
Die Löhne und Gehälter nach Wirtschaftsklassen 1980–91

**Einige Beobachtungen zur Lohnentwicklung und -verteilung
anhand der Sozialversicherungsstatistik**

Michael Mesch

1. Einleitung

Aufgrund der nachträglichen Aufarbeitung der Daten aus dem Jahr 1980 sind nun anhand der Einkommensstatistik aus der Sozialversicherung einige Aussagen zur Lohnentwicklung, zu den Branchenlohnunterschieden und zur Lohnstreuung 1980–91 möglich.

Das von dieser Statistik ausgewiesene, bereinigte (Brutto-)Monatseinkommen ergibt sich aus der Summe der in einem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Einkommen (laufende Bezüge, Sonderzahlungen, weitere beitragspflichtige Einkommensbestandteile), dividiert durch die Zahl der Kalendertage mit einer pensionsversicherungspflichtigen Beschäftigung, multipliziert mit 30. Die Statistik ist personenbezogen, d. h. ist eine Person innerhalb eines bestimmten Jahres bei zwei oder mehreren Dienstgebern beschäftigt, so werden diese Einkommen zusammengefaßt und der betreffenden Person zugeordnet.

Ist eine Person während des Auswertungsjahres in mehreren Wirtschaftsklassen beschäftigt, so wird sie in allen diesen Wirtschaftsklassen mit dem jeweils erzielten Einkommen und den Beschäftigungstagen erfaßt. Bei der Auswertung für die Gesamtwirtschaft wird diese Person jedoch mit dem gesamten Einkommen und der gesamten Anzahl der Versicherungstage berücksichtigt.

Der erfaßte Personenkreis besteht aus Arbeitern, Angestellten und Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst. Nicht erfaßt werden pragmatisierte Dienstnehmer des Bundes, der Länder und Gemeinden, Lehrlinge sowie Dienstnehmer, die geringfügig beschäftigt sind. Aufgrund der Existenz der Höchstbeitragsgrundlage (einschließlich der anteiligen Sonderzahlungen 1980 S 22.750 und 1991 S 35.000) können über die Verteilung der höheren und höchsten Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung keine Aussagen getroffen werden. Über die wöchentliche Arbeitszeit liegen keine Angaben vor, auch das Ausmaß der Überstundenleistung ist nicht bekannt (1).

Im Hinblick auf die Ausschaltung zyklischer Einflüsse erweist sich ein lohnbezogener Vergleich der Jahre 1980 und 1991 als günstig. In beiden Jahren befand sich die österreichische Wirtschaft am Ende einer Hochkonjunkturphase. 1979 stieg das reale BIP um 4,7%, 1980 um 3,0%, und im folgenden Jahr geriet Österreich in die vor allem durch den zweiten Ölpreisschock ausgelöste Rezession (BIP -0,1%). Die Hochkonjunkturphase Ende der achtziger Jahre dauerte länger, erstreckte sich über rund vier Jahre. Die reale Wachstumsrate des BIP betrug 1988 4,1%, 1989 3,8%, 1990 4,6% und 1991 3,0%. Im Jahr 1992 schwächte sich die Konjunktur bereits deutlich ab (BIP +1,5%), und im laufenden Jahr gerät die österreichische Wirtschaft erstmals nach zwölf Jahren in eine Rezession.

Die Arbeitsmarktlage im Jahre 1991 wich allerdings erheblich von jener im Jahre 1980 ab. Gegenüber 1979 erhöhte sich die Zahl der unselbständig Beschäftigten 1980 um 19.200 bzw. 0,7%. Die Arbeitslosenrate (gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten) belief sich auf 1,9%. Es herrschte somit Vollbeschäftigung, der Beschäftigtenstand ließ sich nur wenig erhöhen. Von 1990 auf 1991 hingegen stieg die Beschäftigung um 58.700 Personen bzw. 2,0%. Von diesem kräftigen Zuwachs entfiel freilich ein Großteil, nämlich 45.600 Personen, auf ausländische Arbeitskräfte. Gleichzeitig nahm die Arbeitslosenrate zu und betrug 1991 5,2% (nationale Definition). 1991 markierte somit den Höhepunkt im Zuwachs ausländischer Arbeitskräfte bei fortgesetzt steigender Arbeitslosigkeit.

2. Die Branchenlohn- und Gehaltsstrukturen 1980 und 1991

Das monatliche (Brutto-)Medianeinkommen aller erfaßten Beschäftigten betrug im Jahr 1991 S 19.044 (Tabelle 1). Im Idealfall bezieht sich eine empirische Analyse von Branchenlohnstrukturen auf die Arbeits-einkommen möglichst homogener Beschäftigtengruppen, d. h. auf Arbeitnehmer gleichen Geschlechts, gleicher Qualifikation und gleicher Arbeitszeit mit ähnlichen Arbeitsbedingungen in Betrieben einer bestimmten Größenklasse innerhalb einer Region. Die vorliegende Einkommensstatistik erlaubt allerdings nur die Ausschaltung geschlechtsbedingter Einkommensunterschiede und die Differenzierung nach dem sozialrechtlichen Status (Arbeiter/Angestellte) (2).

Tabelle 1:

Löhne und Gehälter 1991 (Median der bereinigten Monatseinkommen)

Wi.-Klasse	Alle Beschäftigten			Männer			Frauen		
	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.
Land- u. Forstwi.	14.765	20	77,53	16.506	21	74,42	12.126	21	80,05
Energie, Wasser	30.651	1	160,95	32.325	1	145,75	20.886	1	137,88
Steine, Bergbau	26.344	2	138,33	27.043	5	121,93	18.772	3	123,92
Nahrungsm.	18.367	11	96,45	22.432	9	101,14	14.025	17	92,59
Textil	16.159	19	84,85	20.752	15	93,57	13.770	19	90,90
Bekleidung	12.512	23	65,70	16.918	20	76,28	12.016	22	79,32
Leder	13.369	22	70,20	16.036	22	72,30	11.796	23	77,87
Holz	17.351	14	91,11	18.207	19	82,09	14.041	16	92,69
Papier	24.442	4	128,34	27.415	4	123,61	15.595	10	102,95
Druck	23.422	5	122,99	28.777	3	129,75	16.884	7	111,46
Chemie	22.977	6	120,65	25.656	6	115,68	16.933	6	111,78
Stein-, Glasw.	22.435	7	117,81	23.887	8	107,70	16.666	8	110,02
Metall	22.384	8	117,54	24.255	7	109,36	17.311	5	114,28
Bauwesen	20.725	9	108,83	21.155	12	95,38	15.456	11	102,03
Handel, Lager	16.945	16	88,98	21.064	13	94,97	13.987	18	92,34
Gastst., Beherb.	13.446	21	70,60	14.914	23	67,24	12.712	20	83,92
Verkehr, Nachr.	18.165	12	95,38	19.108	18	86,15	15.174	13	100,17
Banken, Versich.	24.715	3	129,78	30.199	2	136,16	20.239	2	133,61
RRWdienste	18.029	13	94,67	20.880	14	94,14	15.321	12	101,14
Körppfl., Reinig.	11.536	24	60,58	14.845	24	66,93	10.676	24	70,48
Kunst, Unterh., Sp.	17.016	15	89,35	19.408	17	87,51	14.401	15	95,07
Gesundh., Fürs.	16.700	18	87,69	22.206	10	100,12	15.669	9	103,44
Unterr., Forsch.	16.743	17	87,92	20.368	16	91,83	14.884	14	98,26
Öff. Einricht.	19.130	10	100,45	21.539	11	97,11	17.715	4	116,95
Häusl. Dienste	6.318	25	33,18	5.263	25	23,73	6.561	25	43,31
Gesamt	19.044		100,00	22.179		100,00	15.148		100,00

Quelle: Hauptverband; eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Tabelle 2:

Die Brancheneinkommensstruktur 1991 (Mediane der bereinigten Monatseinkommen)

Wi.-Klasse	männliche Arbeiter			männliche Angestellte			weibliche Arbeiter			weibliche Angestellte		
	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.
Land- u. Forstw.	15.564	19	77,21	23.907	19	82,87	11.842	17	91,08	14.923	22	84,98
Energie, Wasser	25.982	1	128,89	34.946	3	121,14	13.908	8	106,97	23.630	1	134,56
Steine, Bergbau	25.426	3	126,13	36.297*	2	125,82	14.667	4	112,81	21.864	3	124,50
Nahrungsm.	20.995	8	104,15	31.478	9	109,12	13.448	12	103,43	16.442	14	93,63
Textil	18.042	12	89,50	30.323	11	105,11	12.984	14	99,86	18.219	11	103,75
Bekleidung	14.264	23	70,76	27.304	14	94,65	11.476	18	88,26	15.182	21	86,45
Leder	14.664	21	72,75	23.175	21	80,33	11.178	19	85,97	15.736	19	89,61
Holz	17.580	15	87,21	27.784	13	96,31	13.803	10	106,16	14.708	23	83,75
Papier	25.468	2	126,34	36.518*	1	126,59	14.464	6	111,24	21.359	5	121,63
Druck	25.141	4	124,72	34.060	5	118,07	14.325	7	110,18	19.859	6	113,09
Chemie	22.877	5	113,49	34.533	4	119,71	14.597	5	112,27	21.870	2	124,54
Stein-, Glasw.	22.689	6	112,56	32.848	7	113,87	15.336	2	117,95	18.987	10	108,12
Metall	22.137	7	109,82	33.074	6	114,65	16.173	1	124,39	19.320	8	110,02
Bauwesen	20.548	9	101,93	31.827	8	110,33	13.144	13	101,09	16.371	15	93,22
Handel, Lager	17.638	14	87,50	25.959	16	89,99	12.000	16	92,29	14.699	24	83,70
Gastst., Beherb.	14.572	20	72,29	19.835	25	68,76	12.472	15	95,92	15.744	18	89,65
Verkehr, Nachr.	18.709	11	92,81	20.440	24	70,85	13.517	11	103,96	16.136	16	91,89
Banken, Versich.	17.832	13	88,46	30.356	10	105,23	7.102	24	54,62	21.446	4	122,12
RRWi.-Dienste	17.029	18	84,48	27.123	15	94,02	10.060	23	77,37	16.521	13	94,08
Körperpfl., Reinig.	14.289	22	70,89	25.423	18	88,13	10.413	22	80,09	15.399	20	87,69
Kunst, Unterh., Sp.	12.738	24	63,19	28.858	12	100,38	11.081	21	85,23	19.009	9	108,25
Gesundh., Fürs.	17.445	16	86,54	25.810	17	89,47	13.833	9	106,39	17.485	12	99,57
Unterr., Forsch.	17.389	17	86,26	21.231	22	73,60	11.157	20	85,81	16.124	17	91,82
Öffentl. Einricht.	20.263	10	100,52	23.263	20	80,64	14.925	3	114,79	19.669	7	112,00
Häusl. Dienste	4.978	25	24,69	21.114	23	73,19	6.397	25	49,20	12.654	25	72,06
Gesamt	20.158		100,00	28.848		100,00	13.002		100,00	17.561		100,00

* Zur Schätzung dieser Werte siehe Anmerkung (3).

Quelle: Hauptverband; eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Die Einkommenshierarchie bei den männlichen Arbeitern wurde 1991 von der Energie- und Wasserversorgung (128,9% des Medianeinkommens aller Arbeiter), der Papierbranche (126,3%), dem Bergbau (126,1%) sowie dem Druckerei- und Verlagswesen (124,7%) angeführt (Tabelle 2). Schlußlichter bildeten (abgesehen von den Häuslichen Diensten mit vielen Teilzeitbeschäftigten) die Wirtschaftsklassen Kunst-Unterhaltung-Sport (63,2%), Bekleidungserzeugung (70,8%), Körperpflege-Reinigung (70,9%) und Fremdenverkehr (72,3%). Inwieweit die Lohnunterschiede in der Sachgüterproduktion auf die Abgeltung von Sonderformen der Arbeitszeit wie Schicht- und Nacharbeit zurückgehen, ist nicht quantifizierbar. In den obersten neun Positionen der Rangordnung befanden sich ausschließlich Branchen aus dem sekundären Sektor.

Die letzte Aussage traf bemerkenswerterweise auch auf die Rangordnung der Einkommen männlicher Angestellter zu. Die höchsten Mediangehälter (3) verzeichneten die Papierbranche (126,6%), der Bergbau (125,8%), die Energie- und Wasserversorgung (121,1%), die Chemiebranche (119,7%) und das Druckerei- und Verlagswesen (118,1%). Die geringsten Werte wiesen das Gaststätten- und Beherbergungswesen (68,8%) und das Verkehrswesen (70,9%) auf. Die ungünstige Position des Unterrichtswesens (73,6%) dürfte abgesehen von der Tatsache, daß pragmatisierte Dienstnehmer nicht erfaßt sind, auch auf Teilzeit- und Nebenbeschäftigte zurückgehen.

Arbeiterinnen erzielten die höchsten Einkommen in der Metallbranche (124,4%) und in der Erzeugung von Stein- und Glaswaren (118,0%). Hier ist darauf hinzuweisen, daß die Teilzeitquote in der Metallbranche und anderen Branchen der Sachgüterproduktion weniger als die Hälfte des entsprechenden Durchschnittswertes erreichte (Tabelle 8). Auch im unteren Bereich der Rangordnung wurden die Einkommenspositionen wesentlich von den Anteilen der Teilzeitbeschäftigten beeinflusst. Die Wirtschaftsklassen auf den drei letzten Plätzen (Häusliche Dienste 49,2%; Banken und Versicherungen 54,6%; Wirtschaftsdienste 77,4%) waren durch die höchsten Teilzeitquoten charakterisiert. Auffallend ist ferner die günstige Position der Arbeiterinnen in den öffentlichen Einrichtungen (114,8%) trotz einer sehr hohen Teilzeitquote.

Die obersten Positionen in der Hierarchie der Gehälter weiblicher Angestellter besetzten (außer der sehr kleinen Gruppe der im Bergbau Beschäftigten) die Energie- und Wasserversorgung (134,6%), die Chemiebranche (124,5%), das Bank- und Versicherungswesen (122,1%) sowie die Papierbranche (121,6%). Den letzten Rang nahm die Wirtschaftsklasse Haushaltung-Hauswartung (72,1%) ein, die sich durch die bei weitem höchste Teilzeitquote auszeichnete. In weiteren sieben Branchen lag das Mediangehalt zwischen 80 und 90% des Mediangehalts aller weiblichen Angestellten.

Wie die Matrix der Spearman'schen Rangkorrelationskoeffizienten (Tabelle 3) zeigt, bestand zwischen diesen vier Einkommenshierarchien ein hohes Maß an Übereinstimmung.

Tabelle 3:**Rangkorrelationskoeffizienten der branchenmäßigen Monatseinkommenshierarchien der vier Beschäftigtengruppen 1991**

	Männl. Angestellte	Weibl. Arbeiter	Weibl. Angestellte
Männl. Arbeiter	0,768	0,803	0,738
Männl. Angestellte		0,549	0,720
Weibl. Arbeiter			0,548

So betrug der Koeffizient der Rangkorrelation zwischen den Einkommensskalen der männlichen Angestellten und der weiblichen Arbeiter immerhin noch 0,55. Der höchste Grad an Analogie existierte zwischen den Hierarchien der männlichen und der weiblichen Arbeiter. Bei einer Bereinigung um die Unterschiede in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wären die Maßzahlen der rangmäßigen Übereinstimmung noch höher: Beispielsweise ging die ungünstigere Position der männlichen Arbeiter in der Bekleidungsbranche (Rang 23) im Vergleich zu jener der Arbeiterinnen dieser Branche (Rang 18) zu einem erheblichen Teil auf die relativ zum jeweiligen Durchschnittswert höhere Teilzeitquote unter den männlichen Arbeitern zurück. Ähnliches galt für die Arbeiter des Gastgewerbes (Rang 20 bzw. 15).

Im Jahr 1980 belief sich das bereinigte Medianeinkommen aller erfaßten unselbständig Beschäftigten auf S 11.492 monatlich (Tabelle 5). Die Tabelle 6 zeigt die Brancheneinkommensstruktur der vier Beschäftigtengruppen in jenem Jahre, Tabelle 4 den Grad der Übereinstimmung zwischen den Einkommenshierarchien.

Tabelle 4:**Rangkorrelationskoeffizienten der branchenmäßigen Monatseinkommenshierarchien der vier Beschäftigtengruppen 1980**

	Männl. Angestellte	Weibl. Arbeiter	Weibl. Angestellte
Männl. Arbeiter	0,746	0,812	0,704
Männl. Angestellte		0,563	0,658
Weibl. Arbeiter			0,598

Tabelle 5:

Löhne und Gehälter 1980 (Median der bereinigten Monatseinkommen)

Wi.-Klasse	Alle Beschäftigten			Männer			Frauen		
	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.
Land- u. Forstw.	9.534	18	82,96	11.096	20	81,18	7.546	21	85,06
Energie, Wasser	17.821	1	155,07	18.802	1	137,56	12.005	1	135,33
Steine, Bergbau	15.979	2	139,04	16.417	2	120,11	10.753	3	121,22
Nahrungsm.	11.066	11	96,29	13.718	10	100,37	8.355	15	94,18
Textil	9.014	20	78,44	12.360	15	90,43	7.877	19	88,79
Bekleidung	7.443	23	64,77	10.800	21	79,02	7.092	22	79,95
Leder	7.849	22	68,30	9.769	22	71,47	7.092	23	79,95
Holz	10.679	14	92,93	11.435	18	83,66	8.166	18	92,05
Papier	13.778	3	119,89	16.041	4	117,36	8.804	14	99,24
Druck	13.073	7	113,76	16.397	3	119,97	9.189	10	103,58
Chemie	13.421	6	116,79	15.576	6	113,96	9.655	7	108,84
Stein-, Glasw.	13.533	4	117,76	14.524	8	106,26	9.707	6	109,42
Metall	13.467	5	117,19	14.901	7	109,02	9.876	5	111,33
Bauwesen	12.631	9	109,91	12.886	12	94,28	9.003	12	101,49
Handel, Lager	10.134	16	88,18	12.796	13	93,62	8.261	17	93,12
Gastst., Beherb.	8.127	21	70,72	9.618	23	70,37	7.609	20	85,77
Verkehr, Nachr.	10.832	12	94,26	11.344	19	83,00	9.198	9	103,69
Banken, Versich.	12.988	8	113,02	15.961	5	116,78	10.920	2	123,10
RRWdienste	10.700	13	93,11	13.138	11	96,12	8.874	13	100,03
Körppfl., Reinig.	6.870	24	59,78	9.111	24	66,66	6.429	24	72,47
Kunst, Unterh., Sp.	10.500	15	91,37	11.593	17	84,82	9.209	8	103,81
Gesundh., Fürs.	9.534	17	82,96	13.973	9	102,23	9.027	11	101,76
Unterr., Forsch.	9.526	19	82,89	11.922	16	87,23	8.305	16	93,62
Öff. Einricht.	11.223	10	97,66	12.539	14	91,74	10.285	4	115,94
Häusl. Dienste	3.363	25	29,26	2.679	25	19,60	3.420	25	38,55
Gesamt	11.492		100,00	13.668		100,00	8.871		100,00

Quelle: Hauptverband; eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Tabelle 6:

Die Brancheneinkommensstruktur 1980 (Mediane der bereinigten Monatseinkommen)

Wi.-Kl.	männliche Arbeiter			männliche Angestellte			weibliche Arbeiter			weibliche Angestellte		
	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.	öS	Rang	% d. Ges.
Land- u. Forstw.	10.432	17	82,52	15.488	18	89,87	7.331	16	94,24	9.221	19	89,45
Energie, Wasser	15.578	2	123,22	21.656	3	125,67	8.458	6	108,73	13.581	1	131,74
Steine, Bergbau	15.630	1	123,64	22.531	1	130,74	9.326	2	119,89	12.481	2	121,07
Nahrungsm.	12.946	8	102,40	18.549	9	107,64	7.983	12	102,62	9.787	14	94,94
Textil	10.633	16	84,11	17.551	10	101,85	7.551	13	97,07	10.533	11	102,17
Bekleidung	9.472	20	74,92	16.267	15	94,39	6.874	20	88,37	9.423	17	91,41
Leder	9.177	22	72,59	15.206	19	88,24	6.894	19	88,62	9.333	18	90,53
Holz	11.015	14	87,13	17.034	12	98,85	8.077	9	103,83	8.374	24	81,23
Papier	15.306	3	121,07	22.052	2	127,96	8.236	7	105,87	11.904	4	115,47
Druck	14.454	4	114,33	20.371	5	118,21	8.160	8	104,90	11.422	8	110,80
Chemie	14.008	5	110,81	21.090	4	122,38	8.592	5	110,45	12.446	3	120,73
Stein-, Glasw.	13.866	6	109,68	19.790	6	114,84	8.948	3	115,03	11.245	9	109,08
Metall	13.858	7	109,62	19.465	7	112,95	9.457	1	121,57	10.958	10	106,30
Bauwesen	12.519	9	99,03	19.458	8	112,91	7.467	15	95,99	9.579	16	92,92
Handel, Lager	10.704	15	84,67	15.767	17	91,49	6.849	21	88,04	8.830	21	85,65
Gastst., Beherb.	9.421	21	74,52	12.166	24	70,60	7.487	14	96,25	9.116	20	88,43
Verkehr, Nachr.	11.204	12	88,63	11.707	25	67,93	8.004	11	102,89	9.917	13	96,20
Banken, Versich.	11.020	13	87,17	16.118	16	93,53	4.531	24	58,25	11.563	6	112,16
RRWi.-Dienste	10.196	19	80,65	17.080	11	99,11	5.550	23	71,35	9.580	15	92,93
Körperpfl., Reinig.	8.734	23	69,09	14.863	20	86,25	6.294	22	80,91	8.478	23	82,24
Kunst, Unterh., Sp.	8.100	24	64,07	16.822	13	97,62	6.900	18	88,70	11.668	5	113,18
Gesundh., Fürs.	11.356	11	89,83	16.678	14	96,78	8.074	10	103,79	10.151	12	98,47
Unterr., Forsch.	10.323	18	81,66	12.563	23	72,90	7.301	17	93,86	8.827	22	85,62
Öffentl. Einricht.	12.042	10	95,25	13.261	22	76,95	8.840	4	113,64	11.562	7	112,15
Häusl. Dienste	2.394	25	18,94	13.999	21	81,23	3.363	25	43,23	8.066	25	78,24
Gesamt	12.642		100,00	17.233		100,00	7.779		100,00	10.309		100,00

Quelle: Hauptverband; eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Bei den männlichen Arbeitern sind zwischen 1980 und 1991 zwei Rangveränderungen auffallend. Die Arbeiter in der Textilbranche verbesserten ihre Position von Rang 16 auf Rang 12, der Rückstand auf das Medianeinkommen aller männlichen Arbeiter verringerte sich von 16 auf 10 Prozent. Das Gesundheitswesen hingegen verlor fünf Ränge (von 11 auf 16).

Unter den männlichen Angestellten stiegen die Bank- und Versicherungsangestellten einkommensmäßig von Rang 16 auf Rang 10 auf, der Rückstand auf das Mediangehalt aller männlichen Angestellten im Ausmaß von 6% verwandelte sich in einen Vorsprung von 5%. Die Position der Wirtschaftsdienste verschlechterte sich von Rang 11 auf Rang 15.

Bemerkenswert beim Vergleich der Lohnstrukturen der Arbeiterinnen ist besonders der rangmäßige Aufstieg der Handelsarbeiterinnen (von Rang 21 auf 16).

Zwischen 1980 und 1991 verloren die weiblichen Angestellten der Bekleidungsbranche vier Ränge (von Rang 17 auf 21), ebenso jene in der Wirtschaftsklasse Kunst-Unterhaltung-Sport (von Rang 5 auf 9), hingegen verbesserten sich die Angestellten im Unterrichtswesen gehaltsmäßig von Rang 22 auf Rang 17.

Mögliche Ursachen dieser Rangverschiebungen werden unten im Abschnitt 3 angesprochen.

Aufgrund der geringen Anzahl der erheblichen Rangänderungen in den vier beobachteten Einkommenshierarchien zwischen 1980 und 1991 ist es nicht verwunderlich, daß jede dieser Rangordnungen ein sehr hohes Maß an intertemporaler Übereinstimmung aufwies. Der Spearman'sche Koeffizient der Rangkorrelation zwischen den Lohnskalen der männlichen Arbeiter 1980 und 1991 betrug 0,974, zwischen jenen der Arbeiterinnen ebenfalls 0,974, zwischen den Gehaltshierarchien der männlichen Angestellten 0,965 und zwischen jenen der weiblichen Angestellten 0,954.

3. Die Lohn- und Gehaltszuwächse in den Wirtschaftsklassen 1980-91

Bei der Interpretation der Einkommenszuwächse ist zu beachten, daß diese nicht Einkommenslängsschnitten für dieselben Personen entstammen, sondern dem Vergleich von Einkommensquerschnitten zu zwei Zeitpunkten. Daher gehen die ausgewiesenen Einkommenssteigerungen teilweise auch auf Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur zurück und sind nicht individuellen Einkommenserhöhungen gleichzusetzen.

In diesen elf Jahren stiegen die nominellen Bruttoeinkommen der erfaßten Arbeiter und Angestellten, gemessen am Median der bereinigten Monatseinkommen, um 65,7%. Die Einkommen der weiblichen Angestellten erhöhten sich am stärksten, nämlich um 70,3%. Die Gehälter männlicher Angestellter (67,4%) und die Löhne der Arbeiterinnen (67,1%) entwickelten sich leicht überdurchschnittlich. Die mittlere Lohnsteigerungsrate männlicher Arbeiter blieb um rund sechs Prozent-

Tabelle 7:

Die Entwicklung der bereinigten Monatseinkommen nach Wirtschaftsklassen 1980–91
(Medianeinkommen 1991 in % der Werte von 1980)

Wi.-Klasse	Alle Beschäftigte	Männl. Arbeiter	Männl. Angestellte	Weibl. Arbeiter	Weibl. Angestellte
Land- u. Forstw.	154,9	149,2	154,4	161,5	161,8
Energie, Wasser	172,0	166,8	161,4	164,4	174,0
Steine, Bergbau	164,9	162,7	161,1*	157,3	175,2
Nahrungsm.	166,0	162,2	169,7	168,5	168,0
Textil	179,3	169,7	172,8	172,0	173,0
Bekleidung	168,1	150,6	167,8	166,9	161,1
Leder	170,3	159,8	152,4	162,1	168,6
Holz	162,5	159,6	163,1	170,9	175,6
Papier	177,4	166,4	165,6*	175,6	179,4
Druck	179,2	173,9	167,2	175,6	173,9
Chemie	171,2	163,3	163,7	169,9	175,7
Stein-, Glasw.	165,8	163,6	166,0	171,4	168,8
Metall	166,2	159,7	169,9	171,0	176,3
Bauwesen	164,1	164,1	163,6	176,0	170,9
Handel, Lager	167,2	164,8	164,6	175,2	166,5
Gastst., Beherb.	165,4	154,7	163,0	166,6	172,7
Verkehr, Nachr.	167,7	167,0	174,6	168,9	162,7
Banken, Versich.	190,3	161,8	188,3	156,7	185,5
RRWi.-Dienste	168,5	167,0	158,8	181,3	172,5
Körperpfl., Reinig.	167,9	163,6	171,0	165,4	181,6
Kunst, Unterh., Sp.	162,1	157,3	172,1	160,6	162,9
Gesundh., Fürs.	175,2	153,6	154,8	171,3	172,2
Unterr., Forsch.	175,8	168,4	169,0	152,8	182,7
Öff. Einricht.	170,5	168,3	175,4	168,8	170,1
Häusl. Dienste	187,9	207,9	150,8	190,2	156,9
Gesamt	165,7	159,5	167,4	167,1	170,3

* Gemessen anhand des 4. Dezils.

Quelle: Hauptverband; eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

punkte unter der durchschnittlichen Einkommensveränderung (Tabelle 7).

Das Aufholen der Fraueneinkommen im untersuchten Zeitraum dürfte eine Folge der gewerkschaftlichen Lohnpolitik sein. Folgende Regelungen in den Kollektivverträgen unterstützten eine leichte Nivellierung: Erstens wurden für die Mindestlöhne regelmäßig stärkere Erhöhungen als für die Ist-Löhne vereinbart. Zweitens wies ein Teil der Kollektivvertragsabschlüsse abgestufte prozentuelle Mindestlohnerhöhungen auf, welche die Niedriglohngruppen leicht begünstigten. Gemäß der Untersuchung von Tomandl und Mitarbeitern (4) war dies im Zeitraum 1985–90 bei 18% der ausgewerteten Abschlüsse mit Entgeltregelungen der Fall. Drittens sahen 12% der erfaßten Kollektivvertragsabschlüsse mit Entgeltregelungen Anhebungen der Mindestlöhne um für alle Arbeitnehmer gleiche Absolutbeträge vor, wobei diese teilweise ergänzend zu einer prozentuellen Erhöhung hinzutraten (5).

Die aus diesen Bestimmungen resultierende leichte Nivellierungstendenz bei den kollektivvertraglich festgelegten Löhnen und Gehältern wirkte sich vor allem zugunsten weiblicher Beschäftigter aus.

Ein vierter Aspekt der gewerkschaftlichen Lohnpolitik ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Seit der Lohnrunde 1989/90 versuchen die Fachgewerkschaften, die Forderung nach einem Mindestlohn von S 10.000,- auf dem Wege der Kollektivvertragsverhandlungen durchzusetzen. Bis Ende 1991 war dieses Ziel in der Mehrzahl der Industriebranchen und in einigen wichtigen Bereichen des Dienstleistungssektors, z. B. im Handel, bereits verwirklicht. (Die Textil- und die Bekleidungsindustrie sowie der Fremdenverkehr folgten 1992, also erst nach Ablauf des Beobachtungszeitraums). Auch diese überproportionale Anhebung der untersten Lohngruppen bzw. die Abschaffung derselben begünstigte in erster Linie weibliche Arbeitnehmer.

Der Effekt, der von den genannten kollektivvertraglichen Bestimmungen ausging, war offensichtlich so stark, daß er die entnivellierenden Wirkungen, welche von den Verhandlungen über zusätzliche (übertarifliche) Lohnzuschläge in den Betrieben vermutlich ausgingen, überkompensierte und sich in den Zuwachsraten der mittleren Effektivverdienste niederschlug.

Beim Vergleich der Einkommenszuwächse von Frauen und Männern ist auch zu berücksichtigen, daß sich die Teilzeitquoten der weiblichen Beschäftigten zwischen 1980 und 1991 erhöhten, und zwar bei den Arbeiterinnen um 4,5 Prozentpunkte (von 20,8 auf 25,3%) und bei den weiblichen Angestellten um 2,3 Prozentpunkte (von 17,9 auf 20,2%; Tabelle 8) (6). Welche Auswirkungen hatte dies auf die jeweiligen Medianeinkommen? Bezüglich der Arbeiterinnen ist zu vermuten, daß unterdurchschnittlich entlohnte Vollzeitbeschäftigte zur Teilzeit übergingen, so daß das Medianeinkommen von der Zunahme der Teilzeitquote unberührt blieb.

Weiters ist bei den Arbeiterinnen in Rechnung zu stellen, daß deren Zahl von 1980 bis 1991 um 3,7% abnahm. Geht man davon aus, daß die-

Tabelle 8:

Teilzeitquoten der weiblichen Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklasse	Arbeiterinnen		Weibliche Angestellte	
	Veränderung 1980-91 in Prozentpunkten (1)	Teilzeitquoten 1991 in %	Veränderung 1980-91 in Prozentpunkten (2)	Teilzeitquoten 1991 in %
Land- und Forstwirtschaft	-	(33,8)	-	-
Energie- und Wasserversorgung	-	-	-	-
Bergbau; Steine, Erden	-	-	-	-
Nahrungsmittel	(2,2)	(11,1)	(- 6,9)	(20,7)
Textil	3,8	(13,8)	-	-
Bekleidung	0,7	10,3	-	-
Leder	-	-	-	-
Holz	-	-	12,2	{29,7}
Papier	-	-	-	-
Druck	(- 5,0)	(25,8)	(3,6)	(19,3)
Chemie	(0,4)	(11,1)	(2,5)	(16,2)
Stein- und Glaswaren	-	-	-	{20,0}
Metall	0,9	11,2	2,3	13,0
Bau	-	-	8,2	27,8
Handel	7,1	32,4	6,0	22,4
Gastgewerbe	4,2	14,2	(2,8)	(9,4)
Verkehr	(- 11,6)	(26,3)	9,6	17,4
Geld- und Kreditwesen	- 3,8	69,5	4,9	14,7
Rechts- und Wirtschaftsdienste	(- 24,0)	(61,0)	4,8	23,5
Körperpflege und Reinigung	26,6	39,6	-	(16,5)
Kunst; Unterhaltung und Sport	-	-	(- 1,7)	(24,5)
Gesundheits- und Fürsorgewesen	6,1	27,9	7,6	23,5
Unterrichts- und Forschungswesen	- 0,1	49,3	- 22,8	25,1
Gebietskörperschaften	- 0,7	49,7	4,9	15,1
Haushaltung	- 2,5	52,3	-	-
Gesamt	4,5	25,3	2,3	20,2

(1) 1980: 13-37 Stunden; 1991: 12-35 Stunden.

(2) 1980: 13-37 Stunden; 1991: 12-35 Stunden; für 1980 ermöglichen die Mikrozensus-Daten keine Trennung von Angestellten und Beamten.

Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die hochgerechnete Zahl der betreffenden Gruppe unter 3.000. Werte, die auf Gruppengrößen unter 1.000 beruhen, werden nicht mehr ausgewiesen.

Quelle: ÖStZ Mikrozensus-Grundprogramm.

ser Beschäftigungsabbau vor allem niedrig entlohnte Arbeiterinnen betraf, so resultierte daraus ein positiver Struktureffekt auf das mittlere Einkommensniveau der Arbeiterinnen.

Die Zahl der weiblichen Angestellten hingegen nahm während der Beobachtungsperiode stark zu, nämlich um 26,4%. In diesem Fall ist somit davon auszugehen, daß ein überproportional hoher Teil der zusätzlich beschäftigten Angestellten eine Teilzeitstelle annahm, woraus sich der registrierte Anstieg der Teilzeitquote ergab. Eine auf diese Weise zustandekommende Zunahme der Teilzeitquote aber führt zur Abnahme des Medianeinkommens.

Es besteht also Anlaß zur Vermutung, daß der Anstieg der Teilzeitquote bei den Arbeiterinnen keinen Einfluß auf den Medianlohn hatte, während dies bei den weiblichen Angestellten eine Abnahme des Mediangehalts zur Folge hatte. Bei unveränderter Teilzeitquote wäre das Mediangehalt der weiblichen Angestellten somit noch stärker gestiegen.

Auffallend ist weiters die bei den Männern weit größere Differenz zwischen den Zuwachsraten der Gehälter und jener der Löhne (7,9 Prozentpunkte). Diese beobachtete Diskrepanz ist konsistent mit der These der Arbeitsmarktsegmentierung. Gemäß dieser These sind die Einkommen der Arbeitnehmer des primären Segments, dem Angestellte und Facharbeiter zuzurechnen sind, in geringerem Maße den Schwankungen der Marktlage ausgesetzt als die Einkommen der weniger qualifizierten Arbeitnehmer, welche das sekundäre Segment bilden. Die innerbetrieblichen Ausbildungskosten sind in der Regel für qualifizierte Angestellte relativ hoch, daher sind die Unternehmungen an einer langfristigen Bindung dieser Angestellten an den jeweiligen Betrieb interessiert. Die Angestellten werden durch ein System des internen Aufstiegs zur Loyalität gegenüber dem Unternehmen und vermehrter Anstrengung motiviert. Die Existenz dieser „internen Arbeitsmärkte“ in Großunternehmen wirkt sich stabilisierend auf die Angestelltengehälter aus. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit während der achtziger Jahre und der starke Zustrom ausländischer Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation am Ende des Jahrzehnts führten somit zu einer Vergrößerung des Einkommensunterschieds zwischen männlichen Angestellten und Arbeitern. Während die traditionell die Lohnrunde eröffnende Metallarbeitergewerkschaft insbesondere in der Mitte der achtziger Jahre neben den gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen auch die Krise in der verstaatlichten Industrie berücksichtigte und sich die übrigen Fachgewerkschaften weiterhin am Kollektivvertragsabschluß für die Arbeiter der Metallindustrie orientierten, blieb den ertragreicheren Unternehmungen ein Spielraum für innerbetriebliche Lohnanpassungen (positive Lohndrift), die stärker den Angestellten zugute kam.

Bei den männlichen Arbeitern fielen die meisten Zuwachsraten der mittleren Brancheneinkommen in das Intervall von 57 bis 67%. Höhere Lohnzuwächse verzeichneten (abgesehen von den Häuslichen Diensten und vom Unterrichtswesen mit jeweils nur sehr geringen Beschäftigten-

zahlen) die Arbeiter im Druckerei- und Verlagswesen, das 1980 bereits zu den Hochlohnbranchen gezählt hatte, in der Textilindustrie und in den öffentlichen Einrichtungen. Zur weit überdurchschnittlichen Steigerungsrate des Medianlohnes in der Textilbranche ist zu bemerken, daß dort ein Struktureffekt zum Tragen kam: Man kann davon ausgehen, daß vom erheblichen Beschäftigtenabbau in dieser Branche in erster Linie unterdurchschnittlich Entlohnte betroffen waren. Weiters ist hier zu berücksichtigen, daß der Anteil der verbliebenen männlichen Textilarbeiter, die in der Nachtschicht tätig sind, sehr hoch ist (besonders unter den Ausländern).

Die geringsten Lohnsteigerungsraten wiesen die männlichen Arbeiter in der Bekleidungsbranche, im Gesundheitswesen und im Fremdenverkehr auf. Die Bekleidungsherstellung und der Fremdenverkehr zählten zu jenen Niedriglohnbranchen, auf die sich der Zustrom billiger Arbeitskräfte aus dem Osten am Ende der Beobachtungsperiode stark auswirkte. Der Ausländeranteil unter den männlichen Arbeitern der beiden Branchen war 1991 sehr hoch.

Die Konzentration von ausländischen Arbeitskräften in wenigen Wirtschaftsklassen wird vor allem durch die branchenweise unterschiedlich hohen Fluktuationskosten bestimmt. Zu den Fluktuationskosten (bzw. Mobilitäts- oder Anpassungskosten, turnover-costs) zählen Informationskosten, d. h. die Kosten der Suche, möglicherweise zusätzliche Kosten der Anwerbung (Abwerbung von anderen Unternehmungen), Kosten der Ausbildung und der Einschulung. In Branchen mit hohen Fluktuationskosten, wo mithin die Mitarbeiter nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit ein hohes Maß an betriebsspezifischen Qualifikationen erworben haben, kommen ausländische Arbeitskräfte kaum zum Zug, da ihre Anpassungskosten höher sind als diejenigen von inländischen Bewerbern mit ähnlichen meßbaren Fähigkeiten und gleicher Ausbildung. Und selbst im Falle gleich hoher Anpassungskosten geben Unternehmungen Inländern den Vorzug, wenn für Ausländer wegen deren höherer Fluktuationsrate oder der ungewissen Dauer der Arbeitsgenehmigung eine kürzere Beschäftigungsdauer zu erwarten ist. Daher treten ausländische Arbeitskräfte in erster Linie in Branchen mit geringen Anpassungskosten in Konkurrenz zu inländischen Arbeitsplatzbewerbern.

In diesen Branchen, wo Arbeitskräfte ohne hohe Ausbildungs- und Einschulungskosten in den Produktionsprozeß eingegliedert werden können, besteht für die Unternehmungen kein großes Interesse, die Fluktuation der Arbeitskräfte zu verringern, denn abgehende Arbeitskräfte können problemlos, d. h. zu geringen Such- und Anlernkosten, durch neu angeworbene ersetzt werden. Die Einkommen in diesen Branchen entsprechen daher am ehesten markträumenden Löhnen. Schwankungen im Angebot von und/oder in der Nachfrage nach Arbeitskräften schlagen rasch auf die Löhne durch.

Der Zustrom an ausländischen Arbeitskräften bedeutete aus den genannten Gründen eine Erhöhung des Arbeitsangebots gerade in jenen

Branchen, die sich durch geringe Fluktuationskosten auszeichnen. Dieses zusätzliche Angebot dämpfte dort den Lohnanstieg. Im begrifflichen Rahmen der „Insider-Outsider-Lohntheorie“ zählen die ausländischen Arbeitskräfte zu den „Außenseitern“. Die Löhne in Branchen mit niedrigen Fluktuationskosten erwiesen sich somit als sensibel gegenüber „Außenseiter“-Einflüssen.

Unter den männlichen Angestellten lag der Großteil der Steigerungsraten der mittleren Branchengehälter zwischen 61 und 73%. Den mit Abstand höchsten Zuwachs wiesen die Gehälter der Bank- und Versicherungsangestellten auf. Auch die prozentuellen Zunahmen der Gehälter der Vertragsbediensteten und Angestellten in den öffentlichen Einrichtungen und im Verkehrswesen, die 1980 zu den unterdurchschnittlich entlohnnten Gruppen gezählt hatten, lagen oberhalb des angeführten Intervalls. Deutlich unterdurchschnittlich stiegen die erfaßten Gehälter im Gesundheitswesen und in den Wirtschaftsdiensten. Die Wirtschaftsklasse „Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste“ zeichnet sich allerdings durch besondere Heterogenität sowohl im Hinblick auf Tätigkeiten und Berufe als auch auf die Qualifikation der Beschäftigten aus, so daß dem Medianeinkommen nur geringe Aussagekraft zukommt. Viele der Bereiche dieser Branche weisen einen überdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit hoher Qualifikation auf, andererseits sind dort auch zahlreiche Personen tätig, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten ausüben. Weiters bestehen mehrere Betriebsgruppen (z. B. Bewachungsinstitute, Personalbereitstellungsfirmen), in denen die Mehrzahl der Beschäftigten deutlich unterdurchschnittliche Einkommen beziehen. In den letzten Jahren nahm die Beschäftigung gerade im letztgenannten Bereich besonders stark zu, was in der Zuwachsrate des Mediangehalts der gesamten Wirtschaftsklasse zum Ausdruck kam.

Die Streuung der meisten Steigerungsraten der Branchenmediane von männlichen Arbeitern und männlichen Angestellten in dem relativen breiten Intervall zwischen 57 und 73% ging nur zu einem geringen Teil auf die kollektivvertraglich festgelegten Lohn- und Gehaltserhöhungen zurück. Der Abschluß für die Arbeiter der Metallindustrie bildete nicht nur in zeitlicher, sondern auch in inhaltlicher Hinsicht den Orientierungspunkt für die übrigen Branchenverhandlungen. An den für die Metallarbeiter ausgehandelten Erhöhungen der Mindestlöhne und der Ist-Löhne orientierten sich innerhalb einer gewissen Bandbreite die folgenden Abschlüsse für Arbeiter und Angestellte, wobei diese Bandbreite allerdings in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre etwas zunahm (7).

Viel uneinheitlicher noch entwickelte sich die Lohndrift, die aus den im Anschluß an den jeweiligen Kollektivvertragsabschluß zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung geführten Verhandlungen über zusätzliche Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie aus ergänzenden Einzelverhandlungen resultierte. Das Ausmaß der Lohndrift beruhte dabei auf den jeweils unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen der einzelnen Unternehmungen. Die Lohndrift überlagerte die solidarische Tarifpolitik der Gewerkschaften, welche in erster Linie gleiche prozentuelle

Zuwachsraten der Einkommen aller Arbeitnehmergruppen zum Ziel hat, und trug zu der Streuung der Effektivverdiensterhöhungen zwischen den Branchen sowie zwischen Arbeitern und Angestellten bei.

Hinzu traten ferner die bereits erwähnten strukturellen Effekte auf die mittleren Einkommen der männlichen Arbeiter und Angestellten in den einzelnen Wirtschaftsklassen: Effekte des Abbaus oder der Zunahme der Beschäftigung unterdurchschnittlich entlohnter Arbeitskräfte, insbesondere des verstärkten Einsatzes unqualifizierter ausländischer Arbeiter, Wirkungen der Anteilsverschiebungen von Berufen, Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsstufen innerhalb der Branchen.

Der Großteil der branchenweisen Zuwachsraten der Arbeiterinnenlöhne fiel in den Bereich zwischen 65 und 76%, jene der weiblichen Angestellten zwischen 66 und 77%. Bei den Arbeiterinnen verzeichneten die Wirtschaftsdienste die höchste Steigerungsrate, wobei hier allerdings die deutliche Abnahme der Teilzeitquote (minus 24 Prozentpunkte) zwischen 1980 und 1991 in Rechnung zu stellen ist (Tabelle 8). Erheblich unterdurchschnittliche Zuwächse erzielten die Arbeiterinnen im Unterrichtswesen, in den Banken und Versicherungen, in der Wirtschaftsklasse Kunst-Unterhaltung-Sport und in der Lederbranche. Die Beschäftigtenanteile dieser vier Branchen lagen aber jeweils nur bei einem Prozent oder darunter.

Unter den weiblichen Angestellten waren im Bank- und Versicherungswesen, im Unterrichtswesen und in der Wirtschaftsklasse Körperpflege-Reinigung die höchsten Gehaltszuwächse festzustellen. Im Falle des Unterrichtswesens resultierte der Anstieg des Mediangehalts allerdings auch aus dem starken Rückgang der Teilzeitquote (minus 22,8 Prozentpunkte). Unterhalb des oben genannten Intervalls von 66 bis 77% Zuwachs blieben die Bekleidungsbranche, das Verkehrswesen und die Wirtschaftsklasse Kunst-Unterhaltung-Sport.

4. Die Streuung der Branchenmedianeinkommen 1980–91

Im folgenden wird der gewichtete Variationskoeffizient als Maßzahl der interindustriellen Streuung der bereinigten Monatseinkommen herangezogen, wobei die Anteile der Wirtschaftsklassen an den Versicherungstagen der jeweiligen Gesamtheit als Gewichte dienen.

Die interindustrielle Streuung der Männerlöhne war 1991 geringer als jene der Männergehälter (Tabelle 9). Auf die Niedriglohnbranchen im Dienstleistungssektor entfielen mit Ausnahme der Fremdenverkehrswirtschaft nur geringe Anteile der Gesamtheit männlicher Arbeiter. Bei den männlichen Angestellten lag die gewichtsmäßig zweitbedeutendste Wirtschaftsklasse, die Metallbranche (15,2% der männlichen Angestellten), auf Rang 6 der Einkommenshierarchie. Auch einige Wirtschaftsklassen mit weit unterdurchschnittlichem Gehaltsniveau waren stark

Tabelle 9:

**Streuung der Branchenmedianeinkommen
(gewichtete Variationskoeffizienten in %)**

	1980	1987	1991	1991 bereinigt um Struktur- effekte*
Männliche Arbeiter	13,84	14,38	14,80	14,10
Männliche Angestellte	16,56	16,36	15,57	15,63
Männer insgesamt	13,94	15,51	16,32	15,79
Weibliche Arbeiter	20,85	20,17	19,21	20,04
Weibliche Angestellte	12,00	14,18	13,60	13,85
Frauen insgesamt	17,54	17,95	17,23	18,39
Gesamt	19,81	19,86	19,82	20,21

* Brancheneinkommen von 1991 gewichtet mit den Beschäftigtenanteilen von 1980.

besetzt: das Verkehrswesen und die Einrichtungen der Gebietskörperschaften (12,1% Beschäftigtenanteil, Rang 20 der Gehaltsskala).

Unter den vier analysierten Beschäftigtenkategorien war die interindustrielle Streuung der Einkommen bei den Arbeiterinnen am höchsten, bei den weiblichen Angestellten am geringsten. Die Metallbranche, in der jede zehnte Arbeiterin beschäftigt war (9,8%), stand an der Spitze der Rangordnung der Frauenlöhne, die öffentlichen Einrichtungen (Beschäftigtenanteil 12,4%) befanden sich auf Rang 3. Zudem wiesen drei Niedriglohnbranchen hohe Beschäftigungsanteile auf: Die Wirtschaftsklasse Haushaltung-Hauswartung mit infolge hoher Teilzeitquote außergewöhnlich niedrigem mittleren Lohnniveau (49,2% des entsprechenden Gesamtmedians) beschäftigte 6,7% der Arbeiterinnen, die Wirtschaftsklasse Körperpflege-Reinigung 7,9% und die Bekleidungs-herstellung 5,7%. Bei den weiblichen Angestellten hingegen lag nur eine anteilmäßig wichtige Branche, nämlich das Bank- und Versicherungswesen (7,2% der Beschäftigten), außerhalb des Bereichs von plus/minus 20% des entsprechenden Gesamtmediangehalts.

Die Streuung der Branchenlöhne der männlichen Arbeiter nahm im Zeitraum 1980-91 zu, wobei der Anstieg allerdings zum größten Teil auf den Beschäftigungsstruktureffekt, d. h. auf die Verschiebung der Be-

schäftigtenanteile, zurückging (siehe Tabelle 9, rechte Spalte). Unter Beibehaltung der Beschäftigtenstruktur des Jahres 1980 wäre der gewichtete Variationskoeffizient nur auf 14,10% gestiegen.

Im Gegensatz zu den Arbeitern sank bei den männlichen Angestellten die interindustrielle Streuung. Wie aus dem Vergleich der beiden Werte für das Jahr 1991 zu ersehen ist, spielte der Beschäftigungsstruktureffekt dabei keine Rolle.

Sowohl bei den Arbeiterinnen als auch bei den weiblichen Angestellten änderte sich die Streuung während des Beobachtungszeitraums stärker als bei den bereits behandelten Gruppen der männlichen Beschäftigten, und die Vorzeichen der Änderung wechselten jeweils. Die interindustrielle Streuung der Löhne der Arbeiterinnen, die 1980 den bei weitem höchsten Wert unter den vier Beschäftigungsgruppen aufwies, verringerte sich um rund 1,6 Prozentpunkte. Der Einkommenseffekt und der Beschäftigungsstruktureffekt trugen etwa im gleichen Ausmaß zum Rückgang des Streuungsmaßes bei. Auf die Bedeutung der gewerkschaftlichen Tarif- und Mindestlohnpolitik für die Lohnentwicklung vieler weiblicher Beschäftigter in Niedriglohnbranchen wurde oben im Abschnitt 3 bereits hingewiesen.

Die Streuung der Branchenmediangehälter der weiblichen Angestellten erhöhte sich von 1980 bis 1987/88 deutlich (1988 betrug der Variationskoeffizient 14,16), nahm in den folgenden Jahren ab, lag aber 1991 immer noch um 1,6 Prozentpunkte über dem Wert von 1980. Bei konstanter Beschäftigungsstruktur hätte die Streuung 1991 einen noch höheren Wert erreicht.

Internationale Vergleichsstudien gelangen zu dem Ergebnis, daß die Branchenlohnstrukturen in den westlichen Industrieländern einander ähnlich sind: Branchen, die sich in Österreich in bezug auf das mittlere Einkommensniveau der Beschäftigten in den obersten Rängen befinden, wie der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung, die Papierbranche und das Druckerei- und Verlagswesen, zahlen auch in den anderen Industriestaaten überdurchschnittlich hohe Löhne und Gehälter (8). Die Textil- und die Bekleidungsbranche, das Gaststätten- und Beherbergungswesen, die Körperpflege- und Reinigungsdienste sowie die Häuslichen Dienste zählen international zu den Niedriglohnbranchen.

Barth und Zweimüller verglichen die mit den Beschäftigtenanteilen gewichtete Streuung der Brancheneinkommen in Österreich, Norwegen und den Vereinigten Staaten. Sie ermittelten dabei für Österreich (1983) einen Wert, der nur geringfügig über dem norwegischen, aber erheblich über dem amerikanischen lag (9). Die interindustriellen Einkommensdisparitäten in Österreich werden vor allem auf die branchenweise verschiedenen Anteile weiblicher Beschäftigter (Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen) und die Unterschiede in der Qualifikation der Arbeitskräfte (hohe Rendite des Humankapitals, insbesondere steile Alters-Einkommens-Profile), zu einem geringeren Teil auch auf die unterschiedlichen Beschäftigungsanteile der Berufsgruppen in den einzelnen Branchen zurückgeführt.

5. Ergebnisse anderer Studien, die auf Individualdatensätzen beruhen

Wie bereits eingangs festgestellt, haben Analysen anhand der Branchenlohndaten aus der Sozialversicherungsstatistik den wesentlichen Nachteil, daß Effekte, die von individuellen Charakteristika der Arbeitnehmer ausgehen, nicht isoliert werden können.

Bestehen signifikante Branchenlohnunterschiede auch für homogene Arbeitnehmer, also nach Bereinigung um Unterschiede im Geschlecht, in der Qualifikation (Schulbildung, Berufserfahrung), in der geleisteten Arbeitszeit, in den Arbeitsbedingungen, im regionalen Standort und in der Betriebsgröße?

Hofer (10) untersuchte diese Frage auf der Grundlage von Individualdaten über die Nettoeinkommen von männlichen Arbeitnehmern (Arbeitern und Angestellten) aus dem österreichischen Mikrozensus (1983 und 1987). In bezug auf die Kontrollvariablen gelangte dieser Autor zu folgenden Ergebnissen: Wie erwartet bestand ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Humankapitalvariablen. Die These von Lohnzuschlägen, welche ungünstige Arbeitsbedingungen kompensieren, fand keine Bestätigung. Die Regionalvariablen erwiesen sich als signifikant. Mit steigender Beschäftigtenzahl des Betriebs nahm *cet. par.* das Einkommen zu.

Auch nach Kontrolle der genannten Faktoren bestanden für männliche Arbeiter und Angestellte statistisch signifikante Branchenlohnunterschiede. Zudem zeigte sich eine starke Ähnlichkeit der Branchenlohnstrukturen von 1983 und 1987, so daß kurzfristige Immobilitäten der Arbeitskräfte bzw. vorübergehende Nachfrageschocks keine plausiblen Erklärungen für die beobachteten branchenweisen Lohndifferentiale liefern. An der Spitze der Branchenlohnhierarchie für 1987 standen das Druckerei- und Verlagswesen, die Banken und Versicherungen, die Energie- und Wasserversorgung, die Papierbranche und die Chemiebranche. Am ungünstigsten waren die Einkommensverhältnisse für männliche Arbeitnehmer mit gleichen meßbaren Charakteristika im Unterrichtswesen, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Holzverarbeitung, in der Bekleidungserzeugung und in der Textilbranche. Barth und Zweimüller gelangten anhand der Nettoeinkommensdaten aus dem Mikrozensus (1983) für die Gesamtheit der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zu einer sehr ähnlichen Branchenlohnstruktur (11).

Eine Gegenüberstellung der Branchenlohnstruktur aus den Rohdaten der Sozialversicherungsstatistik für männliche Arbeitnehmer aus dem Jahre 1987 mit der um die Einflüsse der individuellen Charakteristika bereinigten Branchenlohnstruktur aus der Untersuchung von Hofer (ebenfalls 1987) zeigt erstens, daß die meisten Hochlohnbranchen der erstgenannten Skala auch Hochlohnbranchen in der letztgenannten waren, und zweitens, daß die „kontrollierten“ Lohndifferentiale deutlich niedriger waren. Auffallend sind Diskrepanzen in den Rängen folgender Branchen: Während der Bergbau in der aus den aggregierten Daten gewonnenen Rangordnung den fünften Platz einnahm, schien er in der

„kontrollierten“ Hierarchie nicht unter den bestzahlenden Branchen auf. Der Fremdenverkehr lag auf Rang 23 gemäß den aggregierten Daten, zählte jedoch in der „kontrollierten“ Skala nicht zu den schlechtestzahlenden Branchen. Hingegen gehörten die Textilbranche (Rang 12 gemäß aggregierten Daten) und das Unterrichtswesen (Rang 16) zu den fünf Branchen mit den niedrigsten Einkommen für männliche Arbeitnehmer mit gleichen individuellen Charakteristika.

Ein Vergleich der österreichischen mit der deutschen Branchenlohnstruktur unter Heranziehung der Studien von Hofer und Wagner (12), die sich der gleichen Untersuchungsmethode bedienten, bringt große Ähnlichkeiten in den Branchenlohndifferentialen für männliche Arbeitnehmer mit gleichen meßbaren Charakteristika zutage. Für viele Branchen stimmten die ermittelten Differentiale in hohem Maße überein. Relativ besser gestellt als die deutschen Kollegen waren die österreichischen männlichen Arbeiter und Angestellten im Druckerei- und Verlagswesen sowie in der Erzeugung von Stein- und Glaswaren, relativ schlechter gestellt hingegen in der Holzverarbeitung und im Verkehrswesen.

Welche lohntheoretischen Ansätze tragen zur Erklärung jener signifikanten Branchenlohnunterschiede bei, die nach Bereinigung um die genannten individuellen Charakteristika der Arbeitnehmer bestehen?

Hofer stellte fest, daß die traditionellen, kompetitiven Ansätze der Lohntheorie nicht ausreichen, die existierenden branchenweisen Einkommensunterschiede für männliche Arbeiter und Angestellte mit gleichen meßbaren Merkmalen in Österreich zu erklären. Weder kurzfristige Änderungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften noch kompensierende Lohndifferentiale für ungünstige Arbeitsbedigungen, erhöhte Lernanstrengungen oder unterschiedliche Arbeitslosigkeitsrisiken stellen die Ursache für die Lohnstruktur dar (13). Wagner gelangte für die Branchenlohnstruktur männlicher Arbeitnehmer in Deutschland zu dem gleichen Ergebnis (14). Schettkat untersuchte die interindustriellen Lohndifferentiale in den Vereinigten Staaten sowie in Deutschland und konstatierte, daß im Widerspruch zur These der kompensierenden Lohnunterschiede positive Arbeitsplatzmerkmale (hohe Löhne, stabile Beschäftigung, günstige Arbeitsbedingungen etc.) tendenziell Hand in Hand gingen und negative Charakteristika ebenfalls kumuliert auftraten (15).

Als Alternative zu den kompetitiven Ansätzen bieten sich die verschiedenen Varianten der Effizienzlohnhypothese an. Die Kernaussage dieser Ansätze ist, daß sich die Zahlung von höheren als den Marktlöhnen aus dem gewinnmaximierenden Verhalten der Unternehmungen ableiten läßt. Eine Lohnerhöhung über das Marktniveau hinaus steigere den Gewinn, da sie positiv auf die Leistungsintensität der Arbeitskräfte bzw. deren Produktivität wirke, womit sich die Kosten pro Effizienzeinheit Arbeit reduzieren. Zu den Beweggründen für die Zahlung von Effizienzlöhnen zählen erstens die Reduzierung von Kontrollkosten, zweitens die Senkung der Fluktuationskosten (Turnover-Kosten), drittens

die Selektion besonders produktiver Arbeitskräfte und viertens die höhere Loyalität der Arbeitskräfte gegenüber dem Unternehmen (16).

Die erstgenannte Variante, das sog. Shirking-Modell, geht von der Tatsache aus, daß Arbeitsverträge im allgemeinen unvollständig spezifiziert sind. Hieraus leitet sich ein gewisser Spielraum der Arbeitskräfte in bezug auf die Intensität ihrer Leistung im Betrieb ab. Da die Überwachung Kosten verursacht und daher nicht vollständig ist, haben die nutzenmaximierenden Arbeitskräfte einen Anreiz zum „Bummeln“ (shirking). Dieses Drückeberger-Verhalten ist allerdings mit der Gefahr der Entdeckung und des Arbeitsplatzverlustes verbunden. Zahlt ein Unternehmen einen über dem Marktsatz liegenden Lohn, stellt dies für die Arbeitskräfte einen Anreiz dar, weniger oder gar nicht zu „bummeln“, denn der Verlust eines solchen Arbeitsplatzes ist mit der Einbuße der Rente (d. h. des Aufschlags auf den üblichen Marktlohnsatz) verbunden.

Je höher die Gefahr einer langandauernden Arbeitslosigkeit bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ist, desto stärker wirkt für die Arbeitskräfte der Anreiz, nicht zu „bummeln“, und umso geringer ist auf der anderen Seite der Anreiz für die Unternehmungen, Effizienzlöhne zu zahlen. Daher ist gemäß diesem Ansatz - und im Gegensatz zur Theorie kompensierender Lohndifferentiale - ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeitsrisiko und Lohnhöhe zu erwarten. Wagner beobachtete für Deutschland einen solchen Zusammenhang, Hofer erhielt keine signifikanten Resultate.

Eine andere Möglichkeit, die Gültigkeit der Shirking-Variante empirisch zu testen, beruht auf folgender Überlegung: Erhöhen sich die Kosten der Leistungsverweigerung mit steigender Kapitalintensität des Betriebes, so nehmen dementsprechend auch die Lohndifferentiale zu. Die österreichischen Daten für männliche Arbeitnehmer „geben Hinweise, die es erlauben, die Lohndifferentiale als Anreize zur Vermeidung von Shirking zu interpretieren“ (17).

Für die Fluktuationskosten-Variante und die sozial-normative Variante (Fair-Wage-Hypothese, Gift-Exchange-These, Work-Group-These) der Effizienzlohn-These liegt hingegen anhand der österreichischen Daten keine empirische Evidenz vor.

Barth und Zweimüller weisen darauf hin, daß die starke Ähnlichkeit der „kontrollierten“ Branchenlohnhierarchien in Ländern mit ganz unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen (Österreich und Norwegen versus Vereinigte Staaten) nicht durch Verhandlungsmodelle oder die Rent-Extraction-These, die allesamt auf der Existenz von Gewerkschaften beruhen, erklärbar ist. Hingegen stehen diese empirischen Beobachtungen nicht im Widerspruch zu der Kontrollkosten- und der Fluktuationskosten-Variante der Effizienzlohnhypothese, da demgemäß die Zahlung von Effizienzlöhnen von der technischen Ausstattung der Betriebe abhängt, die international weitgehend übereinstimmt. Gleiches gilt für die Gift-Exchange-Variante, da davon ausgegangen werden kann, daß die sozialen Normen in den westlichen Industrieländern einander weitgehend gleichen.

6. Zusammenfassung

In allen vier untersuchten Beschäftigungsgruppen zählten 1991 die Energie- und Wasserversorgung, der Bergbau, die Papierbranche, das Druckerei- und Verlagswesen sowie die Chemiebranche zu den bestzahlenden Branchen, die Bekleidungserzeugung, die Land- und Forstwirtschaft, die Häuslichen Dienste, der Fremdenverkehr, die Wirtschaftsklasse Körperpflege-Reinigung und das Unterrichtswesen durchwegs zu den Branchen mit deutlich unterdurchschnittlicher Entlohnung.

Die Branchenlohnstrukturen der vier Beschäftigungsgruppen waren einander im Hinblick auf die Rangordnung ähnlich. Alle vier Hierarchien erwiesen sich als im Zeitablauf sehr stabil.

Zwischen 1980 und 1991 stiegen die nominellen Bruttoeinkommen der erfaßten Arbeiter und Angestellten, gemessen am Median der bereinigten Monatseinkommen, um 65,7%. Sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten erhöhten sich die Einkommen der Frauen stärker als jene der Männer. Der Aufholprozeß der Fraueneinkommen dürfte vor allem ein Ergebnis der gewerkschaftlichen Mindestlohnpolitik sein (18).

Die Gehälter der männlichen Angestellten nahmen während der Beobachtungsperiode weit stärker zu als die Löhne der männlichen Arbeiter. Dieses Resultat entspricht der These der Segmentierung des Arbeitsmarktes. Die geringsten Lohnzuwachsraten bei den männlichen Arbeitern wiesen jene Branchen auf, wo der Zustrom an ausländischen Arbeitskräften eine starke Erhöhung des Arbeitsangebots bedeutete.

Die meisten Zuwachsraten der mittleren Brancheneinkommen streuten zwar innerhalb der vier Beschäftigtengruppen jeweils in einer Bandbreite von sechs bis dreizehn Prozentpunkten, aber diese Unterschiede in den Zuwachsraten führten zwischen 1980 und 1991 nur wenige Rangänderungen größeren Ausmaßes herbei. Die bei den männlichen Arbeitnehmern weit stärkere Streuung der Steigerungsraten der Branchenmedianeinkommen ist als Folge der Lohndrift anzusehen, welche die solidarische Kollektivvertragspolitik der Gewerkschaften (gleiche prozentuelle Zuwachsraten der Einkommen aller Arbeitnehmergruppen) überlagerte.

In bezug auf die interindustrielle Streuung der Medianeinkommen (gewichteter Variationskoeffizient) bestand in den vier Beschäftigtengruppen keine einheitliche Entwicklungstendenz. Nur bei den männlichen Arbeitern war von 1980 bis 1991 eine durchgehende Zunahme der Streuung festzustellen, wobei der Anstieg allerdings zum größten Teil auf den Beschäftigungsstruktureffekt, d. h. auf die Verschiebung der Beschäftigtenanteile, zurückzuführen ist. Im Gegensatz zu den Arbeitern nahm bei den männlichen Angestellten die interindustrielle Streuung ab. Jene der Löhne der Arbeiterinnen, die 1980 den bei weitem höchsten Wert unter den vier Beschäftigtengruppen aufwies, verringerte sich deutlich, wozu der Einkommenseffekt und der Beschäftigungsstruktureffekt etwa im gleichen Ausmaß beitrugen. Die Streuung der Branchenmediangehälter der weiblichen Angestellten erhöhte sich von 1980 bis

1987/88 stark, nahm in den folgenden Jahren aber ab.

Untersuchungen verschiedener Autoren auf der Grundlage von Individualdatensätzen zeigen, daß die Branchenlohn disparitäten bei den männlichen Arbeitern und Angestellten nicht allein durch Unterschiede in der Qualifikation der Arbeitskräfte, in den Arbeitsbedingungen, in der Betriebsgröße und im Betriebsstandort zu erklären sind. Auch nach Ausschaltung der genannten Effekte bestehen signifikante Lohn differentialien zwischen den Branchen. Eine Gegenüberstellung mit der Branchenlohn hierarchie in Deutschland bringt keine großen Unterschiede zutage. Unter den lohntheoretischen Ansätzen liefert am ehesten die Kontrollkosten-Variante der Effizienzlohnhypothese einen Erklärungsbeitrag zu den Branchenlohnunterschieden in Österreich.

Aus strukturpolitischer Sicht ist das Bestehen von erheblichen branchenweisen Lohnunterschieden problematisch: Signifikante Lohn disparitäten auch für homogene Arbeitnehmer zwischen den Branchen haben gesamtwirtschaftliche Effizienzverluste zur Folge. Die Beschäftigung ist dann in Niedriglohnbranchen zu hoch und umgekehrt. Hohe Lohnunterschiede reduzieren die Kapitalmobilität, da durch die billigen Arbeitskräfte Kapital länger in Produktionen mit niedriger Arbeitsproduktivität profitabel eingesetzt werden kann. Soweit es sich dabei um Bereiche des exponierten Sektors handelt, haben diese Produktionen in Österreich infolge der Konkurrenz der Niedriglohnländer in Osteuropa und der Schwellenländer mittelfristig (oder sogar kurzfristig) keine Zukunft.

Der einzige für Österreich gangbare Weg besteht darin, die Abwendung von den einfachen Produktionsmethoden zu beschleunigen, die Produktivität durch Investitionen in die Qualifikationen der Arbeitskräfte und neue Produkte, Techniken sowie Organisationsformen zu steigern. In diesem Zusammenhang ist es gerade während einer Rezession erforderlich, für betriebliche Investitionen in Forschung und Entwicklung, neue Produkte und Verfahren sowie die Weiterbildung bzw. Umschulung der Mitarbeiter staatliche Anreize zu bieten.

Anmerkungen

- (1) Zu den Charakteristika der Einkommenstatistik aus der Sozialversicherung siehe im einzelnen Juch, Wolf (1989).
- (2) Hier muß einschränkend darauf verwiesen werden, daß die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten an Aussagekraft verliert, da in zunehmendem Maße Betriebsangehörige, die (Fach-)Arbeitertätigkeiten ausüben, bei der Sozialversicherung als Angestellte gemeldet werden.
- (3) 1991 lagen die Medianeinkommen der männlichen Angestellten in den Wirtschaftsklassen Papier und Bergbau bereits über dem Grenzwert von S 35.000. Ihre genaue Höhe ist daher unbekannt. Hier erfolgte die Schätzung dieser beiden Werte, indem die Wachstumsrate des vierten Einkommensdezils zwischen 1980 und 1991 auch auf die jeweiligen Mediangehälter aus dem Jahr 1980 angewandt wurden. Vgl. Grillitsch, Juch, Wolf (1992) 986.

- (4) Tomandl u. a. (1992) 38.
- (5) Ebd. 39.
- (6) Die Zunahme der Teilzeitquote der weiblichen Angestellten wird dadurch unterschätzt, daß der Mikrozensus für 1980 keine Trennung von Angestellten und Beamten ermöglicht.
- (7) Vgl. für den Zeitraum 1985–90 Tomandl u. a. (1992) 22–26.
- (8) Barth, Zweimüller (1992); Edin, Zetterberg (1992).
- (9) Barth, Zweimüller (1992) 195. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß es sich bei den österreichischen Mikrozensusdaten um Nettoeinkommen handelt.
- (10) Hofer (1991, 1992).
- (11) Barth, Zweimüller (1992) 193.
- (12) Hofer (1992), Wagner (1991). Wagners Studie beruht auf Bruttoeinkommensdaten, Hofers auf Nettoeinkommensdaten.
- (13) Hofer (1992) 14–19.
- (14) Wagner (1991) 87f; vgl. Schmidt (1992).
- (15) Schettkat (1993).
- (16) Thaler (1989).
- (17) Hofer (1992) 29.
- (18) Vgl. Guger (1992) 82.

Literatur

- Barth, Erling; Zweimüller, Josef, Labour Market Institutions and the Industry Wage Distribution, in: *Empirica* 19/2 (1992) 181–201.
- Delapina, Thomas, Branchenstruktur der Industrielöhne und -gehälter in Österreich 1978–1982, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 12/1 (1986) 11–32.
- Edin, Per-Anders; Zetterberg, Johnny, Interindustry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States, in: *American Economic Review* 82/5 (1992) 1341–1349.
- Elliott, R. F.; White, M. J., Recent Developments in the Industrial Wage Structure of the UK, in: *Cambridge Journal of Economics* 17/1 (1993) 109–129.
- Grillitsch, Karl; Juch, Josef; Steiner, Hans; Wolf, Walter, Einkommensstatistiken 1989 aus der Sozialversicherung, in: *Statistische Nachrichten* 46/1 (1991) 37–49.
- Grillitsch, Karl; Juch, Josef; Wolf, Walter, Einkommensstatistiken 1991 aus der Sozialversicherung, in: *Statistische Nachrichten* 47/12 (1992) 977–987.
- Guger, Alois, Zur Mindestlohnforderung des ÖGB, in: *WIFO-Monatsberichte* 63/4 (1990a) 189–193.
- Guger, Alois, Verteilungspolitik als Strukturpolitik, in: BEIGEWUM, Memorandum-Gruppe (Hrsg.), *Steuerungsprobleme der Wirtschaftspolitik* (Wien 1990b) 93–104.
- Guger, Alois, Weltweit schwaches Einkommenswachstum und zunehmende Lohnunterschiede in den achtziger Jahren, in: *WIFO-Monatsberichte* 65/2 (1992) 76–82.
- Guger, Alois, Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft* (Wien 1993) 227–241.
- Hofer, Helmut, Eine Analyse intersektoraler Lohnunterschiede vor dem Hintergrund von effizienzlohntheoretischen Überlegungen (= unveröff. Manuskript, IHS, Wien 1991).
- Hofer, Helmut, Eine Untersuchung über die Ursachen der sektoralen Lohnunterschiede in Österreich (= IHS Forschungsbericht No. 311, Wien 1992).
- Juch, Josef; Wolf, Walter, Neue Einkommensstatistiken aus der Sozialversicherung, in: *Statistische Nachrichten* 44/11 (1989) 814–823.
- Mesch, Michael, Einkommensverteilung und Branchenstruktur, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 16/3 (1990) 333–378.
- Mesch, Michael, Daten zur Beschäftigungs- und Einkommensstruktur in Österreich während der Hochkonjunktur 1987–1990 (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 49, Wien 1992).

- Pollan, Wolfgang, Lohnunterschiede in der Industrie, in: WIFO-Monatsberichte 63/11 (1990) 616–622.
- Schettkat, Ronald, Compensating Differentials? Wage Differentials and Employment Stability in the U. S. and German Economies, in: Journal of Economic Issues 27/1 (1993) 153–170.
- Schmidt, Elke Maria, Intersektorale Lohndifferentiale. Eine mikroökonomische Untersuchung mit Paneldaten für die Bundesrepublik Deutschland, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 112/2 (1992) 201–218.
- Thaler, Richard, Interindustry Wage Differentials, in: Journal of Economic Perspectives 3/2 (1989) 181–193.
- Tomandl, Theodor; Vogt, Carl-Georg; Winkler, Jürgen u. a., Kollektivvertragspolitik in Österreich 1985–1990 (Wien 1992).
- Wagner, Joachim, Sektorlohndifferentiale in der Bundesrepublik Deutschland, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft 42/1 (1991) 70–102.