgefragte Arbeit tatsächlich bezahlen muss und enthält daher auch die Sozialbeiträge der Arbeitgeber („Lohnnebenkosten“).

- Die *Bruttolöhne und -gehälter* entsprechen dem Arbeitnehmerentgelt abzüglich der Sozialbeiträge der Arbeitgeber. Für den/die einzelnen/einzelne ArbeitnehmerIn entspricht der Bruttolohn jener Zahl, die er/sie auf dem Lohnzettel sieht.

- Die *Nettolöhne und -gehälter* entsprechen den Bruttolöhnen und -gehältern abzüglich der Sozialbeiträge der ArbeitnehmerInnen und der Lohnsteuern. Diese Zahl entspricht dem Geldbetrag, den der/die ArbeitnehmerIn tatsächlich erhält.

- *Produktionsabgaben* sind insbesondere Gütersteuern wie die Mehrwertsteuer, Importabgaben und sonstige Gütersteuern wie zum Beispiel Mineralöl- oder Tabaksteuer, außerdem Steuern, die von Unternehmen unabhängig von der Menge der produzierten oder verkauften Güter zu entrichten sind (zum Beispiel Kommunalsteuer, Arbeitgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds).

- *Bruttobetriebsüberschuss und Selbständigeneinkommen* (= Einkommen aus Besitz und Unternehmung) entsprechen dem BIP abzüglich des Arbeitnehmerentgelts und der Produktionsabgaben. In diese Kategorie fallen alle Profite, sowohl aus unternehmerischer Tätigkeit als auch bloßem Besitz, sowie die Einkommen der Selbständigen.

Man beachte, dass es bei der Unterscheidung von Kapital und Arbeit in den VGR einen wesentlichen Unterschied zum ökonomisch-theoretischen Begriff der Arbeit gibt: Ökonomisch gesehen verrichtet auch der/die Selbständige, der tatsächlich arbeitet, Arbeit. Sein/ihr Kapitaleinkommen im ökonomischen Sinn ist die Differenz aus jenem Lohn, den er/sie einem/einer Angestellten für die von ihm selbst verrichtete Arbeit bezahlen müsste, und dem dann verbleibenden Betriebsüberschuss. Da dieser Lohn jedoch fiktiv ist, kann er nicht berechnet werden und wird in den VGR nicht weiter berücksichtigt. *Es sei jedoch vermerkt, dass „Einkommen aus Besitz und Unternehmung" in dieser Arbeit stets – wenn nicht anders angegeben – diesen fiktiven Selbständigenlohn enthalten.*

Obige Einteilung ermöglicht eine strikte Trennung aus Einkommen aus unselbständiger Arbeit sowie Einkommen aus Besitz und Unternehmung. Unter sonst gleichen Umständen führt die Erhöhung der einen Summe zwangsläufig zur Reduktion der anderen. In einer stagnierenden Ökonomie steht daher jeder Erhöhung der Gewinne eine Reduktion der Löhne in gleicher Höhe gegenüber. In einer Ökonomie wie jener Österreichs, in der Wachstum in erster Linie aus technologischem Fortschritt entsteht, gibt es hingegen grundsätzlich drei Möglichkeiten der relativen Lohn- und Gewinnentwicklung (Bontrup 2008):

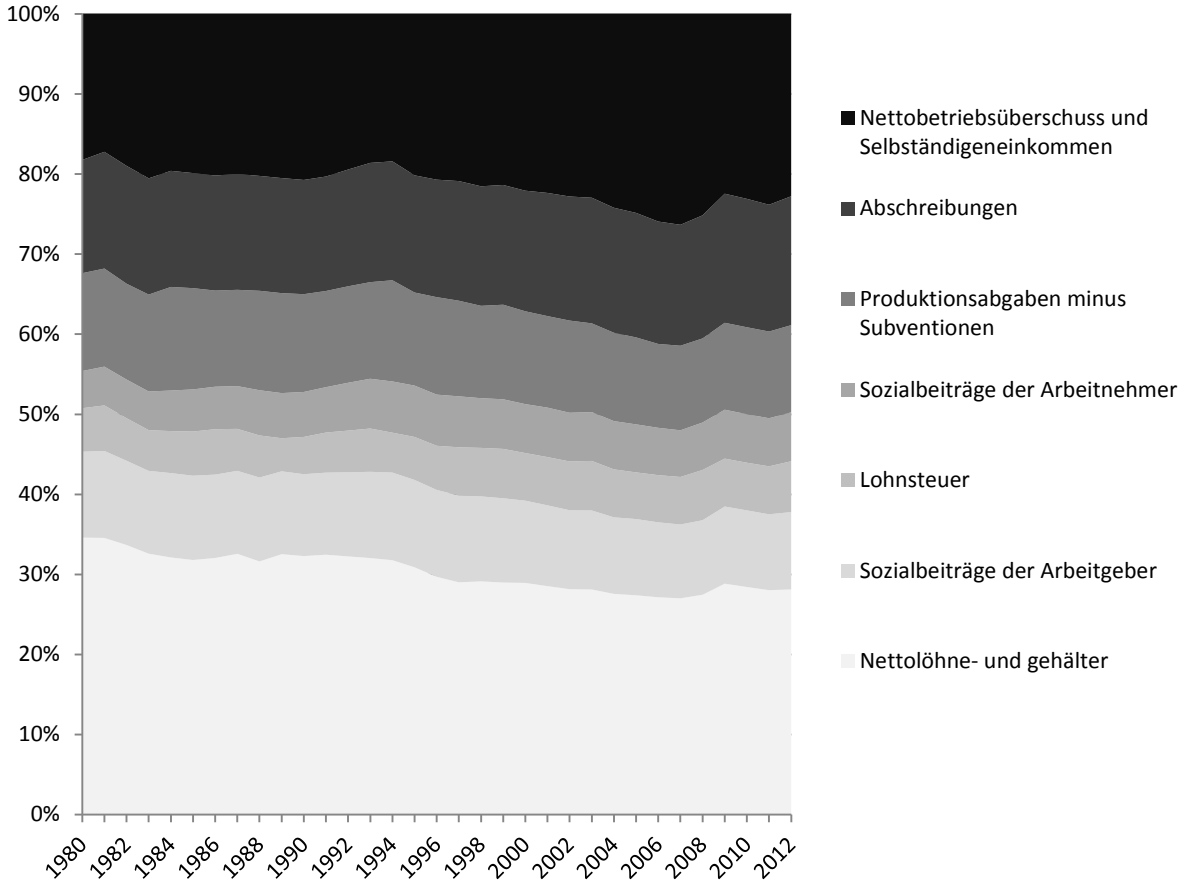
- Der Lohnsatz steigt in *gleicher Höhe* wie die Produktivität: In diesem Fall steigt auch der Gewinn in der gleichen Höhe und die Verteilung zwischen Kapital und Arbeit ändert sich nicht.

- Die Lohnsteigerung ist *höher* als die Produktivitätssteigerung: Die Verteilung verändert sich zugunsten der Anbieter des Faktors Arbeit.

- Die Lohnsteigerung ist *geringer* als die Produktivitätssteigerung: Die Verteilung verändert sich zugunsten der Eigentümer des Faktors Kapital.

Diese Feststellungen beziehen sich auf reale Produktivitätssteigerungen und Lohnerhöhungen. Liegt die Inflationsrate über Null, kann es natürlich auch sein, dass der nominelle Lohn zwar steigt, der reale Lohn aber trotz positiven realen Wirtschaftswachstums zurückgeht. Anders formuliert: Steigt der reale Lohnsatz im gleichen Ausmaß wie die Produktivität, so muss der nominelle Lohnsatz um die gleiche Höhe wie die Produktivität *plus* der Inflation steigen. Eine mögliche Folge bei stetiger Produktivitätssteigerung ist daher, dass zwar die Reallöhne steigen, und sich zugleich die Verteilung des Volkseinkommens *zum Nachteil* des Faktors Arbeit verschiebt. Da die Inflation der Zukunft nicht bekannt ist, wird bei Lohnverhandlungen von Erwartungen ausgegangen – ein tatsächlicher Verteilungseffekt der Kollektivvertragsverhandlungen kann folglich erst im Nachhinein festgestellt werden.

Abb. 3: Verteilung des Bruttoinlandsprodukts von 1980 bis 2012



Anmerkung: Daten berechnet zu jeweiligen Preisen entsprechend Statistik Austria (2013a)

Abbildung 3 zeigt die Verteilung des BIPs seit 1980. Wie man sehen kann, geht der Anteil der Nettolöhne und -gehälter kontinuierlich zurück, liegt 1996 erstmals unter 30 Prozent, erreicht im Jahr vor der Krise 2007 seinen vorläufigen Tiefpunkt von 27,02 Prozent und liegt 2012 bei 28,13 Prozent. Die Summe aus Nettolöhnen und -gehältern, Lohnsteuern, Sozialbeiträgen der ArbeitnehmerInnen sowie Sozialbeiträgen der Arbeitgeber ergibt das Arbeitnehmerentgelt, dessen Anteil um rund zehn Prozent, von rund 55 Prozent auf rund 50 Prozent, gefallen ist. Analog gestiegen sind die Anteile aus Besitz- und Unternehmung, wobei die Bruttobetriebsüberschüsse und Selbständigeneinkommen (= Nettobetriebsüberschüsse und Selbständigeneinkommen plus Abschreibungen) 1980 noch gut 32 Prozent des BIP betragen, bis 2007 um über ein Viertel auf 41,43 Prozent steigen und anschließend auf knapp 40 Prozent fallen.

Anhand einer Darstellung wie in Abb. 3 sieht man recht deutlich, wie groß der Anteil der jeweiligen Größen innerhalb des produzierten Einkommens ist. Sie ist gut geeignet, um ein Gefühl für die einzelnen Größen zu bekommen. Die Tatsache, dass die Einkommen aus Besitz und Unternehmung in der Summe umfangreicher sind als die Nettolöhne und -gehälter birgt

bereits Einiges an Information. Auch, dass es zu Beginn der 1980er-Jahre noch umgekehrt war, ist eine interessante Feststellung. Im Zusammenhang mit Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen ist hier relevant, dass Löhne nur einen Teil des Bruttoinlandsprodukts ausmachen und in Österreich bei rund 28 (Nettolöhne) bzw. 50 Prozent (Bruttolöhne plus Lohnnebenkosten = Arbeitnehmerentgelt) liegen.

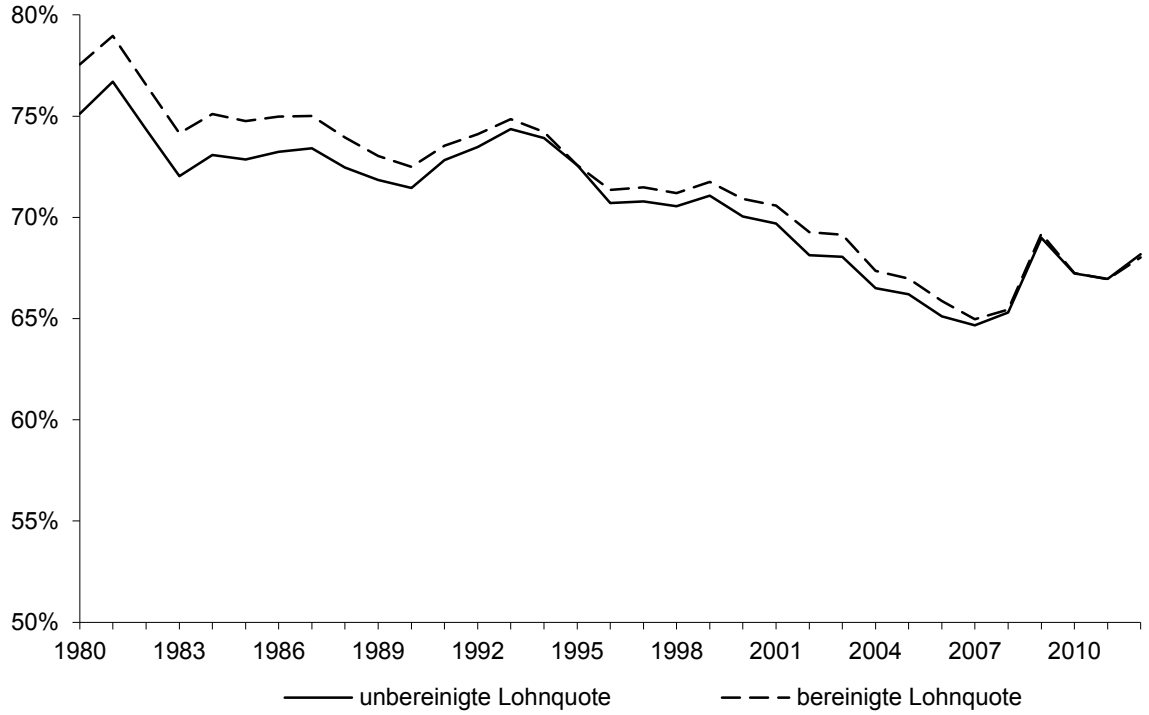
Die Bedeutung der Lohnquote

Die Lohnquote ist das einfachste Maß der Einkommensverteilung und kann direkt aus den Daten, die Abb. 3. zugrunde liegen, berechnet werden. Sie entspricht dem Anteil Arbeitskosten und somit -einnahmen am Volkseinkommen und ist definiert als Quotient aus Arbeitnehmerentgelt und Volkseinkommen. Wie oben diskutiert ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Lohnquote nicht einfach mit der Entlohnung des Faktors Arbeit gleichgesetzt werden kann, da innerhalb der Bruttobetriebsüberschüsse und Selbständigeneinkommen alle Einkommen Selbständiger erfasst sind (und nicht nur Kapitaleinkünfte im engeren Sinn). Aus diesem Grund enthält die bloße Höhe der Lohnquote wenig Informationsgehalt, relevanter ist ihre *Entwicklung im Zeitverlauf*. Da sich infolge des Strukturwandels das Verhältnis der unselbständig Erwerbstätigen zu den selbständig Erwerbstätigen ändert, wird zusätzlich die *bereinigte Lohnquote* berechnet, die um diese Veränderung korrigiert.[23]

Abbildung 4 zeigt den entsprechenden Verlauf der bereinigten und der unbereinigten Lohnquote seit 1980. Es zeigt sich, dass die Lohnquote zu Beginn der 1980er-Jahre fällt und sodann bis in die frühen 1990er-Jahre relativ konstant bleibt. Kurzfristige Schwankungen verlaufen weitgehend antizyklisch zur Konjunktur, da in Jahren hohen Wirtschaftswachstums üblicherweise die Auftragsbücher der Unternehmen voll sind und die Gewinne steigen, während es in Jahren schwacher Konjunktur umgekehrt ist. Seit 1995 zeigt sich jedoch ein rapider Abfall. Erst mit der Krise ab 2008 ist die Lohnquote wieder gestiegen, was jedoch eher ein Krisensymptom denn eine Trendumkehr sein dürfte.

[23] Die bereinigte Lohnquote wird hier für jedes Jahr t mittels der Formel $(L_t/V_t)(A_T/E_T/A_t/E_t)$ berechnet, wobei L das Arbeitnehmerentgelt, V das Volkseinkommen, A die Anzahl der Arbeitnehmer zu Vollzeitäquivalenten, E die Anzahl der Erwerbstätigen zu Vollzeitäquivalenten und T das Basisjahr (in Abb. 3: 2012) symbolisiert.

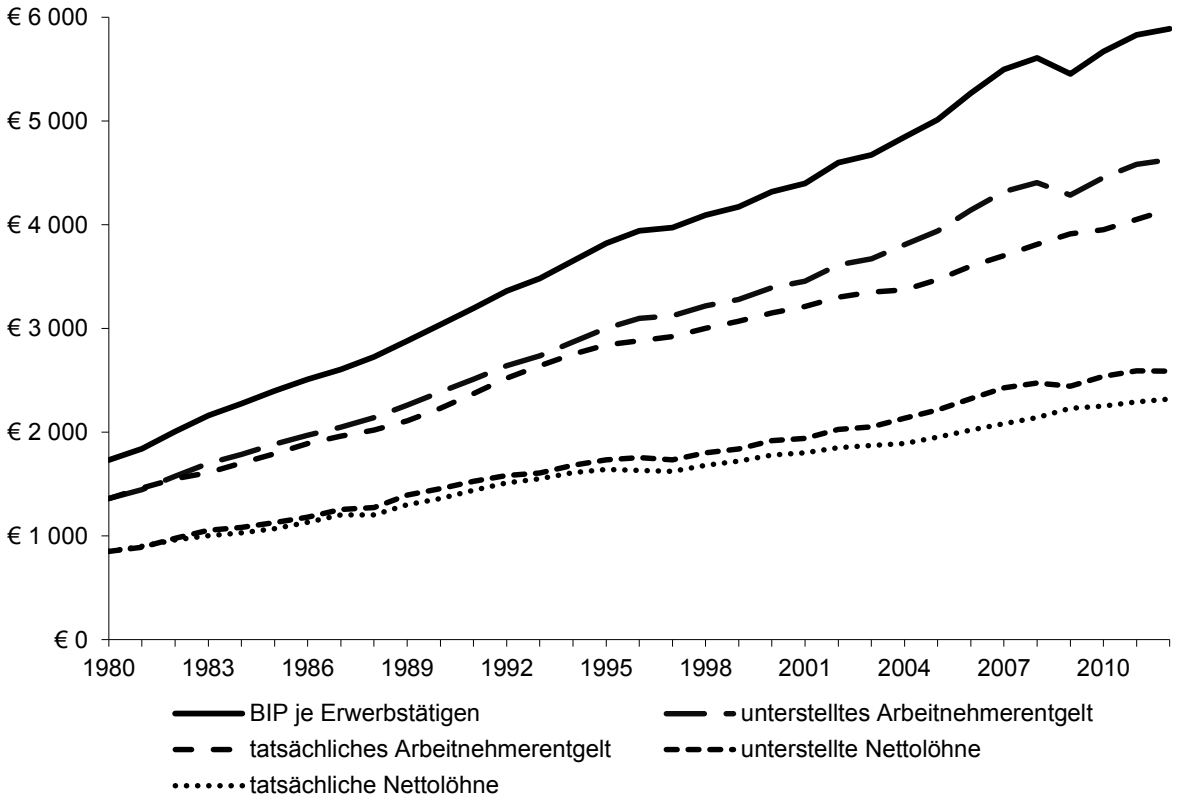
Abb. 4: Lohnquote von 1980 bis 2012



Anmerkungen: Daten berechnet nach Statistik Austria (2013a), das Basisjahr für die bereinigte Lohnquote ist 2012

Abbildung 5 veranschaulicht noch einmal den Zusammenhang zwischen BIP-Wachstum und der Entlohnung des Faktors Arbeit. Das monatliche BIP je Erwerbstätigen wird gemeinsam mit dem Arbeitnehmerentgelt sowie den Nettolöhnen dargestellt (jeweils ein Zwölftel des Jahreswerts). Außerdem wird das Arbeitnehmerentgelt berechnet, wenn es seit 1980 mit derselben Rate gewachsen wäre wie das BIP je Erwerbstätigen („unterstelltes Arbeitnehmerentgelt"); zusätzlich wird angenommen, dass das unterstellte Arbeitnehmerentgelt mit der selben Quote wie das tatsächliche Arbeitnehmerentgelt besteuert wird („unterstellte Nettolöhne"). Ab 1982 ist das tatsächliche Arbeitnehmerentgelt durchwegs niedriger als das unterstellte. Die Differenz erreicht am Vorabend der Krise ihren Höhepunkt und liegt 2007 bei 16,7 Prozent. Damit ist, wie oben beschrieben, die Lohnsteigerung seit 30 Jahren geringer als die Produktivitätssteigerung und die Verteilung verändert sich zugunsten der Einkommen aus Besitz und Unternehmung. Anders formuliert: Bei paralleler Entwicklung der Lohn- und Produktivitätssteigerungen seit 1980 hätte das durchschnittliche Arbeitnehmerentgelt 2007 nicht weniger als 4.318 statt der tatsächlichen 3.700 Euro betragenen, und der Nettolohn 2.427 statt 2.080 Euro. Mit der Krise hat sich der Abstand wieder etwas reduziert und die Differenz zwischen tatsächlichem und unterstelltem Arbeitnehmerentgelt liegt 2012 bei 11,47 Prozent.

Abb. 5: Tatsächliche und unterstellte Lohnniveaus 1980 bis 2012



Anmerkungen: monatliche Angaben zu jeweiligen Preisen, Daten jeweils zu Vollzeitäquivalenten, berechnet nach Statistik Austria (2013a) wie im Text erläutert

Aus den Abbildungen 2 und 5 ergibt sich somit zusammenfassend, dass Österreich im Beobachtungszeitraum einen beträchtlichen Wohlstandsgewinn erzielt hat, sich jedoch die Verteilung zu*un*gunsten der ArbeitnehmerInnern veränderte. Insbesondere seit dem EU-Beitritt 1995 fällt der Einkommenszuwachs der ArbeitnehmerInnen deutlich niedriger aus als die Produktivitätssteigerung. Die Gründe dafür sind nicht restlos geklärt, allerdings gibt es eine Reihe plausibler Ansätze. Zunächst ist davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsverhandlungen von den Markt- und den daraus resultierenden Machtverhältnissen beeinflusst sind. Höhere Arbeitslosigkeit oder auch nur die Angst vor ihr schwächen die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen bzw. ihrer VertreterInnen und beeinflussen auf diese Weise die Verteilung zugunsten des Kapitals.[24] Bis in die frühen 1980er-Jahre war die Arbeitslosenquote in Österreich sehr niedrig, dann ist sie jedoch gestiegen und liegt heute weit über den Werten

[24] Die Frage, ob technologischer Fortschritt zu Arbeitslosigkeit führen kann oder nicht, wird seit den Anfängen der Industrialisierung gestellt. Zwar hat die Empirie bislang eindeutig widerlegt, wonach schnellerer technischer Fortschritt langfristig zu Arbeitslosigkeit führt. Relativ unbestritten ist jedoch, dass es kurzfristig zu Arbeitslosigkeit kommen kann, da sowohl Prozess- wie Produktinnovationen unterschiedliche Gruppen betreffen. Wenn es durch die rasche Veränderung der Produktionsstruktur zu einer Diskrepanz in der Qualifikation bzw. in der regionalen Verfügbarkeit zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage kommt, entsteht strukturelle Arbeitslosigkeit. Eine Rückwirkung auf die Lohnverhandlungen ist insbesondere in den von struktureller Arbeitslosigkeit betroffenen Branchen möglich.

der 1960er- und 1970er-Jahre. Dass die ArbeitnehmerInnenvertreter Innen daher gewillt sind, Lohnabschlüsse in Kauf zu nehmen, die unter der Formel „Produktivitätswachstum plus Inflation“ liegen, um dafür die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern, erscheint plausibel. Kurzfristig sind die Auswirkungen gering, über 30 Jahre hinweg ergeben sich jedoch die in den Abbildungen 3, 4 und 5 dokumentierten Bilder.

Die Rolle der Integration Österreichs in die europäische und globale Wirtschaft

Ein Faktor, der häufig als Ursache für die schwächer werdende Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen genannt wird, ist die Globalisierung. Allerdings wird unter diesem Begriff recht viel verstanden und mitunter ist umstritten, welche der jüngeren Phänomene dazugehören. Manche weisen darauf hin, dass die Weltwirtschaft schon vor dem Ersten Weltkrieg eng verflochten war und bezeichnen dies als Beginn der Globalisierung. Mitunter wird die kulturelle Hegemonie der USA als Erscheinung der Globalisierung angeführt, eventuell in Verbindung mit der billigen und schnellen Verbreitung über moderne Informations- und Kommunikations-technologien („I&K-Technologien“). Auch die Reduktion von Transportkosten für Personen und Güter wird als Merkmal der Globalisierung genannt. Angesichts dieser Uneinigkeit ist es nicht verwunderlich, dass mit dem Begriff Globalisierung häufig wenig angefangen werden kann. Tatsächlich sind die genannten Phänomene nicht neu; in den 1990er-Jahren setzte sich die jeweilige Entwicklung einfach fort, ob es sich nun um sinkende Transportkosten oder Fortschritte im Bereich der I&K-Technologien handelte: Lange vor den 1990er-Jahren gab es Containerschiffe sowie globale Telefon- und Faxverbindungen. Sie wurden nur billiger und besser. Was also war in den 1990er Jahren wirklich neu?

Aus rein ökonomischer Sicht herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass globaler Handel und Investitionen wesentliche Merkmale der Globalisierung darstellen. Zwar kann man auch hier argumentieren, dass es in diesen Bereichen unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg, etwa mit dem Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen 1947/48, bereits zu Annäherungen gekommen ist. Allerdings kam es um das Jahr 1990 herum tatsächlich zu einer Reihe von Ereignissen, die die Rahmenbedingungen des Weltwirtschaftssystems relativ plötzlich und drastisch veränderten:

- Mit der Auflösung des RGW hat sich ein großer und relativ entwickelter Teil der Welt praktisch über Nacht geöffnet. Grenzüberschreitende Investitionen sowie Arbeits-migration waren bis dahin praktisch ausgeschlossen, der Handel sehr eingeschränkt. Österreich als direkter Nachbar war von den Umwälzungen besonders betroffen.

- Nachdem sich die Volksrepublik China nach dem Bruch mit der Sowjetunion 1960 vom Rest der Welt isolierte, kam es nach behutsamen Versuchen in den 1980er-Jahren in den 1990er-Jahren zur kontrollierten Öffnung.

- Weniger bekannt ist, dass sich auch Indien in den 1990er-Jahren zu öffnen begann, nachdem man sich nach dem Ende der Kolonialzeit zunächst vom westlich-kapitalistischen Teil der Welt abgeschottet hatte.

- Die Welthandelsorganisation (WTO) wurde 1994 mit dem Ziel des internationalen Freihandels und der Aufgabe zur Streitschlichtung bei Handelskonflikten gegründet.

- Schließlich wurden die Europäischen Gemeinschaften 1992/1993 in die Europäische Union überführt; der zugrundliegende Vertrag von Maastricht garantiert die vier Freiheiten der EU: Freiheit des Warenverkehrs, Freiheit des Dienstleistungsverkehrs, Freiheit des Kapitalverkehrs, Freizügigkeit von Personen. Mit dem Beitritt zur EU 1995 übernahm Österreich den Vertrag von Maastricht und damit auch die vier Freiheiten innerhalb des Territoriums der EU.

Gelegentlich wird die ökonomische Globalisierung als unvermeidlicher Prozess dargestellt, der in dem Sinne unpolitisch ist, als er nicht aus dem Wunsch von Regierungen entsteht. Vielmehr werde die Globalisierung von Unternehmen gestaltet, die die Erde nach den bestgeeigneten Produktions- und Verkaufsstandorten absuchen. Diese Sichtweise begreift Globalisierung als einen unregulierten, geradezu natürlichen Prozess, in welchem Unternehmen ihre Handlungen auf den ganzen Planeten ausweiten. Der Schluss aus dieser Sichtweise ist die Unvermeidlichkeit dieses Prozesses, die Ansicht, dass die Globalisierung und ihre Auswirkungen ohne Alternative seien – als unvermeidliche Gewalt, die jenseits der menschlichen Kontrolle liege.[25] Tatsächlich stellt Globalisierung jedoch ein Phänomen dar, das auf politischen Entscheidungen der Vergangenheit beruht, von denen die wichtigsten oben skizziert wurden. Das Problem der Sichtweise der Unvermeidlichkeit ist, dass Unternehmen in Wahrheit nicht die Welt nach bestgeeigneten Produktions- und Verkaufsstandorten absuchen, weil das ihrem „natürlichen Verhaltensmuster“ entspricht, sondern weil es die gesetzlichen Regulierungen und die bestehende Technologie ermöglichen. Denn schließlich ist Globalisierung keine Abfolge unkontrollierbarer Prozesse, sondern wird reguliert und verwaltet, bis hin zu internationalen Produktnormen. In diesem Sinne kann man den Vertrag von Maastricht als regional begrenzte, dafür intensivere Variante der Globalisierung verstehen. So bezeichnet bspw. Fritz Breuss (2014) den Prozess der EU-Integration aus österreichischer Sicht als „Mini-Globalisierung“ und meint damit die Verflechtung der hiesigen Volkswirtschaft via Außenhandel und

[25] Für eine Diskussion dieser Positionen vgl. Coe et al. (2007).

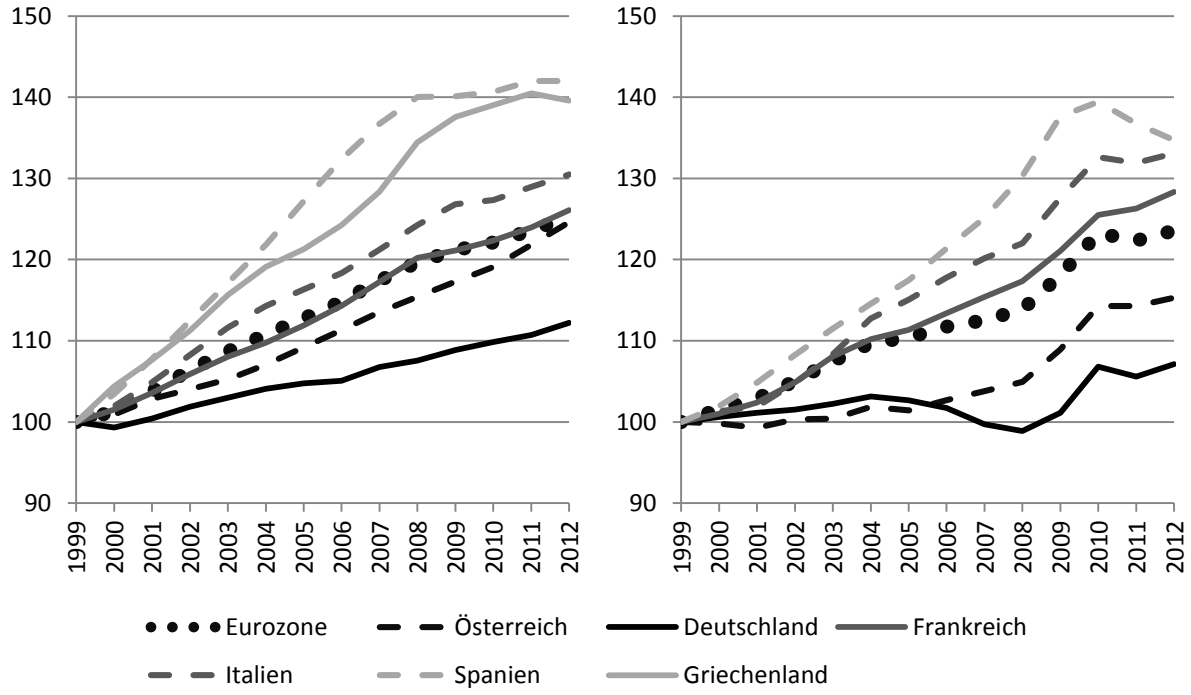
Direktinvestitionen mit den mittel- und osteuropäischen Ländern. Demnach hat die Gesamtwirtschaft Österreichs von beidem profitiert: Der Außenhandel intensivierte sich stark, verbunden mit Handelsbilanzüberschüssen seit den 2000er-Jahren; österreichische Firmen investieren in besonderem Maß in den ehemaligen RGW-Staaten, die seit 2004/2007 Teil der EU sind; hochqualifizierte Arbeitskräfte wandern aus den neuen Mitgliedstaaten sowie aus Deutschland zu.

Es ist allerdings ein Mythos zu glauben, Österreichs Wirtschaft sei seit dem EU-Beitritt schneller gewachsen: Von 1995 bis 2007 betrug das reale Wachstum 27,8 Prozent, im gleich langen Zeitraum davor 30,2 Prozent. Inkludiert man die Krise, ergibt sich sogar eine Diskrepanz von 26,3 von 1995 bis 2012 versus 36,8 Prozent von 1977 bis 1994.[26] Tatsächlich lag Österreich auch in der globalen Rangfolge nach dem BIP je Einwohner unmittelbar vor dem EU-Beitritt 1994 auf Rang acht und damit *höher* als zuletzt (s.o.). Daraus folgt *nicht*, dass Österreich besser dastehen würde, wenn es der EU nicht beigetreten wäre. Allerdings zeigt hier ein einfacher Blick auf die offiziellen Daten, dass scheinbare Binsenweisheiten auch dann falsch sein können, wenn sie von den Medien noch so oft wiederholt oder zumindest suggeriert werden. Das wird in den folgenden Kapiteln noch öfter zu sehen sein.

Um die Einkommensverteilung zu verstehen, sollte neben der Erläuterung der Zusammenhänge der ökonomischen Rahmenbedingungen der Welt und der EU auch aufgezeigt werden, welche Interessen durch die momentanen Spielregeln bedient werden. Im Gegensatz zum technologischen Fortschritt handelt es sich bei Änderungen im Regelwerk nicht um ein evolutionäres Phänomen, sondern um beabsichtigte (multilaterale) Vereinbarungen zur Organisation (nationaler) ökonomischer Rahmenbedingungen. Eine Folge der Politik der Liberalisierung der Finanzströme ist eine erhöhte Freiheit des Produktionsfaktors Kapital, dort investiert zu werden, wo der erwartete Gewinn am höchsten ist. Durch die Internationalisierung des Kapitals hat sich die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen verschlechtert. Erstens ist der Faktor Arbeit aus ökonomischen, technischen, soziologischen und kulturellen Gründen auch dann weniger mobil, wenn ihm rechtlich die gleiche Migrationsfreiheit offen steht wie dem Faktor Kapital. Zweitens sind Gewerkschaften nach wie vor in der Regel national organisiert und ihr Handlungsspielraum folglich – im Gegensatz zu den Vertretern der Arbeitnehmerseite – erheblich eingeschränkt. Beides ist innerhalb der EU der Fall und aus beiden Gründen ergibt sich im Zuge der Globalisierung wie der EU-Integration das Drohpotenzial der Abwanderung, das die Arbeitgeber dem Drohpotenzial der ArbeitnehmerInnen, dem Streik, in Konfliktsituationen entgegensetzen können. Wie ein Blick in die Zeitungen zeigt, wird dieses Drohpotenzial von den Arbeitgebern auch gerne eingesetzt, sowohl global als auch innereuropäisch.

[26] Berechnet aus Statistik Austria (2013), sowie Statistik Austria (2009b) für den Zeitraum 1977 bis 1994.

Abb. 6: Entwicklung von Inflation und Lohnstückkosten in Ländern der Eurozone



Anmerkung: Das linke Diagramm zeigt den BIP-Deflator, der der Differenz aus realem und nominalem BIP-Wachstum entspricht; Quelle: Sardadvar (2013)

Grundsätzlich gilt, dass jede wirtschaftspolitische Maßnahme die Einkommensverteilung beeinflusst und folglich danach bewertet werden kann, wer von ihr profitiert und wer verliert. Aus diesem Grund werden Maßnahmen von Interessensgruppen begrüßt oder abgelehnt, abhängig davon, welche erwarteten Folgen diese haben werden.[27] Die Entwicklung auf den üblicherweise national organisierten Arbeitsmärkten kann dabei gerade im Zeitalter der Globalisierung und der damit verbundenen Marktliberalisierungen von Entwicklungen im Ausland beeinflusst werden. Auch wenn es gerne so dargestellt wird, ist die ökonomische Globalisierung selbst kein Naturereignis, sondern politisch bestimmt und herbeigeführt worden: Genauso, wie die Abschottung bestimmter Märkte (bspw. zwischen dem RGW und der EG, teilweise auch zwischen Österreich und der EG) erst einmal politisch durchgesetzt werden musste, gilt das auch für entsprechende Integrationsbestrebungen. Das gilt natürlich auch für den Vertrag von Maastricht und die darin festgeschriebenen Freiheiten des freien Kapitalverkehrs, der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, des freien Handels und der Dienstleistungsfreiheit. Österreich übernahm diesen Vertrag durch den Beitritt zur EU und die damit verbundenen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen.

[27] In Österreich sind es insbesondere die Wirtschaftskammer Österreich und der Österreichische Gewerkschaftsbund, die über die Kollektivvertragsverhandlungen die Einkommensverteilung beeinflussen.

Eine Anmerkung zur Euro-Krise

Im Zusammenhang mit der Verteilung von Einkommen sind einige Aspekte der Euro-Krise besonders relevant: Wie haben sich die Volkswirtschaften der Eurozone den neuen Verhältnissen angepasst und welche Folgen ergaben sich daraus mittelfristig? Die Europäische Zentralbank (EZB) kann zwar zurecht darauf verweisen, ihr vorgegebenes Inflationsziel von jährlich zwei Prozent bis Anfang der 2010er-Jahre treffsicher erreicht zu haben. Allerdings zeigt ein genauerer Blick, dass die Inflationsraten in den Ländern der Eurozone sehr unterschiedlich gewesen sind. Einige Länder lagen während der gesamten 2000er-Jahre über diesem Ziel, andere darunter. Das linke Diagramm in Abb. 6 zeigt den dadurch entstandenen kumulativen Effekt: Obwohl die Linie der Eurozone ziemlich genau dem Zwei-Prozent-Ziel entspricht, liegen am Ende des Jahrzehnts die südeuropäischen Länder Griechenland, Italien und Spanien erheblich darüber, Österreich und Deutschland hingegen deutlich unter dem Wert der gesamten Eurozone. Der Gesamteffekt kleiner jährlicher Abweichungen ist gewaltig, da die entsprechenden Volkswirtschaften auf denselben Märkten konkurrieren. Konkret bedeutet dies, dass ein italienisches und ein deutsches Auto mit identischen Eigenschaften, die 1999 beide jeweils 100 Euro kosteten, im Jahr 2009 preislich erheblich voneinander abwichen: Das italienische Auto kostete nun 127 Euro, das deutsche hingegen nur 109 Euro. Es ist klar, welches im Jahr 2009 den höheren Absatz erzielen würde.

Es ist keineswegs so, dass die Inflationsrate möglichst niedrig sein sollte oder es eine Art besondere Leistung einer Ökonomie darstellt, wenn sie nahe Null liegt. Tatsächlich ist eine Abweichung nach oben, wie jene Italiens, genauso eine Verfehlung des EZB-Ziels wie die Abweichung Österreichs nach unten. Besonders schwerwiegend ist hier, dass sich Frankreich offenbar genau an die impliziten Spielregeln gehalten hat und dennoch gegenüber Österreich und Deutschland benachteiligt ist: Gemäß obiger Berechnung kostete ein französisches Auto 2009 nun 121 Euro und damit immer noch elf Prozent mehr als das deutsche.

Es ist auch nicht so, dass die Inflationsrate durch die Geldpolitik der Zentralbank gesteuert würde. Das populäre Bild der auf Hochtouren laufenden Notendruckmaschinen entspricht lediglich in Ausnahmesituationen wie nach Weltkriegen einigermaßen der Realität. Abgesehen davon entsteht die Inflation innerhalb eines Landes aus den vorangegangenen Lohnverhandlungen: Steigende Löhne führen zwangsläufig zu steigenden Produktionskosten, die ihrerseits in die Güterpreise fließen. Wenn die Löhne nicht oder fast nicht steigen, wird auch die Inflation entsprechend niedriger ausfallen. Das rechte Diagramm in Abb. 6 verdeutlicht diesen Zusammenhang: Die Lohnstückkosten stiegen in den ersten zehn Jahren des Euro in Österreich kaum, in Deutschland war der Anstieg zweitweise sogar negativ. Das ist die Folge dessen, was man nobel als „Lohnzurückhaltung“ oder – etwas derber – als „Lohn-Dumping“

bezeichnet: Trotz steigender Produktivität kam es in Österreich und Deutschland nur zu geringen Lohnzuwächsen. Die Folge davon ist einerseits, was in den Abbildungen 3 und 4 dargestellt wird, nämlich eine kontinuierliche Verschiebung des Volkseinkommens weg vom Faktor Arbeit hin zum Kapital. Anders formuliert: Während österreichische Produzenten dank „Lohnzurückhaltung" im europäischen und globalen Wettbewerb glänzend bestehen, fällt für die ArbeitnehmerInnen kaum etwas von diesen Erfolgen ab. Unterdessen müssen Betriebe ein paar Kilometer weiter südlich ihre Produktion zurückfahren, weil sie aufgrund der relativen Lohnentwicklungen innerhalb der Eurozone immer mehr an Wettbewerbsfähigkeit einbüßen.

Zu Zeiten getrennter Währungen konnten Länder mit unterschiedlichen Inflationsraten ihre Wechselkurse anpassen, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit wieder erhöht wurde. In Zeiten der Eurozone ist es so, dass die hierzulande und in Deutschland gefeierte Wettbewerbsfähigkeit und Exportstärke der Industrie erstens zulasten der Gesamtwirtschaften der anderen Länder der Eurozone gehen, und zweitens zulasten der eigenen ArbeitnehmerInnen. Das größte sich aus den in Abb. 6 gezeigten Zusammenhängen ergebende Problem ist, dass es Jahre braucht, um geöffnete Scheren zwischen den Ländern wieder zu schließen – nämlich durch kräftige Lohnanstiege in Österreich und Deutschland, sowie vergleichsweise geringe Lohnanstiege in den südlichen Ländern. Auf diese Weise würden auch die Lohnquoten Österreichs und Deutschlands wieder steigen. Tatsächlich geht die Tendenz in den 2010er-Jahren bisher ein wenig in diese Richtung.[28] Jedoch ist man in Österreich weit davon entfernt, die in Abb. 5 dargestellte Schere wieder zu schließen. Im Gegenteil, auch hierzulande wird nach wie vor „Lohnzurückhaltung" gelobt, während man von an sich gesunden Volkswirtschaften wie Frankreich und Italien „Reformen" einmahnt. Ganz offen wird gefordert, sich an der deutschen „Agenda 2010" ein Beispiel zu nehmen, d.h. im Wesentlichen, die Löhne zu senken.

Fazit: Österreich zeigt seit den späten 1970er-Jahren ein robustes Wirtschaftswachstum und hat sich hinsichtlich der Produktion und damit des Einkommens pro Kopf innerhalb der höchstentwickelten Volkswirtschaften verbessert. Ein Blick auf die Einkommensverteilung zeigt jedoch, dass die Entwicklung der Brutto- wie der Nettolöhne weit hinter der Entwicklung der Gesamtwirtschaft zurückblieb, wodurch sich die Einkommensverteilung zugunsten des Produktionsfaktors Kapital verschoben hat. Diese Entwicklung beschleunigte sich mit dem Beitritt zur EU und zur Eurozone und ist mit Ausbruch der Finanz- und Eurokrise vorerst gebremst worden.

[28] Interessanterweise hat sich im Sommer 2014 die deutsche Zentralbank (Bundesbank) mit einer Forderung nach einer kräftigen Lohnerhöhung in die Diskussion eingeschaltet (vgl. *Der Spiegel* 30/2014).

2.3 Personelle Einkommensverteilung, Lohnpolitik und -spreizung

Personelle Einkommensverteilung

Während der Gegensatz Lohn- versus Gewinnquote der *funktionellen Einkommensverteilung* entspricht, bezeichnet die *personelle Einkommensverteilung* die Verteilung des produzierten Einkommens auf einzelne Personen oder Haushalte. Die Lohnquote ist zwar über die VGR allgemein verfügbar, es gibt jedoch in Österreich *keine amtliche Statistik zur personellen Einkommensverteilung*. Mit anderen Worten: Der Staat weiß nicht, wie hoch die Einkommen seiner BürgerInnen sind. Zwar sind Daten zur Verteilung des Arbeitnehmerentgelts in Österreich über die Lohnsteuerstatistik sowie der Einkommensstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger relativ gut erfasst. Durch die Endbesteuerung der Kapitalerträge (Kapitalertragssteuer) und die Anonymität der Sparbuchbesitzer ist jedoch nicht bekannt, wer in Österreich Einkommen aus dem Besitz von Wertpapieren erzielt. Hinzu kommt, dass die Einkommen aus Besitz und Unternehmung sehr heterogen sind und sowohl Gewinne von Kapitalgesellschaften und Gewerbebetrieben als auch Einkommen von FreiberuflerInnen, Einkünfte aus Finanzvermögen sowie Mieten und Pachten umfassen – die Daten liegen jedoch nur als Gesamtgröße vor. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass bis 1997 diese Einkommen noch in sechs Kategorien untergliedert und im Rahmen der VGR erhoben wurden: Land- und Forstwirtschaft; Gewerbebetriebe; freie Berufe; Kapitalvermögen, Vermietung, Verpachtung; staatlicher Besitz und Unternehmung; unverteilte Gewinne der Kapitalgesellschaften. Damit war zwar ebenfalls keine direkte personelle Zuordnung möglich, aber man konnte immerhin diese sehr heterogene Gruppe aufgliedern und Schlussfolgerungen ziehen, die etwas über die Entwicklung des Anteils der Einkommen aus Kapitalvermögen am Volkseinkommen aussagen. Die Situation zur Messung der Einkommensverteilung hat sich somit seit den 1990er-Jahren noch erheblich verschlechtert, denn es ist nicht möglich, aus dem amtlichen Datenmaterial Schlussfolgerungen über die Verteilung innerhalb der Kategorie *Nettobetriebsüberschuss und Selbständigeneinkommen* (vgl. Abb. 3) zu ziehen.

Empirische Analysen zur personellen Einkommensverteilung werden noch weiter durch den Umstand erschwert, dass Teile der Einkommen aus Besitz und Unternehmung Personen zufallen, die auch Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung erzielen, und umgekehrt. Aus diesem Grund kann auch nicht sicher gesagt werden, wie sich die personelle Einkommensverteilung im Zeitverlauf entwickelt: Auf der einen Seite können Arbeitseinkommen nicht einfach mit niedrigen und Gewinneinkommen mit hohen Einkommen gleichgesetzt werden. Auf der anderen Seite kann aus der Tatsache, dass Personen Einkommen aus Arbeit und Besitz beziehen, nicht auf eine Nivellierung der funktionellen Einkommensverteilung geschlossen werden. Gerade dieses Argument wird allerdings im

Zusammenhang mit der personellen Einkommensverteilung gerne gebracht: Da ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, zu sparen und damit zu Eigentum zu kommen, könne keine Rede davon sein, dass die Reichen immer reicher würden.[29] Dieses Argument hat freilich eine Reihe von Schwächen:

- Erstens sind nicht alle ArbeitnehmerInnen in der Lage, nennenswerte Überschüsse zu erzielen und damit zu Vermögen zu kommen. Wie eine Schätzung für 2004 zeigt, verfügt das oberste Zehntel über 54 Prozent, das reichste Prozent der Haushalte über 27 Prozent des gesamten Geldvermögens; hingegen besitzen mehr als zwei Drittel der Haushalte keine nennenswerten Geldanlagen und die untere Hälfte der Haushalte verfügt nur über acht Prozent des gesamten Geldvermögens (vgl. Marterbauer und Schürz 2008). Somit sind die meisten Haushalte nicht in der Lage, Einkommen aus Vermögen erzielen, weil ihnen dazu die Basis fehlt.

- Zweitens müssten diejenigen, die tatsächlich Überschüsse aus Arbeitseinkommen erzielen und somit ein Geldvermögen aus Arbeit aufbauen, in der Folge wesentlich erfolgreicher sein als diejenigen, die bereits ein Vermögen besitzen. Zwar mag es hier und da solche Fälle geben. Es kann auch sein, dass manche, die bereits Vermögen besitzen, damit besonders ungeschickt umgehen. Es ist jedoch nicht plausibel, davon auszugehen, dass die Masse derjenigen, die ihr Vermögen erst aufbauen müssen, am Markt insgesamt so erfolgreich damit umgeht, dass sie den Startvorteil der bereits Besitzenden einfach so wettmacht. Dagegen spricht auch, dass Sparende eher risikoarme Anlageformen wie Sparbücher, Immobilien oder niedrig verzinste Wertpapiere wählen.

- Drittens könnte der Staat eingreifen und durch eine entsprechende Steuerpolitik kleinere Vermögen bevorzugt behandeln. In Österreich ist das Gegenteil der Fall: Während Kapitalerträge, und seien sie noch so hoch, mit 25 Prozent endbesteuert werden, müssen besser verdienende ArbeitnehmerInnen wesentlich höhere Steuersätze auf ihr erzieltes Einkommen entrichten. Die Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, einen Einkommensrückstand durch Sparen ihrer Arbeitskommen wettzumachen, wird also noch erschwert.

[29] z.B. Die Presse, 8. Okt. 2011 („Schwarz ist das neue Rot“) oder Der Standard, 13. April 2009 („Die Zukunft des Kapitalismus“)

Es ist allerdings auch offensichtlich, dass Einkommen aus Besitz und Unternehmung nach anderen Kriterien zustande kommen als Einkommen aus Arbeit. Letztere entstehen definitionsgemäß aus einem Abhängigkeitsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber. Aus diesem Grund spielen hier Faktoren wie Verhandlungsmacht, -strategie und -geschick, Qualifikation und Diskriminierung eine große Rolle. Gemäß der neoklassischen Theorie entspricht die Entlohnung des Faktors Arbeit der Grenzproduktivität oder tendiert zu dieser. Das heißt, dass von Arbeitgeberseite die Lohnhöhe für alle ArbeitnehmerInnen identisch ist mit dem von der letzten eingestellten ArbeitnehmerIn produzierten Wert. Aus ArbeitnehmerInnensicht muss der Lohn zumindest dem Reservationslohn entsprechen, das heißt die Entschädigung muss mindestens dem Lohnsatz entsprechen, zu dem der/die Beschäftigte gerade indifferent ist zwischen den Alternativen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung: Die aus der Arbeit resultierende Unannehmlichkeit („Arbeitsleid“) muss zumindest ausgeglichen werden. Die einfachste Darstellung des Arbeitsmarkts entspricht einer Analogie zu allen anderen Märkten, wobei ArbeiternehmerInnen ihr Produkt (die Arbeit) zum herrschenden Preis (dem Lohn) verkaufen und ein Mindestpreis (der Reservationslohn) besteht, unter dem es kein Angebot gibt. In der Idealvorstellung des vollkommenen Wettbewerbs treffen Angebot und Nachfrage in der Weise aufeinander, dass die Entlohnung der Arbeit genau ihrer Grenzproduktivität entspricht. Arbeitslosigkeit gibt es nicht, da denjenigen, die nicht arbeiten, der herrschende Preis schlicht zu niedrig ist.

Diese Darstellung eines idealen Arbeitsmarkts ist in der Lage, einige Zusammenhänge plausibel zu erklären. Wie oben dargestellt ist gerade die Bereitschaft von Frauen, als Erwerbspersonen aktiv zu sein vom Lohn abhängig, den sie erzielen können. Es ist jedoch offensichtlich, dass die Annahme eines vollkommenen Wettbewerbs auf Arbeitsmärkten, wo alle ArbeitnehmerInnen gerade so viel Einkommen erzielen, wie es ihrer Leistung entspricht, nicht erfüllt ist bzw. aus verschiedenen Gründen gar nicht erfüllt sein kann. Die Lohnbildung unterscheidet sich daher von der Preisbildung auf anderen Märkten beträchtlich, da in der Realität Löhne auf vielfältige Weise bestimmt werden. Charakteristisch ist, dass neue Arbeitsverträge zu jenem Lohn abgeschlossen werden, der von den bisherigen KontraktpartnerInnen vereinbart wurde: Nicht diejenigen, die einen neuen Arbeitsvertrag suchen (Anbietende und Nachfragende) bilden den Lohn, sondern diejenigen, die schon seit Längerem miteinander einen Vertrag haben. Daraus folgt, dass die Löhne der Zukunft aus den Erwartungen der Gegenwart resultieren. Dies gilt für Erwartungen über die künftige wirtschaftliche Entwicklung sowie die Arbeitsleistung des Individuums. Es gilt auch für verschiedene Branchen und beeinflusst daher die Berufswahl des Individuums.

Löhne werden in entwickelten Ökonomien häufig in kollektiven Verhandlungen ausgehandelt: VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern vereinbaren einen Lohn, der für alle vertretenen Unternehmen und Beschäftigten maßgeblich ist. Solche Verhandlungen können grundsätzlich auf Unternehmensebene, auf Branchenebene, auf regionaler Ebene oder auf nationaler Ebene stattfinden. Sie haben in unterschiedlichen Ländern zwar unterschiedliche Bedeutung und betreffen in einigen Ländern (Österreich, Deutschland) mehr, in anderen (USA) weniger ArbeitnehmerInnen; für alle Länder gilt aber, dass mit dem Niveau des Anforderungsprofils der Arbeitsplätze auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass direkte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn stattfinden – je spezieller die Qualifikation eines/einer einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, umso weniger ist ein existierender Kollektivvertrag für die tatsächlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Lohnhöhe relevant. *Daraus folgt, dass je geringer die Abweichung vom Kollektivvertragslohn für eine bestimmte Branche oder Berufsgruppe ist, umso geringer werden auch Lohn- und Gehaltsunterscheide zwischen den Geschlechtern innerhalb derselben Branche oder Berufsgruppe ausfallen*. Die Art und Weise, wie Löhne bestimmt werden, kann sich sowohl über unterschiedliche Epochen und Qualifikationsniveaus als auch unterschiedliche Länder erheblich unterscheiden, zwei verallgemeinernde Beobachtungen lassen sich jedoch feststellen:

- Im Normalfall erhalten Beschäftigte einen Lohn, der *über* ihrem Reservationslohn liegt. Dieser Reservationslohn wiederum entsteht aus Abwägungen eines/einer potenziellen Beschäftigten, der/die überlegt, ob der zusätzliche Konsum an Gütern, den er/sie sich durch die Annahme einer Beschäftigung leisten könnte, den Verlust an Freizeit ausgleicht. Daraus folgt, dass der Reservationslohn umso höher sein wird, je mehr Konsumgüter sich der/die ArbeitnehmerIn auch ohne Beschäftigungsverhältnis leisten kann: Eine mögliche alternative Einnahmequelle (privates Vermögen, Einkommen von Haushaltsmitgliedern wie EhegattInnen oder Eltern, Arbeitslosen- oder andere Unterstützung) beeinflusst daher die Entscheidungsfindung.

- Die individuelle Lohnhöhe hängt von der Lage am Arbeitsmarkt ab – je niedriger die Arbeitslosenquote, umso höher die Löhne. Mit sinkendem Arbeitsangebot steigt die Knappheit des Faktors Arbeit und sein Preis erhöht sich: Wenn die Arbeitslosenquote niedrig ist, ist es für die/den ArbeitnehmerIn relativ einfach, einen alternativen Arbeitsplatz zu finden. Das bedeutet, dass Unternehmen einen höheren Lohn zahlen müssen, um ihre Beschäftigten zu halten. Auch die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ist daher abhängig von der Arbeitslosigkeit. Das gilt auch für einzelne Branchen und Ausbildungsfelder, weshalb die künftige Bezahlung einer in Ausbildung befindlichen jungen Person stark davon abhängt.

Über wie viel Verhandlungsmacht ein/e ArbeitnehmerIn tatsächlich verfügt, ist vom Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes abhängig: Je höher die erforderliche Qualifikation und je spezialisierter der Arbeitsplatz ist, umso schwieriger ist der/die ArbeitnehmerIn zu ersetzen und umso höher wird der Lohn sein, der ausgehandelt wird. Die Lage am Arbeitsmarkt wird die Verhandlungsmacht ebenfalls beeinflussen, da es bei hoher Arbeitslosigkeit für Unternehmen generell einfacher ist, einen Ersatz zu finden. Diese Einflüsse behalten sowohl bei individueller als auch bei kollektiver Verhandlung ihre Gültigkeit.

Verteilung innerhalb *der Einkommen aus Arbeit*

Von der Verteilung *zwischen* den Produktionsfaktoren grundsätzlich zu unterscheiden ist die Verteilung *innerhalb* der Produktionsfaktoren. Die Verteilung innerhalb der Einkommen aus Arbeit wird *Lohnspreizung* genannt; sie resultiert im Wesentlichen aus der Heterogenität des Faktors Arbeit und den daraus resultierenden Unterschieden hinsichtlich der Produktivität. Da sich die Anforderungen an den Faktor Arbeit im Zeitverlauf ändern, ist davon auszugehen, dass sich auch das Ausmaß der Lohnspreizung ändern wird. Relativ hohe Lohnsätze für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen spiegeln in der Regel Knappheitsrenten wider, umgekehrt zeigen relativ niedrige Lohnsätze ein Überschussangebot an.[30] Die Lohnspreizung wird dahingehend erheblich von der technologischen Entwicklung beeinflusst, als bestimmte Fähigkeiten mehr und andere weniger nachgefragt werden, was das Angebots- und Nachfrageverhältnis beeinflusst. Auch die internationale Verflechtung einer Ökonomie (mit der Globalisierung als einer Ausprägung) kann die Lohnspreizung beeinflussen, da sich das Arbeitsangebot in seiner Struktur verändert. Schließlich können auch gesellschaftliche Entwicklungen wie Veränderungen der Erwerbstätigkeit bestimmter Gruppen (Frauen, ImmigrantInnen) die Lohnspreizung prägen. Innerhalb der wohlhabenden Industriestaaten – insbesondere den USA und Großbritannien, aber auch Österreich – hat sich in den 1980er-Jahren ein Trend umgekehrt: Die Einkommensschere *innerhalb* der Lohnabhängigen hat begonnen, wieder größer zu werden (OECD 1996, S. 59 u. Tab. 3.1). Stellvertretend für andere Länder ist die Entwicklung in den USA in den 1980er und 1990er-Jahren von drei Phänomenen gekennzeichnet (Borjas 2010):

- Der Abstand zwischen den Gruppen am oberen und am unteren Ende der Verteilung hat sich vergrößert;
- die Abstände haben sich zwischen Personen mit unterschiedlicher Ausbildung, Erfahrung und Alter vergrößert;

[30] Daraus folgt, dass eine formal hohe Qualifikation eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht zwangsläufig mit einem höheren Lohnsatz verbunden ist, wenn das Angebot an dieser spezifischen Qualifikation relativ groß ist.

- Lohndifferenziale haben sich auch innerhalb demografischer Gruppen und Personen mit vergleichbaren Ausbildungsniveaus vergrößert.

Der letzte Punkt ist für die Frage der Beteiligung der Geschlechter besonders bemerkenswert, denn er bedeutet, dass auch Personen mit großenteils übereinstimmenden Merkmalen – darunter das Geschlecht – sich hinsichtlich ihres Einkommens weiter voneinander entfernen. Für Österreich zeigt eine Untersuchung für den Beobachtungszeitraum 1972 bis 1991, dass die Trendumkehr in den späten 1970er-Jahren begonnen hat und dass die Ungleichheit der Lohneinkommen seit 1977 kontinuierlich zugenommen hat (Gusenleitner et al. 1998). Die Ungleichheit erhöhte sich bis 1981 merklich und bis 1987 leicht, anschließend stiegen die Unterschiede bis 2000 kräftig, um sich bis 2003 wieder etwas abzuschwächen (Guger und Marterbauer 2005, Übersicht 1), wobei hier besonders niedrige und besonders hohe Löhne nicht berücksichtigt sind sowie nicht um Teilzeit korrigiert wird. Allerdings zeigen alternative Schätzungen ein ähnliches Bild einer Zunahme der Ungleichheit in den 1980er- und 1990er-Jahren (vgl. Guger und Marterbauer 2005).

Innerhalb des industriellen Sektors zeigen sich für die 1980er- und 1990er-Jahre im Großen und Ganzen zwei Trends: Die Überzahlung von Kollektivvertragslöhnen („Lohndrift") ging zurück, das betrifft sowohl Stunden- wie Monatslöhne. Dies führte jedoch nicht zu einer Verringerung der Ungleichheit innerhalb der LohnbezieherInnen, sondern es kam im Gegenteil sogar zu einer Vergrößerung (vgl. Pollan 2001). Die Entwicklung innerhalb der Einkommen aus Arbeit ist in der Lohnsteuerstatistik sehr gut dokumentiert, was wohl ein Grund dafür ist, dass diese häufiger untersucht werden als die gesamte personelle Einkommensverteilung. Demnach bezog 2003 das Quintil mit den höchsten Einkommen (= die obersten 20 Prozent) 46,1 Prozent der gesamten Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, das Quintil mit den niedrigsten Einkommen hingegen 2,3 Prozent. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass diese Zahlen nicht um die geleistete Arbeitszeit bereinigt sind, die statistische Verteilung wird daher wesentlich von der Anzahl geringfügig Beschäftigter und Teilzeitbeschäftigter beeinflusst. Korrigiert man um die Verzerrung durch unterschiedliche Arbeitszeiten, so wird in Österreich – wie in anderen Industriestaaten – seit den 1980er- Jahren eine tendenzielle Zunahme der Lohnspreizung beobachtet. Diese Entwicklung lässt sich auf einen Überschuss an wenig qualifizierten Arbeitskräften bei gleichzeitiger Verknappung bestimmter Qualifikationen zurückführen.[31]

[31] Der vielzitierte „Fachkräftemangel" mag hier dazu führen, dass innerhalb der Gruppe der IndustriearbeiterInnen die Ungleichheit zugunsten der Fachkräfte zunimmt. Daraus folgt *nicht*, dass die Fachkräfte selbst im gleichen Zeitraum innerhalb der Gesellschaft ihre Position verbessern konnten. Diese Unterscheidung ist wesentlich für das Verständnis von Fragen der Einkommensverteilung und gerade das wird von KommentatorInnen – ob bewusst oder unbewusst – häufig vermischt.

Tab. 8: Brutto-Stundenlöhne unselbständig Vollzeit-Beschäftigter nach Sektoren

	Bruttolohn in Euro: Median	Bruttolohn in Euro: arith-met. Mittel	Anzahl Beschäftigte	Anteil männliche Beschäftigte	relative Bezahlung des Sektors	rel. Bezahlung Männer/ Frauen
B: Bergbau	13,75	17,48	6.507	92,24%	109,66%	113,51%
C: Herstellung von Waren	14,52	16,64	453.617	80,80%	104,39%	130,86%
D: Energieversorgung	21,56	23,44	22.070	87,52%	147,05%	131,30%
E: Wasserversorgung	11,88	13,59	10.675	88,28%	85,26%	101,49%
F: Bau	13,34	14,87	175.351	94,29%	93,29%	106,04%
G: Handel	12,25	14,68	269.159	61,63%	92,10%	131,49%
H: Verkehr	12,91	14,16	142.176	86,05%	88,83%	99,93%
I: Gastgewerbe	8,19	9,25	69.138	47,92%	58,03%	113,35%
J: Information	19,47	21,51	46.392	74,82%	134,94%	124,74%
K: Finanz & Versicherungen	19,82	22,19	81.914	60,91%	139,21%	137,49%
L: Grundstücke & Wohnungen	14,92	17,42	12.954	54,50%	109,28%	130,61%
M: Wissenschaftl. & techn. DL	16,50	20,76	67.730	58,89%	130,24%	149,44%
N: Sonstige wirtschaftl. DL	11,26	12,73	110.030	70,90%	79,86%	117,39%
P: Erziehung und Unterricht	14,95	18,23	45.223	48,57%	114,37%	141,15%
Q: Gesundheit und Sozialwesen	13,64	15,05	76.785	36,26%	94,42%	115,07%
R: Kunst, Unterh., Erholung	12,59	16,81	20.093	63,11%	105,46%	145,07%
S: Sonstige Dienstleistungen	13,06	14,9	32.007	48,65%	93,48%	148,51%
Industrie	14,20	16,36	668.222	84,79%	102,63%	124,50%
Dienstleistungen	13,06	15,66	973.603	62,55%	98,24%	126,41%
Alle	13,60	15,94	1.641.824	71,60%	100,00%	125,78%

Anmerkungen: Daten für Oktober 2010 berechnet nach Statistik Austria (2013b); die Sektorenbezeichnung sind Kurzformen, für die vollständigen Bezeichnungen vgl. Quelle; „DL" steht für „Dienstleistungen"; die Quelle und somit die Kategorien „Alle" enthalten keine Angaben zu den Sektoren A (Land- & Forstwirtschaft, Fischerei), O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung), T (Private Haushalte) und U (Exterritoriale Gebiete); „Industrie" umfasst die Sektoren B-F, „Dienstleistungen" alle anderen angeführten.

Österreich zählt zu den Ländern mit hohen sektor- bzw. branchenspezifischen Lohn- und Arbeitskostenunterschieden (Guger und Marterbauer 2005). Tabelle 8 zeigt einige sehr grundlegende Merkmale des österreichischen Arbeitsmarkts auf; um eine gute Vergleichbarkeit zu gewährleisten, beschränkt sie sich auf unselbständige Vollzeit-Erwerbstätige. Die durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne werden als Median und als arithmetisches Mittel angegeben. Wie man sehen kann, wird Arbeit zwischen den Sektoren sehr unterschiedlich bezahlt: Die Unterschiede erreichen das Zweieinhalbfache, wobei der Energie-, der Finanz- und der Informationssektor vergleichsweise gut bezahlen, das Gastgewerbe hingegen besonders schlecht. Je weiter das arithmetische Mittel über dem Median liegt, umso größer ist tendenziell die Ungleichverteilung innerhalb des Sektors. Auch hier gibt es große Unterschiede, wobei der Bergbau, Kunst und Unterhaltung sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen besonders hervorstechen. Es zeigt sich außerdem, dass im industriellen Sektor im Durchschnitt besser bezahlt wird als im Dienstleistungssektor, wobei das jedoch nicht für alle Sektoren gilt: Mit Ausnahme der Energieversorger sind die fünf bestbezahlenden Sektoren allesamt Dienstleister; mit Ausnahme der Wasserversorgung sind jedoch auch die fünf am schlechtesten bezahlenden Sektoren allesamt Dienstleister.

Verteilung der Einkommen aus Arbeit zwischen Männern und Frauen

Betrachtet man nun die Verhältnisse von Männern und Frauen, so ist zu sehen, dass Männer und Frauen nicht nur verschiedene Berufsfelder, sondern auch unterschiedliche Sektoren wählen. Vor allem in der Industrie sind Männer deutlich in der Überzahl, außerdem im Informationssektor. Daraus ergibt sich bereits ein wichtiger Grund für die im Durchschnitt höheren Löhne der Männer: Nicht weniger als 85 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten im Industriesektor sind Männer. Dennoch kann daraus noch nicht allgemein der Schluss gezogen werden, dass sich Männer in jenen Sektoren sammeln, in denen die Bezahlung besonders gut ist: Bei Finanzdienstleistern, im Grundstücks- und Wohnungswesen oder Erziehung und Unterricht sind sie eher unterrepräsentiert. Es ist interessanterweise auch nicht so, dass sich Männer in jenen Branchen konzentrieren würden, wo das Gefälle zwischen Männer- und Frauenlöhnen besonders ausgeprägt ist, das sind eher die gutbezahlenden Dienstleister. Allerdings gibt es eine bemerkenswerte Übereinstimmung: Die drei Sektoren mit der größten Diskrepanz zwischen Männer- und Frauenlöhnen (M, P und R) sind auch unter den vier Sektoren mit der größten Diskrepanz zwischen arithmetischem Mittel und Median zu finden. *Dies deutet darauf hin, dass jene Unselbständigen, die besonders hohe Löhne erzielen, überwiegend Männer sind.* Tatsächlich gibt es sogar Sektoren, in denen der Medianlohn von Männern und Frauen annähernd gleich hoch ist (E, F, H, und Q). In Sektor B liegt der Medianlohn der Frauen sogar höher, was angesichts der geringen Zahl an Frauen in diesem Sektor jedoch nur wenig aussagekräftig ist. Da innerhalb der Sektoren die Arbeiten sehr unterschiedlich sind, bieten in diesem Sektor offenbar eher die Frauen knappe Qualifikationen an und werden deshalb besser bezahlt.

Für die Messung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede gibt es grundsätzlich zwei Konzepte, um die Geschlechter-Lohnlücke zu messen:

- Die *unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke* bezeichnet die schlichte Berechnung des Verhältnisses der Brutto-Stundenlöhne von Frauen zu Männern,

- die *bereinigte Geschlechter-Lohnlücke* berücksichtigt außerdem unterschiedliche Ausbildungsgrade, unterschiedliche Berufswahl, Qualifikationen etc.

Untersuchungen zeigen regelmäßig, dass die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke je nach Sample in Österreich zwischen 15 und 30 Prozent liegt. So ergibt sich bspw. aus Tab. 8 eine unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke von 20,5 Prozent über alle Sektoren.[32] Berücksichtigt

[32] Dieser Wert ergibt sich aus dem Kehrwert des Männer/Frauen-Verhältnisses der arithmetischen Mittel der Stundenlöhne: $1{,}2578^{-1} = 0{,}795$.

man auch die Teilzeitbeschäftigten, ergibt sich ein interessanter Effekt: Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten ist die Geschlechter-Lohnlücke zwar niedriger. Da Teilzeitbeschäftigte jedoch im Durchschnitt geringere Brutto-Stundenlöhne erzielen, erhöht sich die Geschlechter-Lohnlücke bei Inklusion der Teilzeit-Beschäftigten wieder (vgl. Statistik Austria 2013b, Übersicht 5).

Die Interpretation der Daten ist insofern eingeschränkt, als der Sektor O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) nicht enthalten ist, wodurch es zu einer Untererfassung von 9,1 Prozent der Beschäftigten kommt (Statistik Austria 2013b). Das ist umso bemerkenswerter, als im öffentlichen Dienst die Bezahlung zwischen Männern und Frauen relativ ausgewogen ist (Guger und Marterbauer 2005, S. 619), die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke daher bei einer Erfassung *aller* Vollzeit-Beschäftigten niedriger ausfallen würde. Der Rechnungshof (2012, S. 88) bemerkt hierzu, dass bei BeamtInnen der Einkommensnachteil der Frauen am geringsten ist: Sie verdienen zwischen 92 Prozent (hochqualifizierte Tätigkeiten) und 98 Prozent (mittlere Tätigkeiten) ihrer männlichen Kollegen. Insgesamt haben Beamtinnen im Mittel sogar leicht höhere Stundenverdienste als die Beamte. Inkludierte man diese Personen im Sample von Tab. 8, läge die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke daher wohl bei unter 20 Prozent. *Der Rechnungshof (vgl. 2012, Tab. 21 und 22) zieht bei seinen eigenen Berechnungen das Medianeinkommen als Kriterium heran und kommt unter den Vollzeitbeschäftigten beim Bruttojahreseinkommen auf eine unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke von 19 Prozent, bei den Nettojahreseinkommen von 16 Prozent.*

Gründe für unterschiedliche Arbeitseinkommen von Männern und Frauen

Es stellt sich die Frage nach den Ursachen der zirka 19-prozentigen unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke unter Vollzeitbeschäftigten. Dass diese Lücke beim Vergleich der Medianlöhne kleiner ist als beim Vergleich der arithmetischen Mittel deutet abermals darauf hin, dass die Ausreißer nach oben eher männlich sind. Gerade das bedeutet freilich noch lange nicht, dass Männer automatisch höher entlohnt werden. Tatsächlich zeigen Analysen über alle Länder (vgl. OECD 2012, Figure 13.2), dass unter jungen ArbeitnehmerInnen die Geschlechter-Lohnlücke relativ niedrig ist und die Diskrepanz erst mit den Jahren zunimmt. Aus den bisherigen Analysen ergeben sich vier Hauptgründe, weshalb zu erwarten ist, dass in Österreich Männer *im Durchschnitt* ein höheres Einkommen aus Arbeit erzielen als Frauen:

- *Bildungsabschlüsse*: Ein Mensch kann aus verschiedenen Gründen Bildung anstreben. Das kann das bloße Interesse daran sein, Zusammenhänge zu verstehen oder schlicht die Erwartungshaltung der Eltern. Mit höherer Bildung sind auch Annehmlichkeiten verbunden, wie der Zugang zu bestimmten Milieus. Demnach bildet sich Ungleichheit

in modernen Gesellschaften nicht nur über das Einkommen ab, sondern auch über Macht, Wissen und Prestige (Hradil 2009). Abgesehen von Fällen des Studierens aus purem Interesse ist also davon auszugehen, dass eine Matura, ein Lehrabschluss oder ein Studienabschluss zumindest auch deshalb angestrebt werden, um das Einkommen über die Lebenszeit zu erhöhen. Tatsächlich üben Abschlüsse jedoch auch eine Signalwirkung aus (Spence 1973): Davon ausgehend, dass die Produktivität und Leistungsbereitschaft einer/eines Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers mit der Fähigkeit und dem Willen korrelieren, überhaupt eine Ausbildung abzuschließen, fungieren Abschlüsse bis zu einem gewissen Grad oder sogar ausschließlich als Signale der Produktivität und der Leistungsbereitschaft.
Neben den Vorteilen, die sich aus einem formal höheren Bildungsabschluss ergeben, zeigen Studien über alle Länder hinweg, dass grundsätzlich gilt: Investitionen in die Berufsausbildung lohnen sich. Der Begriff Humankapital hat im deutschen Sprachraum zwar seit der Wahl zum „Unwort des Jahres“ 2004 einen schlechten Klang,[33] ist jedoch ökonomisch einwandfrei nachvollziehbar: Indem jemand in der Schule, Universität etc. sitzt und lernt, verzichtet er oder sie jetzt auf ein Einkommen, um in der Zukunft ein umso höheres Einkommen zu erzielen. Hier besteht eine klare Analogie zu Investitionen ins Sachkapital, die ebenfalls das verfügbare Einkommen heute reduzieren, um in der Zukunft ein höheres zu erzielen. In diesem Sinn sind Ausbildungszeiten Investitionen ins eigene Humankapital – teilweise erzwungen (Schulpflicht), teilweise freiwillig, fallweise mit monetären Kosten, immer jedoch mit Zeitaufwand verbunden. Abstrahiert man von den oben genannten Vorteilen, die an Bildung gekoppelt sein können und reduziert man Humankapitalinvestitionen auf ihre Einkommenseffekte, so müssen die erwarteten Einkommenszuwächse das zur Zeit der Bildung entgangene Einkommen plus Zinsen kompensieren.

- *Ausbildungsfelder*: Die Ausbildungszeit in Jahren zu messen bildet eine erste Annäherung und recht gut geeignete Variable, um die grundsätzlichen Zusammenhänge zwischen Lohn und Qualifikation zu verstehen. Das umso mehr, da Ausbildung auch bei flächendeckender, weitgehend kostenloser Verfügbarkeit mit Kosten verbunden ist, nämlich dem während der Ausbildungszeit entgangenen Einkommen, da nicht gearbeitet werden kann (die sogenannten Opportunitätskosten). Allerdings unterscheiden sich die Kompensationen für Ausbildungsjahre nach ihren Ausbildungsfeldern, die unterstellten Renditen etwa für Universitätsstudien unterscheiden sich ganz erheblich. So zeigt eine Studie aus dem Jahr 2000 für Deutschland, dass sich diese Renditen mit 11,62 Prozent bei Zahnmedizin, über 6,30 Prozent bei

[33] Kritisiert wurde damals auch eher die Verwendung in nichtfachlichen Bereichen, da die Bezeichnung nicht nur Arbeitskräfte in Betrieben degradiere, sondern den Menschen allgemein zu einer nur noch ökonomisch interessanten Größe mache (Spiegel Online, 18. Jänner 2005, abgerufen am 21. Mai 2014)

Betriebswirtschaftslehre bis –5,75 Prozent bei Germanistik erheblich unterscheiden (Wagner 2007). Wenn nun Männer – aus welchen Gründen auch immer – öfter Ausbildungsfelder wählen, die eine höhere Ausbildungsrendite versprechen, so folgt daraus, dass Männer *im Durchschnitt* mehr verdienen.

- *Unannehmlichkeiten*: Wie schon von Adam Smith (1776) festgehalten, müssen Firmen, die (im Vergleich zu den anderen Firmen) relativ unangenehme Arbeitsbedingungen bieten, ihre ArbeiterInnen für die Unannehmlichkeiten kompensieren. Andernfalls würden sie keine ArbeiterInnen finden. Daraus folgt, dass Firmen, die relativ angenehme Bedingungen bieten, wie bspw. vergleichsweise saubere, ruhige oder ungefährliche Arbeiten, ihre Arbeitsnachfrage mit relativ niedrigen Löhnen befriedigen können. Daraus folgt weiterhin, dass ArbeitnehmerInnen Nachteile beim Einkommen, die aus vergleichsweise unattraktiven Bildungsabschlüssen und Ausbildungsfeldern resultieren, durch relativ unangenehme Arbeit kompensieren können. So wird nachvollziehbar, warum StahlkocherInnen und MüllarbeiterInnen ein höheres Einkommen erzielen als FriseurInnen und GermanistInnen.
  Hier kann man nun zurecht einwenden, dass viele stressbelastete und im weiteren Sinne unangenehme Arbeiten schlecht bezahlt sind und in bestimmten Branchen – wie etwa der Pflege von älteren oder behinderten Menschen – größtenteils Frauen tätig sind. Hierbei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, einer davon ist die soziale Erwünschtheit und damit verbunden unterschiedliche Erwartungen an Männer und Frauen, die von der Gesellschaft gestellt und von Frauen und Männern internalisiert werden. Das wiederum beeinflusst die Entscheidungsfindung eines Individuums und damit auch die Kriterien, *was* als unangenehm empfunden wird. Wird ein niedriger Lohn mit einem höheren Sozialprestige verbunden, so wird die entsprechende Arbeit im ökonomischen Sinn weniger unangenehm und kann niedriger entlohnt werden. Diese Form der gesellschaftlichen Anerkennung kann dazu führen, dass mehr Frauen bereit sind, einen schlechtbezahlten Pflegeberuf zu ergreifen.[34]

- *Geleistetes Ausmaß an Arbeit und Erfahrung aus Arbeit*: Humankapital wird nicht nur während der Ausbildung erworben, sondern auch danach. Mit der Erfahrung steigen die Produktivität und damit das Einkommen. Dieser Effizienzgewinn ist tendenziell umso höher, je länger die Person berufstätig ist. Wenn die Erwerbszeit durch Kinderbetreuung unterbrochen wird, wird im selben Zeitraum dementsprechend weniger Humankapital akkumuliert. Eine zweite Kategorie sind Ausbildungsprogramme, die während einer Beschäftigung in Anspruch genommen und (zumindest teilweise) vom

[34] Die gezielte Anwerbung Erwerbstätiger in sozialen Berufen sowie der Einsatz von Zivildienern in ebendiesen Branchen erweckt dabei durchaus den Eindruck, dass der Staat eine solche Form der gesellschaftlichen Anerkennung noch weiter ausnützt, indem er durch Zuwanderung und Zivildienst die ohnehin schon niedrigen Löhne im sozialen Bereich weiter drückt.

Arbeitgeber bezahlt werden. Insbesondere bei jungen Frauen ergibt sich das Problem, dass die Wahrscheinlichkeit einer Unterbrechung der Arbeit aufgrund von Schwangerschaft und Kindererziehung höher ist als bei Männern. Der Arbeitgeber wird daher zögern, in ein entsprechendes Programm zu investieren. Anders formuliert wird in diesem Fall der Arbeitgeber unter sonst gleichen Bedingungen lieber eine zusätzliche Ausbildung eines Arbeitnehmers finanzieren, da die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass er anschließend im Unternehmen bleibt und das Unternehmen entsprechend vom vorfinanzierten Humankapital profitiert.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es zweifellos ungerecht ist, wenn Frauen aufgrund der statistisch höheren Wahrscheinlichkeit einer kinderbedingten Unterbrechung bei betriebsinternen Förderprogrammen weniger oft ausgewählt werden. Besonders ungerecht ist, dass dies selbst dann gilt, wenn die betreffende Frau gar keine Kinder bekommen wird. Auf die Auswirkungen hinsichtlich der Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen wird im nächsten Kapitel ausführlich eingegangen. Aus betriebsinterner Sicht ist es zunächst vernünftiger, den Arbeitnehmer zu fördern, da er eher bleiben wird. Das gilt auch gesamtwirtschaftlich: Ausbildungen, die im Produktionsprozess nicht zur Anwendung kommen, entsprechen brach liegendem Humankapital. Dass jedoch Frauen benachteiligt werden, wenn sie Kinder erziehen, da sie während dieser Zeit kein im Produktionsprozess verwertbares Humankapital aufbauen, ist auch nicht viel besser. Es gibt sicherlich einen gewissen Spielraum, die Auswirkungen abzuschwächen, etwa indem Männer motiviert werden, Karenz zur Kinderbetreuung anzunehmen. Dennoch steckt man innerhalb des marktwirtschaftlichen Systems hier in einem Dilemma: Solange innerhalb der privaten Haushalte häufiger entschieden wird, dass die Frau in Karenz geht, wird sich keines der beiden Probleme vollständig lösen lassen.

Allgemein ist es freilich so, dass wir in einem System leben, das auf Effizienz basiert, *nicht* auf Gerechtigkeit. Das ist ein fundamentaler Unterschied. Auch die überzeugtesten Anhänger der Marktwirtschaft geben unumwunden zu, dass Ungerechtigkeit zum Wesen der Marktwirtschaft zählt.[35] Eine gerechte Marktwirtschaft aufbauen zu wollen, ist daher von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Man kann allenfalls versuchen, die Marktergebnisse zu korrigieren.

[35] Sehr treffend formuliert das Hans-Werner Sinn (2004, S. 120f.), ein überzeugter Anhänger der Marktwirtschaft: „Der Markt ist effizient, weil er (…) durch seine Lohnunterschiede den jungen Menschen signalisiert, bei welchen Berufen ihnen die größten Lebenschancen winken. Aber der Markt ist nicht gerecht. Er entlohnt nach Knappheit, und Knappheit hat mit Gerechtigkeit wenig zu tun, wie auch immer man sie definiert. Wer gute Chromosomen für hohe Intelligenz von seinen Eltern mitbekommen hat, kann knappe Leistungen anbieten und erhält einen höheren Lohn als andere. Wer einen Beruf erlernt, den auch viele andere erlernen, der kann nur einen geringen Lohn erwarten, und wer sich auf einem Gebiet spezialisiert, in dem es im Vergleich zum Bedarf nur wenige Fachleute gibt, der ist ein gemachter Mann. Wer Fertigkeiten hat, die durch den

Noch offensichtlicher ist die biologische Diskrepanz zwischen den Geschlechtern bei der schieren Körperkraft: Solange es Tätigkeiten gibt, die einen entsprechenden Körpereinsatz erfordern, ist ein halbwegs kräftiger Mann von Natur aus im Vorteil. Folglich findet man nur wenige Frauen auf Baustellen oder bei der Müllabfuhr. Auch hier gilt: So lange es Arbeit gibt, die Körperkraft erfordert, werden unter sonst gleichen Bedingungen Männer im Durchschnitt höhere Löhne erzielen. Ein einfaches Beispiel mag dies verdeutlichen: Wenn es einen Beruf gibt, für den Männer aufgrund ihrer Körperkraft besser geeignet sind, so werden in diesem Beruf fast nur Männer anzutreffen sein. Angenommen, der durchschnittliche Lohn innerhalb dieser Branche ist aufgrund der Unannehmlichkeiten um 20% höher als in allen anderen Branchen; nehmen wir außerdem an, dass innerhalb dieser Branche zu 90% Männer beschäftigt werden und insgesamt 10% aller Beschäftigten in dieser Branche tätig sind, außerdem sind exakt 50% aller Beschäftigten Männer. In diesem Fall arbeiten 0,2*0,9 = 18% der Männer in dieser Branche, aber nur 0,2*(1 – 0,9) = 2% der Frauen. Der *durchschnittliche* Lohn aller Männer ist nun um (0,18*1,2 + (1 – 0,18)) / (0,02*1,2 + (1 – 0,02)) = 3,19% höher als der durchschnittliche Lohn aller Frauen, obwohl *kein einziger* Mann innerhalb einer Branche mehr Lohn erhält.

Im Zusammenhang mit der Geschlechter-Lohnlücke wird der sogenannte Equal-Pay-Day am 19. März begangen, da Frauen „statistisch gesehen bis morgen arbeiten [müssen], damit sie so viel verdient haben, wie die Männer mit Ende 2013“ (Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek).[36] Dieser Tag entspricht einer Geschlechter-Lohnlücke von 21,3 Prozent und entspricht damit in etwa der oben angeführten unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke ohne Berücksichtigung des öffentlichen Sektors. Wie oben diskutiert wurde, ist diese Zahl ein wenig übertrieben, aber das ist hier nicht das Hauptproblem. *Bedenklich ist vielmehr, dass hier von PolitikerInnen und JournalistInnen regelmäßig erstens so getan wird, als entspräche diese unbereinigte der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke, indem auf die durchschnittliche formale Qualifikation der Frauen, nicht aber auf die Berufsfelder und -erfahrung verwiesen wird und zweitens, als wäre diese Lohnlücke die wichtigste Form der Ungleichheit in Österreich, als gäbe es eine Art Klassenkampf zwischen Männern und Frauen.*

technischen Fortschritt entwertet werden, muss eine Lohnsenkung akzeptieren. Das alles hat mit Gerechtigkeit wenig zu tun.“

[36] Der Standard, 18. März 2014

Beides ist nicht der Fall. Wie in Abb. 5 gezeigt wird, läge das durchschnittliche Arbeitnehmerentgelt für beide Geschlechter heute um 11,7 Prozent höher, wenn es nur gleich stark gestiegen wäre wie das BIP. Aber das sind nur die Brutto-Löhne inkl. Lohnnebenkosten. So zeigt eine Studie der OECD (2014), dass der Anteil der Mittelschicht am Volkseinkommen in Österreich wie in anderen Ländern gesunken ist.[37] Die sinkende Lohnquote ist dabei nur *ein* Grund. Ein zweiter Grund ist, dass gerade Einkommen aus Arbeit in Österreich besonders hoch besteuert werden. Die Reallöhne stagnieren praktisch, denn sobald es eine Lohnerhöhung gab, wurde sie von Inflation und steigenden Steuern schnell wieder aufgefressen.

Dieser Befund ist hinsichtlich seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen. Er besagt, dass sich die Einkommensverteilung in Österreich zu*un*gunsten der ArbeitnehmerInnen verändert.[38] Eine Frage, die sich hier aufdrängt, wurde für Deutschland – wo die Entwicklung ähnlich ablief – von Ulrike Herrmann (2009) messerscharf analysiert: Wie kann es sein, dass in einer Demokratie die Mehrheit der Menschen einen immer geringeren Anteil des Volkseinkommens erhält?

Nach Hermann (a.a.O.) ist ein wichtiger Grund, dass sich die arbeitende Mittelschicht lieber mit der Oberschicht identifiziert und sich von der Unterschicht distanziert. AkademikerInnen und Gutverdienende sehen sich gerne als Teile der Elite, obwohl sie es de facto nicht sind. Eine solche Sicht ist zwar menschlich nachvollziehbar und verlockend, sozioökonomisch aber falsch. Der arbeitende Buchhalter, die arbeitende Professorin ist genauso lohnabhängig wie ein Supermarkt-Kassier oder eine Automechanikerin. Sie alle sitzen im selben Boot, da sie abhängig von der allgemeinen Lohnentwicklung sind. Unterdessen suggerieren die Medien, dass es gerade andersherum sei. Eine typische Feststellung lautet: „Die Haushaltseinkommen hierzulande sind sehr gleich verteilt, weil den Gutverdienern genommen und dies an die Schlechtverdienenden verteilt wird.“[39] Hier wird – wie auch sehr häufig bei der Diskussion um die Geschlechter-Lohnlücke – Einkommen (hier: „Haushaltseinkommen“) mit Löhnen (hier: „Gutverdiener“ und „Schlechtverdiener“) gleichgesetzt. Wie in Kap. 3.4 noch gezeigt wird, ist zwar korrekt, dass innerhalb der Lohnabhängigen viel umverteilt wird, aber wie in diesem Kapitel gezeigt wurde, betrifft dies eben nur rund zwei Drittel des BIP. Gleichzeitig wird suggeriert, dass Vermögens- und Erbschaftssteuern die Mittelschicht besonders betreffen würden, indem sie als „reine Massensteuern“ bezeichnet werden,[40] obwohl die meisten

[37] Mittelschicht wird hier definiert als das zweite, dritte und vierte Quintil der Haushalte nach verfügbarem Einkommen.
[38] Auf Fragen der Einkommensverteilung und der Umverteilung wird in Kap. 3.4 näher eingegangen.
[39] Der Standard, 28. Oktober 2009
[40] Der Standard, 10. Mai 2014

Haushalte über keine nennenswerten Vermögen verfügen und somit auch nicht viel vererben können.[41] Manche gehen gar so weit, vorzurechnen, dass durch Vermögenssteuern von einfachen Leuten Schulden aufgenommen werden müssen, die „bald höher [sind] als der Wert des Hauses".[42] Es wird eine Angst heraufbeschworen, wonach typische Vermögen der Mittelschicht wie das oft zitierte Einfamilienhaus oder das Sparbuch der Großmutter enteignet werden könnten. Eine solche Angst kann nur entstehen, wenn nicht bekannt ist, wie Vermögen und Einkommen verteilt sind. Herrmann (2009, S. 158) konstatiert dazu trocken, dass die Mittelschicht nur verlieren kann, „wenn sie sich noch länger mit den Eliten solidarisiert".

Fazit: In einer Marktwirtschaft wird Arbeit nach ihrer relativen Knappheit entlohnt. Je geringer das Angebot im Verhältnis zur Nachfrage, umso höher wird der Preis der Arbeit sein. Aus diesem Grund hängt der Lohn nicht zwangsläufig von der Dauer der Ausbildung ab, sondern wird auch über Faktoren wie der Ausbildungsfelder, der Unannehmlichkeiten sowie dem geleisteten Ausmaß an Arbeit und der Erfahrung aus Arbeit bestimmt. Die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke wird großenteils von Unterschieden in diesen Bereichen zwischen den Geschlechtern bestimmt. Eine Gleichsetzung der Höhe der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke mit einer unterschiedlichen Entlohnung für „gleiche Arbeit" ist daher falsch.

[41] So besitzen Schätzungen zufolge mehr als drei Viertel aller Haushalte ein Finanzvermögen von weniger als 50.000 Euro (Oesterreichische Nationalbank 2012)
[42] Kronen-Zeitung, 29. Juni 2014

3 Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt

In den folgenden vier Unterkapiteln wird auf die Einkommensunterschiede von unselbständig erwerbstätigen Männern und Frauen eingegangen, um sie schließlich in den breiteren Kontext der gesamtgesellschaftlichen Einkommensverteilung zu stellen. Dazu wird in Kap. 3.1 die Theorie der Lohndiskriminierung beschrieben, wobei hervorgehoben wird, warum es aus Sicht eines Unternehmens rational sein kann, Männern einen höheren Lohn zu bezahlen und warum dies umso relevanter ist, je höher der betreffende Lohn ausfällt. Daran anknüpfend werden in Kap. 3.2 empirische Studien zur Messung der Geschlechter-Lohnlücke diskutiert, wobei sich zeigt, dass diese tendenziell umso niedriger ausfällt, je mehr Eigenschaften von ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden, die für den Arbeitsmarkt relevant sind. Kap. 3.3 liefert Erklärungsansätze zur Geschlechter-Lohnlücke, bevor in Kap. 3.4 noch einmal auf die Einkommensverteilung in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Verteilung zwischen den Geschlechtern und der Umverteilung durch den Staat eingegangen wird.

3.1 Theorie der Lohndiskriminierung

Das Prinzip Diskriminierung auf Basis persönlicher Vorliebe

Eine Lohndiskriminierung nach äußeren, für die Produktivität unerheblichen Merkmalen dürfte es in einem marktwirtschaftlichen System wie dem österreichischen eigentlich nicht geben. Alle unselbständig Beschäftigten erhalten entweder von einem staatlichen oder einem privaten Betrieb ihren Lohn. Der Staat[43] verbietet sich selbst jegliche Diskriminierung und tatsächlich ist, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke im öffentlichen Sektor zwischen den Geschlechtern gering ausgeprägt. Somit bleibt also der private Sektor als Kandidat für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da er viel mehr Freiheiten bei der Besetzung offener Stellen als der Staat hat.

Weil private Unternehmen in einer funktionierenden Marktwirtschaft auf konkurrierende Betriebe stoßen, muss jedes Unternehmen, um seine eigene Existenz zu sichern und Überschüsse zu erwirtschaften, so kostengünstig wie möglich produzieren. Wie von Karl Marx (1872) eindrucksvoll beschrieben, ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Lohn so niedrig wie möglich halten wird. Einen höheren Lohn als das Reproduktionsniveau gibt es,

[43] Im Folgenden wird, wie in der Volkswirtschaftslehre üblich, jeder Betrieb zum Staat gezählt, der in letzter Konsequenz dem Staat gehört und nicht gewinnorientiert ist, also neben der Verwaltung auch Schulen, Krankenhäuser, Universitäten, etc.

wenn überhaupt, als Prämie für bestimmte Fertigkeiten, die – aus welchem Grund auch immer – ungleich über die ArbeitnehmerInnen verteilt und somit im ökonomischen Sinne knapp (d.h. nicht in unendlicher Menge vorhanden) sind. Diese Fertigkeiten können grundsätzlich alles Denkbare umfassen und werden unter dem Begriff *Humankapital* zusammengefasst. Sie resultieren heutzutage insbesondere aus erworbenen Qualifikationen, die jedoch nur dann eine Knappheitsrente und somit einen höheren Lohn als den jeweiligen Mindestlohn[44] erzielen lassen können, wenn sie im Produktionsprozess einsetzbar sind. Aus diesem Grund führen Vergleiche der vertikalen Qualifikationsniveaus, indem nach bloßen Ausbildungsjahren gemessen wird, in die Irre: Dass zwei Personen formal dieselbe Qualifikationsstufe erreicht haben, heißt noch lange nicht, dass ihre Produktivität gleich hoch ist. Ein Flugzeughersteller wird nur wenig mit einem Germanisten anfangen können, eine sprachwissenschaftliche Fakultät nur wenig Bedarf für eine Mechatronikerin haben. Der Marktpreis für die Arbeitskraft von GermanistInnen und MechatronikerInnen wird von ihrer relativen Knappheit bestimmt, oder anders formuliert: Je mehr es von ihnen relativ zur Nachfrage der Arbeitgeber gibt, umso niedriger wird der Lohn sein – bis hin zum Mindestlohn, und das gilt natürlich auch für AkademikerInnen als formal Höchstqualifizierte.

Die Frage muss also lauten, ob es dennoch bestimmte ArbeitnehmerInnen gibt, die einen höheren Lohn für die *gleiche* Arbeit als andere erhalten. Von Unternehmen, die auf kompetitiven Märkten ihre Güter absetzen, würde man das nicht erwarten: Gibt es für dieselbe Arbeit tatsächlich zwei Anbieter, von denen der erste einen geringeren Lohn verlangt als der zweite, so *muss* das gewinnorientierte Unternehmen jene Arbeitskraft einstellen, die billiger ist. Denn das Unternehmen muss davon ausgehen, dass die Konkurrenz entsprechend kosten-minimierend kalkuliert. In weiterer Folge wäre das produzierte Gut jenes Unternehmens, das einen/eine ArbeiterIn einstellt, der/die für gleiche Arbeit einen höheren Lohn erhält, teurer als jenes der Konkurrenz. Das Unternehmen hätte bei vollkommener Konkurrenz auf Dauer keine Chance zu überleben und würde vom Markt verschwinden. Auf oligopolistisch organisierten Märkten wäre ein Überleben bis zu einem gewissen Grad zwar möglich, aber der Gewinn fiele niedriger aus als er sein könnte. Lediglich auf monopolistisch organisierten Märkten wäre eine dauerhafte Überzahlung bei gleicher Leistung mit dem Prinzip der Gewinnmaximierung vereinbar. Allerdings gibt es nur sehr wenige private Unternehmen, die sich in Österreich tatsächlich einer Monopolstellung erfreuen können.

Dennoch kommt es auf Arbeitsmärkten regelmäßig zu Diskriminierungen aufgrund scheinbar irrelevanter Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe oder Vornamen als Indikator für die soziale

[44] Mit Mindestlohn ist hier jener Lohn gemeint, der aus irgendwelchen Gründen (Subsistenzniveau oder rechtliche Bestimmungen) nicht unterschritten werden kann.

Schicht.[45] Diskriminierung auf Arbeitsmärkten tritt dann auf, wenn MarktteilnehmerInnen Faktoren wie Hautfarbe oder Geschlecht bei ihren ökonomischen Handlungen berücksichtigen. Diskriminierung kann dabei vom Arbeitgeber, von dem/der ArbeitnehmerIn oder von dem/der Kunden/Kundin ausgehen. Sie kann bewusst oder unbewusst auftreten, was für die Analyse jedoch keinen Unterschied macht. Die folgende Abhandlung der Thematik basiert auf Borjas (2010) und ist für diesen Text für Geschlechter adaptiert. Es wird davon ausgegangen, dass es überhaupt keine Unterschiede zwischen einem durchschnittlichen Mann und einer durchschnittlichen Frau gibt (was natürlich nicht heißt, dass keine Unterschiede zwischen einzelnen Personen bestehen). Aus diesem Grund kann die Theorie für jede Form der Diskriminierung im obigen Sinn adaptiert werden.

Auch wenn die reine ökonomische Lehre wenig über die psychologischen Motive von Diskriminierung zu sagen hat, ist sie doch recht einfach in die ökonomische Sprache zu übersetzen, indem man Kosten und Nutzen des/der diskriminierenden Akteurs/Akteurin analysiert. Das Urprinzip der *Diskriminierung auf Basis persönlicher Vorlieben* geht auf Gary Becker zurück, der „für seine Ausdehnung der mikroökonomischen Theorie auf einen weiten Bereich menschlichen Verhaltens und menschlicher Zusammenarbeit“ 1992 den Wirtschaftsnobelpreis erhalten hat. Becker (1957) berücksichtigt einen sogenannten *Koeffizienten der Diskriminierung*: Es gebe zwei Typen von ArbeiterInnen, eine/r mit äußerem Merkmal m, eine/r mit äußerem Merkmal f. Beide sind gleich produktiv, doch eine Arbeitsstunde kostet im ersten Fall w_m Euro, im zweiten Fall w_f Euro, wobei $w_m > w_f$. Trotz identischer Produktivität ist die Arbeitsstunde des/der Arbeiters/Arbeiterin mit Merkmal m teurer, und zwar um den Koeffizienten der Diskriminierung d. Dadurch lässt sich obige Ungleichung umwandeln in die Gleichung $w_f(1+d) = w_m$. Ein Arbeitgeber, der eine persönliche Vorliebe für Eigenschaft m hat, empfindet ein Unbehagen, wenn er ArbeitnehmerInnen mit der Eigenschaft f einstellt. Für den Arbeitgeber ist es dann so, als koste die Arbeitsstunde eines/einer ArbeitnehmerIn mit der Eigenschaft f nicht w_f, sondern $w_f(1+d)$ Euro. Im Folgenden wird der Fall behandelt, dass m männlich bezeichnet und f weiblich, w_m folglich dem Lohn eines Mannes und w_f dem Lohn einer Frau entspricht.

Ökonomisch gesehen macht das Vorurteil den Arbeitgeber blind für die wahren Kosten, da er einen höheren Preis für die Arbeit des/der Diskriminierten unterstellt als er der Realität entspricht.[46] Beckers Definition der Diskriminierung nach persönlichen Vorlieben lässt sich

[45] Die Liste kann unendlich verlängert werden, da Vorurteile jeden und jede treffen können; wir beschränken uns im Weiteren auf Eigenschaften, auf die die betroffene Person so gut wie keinen Einfluss hat, die also über die Geburt vermittelt werden.

[46] Das Prinzip lässt sich auch umkehren, etwa wenn jemand mit Eigenschaft f selbst Arbeitgeber ist und womöglich eine Vorliebe für die ansonsten benachteiligten ArbeiterInnen mit der Eigenschaft f hat. In diesem Fall spricht man von einem Koeffizienten des Nepotismus n, und der Arbeitgeber tut so, als würde die Arbeitsstunde einer Frau $w_f(1-n)$ Euro kosten, also billiger sein, als sie tatsächlich ist.

grundsätzlich erweitern, etwa wenn ArbeiterInnen jeweils lieber zusammen mit ihresgleichen arbeiten oder wenn KonsumentInnen lieber von ihresgleichen bedient werden. Im Folgenden wird zunächst ausführlich auf die Diskriminierung durch den Arbeitgeber eingegangen, bevor die beiden anderen Fälle diskutiert werden.

Ein Modell der Diskriminierung durch den Arbeitgeber

Der Koeffizient der Diskriminierung wandelt diffuse Vorurteile in handfeste Geldeinheiten um, indem er den Aufschlag quantifiziert (das d), den der Arbeitgeber bereit ist, für die gleiche Leistung zu zahlen. Betrachten wir ein Unternehmen, das im Wettbewerb zu anderen Unternehmen steht und eine Entscheidung treffen muss, wie viele ArbeiterInnen es beschäftigen soll. Die Produktion hängt nur vom Arbeitseinsatz ab, die entsprechende Funktion (mit F symbolisiert) nimmt die Form an:

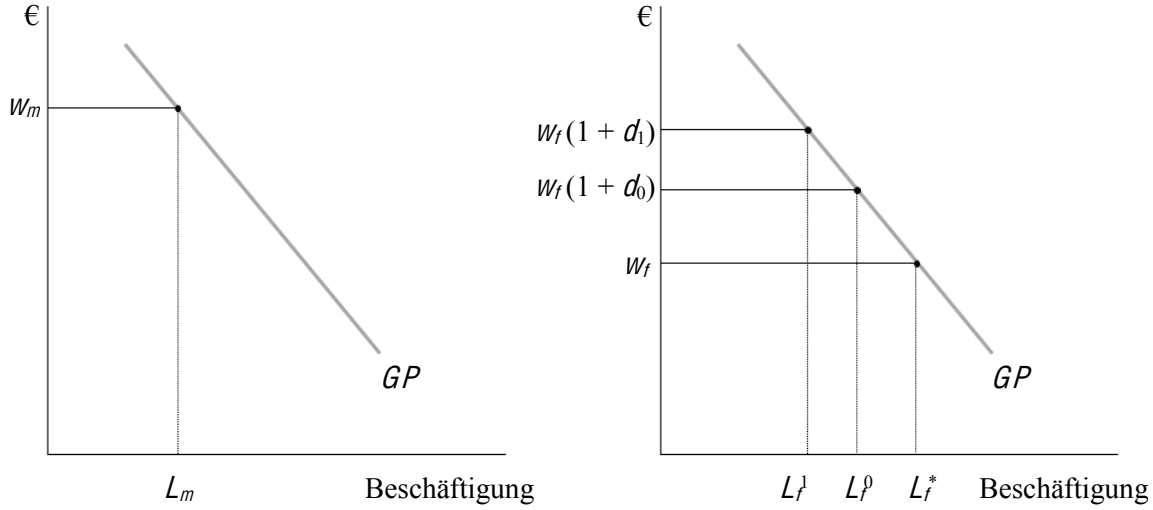
$$Q = F(L_f + L_m)$$

wobei Q die Wertschöpfung des Unternehmens, L_f die Anzahl der Arbeiterinnen und L_m die Anzahl der Arbeiter darstellt. Die Gleichung sagt aus, dass die Wertschöpfung mit dem geleisteten Arbeitseinsatz wächst. Die Wertschöpfung des Unternehmens hängt also von der Gesamtzahl der beschäftigten ArbeiterInnen ab, egal ob sie männlich oder weiblich sind. Anders formuliert ist die Produktion dieselbe bei 50 Frauen und 50 Männern, oder 100 Männern, oder 100 Frauen, usw. Daher ist die zusätzliche Wertschöpfung (das Grenzprodukt) bei Anstellung eines/einer weiteren Arbeiters/Arbeiterin unabhängig von f oder m.

Als Erstes wird das Verhalten eines Unternehmens betrachtet, das nicht diskriminiert. Dieses Unternehmen ist konfrontiert mit den Löhnen w_f und w_m. Da die Wertschöpfung einer zusätzlichen Arbeitskraft unabhängig von f oder m ist, wird das Unternehmen jene Arbeitskraft einstellen, die billiger ist. Im hier behandelten Beispiel sind Arbeiterinnen billiger, da $w_f < w_m$. Das Unternehmen wird solange weitere Arbeiterinnen einstellen, wie ihr zusätzlicher Input pro Stunde ihren Stundenlohn übertrifft oder gerade entspricht (an diesem Punkt ist das Grenzprodukt gleich dem Lohn und das Unternehmen agiert gewinnmaximierend).

Als Nächstes wird das Verhalten eines Unternehmens betrachtet, das diskriminiert. Wie oben erläutert agiert das Unternehmen so, als betrage der Lohn einer Arbeiterin nicht w_f, sondern $w_f(1+d)$ Euro. Die Entscheidungsfindung des Unternehmens basiert daher nicht auf einem Vergleich von w_m mit w_f, sondern verglichen wird w_m mit $w_f(1+d)$. Das Ergebnis

Abb. 7: Die Einstellungsentscheidungsfindung einer diskriminierenden Firma



Quelle: mod. n. Borjas (2010)

unterscheidet sich fundamental vom nicht-diskriminierenden Unternehmen, denn das diskriminierende Unternehmen wird

- ausschließlich weitere Arbeiterinnen einstellen, wenn $w_f(1+d) < w_m$,
- ausschließlich weitere Arbeiter einstellen, wenn $w_f(1+d) > w_m$.

Hierbei handelt es sich bereits um ein Schlüsselergebnis von Beckers Modell: Auch wenn sich ArbeitnehmerInnen mit den Eigenschaften f und m ansonsten nicht voneinander unterscheiden, werden Unternehmen entweder nur Arbeitnehmerinnen *oder* nur Arbeitnehmer einstellen. Folglich gibt es zwei Typen von Unternehmen: Solche, die nur Arbeitnehmer beschäftigen (im Folgenden „Firma M“ genannt) und solche, die nur Arbeitnehmerinnen (im Folgenden „Firma F“) beschäftigen. Die Belegschaft eines Unternehmens hängt vom jeweiligen Koeffizienten der Diskriminierung ab: Eine Firma mit gering bis gar nicht ausgeprägter Diskriminierung wird nur Arbeiterinnen einstellen und ist somit eine Firma vom Typ F; eine Firma mit hoher Diskriminierung wird nur Arbeiter einstellen und ist daher eine Firma vom Typ M.

Das linke Diagramm in Abb. 7 illustriert diesen Zusammenhang: Firma M stellt Arbeiter bis zu jenem Punkt ein, da die zusätzliche Leistung eines Arbeiters (das Grenzprodukt GP) gerade dem Lohn w_m entspricht. Die Firma bezahlt daher einen überhöhten Lohn für eine Arbeitsstunde und wird obendrein relativ wenige ArbeiterInnen einstellen. Die Anzahl der eingestellten Arbeiter entspricht dem Punkt L_m.

Im rechten Diagramm in Abb. 7 ist die Einstellungsentscheidung einer Firma F am Punkt $w_f(1+d_1)$ abgebildet, der etwas unterhalb des Punkts w_m im linken Diagramm liegt: Diese

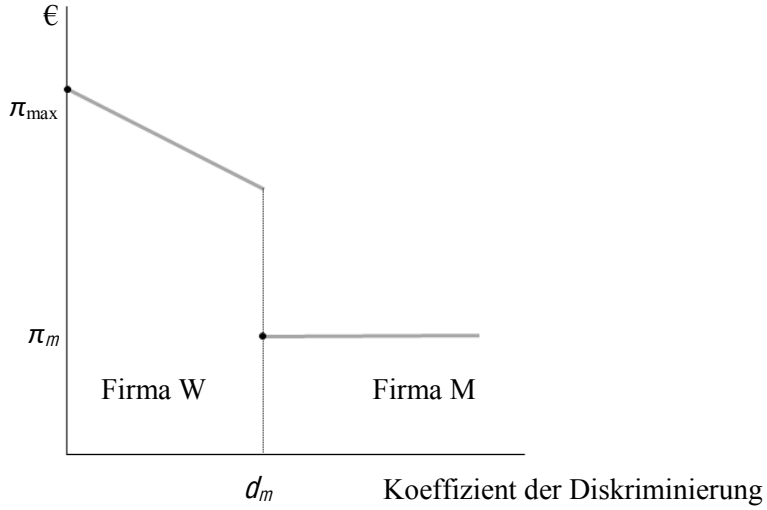
Firma vom Typ F stellt mehr Arbeiterinnen ein als Firma M, was durch den weiter rechts liegenden Punkt $L_f^1 > L_m$ illustriert wird. Dennoch wird auch diese Firma F weniger ArbeiterInnen einstellen als sie könnte. Der Grund dafür ist der zwar geringer ausgeprägte aber immer noch vorhandene Koeffizient der Diskriminierung d_1: Für die betreffende Firma ist d_1 zwar klein genug, um zum herrschenden Marktpreis eine Präferenz für Arbeiterinnen zu haben. Dennoch ist der Koeffizient größer Null und damit vorhanden, d.h. auch diese Firma F agiert, als wäre der Preis einer Arbeitsstunde einer Arbeiterin $w_f(1+d_1) > w_f$.

Betrachten wir nun eine weitere Firma vom Typ F, deren Koeffizient der Diskriminierung d_0 noch geringer ausfällt als jener der vorherigen Firma, aber ebenfalls noch vorhanden ist, d.h. $0 < d_0 < d_1$. Die Einstellungsentscheidung dieser Firma F ist am Punkt $w_f(1+d_0)$ abgebildet, der unterhalb des Punkts $w_f(1+d_1)$ liegt. Diese Firma wird Arbeiterinnen bis zu jenem Punkt einstellen, da die zusätzliche Leistung einer Arbeiterin GP gerade dem Lohn $w_f(1+d_0)$ entspricht. Sie wird also mit $L_f^0 > L_f^1$ mehr Arbeiterinnen einstellen als die zuvor betrachtete Firma, aber dennoch unter dem Einstellungsniveau einer überhaupt nicht diskriminierenden Firma bleiben. Dieses ist am Punkt L_f^* gegeben, hier ist der Koeffizient der Diskriminierung gleich Null und das Einstellungsniveau am höchsten.

Auswirkungen auf den Geschäftserfolg

Die Zahl der beschäftigten ArbeiterInnen ist am Punkt L_f^* nicht nur höher als in den anderen Fällen, sondern die Firma wird an diesem Punkt auch am meisten produzieren und somit den höchsten Profit erzielen: Hier erreicht die Firma entsprechend ihrer Eigenschaften (der Produktionsfunktion) die optimale Output-Menge, um ihren Gewinn zu maximieren. Daraus ergibt sich als fundamentales Ergebnis des Modells, dass sich Diskriminierung nicht lohnt, denn Firma M agiert aus zwei Gründen unprofitabel: Erstens könnte sie die gleiche Anzahl an ArbeiterInnen für weniger Geld einstellen, aber genauso viel produzieren – der Gewinn würde höher sein; zweitens stellt sie eine suboptimale Anzahl an ArbeiterInnen ein, da sie um das gleiche Geld mehr produzieren und somit mehr Profit erwirtschaften könnte. Daraus folgt, dass auch Firmen mit Koeffizienten der Diskriminierung d_0 oder d_1 eine suboptimale Zahl an ArbeiterInnen einstellen und somit noch Spielraum für höhere Profite haben.

Abb. 8: Der Einfluss der Diskriminierung auf den Firmenprofit



Quelle: mod. n. Borjas (2010)

Abbildung 8 verdeutlicht den Zusammenhang aus Diskriminierung und Geschäftserfolg:

- Den maximalen Profit hat eine Firma am Punkt π_{max}, wenn sie überhaupt nicht diskriminiert.
- Den niedrigsten Profit hat Firma M mit einem Koeffizienten der Diskriminierung $\geq d_m$, die nur Arbeiter einstellt.
- Der Profit einer Firma, deren Koeffizient der Diskriminierung irgendwo zwischen d_m und 0 liegt, befindet sich am entsprechenden Punkt dazwischen.

Die Kurve ist rechts vom Punkt d_m eine waagrechte Linie, da Firmen, deren Koeffizient der Diskriminierung noch höher als d_m liegt, nicht mehr schlechter gestellt werden, da sie die Arbeit zum Preis w_m bekommen, selbst wenn ihre Zahlungsbereitschaft noch höher wäre. Am anderen Ende der Skala existieren Unternehmen, die überhaupt nicht diskriminieren und entsprechend nur Arbeiter*innen* einstellen, da sie bei gleicher Leistung billiger sind; diese Firmen erzielen den größten realisierbaren Gewinn. Alle anderen Firmen haben eine Präferenz für Diskriminierung, aber solange diese nicht allzu groß ist, werden sie trotzdem Arbeiterinnen einstellen und von den niedrigeren Löhnen profitieren. Somit ist der Gewinn einer Firma umso größer, je schwächer ihr Hang zur Diskriminierung ist.

Für den Arbeitsmarkt ergeben sich aus diesem Modell einige interessante Implikationen:

- Unter sonst gleichen Umständen wird eine einzelne Firma entweder nur Frauen oder nur Männer einstellen, je nachdem wie groß der Koeffizient der Diskriminierung der jeweiligen Firma ausgeprägt ist.

- Solange es Firmen gibt, die diskriminieren, wird w_m größer als w_f sein, d.h. Männer erhalten einen höheren Lohn, weil es einige Unternehmen gibt, die bei gleicher Leistung lieber Männer einstellen. Das gilt jedoch nur unter der Annahme, dass *alle* diskriminierenden Firmen Männer bevorzugen, es also nicht gleichzeitig von einigen Unternehmen Diskriminierung zugunsten von Frauen gibt.
- Wenn es zusätzlich Firmen gibt, die Frauen bevorzugen, wird w_f steigen. Ist das Arbeitsangebot der Frauen relativ gering, so kann w_f unter Umständen sogar größer sein als w_m.

Der letzte Punkt führt dazu, dass gewisse Enklaven entstehen können, in denen an sich benachteiligte Gruppen beliebter sind und entsprechend höhere Löhne erzielen als außerhalb dieser Enklave, möglicherweise sogar höhere Löhne als die insgesamt bevorzugte Gruppe. Borjas (2010) nennt als Beispiel geografische Enklaven ethnischer Minderheiten, analoge geografische Enklaven von Frauen und Männern ergeben jedoch wenig Sinn. Allerdings lässt sich das Modell gedanklich erweitern und auf verschiedene Arbeitgeber abstimmen. So ist denkbar, dass Frauen in bestimmten Branchen oder in bestimmten Berufsfeldern, wo man ihnen, aus welchem Grund auch immer, eine höhere Kompetenz unterstellt, bei gleicher Leistung einen höheren Lohn erzielen als Männer.

Diskriminierung durch ArbeitnehmerInnen oder KonsumentInnen

Natürlich können auch ArbeitnehmerInnen Präferenzen für bestimmte KollegInnen haben, die Auswirkungen sind allerdings weit geringer als bei der Diskriminierung durch Arbeitgeber. Arbeitgeber diskriminieren entweder selbst und werden dementsprechend keine gemischten Belegschaften haben. Wenn es keine diskriminierenden Arbeitgeber, wohl aber diskriminierende ArbeitnehmerInnen gibt, werden Firmen stets jene ArbeiterInnen einstellen, die am billigsten sind. Die diskriminierenden ArbeiterInnen mögen zwar bestimmte Präferenzen haben, aber es wird ihren Lohnsatz nicht verändern und dementsprechend bleibt auch die Profitabilität der Unternehmen unberührt.

Wenn KonsumentInnen diskriminieren, werden ihre Konsumentscheidungen davon abhängen, ob ihnen die Güter von Personen mit Eigenschaften m oder f verkauft werden. In diesem Fall agieren diskriminierende KonsumentInnen so, als betrage der Preis eines Gutes nicht p, sondern $p(1+d)$. Wenn Frauen bspw. nicht gerne von Männern bedient werden (während Männer indifferent sind), reduziert die Diskriminierung durch KonsumentInnen die Nachfrage nach Gütern, die von Männern verkauft werden.[47] Sind die Preise der Güter gleich, wird eine Firma

[47] Es ist hier nicht nötig, dass *alle* Frauen oder Männer eine entsprechende Präferenz haben, um eine entsprechende Wirkung auf das jeweilige Dienstleistungspersonal zu haben. Als Beispiele seien die bloße

mit Verkäuferinnen mehr absetzen als eine Firma mit Verkäufern. Also muss die Firma mit Verkäufern den Verkaufspreis senken, um trotzdem die Nachfrage bedienen zu können. In weiterer Folge wird der Lohn der Verkäufer sinken, da sie die Firma für die niedrigere Nachfrage kompensieren müssen. Auf diese Weise führt Diskriminierung durch KonsumentInnen zu Diskriminierung auf Arbeitsmärkten.

Der Arbeitgeber hat daher bei der Diskriminierung durch KonsumentInnen ein rationales Motiv dafür, selbst zu diskriminieren, auch wenn er an sich indifferent ist. Der gesamtwirtschaftliche Effekt wird jedoch abgeschwächt, wenn Diskriminierung über Branchen unterschiedlich verläuft (z.B. wenn in Kosmetikgeschäften weibliches Personal, in Elektronikgeschäften männliches Personal von den KonsumentInnen bevorzugt wird), und/oder die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, den Einsatz des Personals mit dem Kundenkontakt zu variieren, also bspw. die von den KonsumentInnen benachteiligte Gruppe Positionen zuweist, wo der Kontakt mit KonsumentInnen gering ist (Borjas 2010).

Das Grundprinzip der statistischen Diskriminierung

Diskriminierung zwischen Geschlechtern kann auch dann auftreten, wenn kein einziger Arbeitgeber eine Präferenz für Diskriminierung hat, also für alle $d = 0$ ist. Das ist dann der Fall, wenn ein äußeres Merkmal wie Geschlecht oder Hautfarbe bestimmte Informationen über die *zu erwartenden* Fertigkeiten und Produktivität einer Person enthüllt. Das Grundprinzip ist denkbar einfach, jedoch in einer Marktwirtschaft sehr schwierig bis unmöglich aus der Welt zu schaffen. Beschrieben sei im Folgenden der Fall zweier BewerberInnen um einen Arbeitsplatz, die exakt den gleichen Lebenslauf haben, gleich alt sind, im Vorstellungsgespräch gleich gut abschneiden usw., also in allen Eigenschaften identisch sind bis auf einer: dem Geschlecht.

In allen Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Produktivität mit steigender Erfahrung zunimmt, hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, den/die ArbeitnehmerIn für längere Zeit zu halten. Im konkreten Beispiel kann ein Vergleich des Verhaltens von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu dem Ergebnis führen, dass viele Frauen mit Ende 20 kündigen oder sich karenzieren lassen. Der Arbeitgeber weiß natürlich nicht, ob die konkrete Bewerberin ebenfalls die Arbeit in einigen Jahren unterbrechen wird. Nichtsdestoweniger weiß der Arbeitgeber aus der Statistik, dass die Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts eine höhere Wahrscheinlichkeit als der Bewerber aufweist, die Arbeit zu unterbrechen oder aufzugeben.

Existenz von „Frauentaxis“ (weibliches Personal für weibliche Fahrgäste) genannt, oder die auffallende Häufung von weiblichem Personal in den Damenabteilungen der Modegeschäfte.

Ein gewinnmaximierendes Unternehmen wird unter sonst gleichen Bedingungen unter diesen Umständen daher den Mann einstellen. Die Tatsache, dass es viele Arbeitslose gibt, die über 40 Jahre alt sind oder viele Männer schon nach zwei bis drei Jahren auch ohne familiäre Gründe kündigen, bedeutet *nicht*, dass die statistische Diskriminierung nicht relevant wäre. Wie in Kap. 2 gezeigt wurde, gibt es deutliche Hinweise darauf, dass es v.a. die besonders hohen Gehälter sind, die hauptsächlich von Männern bezogen werden. Wenn sich Lohndiskriminierung v.a. in diesem Bereich abspielt, dann betrifft er zwar nur einen vergleichsweise kleinen Teil der ArbeitnehmerInnen, hat aber statistisch große Auswirkungen auf die gemessene Ungleichheit innerhalb aller ArbeitnehmerInnen. Ist bspw. bei fünf Prozent aller Arbeitsplätze das firmeninterne Wissen von besonderer Bedeutung und ist bei einer gleichqualifizierten Frau *aus Sicht des Arbeitgebers* die Unterbrechung der Arbeit viel wahrscheinlicher, so wird der Mann eingestellt. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber den Mann mit Angeboten wir Gehaltserhöhungen und Schulungen eher zu halten suchen wird, wenn *aus Sicht des Arbeitgebers* eine Kündigung aus Gründen wie insbesondere der Familienplanung, die mit der Firma nichts zu tun haben und auf die sie folglich keinen Einfluss hat, bei einer Frau wahrscheinlicher ist.

Wie die Beispiele zeigen, basiert Diskriminierung hier nicht auf einer persönlichen Vorliebe, sondern auf statistischen Erwartungen. Das Risiko über die zu erwartende Verweildauer im Unternehmen betrifft beide BewerberInnen, aber die Statistik weist der Bewerberin eine geringere zu erwartende Verweildauer zu. Eine Folge davon ist, dass BewerberInnen, die Gruppen angehören, die im Durchschnitt produktiver sind als andere, von dieser höheren durchschnittlichen Produktivität profitieren, ohne selbst dazu einen Beitrag geleistet zu haben. Im konkreten Beispiel profitieren *alle Männer* davon, dass Männer *im Durchschnitt* kürzere Karenzzeiten nehmen. Der Grund dafür ist, dass eine Bewerberin auch dann aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wird, wenn sie später ihre Arbeit nie unterbrechen wird. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber dem Ereignis der Arbeitsunterbrechung *eine größere Wahrscheinlichkeit* zuordnet. Egal, ob ihr das bereits zum Zeitpunkt der Bewerbung klar ist oder nicht: Selbst wenn die Bewerberin keine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuungszeiten plant, kann sie das dem Arbeitgeber nicht glaubhaft vermitteln. Dem gewinnmaximierenden Arbeitgeber bleibt daher bei zwei ansonsten identischen BewerberInnen gar nichts Anderes übrig, als entweder bei gleichem Lohn dem Mann den Vorzug zu geben, oder die Frau zu einem geringeren Lohn einzustellen, um für das höhere Risiko der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kompensiert zu werden.

Die Auswirkung statistischer Diskriminierung auf die Lohnhöhe

Angenommen, das Ergebnis der Bewerbungsprozesse wird quantifiziert und mit einem Wert T erfasst. Angenommen sei weiterhin, dass dieser Wert T *im Durchschnitt* perfekt übereinstimmt mit der tatsächlichen Produktivität des/der Bewerberin/Bewerbers, sodass ein Wert von $T = 15$ einem Stundenlohn von 15 Euro entspricht, ein Wert von $T = 30$ einem Stundenlohn von 30 Euro usw. Der/die BewerberIn erhielte dann einen Stundenlohn, der exakt dem Testergebnis entspricht. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Übereinstimmung immer perfekt ist. Einige BewerberInnen mit sehr guten Testergebnissen werden sich als weniger produktiv herausstellen und umgekehrt. Der Arbeitgeber wird sich daher nicht nur auf das Testergebnis verlassen, sondern versuchen, es mit weiteren Daten zu verbinden.

Im folgenden Modell entspricht die erwartete Produktivität des/der Bewerbers/Bewerberin aus Sicht des Arbeitgebers teilweise dem Testergebnis und teilweise der durchschnittlichen Produktivität[48] der betreffenden Gruppe (Geschlecht, Hautfarbe etc.):

$$w = \gamma T + (1-\gamma) T', \quad 0 \leq \gamma \leq 1$$

wobei γ der vorgenommen Gewichtung entspricht, und T' die durchschnittliche Produktivität der Gruppe ist, zu der der/die BewerberIn gehört. Im Extremfall $\gamma = 1$ hängt der Lohn w nur vom individuellen Testergebnis ab und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe spielt für den Arbeitgeber keine Rolle. Im anderen Extremfall $\gamma = 0$ spielt das Testergebnis keine Rolle und es zählt nur die durchschnittliche Produktivität der Gruppe. Alle anderen Fälle liegen irgendwo dazwischen. Anders formuliert misst γ die Korrelation zwischen dem Testergebnis und der wahren Produktivität eines Individuums; je wichtiger das Testergebnis im Vergleich zur Gruppenzugehörigkeit ist, umso größer ist γ.

Die Gleichung erfasst zwei unterschiedliche Wege, über die statistische Diskriminierung zu unterschiedlichen Lohnhöhen führt. Im ersten Fall ist die durchschnittliche Produktivität T_m' der Männer höher als jenes der Frauen T_f', die Korrelation γ zwischen Testergebnis und tatsächlicher Produktivität jedoch für beide Geschlechter identisch. Hier sieht sich der/die EntscheidungsträgerIn einem Risiko ausgesetzt, da er/sie sich nicht zu 100 Prozent auf das Testergebnis verlassen kann.[49]

[48] Borjas (2010) spricht hier von den „durchschnittlichen Testergebnissen" der einzelnen Gruppen, jedoch macht „durchschnittliche Produktivität" unserer Meinung nach das Beispiel besser nachvollziehbar.

[49] Silver (2012) unterscheidet zwischen Entscheidungen unter Risiko und Unsicherheit. Ersteres betrifft Fälle, in denen dem Entscheidungsträger die Wahrscheinlichkeiten bekannt sind, er aber nicht weiß, in welcher Situation

Betrachtet sei nun der Fall, bei dem ein Mann und eine Frau im Rahmen einer bestimmten Bewerbung dasselbe Testergebnis T_x erzielen. Der/die EntscheidungsträgerIn misst dem Testergebnis eine hohe Relevanz zu, aber traut ihm nicht vollständig, daher nimmt γ einen Wert zwischen null und eins an. Die Statistik zeigt dem/der EntscheidungsträgerIn zwei Durchschnittswerte: Erstens, ArbeiterInnen werden mit längerer Verweildauer immer produktiver, weil sie immer mehr firmenspezifisches Wissen akkumulieren; zweitens, Männer bleiben länger im Betrieb als Frauen. Daraus folgt, dass unter sonst gleichen Bedingungen *im Durchschnitt* ein Mann langfristig produktiver ist als eine Frau. In die Gleichung umgesetzt bietet die Firma daher dem Mann den Lohn $w_m = \gamma T + (1-\gamma) T_m'$ und der Frau den Lohn T_f´ $w_f = \gamma T + (1-\gamma) T_f'$. Da $0 < \gamma < 1$ und $T_m' > T_f'$, ist $w_m > w_f$, d.h. dem Mann wird ein höherer Lohn angeboten, weil die erwartete Produktivität höher ist. Wie oben diskutiert kann das auch dazu führen, dass dem Mann von Anfang an ein höherer Lohn bezahlt wird, um einen Wechsel (zu einem anderen Arbeitgeber) zu verhindern.

Das Schlüsselergebnis ist hier, dass jedes Unternehmen, in dem die jeweilige Verweildauer die Produktivität der MitarbeiterInnen erhöht, unter zwei ansonsten gleich gut qualifizierten BewerberInnen jenen/jene besser bezahlen wird, der/die *wahrscheinlich* länger bleiben wird. Täte sie es nicht, würde der/die BewerberIn mit der wahrscheinlich längeren Verweildauer von einem anderen Unternehmen eingestellt werden, das den entsprechen höheren Lohn bietet. Auf diese Weise profitieren *alle* Männer vom *durchschnittlichen* Verhalten (hier: der Verweildauer im Betrieb) von Männern und Frauen – egal, was sie selbst tun werden.

Es ist jedoch auch denkbar, dass beide Gruppen das gleiche durchschnittliche Testergebnis T´ erzielen, aber der Test für eine Gruppe mehr Aussagekraft besitzt und die Korrelation mit der tatsächlichen Produktivität daher höher ist. Ein solcher Fall kann bspw. dann auftreten, wenn die GestalterInnen des Tests selbst einer bestimmten Gruppe angehören und bestimmte Eigenschaften höher gewichten als andere, der Test also unzureichend konstruiert ist. Wird der Test bspw. von über 50 Jahre alten Frauen konstruiert, deren sozialer Hintergrund der oberen Mittelschicht entspricht, können die Eigenschaften von Jungen, Männern und Personen, die einer niedrigeren sozialen Schicht entstammen zu ihrem Nachteil eingeschätzt werden, weil unterschiedliche Normen und Erwartungen bestehen.

Für das Beispiel sei nun angenommen, dass das Testergebnis die wahre Produktivität für Männer genauer widerspiegelt als für Frauen, sodass $\gamma_m' > \gamma_f'$. Die durchschnittliche Produktivität der beiden Geschlechter ist jedoch gleich, daher $T_m' = T_f' = T'$. Der

er sich befindet. Letzteres betrifft Risiken, von denen man weiß, dass sie existieren, die aber schwierig zu quantifizieren sind. Es wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Entscheidungsträger dem Testergebnis überhaupt nicht traut und daher $\gamma = 0$ ist.

Entscheidungsträger steht also vor dem Problem, dass der Informationsgehalt der Tests von Männern größer ist als der von Frauen. Als Löhne ergeben sich für Männer $w_m = \gamma_m' T + (1-\gamma_m') T'$ und für Frauen $w_f = \gamma_f' T + (1-\gamma_f') T'$. Das Ergebnis ist hier jedoch nicht eindeutig zum Vor- oder Nachteil eines bestimmten Geschlechts. Vielmehr ergibt sich der interessante Effekt, dass bis zu einer gewissen Schwelle Arbeiterinnen mit schwachen Testergebnissen einen höheren Lohn erzielen als Arbeiter mit schwachen Testergebnissen, da der Entscheidungsträger den Testergebnissen von Frauen aufgrund der unzureichenden Konstruktion des Tests weniger Vertrauen schenkt und daher die durchschnittliche Produktivität mehr Gewicht erhält. Da diese durchschnittliche Produktivität für beide Gruppen gleich ist, ergibt sich aus der unzureichenden Konstruktion des Tests bei Frauen eine größere Schwankungsbreite. Ab einer gewissen Schwelle jedoch erzielt ein Mann einen höheren Lohn als eine Frau mit dem gleichen Testergebnis. Dieser Schwellenwert lässt sich berechnen und liegt bei $T = T'$, also an der Stelle, wo das individuelle Testergebnis genau dem durchschnittlichen Testergebnis entspricht.[50]

Natürlich können auch beide Varianten der statistischen Diskriminierung gemeinsam auftreten und in einem Modell integriert werden. Die wichtige Frage lautet, ob Arbeitgeber selbst gut beraten sind, wenn sie nach der Statistik diskriminieren. Grundsätzlich gilt, dass die Zuordnung der ArbeiterInnen innerhalb eines Unternehmens umso effizienter ist, je mehr Informationen den Arbeitgebern zur Verfügung stehen (vorausgesetzt, die Information ist entsprechend zuverlässig). Obwohl Informationen über bestimmte Gruppen wie Geschlechtern die Effizienz erhöhen kann, führen sie zu Diskriminierung hinsichtlich Einkommens- und Arbeitsmöglichkeiten und den damit verbundenen Ungerechtigkeiten. Versuche, dieses Bestreben der Arbeitgeber zu umgehen, indem man Tests entsprechend normt, werden dazu führen, dass der Informationsgehalt der Tests *aller* BewerberInnen reduziert wird. Gewinnmaximierende Unternehmen werden dann nach anderen Möglichkeiten suchen, um die gewünschten Informationen zu erhalten. Wenn diese wiederum mit dem Geschlecht korreliert sind, wird statistische Diskriminierung auf Arbeitsmärkten bestehen bleiben (Borjas 2010).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Diskriminierung aufgrund persönlicher Vorlieben – d.h. reinen Vorurteilen – für den Arbeitgeber nicht sinnvoll ist, da sie den Gewinn reduziert und sowohl einzelwirtschaftlich wie gesamtwirtschaftlich zu einem suboptimalen Ergebnis führt. Daraus ergeben sich zwei für das Gerechtigkeitsempfinden gute Nachrichten. Erstens werden sich in einer halbwegs funktionierenden Marktwirtschaft die aufgrund persönlicher Vorlieben diskriminierenden Unternehmen nicht lange halten können. Das gilt für

[50] Diese zweite Form der statistischen Diskriminierung ist eng mit der politischen Entscheidung verbunden, ob Eignungstest so standardisiert werden sollen, dass sie denselben Durchschnittswert für alle Gruppen ergeben. Diese Frage hat in Österreich für Diskussionen gesorgt, als sich zeigte, dass Frauen bei den Aufnahmetests zum Medizinstudium signifikant schlechter als Männer abschnitten.

die Diskriminierung zwischen Männern und Frauen genauso wie jene zwischen Menschen unterschiedlicher Hautfarbe usw. Zweitens haben WirtschaftspolitikerInnen einen Anreiz, diese Diskriminierung zu bekämpfen, wenn sie das Ziel haben, Verschwendung zu vermeiden und den Wohlstand einer Ökonomie zu erhöhen. So lässt sich die Aufhebung der Sklaverei in den USA aus reiner ökonomischer Zweckmäßigkeit genauso erklären wie das Bestreben der Europäischen Union, Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen zu verbieten. Auch das in Österreich zu beobachtende Bestreben, Frauen zu typischen Männerberufen zu bewegen, ist auf diese Weise rein ökonomisch erklärbar, wenn es dazu führt, dass noch vorhandene Vorurteile abgebaut werden.

Die bedauerliche, weil das Gerechtigkeitsempfinden erschütternde Schlussfolgerung lautet jedoch, dass es neben der im Durchschnitt stärker ausgeprägten Körperkraft von Männern mit einer möglichen Schwangerschaft und insbesondere der folgenden Kinderbetreuung, zu der sich überwiegend Frauen entschließen, einen zweiten biologischen – und im 21. Jahrhundert eher noch bedeutenderen – Grund gibt, weshalb der durchschnittliche Mann auf Arbeitsmärkten unter sonst gleichen Bedingungen einen höheren Lohn erzielt. Statistisch formuliert könnte man sagen, dass, solange die Wahrscheinlichkeit von Kinderbetreuungszeiten bei einer Frau größer ist als bei einem Mann, auch die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass eine Frau zeitweise aus dem Arbeitsprozess ausscheidet und daher langfristig weniger produktiv ist. Die Folge ist, wie oben gezeigt wurde, dass ihr durchschnittlicher Lohn niedriger ist und dass das aus der Sicht des Arbeitgebers so auch sinnvoll ist. Es stellt sich die Frage, ob – und wenn ja, was – man dagegen tun kann bzw. soll.

Ist die Gerechtigkeit das einzige Kriterium, so gibt es zwei Möglichkeiten, die in Österreich auch praktiziert werden. Erstens kann man Frauen kompensieren, bspw. durch niedrigere Steuersätze oder, wie in Österreich der Fall, durch frühere Pensionsantrittszeiten, die das Lebenseinkommen bezogen auf die geleistete Arbeit entsprechend erhöhen. Zweitens kann man Männer und Frauen dazu motivieren, die Ursache der statistischen Diskriminierung zu reduzieren, etwa indem mehr Männer Karenzzeiten in Anspruch nehmen. Man könnte – wie mitunter vorgeschlagen – Männer sogar dazu zwingen, im Falle einer Vaterschaft die Arbeit zu unterbrechen und so die Lebensarbeitszeit und damit die langfristige Produktivität zu verringern. Die Angelegenheit wird jedoch dadurch komplexer, als die Maximierung der Löhne der jetzt lebenden Frauen nicht das einzige politische Ziel ist. Die Erfahrung zeigt zudem, dass Menschen bei Zwang nach Wegen suchen, ihm auszuweichen. Ein Zwang würde dazu führen, dass einige Männer die sogenannte *Outside-Option* wählen und gar keine Kinder zeugen. Besteht gleichzeitig das politische Ziel, die Fertilität zu erhöhen, wäre ein solcher Zwang kontraproduktiv. Zielführender wäre es, einen positiven Anreiz zu schaffen, etwa durch höhere

Kompensationen für Karenzzeiten oder reduzierte Pensionsantrittsalter für Kinder erziehende Männer.

Schließlich sei jedoch angemerkt, dass Ideen zur Kompensation bestehender Nachteile aus den folgenden Gründen problematisch sind:

- Erstens kann die statistische Diskriminierung für alle möglichen Gruppen angewendet werden und wird es in der Praxis vermutlich auch. Derselben Logik folgend müssten die intelligenten und/oder großgewachsenen Menschen die dummen und/oder kleingewachsenen Menschen kompensieren, wenn Erstere statistisch im Durchschnitt produktiver sind. Aus einem bestimmten Grund wäre das sogar eher angebracht als eine Kompensation für Frauen, da
- Männer und Frauen dazu tendieren, gemeinsame Haushalte zu gründen, wodurch sich die statistische Diskriminierung wieder ausgleicht,
- jedoch besteht in allen Fällen das Hauptproblem der Quantifizierung – wie soll festgestellt werden, um welchen Faktor wer benachteiligt ist, und welche Eigenschaft soll überhaupt dafür qualifizieren?

Auf die Möglichkeiten zur Quantifizierung wird im nächsten Abschnitt genauer eingegangen. Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, inwieweit man ein Marktergebnis als erwünscht ansehen kann. Ist Gerechtigkeit konzeptuell überhaupt vereinbar mit einem Wirtschaftssystem, das zugleich bestrebt ist, Marktergebnisse anstelle staatlicher Planung zu erzielen? Jedenfalls scheint gesellschaftlich weitgehend ein Konsens zu bestehen, dass intelligentere Menschen einen höheren Lohn erzielen dürfen und sollen, selbst wenn diese höhere Intelligenz zumindest teilweise erblich bedingt ist. Eine Bewegung der Kinder weniger intelligenter Eltern, die sich als schuldlose Opfer der Erbanlage sehen, hat sich bislang noch nicht formiert. Offensichtlich sind manche Gruppen lauter oder einfach nur zahlreicher als andere und können die öffentliche Diskussion entsprechend steuern. Ist es nun gerecht, wenn nachteilige Marktergebnisse für eine Gruppe korrigiert werden, für andere hingegen nicht? Wer soll die Entscheidung treffen, welche durch angeborene Unterschiede erzielten Marktergebnisse korrigiert werden und welche man einfach hinnimmt?

Die Schlussfolgerung lautet nicht, dass als ungerecht empfundene Ungleichheiten in der Gesellschaft einfach hingenommen werden sollen. Allerdings wird deutlich, dass das marktwirtschaftliche System nicht auf dem Prinzip der Gerechtigkeit aufgebaut ist, und vollkommene Gerechtigkeit – wie immer sie auch definiert sein möge – nie erreicht werden kann. Die Frage ist eher, der Korrektur welcher als ungerecht empfundenen Ungleichheiten man welche Priorität einräumt.

Fazit: Diskriminierung auf Arbeitsmärkten lässt sich theoretisch unterscheiden in eine Diskriminierung aufgrund der persönlichen Vorliebe sowie eine statistische Diskriminierung. Während die erste Form zu Ineffizienz führt und sich somit sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Gesamtwirtschaft nachteilig auswirkt, kann die zweite Form aus Sicht des Arbeitgebers sowie für die Gesamtwirtschaft rational sein. Die statistische Diskriminierung kann durch politische Maßnahmen reduziert werden, ist aber in einer Marktwirtschaft letztlich unvermeidlich. Solange Korrelationen zwischen äußeren Merkmalen und dem durchschnittlichen Verhalten der TrägerInnen des entsprechenden Merkmals bestehen, werden Arbeitgeber nach Wegen suchen, die entsprechende Information bei Beschäftigungsverhältnissen zu ihrem Vorteil auszunützen.

3.2 Empirie der Lohndiskriminierung

Die Berechnung der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke

Wie in Kap. 2 gezeigt wurde, beträgt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke je nach Berechnungsmethode in Österreich zurzeit zirka 20 Prozent. Weiterhin wurde in Kap. 2 eine Reihe von Gründen besprochen, warum der durchschnittliche Stundenlohn für Männer höher ist als jener für Frauen, wobei die wichtigsten Gründe erstens die zumindest in älteren Generationen im Durchschnitt formal höhere Qualifikation der Männer ist, zweitens die Wahl unterschiedlicher Ausbildungsfelder, drittens die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Branchen und viertens die höhere Arbeitsbelastung der Männer. Es erscheint wichtig zu betonen, dass diese Zusammenhänge in Verbindung mit der Theorie nur darauf hindeuten, dass so zumindest Teile der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke erklärt werden können, aber einige Zusammenhänge offen bleiben. Die Darstellung in Kap. 2 lässt lediglich vermuten, dass Männer im Durchschnitt eher bereit sind, knappe Ressourcen wie technische Ausbildungen oder die Inkaufnahme von Unannehmlichkeiten für den Arbeitsmarkt bereitzustellen. Es könnte allerdings auch so sein, dass Männer aus anderen Gründen diese Ressourcen zur Verfügung stellen, und der Hauptgrund für die Höhe der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke tatsächlich Diskriminierung der einen oder anderen Ausprägung ist.

Ronald L. Oaxaca (1973) hat die nach ihm benannte Methode der Oaxaca-Zerlegung entwickelt,[51] um zu unterscheiden, welcher Anteil von Lohnunterschieden zwischen zwei Gruppen durch Merkmale wie Ausbildung und Erfahrung erklärt werden können und welche

[51] auch: Oaxaca-Blinder-Komponenten-Zerlegung, nach Ronald L. Oaxaca und Alan Blinder

nicht durch Merkmale erklärt werden können, von denen anzunehmen ist, dass sie die Produktivität erhöhen. Das Grundprinzip ist Folgendes (vgl. auch Borjas 2010): Angenommen, der Stundenlohn wird allein durch die Ausbildung, gemessen in Ausbildungsjahren, bestimmt. Die Stundenlöhne w für Männer und Frauen lassen sich dann darstellen als

$$w_m = \alpha_m + \beta_m s_m$$
$$w_f = \alpha_f + \beta_f s_f$$

wobei der Koeffizient β misst, um wieviel der Stundenlohn ansteigt, wenn der/die betreffende ArbeiterIn über ein zusätzliches Ausbildungsjahr s verfügt. Dieser Koeffizient kann, muss aber nicht für die beiden Geschlechter m und f unterschiedlich sein. Auf ähnliche Weise gibt der Koeffizient α einen Mindestlohn an, den ein/eine ArbeiterIn erhält, der/die über gar keine Ausbildung verfügt. Auch α kann, muss sich aber nicht für die beiden Geschlechter unterscheiden.

Nimmt man beispielsweise an, der Mindestlohn betrage für beide Geschlechter acht Euro, sodass $\alpha_m = \alpha_w = 8$, und jedes Ausbildungsjahr, das über die Pflichtschule hinausgeht, erhöhe den Lohn für Männer um 2,50 Euro, für Frauen jedoch nur um 2,25 Euro, sodass $\beta_m = 2,5$ und $\beta_w = 2,25$. Dann erhält ein Mann mit einem Masterabschluss, der insgesamt 17 Ausbildungsjahren entspricht, einen Stundenlohn von $w_m = 8 + 2,5 \cdot (17 - 9) = 28$ Euro. Eine Frau mit einem Bachelorabschluss, der insgesamt 15 Ausbildungsjahren entspricht, erhält einen Stundenlohn von $w_f = 8 + 2,25 \cdot (15 - 9) = 21,5$ Euro. In diesem Fall beträgt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke 6,50 Euro oder $1 - 21,5/28 = 23,21$ Prozent. Hätte die Frau ebenfalls einen Masterabschluss, betrüge ihr Stundenlohn 26 Euro. Somit ergibt sich in diesem Beispiel, dass von den 7,50 Euro Lohnunterschied 4,50 Euro durch die unterschiedliche Ausbildungszeit erklärt werden können und 3 Euro nicht durch die unterschiedliche Ausbildungszeit erklärt werden können. Die um die Ausbildungszeit bereinigte Geschlechter-Lohnlücke ergibt sich somit aus der Differenz der Stundenlöhne, die sich bei gleichen Ausbildungszeiten ergäbe. In diesem Beispiel sind das 2 Euro oder 7,14 Prozent.

In allgemeiner Form lässt sich die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke $\Delta \bar{w}$ als Differenz obiger Lohngleichungen darstellen

$$\Delta \bar{w} = \bar{w}_m - \bar{w}_f = a_m + \beta_m \bar{s}_m - \alpha_f - \beta_f \bar{s}_f ,$$

wobei die Querstriche die durchschnittlichen Ausbildungsjahre und Stundenlöhne für Männer und Frauen anzeigen.

Die Oaxaca- Zerlegung

Die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke $\Delta\overline{W}$ lässt sich nun zerlegen in jenen Anteil, der auf die Ausbildung zurückzuführen ist, und auf jenen Anteil, der dadurch nicht erklärt werden kann. Dazu wird zu obiger Gleichung der $\beta_m\overline{s}_m - \beta_m\overline{s}_m$ addiert, was zunächst Null ergibt und somit am Ergebnis nichts ändert. Durch eine Umformung lässt sich die Geschlechter Lohnlücke nun jedoch darstellen als (vgl. Borjas 2010)

$$\Delta\overline{W} = \overline{W}_m - \overline{W}_f = \left(a_m - \alpha_f\right) + \left(\beta_m - \beta_f\right)\overline{s}_f + \beta_m\left(\overline{s}_m - \overline{s}_f\right),$$

wobei die ersten beiden Terme auf der rechten Seite, $\left(a_m - \alpha_f\right) + \left(\beta_m - \beta_f\right)\overline{s}_f$, jenem Teil der Geschlechter-Lohnlücke entsprechen, der nicht durch unterschiedliche Ausbildungszeiten erklärt werden kann, und der rechte Term auf der rechten Seite, $\beta_m\left(\overline{s}_m - \overline{s}_f\right)$, derjenigen Geschlechter-Lohnlücke entspricht, die durch unterschiedliche Ausbildungszeiten erklärt werden kann. Daraus folgt, dass bei gleicher durchschnittlicher Ausbildungszeit der beiden Geschlechter der rechte Term gleich Null ist. In diesem Fall wäre die unbereinigte gleich der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke, und Lohnunterschiede könnten nicht durch mess- und nachvollziehbare Unterschiede (hier: ausschließlich die durchschnittliche Ausbildungsdauer) erklärt werden. Die von PolitikerInnen und JournalistInnen mitunter gezogene Schlussfolgerung, eine Geschlechter-Lohnlücke von 23,4 Prozent bedeute 23,4 Prozent weniger Lohn für „gleiche Arbeit“, wäre richtig.

Sind hingegen die Koeffizienten α und β für beide Geschlechter identisch, so ist der linke Teil gleich null und wiederum wäre die unbereinigte gleich der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke, doch sämtliche Lohnunterschiede könnten nun durch messbare und nachvollziehbare Unterschiede erklärt werden. Gleiche Arbeit würde gleich bezahlt werden.

Der linke Teil der Gleichung ist positiv, wenn entweder der Grundlohn α für Männer größer ist, oder der Faktor β, um den bessere Ausbildung den tatsächlichen Lohn erhöht, größer ist, oder beides. Es ist natürlich auch denkbar, dass ein Koeffizient zugunsten, der andere zuungunsten eines Geschlechts wirkt. Ist beispielsweise $\alpha_m > \alpha_w$ und $\beta_m < \beta_w$, so erhielten Männer zwar einen höheren Grundlohn, aber ab einem bestimmten, für beide Geschlechter identischen Ausbildungsniveau erhielten Frauen einen höheren Stundenlohn. Das Modell kann für beliebig viele Variablen erweitert werden, indem man analog zu den βs zusätzliche Variablen und

dazugehörige Koeffizienten einbaut. Im Idealfall würde man alle Variablen, von denen man vermutet, dass sie einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben, in die Gleichung integrieren. Erst dann und nur dann entspräche die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke jener Differenz, um die ein/eine durchschnittlicher/durchschnittliche VertreterIn des einen Geschlechts für gleiche Arbeit mehr (bzw. weniger) Lohn erhält als ein/eine durchschnittlicher/durchschnittliche VertreterIn des anderen Geschlechts. Anders formuliert: *Nur, wenn man tatsächlich alles messen und berücksichtigen kann, was zu Lohnunterschieden führen kann, misst die Oaxaca-Zerlegung Diskriminierung im Sinne von Kap. 3.1.*

Die Liste möglicher Mängel, die sich aus nicht berücksichtigten Variablen ergeben, ist recht lang. Berücksichtigt man etwa die Ausbildungsdauer, so hat man noch keine Information über die Qualität der Ausbildung, ebenso bleiben die Ausbildungsfelder unberücksichtigt. Wie in Kap. 2.3 gezeigt wurde, gibt es gerade hier erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Manche mögliche Unterschiede sind schwierig zu messen. So kann es etwa sein, dass ein relativ *kleiner* Anteil aller ArbeitnehmerInnen besonders karriereorientiert ist, aber dass es innerhalb dieser Gruppe wesentlich mehr Männer als Frauen gibt. In diesem Fall ist das Durchschnittsgehalt *aller* Männer größer, mit dem entsprechenden Effekt auf die Koeffizienten α und β. Eine Gleichsetzung der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke mit dem Ausmaß der Diskriminierung würde eine solche Diskriminierung überschätzen.

Andererseits lässt sich argumentieren, dass die Oaxaca -Zerlegung nicht in der Lage ist, jene Diskriminierung zu messen, die sich außerhalb des Arbeitgeber-ArbeitnehmerIn-Verhältnisses ergibt. Findest man beispielsweise aus kulturellen Gründe in einigen im Durchschnitt schlechter bezahlenden Branchen mehr Frauen als Männer, so wird das durch die jeweilige Branche erklärt (vorausgesetzt, diese Variable wird in die Gleichung aufgenommen) und eine Diskriminierung würde unterschätzt. Wenn aber nun die Gesellschaft Frauen in sozialen Berufen mehr Sozialprestige zuschreibt, Männer tendenziell hingegen eher für schmutzige, dafür gut bezahlte Tätigkeiten Prestige erhalten – wie soll diese Art der Diskriminierung in die Gleichung integriert werden? Allerdings ist bei diesen beiden Fällen zu erwähnen, dass diese Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes stattfindet und daher andere Fragen aufwirft.

Wie gut ist die Oaxaca-Zerlegung also geeignet, Diskriminierung zu messen? Wie in nahezu allen empirischen Fragen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist man auch hier gut beraten, sich nicht auf eine einzige Zahl zu verlassen. Beim Interpretieren deskriptiver Statistiken wie jenen aus Kap. 2.3 fällt es schwer, zu quantitativen Schlussfolgerungen zu kommen, aber das heißt nicht, dass eine Regressionsanalyse die endgültige Wahrheit enthüllt. Insbesondere sollte man nicht der Versuchung nachgeben, die mathematische Präzision der Ergebnisse für eine präzise Abbildung der Realität zu halten. Selbst wenn man in der Lage ist,

tatsächlich alle in Frage kommenden Variablen zu integrieren, bleibt das Problem der Qualität der Daten selbst. Jede/jeder, der/die in Österreich eine Schule besucht hat, weiß, wie sehr sich die Notengebung an derselben Schule für ähnliche Leistungen je nach LehrerIn unterscheiden kann, gar nicht zu reden zwischen verschiedenen Schulen. Nun kristallisiert sich immer mehr heraus, dass an österreichischen Schulen Burschen für ihre Leistungen im Durchschnitt schlechtere Noten erhalten. Wie sollte das in die Gleichung integriert werden? Eine Berücksichtigung der Schulnoten als Indikator für die Leistungsfähigkeit im Beruf würde das Ausmaß der Diskriminierung zugunsten der Männer wiederum überschätzen.

Trotz dieser Schwächen wird die Oaxaca-Blinder-Zerlegung häufig angewendet und das ist auch sinnvoll, solange man die verschiedenen Einschränkungen der Aussagekraft im Hinterkopf behält. Oaxaca (1973) selbst hat seine Zerlegung für eine Untersuchung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Weißen und Schwarzen auf dem US-Arbeitsmarkt basierend auf Daten aus dem Jahr 1967 durchgeführt. Dabei zeigt er, dass durch den Einsatz geeigneter Variablen, die die Charakteristika der ArbeitnehmerInnen erfassen, ein Teil der Lohnunterschiede erklärt werden kann und ein Teil nicht. Ausdrücklich abgelehnt wird bereits von Oaxaca (1973, S. 708) die Behauptung, dass Lohnunterscheide aus ungleicher Bezahlung für „gleiche Arbeit“ resultieren; vielmehr ist die Hauptursache darin zu sehen, dass sich Frauen in Berufsgruppen häufen, in denen die Bezahlung schlechter ist. Ein Grund für die Überschätzung des Effekts der Diskriminierung, der von Oaxaca (a.a.O.) betont wird, ist die höhere Motivation von Männern, in das eigene Humankapital zu investieren – nicht zuletzt, da sie über die Lebenszeit länger arbeiten und daher die erwartete Rendite höher ist. Oaxaca (a.a.O.) schließt allerdings auch nicht aus, dass Diskriminierung gegenüber Frauen bereits beim Erwerb von Humankapital eine Rolle spielen kann – was wiederum die Motivation der Frauen reduzieren kann, ins eigene Humankapital zu investieren. Somit bleiben zwei ungelöste Hauptfragen bei Anwendung dieser Methode: Erstens, würden sich die Löhne für Männer und Frauen auch dann voneinander unterscheiden, wenn es gar keine Diskriminierung gäbe – d.h. inwieweit ist es das Verhalten von Frauen und Männern selbst, das die unterschiedlichen Löhne bestimmt? Und zweitens, wie wirkt sich Diskriminierung wiederum auf das Verhalten von Männern und Frauen aus, die ihre für den Arbeitsmarkt relevanten Eigenschaften erst formen?

Empirische Untersuchungen der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke

Böheim et al. (2007) haben die die Geschlechter-Lohnlücke für den österreichischen Arbeitsmarkt untersucht und dabei Daten von 1983 und 1997 angewendet, um auch Veränderungen im Zeitverlauf zu messen. Die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke hat sich demnach von zwischen 1983 und 1997 in Österreich von 25,5 auf 23,5 Prozent reduziert. Für die Oaxaca-

Zerlegung wenden die AutorInnen dabei eine Reihe von Variablen an, von denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf den Stundenlohn haben, nämlich dem formalen Ausbildungsniveau in sechs Kategorien, der beruflichen Position in sechs Kategorien, der beruflichen Erfahrung, dem Sektor, sowie Kontrollvariablen wie Bundesländer, Bevölkerungsdichte am Arbeitsort etc. Die AutorInnen (a.a.O.) schätzen verschiedene Spezifikationen, indem sie unterschiedliche Variablen inkludieren. Als Hauptergebnis erhalten sie im Wesentlichen, dass ein Drittel der Lohnunterschiede durch Charakteristika der ArbeitnehmerInnen erklärt werden und zwei Drittel als (durch die Daten) unerklärter Rest bleiben. Interessanterweise zeigen sich trotz der zwischen 1983 und 1997 erfolgten Anstrengungen seitens der österreichischen Politik (wie etwa das Gleichbehandlungsgesetz) und der medialen Präsenz des Themas nur geringfügige Unterschiede bei einem Vergleich der Ergebnisse für diese beiden Jahre.

Wie Böheim et al. (2002) in einem anderen, zuvor erschienen Artikel zum selben Thema selbst einräumen, ist der unerklärte Rest nicht vollständig mit Diskriminierung gleichzusetzen, obwohl Böheim et al. (2007) im später veröffentlichten Artikel das dann doch tun. So weisen Böheim et al. (2002, S. 53) ausdrücklich und zurecht darauf hin, dass der Mikrozensus, dem die Daten entstammen, „die unterschiedliche berufliche Produktivität von Individuen nicht vollständig abbilden kann“, da manche Merkmale nur für den Arbeitgeber, nicht jedoch für den/die ÖkonometrikerIn beobachtbar sind. Ebenfalls erwähnt wird, dass „die geringere zeitliche Flexibilität und geringere Karriereorientierung von Frauen aufgrund der Doppelbelastung von Familie und Beruf eine nicht unwesentliche Rolle in den unerklärten Lohnunterschieden spielt“ (Böheim et al. 2002, S. 53f.).

Was weiterhin auffällt und womöglich den größten Teil innerhalb des unerklärten Rests darstellt, ist die Nichtberücksichtigung der Ausbildungsfelder. Zwar berücksichtigen Böheim et al. (2007) sieben Sektoren, aber die Information, dass ein/eine ArbeitnehmerIn im industriellen Sektor tätig ist, sagt noch recht wenig darüber aus, was er/sie tatsächlich tut. Insbesondere die Neigung von Frauen, technische Ausbildungen zu meiden, wird dadurch *nicht* berücksichtigt. In einer Folgestudie erweitern Böheim et al. (2013) die Datenbasis und unterscheiden 28 Branchen sowie die tatsächlich Beschäftigung in acht Kategorien. Demnach beträgt die unerklärte Geschlechter-Lohnlücke im Jahr 2007 18,0 Prozent, wovon 34 Prozent durch die beobachteten und in der Regression berücksichtigten Variablen erklärt werden kann. Die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke betrug in Österreich 2007 nach der Berechnung von Böheim et al. (2013) zwölf Prozent. *Somit ergibt sich, dass die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke selbst bei Nicht-Berücksichtigung der Ausbildungsfelder 2007 in Österreich geringer ist, als der relative Einkommensverlust, den alle ArbeitnehmerInnen in Österreich dadurch erfahren haben, dass das Wachstum der Löhne und Gehälter (brutto wie netto) seit 1980 unter dem Wachstum der Gesamtwirtschaft geblieben ist.*

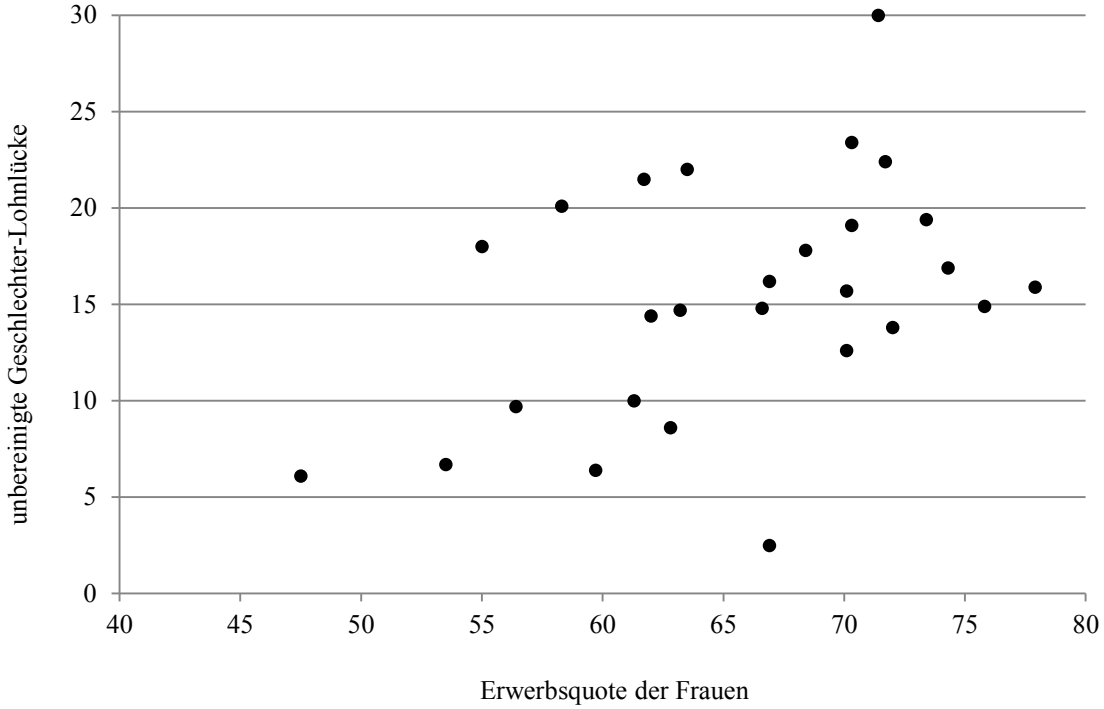
Ein interessantes Detailergebnis ist, dass sich eine zusätzliche Ausbildung für Männer besser bezahlt macht als für Frauen. Dieser Effekt ist bei Lehr- und Universitätsabschlüssen besonders ausgeprägt, wobei beides wiederum darauf hindeutet, dass die Ausbildungsfelder eine wichtige Rolle spielen. Zweitens zeigt die höhere Prämie für höchstqualifizierte Männer, dass die Geschlechter-Lohnlücke auch relativ umso ausgeprägter ist, je höher der Lohn an sich ist. Grünberger und Zulehner (2009) weisen außerdem darauf hin, dass Unterschiede in der Risikoaversion eine Rolle spielen, als Frauen bspw. bei der Wahl des Berufs ein geringeres Risiko eingehen und damit einen niedrigeren erwarteten Lohn akzeptieren und/oder sich bei Gehaltsverhandlungen unterscheiden.

In internationalen Vergleichen der Geschlechter-Lohnlücke zeigen sich einige interessante Details. Die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke ist in katholisch geprägten, südeuropäischen Ländern tendenziell niedriger als in protestantisch geprägten, west- und nordeuropäischen sowie nordamerikanischen Ländern. Es erscheint wie ein Paradoxon, dass ausgerechnet jene Länder, in denen die Erwerbsbeteiligung der Frauen besonders hoch ist, wie die USA, Großbritannien oder die skandinavischen Länder, eine besonders hohe unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke aufweisen. So beträgt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke *unter Nicht-Berücksichtigung des öffentlichen Sektors* (offiziell „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“) 2012 in Slowenien 2,5, in Italien 6,7, in Frankreich 14,8; in Schweden 15,9, in den Niederlanden 16,9, in Großbritannien 19,1, in Deutschland 22,4 Prozent; Österreich hat – nach Estland – den zweithöchsten Wert mit den oft zitierten 23,4 Prozent.[52] Diese enormen Diskrepanzen innerhalb Europas zeigen abermals, dass man vorsichtig sein sollte, allzu viel in die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke hineinzu-interpretieren. Man würde hier den Schluss ziehen, dass Frauen auf den Arbeitsmärkten Frankreichs und Italiens bessere Konditionen vorfinden als in Großbritannien und Schweden, aber dieser Schluss wird interessanterweise selten gezogen.

Der Grund ist auch hier, dass die Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke bestimmt. Das bedeutet nicht, dass es keine Diskriminierung gibt, sondern vielmehr, *dass die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke nicht geeignet ist, Diskriminierung zu messen*. Tatsächlich ist es so, dass ein signifikanter Teil der Unterscheide innerhalb der EU durch die Erwerbsbeteiligung der Frauen an sich erklärt werden kann. Abbildung 9 zeigt diesen Zusammenhang: Je höher die Erwerbsbeteiligung der Frauen, umso höher auch die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke, wobei der Korrelationskoeffizient hier bei 0,44 liegt. Ursache dafür ist die Selektion der Frauen – ist diese nichtzufällig, so ist ein Einfluss auf die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke zu erwarten. Wenn beschäftigte Frauen

[52] Quelle: Eurostat, abgefragt am 11. September 2014

Abb. 9: Erwerbsquote der Frauen und unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke



Anmerkung: Datenpunkte entsprechen Daten der Mitgliedstaaten für das Jahr 2012, inkl. Kroatien, exkl. Griechenland;
Quelle: Eurostat

tendenziell Eigenschaften aufweisen, die zu höheren Löhnen führen (beispielsweise Ausbildungsfelder und -niveaus), so kommt es zu einem Zusammentreffen von niedrigen Frauen-Erwerbsquoten mit niedrigen unbereinigten Geschlechter-Lohnlücken. Der Grund dafür ist, dass Frauen, die nur niedrige Löhne erzielen würden, erst gar nicht in den Arbeitsmarkt eintreten – ihr Reservationslohn (vgl. Kap. 2) liegt also höher. Wie bereits im vorigen Kapitel dargelegt, zeigt die Erwerbsquote der Frauen weit größere Spielräume als jene der Männer, welche bei annähernd 100 Prozent liegt.

Die Schlussfolgerung, dass Frauen am Arbeitsmarkt in Südeuropa weniger Diskriminierung erfahren, lässt sich also aus der niedrigeren unbereinigten Lohnquote *nicht* ziehen. Vielmehr tendieren Frauen in südeuropäischen Ländern eher zur Erwerbstätigkeit, wenn sie in der Lage sind, einen höheren Lohn zu erzielen. Berücksichtigt man dies beim Vergleich unterschiedlicher Länder, so reduziert sich die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke. Einen ähnlichen, die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke reduzierenden Effekt haben flächen

deckende Tarifverhandlungen und Mindestlöhne, da sie Unterschiede zwischen Sektoren und Aufschläge für Arbeitserfahrung reduzieren.[53]

Seit Oaxacas (1973) einflussreichem Artikel sind zahlreiche Untersuchungen erschienen, die zum Ziel haben, die bereinigte Geschlechterlohnlücke zu schätzen. In einer quantitativen Meta-Studie untersuchen Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2005) nicht weniger als 263 Artikel mit insgesamt 1.535 Schätzungen zur bereinigten Geschlechter-Lohnlücke. Dabei zeigen sich – zusätzlich zu den bekannten Einflüssen auf unterschiedliche Löhne für unterschiedliche Tätigkeiten – einige interessante Details: So ist erstens hervorzuheben, dass das Geschlecht der jeweiligen StudienautorInnen keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Höhe der geschätzten bereinigten Geschlechter-Lohnlücke hat. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass ein Grundprinzip wissenschaftlichen Arbeitens, wonach persönliche Wertvorstellungen und Präferenzen die Forschung möglichst nicht beeinflussen sollen, hier offenbar erfüllt ist. Wenn dem so ist, dann zeigt sich hier auch, dass – abseits aller medialen und politischen Polemiken – Untersuchungen zur Geschlechter-Lohnlücke tatsächlich objektiv durchgeführt werden können. Ein zweites interessantes Ergebnis ist, dass im Zeitverlauf seit den 1960er-Jahren die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke zurückgeht, was vor allem auf die steigende Qualifikation der Frauen zurückzuführen ist. Das Tempo ist dabei durchaus beachtlich und liegt bei rund 0,8 Prozent pro Jahr. Der aus der Oaxaca-Zerlegung resultierende unerklärte Rest bleibt jedoch auffallend konstant über die Jahre, für Europa zeigt sich überhaupt keine statistisch signifikante Abnahme (Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2005). Drittens zeigt die Meta-Studie, dass der unerklärte Rest der Oaxaca-Zerlegung systematisch überschätzt wird, wenn keine Daten zur Arbeitserfahrung vorliegen (a.a.O.).

Für Deutschland zeigt eine Studie des DIW Berlin von Busch und Holst (2008) große regionale Unterschiede auf. Demnach ist die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke in ländlichen Gebieten mit 33 Prozent besonders ausgeprägt, in Ballungsräumen beträgt sie nur zwölf Prozent. Als erste Erklärung wird von den Autorinnen (a.a.O.) die Ansammlung großer Dienstleistungsunternehmen in Ballungsgebieten genannt, welche die Chancen für eine Beschäftigung insbesondere hoch qualifizierter Frauen von anderen Regionen positiv abhebt. Als weitere mögliche Ursache wird die in urbanen Gebieten stärker egalitär ausgerichtete Einstellung zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern genannt. Eine ökonometrische Schätzung liefert eine dritte interessante Erklärung: Je höher die Arbeitslosigkeit in einem Kreis, desto geringer ist das Verdienstniveau der Frauen, wohingegen bei den Männern kein statistisch signifikanter Einfluss gezeigt werden kann. Als mögliche Ursache für die unterschiedliche Wirkung der Arbeitslosigkeit auf die Lohnhöhen der Geschlechter wird unter

[53] Für eine umfassende Studie zum Einfluss der Erwerbsquoten von Frauen vgl. Olivetti und Petrongolo (2008), den Zusammenhang mit Tarifverhandlungen vgl. Blau und Kahn (2003).

anderem die geringere regionale Mobilität von Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen genannt. In diesem Fall wären sie bei Gehaltsverhandlungen weniger als Männer in der Lage, mit Abwanderung zu drohen und müssten daher vergleichsweise schlechtere Konditionen akzeptieren (a.a.O.).[54]

Busch und Holst (2008) führen schließlich eine Oaxaca-Zerlegung mit und ohne Berücksichtigung regionaler Faktoren durch und können im ersten Fall rund 77 Prozent, im zweiten Fall sogar 82 Prozent der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke von knapp 30 Prozent der Bruttostundenverdienste von angestellten Frauen und Männern im Jahr 2006 in Deutschland erklären. Das bedeutet, dass sich in dieser Studie durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Eigenschaften die Geschlechter-Lohnlücke von unbereinigt rund 30 Prozent auf bereinigt rund 5,4 Prozent reduziert. In einer weiteren für Deutschland durchgeführten Studie von Anger und Schmidt (2010) werden Geschlechter-Lohnlücken bei Bruttostundenlöhnen zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern von 15 bis 65 Jahren untersucht. Die Geschlechter-Lohnlücke verringert sich unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale von unbereinigt 29,3 Prozent auf bereinigt 12,9 Prozent. Beim Vergleich von Männern mit Müttern mit sehr kurzen Erwerbsunterbrechungen (bis zu eineinhalb Jahre) zeigt sich sogar nur noch eine statistisch nicht signifikante bereinigte Geschlechter-Lohnlücke von 4,0 Prozent. Obwohl sich bereinigte und unbereinigte Geschlechter-Lohnlücken in ruralen und urbanen Regionen unterschieden, hat der Regionstypus als solcher bei Anger und Schmidt (2010) keinen Einfluss auf die Lohnungleichheit.

Fazit: Empirische Untersuchungen zur Geschlechter-Lohnlücke zeigen, dass diese umso geringer ausfällt oder sogar verschwindet, je mehr Merkmale der ArbeitnehmerInnen, die für die Produktivität relevant sind, berücksichtigt werden. Das bedeutet nicht, dass es keine Diskriminierung auf Arbeitsmärkten oder in der Ausbildung gibt. Es zeigt jedoch, dass das Argument, Frauen würden für „gleiche Arbeit" weniger Lohn erhalten, erheblich entkräftet, wenn nicht widerlegt wird.

[54] Womöglich zeigt sich hier darüber hinaus ein fundamentaler Unterschied bei der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen: Männer haben weniger Spielraum bei der Frage, ob sie überhaupt erwerbstätig sein wollen und sind damit im Erwerbsleben kompromissloser.

3.3 Erklärungsansätze zur Geschlechter-Lohnlücke

Ausbildung

Aus der bisherigen Analyse lassen sich zwei Schlussfolgerungen ziehen: Erstens, die Beschäftigungsfelder und die Arbeitsbedingungen zeigen für Männer und Frauen große Unterschiede. Zweitens, je mehr individuelle Merkmale berücksichtigt werden, umso größer wird tendenziell der Unterschied zwischen unbereinigter und bereinigter Geschlechter-Lohnlücke. Somit ergeben sich zwei klar zu unterscheidende Effekte: Erstens solche, die aus Entscheidungen *außerhalb der Erwerbstätigkeit* als solcher resultieren, beispielsweise das Ausbildungsfeld, das Ausbildungsniveau, die Arbeitszeit. Zweitens solche, die *innerhalb der Erwerbstätigkeit* als solcher eine Rolle spielen, beispielsweise die Motivation, das Durchsetzungsvermögen, und Diskriminierung. Eine Doppelrolle nimmt die Erfahrung ein, als sie durch Entscheidungen außerhalb der Erwerbstätigkeit beeinflusst wird (Kinderkarenz), andererseits sich aus der Erwerbstätigkeit selbst ergibt. Alle genannten Faktoren beeinflussen das Lohnniveau von Männern und Frauen, allerdings zeigen die Studien, dass Männer und Frauen davon unterschiedlich betroffen sind. Dennoch sollte man vorsichtig sein, Fragen des Ausbildungsfeldes, des Durchsetzungsvermögens oder der Diskriminierung als reine Frauenprobleme wahrzunehmen.

Auch Männer wählen Ausbildungen, die ihren Neigungen und Fähigkeiten nicht gerecht werden und es gibt auch Männer, deren Leistungen übersehen werden, gar nicht zu reden von Diskriminierungen aufgrund der sozialen Herkunft. Wenn im Folgenden analysiert wird, warum Männer im Durchschnitt mehr verdienen, so stellt sich die Frage, welche Merkmale von Frauen sowie von den weniger gut verdienenden Männern übernommen werden können, um am Arbeitsmarkt besser abzuschneiden. Dabei geht es um Merkmale, die von Arbeitgebern offenbar honoriert werden und an denen man sich orientieren kann. Eine Frage, die sich dabei für alle stellt ist auch, welche seelischen Kosten für die Karriere man persönlich aufzubringen bereit ist. Welchen Druck von Auftraggebern, welche Neurosen der Vorgesetzten will man für ein höheres Einkommen zu ertragen? Es gibt nicht wenige Männer und Frauen, die diesen seelischen Kosten Grenzen setzen und lieber auf zusätzliches Einkommen verzichten, als das eigene Herzinfarkt- oder Burnout-Risiko zu erhöhen.[55]

[55] Hier wird eine weitere Schwäche von Diskriminierungs-Ansätzen deutlich, auf die im Rahmen dieser Studie jedoch nicht weiter eingegangen werden kann: Die (vereinfachende) Annahme, dass jeder/jede ArbeitnehmerIn als Ziel die Maximierung des Einkommens aus Arbeit verfolgt. Die Auswirkungen auf die Gesundheit werden nicht berücksichtigt, obwohl diese gerade bei Besserverdienenden ganz erheblich sein können. Wenn es mehr Frauen als Männer gibt, die zugunsten ihrer Gesundheit auf beruflichen Aufstieg verzichten, so wird ein grundvernünftiges und jedenfalls nachvollziehbares Verhalten als Diskriminierung gemessen und interpretiert.

Gründe, die außerhalb der eigentlichen Erwerbstätigkeit liegen

Aus der unterschiedlichen Verteilung über verschiedene Ausbildungsfelder und Branchen ergeben sich zwangsläufig unterschiedliche Arbeitseinkommen zwischen den Geschlechtern, weil sich die jeweilige Entlohnung nach Ausbildungsfeldern und Branchen unterscheidet. Wie in Kap. 2.3 gezeigt wurde, ist das in Österreich erstens der Fall und verstärkt sich im Zeitverlauf zweitens tendenziell noch. Die bedeutendste Ursache ist die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung, die üblicherweise im Teenager-Alter gefällt werden muss.

Das formale Ausbildungsniveau ohne Berücksichtigung des Ausbildungsfeldes ist ein wichtiges, aber nicht ausreichendes Kriterium zur Erklärung von Lohnunterschieden. Beim Ausbildungsniveau zeigt sich seit den 1970er-Jahren ein rasanter Anstieg der formalen Ausbildungsniveaus und hier wiederum ein deutlicher Aufholprozess der Frauen gegenüber den Männern (vgl. auch Kap. 2.3). Anders formuliert hat das Ausbildungsniveau beider Geschlechter zugenommen, aber jenes der Frauen stieg stärker an. Eine Studie der Statistik Austria (2007) verdeutlicht dies: Hatten 1971 erst 6% der Bevölkerung ab 15 Jahren Matura und weitere 2% einen tertiären Abschluss erworben, so beliefen sich diese Anteile im Jahr 2006 auf 14% bzw. 10%. Bei den Frauen ist der Anteil jener mit Matura als höchstem Abschluss von 5% (1971) auf 14% (2006) angestiegen und lag somit in den 2000er Jahren bereits gleichauf mit dem Anteil bei den Männern. In Bezug auf tertiäre Bildung hat sich die Quote bei den Frauen von 1% auf 9% erhöht, bei den Männern von 4% auf 11%. Dieser rasante Anstieg des Ausbildungsniveaus spiegelt zunächst einmal die veränderte Wirtschaftsstruktur wider: Wie in anderen westlichen Industriestaaten ging auch in Österreich die Nachfrage nach einfacher industrieller Arbeit zurück, die Anforderungen wurden höher – dementsprechend hat sich das Humankapital erhöht, welches üblicherweise in Ausbildungsjahren gemessen wird. Aus der Definition von Humankapital (vgl. Kap. 2.3) folgt, dass ein größeres Vorhandensein an Humankapital auch die Produktivität erhöht und somit zu Wirtschaftswachstum führt. Folglich führt Humankapital zu einem insgesamt höheren Wohlstandsniveau.

Man sollte sich jedoch nicht der Illusion hingeben, dass durch die steigende Bedeutung von Humankapital für den Produktionsprozess die Ungleichheit reduziert würde. Eher ist das Gegenteil der Fall, sowohl zwischen den Faktoren Arbeit und Kapital als auch zwischen den Werktätigen. Es fällt auf, dass die rasante Zunahme an Humankapital in Österreich zeitlich mit dem in Kap. 2.3 diskutierten Rückgang der Lohnquote und dem Anstieg der Lohnspreizung zusammenfällt. Auch hier zeigt sich ein fundamentales Grundprinzip der kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung: Was gut für die Gesamtwirtschaft ist, muss noch lange nicht allen nützen und führt schon gar nicht automatisch zu einer Reduktion vorhandener Ungleichheit.

Tab. 9: Erstmalig immatrikulierte Studienrichtungen im Wintersemester 2012/13

öffentliche Universitäten			Fachhochschulen		
Hauptstudienrichtung	Studier-ende	davon männl.	Ausbildungsbereich	Studier-ende	davon männl.
Theologie	189	51,32%	Technik, Ingenieurwissenschaften	6.426	78,00%
Rechtswissenschaften	4.142	39,57%	Wirtschaftswissenschaften	7.029	42,45%
Sozial- u. Wirtschaftswissenschaften	7.855	45,53%	Sozialwissenschaften	1.074	26,82%
Humanmedizin	1.211	47,89%	Gesundheitswissenschaften	1.560	17,50%
Geisteswissenschaften	11.706	24,50%	Naturwissenschaften	276	44,20%
Naturwissenschaften	7.431	40,17%	Gestaltung, Kunst	305	52,79%
Technik	6.024	71,05%	Militär- u. Sicherheitswissenschaften	126	92,86%
Montanwissenschaften	493	73,63%	alle	16.796	53,33%
Bodenkultur	1.410	50,35%			
Veterinärmedizin	178	29,78%			
Musik	514	48,64%			
Darstellende Kunst	34	58,82%			
Bildende und angewandte Kunst	383	39,95%			
Individuelles Diplomstudium	164	44,51%			
alle	41.734	42,28%			

Quelle: Statistik Austria (2014a)

Vor diesem Hintergrund spielt die Wahl des Ausbildungsfeldes eine immer wichtigere Rolle. Ein Bericht der Statistik Austria (2014a) zeigt, dass auch unter den derzeit in Ausbildung befindlichen Personen große Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. So zeigen sich bereits bei ausgewählten Schultypen deutliche Überhänge eines Geschlechts: Der männliche Anteil beträgt an Berufsschulen 65,2%, an polytechnischen Schulen 63,6%, in AHS-Oberstufen 42,8%, und an lehrerbildenden höheren Schulen 5,5% (Angaben für das Schuljahr 2012/13). Noch frappierender werden die Unterschiede, wenn es um bestimmte Ausbildungsfelder geht: So betrug innerhalb der berufsbildenden Schulen der Anteil männlicher Schüler an technisch-gewerblichen Schulen 74,4%, an land- und forst-wirtschaftlichen Schulen 51,8%, an kaufmännischen Schulen 40,7%, an sozialberuflichen Schulen 20,0%, und an wirtschaftsberuflichen Schulen 11,9%. Es mag überraschend erscheinen, dass allen Kampagnen zum Trotz auch unter den heutigen Teenagern die Präferenzen für bestimmte Ausbildungen so stark vom Geschlecht geprägt sind. *Angesichts dieser Zahlen ist absehbar, dass die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke auf Jahrzehnte bestehen bleiben wird.*

Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, die Gründe dieser deutlichen Unterschiede zu untersuchen. Nichtsdestoweniger kann man davon ausgehen, dass jene, die einen tertiären Ausbildungsgrad anstreben, in der Regel besser informiert sind, da sie zum Zeitpunkt der Wahl erstens älter sind und zweitens bereits die Matura erlangt haben. Umso mehr mag es überraschen, dass auch unter jenen, die in Österreich ein Studium neu beginnen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede ebenfalls markant sind. Tab. 9 zeigt, dass auch unter den

Jüngsten die Präferenzen für technische Ausbildungen bei Männern deutlich höher sind, wohingegen Frauen eher geistes-, sozial- und gesundheitswissenschaftliche Zweige bevorzugen. In Anbetracht der medialen Präsenz der Berufsaussichten bestimmter Studienrichtungen im Allgemeinen und der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke im Besonderen ist davon auszugehen, dass heute 18-jährige eine ungefähre Vorstellung davon haben, in welchem Rahmen sich ihr zukünftiges Gehalt bei erfolgreichem Abschluss des jeweiligen Studiums liegen wird. Sofern es nicht zu einem radikalen Umbau unseres Wirtschaftssystems kommt, wird die Studienwahl der heute 18-jährigen die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke ebenfalls auf Jahrzehnte bestehen lassen.

Gründe, die innerhalb der eigentlichen Erwerbstätigkeit liegen

Warren Farrell (2005) zählt in einem vielbeachteten Buch 25 Gründe auf, warum bestimmte Arbeiten besser bezahlt werden – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Demnach werden beispielsweise Tätigkeiten mit offenem Ende der Arbeitszeit besser bezahlt als Arbeiten, bei denen man pünktlich um 17:00 Uhr nach Hause gehen kann. Gleiches gilt für Beschäftigungen mit mehr Reisetätigkeit oder einer eher naturwissenschaftlichen Orientierung. Längere Ausbildung oder ein schmutziges Umfeld werden in aller Regel ebenfalls besser bezahlt. Wie in Kap. 2.3 gezeigt wurde, bestehen diesbezüglich in Österreich enorme Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Wie in Kap. 3.2 gezeigt wurde, wird die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke umso niedriger, je mehr Faktoren berücksichtigt werden. Farrell (2005) postuliert, dass bei Berücksichtigung aller Faktoren, die für die Entlohnung einer Arbeit entscheidend sind, Frauen für die gleiche Arbeit genauso viel, vielleicht sogar mehr verdienten als Männer. Daraus folgt, dass sich Frauen an den 25 genannten Gründen orientieren sollen, um Lohngleichheit zu erreichen (a.a.O.).

Farrells (2005) Grundthesen, die aus dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt hergeleitet wurden, werden jedoch durch länderspezifische Unterschiede eingeschränkt. Hinzu kommt, wie in Kap. 2.3 diskutiert, der biologische Unterschied zwischen Männern und Frauen: Solange Tätigkeiten nachgefragt werden, für die vor allem Körperkraft erforderlich ist, werden es eher Männer sein, die sie ausüben. Wenn die in Kap. 3.1 diskutierten theoretischen Konzepte der Diskriminierung zutreffen, gibt es auch unter Berücksichtigung aller Faktoren, die für die Entlohnung einer Arbeit entscheidend sind, keine Gleichheit. Allerdings wurde gezeigt, dass Diskriminierung auch zugunsten der Frauen wirken kann. Hinzu kommt, dass die statistische Diskriminierung innerhalb des kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Systems reduziert werden kann, wenn die Ursachen beseitigt werden; konkret die Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Kinderbetreuung gleichmäßiger wird, sodass der Arbeitgeber statistisch betrachtet nicht davon ausgehen kann, dass vor allem die weiblichen Arbeitskräfte die

Ungewissheit über eine mögliche längere Unterbrechung des Arbeitsprozesses erzeugen. Ob eine Gesellschaft das durch Regelungen herbeiführen möchte und wenn ja, in welchem Ausmaß, ist eine andere Frage. Hier ist zumindest auch entscheidend, dass Ungerechtigkeit nicht nur ein Wesensmerkmal unseres Wirtschaftssystems ist, das nicht grundsätzlich beseitigt werden kann, sondern eher, welche Ungerechtigkeiten man abmildern möchte und zu welchem Preis. Um hier für Österreich zu einer Antwort zu kommen, müsste man zunächst wissen, wie groß das Ausmaß der beiden Typen der Diskriminierung tatsächlich ist. Eine solche Studie steht jedoch noch aus.

Eine andere Frage ist, welche ArbeitnehmerInnen tatsächlich von der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke betroffen sind. Hier zeigen sich vor allem zwei Charakteristika: Je jünger die ArbeitnehmerInnen und je niedriger die formale Qualifikation, umso geringer fällt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke aus. So beträgt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke unter den 15- bis 19-jährigen nur 12,1 Prozent, unter den 50- bis 59-jährigen jedoch 30,5 Prozent.[56] Der Hauptgrund für die niedrige unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke unter Jugendlichen ist, dass diese auf dem Arbeitsmarkt entweder Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, Lehrlinge oder AbsolventInnen mittlerer Schulen sind. Für diese Tätigkeiten gilt der Kollektivvertragslohn, der sich in dieser Qualifikationsstufe kaum zwischen AbsolventInnen mittlerer Fachschulen, die Mädchen häufiger besuchen, und der Lehre, die eher Burschen machen, unterscheidet (Biffl 2010). Unter den ArbeitnehmerInnen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, liegt die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke (über alle Altersgruppen) bei 17,8 Prozent, unter ArbeitnehmerInnen mit tertiärer Ausbildung jedoch bei 28,1 Prozent.[57] Dies kann dadurch erklärt werden, dass in höheren Qualifikationssegmenten Senioritätsentlohnung eine große Rolle spielt und mit der Qualifikation das betriebsspezifische Fachwissen, das eine gewisse Individualisierung der Löhne erlaubt (Biffl 2010).

Wettbewerb

Die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke steigt indes nicht nur mit Alter und Ausbildung. Wie in Kap. 2.3 gezeigt wurde, gibt es auch eine Diskrepanz zwischen Median und arithmetischem Mittel, die darauf hindeutet, dass es unter den Männern mehr Ausreißer nach oben gibt. Deskriptive Statistiken bestätigen diese Vermutung: So werden 72.735 aller Arbeitnehmer, aber nur 21.531 aller Arbeitnehmerinnen als Führungskräfte geführt, was einem Anteil von 4,2 Prozent bei den Männern und 2,3 Prozent bei den Frauen entspricht. Mit 29,8 Prozent ist die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke unter den Führungskräften besonders hoch, und je höher man hinaufsteigt, umso größer wird sie: Beim dritten Quartil der Führungskräfte liegt die

[56] Daten nach Verdienststrukturerhebung 2010 (statcube.at, abgerufen am 13. September 2014)
[57] Daten nach Verdienststrukturerhebung 2010 (statcube.at, abgerufen am 13. September 2014)

unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke schon bei 31,2 Prozent und es ist davon auszugehen, dass der Abstand umso größer wird, je weiter es nach oben geht.[58]

Tatsächlich sind Frauen in Spitzenpositionen, bezogen auf ihren Anteil unter den Erwerbspersonen, deutlich unterrepräsentiert. Im öffentlichen Dienst lag der „Anteil der Frauen mit höherwertiger Verwendung" 2007 bei rund 27 Prozent, in den höchsten Entscheidungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen gab es *keine einzige Frau* an der Spitze eines Unternehmens, unter den Vorstandsmitgliedern betrug der Frauenanteil lediglich rund 6 Prozent (vgl. Statistik Austria 2010). In den Top-200 der österreichischen Unternehmen zeigt sich ein ähnliches Bild: In den Geschäftsführungen lag der Frauenanteil 2009 bei 4,8 Prozent, in den Aufsichtsräten bei 8,7 Prozent (a.a.O.). Da diese Positionen üblicherweise sehr gut bezahlt werden, kann ein weiterer Teil der Geschlechter-Lohnlücke durch die sehr verschieden ausgeprägte Präsenz in Spitzenpositionen erklärt werden.

Um die niedrigen Frauenquoten in Entscheidungspositionen zu erhöhen, wird seit Langem gefordert – und ist in einigen Ländern bereits durchgesetzt worden – eine Frauenquote gesetzlich vorzuschreiben. Eine Quote, so wird zuweilen argumentiert, brächte „nicht nur mehr Gleichberechtigung, sondern auch mehr Macht und mehr Geld für Frauen" (Der Spiegel 5/2011). Aber nützt das den Frauen, und/oder den Männern, die nicht in die Vorstände kommen und auch keine Chance haben, je in einen Vorstand zu kommen (oder das vielleicht auch gar nicht wollen)? Es stellt sich die Frage, *welche Frauen* im Falle einer Quote in die Vorstände und Aufsichtsräte kämen.

Eine Studie des Soziologen Michael Hartmann (2007) zeigt, dass von den Vorstandsvorsitzenden der hundert größten Unternehmen in Deutschland ungefähr die Hälfte aus dem Großbürgertum und ein Drittel aus bürgerlichen Verhältnissen stammt. „Nur 15 Prozent kommen aus den breiten Mittelschichten oder der Arbeiterklasse, den unteren 96,5 Prozent der Bevölkerung" (a.a.O., S. 144). Für Österreich liegen weniger Daten vor, doch zeigt eine Analyse Hartmanns (a.a.O., S. 145) Ähnliches: „Betrachtet man die fünf größten Konzerne des Landes, so werden vier von den Söhnen eines Generaldirektors einer Großbank, eines Unternehmers, eines Raffineriedirektors und eines Oberstudiendirektors geführt, nur eines dagegen von einem Arbeiterkind."

Dass Familienclans eine Rolle spielen, wo es große Familienunternehmen gibt, mag zunächst nicht überraschen. Allerdings beschränkt sich die exklusive soziale Rekrutierung der wirtschaftlichen Eliten nicht auf die Erben, sondern gilt auch für die Machtstellen des

[58] Daten nach Verdienststrukturerhebung 2010 (statcube.at, abgerufen am 13. September 2014)

operativen Geschäfts: So kommen in deutschen Familienunternehmen auch die externen ManagerInnen „ausnahmslos aus dem Bürger- und Großbürgertum“ (a.a.O., S. 146). Die Ursache ist, dass mit der Höhe einer zu besetzenden Stelle die Bedeutung von informellen Kriterien sowie Netzwerken steigt. Je verantwortungsvoller eine Position ist, umso wichtiger wird das Vertrauen, das man einer Person entgegen bringt. In großen Unternehmen entscheidet nur eine sehr kleine Zahl von Personen über die Besetzung von Spitzenpositionen und gesucht wird im Kern jemand, der in Persönlichkeit und Werdegang den Entscheidungsträgern entspricht. Als wichtige informelle Kriterien gelten demnach die intime Kenntnis der in Chefetagen gültigen Dress- und Verhaltenscodes, eine breite Allgemeinbildung, eine unternehmerische Grundhaltung, Souveränität und Selbstsicherheit (vgl. Hartmann 2002). Diese informellen Kanäle wirken in den Spitzenposition offenbar nicht zugunsten *aller* Männer, sondern zugunsten *einiger weniger* Männer.

Die Rekrutierung innerhalb der Oberschicht kann jedoch noch nicht der Grund sein, warum in diesen Positionen so wenige Frauen zu finden sind. Eine auf Interviews mit rund 50 internationalen Vorstandsvorsitzenden basierende Studie von Desvaux et al. (2007) fasst die Hauptgründe aus Sicht der Unternehmen wie folgt zusammen: die Verantwortung für Kinder, die die Einsatzbereitschaft für Unternehmen allein schon zeitlich einschränkt; vorherrschende männliche Codes im Bereich der Selbstvermarktung; die bei Frauen geringer ausgeprägte Identifizierung mit Erfolgen und damit verbunden niedrigerer Ehrgeiz; die bei Frauen eher vorhandene Bereitschaft, auf eine Karriere im Top-Management zugunsten anderer Ziele (beispielsweise der Familie) zu verzichten.

Tatsächlich zeigen Studien aus dem Bereich der Experimentalökonomie, dass Frauen tendenziell ein anderes Wettbewerbsverhalten zeigen als Männer. In einem Experiment von Niederle und Vesterlund (2007) zeigen die Geschlechter beispielsweise gleiche Leistungen, aber Männer zeigen eine viel größere Bereitschaft, sich einem Wettbewerb zu stellen. Die Autoren (a.a.O.) schließen daraus, dass die Selbst-Selektion bei Frauen und Männern im Bereich von Positionen im Top-Management – wo Wettbewerb naturgemäß eine große Rolle spielt – mitentscheidend ist. Dabei spielen zwei Faktoren eine Rolle: Erstens, Männer zeigen im Wettbewerb ein größeres Zutrauen in das eigene Leistungsvermögen; zweitens haben Männer und Frauen unterschiedliche Neigungen, sich überhaupt einem Wettbewerb zu stellen. Diese Bereitschaft, sich Wettbewerb und Druck auszusetzen, kann somit auch einen Teil der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke erklären (Balafoutas et al. 2012).

Es greift sicherlich zu kurz, Scheu vor Druck und Wettbewerb als reines Frauen-Problem zu sehen. Eher dürfte es so sein, dass ein bestimmter Habitus, sich durchzusetzen und seine Leistungen zu zeigen, im Durchschnitt bei Männern häufiger vorkommt als bei Frauen. Wenn

es so ist, dass nicht nur die Leistung als solche zählt, sondern auch, wie man sie vermarket, dann besteht natürlich für Männer wie für Frauen die Möglichkeit, sich diesbezüglich zu verbessern. Ob dies auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll ist, steht auf einem anderen Blatt. Tatsächlich ist *Leistung* in der Lage, den allgemeinen Wohlstand zu erhöhen, *Vermarktung* hingegen nicht. Angesichts der spektakulären Misserfolge zahlreicher europäischer Konzerne, die oft genug mit staatlichen Geldern gerettet werden mussten, um dann die gleichen Fehler zu wiederholen, stellt sich die Frage, ob sich nicht ganz allgemein Unternehmenskulturen wandeln sollten.

Sind Unternehmen mit weiblichem Management erfolgreicher?

Die Forderung nach mehr Frauen in Top-Positionen wird nicht mehr vorrangig mit der Geschlechtergerechtigkeit begründet, sondern immer öfter wird ihr ein betriebswirtschaftlicher Nutzen unterstellt. Die oben zitierte Studie von Desvaux et al. (2007) („McKinsey-Studie“) wird häufig zitiert, weil eines ihrer Hauptergebnisse ist, dass Unternehmen erfolgreicher sind, wenn Frauen im Management vertreten sind. Die Studie (a.a.O., S. 12) kommt zum Schluss, dass Unternehmen signifikant erfolgreicher sind, wenn wenigstens drei Frauen in einem aus zehn Mitgliedern bestehenden Vorstand vertreten sind. Es wird von den Autoren (a.a.O., S. 12) selbst darauf hingewiesen, dass eine Korrelation zwischen Unternehmenserfolg und dem Anteil der Frauen im Top-Management nicht notwendigerweise bedeutet, dass die Ursache des besseren Abschneidens die weibliche Präsenz ist (Kausalität). Es ist auch so, dass die Studie den Kriterien der Wissenschaftlichkeit aufgrund des Forschungsdesigns nicht standhält[59] und entsprechend auch nicht in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift publiziert wurde, sondern in der Broschüre einer Unternehmensberatung.

Dennoch stellt sich die Frage, ob Unternehmen mit Frauen in Vorständen nicht tatsächlich erfolgreicher sind, wofür ein aus Kap. 3.1 abgeleiteter Grund bedeutend sein kann: Nicht die Weiblichkeit an sich ist das ausschlaggebende Kriterium, sondern die Selektion durch die Arbeitgeber. Wenn es so ist, dass in einer relevanten Zahl an Unternehmen bei der Besetzung der Stellen im Top-Management die Diskriminierung aufgrund der persönlichen Vorliebe zuungunsten von Frauen eine Rolle spielt, dann bedeutet das, dass die anderen Unternehmen ihre Stellen im Top-Management aus einem größeren Pool qualifizierter Personen besetzen können. Gerade die männlich dominierte Bankenbranche mit ihren chronischen Misserfolgen, die einige europäische Volkswirtschaften an den Rand des Zusammenbruchs gebracht haben,

[59] Die ausgewählten 101 Unternehmen werden nicht genannt und es ist nicht klar, was sie repräsentieren; da die Verteilung der Frauen in Vorständen über die Branchen und Länder nichtzufällig ist und der Gewinn eines Unternehmens auch von der Marktlage für die Branche als Ganzes sowie von der jeweiligen volkswirtschaftlichen Situation abhängt, kann nicht klar unterschieden werden, was wozu führt – aus methodologischer Sicht müsste man hier zumindest eine ökonometrische Analyse durchführen.

mag hier als Beispiel dienen. Wenn „jene bildungsfernen Schichten in den Handelssälen der Investmentbanken, die außer Hörweite des Sozialen ihren Geschäften nachgehen“[60] durch besser Qualifizierte ersetzt würden, dann wäre das sicherlich zum Wohle der betroffenen Volkswirtschaften.

Somit bleibt festzuhalten, dass eine gesetzlich vorgegebene Frauenquote als solche vielleicht einigen wenigen Frauen nützt, die selbst in privilegierte Milieus hineingeboren wurden. Der Einfluss auf die meisten Angestellten ist jedoch fraglich. Anders formuliert: Auf das Dasein einer Kassierin im Supermarkt wird der Anteil der Frauen im Konzern-Vorstand keine Auswirkungen haben. Erst wenn eine solche Quote auch zu einem Anstieg der Kompetenz führt, ist ein positiver gesamtwirtschaftlicher Effekt zu erwarten. In diesem Zusammenhang sollte nicht nur die Frauenquote, sondern auch die soziale Herkunft diskutiert werden. Die Daten deuten darauf hin, dass der Anteil der Bevölkerung, der der Mittel- und Unterschicht entstammt, in Vorständen und Aufsichtsräten noch drastischer unterrepräsentiert ist als der weibliche Bevölkerungsanteil. Wenn sich dereinst auch die Frauen in den Vorständen aus den oberen vier Prozent der Bevölkerung rekrutieren, wird gesellschaftlich und gesamtwirtschaftlich wahrscheinlich nichts erreicht worden sein – weder für die Masse der Frauen noch für die Masse der Männer.

Fazit: Das Problem der Geschlechter-Lohnlücke ist umso relevanter, je höher die potenzielle Bezahlung ausfällt. Männer und Frauen zeigen im Durchschnitt unterschiedliches Verhalten bei der Berufswahl und beim Verhalten im Erwerbsleben. Ein weiterer Grund ist, dass informelle Kanäle bei der Besetzung tendenziell eine umso größere Rolle spielen, je höher die zu besetzende Position ist. Hinsichtlich der Besetzung von Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft zeigt sich ein besonders deutliches Missverhältnis von Männern und Frauen, welches freilich vom Missverhältnis hinsichtlich der sozialen Herkunft noch übertroffen wird.

3.4 Einkommensumverteilung in Österreich

Grundlagen

Neben der funktionellen (Arbeit und Kapital) und personellen Einkommensverteilung (auf Personen- oder Haushaltsebene) wird zwischen primärer und sekundärer Einkommensverteilung unterschieden: Die *primäre Einkommensverteilung* meint jene, die auf den Märkten

[60] Handelsblatt, 8. November 2011

entsteht; die *sekundäre Einkommensverteilung* meint jene, die nach der Umverteilung durch den Staat entsteht. Der Staat greift auf vielfältige Weise sowohl in die primäre als auch in die sekundäre Einkommensverteilung ein. Jede wirtschaftspolitische Entscheidung wird für manche Bevölkerungsgruppen vorteilhafter sein als für andere. Selbst wenn es eine wirtschaftspolitische Entscheidung gibt, die für niemanden direkte Nachteile bringt, so wird sie dennoch die relative Einkommensverteilung verändern. So hat jede Form der Staatsinvestition oder des Staatskonsums zur Folge, dass auf etwas Anderes verzichtet werden muss, wovon die Anbieter der jeweiligen Leistungen (z.B. Bauunternehmen), aber auch die im betreffenden Bereich Tätigen (z.B. BauarbeiterInnen) betroffen sind. Aber auch jede Gesetzesänderung wird für Manche Einkommenszuwächse bringen, für Andere vielleicht den Konkurs bedeuten. Als Beispiel sei hier der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union genannt, der wettbewerbsfähigen Unternehmen eine Ausweitung der Absatz- und Investitionsmöglichkeiten bescherte, weniger wettbewerbsfähige Unternehmen aber vor große Schwierigkeiten gestellt hat.

In der öffentlichen Debatte ist meistens eher von der sekundären Einkommensverteilung die Rede, die man salopp als „wem nimmt der Staat wie viel und wem gibt er das dann" umschreiben kann. Es ist allerdings davon auszugehen, dass zwischen den beiden Einkommensverteilungen zusätzlich eine Wechselwirkung besteht, d.h. dass Umverteilungsmaßnahmen ihrerseits die primäre Einkommensverteilung beeinflussen. Die beiden Konzepte lassen sich daher empirisch strikt voneinander abgrenzen, aber sie sind theoretisch nicht voneinander unabhängig.

Arbeit und Kapital

Wie in Kap 2.2 dargestellt, hat sich die Lohnquote als Maß der funktionellen Einkommensverteilung in den 1980er-Jahren und insbesondere von 1995 bis 2008 zugunsten des Faktors Kapital verschoben: Einkünfte auf Besitz und Unternehmung haben im Vergleich zu Arbeitseinkommen relativ zugenommen. Doch das betrifft zunächst nur die *primäre* Einkommensverteilung. Eine umfangreiche Studie des WIFO (s. Guger et al. 2009) zeigt, dass sich im selben Zeitraum auch die Abgabenbelastung der Produktionsfaktoren zulasten des Faktors Arbeit verschoben hat. Demnach nahm die effektive Lohnsteuerbelastung, der Anteil der Lohnsteuer an den lohnsteuerpflichtigen Einkommen (Löhne, Gehälter und Pensionen), seit 1990 von 10,9 auf 15,4 Prozent im Jahr 2007 zu, während das Aufkommen an Einkommen- und Kapitalertragsteuer, gemessen an der entsprechenden Steuerbasis, von 10,9 auf 10,3 Prozent abnahm. *Das bedeutet, dass innerhalb dieses Zeitraums nicht nur die über den Markt entstehenden Einkommen sich zugunsten des Faktors Kapital verschoben haben, sondern der Staat zusätzlich auch die Steuer- und Abgabenlast zugunsten dieser Anteile verändert hat.*

Ergänzend zur in Kap. 2.2 berechneten Lohnquote lässt sich auch die *Nettolohnquote* berechnen, die den Lohnanteil nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialabgaben am Nettovolkseinkommen angibt. Das Nettovolkseinkommen ergibt sich, wenn man vom Volkseinkommen alle Sozialabgaben und direkten Steuern (einschließlich der veranlagten Einkommen- und der Körperschaftsteuer) abzieht. Setzt man die in Abb. 2 dargestellten Nettolöhne und -gehälter in Relation zum Nettovolkseinkommen, ergibt sich die Nettolohnquote. Aus ihr kann man ablesen, wie sich die Steuerbelastung im Zeitverlauf auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital verteilt. Guger et al. (2009, S. 24) errechnen für 1988 eine Bruttolohnquote von 73,1 Prozent[61] und eine Nettolohnquote von 66,9 Prozent. Somit war bereits 1988 die Steuer- und Abgabenlast für Lohnabhängige größer als für BezieherInnen von Selbständigeneinkommen. Bis zum Ausbruch der Krise sank die Bruttolohnquote auf 66,7 Prozent, die Nettolohnquote auf 58,6 Prozent. Der Abstand hat sich somit auf rund acht Prozentpunkte weiter vergrößert (vgl. Guger et al. 2009). Diese Berechnungen des WIFO bestätigen das in den Abbildungen 3 und 4 dargestellte Bild: Sowohl die Primär- wie die Sekundärverteilung hat sich seit 1980 zugunsten der Einkommen aus Besitz- und Unternehmung verschoben. Ersteres ist die Folge der Lohnverhandlungen, die in fast jedem Jahr hinter der Formel „Inflation plus Produktivitätswachstum“ zurückgeblieben sind. Letzteres ist die Folge von Steuerreformen, wobei jene aus dem Jahr 2000 besonders starke Auswirkungen zeigt: Es wurden sowohl Lohn- als auch Kapitaleinkommen entlastet, die Entlastung fiel aber auf Seiten der Kapitaleinkommen deutlich stärker aus als auf jener der Lohneinkommen, wodurch der Abstand zwischen Brutto- und Nettolohnquote weiter angewachsen ist (Guger et al. 2009).

Die Erfolge der österreichischen Wirtschaftspolitik der letzten 20 Jahre sollten in diesem Zusammenhang betrachtet werden. Österreich hat ein solides Wirtschaftswachstum aufzuweisen, das insgesamt den Wohlstand vergrößert hat. Es ist der österreichischen Wirtschaftspolitik darüber hinaus gelungen, die Industriestruktur von einer zwar wettbewerbsfähigen, aber wenig innovationsfreudigen Produktion hin zu einer innovationsgetriebenen Ökonomie umzuwandeln, die den europäischen Spitzenreitern immer näher kommt. Obendrein – und darauf wird im Rahmen der Krise der EU-europäischen Wirtschaft besonders gerne hingewiesen – steht Österreich innerhalb der Eurozone recht gut da. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese gute Position innerhalb der Eurozone nicht erkauft wurde mit einem relativen und teilweise auch absoluten Rückgang des Wohlstands jener Menschen, die für ihr Einkommen und somit für ihren materiellen Wohlstand darauf angewiesen sind, unselbständig zu arbeiten. Die entscheidende Frage ist hier weniger, ob die österreichische Wirtschaftspolitik

[61] Die im Rahmen dieser Studie berechnete unbereinigte Bruttolohnquote für das Jahr 1988 in Abb. 4 entspricht 72,5% und weicht somit geringfügig vom WIFO berechneten Wert ab. Abweichungen in dieser Größenordnung ergeben sich daraus, dass die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung jährlichen Revisionen unterliegt, wodurch die absoluten Größen der verschiedenen Kategorien je nach Revision variieren können. Abweichungen im Zehntelprozentbereich ändern freilich nichts am hier dargestellten Gesamtbild.

seit dem Beitritt zur EU und zum Euro die richtigen Entscheidungen getroffen hat. Für Österreich im Großen und Ganzen mag das zutreffen, und man kann auch und womöglich richtig argumentieren, dass es innerhalb dieser Rahmenbedingungen auch für die unselbständig Erwerbstätigen die bestmögliche Wirtschaftspolitik ist. Wenn es aber so ist, dass unter den herrschenden Rahmenbedingungen nur eine Wirtschaftspolitik zum Erfolg führt, die von einem fortlaufenden und simultanen Rückgang sowohl der Brutto- wie der Nettolohnquote gekennzeichnet ist, dann kann man überlegen, ob nicht ebendiese Rahmenbedingungen reformiert werden sollten.

Staatseinnahmen innerhalb des Faktors Arbeit

Bei Umverteilungsfragen ist zu unterscheiden zwischen Effekten, die sich aus der Steuer- und Abgabenpolitik ergeben (wer zahlt wie viel) und Effekten, die sich aus den Ausgaben ergeben (wer bekommt was). Die Berechnung genauer Verteilungseffekte wird dadurch erschwert, dass man für jedes Individuum alle Einnahmen- und Ausgabeneffekte berechnen müsste. Genaugenommen wird diese Berechnung in der Realität sogar unmöglich, da viele Leistungen des Staates unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden (Infrastruktur, Freizeitanlagen), oder der Staat durch Subventionen die Marktpreise verändert (kulturelle Veranstaltungen, Museen), oder bestimmte BürgerInnen sogar zwingt, sie anzunehmen (Pflichtschule, Arbeitslosenversicherung). Man müsste wissen, wie viel jeder Konsument in einer Welt ohne Staatseingriffe für Güter wie das Spazieren in einem öffentlichen Park, den Besuch eines Theaterstücks oder das Abschließen einer Arbeitslosenversicherung zu zahlen bereit wäre, um die Verteilungswirkungen exakt berechnen zu können.

Vergleichsweise einfach ist der Effekt der Umverteilung, wenn man sich ausschließlich auf die Staatseinnahmen konzentriert. Aus Sicht der Staatseinnahmen wird üblicherweise zwischen direkten und indirekten Steuern und Abgaben unterschieden, wobei innerhalb der Einkommen aus unselbständiger Arbeit bei den direkten Steuern v.a. die Lohnsteuer sowie die Sozialversicherungsbeiträge von Bedeutung sind, bei den indirekten Steuern v.a. die Mehrwert- und andere Verbrauchssteuern. Tendenziell werden direkte Steuern eher mit einer progressiven Wirkung assoziiert, d.h. je höher das Einkommen ist, umso höher auch der zu zahlende Steuersatz. Im Unterschied dazu zahlen bei indirekten Steuern alle VerbraucherInnen den gleichen Steuersatz, wobei sich jedoch aufgrund unterschiedlicher Steuersätze und verschiedenen Konsumverhaltens unterschiedliche Effekte ergeben können.[62]

[62] Beispielsweise sind in Österreich Lebensmittel niedriger, Tabakprodukte dafür höher besteuert.

Wie aus Abb. 3 hervorgeht, spielen die Sozialversicherungsbeiträge in Österreich eine größere Rolle als die Lohnsteuer: Die Lohnsteuer liegt 2012 bei 6,35 Prozent des BIP, während die Sozialbeiträge der ArbeitnehmerInnen 6,11 Prozent und die Sozialbeiträge der Arbeitgeber 9,66 Prozent betragen (zusammen 15,77 Prozent). In Österreich bestehen eine Geringfügigkeitsgrenze, unter der keine Sozialversicherung anfällt, und eine Höchstbeitragsgrundlage, über der sich die Abgabe nicht mehr erhöht. Zwischen diesen beiden Grenzwerten bemisst sich der Beitragssatz proportional zum Einkommen. Die Höchstbeitragsgrundlage liegt 2014 bei einem Brutto-Jahreslohn von 63.420 Euro. Liegt ein unselbständig Erwerbstätiger über diesem Grenzwert, zahlt er dennoch nur denselben, höchsten Betrag. Daraus folgt, dass der Anteil der zu bezahlenden Sozialbeiträge am Bruttolohn für eine hochbezahlte Managerin niedriger liegt als bei einem Lagerarbeiter. Dadurch wirkt die Sozialversicherung aus Sicht der Staatseinnahmen regressiv statt progressiv auf die Einkommensverteilung innerhalb der unselbständig Erwerbstätigen, d.h. SpitzenverdienerInnen werden weniger belastet als Gut-, Mittel- und NiedrigverdienerInnen. Da es mehr Spitzenverdiener als Spitzenverdienerinnen gibt, folgt daraus, dass dieses System Männer insgesamt begünstigt – freilich mit der Einschränkung, dass dies nur für eine kleine Gruppe von Männern gilt. Alle ArbeitnehmerInnen, deren Einkommen unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage liegt – egal, ob männlich oder weiblich – sind gleichermaßen benachteiligt.

Im Unterschied zu den Sozialversicherungsbeiträgen und zur Mehrwertsteuer wirkt die Lohnsteuer progressiv – je höher das zu besteuernde Einkommen, umso höher ist nicht nur die absolut zu zahlende Steuer, sondern auch der Steueranteil am Einkommen. Die Progression der Lohnsteuer ergibt somit eine Umverteilungswirkung, da hier – einschließlich der SpitzenverdienerInnen – innerhalb der unselbständig Erwerbstätigen anteilsmäßig umso mehr bezahlt wird, je mehr eingenommen wird. Durch die Progression wird zudem die zunehmende Lohnspreizung abgemildert. Auch die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke wird durch die progressive Lohnsteuer korrigiert, da die Einkommen aus Arbeit für Männer – wie in Kap. 2.3 dargestellt – im Durchschnitt höher sind. Tatsächlich zeigen Berechnungen des Rechnungshofs (2012), dass die mittleren Jahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Jahr 2011 für Männer 1,65-mal höher lagen als für Frauen (ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeiten), wohingegen die Nettojahreseinkommen nur 1,47-mal so hoch lagen. Anders gesagt zahlten Männer im Durchschnitt 2,41-mal so viel Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge wie Frauen.[63] Da die Lohnsteuer nicht auf den Stundenlohn, sondern auf das Jahreseinkommen bezogen wird, lässt sich feststellen, dass die Progression der Lohnsteuer

[63] Die Bruttojahreseinkommen lagen 2011 für beide Geschlechter bei 24.843 Euro, für Männer bei 30.690 Euro, für Frauen bei 18.549 Euro; die Bruttojahreseinkommen lagen 2011 für beide Geschlechter bei 18.529 Euro, für Männer bei 21.984 Euro, für Frauen bei 14.938 Euro (vgl. Rechnungshof 2012, S. 23).

Personen mit wenigen Arbeitsstunden begünstigt. Da die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, kommt es hier zu einer Umverteilung von Männern zu Frauen.[64]

Die Mehrwertsteuer ist für alle KonsumentInnen gleich, aber das heißt nicht, dass sie alle zu gleichen Anteilen trifft. Berechnungen des WIFO (2009, S. 104) für das Jahr 2005 zeigen, dass die Aufwendungen für indirekte Steuern bei den Nicht-Selbständigenhaushalten 11,2 Prozent (davon 8,3 Prozent Mehrwertsteuer) des Bruttogesamteinkommens betragen, bei den Unselbständigenhaushalten 10,8 Prozent (davon 8,8 Prozent Mehrwertsteuer).[65] Somit ist der Anteil am Einkommen, den ArbeitnehmerInnenhaushalte für die Mehrwertsteuer bezahlen, höher. Gründe dafür liegen einerseits im Konsumverhalten: Je niedriger das Einkommen, umso höher ist tendenziell jener Anteil, der konsumiert wird (und für den Mehrwertsteuer aufgewendet werden muss), was durch die oben besprochene sinkende Nettolohnquote verstärkend wirkt. Je kleiner das Verhältnis Nettoeinkommen zu Bruttoeinkommen, umso höher ist tendenziell das Verhältnis Mehrwertsteuer zu Einkommen.

Berechnungen des WIFO (vgl. Guger et al. 2009, S. 113) für das Jahr 2005 zeigen, dass innerhalb aller Nicht-Selbständigenhaushalte die Steuer- und Abgabenlast bezogen auf das Einkommen recht gleich verteilt ist, mit leichten Vorteilen für die mittleren Gruppen: Demnach entrichtete das erste Dezil (das unterste Zehntel) der Nicht-Selbständigenhaushalte 42,5% seiner Bruttomarkteinkommen an direkten plus indirekten Steuern und Abgaben, die beiden mittleren Dezile (das mittlere Fünftel) 38,6% und das zehnte Dezil (das oberste Zehntel) 39,4%. Anders berechnet bezieht das erste Terzil (das untere Drittel) der Nicht-Selbständigenhaushalte das 15,6% der Bruttoeinkommen und bezahlt 16,1% aller Steuern und Abgaben, das zweite Terzil (das mittlere Drittel) bezieht 28,7% der Bruttoeinkommen und bezahlt 28,4% aller Steuern und Abgaben, das dritte Terzil (das obere Drittel) bezieht 55,7% der Bruttoeinkommen und bezahlt 55,5% aller Steuern und Abgaben. Somit wirkt das österreichische Steuern- und Abgabensystem innerhalb der Nicht-Selbständigen auf Haushaltsebene regressiv zugunsten der Haushalte mit höheren Einkommen.

Staatsausgaben innerhalb des Faktors Arbeit

Die Begünstigung der eher wohlhabenden Haushalte innerhalb der Nicht-Selbständigen bedeutet aus Sicht der Staatseinnahmen nicht, dass die Umverteilung durch den Staat insgesamt

[64] Die Staatsausgaben in Prozent des BIP liegen in Österreich im EU-europäischen Vergleich mit 51,3 recht hoch und damit unter den skandinavischen Ländern Dänemark (57,2) und Schweden (52,8), jedoch über mitteleuropäischen Ländern wie Deutschland (44,7) und Italien (50,6) (Quelle: Eurostat).

[65] Die Nicht-Selbständigenhaushalte inkludieren im Unterschied zu den Unselbständigenhaushalte zusätzlich zu den Haushalten der ArbeitnehmerInnen auch jene der PensionistInnen, Arbeitslosen, Personen in Elternkarenz, StudentInnen u.a.

zugunsten der wohlhabenderen Nicht-Selbständigen wirkt, da *Staatsausgaben* in viel höherem Ausmaß umverteilend als die Staatseinnahmen wirken. Indem beispielsweise alle Krankenversicherten prinzipiell denselben Zugang zu einem bestimmten Katalog an Leistungen haben, wirkt die Sozialversicherung hier umverteilend: Auch wenn Person x absolut mehr in das System einzahlt als Person y, ist der Konsum von Person y womöglich gleich hoch oder höher.[66] Hinzu kommen Leistungen, die auch jenen zugutekommen, die überhaupt keine direkten Steuern und Abgaben zahlen, wie etwa der Schulbesuch, das Benützen öffentlicher Infrastruktur und Erholungseinrichtungen usw.

Die wichtigsten Formen der Umverteilung über Staatsausgaben in Österreich sind die (i) Arbeitslosenversicherung, (ii) die Sozialhilfe, (iii) die Familienpolitik, (iv) das Bildungssystem, (v) das Gesundheitssystem, (vi) die Wohnbauförderung und (vii) die Staatsverschuldung, auf die im Folgenden näher eingegangen wird. Durch (i) die Verpflichtung aller unselbständig Erwerbstätigen, sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern, wirkt dieses System stark progressiv, da in der Regel besser bezahlte ArbeitnehmerInnen auch seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Unterschied zum Arbeitslosengeld wird (ii) Sozialhilfe nur dann ausbezahlt, wenn die betreffende Person auch bedürftig ist. Somit ergibt sich hier eine starke Umverteilungswirkung hin zu Personen mit sehr geringem oder gar keinem eigenen Bruttoeinkommen. Das Hauptziel der (iii) Familienpolitik ist zunächst eine Umverteilung von kinderlosen Haushalten in Richtung Haushalten mit unterhaltspflichtigen Kindern (horizontale Verteilung). Dennoch kommt es auch zu einer progressiven Umverteilung (vertikale Verteilung), da die familienpolitischen Leistungen, die den Haushalten zugutekommen, sich nicht nach dem Bedarf oder dem Bruttoeinkommen, sondern nach dem Alter und der Anzahl der Kinder richten: So sind Kinder bei der Sozialversicherung mitversichert und die Familienbeihilfe wird unabhängig vom Bruttoeinkommen ausbezahlt. Dieser Effekt wird noch verstärkt, wenn man als Basis der Berechnung der vertikalen Umverteilung Haushalte heranzieht und man um Haushaltsgrößen, die durch die Zahl der Kinder zuunehmen, korrigiert (vgl. Guger 1998).

Ähnlich wie die Familienpolitik hat auch (iv) das Bildungssystem Umverteilung nicht als Hauptziel, wirkt aber progressiv umverteilend. Die schlichte Tatsache, dass ärmere Haushalte den Schulbesuch ihrer Kinder nicht bezahlen könnten, wenn sie die tatsächlich anfallenden Kosten tragen müssten, zeigt hier, dass sich zwangsläufig Umverteilungseffekte ergeben. Allerdings ist es auch so, dass der Schulbesuch der Eltern mit der Bildung der Eltern korreliert. Da die Bildung wiederum mit dem Einkommen korreliert ist, profitieren also Haushalte mit hohem Bildungsniveau eher vom unentgeltlichen Schulbesuch. Tatsächlich berechnet das WIFO für 2005 (vgl. Guger et al. 2009, Übersicht 71), dass die vom Staat getätigten

[66] Dieser Effekt wird womöglich noch verstärkt durch den Umstand, dass Angehörige höherer Gesellschaftsschichten sich tendenziell besserer Gesundheit erfreuen (vgl. Sardadvar 2014).

Schulausgaben einem Nicht-Selbständigenhaushalt umso mehr zugutekommen, je weiter oben er in der Hierarchie der Primärverteilung zu finden ist, da die Kinder wohlhabenderer Eltern länger zur Schule und viel häufiger an Hochschulen gehen. Berücksichtigt man jedoch auch die Haushaltsgröße und -zusammensetzung, kehrt sich das Bild um und es profitieren eher die Haushalte mit niedrigen Bruttoeinkommen (vgl. Guger et al. 2009, Übersicht 72). Somit wirkt das Schulsystem einschließlich des Hochschulsystems insgesamt ausgleichend auf die Einkommensverteilung (vgl. Guger et al. 2009).

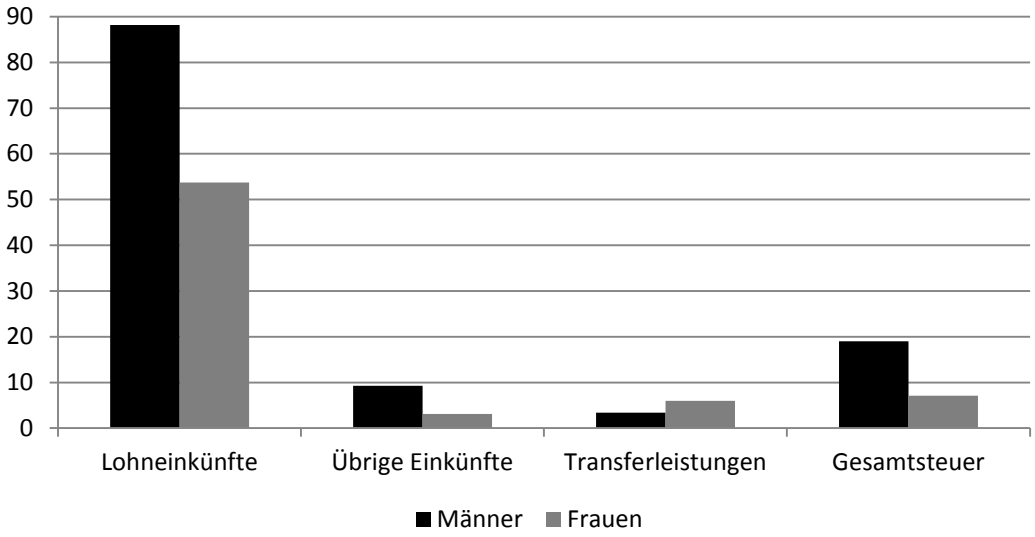
Im Unterschied zu einigen anderen Ländern wird (v) das österreichische Gesundheitssystem kaum über Steuergelder finanziert, sondern über die Sozialversicherungsbeiträge. Das ist deshalb von Bedeutung, da auf Kapital- und Vermögenseinkünfte keine Sozialversicherungsbeiträge eingehoben werden. Das bedeutet, dass dieser Teil des Volkseinkommens kaum zum Erhalt des sozialen Systems beiträgt; durch die tendenziell sinkende Lohnquote verstärkt sich dieser Effekt noch. Innerhalb der Nicht-Selbständigenhaushalte ergibt sich durch den universellen Zugang zu den Leistungen insgesamt ein progressiv umverteilender Effekt. Von (vi) der Wohnbauförderung profitieren hingegen eher mittlere und höhere Einkommensgruppen, da mit steigendem Einkommen auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, Wohnbauförderung zu beziehen (Guger et al. 2009, S. 299).

Aufgrund der Wirkung über Generation hinweg ist die Umverteilungswirkung (vii) der Staatsverschuldung schwierig zu beurteilen. Da jedoch die Gläubiger des Staates überwiegend Wohlhabende sind, die in Staatsanleihen als Anlageform investieren, um in Zukunft Zinsen einzunehmen, die Steuerlast, mittels derer die Zinsen finanziert werden jedoch immer mehr vom Produktionsfaktor Arbeit getragen wird, kommt es zurzeit wohl eher zu einer Umverteilung vom Produktionsfaktor Arbeit hin zum Kapital und somit tendenziell von unten nach oben. Da jedoch neue Staatsschulden auch bedeuten, dass der Staat weniger Steuern einhebt, als er aufgrund seiner Ausgaben eigentlich müsste, ergibt sich aufgrund der höheren Steuerlast des Faktors Arbeit ein zwiespältiges Bild. Der Gesamteffekt der Staatsschulden hängt davon ab, wer sie letztlich begleicht. Da prinzipiell denkbar ist, dass in Zukunft Kapitaleinkünfte höher besteuert werden, kann sich langfristig ein insgesamt umverteilender Effekt ergeben.

Gesamte Umverteilungseffekte innerhalb der Nicht-Selbständigenhaushalte

Das WIFO (vgl. Guger et al. 2009, Übersicht I) berücksichtigt zur Schätzung der gesamten Verteilungswirkung die Haushaltsgröße und die Altersstruktur der jeweiligen Haushaltsmitglieder, und zieht dabei gewichtete Pro-Kopf-Einkommen heran. Demnach betrug 2005 das durchschnittliche Primäreinkommen aller Nicht-Selbständigenhaushalte monatlich 2.130 Euro und das durchschnittliche Sekundäreinkommen rund 1.930 Euro. Als Hauptergebnis zeigt sich,

Abb. 10: Löhne und Steuern 2011 nach Geschlechtern (Mrd. Euro)



Anmerkungen: Es werden lediglich Fälle berücksichtigt, in welchen ein Lohnzettel und/oder ein Einkommensteuerbescheid zur Verfügung stehen, weshalb „übrige Einkünfte" niedriger als in den VGR ausfallen; Lohneinkünfte enthalten Pensionszahlungen, Summe der Kategorien ergeben das Gesamteinkommen; Quelle: Statistik Austria (2014b, S. 65, S.74)

dass innerhalb der Nicht-Selbständigenhaushalte die Umverteilungswirkungen sehr ausgeprägt sind. Beispielsweise beträgt das durchschnittliche Primäreinkommen des untersten Dezils (des untersten Zehntels) 385 Euro pro Kopf, das Sekundäreinkommen hingegen 1.130 Euro und liegt damit fast dreimal so hoch. In den mittleren Bereichen gleichen sich die Abgabenleistungen und die empfangenen monetären und realen öffentlichen Transfers fast aus, sowohl das Primär- als auch das Sekundäreinkommen liegen bei gut 1.700 Euro. Das oberste Dezil (das oberste Zehntel) zahlt hingegen pro Kopf rund 1.700 Euro mehr in das System ein, als es herausbekommt (durchschnittliches Primäreinkommen pro Kopf: 5.400 Euro, Sekundäreinkommen: 3.700 Euro). Berechnungen nach anderen Quantilen ergeben ähnliche Ergebnisse und auch Berechnungen des Gini-Koeffizienten zeigen deutlich die Umverteilungswirkung innerhalb der Nicht-Selbständigenhaushalte: Er beträgt 2005 für die Primäreinkommen 0,335, für die Sekundäreinkommen jedoch nur 0,185.

Es sei noch einmal betont, dass sich diese Berechnungen auf die Nicht-Selbständigenhaushalte beschränken. Leider ist es in Österreich auch 2014 nicht möglich, die Verteilung innerhalb der Gesamtbevölkerung zu berechnen. Ein erster Schritt wäre, die Datenverfügbarkeit zu verbessern. So lange nicht bekannt ist, wie Einkünfte aus Besitz und Unternehmung verteilt sind, bleiben Schlussfolgerungen zwangsläufig vage. Aus dem vorhandenen Datenmaterial und den vorgenommen Schätzungen lässt sich jedoch feststellen, dass die Umverteilung in Österreich tatsächlich in großem Umfang stattfindet, sich allerdings auf die Nicht-

Selbständigen beschränkt: Wer gut verdient, unterstützt die weniger gut Verdienenden, PensionistInnen, Arbeitslosen, Personen in Elternkarenz, StudentInnen usw. Weil die Umverteilungswirkung zwischen den Schichten zugunsten der Besitzenden stattfindet, kann jedoch keine Rede davon sein, dass dieses System ausgesprochen sozialistisch geprägt wäre. Eher kann man konstatieren, dass die Solidarität innerhalb der Werktätigen recht stark ausgeprägt ist, was sich auch daran zeigt, dass man in Österreich kaum Wahlen gewinnen kann, wenn man einen Abbau des Sozialsystems vorschlägt.

Es wäre jedoch falsch, daraus abzuleiten, dass in Österreich die Umverteilung von der Oberschicht zum Rest stattfinden würde. Wie gezeigt wurde, ist die Nettolohnquote niedriger als die Bruttolohnquote und die Steuern und Abgaben wirken in Österreich eher regressiv den progressiv. Es ist im Wesentlichen die Mittelschicht,[67] die sich selbst hilft und die Unterschicht nicht verhungern lässt, während der Beitrag der Oberschicht noch geringer ist als es ihrem Anteil am Primäreinkommen entspräche. Wenn man die Mittelschicht steuerlich entlasten will, wird kein Weg daran vorbei führen, die Oberschicht stärker zu belasten. Ein erster Schritt wäre, die Datenlage zu verbessern, um auch die Selbständigenhaushalte in die Umverteilungsberechnungen einbeziehen zu können – einschließlich der wirklich reichen Haushalte. Erst dann können klare Aussagen getätigt werden. Die Mittelschicht mit geringfügigen Vermögen von ein paar hunderttausend Euro je Haushalt oder weniger braucht davor keine Angst zu haben und sollte in ihrem eigenen Interesse dafür eintreten, die Datenlage zu verbessern. Das schließt jene Selbständigen ein, die ihr Einkommen nicht aus Besitz, sondern in erster Linie aus selbständiger Arbeit beziehen.

Männer und Frauen

Die Primärverteilung zwischen Männern und Frauen ist zunächst durch das Erwerbsverhalten der VertreterInnen der beiden Geschlechter geprägt. Wie in Kap. 2.1 dokumentiert, sind wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt. Dadurch kommt es zwangsläufig zu einer Verteilung des absoluten Anteils des Einkommens aus Arbeit zugunsten der Männer, selbst wenn Frauen und Männer hinsichtlich Ausbildungsjahre und -felder keine Unterschiede aufwiesen. Weitere Entwicklungen der vergangenen drei Jahrzehnte, insbesondere der Lohnspreizung und der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, haben zu einer zunehmenden Ungleichheit der Primäreinkommen innerhalb der unselbständig Erwerbstätigen auf individueller Ebene geführt und damit auch einen Effekt auf die Verteilung zwischen Männern und Frauen. Abbildung 10 zeigt das wenig überraschende Ergebnis, wonach die Lohneinkünfte einschließlich Pensionseinkünfte der Männer nach Abzug der Einkommensteuer

[67] Mit Mittelschicht ist hier jener Bevölkerungsanteil gemeint, der über ein Einkommen verfügt, das groß genug ist, um sich einen angemessenen Lebensstandard zu leisten, aber klein genug, um arbeiten zu müssen.

2011 1,65-mal so hoch sind wie jene der Frauen. Die Abbildung zeigt auch, dass die Steuerleistung der Männer 2,7-mal so hoch ist wie jene der Frauen, während Frauen 1,75-mal so viele Transferleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kinderbetreuungsgeld, Pflegegeld, Familienbeihilfe und diverse Beihilfen) beziehen wie Männer.

Etwas überraschend ist vielleicht, dass die Pensionisten insgesamt ein höheres Einkommen erzielen als die Pensionistinnen, obwohl es weniger von ihnen gibt.[68] Allerdings ist das Verhältnis des Gesamteinkommens aller Pensionistinnen zum Gesamteinkommen aller Pensionisten niedriger als das Verhältnis der Bruttolohnsumme aller Arbeitnehmer zu allen Arbeitnehmerinnen. Da die Pensionen aus des Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden, welche wiederum – wie oben dokumentiert – in den meisten Fällen proportional zum Einkommen sind, kommt es insgesamt vermutlich zu einer Umverteilung von Männern zu Frauen.

Somit ergibt sich zusammenfassend das Bild, dass Männer insgesamt mehr in das Sozialsystem einzahlen, als sie erhalten. Das Bild wäre noch deutlicher, würde man Präsenz- und Zivildiener mit einbeziehen. Denn für eine ökonomisch korrekte Berechnung dieser Art müsste man jenen Lohn unterstellen, für den die tatsächlichen Präsenz- und Zivildiener bereit wären, die jeweilige Arbeit freiwillig zu leisten, und diesen als Transfer berücksichtigen. Als Verdienstentgang müsste man jenen Lohn unterstellen, den die heutigen Präsenz- und Zivildiener am Ende des Erwerbslebens erzielen könnten, da ihnen die entsprechende Zeit fehlt. Da Zivildiener obendrein das Lohnniveau jener Branchen drücken, in denen sie eingesetzt werden, sind die NutznießerInnen dieses Systems erwerbstätige Frauen, die nicht in sozialen Berufen tätig sind, wodurch sich eine indirekte Transferleistung ergibt.[69] Aus einer Reihe von Gründen sollte man freilich vorsichtig sein, allzu viel in die Summe der Transfers zwischen den Geschlechtern hineinzuinterpretieren oder es gar als Gegenargument zu den Geschlechter-Lohnlücken zu benützen. Erstens ist – abgesehen von Präsenz- und Zivildienst – das höhere Steuer- und Abgabenaufkommen der Männer die logische Konsequenz eines Wirtschafts- und Gesellschaftssystems, in welchem Männer mehr und im Durchschnitt besser bezahlte entgeltliche Arbeit leisten. Zweitens ist die höhere Lebenserwartung der Frauen, die letztlich zu einer höheren Zahl an Pensionistinnen führt, zumindest teilweise auch Folge eines insgesamt gesünderen Lebenswandels (der womöglich daraus resultiert, dass Frauen seltener erwerbstätig sind, woraus sich interessante Schlussfolgerungen ergeben). Drittens aber tendieren die meisten

[68] 2011 bezogen 1,04 Mio. Pensionisten ein Gesamteinkommen von 24,78 Mrd. Euro, während 1,26 Mio. Pensionistinnen eines von 20,47 Mio. Euro erzielten (vgl. Statistik Austria 2014, S. 160/3 163).

[69] Der Präsenz- und Zivildienst für Männer wird mitunter „gerechtfertigt" mit den Auszeiten der Frauen durch Kinderbetreuung und die Übernahme des größeren Anteils an unbezahlter Hausarbeit diskutiert. Da es sich hier um zwei völlig verschiedenen Dinge handelt und nicht nachvollziehbar ist, wieso *alle* Männer Präsenz- und Zivildienst leisten sollen, weil im *durchschnittlichen* privaten Haushalten die Arbeit ungleich verteilt wird, wird auf dieses Argument nicht weiter eingegangen.

Frauen und Männer dazu, gemeinsame Haushalte zu gründen, wodurch ein großer Teil der Frage der Transfersummen irrelevant wird.

Beim letzten Punkt ergibt sich insbesondere aus der gestiegenen Teilzeitbeschäftigung der Frauen ein gegensätzlicher Effekt: Einerseits steigt die Ungleichheit, wenn man nur die Einkommen aus Arbeit berücksichtigt, da durch die kürzere Arbeitszeit unter sonst gleichen Bedingungen die Lohnhöhe niedriger ausfällt. Andererseits bedeutet das nicht, dass auch auf Haushaltsebene die Ungleichheit zunehmen muss. Zur Veranschaulichung stelle man sich zwei Szenarien mit jeweils den selben zwei Familienhaushalten vor: Im ersten Szenario ist jeweils der Mann vollzeitbeschäftigt und verdient im ersten Haushalt 1.500 Euro, im zweiten Haushalt 1.000 Euro, die Frau ist jeweils nicht erwerbstätig (Hausfrau) und erzielt daher null Euro Einkommen. Im zweiten Szenario sieht der erste Haushalt wie in Szenario eins aus, im zweiten Haushalt ist der Mann ebenfalls vollzeiterwerbstätig und erzielt 1.000 Euro Einkommen, nun ist jedoch die Frau im zweiten Haushalt teilzeitbeschäftigt und verdient 500 Euro.

Ein Vergleich der Verteilungswirkung der Teilzeitbeschäftigung bringt folgendes Ergebnis: Im ersten Szenario ist die personelle Einkommensverteilung weniger ungleich, im zweiten Szenario ist die Einkommensverteilung auf Haushaltsebene weniger ungleich.[70] Dieses simple Beispiel demonstriert das scheinbar paradoxe Ergebnis, dass eine zunehmende Teilzeitbeschäftigung der Frauen die Einkommensverteilung sowohl gleicher als auch ungleicher macht. Das Beispiel zeigt jedenfalls auch, dass die Fixierung auf die personelle Einkommensverteilung in einer Gesellschaft, in der die meisten Männer und Frauen gemeinsame Haushalte führen, zu einer verzerrten und jedenfalls unvollständigen Interpretation führt.

Tatsächlich kommt das WIFO (vgl. Guger et al. 2009) bei einer Datenauswertung für Österreich für das Jahr 2005 zum Ergebnis, dass ein großer Teil der NiedriglohnbezieherInnen (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte usw.) mit Personen mit höherem Erwerbseinkommen zusammenlebt. Auch die Ungleichheit nahm zumindest in den 1990er-Jahren auf Haushaltsebene schwächer zu als auf Personenebene, was die Bedeutung der Unterscheidung noch unterstreicht. Berücksichtigt man ferner die Haushaltsgrößen, so nimmt die Ungleichverteilung weiter ab. Frauen beziehen hierbei u.a. aufgrund der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie der ungleichen Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern in einem stärkeren Ausmaß als Männer Leistungen der Sozialhilfe (Guger et al. 2009, S. 158).

[70] Der Gini-Koeffizient auf personeller Ebene der unselbständig Beschäftigten beträgt im ersten Szenario 0,1, im zweiten Szenario 0,22; auf Haushaltsebene beträgt der Gini-Koeffizient im ersten Szenario ebenfalls 0,1, im zweiten Szenario 0 (völlige Gleichverteilung).

Die Familienpolitik spielt naturgemäß eine große Rolle hinsichtlich der Verteilungsfragen zwischen den Geschlechtern. Es ist davon auszugehen, dass familienpolitische Leistungen Haushaltsentscheidungen beeinflussen wie etwa die Entscheidung über Karenzzeiten, die Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, was wiederum die haushaltsinterne Aufteilung der Kinderbetreuung und anderer Haushaltsarbeiten beeinflussen wird. Aus diesem Grund ist der Einfluss der Familienpolitik auf die Verteilung des absoluten Bruttoinlandsprodukts zwischen den Geschlechtern von besonderer Bedeutung: Wenn die Familienpolitik die Wahl der Frau, ob sie Vollzeit, Teilzeit oder gar nicht arbeiten möchte, beeinflusst, so wird dies erhebliche langfristige Folgen sowohl auf die Verteilung der Einkommen aus Arbeit als auch auf die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke haben. Aufgrund der statistischen Diskriminierung ist außerdem davon auszugehen, dass auch die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke durch die Familienpolitik beeinflusst wird. Ein weiterer langfristiger Einfluss der Familienpolitik betrifft Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Pensionen. Man kann zwar einwenden, dass gerade die Bedeutung der Haushalte die Frage der Verteilung zwischen den Geschlechtern erheblich relativiert. Allerdings ist es auch so, dass Haushalte keine konstanten Einheiten bilden, sondern durch Trennungen von Paaren der Einfluss der Familienpolitik über die Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen innerhalb eines Haushalts hinausgeht: Sobald ein Mann oder eine Frau den gemeinsamen Haushalt verlässt, werden sich die familienpolitischen Einflüsse auswirken, selbst wenn dann ein Ein-Personen-Haushalt gegründet wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Gestaltungsspielraum des Staates hinsichtlich der Geschlechter-Lohnlücke im Bereich familienpolitischer Maßnahmen sehr groß ist. Dieser Gestaltungsspielraum betrifft sowohl das Ausmaß der unbereinigten wie der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke.

Die Frage der zunehmenden gesamtgesellschaftlichen Ungleichheit

2014 ist das Jahr, in dem ein ökonomisches Sachbuch zum internationalen Bestseller wurde das ein Thema aufgreift, das in der westlichen Hemisphäre lange Zeit außerhalb der Universitäten nur selten diskutiert wurde: Thomas Piketty (2013) diskutiert die Frage, inwieweit im Kapitalismus die Reichen nicht zwangsläufig immer reicher werden. Es scheint so, als wäre die Frage nach der Verteilung zwischen Kapital und Arbeit zumindest in der Zeit zwischen der Auflösung der Sowjetunion und dem Ausbruch der Finanzkrise in der westlichen Hemisphäre geradezu tabuisiert worden. In Österreich hat der Staat selbst während dieser Zeit die Datenlage über Vermögenseinkommen verschlechtert (vgl. Kap. 2.3) und durch eine Steuerreform dafür gesorgt, dass sich die Steuerlast zugunsten von Kapitaleinkommen verschiebt (s.o.). Worüber es keine Daten gibt, kann nur beschwerlich erforscht werden und bringt wenig wissenschaftlichen Ruhm, was den Informationsfluss weiter reduziert. Selbst die in dieser Arbeit häufig erwähnte Lohnquote wird in der Publikation zu den Volkswirtschaftlichen

Gesamtrechnungen nicht ausgewiesen, sondern muss extra berechnet werden, wofür es Einiges an Vorkenntnissen braucht. So ist es kein Wunder, dass manche Medien zumindest bis 2008 ihren LeserInnen vorgerechnet haben, dass die Ungleichheit in Österreich sogar zurückgehe.[71] Mittlerweile wird selbst von VertreterInnen des Kapitalismus[72] die zunehmende Einkommens-Ungleichheit als Problem verstanden und wird mittlerweile kaum noch bestritten, dass das relative Einkommen aus einfacher Arbeit in den letzten 20 bis 30 Jahren in Österreich zurückgegangen ist. Ob hingegen das absolute (reale) Einkommen aus einfacher Arbeit zurückging, ist aufgrund der Schwierigkeit der Berücksichtigung von Preisänderungen schwierig festzustellen, wird allerdings zur Rechtfertigung der zunehmenden Ungleichheit nach wie vor gerne als Argument gebracht.[73] Spätestens mit der großzügigen Unterstützung von Banken, die ansonsten insolvent gegangen wären und der Übernahme von Schulden tatsächlich pleite gegangener Banken auf Kosten der arbeitenden Bevölkerung steigt das Unbehagen der Menschen selbst im Zentrum der Europäischen Union (gar nicht zu reden von der Peripherie wie Griechenland oder Portugal).

Ganz offensichtlich hat Piketty (2013), der sich seit den frühen 1990er Jahren mit Verteilungsfragen auseinandersetzt, zur Mitte der 2010er Jahre mit seiner Theorie des Kapitalismus den Nerv der Zeit getroffen. Seine Theorie besagt im Kern, dass in normalen Zeiten die Vermögen schneller wachsen als die Gesamtwirtschaft, da die Kapitalrendite höher ausfällt als das Wirtschaftswachstum. Wie in Kap. 2.3 gezeigt wurde, war das auch in Österreich seit 1980 fast durchgehend der Fall. Langfristig führt dies zu einer Einkommensverschiebung vom Faktor Arbeit hin zum Faktor Kapital. Bereits vor Erscheinung des Buches hatte die Occupy-Bewegung auf Pikettys Arbeiten zurückgegriffen und darauf hingewiesen, dass ein Prozent der Bevölkerung immer reicher werde, während das Einkommen der restlichen Bevölkerung stagniert oder zurückgeht. Im Herbst 2014 greift auch der liberale *Economist* Pikettys Hauptergebnisse auf und stützt sich auf diese im Kontext von Fragen der Ungleichheit.[74] Gründe genug, sich zum Ende der vorliegenden Arbeit näher mit Pikettys Thesen auseinanderzusetzen.

Piketty (2013) beschäftigt sich zunächst mit dem Verhältnis des gesamten Kapitalstocks (inkl. Land und Immobilien) zum jährlich erzielten Einkommen innerhalb einer Ökonomie. Als Folge niedrigen Wirtschaftswachstums sieht er einen Anstieg des Verhältnisses Privatkapital zu Nettonationaleinkommen, das demnach 1970 in den wohlhabenden Industriestaaten dem zwei- bis 3,5-fachen entsprach, 2010 jedoch dem vier- bis siebenfachen (vgl. Piketty 2013, Grafik

[71] Vgl. z.B. Die Presse, 4. April 2008: „Arm und Reich: Die Schere geht zu".
[72] so etwa Jürgen Fitschen, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank (s. Handelsblatt, 20. Oktober 2014)
[73] Vgl. z.B. Die Presse, 12. Oktober 2014: „Die Welt wurde ungleicher, aber nicht schlechter".
[74] Vgl. z.B. The Economist, 4.-10. Oktober 2014, S. 76 des regulären Hefts und S. 8 der Beilage „The third great wave".

5.3). Damit liegt das Verhältnis in etwa auf dem Niveau, das um 1900 bestand. Das an sich ist noch kein Problem. Wenn jedoch die Ertragsrate des Kapitals permanent über dem Wirtschaftswachstum liegt, dann steigt auch die Gewinnquote (vgl. Kap. 2.3). In Verbindung mit einem Verhältnis von Privatkapital zu Nettonationaleinkommen, bei dem sich der Abstand zueinander vergrößert, kommt es so zu einem stetigen Anstieg des Privatkapitals. Anders formuliert wird nicht nur der Kapitalstock immer größer, sondern – sofern nicht der gesamte Kapitalgewinn konsumiert wird – bleibt auch immer mehr Kapital übrig, das reinvestiert werden kann. Wenn der Grundstock an Kapital ungleich verteilt ist – was in nicht-kommunistischen Gesellschaften der Fall ist – dann wird die personelle Einkommensverteilung ungleicher und die Vermögenskonzentration nimmt zu.

Piketty (2013) zeigt, dass das Verhältnis Kapital zu Einkommen in den heute wohlhabenden Industriestaaten von zirka 1700 bis zum Ausbruch des Ersten Weltkriegs stetig zugenommen hat. Als Folge der Zerstörungen der beiden Weltkriege, hoher Erbschafts- und Einkommens-steuern sowie hoher Inflationsraten ist der Kapitalstock anschließend zurückgegangen und das Verhältnis Kapital zu Einkommen hat abgenommen. Hinzu kommt eine Politik, die in der Nachkriegszeit eher die Interessen der ArbeitnehmerInnen verfolgt hat. Während dieser Jahre (in etwa 1945 bis 1975, was, nebenbei bemerkt, zeitlich zusammenfällt mit dem Wettstreit der Systeme Soziale Marktwirtschaft versus Zentralverwaltungswirtschaft) war auch das Wirtschaftswachstum im historischen Kontext in den entwickelten Industriestaaten ungewöhnlich hoch. Es kann nicht schaden hervorzuheben, dass während dieser Jahre hohen Wachstums (auch in Österreich) die Lohnquoten vergleichsweise hoch waren, Steuersätze für hohe Einkommen hoch waren, der staatliche Anteil an der Wirtschaft hoch war, die Finanzmärkte im Vergleich zu heute streng reguliert waren.

Seither[75] geht die Entwicklung in den meisten wohlhabenden Industriestaaten in die andere Richtung: Die Lohnquoten sinken, die Steuern für hohe Einkommen wurden und werden gesenkt, der staatliche Anteil an der Wirtschaft wurde und wird weiter reduziert, Finanzmärkte wurden ganz erheblich dereguliert – und das Wirtschaftswachstum ist niedriger (auch schon vor der Euro-Krise, für Österreich vgl. Kap. 2.2). Piketty (2013) hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass die Jahre hohen Wirtschaftswachstums nach dem Zweiten Weltkrieg eine Ausnahme der Wirtschaftsgeschichte darstellen, nicht die Regel. Während dieser Phase war das Wirtschaftswachstum höher als die durchschnittliche Kapitalrendite. Seither hat sich das Verhältnis wieder umgekehrt.

[75] Der Beginn der neuen Epoche wird üblicherweise mit den fast zeitgleichen Regierungsantritten von Ronald Reagan und Margaret Thatcher 1979/1981 festgesetzt.

All dies widerspricht nicht Beobachtungen, wonach es einige sehr gut bezahlte ArbeitnehmerInnen gibt (z.B. ManagerInnen oder Sportstars), und dass – im Gegensatz zum 19. Jahrhundert – heute eine Mittelschicht existiert, die teilweise ebenfalls besitzt.[76] Die zunehmende Vermögenskonzentration und die zunehmende Bedeutung hoher Erbschaften sind jedoch mit einer Reihe von Begleiterscheinungen verbunden, die über das bloße Haben und Nichthaben der Mittel- und Unterschicht hinausgehen. Damit verbunden sind eine Bevorzugung von Kapital gegenüber Arbeit bei der zukünftigen Verteilung, eine Chancenungleichheit von Geburt an sowie eine Politik, die die Interessen des Kapitals weiter bedient und somit Gefahr läuft, die Demokratie als Ganzes zu gefährden. Tatsächlich ist – um nur ein Beispiel zu nennen – auch in Österreich arbeitenden und arbeitslosen Menschen kaum noch zu vermitteln, wieso der Staat und damit die lohnabhängigen SteuerzahlerInnen für die Fehler einer von offenbar überforderten und möglicherweise korrupten ManagerInnen geführten Bank haften müssen.[77]

Piketty (2013) schlägt schließlich eine globale Vermögenssteuer vor, wobei ihm selbst bewusst ist, dass diese – zumindest kurzfristig – nicht durchzusetzen ist. Dennoch lohnt es sich, darüber nachzudenken. Wäre nicht schon viel weitergebracht, wenn innerhalb der Europäischen Union Kapitaleinkünfte stärker besteuert würden? Bereits eine Proportionalsteuer von 15 Prozent auf alle privaten Vermögen könnte auf einen Schlag die Staatsschuld tilgen (Piketty 2013, S. 740). Und wenn nun das Argument der möglichen Kapitalflucht eingewendet wird, wenn das Kapital zu stark besteuert würde, sollte man dann nicht überlegen, wie man diese Kapitalflucht verhindern könnte? So oder so sind weder Steuersätze noch Vermögen in Stein gemeißelt, sondern jederzeit veränderbar. Es ist daher müßig, zu überlegen, ob sie in den letzten 25 Jahren „zu hoch" oder „angemessen" oder „zu niedrig" waren. Wie hoch Steuern sind und ob Kapitalflucht überhaupt möglich ist, bestimmt in einer Demokratie die parlamentarische Mehrheit.

Nach allen zur Verfügung stehenden Informationen hat das „Steuerasyl Österreich" eine besonders hohe Konzentration der Vermögen bei den Reichen und Superreichen,[78] was das Problem der Ungleichverteilung der Einkommen innerhalb der Gesellschaft weiter verschärft. In diesem Kontext nimmt sich die Frage der Geschlechter-Lohnlücke eher klein aus. Verteilungspolitisch betrifft sie erstens nur die ArbeitnehmerInnen, deren Anteil am Volkseinkommen tendenziell kleiner wird. Selbst innerhalb der ArbeitnehmerInnen betrifft die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke großenteils den Kreis der Besserverdienenden. Im gesellschaftlichen Verhältnis zwischen arbeitenden Männern und Frauen hat die Höhe der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke zweifellos ihre Relevanz, die jedoch in erster Linie auf

[76] Der Besitz eines Sparbuchs oder einer Eigentumswohnung erhebt einen/eine ArbeitnehmerIn noch nicht zur Oberschicht.
[77] Man beachte, dass ManagerInnengehälter zu den Arbeitseinkommen zählen.
[78] Handelsblatt, 6. November 2014, S. 30 unter Verweis auf Vermeulen (2014)

die Wahl des Berufs und auf das Verhalten am Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Auf die Konzentration von Vermögen und Reichtum hat sie jedoch keine Auswirkungen. Abgesehen davon, dass sich Frauen womöglich Probleme aufhalsen, die Männer in diesen Positionen heute schon haben (Stress, Gesundheit, Lebenserwartung), ist es im Sinne gesamtwirtschaftlicher Effizienz zweifellos sinnvoll, Mädchen und Frauen zu ermuntern, jene Möglichkeiten, die die Arbeitswelt heute bietet, in größerem Ausmaß auszunützen. Die Geschlechter-Lohnlücke zum größten oder einzigen verteilungspolitischen Problem unserer Gesellschaft zu erheben bedeutet jedoch – bewusst oder unbewusst – die Augen davor zu verschließen, dass sich ein immer größer werdender Teil des Einkommens auf einen sehr kleinen Teil der Gesellschaft konzentriert, zu dem diejenigen, die um die Geschlechter-Lohnlücke streiten, nie einen Zutritt haben werden – egal ob sie nun männlich oder weiblich sind.

Aus wissenschaftlicher Sicht kann für Österreich weder die Frage der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke noch der personellen Einkommensverteilung befriedigend genau beantwortet werden. Für beide Fragen ist das Datenmaterial unzureichend: Hinsichtlich der Geschlechter-Lohnlücke fehlt es an Daten zu den Eigenschaften der ArbeitnehmerInnen, die es möglich machen würden, das Ausmaß der tatsächlich stattfindenden Diskriminierung besser zu schätzen. Hinsichtlich der personellen Einkommensverteilung fehlt es an Daten zur tatsächlichen Vermögens- und Einkommensverteilung in Österreich. Angesichts der Fülle an sozioökonomischen Daten, die allein in Österreich von der Statistik Austria zur Verfügung gestellt werden, erscheint es verwunderlich, dass diese relevanten Fragen empirisch nicht untersucht werden können. Nichtsdestoweniger zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit, dass genauere Daten hinsichtlich der Verteilung und Konzentration von Vermögen und Eigentum ein Veränderungspotenzial haben, das jenes der Höhe der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke übertrifft. Darüber nachzudenken könnte sich für alle arbeitenden Männer und Frauen lohnen (und buchstäblich bezahlt machen).

Fazit: Aufgrund des größeren Arbeitsvolumens ist auch das Steuer- und Abgabenaufkommen männlicher unselbständig Erwerbstätiger größer als jenes der weiblichen unselbständig Erwerbstätigen, wodurch es zu einer Umverteilung von Männern zu Frauen kommt. Aufgrund der Tendenz von Männern und Frauen, gemeinsame Haushalte zu führen, relativiert sich das Ausmaß der Umverteilung. Für beide Geschlechter relevanter ist, dass sich seit den 1980er-Jahren die Einkommensverteilung vor Steuern zugunsten der Einkommen aus Besitz und Unternehmung verschoben hat, wobei der Staat diese Entwicklung durch die Steuerpolitik noch verstärkt. Eine Korrektur dieser Entwicklungen könnte sich auf die Einkommen unselbständig erwerbstätiger Frauen und Männer in größerem Ausmaß auswirken als Maßnahmen zur Korrektur der Geschlechter-Lohnlücke.

4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Partizipation von Frauen und Männern am Erwerbsleben sowie am Volkseinkommen zu diskutieren und insbesondere die Frage der Geschlechter-Lohnlücke in Verbindung mit Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der Einkommensverteilung in Österreich während der letzten 40 Jahre zu behandeln. Im Sinne des vorangestellten Zitats von Max Weber ist der Zweck der Studie, Klarheit zu schaffen für die verschiedenen Probleme der Einkommensverteilung, die sich in jeder Gesellschaft ergeben, und diese Probleme anhand der österreichischen Entwicklung der letzten 30 bis 40 Jahre zu diskutieren. Die Ergebnisse dieser Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Zunehmende Frauenerwerbstätigkeit führt nicht zu steigender Arbeitslosigkeit

Es wurde gezeigt, dass im Beobachtungszeitraum die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich stärker zugenommen hat als das natürliche Bevölkerungswachstum der Personen im arbeitsfähigen Alter. Die Gründe dafür sind erstens der Rückgang Selbständiger, zweitens die Arbeitsimmigration, drittens die zunehmende Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt. Diese Ausweitung des Arbeitsangebots fällt zusammen mit einer Ausweitung der Arbeitsnachfrage im betreffenden Zeitraum, da das Volumen der geleisteten unselbständigen Arbeit insgesamt ebenfalls zugenommen hat. Da zusätzliches Einkommen von Frauen auch die Güternachfrage erhöht, erhöht sich wiederum die Nachfrage nach Arbeit. Es ist davon auszugehen, dass die langfristigen Effekte auf den Arbeitsmarkt beschäftigungsneutral sind, allerdings können sich kurz- und mittelfristig in jenen Branchen Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Lohnhöhe ergeben, die eher von der steigenden Frauenerwerbstätigkeit betroffen sind. Wenn es langfristig bestimmte Branchen gibt, die von Frauen bevorzugt werden, werden sich hier zumindest bei der Lohnhöhe auch langfristige Effekte ergeben. Anders formuliert: Solange es genügend Frauen gibt, die bereit sind, bestimmte Berufe zu niedrigen Löhnen auszuüben, werden die Löhne dieser Berufe entsprechend niedrig bleiben. Dieser Effekt kann durch politische Handlungen etwa im Bereich der Arbeitsimmigration verstärkt oder abgeschwächt werden.

Die Aussagekraft der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke ist begrenzt

Zur Berechnung der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern wird in der öffentlichen Diskussion zumeist die *unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke* herangezogen, die den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn *aller* unselbständig erwerbstätigen Frauen durch den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn *aller* unselbständig erwerbstätigen Männer dividiert und das Ergebnis von eins abzieht. Für Österreich liegt dieser Wert bei zirka 20 Prozent. Es ist vermutlich richtig, dass das unterschiedliche durchschnittliche Verhalten von

Männern und Frauen Folge unterschiedlicher Erwartungen an die Geschlechter ist und dass daher daraus auch Unterschiede in der Entlohnung entstehen. Um von Diskriminierung *am Arbeitsplatz* sprechen zu können, sind jedoch Informationen über das Verhalten von Frauen und Männern nötig. Aus einer Reihe von Gründen ist die Behauptung falsch, Frauen würden für die „gleiche Arbeit" 20 Prozent weniger Lohn erhalten (oder gleichlautend, Männer würden um 25 Prozent mehr Lohn erhalten). Die wichtigsten Gründe für die im Durchschnitt höheren Brutto-Stundenlöhne von Männern sind, dass (i) Männer insgesamt mehr Arbeitsstunden leisten und somit mehr Erfahrung sammeln, was ihre langfristige Produktivität erhöht, dass (ii) mehr Männer in Berufsfeldern tätig sind, deren Brutto-Stundenlöhne höher sind, insbesondere in technischen Berufen, dass (iii) das formale Ausbildungsniveau von Männern trotz des Aufholprozesses der Frauen höher ist, dass (iv) mehr Männer Arbeiten durchführen, die mit physischen und psychischen Belastungen verbunden sind und dass (v) innerhalb der Gruppe der SpitzenverdienerInnen mehr Männer zu finden sind.

Die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke ist wesentlich kleiner

Aufgrund der begrenzten Aussagekraft der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke wird die *bereinigte Geschlechter-Lohnlücke* berechnet, die um unterschiedliche Eigenschaften der ArbeitnehmerInnen korrigiert und theoretisch auch höher ausfallen kann als die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke. Es zeigt sich allerdings sowohl in Österreich wie international durch alle Studien hinweg, dass die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke umso *niedriger* ist, je mehr Eigenschaften der individuellen ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden. Da es in Österreich bislang keine Untersuchung gibt, bei der auch die Ausbildungsfelder einbezogen werden, bleibt ihr tatsächliches Ausmaß unbekannt. Aufgrund der vorliegenden nationalen und internationalen Studien ist jedoch davon auszugehen, dass sie eher bei unter denn über zehn Prozent liegt. Somit ist das Ausmaß der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf Arbeitsmärkten zwar weit geringer als häufig behauptet, aber das heißt nicht, dass es sie nicht gibt. Wenn es sie gibt, stellt sich die grundsätzliche Frage, warum ein gewinnorientierter Arbeitgeber bereit sein sollte, für eine Arbeitskraft mehr zu bezahlen, wenn er sie auch günstiger haben kann.

Formen der Diskriminierung

In der Arbeit wurde gezeigt, dass eine Diskriminierung aufgrund der persönlichen Vorliebe zwar möglich ist, sich allerdings sowohl für die Unternehmen wie für die Gesamtwirtschaft nachteilig auswirkt. Daraus folgt, dass ein gewinnorientiertes Unternehmen diese Form der Diskriminierung nicht ausüben wird. Im Unterschied dazu kann jedoch die sogenannte *statistische Diskriminierung* aus Sicht des Arbeitsgebers rational sein. Aufgrund der im Durchschnitt längeren Kinderbetreuungszeiten und Arbeitsunterbrechungen von Frauen haben

Arbeitgeber geringere Erwartungen an ihre langfristige Produktivität. Da der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Einstellung nicht prüfen kann, ob und wie lange die sich bewerbende Person im Betrieb verbleiben wird, berücksichtigt er bei seiner Entscheidung äußere Merkmale. Wenn der Arbeitgeber Grund zur Annahme hat, dass die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsunterbrechung bei ansonsten identischen Merkmalen bei Frauen höher ist, werden Frauen tatsächlich für die gleiche Arbeit oder prinzipiell gleiche Leistungsbereitschaft weniger Lohn erhalten. Aufgrund der Datenmängel kann das Ausmaß der statistischen Diskriminierung für Österreich zurzeit nicht berechnet werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sie umso relevanter ist, je höher qualifiziert und besser bezahlt die Arbeit ist. In diesem Zusammenhang ist daher zu berücksichtigen, dass die statistische Diskriminierung vermutlich auch andere gesellschaftliche Gruppen betrifft, wobei es Hinweise gibt, dass die soziale Herkunft eine Rolle spielt.

Politische Handlungsspielräume

Wenn es das politische Ziel ist, die Geschlechter-Lohnlücke zu reduzieren, erscheint es zweckmäßig, klar zwischen der bereinigten und der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke zu unterscheiden, da die jeweiligen Lösungsansätze unterschiedlich sind. Zur Reduzierung der unbereinigten Geschlechter-Lohnlücke empfiehlt es sich, das Verhalten von Männern und Frauen im Erwerbsleben zu vergleichen, von der Ausbildung über die Branchen bis zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. Zur Reduktion der bereinigten Geschlechter-Lohnlücke ist wohl die Familienpolitik geeignet, um Anreize zu schaffen, die familienbedingte Unterbrechungen ausgleichen. Aufgrund der deutlichen Unterschiede bei der Berufswahl, die heutige Teenager zeigen, und der deutlichen Unterschiede bei der Entscheidung zur Kinderbetreuung heutiger junger Familien ist freilich absehbar, dass sowohl die unbereinigte wie die bereinigte Geschlechter-Lohnlücken selbst bei erfolgreicher Politik noch für Jahrzehnte bestehen werden.

Konzepte der Einkommensverteilung

Ähnlich wie bei der Geschlechter-Lohnlücke ist es auch bei Fragen der Einkommensverteilung hilfreich, klar zwischen verschiedenen Konzepten zu unterscheiden, da sie zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Die *funktionale Einkommensverteilung* unterscheidet zwischen den Brutto-Einkommen der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Die Geschlechter-Lohnlücke betrifft nur jenen Teil des Volkseinkommens, das für unselbständige Arbeit ausbezahlt wird. Dieser Teil geht seit den 1980er-Jahren und besonders seit 1995 in Österreich zurück. In Bezug auf den Gegensatz zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen sind somit alle unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männer von diesem kleiner werdenden Anteil betroffen.

Die *personelle Einkommensverteilung* misst die Verteilung der Einkommen auf Haushalts- oder Individualebene. Sie kann weiter unterteilt werden auf Brutto- und Nettoeinkommensebene. Die genaue Berechnung ist in Österreich jedoch nicht möglich, da die personelle Verteilung der Kapitaleinkommen nicht bekannt ist. Jedoch gibt es deutliche Hinweise darauf, dass sich in Österreich als Folge der Zunahme der Vermögenskonzentration auch die Einkommen immer mehr auf die obersten Bereiche konzentrieren. Innerhalb der Nicht-Selbständigen kommt es ebenfalls zu einer Zunahme der Ungleichheit, da im Beobachtungszeitraum auch die Lohnspreizung zugenommen hat. Dies verstärkt freilich erst recht den Effekt, dass die meisten ArbeitnehmerInnen – ob männlich oder weiblich – mittlerweile von stagnierenden oder sogar fallenden Reallöhnen betroffen sind. Die Ungleichheit der Brutto-Einkommen *innerhalb* der Nicht-Selbständigen wird in Österreich jedoch durch die Steuer- und Umverteilungspolitik deutlich reduziert.

Umverteilung in Österreich

Da der Staat in die auf den Märkten entstehende Einkommensverteilung eingreift, wird weiter unterschieden zwischen der Einkommensverteilung vor und nach der Umverteilung durch den Staat (*primäre* und *sekundäre Einkommensverteilung*). Dabei zeigt sich, dass in Österreich einerseits der Anteil der Nicht-Selbständigen an den Brutto-Einkommen seit den 1980er-Jahren abnimmt, während sich gleichzeitig die Steuerlast immer mehr in Richtung der Nicht-Selbständigen verschiebt. Anders formuliert wird der Anteil am Gesamteinkommen der Nicht-Selbständigen immer kleiner, und gleichzeitig wird dieser Anteil immer höher und auch insgesamt höher besteuert als der Anteil der Selbständigen. Die Umverteilung geht somit in Richtung der Selbständigen insgesamt, und innerhalb der Nicht-Selbständigen zu den einkommensschwachen Personen und Haushalten. Dass unter die Selbständigen auch kleine Gewerbetreibende fallen, ist der Datenlage geschuldet und widerlegt für sich nicht die Beobachtung, dass die Konzentration besonders an der Spitze der Einkommen zunimmt.

Von der Verschiebung der Einkommensverteilung hin zu den Einkommen aus Besitz und Unternehmung (Selbständige, Kapitaleinkommen usw.) sind Männer und Frauen gleichermaßen betroffen. Innerhalb der Nicht-Selbständigen kommt es aufgrund der höheren Brutto-Einkommen der Männer zu einer Umverteilung zu den Frauen. Durch die Tendenz der Geschlechter, gemeinsame Haushalte zu gründen und die gemeinsame Entscheidung, wer welche Arbeit innerhalb und außerhalb des Haushalts leistet, relativieren sich allerdings Unterschiede der Brutto- wie Nettoeinkommen zwischen den Geschlechtern.

Geschlechter-Lohnlücke und gesamtwirtschaftliche Effekte

Insgesamt ergibt sich somit für die letzten 30 bis 40 Jahre in Österreich eine Entwicklung, in der alle Indikatoren eine Verschiebung der Einkommensverteilung hin zu den Besitzenden anzeigen. Der Staat unterstützt diese Entwicklung, indem er auch die Steuerlast in Richtung der ArbeitnehmerInnen verschiebt. Addiert man (i) den Effekt der rückläufigen Bruttolöhne im Vergleich zu gesamtwirtschaftlichen Leistung, (ii) die zunehmende Besteuerung des Faktors Arbeit zugunsten von Kapitaleinkommen sowie die (iii) zunehmende Ungleichheit der Einkommen innerhalb des Faktors Arbeit, wobei auch hier (iv) Spitzeneinkommen aufgrund der Höchstbeitragsgrundlage anteilig geringer besteuert werden, so ist die sich daraus ergebende Lücke für beide Geschlechter quantitativ wahrscheinlich größer als jene zwischen den Geschlechtern.

Ungeachtet gesellschaftlicher Entwicklungen ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht vorteilhaft, die unbereinigte Geschlechter-Lohnlücke zu korrigieren, indem man Mädchen und Frauen motiviert, verstärkt in jene Branchen und Ausbildungsfelder zu gehen, in denen die durchschnittliche Entlohnung höher ist. Von höheren Löhnen für Frauen aufgrund höherer ökonomischer Produktivität profitieren alle, also auch Männer. Das Ausmaß der statistischen Diskriminierung kann vermutlich ohne große Kosten gesenkt werden, indem man Männer motiviert, Familienkarenz öfter in Anspruch zu nehmen. Ein Rückgang der statistischen Diskriminierung wäre zwar zum relativen Nachteil relativ hoch qualifizierter und gut verdienender Männer. Allerdings brächten auch hier höhere Löhne für Frauen aufgrund höherer ökonomischer Produktivität einen Vorteil für alle, der absolute Effekt für relativ hoch qualifizierte Männer kann daher insgesamt positiv oder negativ sein.

Die schlechte Datenlage ist Teil des Problems

Es ist in Österreich zurzeit freilich nicht möglich, die bereinigte Geschlechter-Lohnlücke und damit das Ausmaß der statistischen Diskriminierung einigermaßen genau zu bestimmten. Es ist weiterhin nicht möglich, Kapitaleinkommen Personen zuzuordnen, und somit Ausmaß und Entwicklung von Einkommenskonzentration und Einkommensungleichheit einigermaßen genau zu bestimmen. Durch die falsche Gleichstellung von unbereinigter und bereinigter Lohnquote wird das Problem der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verzerrt und übertrieben dargestellt. Durch die Reduzierung der Einkommensungleichheit auf die Einkommen aus Arbeit wird das Problem der Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft auf einen Teilbereich reduziert und untertrieben dargestellt. Ein erster Schritt zur Versachlichung wäre, die Datenlage zu verbessern um den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen genauere Einschätzungen dieser Probleme zu ermöglichen. Erst dann wird es möglich sein, das Ausmaß

der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sowie zwischen den gesellschaftlichen Schichten genauer zu bestimmen. Es ist zweifellos möglich und es spricht auch nichts dagegen, beide Probleme simultan zu behandeln. Die öffentliche Diskussion erweckt jedoch mitunter den Eindruck, als ob die Geschlechter-Lohnlücken ein lösbares Problem darstellt, während die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung nicht in Frage gestellt werden darf oder soll. Eine solche Sichtweise riskiert, das Problem der zunehmenden Vermögenskonzentration und damit verbunden der zunehmenden gesamtgesellschaftlichen Einkommensungleichheit zu ignorieren.

Probleme können gelöst werden

Wie die vorliegende Arbeit gezeigt hat, ist der relative Rückgang der Löhne und Gehälter (brutto und netto) im Verhältnis zur Gesamtwirtschaft in Österreich seit 1980 wahrscheinlich größer als die bereinigte Geschlechter-Lohnquote. Nach Jahrzehnten der gegenläufigen Entwicklung mag es geradezu utopisch anmuten, aber um die Lohnquote nur wieder auf das Niveau zu bringen, dass sie in den frühen 1980er-Jahren hatte, müssten von nun an die Lohnerhöhungen *über* der Formel „Produktivitätswachstum plus Inflation“ liegen – und zwar nicht für ein oder zwei Jahre, sondern für Jahrzehnte. Auch die steuerliche Begünstigung von Kapitaleinkommen könnte umgekehrt werden. Reformen in diese Richtung nicht nur in Österreich, sondern in allen EU-Mitgliedstaaten würden sich nicht nur zugunsten der arbeitenden Menschen auswirken – sie würden auch die schwache Binnennachfrage erhöhen und hätten das Potenzial, das so ersehnte Wirtschaftswachstum in der Eurozone herbeiführen. Wer heute 18 Jahre alt ist, hat die EU und insbesondere die Eurozone de facto in einer permanenten Ausnahmesituation mit hoher Arbeitslosigkeit und kaum vorhandenem Wirtschaftswachstum erlebt. Wenn eine Ausnahmesituation lange genug anhält, dann wird sie irgendwann zur Normalität; schön langsam stellt sich die Frage, ob die jetzt in das Erwerbsleben einsteigende Generation ein großes Interesse daran haben wird, diese Form der Normalität aufrecht zu erhalten, wenn sie dereinst die Macht in Österreich und der EU übernommen haben wird.

Es wird gerne darauf hingewiesen, dass eine höhere Besteuerung von Vermögen und Kapitaleinkommen dazu führen würde, dass dieser Produktionsfaktor dann das Land bzw. die EU verließe und dorthin ziehe, wo er bessere Bedingungen vorfindet. Unter den gegenwärtigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mag das der Fall sein. Diese Rahmenbedingungen sind freilich das Ergebnis politischer Entscheidungsprozesse und können geändert werden. Wenn das auf österreichischer Ebene nicht möglich ist, dann eben auf europäischer Ebene. Wenn die EU-europäischen Rahmenbedingungen etwa durch den Vertrag von Maastricht dazu führen, dass nichts dagegen unternommen wird, dass sich die Einkommensverteilung brutto wie netto immer mehr zugunsten einiger Weniger verschiebt, dann kann und soll man überlegen, ob man

diese Rahmenbedingungen haben will. Eine demokratisch organisierte Gesellschaft ist geradezu gezwungen, diese Frage permanent für sich selbst zu beantworten.

Momentan sieht es eher so aus, als ob für jedes auftauchende Problem in jedem EU-Mitgliedstaat als Lösung stets Lohnzurückhaltung und ein günstiges Investitionsklima gefordert werden – mit dem langfristigen Effekt, dass die relativen Bruttolöhne kontinuierlich zurückgehen, während gleichzeitig die Steuerbelastung des Faktors Arbeit zunimmt. Es stellt sich daher die Frage, wie lange man diesen Prozess noch andauern lassen will. Zu beobachten ist, dass im achten Jahr der gegenwärtigen Krise das Problem der zunehmenden Einkommensungleichheit sogar von jenen beklagt wird, die davon profitieren. Festzustellen ist, dass es keine logische Einkommensverteilung oder ökonomische Notwendigkeit gibt, weshalb sich Vermögen und Einkommen an der Spitze immer mehr konzentrieren sollten oder nicht angetastet werden dürften. Es gibt hier keine natürlichen „Sachzwänge“, es gibt nur die Folgen bewusster politischer Entscheidungen.

Literaturverzeichnis

Anger, C. und J. Schmidt (2010) Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, *IW-Trends* 4/2010

Balafoutas, L., R. Kerschbamer und M. Sutter (2012) Distributional preferences and competitive behavior, *Journal of Economic Behavior and Organization* 83, 125-135

Becker, G. S. (1957) *The Economics of Discrimination*. Aufl. 1971: Chicago, University of Chicago Press

Biffl, G. (2010) Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich. In: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (Hrsg.): *Frauenbericht 2010 – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*. Wien, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Blau, F. D. und L. M. Kahn (2003) Understanding international differences in the gender pay gap, *Journal of Labor Economics* 21, 106-144

Böheim, R., H. Hofer und C. Zulehner (2002) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997, *Kurswechsel* 1/2002

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

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

Bontrup, H.-J. (2008) *Lohn und Gewinn: Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge* [2. Aufl.], München und Wien, Oldenbourg

Borjas, G. J. (2010) *Labor Economics* [5. Aufl.]. New York, McGraw-Hill

Breuss, F. (2014) Auswirkungen der Ostöffnung 1989 auf Österreichs Wirtschaft. In: A. Brait und M. Gehler (Hrsg.) *Grenzöffnung 1989: Innen- und Außenperspektiven und die Folgen für Österreich*. Wien, Köln und Weimar, Böhlau

Busch, A. und E. Holst (2008) „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 33/2008

Butschek, F. (1965) Frauenbeschäftigung in Österreich, *WIFO-Monatsberichte* 1/1965, 21-27

Coe, N. E., P. F. Kelly und H. W. C. Yeung (2007) *Economic Geography – A Contemporary Introduction*. Malden, Oxford und Carlton, Blackwell

Desvaux, G., S. Devillard-Hoellinger und P. Baumgarten (2007) *Women Matter – Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*. McKinsey&Company, verfügbar von http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf, abgerufen am 16. Sept. 2014

Ederveen, S., R. Narhuis und A. Parikh (2007) Labour mobility and regional disparities: the role of female labour participation, *Journal of Population Economics* 20, 895-913

Farrell, W. (2005) *Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap – and What Women Can Do About It*. New York, Amacom

Grünberger, K. und C. Zulehner (2009) Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich, *WIFO Monatsberichte* 2/2009

Guger, A. (1998) Verteilungswirkungen familienpolitisch motivierter Maßnahmen in Österreich, *WIFO-Monatsberichte* 12/1998, 873-886

Guger, A. und M. Marterbauer (2005) Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich, *WIFO Monatsberichte* 9/2005

Guger, A., M. Agwi, A. Buxbaum, E. Festl, K. Knittler, V. Halsmayer, H. Pitlik, S. Sturn und M. Wüger (2009) *Umverteilung durch den Staat in Österreich*. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Gusenleitner, M., R. Winter-Ebmer und J. Zweimüller (1998) Income Distribution: Austria 1972-1991, *Allgemeines Statistisches Archiv* 82, 275-290

Hartmann, M. (2007) *Eliten und Macht in Europa – ein internationaler Vergleich*. Frankfurt am Main u.A., Campus Verlag

Herrmann, U. (2009) *Hurra, wir dürfen zahlen – Der Selbstbetrug der Mittelschicht*. Aufl. 2012: München, Piper

Hradil, S. (2009) Was prägt das Krankheitsrisiko: Schicht, Lage, Lebensstil? In: M. Richter und K. Hurrelmann (Hrsg.) *Gesundheitliche Ungleichheit* [2. Aufl.]. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften

Marterbauer, M. und M. Schürz (2008) Ungleiche Verteilung von Vermögen und Einkommen in Österreich, *WISO* 3/2008

Marx, K. (1872) *Das Kapital – Kritik der politischen Ökonomie; Erster Band: Der Produktionsprozeß des Kapitals* [2. Aufl.], Aufl. 2003: Köln, Parkland

Niederle, M. und Vesterlund L. (2007) Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics* 122, 1067-1101

Oaxaca, R. (1973) Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review* 14, 693-709

OECD (1996) *Employment Outlook 1996*. Verfügbar von: http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm, abgerufen am 5. Juni 2014

OECD (2012) *Closing the Gender Gap – Act now*. Paris, OECD

Oesterreichische Nationalbank (2012) Household Finance and Consumption Survey des Eurosystems 2010 – Erste Ergebnisse für Österreich, *Geldpolitik und Wirtschaft* Q3/12

Olivetti, C. und B. Petrongoloe (2008) Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps, *Journal of Labor Economics* 26, 621-654

Piketty, T. (2013) *Le capital au XXIe siècle*. Deutsche Aufl. 2014: München, C. H. Beck

Pollan, W. (2001) Lohndrift und Lohnunterschiede in der Industrie seit 1981, *WIFO Monatsberichte* 3/2001

Rechnungshof, Der (2012) *Allgemeiner Einkommensbericht 2012*. Wien, Der Rechnungshof

Sardadvar, S. (2010) *Makroökonomik für Manager*. Wien, Ferdinand Porsche Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen m.b.H.

Sardadvar, S. (2013) The euro-area's core-periphery divide and the role of migration, *Ideas and Ideals* 4/18, 108-117

Sardadvar, S. (2014) How migrant status affects health beyond socio-economic status: Evidence from Austria, *International Migration Review* DOI/10.1111/imre.12108

Silver, N. (2012*) The Signal and the Noise: Why so many Predictions Fail – But some Don't*. New York, Penguin Press

Sinn, H.-W. (2004) *Ist Deutschland noch zu retten?* München, Econ

Smith, A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Deutsche Aufl. 2003: München, Deutscher Taschenbuch Verlag

Spence, M. (1973) Job marker signalling, *The Quarterly Journal of Economics* 87, 355-374

Statistik Austria (2007) *Frauen und Männer in Österreich – Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden*. Wien, Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst

Statistik Austria (2009a) *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007*. Wien, Verlag Österreich

Statistik Austria (2009b) *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Hauptergebnisse 1977 – 2008*. Wien, Verlag Österreich

Statistik Austria (2010) Repräsentation und Partizipation von Frauen in Politik und Wirtschaft. In: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (Hrsg.) *Frauenbericht 2010 – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*. Wien, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Statistik Austria (2012) *Arbeitskräfteerhebung – Ergebnisse des Mikrozensus 2011*. Wien, Verlag Österreich

Statistik Austria (2013a) *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Hauptergebnisse 1980-2012*. Wien, Verlag Österreich

Statistik Austria (2013b) *Verdienststrukturerhebung – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich*. Wien, Verlag Österreich

Statistik Austria (2014a) *Bildung in Zahlen 2012/13*. Wien, Statistik Austria

Statistik Austria (2014b) *Integrierte Statistik der Lohn- und Einkommensteuer*. Wien, Statistik Austria

Vermeulen, P. (2014) How fat is the top tail of the wealth distribution? *European Central Bank Working Paper Series* 1692

Wagner, W. (2007) *Uni-Angst und Uni-Bluff heute*. Berlin, Rotbuch

Weber, M. (1919) *Wissenschaft als Beruf*. Auflage 1995: Stuttgart, Reclam

Weichselbaumer, D. und R. Winter-Ebmer (2005) A meta-analysis of the international gender wage gap, *Journal of Economic Surveys* 19, 480-451

Über den Autor

Sascha Sardadvar hat Volkswirtschaft an der Universität Wien, der FU Berlin und der WU Wien studiert. Er lehrt an der WU Wien und an der Ferdinand-Porsche-FernFH und leitet dabei Kurse aus Wirtschaftsgeografie, Internationaler Wirtschaft, Makroökonomie und Mikroökonomie. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die Theorie des Wirtschaftswachstums, interregionale Migration, Ursachen und Folgen der räumlichen Konzentration wirtschaftlicher Aktivitäten sowie Fragen der Einkommensverteilung.

Impressum:

Diese Studie wurde über den CLUB OF VIENNA (CoV) mit Fördermitteln der Kulturabteilung der Stadt Wien ermöglicht.

Der CLUB OF VIENNA (CoV) ist eine internationale Vereinigung von Einzelpersonen, welche an allgemein relevanten gesellschaftlichen, wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen interessiert sind und aufgrund ihrer beruflichen Laufbahn besondere Kompetenz nachweisen können. Er ist parteipolitisch ungebunden und ausschließlich den Beschlüssen seiner Organe verantwortlich. Er bildet mit seinen bislang 24 Mitgliedern einen Zusammenschluss anerkannter WissenschafterInnen und ExpertInnen, die zu den unterschiedlichsten Themenbereichen Synthesen aus weit gestreuter Expertise liefern können.

Der CLUB OF VIENNA (CoV) verfolgt das Ziel, wissenschaftliche Erkenntnisse, gesellschaftspolitisch relevante Beobachtungen, ökonomisch und ökologisch übergreifende Fragen, welche für die Gesellschaft insgesamt von langfristiger Bedeutung sind, aufzugreifen und in einer gesamthaften Weise zu behandeln. Vorrang haben jene Fragen, welche für die Erhaltung der Lebensgrundlagen, des stabilen Zusammenlebens der Menschen, die Erhaltung des Friedens und einer langfristig lebensfähigen Wirtschaft relevant sind. Interdisziplinarität und der evolutionstheoretische Denkansatz schaffen die Voraussetzungen, den Paradigmenwechsel in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft effizient erforschen zu können. Den Sachzwängen der Politik setzt der CoV Forschungsarbeiten gegenüber mit dem Ziel, dem Primat der Politik gegenüber der Wirtschaft zur Geltung zu verhelfen.

Ehrenamtliche Projektleitung:

Christine Bauer-Jelinek, Wirtschaftscoach und Psychotherapeutin, Seminarleiterin und internationale Referentin für Macht-Kompetenz, Gastdozentin an der Donau-Universität Krems, Vorstandsmitglied im Club of Vienna, Sachbuchautorin u.a. Die helle und die dunkle Seite der Macht 2000, Die geheimen Spielregeln der Macht 2007, Der falsche Feind 2012
www.bauer-jelinek.at

Sitz des Vereins:

Club of Vienna
Gußhausstraße 30 / 230-1
1040 Wien
Email: sekretariat@clubofvienna.org
Web: www.clubofvienna.org