
Die Stellung der Frau in der österreichischen Lohn- und Gehaltspyramide

Josef Christl
Michael Wagner

Die verfügbare Lohn- und Gehaltssumme teilt sich recht unterschiedlich auf die einzelnen Gruppen der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen auf. So erhalten die weiblichen Erwerbstätigen einen Anteil, der deutlich unter ihrem relativen Beitrag zur gesamtösterreichischen Arbeitsleistung liegt. Das hat vor allem zwei Gründe:

- Frauen nehmen in der Arbeitshierarchie meist eine untergeordnete Stellung ein (*Diskriminierung i. w. S.*);
- vielfach erhalten Frauen weniger Bezahlung als Männer in vergleichbarer beruflicher Position (*Diskriminierung i. e. S.*).

Die folgende Studie über geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede legt zu beiden Problemkreisen empirisches Material vor¹.

1. Die 50-Prozent-Regel: Ein Überblick über Entlohnungsunterschiede

Die Einkommensverteilung der *weiblichen* Arbeiter und Angestellten weist einen hohen Grad an Ungleichheit auf: Die am schlechtesten verdienenden 30 Prozent aller Frauen mußten sich 1980 mit einem Anteil von bloß 13,8 Prozent aller Frauenlöhne begnügen. Die weiblichen Spitzenverdiener (obersten 30 Prozent) erhalten dagegen einen Anteil von 49 Prozent; sie stellten sich nahezu viermal so gut wie ihre Kolleginnen der unteren Einkommensgruppen.

Für die *männlichen* Erwerbstätigen gelten ähnliche Proportionen. Allerdings erzielten Männer (in einer vergleichbaren relativen Stellung in der Einkommenspyramide) eine rund um die Hälfte höhere Entlohnung als Frauen. So verdiente 1980 die Hälfte der Frauen weniger als S 7.470,- (brutto), während bei den Männern dieser Grenzwert (der „Median“) S 11.490,- betrug.

Lohnpyramide männlicher und weiblicher Arbeitnehmer 1957 und 1980

Dezil	Einkommen in S				Männerlohn in % der Frauenlöhne (Frauen = 100)	
	Männer		Frauen		1957	1980
	1957	1980	1957	1980		
unterster	590	4.480	360	2.880	164	156
2.	1.160	7.740	670	4.540	173	170
3.	1.400	9.110	840	5.720	167	159
4.	1.550	10.300	980	6.640	158	155
5.	1.700	11.490	1.100	7.470	155	154
6.	1.870	12.770	1.230	8.240	152	155
7.	2.080	14.340	1.360	9.190	153	156
8.	2.350	16.510	1.540	10.520	153	157
oberster	2.790	20.680	1.850	12.990	151	159

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger,
Lohnstufenstatistik.

Diese 50-Prozent-Regel gilt für alle Ebenen der geschlechtsspezifischen Entlohnungshierarchien: Der Bereich der obersten 10 Prozent der Einkommensbezieher fing 1980 für Frauen bei einem Bruttogehalt von S 12.990,-, bei Männern dagegen bei S 20.680,- an. Die untersten 30 Prozent der Frauen mußten sich mit weniger als S 5.720,- begnügen; derselbe Grenzwert lag mit S 9.110,- für Männer wesentlich höher.

Das hohe Maß an wirtschaftlicher Benachteiligung der Frauen im Arbeitsprozeß wird auch durch die folgenden Zahlen belegt: Während im Jahr 1980 70 Prozent aller Frauen weniger als das mittlere Einkommen (und rund 80 Prozent der Frauen weniger als das durchschnittliche Einkommen) aller österreichischen Arbeitnehmer erzielten, lagen nur rund 30 Prozent der Männer unter dem mittleren und 40 Prozent unter dem Durchschnittseinkommen².

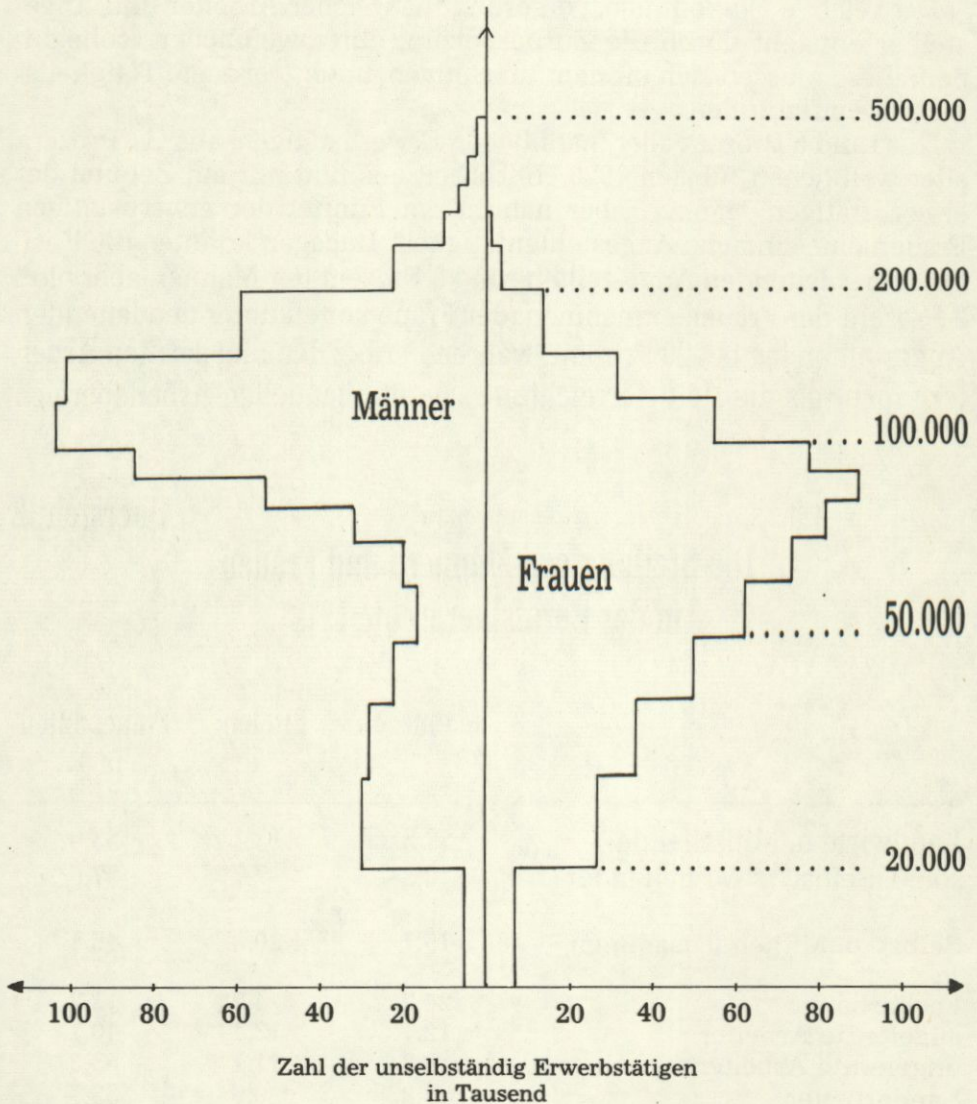
Auch die bei den Frauen wesentlich häufiger auftretenden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (1979 standen 9,3 Prozent der Frauen, aber nur 0,7 Prozent der Männer in einem Arbeitsverhältnis von weniger als 24 Stunden/Woche; 18,7 Prozent der Frauen und 1,6 Prozent der Männer hatten eine Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden/Woche) können nur die besonders hohen Einkommensunterschiede zwischen den untersten Dezilen der Männer- und Frauenlohnpyramide erklären. Denn auch wenn das Datenmaterial eine Aussonderung aller Teilzeitbeschäftigten zuließe, würden sich die Lohnrelationen im mittleren und oberen Bereich nur geringfügig zugunsten der Frauen verbessern³.

Langfristig betrachtet besitzt die 50-Prozent-Regel schon seit rund einem Vierteljahrhundert Gültigkeit. In diesem Zeitraum hat sich die relative Stellung der weiblichen zur männlichen Lohnpyramide (von leichten Schwankungen abgesehen) nicht verändert. So betrug 1957 das

Abbildung 1

Geschlechtsspezifische Lohnpyramide 1976

Ganzjährig Beschäftigte
Jahreseinkommen in Schilling
(logarithmischer Maßstab)



Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Lohnsteuerstatistik 1976.

mittlere Einkommen (= Median) der Frauen S 1.100,-; das der Männer S 1.700,-. Die Einkommen männlicher Erwerbstätiger lagen schon damals rund 50 Prozent höher als die Entlohnung von Frauen in entsprechender relativer Position in der geschlechtsspezifischen Entlohnungshierarchie⁴.

Diese bemerkenswerte zeitliche Konstanz der relativen Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen kann auf zwei gegenläufige (aber einander ausgleichende) Entwicklungen zurückgeführt werden. Einerseits gelang es Frauen, in besserbezahlte Berufe einzudringen, andererseits aber traten vermehrt Frauen auf der untersten Ebene der Lohnhierarchie ins Berufsleben ein⁵.

2. Bestimmungsgrößen für die ungünstige Stellung der Frau

2.1 Unqualifizierte Tätigkeiten

Der relative Einkommensvorsprung männlicher Arbeiter und Angestellter entsteht durch die Zurücksetzung ihrer weiblichen Kolleginnen; diese müssen sich oft damit begnügen, untergeordnete Tätigkeitsbereiche auszufüllen.

Nur rund 6 Prozent aller männlichen Erwerbstätigen, aber 11 Prozent aller weiblichen führten 1978 Hilfsarbeit aus und nur ein Zehntel der erwerbstätigen Männer, aber nahezu ein Fünftel der erwerbstätigen Frauen eine einfache Angestelltentätigkeit. Dagegen konnten die Position eines leitenden Angestellten rund 5 Prozent der Männer, aber bloß 2 Prozent der Frauen einnehmen (der Frauenanteil unter den leitenden Angestellten lag bei 20 Prozent, während er bei den ungelernten Arbeitern mehr als die Hälfte erreichte). Auch im manuellen Arbeitsbereich

Übersicht 2

Die Stellung von Männern und Frauen in der Berufshierarchie 1978

	Männer %	Frauen %	Frauenanteil in %
Landwirte u. Mithelfende	7,5	13,1	53,0
sonst. Selbst. u. Mithelfende	8,2	7,7	37,6
Selbst. u. Mithelf. zusammen	15,7	20,8	46,1
Facharbeiter	24,9	4,9	11,2
angelernte Arbeiter	12,7	13,1	40,1
ungelernte Arbeiter	6,3	11,1	53,3
Landarbeiter	0,8	0,6	33,7
Arbeiter zusammen	44,7	29,7	30,1
leitende Angestellte	4,4	1,6	19,5
qualifizierte Angestellte	10,6	7,5	31,3
mittlere Angestellte	14,5	21,7	49,3
einfache Angestellte	10,1	18,7	54,4
Angestellte zusammen	39,6	49,5	44,7
Alle	100,0	100,0	41,2

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt,
Mikrozensus 1978-3; Sonderauswertung.

gelangen Frauen nur selten in die bestqualifizierten Positionen. Während rund ein Viertel aller männlichen Erwerbstätigen Facharbeiterpositionen ausfüllten, waren es nur 5 Prozent unter den Frauen (die bloß 11 Prozent der Facharbeiter stellten)⁶.

2.2 Beschränkte Laufbahnen

Frauen sehen sich häufig auf einen nieder bewerteten Tätigkeitsbereich beschränkt, weil sie selbst bei gleichwertiger Schulausbildung weitaus geringere Chancen besitzen, in ihrer Berufslaufbahn vorzudringen. Das zeigen folgende Daten: Der Anteil unter den männlichen Maturanten, die eine leitende oder qualifizierte Tätigkeit ausüben, nimmt deutlich mit der Länge der Berufslaufbahn zu. In der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre erreichte 1978 der Anteil der Maturanten in leitender oder qualifizierter Angestelltenposition rund 47 Prozent. In der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre waren schon 65 Prozent der Maturanten in diese Tätigkeitsbereiche vorgerückt. Bei den weiblichen Maturanten lag der Anteil der „Aufsteiger“ nicht nur absolut niedriger (Altersgruppe 25 bis 29 Jahre: 36 Prozent), auch der Zuwachs während der Berufslaufbahn fällt bescheidener aus. In der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre hatten nur 43 Prozent der Masantinnen eine leitende oder qualifizierte Angestelltenposition erreicht.

Übersicht 3

Ungleiche Aufstiegschancen 1978*

Abgeschlossene Schulbildung	Anteil der leitenden bzw. qualifizierten Angestellten			
		25–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre
mittlere Schule	M	18%	28%	22%
	W	12%	14%	11%
AHS	M	47%	62%	65%
	W	36%	52%	43%
BHS	M	60%	64%	66%
	W	41%	56%	43%

* Anteil der unselbständig Erwerbstätigen (in einer bestimmten Altersgruppe und mit einer bestimmten Schulbildung), die leitende bzw. qualifizierte Angestelltentätigkeiten ausüben.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Mikrozensus 1978.

2.3 Schlechtere Startchancen

Nicht nur kommen Frauen bei gleicher formaler Ausbildung langsamer in ihrem Beruf vorwärts, sie beginnen auch ihre Laufbahn im Durchschnitt mit einer geringeren Ausbildung als ihre männlichen

Kollegen. Von allen weiblichen Erwerbstätigen haben 1978 rund 47 Prozent in ihrer Jugend bloß eine Pflichtschulausbildung erhalten (Männer: 30 Prozent). Noch krasser zeigt sich der Unterschied bei der Lehrausbildung. Fast jeder zweite männliche aber bloß jede vierte weibliche Erwerbstätige konnte auf eine abgeschlossene Lehre zurückblicken. Eine ähnliche geschlechtsspezifische Proportion gilt für Hochschulabsolventen: rund 5 Prozent der Männer konnten in ihrem Beruf auf eine universitäre Ausbildung zurückgreifen; bei den Frauen dagegen nur 2,5 Prozent.

Übersicht 4

• Schulbildung 1978

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Berufstätige*	
	männlich %	weiblich %
Pflichtschule	30	47
Lehrausbildung	47	24
mittlere Schule	9	17
allgemeine Höhere Schule	5	6
berufsbildende Höhere Schule	4	4
Hochschule	5	2
Alle	100	100

* Nur solche mit bereits abgeschlossener Ausbildung und bekannter beruflicher Stellung (also ohne Lehrlinge und unbekannt)

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Mikrozensus 1978.

2.4 Hohe Frauenanteile in Niedriglohnbranchen

Die schlechten Zugangschancen zu schulischer und beruflicher Ausbildung lassen Frauen oft keine andere Wahl, als Arbeitsplätze in Niedriglohnbranchen anzunehmen. Unternehmen in diesen Bereichen können selbst dann noch ihre Leistungserstellung aufrecht erhalten, wenn männliche Arbeitnehmer nicht (mehr) bereit sind, zu den angebotenen Lohnsätzen zu arbeiten. Die im Wirtschaftssektor „Haushaltung und Hauswartung“ beschäftigten Männer und Frauen erzielten im Jahre 1976 nur knapp 50 Prozent des durchschnittlichen Einkommens aller unselbständig Erwerbstätigen. 90 Prozent dieser Beschäftigten waren Frauen. Nur geringfügig höher lag das Einkommensniveau in den Bereichen „Körperpflege, Reinigung“, „Hotel-, Gast- und Schankgewerbe“, „Bekleidungsindustrie“ und „Lederindustrie“. Auch in diesen typischen Niedriglohnsektoren war der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen nahezu doppelt so hoch wie in der österreichischen Wirtschaft insgesamt. Dagegen sind die Frauen in den Hochlohnbran-

chen „Energie- und Wasserversorgung“ und „Papierindustrie“ deutlich unterrepräsentiert⁷.

Übersicht 5

Lohnniveau und Frauenanteil 1976

Wirtschaftsbereiche	Lohnniveau*		Frauen- anteil in %	Männerlöhne in % d. Frauenlöhne* (Frauen = 100)
	absolutes in S	relatives Öst. = 100		
Land- und Forstwirtschaft	118.800	89	29	180
Energie und Wasserversorgung	179.800	134	15	148
Bergbau, Steine-, Erdengewinnung	176.600	132	9	153
Erz. von Nahrungs- u. Genußmittel	126.000	94	41	164
Erz. von Textilien u. Textilwaren	103.900	78	62	176
Erz. v. Bekleid., Bettw., Schuhen	83.200	62	81	189
Erz. v. Leder u. -verarbeitung	93.700	70	60	163
Be- u. Verarbeitung von Holz	103.600	77	21	138
Be- u. Verarbeitung von Papier	147.300	110	31	174
Druckerei, Verlagswesen	148.100	111	53	171
Chemische Industrie	157.700	118	34	167
Erz. v. Stein- u. Glaswaren	142.300	106	23	153
Erz. v. Eisen, NE-Metallen, Maschinen	142.200	106		154
Elektrotechnische Industrie	130.100	97	24	149
Erz. von Transportmitteln	114.600	86		120
Bauwesen	136.700	102	11	140
Handel, Lagerung	116.100	87	54	180
Beherbergungs- u. Gaststätten	75.100	56	65	122
Verkehr,				
Nachrichtenübermittlung	129.500	97	17	129
Geld- u. Kreditw., Privatvers.	170.800	128	47	178
Realitätenwesen, Rechtsdienste	134.900	101	56	185
Körperpflege, Reinigung	71.700	54	80	187
Kunst, Unterhaltung	189.800	142	38	177
Gesundheits- u. Fürsorgewesen	122.900	92	80	165
Unterrichts- u. Forschungswesen	174.300	130	59	146
Einr. d. Gebietskörpersch., Sozialversicherung	149.200	112	39	149
Haushaltung, Hauswartung	66.600	50	91	243
Österreich gesamt	133.800	100	39	157

* Durchschnittsverdienst der ganzjährig Beschäftigten.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Lohnsteuerstatistik; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Beschäftigtenstatistik.

2.5 Unterdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit

Zusätzlich zu einer bloß unterdurchschnittlichen Remuneration bieten Niedriglohnbranchen meist auch relativ geringe Arbeitsplatzsicherheit. Die skizzierte geschlechtsspezifische Branchenverteilung ent-

spricht daher auch einer unterdurchschnittlichen Arbeitsplatzsicherheit für Frauen. Die Arbeitslosigkeit unter weiblichen Arbeitern lag 1980 bei über 3,5 Prozent, bei den männlichen Arbeitern dagegen knapp über 2,4 Prozent. Für die Angestellten zeigen die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenraten noch deutlichere relative Unterschiede: Männer: 0,6 Prozent, Frauen: 1,5 Prozent. Die erhöhte Gefahr von Arbeitslosigkeit betrifft nicht nur Frauen mit geringer formaler Ausbildung, auch bei höherem Qualifikationsniveau müssen Frauen eher als Männer mit Arbeitslosigkeit rechnen. Dies zeigen die Daten aus dem Mikrozensus. So waren 1978 in der Altersgruppe 20 bis 24 Jahre 3,5 Prozent der Frauen mit Lehrausbildung arbeitslos, aber nur 1,8 Prozent der Männer. In denselben Jahrgängen erreichte die Arbeitslosigkeit unter weiblichen Absolventen von Hochschulkursen sogar 10 Prozent, während nahezu alle männlichen Absolventen einen Arbeitsplatz fanden⁸.

2.6 Kollektivvertragliche Diskriminierung

Nicht nur besitzen Frauen faktisch schlechtere Startchancen und geringere Aufstiegsmöglichkeiten, sie sehen sich selbst kollektivvertraglicher Diskriminierung ausgesetzt. Eine Untersuchung von über 300 Kollektivverträgen des Jahres 1978 zeigte, daß rund 20 Prozent dieser Verträge nominell gleiche Tätigkeit unterschiedlich bewerten. In einem Zehntel der Fälle erfuhren Frauen und Männer eine unterschiedliche Behandlung bei Zulagen und Begünstigungen. Jeder zwanzigste Kollektivvertrag stellte bei der Anrechnung von Dienstzeiten (etwa für Vorrückungen) auf das Geschlecht der Arbeitnehmer ab⁹.

Seit der Inkraftsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes wurde eine Reihe von diskriminierenden Bestimmungen in den Kollektivverträgen beseitigt. Eine völlige Gleichstellung von Frauen und Männern konnte aber noch nicht erreicht werden. Eine Überprüfung der untersuchten Kollektivverträge im Jahre 1980 (Stand September 1980) ergab, daß noch immer rund 5 Prozent der Kollektivverträge für nominell gleiche Tätigkeiten eine niedrigere Lohnstufe für Frauen vorsehen, 5 Prozent wiesen unterschiedliche Bestimmungen bei Zulagen, Beihilfen oder Abfertigungen auf und 3 Prozent der Kollektivverträge stellten bei der Anrechnung von Dienstzeiten auf das Geschlecht ab.

Alle sechs Faktoren (Ausbildungsnachteile, Laufbahnbeschränkungen, unqualifizierte Tätigkeitsbereiche, Konzentration in Niedriglohnbranchen, unterdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit und kollektivvertragliche Diskriminierung) tragen zu einer Erklärung für die empirisch belegte 50-Prozent-Regel bei. Die beiden folgenden Abschnitte dokumentieren die quantitativen Auswirkungen dieser Benachteiligung weiblicher Erwerbstätiger etwas detaillierter.

3. Erscheinungsbild der Diskrimination

3.1 Geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede nach Wirtschaftszweigen

Besonders hohe Unterschiede in der Durchschnittsentlohnung zwischen (ganzjährig unselbständig beschäftigten) Männern und Frauen traten 1976 in folgenden Wirtschaftsbereichen auf: Geld-, Kredit- und Versicherungswesen (Männereinkommen in Prozent der Frauen: 178 Prozent), Handel (180 Prozent), Realitätenwesen und Rechtsdienste (185 Prozent), Textilindustrie (176 Prozent) und Chemische Industrie (167 Prozent). Die Spitzenwerte wurden in der Bekleidungsindustrie (189 Prozent) und im Bereich Haushaltung und Hauswartung (243 Prozent) erreicht.

Diese Aufstellung enthält recht verschiedenartige Wirtschaftsbereiche. Der Grund für die beträchtlichen Unterschiede bleibt indes immer gleich: Frauen füllen vor allem die untersten Ränge der Arbeitsplatzpyramide aus. Die angeführten Einkommendifferenzen finden sich daher sowohl in Branchen mit hohem Frauenanteil wie in Wirtschaftszweigen mit hoher Männerquote¹⁰.

Im Bereich „Haushaltung, Hauswarte“ stellen etwa Frauen das Hauptkontingent der Arbeitskräfte; sie füllen die vielen mäßig und unterbezahlten Positionen aus. Die gut remunerierten Stellen (wie etwa große moderne Siedlungsanlagen) bleiben dagegen Männersache. Ähnlich liegt der Fall auch in der *Bekleidungsindustrie*. Frauen „verdrängen“ Männer aus den untergeordneten Tätigkeitsbereichen. Dadurch nimmt der Anteil der Männer in den schlechterbezahlten Positionen ab; das hebt (statistisch gesehen) die Durchschnittsentlohnung von Männern in der betreffenden Branche. Im industriellen Bekleidungsbereich beispielsweise stellten die Frauen 1976 rund 83 Prozent der ungelernten Arbeiter, 93 Prozent der angelernten und 84 Prozent der Facharbeiter; aber nur 62 Prozent der (im Durchschnitt) relativ besser bezahlten Angestellten.

In der *Metallindustrie* liegt der Frauenanteil mit 19 Prozent aller Beschäftigten unter dem Gesamtdurchschnitt der Industrie (1976: 32,3 Prozent). Trotzdem zeigt sich ein ähnlicher hoher Entlohnungsunterschied wie in der Textilindustrie; denn auch hier sind Frauen auf untergeordnete Bereiche beschränkt: Frauen stellten 1976 zwar 30 Prozent der Hilfsarbeiter, aber nur 0,4 Prozent der Facharbeiter.

Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Unterschiede in einzelnen Wirtschaftsbereichen hängt eng mit deren Arbeitsorganisation zusammen. Je nach dem Verhältnis von untergeordneter und qualifizierter Tätigkeit schwankt die Differenz in der Durchschnittsentlohnung zwischen den verschiedenen Branchen. Der *Beherbergungs- und Gaststättenbereich* weist deshalb eine unterdurchschnittliche Benachteiligung der Frau auf (Entlohnungsvorsprung der Männer: 22 Prozent), weil die Betriebseinheiten meist nur eine schwache Gliederung des beschäftig-

ten Personals gestatten; es fehlt eine vielstufige Hierarchie in der Arbeitsorganisation.

Die angeführten Entlohnungsunterschiede beruhen auf den Daten der Lohnsteuerstatistik. Sie sind weder um Qualifikation, Arbeitszeit oder andere lohnbestimmende Faktoren bereinigt. Die Daten bezeugen daher eher die bereits skizzierte gesamtwirtschaftliche Benachteiligung als die besondere arbeitsplatzgebundene Diskriminierung der berufstätigen Frau. Auf die Diskriminierung im engeren Sinn geht der nächste Abschnitt über Stundenlohndifferentiale in der Industrie ein. Diese konnten allerdings nur für jene Branchen erhoben werden, in denen der Kollektivvertrag für eine nominell gleichwertige Tätigkeit eine unterschiedliche Lohngruppe für Männer und Frauen vorsieht, da in den Industrielohnerhebungen die Lohnsätze nach den kollektivvertraglichen Lohngruppen erhoben werden¹¹.

3.2 Lohnsatzdiskriminierung in der Industrie

Die reine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Frau tritt besonders in jenen Branchen deutlich hervor, in denen Frauen bei gleicher Qualifikation weniger Stundenlohn erhalten.

In der *Nahrungs- und Genußmittelindustrie* arbeiteten 1976 rund 10 Prozent aller in der Industrie beschäftigten Frauen; sie stellten über 58 Prozent der ungelernten Arbeiter in dieser Branche. Diese weiblichen ungelernten Arbeiter mußten sich vielfach mit einem deutlich niedrigeren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen zufriedengeben. Im Süßwarenbereich erhielten Männer durchschnittlich einen um 15 Prozent höheren Stundenlohn; in der Teigwarenindustrie betrug die Differenz über 19 Prozent; in der Milch- und Käseindustrie über 22 Prozent; in der Obst- und Gemüseverwertung über 10 Prozent.

Ähnliche geschlechtsspezifische Istlohnunterschiede für ungelernte Arbeiter treten auch in anderen Industriezweigen auf. In der *Holzverarbeitenden Industrie* bestanden 1976 Differenzen bis zu 15 Prozent, in der *Glasindustrie* bis zu 22 Prozent, in der *Bekleidungsindustrie* (Knopfindustrie) sogar bis zu 34 Prozent.

Trotz zunehmender Qualifikation bleibt ein markanter Stundenlohnunterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern sichtbar: *Vorarbeiter* (angelernte Arbeiter) erhielten 1976 in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie bis zu 36 Prozent mehr Stundenlohn als ihre weiblichen Kollegen; in der Obst- und Gemüseverwertung 24 Prozent, in der Papierverarbeitung bis zu 50 Prozent.

Die angeführten durchschnittlichen Istlöhne beruhen auf zwei einander überlagernden Diskriminierungseffekten. Nicht nur sahen die Kollektivverträge eine schlechtere Bezahlung der Frau für sachlich gleichwertig eingestufte Arbeit vor; die Unternehmer verschärften durch ihre Überzahlung der Kollektivvertragslöhne meist noch die geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede.

Lohndiskriminierung in der Industrie 1976

Übersicht 6

	Stundenlöhne in S		Männerlohn in % d.	Kollektivvertrags-		Männerlohn in % d.
	Frauen	Männer	Frauenlöhne	löhne in S		Frauenlöhne
			(Frauen = 100)	Frauen	Männer	(Frauen = 100)
<i>Angelernte Arbeiter</i>						
Molkereiindustrie	34,96	40,04	114,5	30,55	36,32	118,9
Papierverarbeitung	31,87	47,73	149,8	27,30	37,80	138,5
Obst- u.						
Gemüseverwertung	34,98	43,37	124,0	34,55	40,43	117,0
Suppenindustrie	34,88	47,45	136,0	31,21	40,87	131,0
<i>Ungelernte Arbeiter</i>						
Glasverarb. Industrie	28,61	34,79	121,6	25,00	25,00	100
Holzverarb. Industrie	33,27	38,38	115,4	29,44	29,44	100
Fleischwarenindustrie	32,09	35,86	111,7	26,53	31,15	117,4
Molkereiindustrie	28,50	34,96	122,7	26,95	30,55	113,4
Obst- u.						
Gemüseverwertung	33,26	36,70	110,3	29,40	31,29	106,4
Süßwarenindustrie	30,38	34,77	114,5	29,40	32,50	110,5
Teigwarenindustrie	29,90	35,43	118,5	29,00	31,40	108,3
Knopfindustrie	28,18	37,71	133,8	24,55	24,55	100

Quelle: Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Industrielohnerhebung.

4. Langfristige Entwicklung

Vor rund einem Jahrhundert (1885) verdienten in den Fabriken Wiens und Niederösterreichs Männer rund doppelt so viel wie Frauen (von

Übersicht 7

Geschlechtsspezifische Lohnpyramiden von Fabriksarbeiter(innen) in Wien und Niederösterreich 1885 (Wochenlohn in Gulden)

Dezil	Einkommen in Gulden		Männerlohn in % d. Frauenlöhne (Frauen = 100)
	Männer	Frauen	
unterster	4,4	1,8	244
2.	5,9	3,1	190
3.	7,1	3,5	214
4.	7,9	3,9	203
5.	8,8	4,3	205
6.	9,8	4,7	209
7.	10,8	5,2	208
8.	11,9	6,0	198
oberster	14,2	6,8	209

Quelle: M. Wagner. Lohnstrukturen in Industrie und Verwaltung: Wien und Niederösterreich 1868–1885. Ökonomische Ungleichheit und Industrialisierung. Ed. R. Dumke. Stuttgart 1982.

denen 90 Prozent weniger als das Existenzminimum erhielten). In dieser weiten historischen Sicht ist es zweifellos zu einer Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede gekommen.

Für einen kürzeren Zeithorizont von rund einem Vierteljahrhundert ist dagegen kein so eindeutiger Trend feststellbar: Diese Periode ist durch eine relativ stabile 50 Prozent-Relation gekennzeichnet.

4.1 Die Umverteilung zwischen Arbeitsplätzen führt zu keiner systematischen Besserstellung der Frauen

In den letzten 25 Jahren nahm die Erwerbsbeteiligung der Frauen um rund 10 Prozent-Punkte zu. Im gleichen Zeitraum unterlagen sowohl die Branchenzusammensetzung der österreichischen Wirtschaft wie die Qualifikationsstruktur weiblicher Arbeitskräfte einem deutlichen Wandel. Beide Entwicklungen bewirkten eine Umverteilung weiblicher Erwerbstätiger zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen und zwischen den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern innerhalb der österreichischen Betriebe. Nicht immer war diese Umverteilung für die Frauen von Vorteil. Beispielsweise bewirkte das Schrumpfen der *Textilindustrie* im Zeitraum 1970–78 eine Verschlechterung für die weiblichen Arbeitskräfte relativ zu ihren männlichen Kollegen. Im Jahr 1978 arbeiteten zwar nur mehr 13 Prozent der in der Industrie beschäftigten Frauen im Textilbereich (gegenüber 19 Prozent im Jahr 1970), doch ging dieser Anteilsrückgang vor allem zu Lasten der besserbezahlten Positionen. Der Frauenanteil nahm unter den Angestellten um 2,1 Prozent, unter den Facharbeitern um rund 4 Prozent und unter den angelernten Arbeitern um 3,5 Prozent ab. Hingegen nahm er unter den ungelernten Arbeitern um 5,9 Prozent zu.

Neben der Textilindustrie (13 Prozent) nehmen zwei weitere Branchen ein großes Kontingent weiblicher Arbeitskräfte auf: die *Bekleidungsindustrie* (14 Prozent aller in der Industrie beschäftigten Frauen) und die *Elektrobranche* (15 Prozent). In diesen beiden Industrien zeigt sich kein so eindeutiger Trend; weder erfuhren weibliche Arbeitskräfte eine so deutliche Verschlechterung wie im Textilbereich, noch besserte sich ihre relative Position im Zeitraum 1970–78. In der Bekleidungsindustrie nahm der Frauenanteil (1978: 62 Prozent) unter den Angestellten ab (– 3 Prozent), hingegen bei den Facharbeitern (+ 4 Prozent), den angelernten (+ 2 Prozent) und ungelernten Arbeitern (+ 0,5 Prozent) zu. Trotz zunehmender Bedeutung der Elektroindustrie für die Frauenbeschäftigung (Anteil an der industriellen Frauenbeschäftigung: 15 Prozent) ging der Frauenanteil in zwei Beschäftigungskategorien (ungelernte Arbeiter und Angestellte) zurück; unter den Facharbeitern wuchs die Frauenquote: von 0,6 Prozent auf 1,4 Prozent.

Das Beispiel der drei für die Frauenbeschäftigung wichtigsten Industriebranchen (zusammen mehr als 40 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte in der Industrie) zeigt folgendes: Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Verbesserung (oder Verschlechterung)

Übersicht 8

Frauenanteil in der österreichischen Industrie 1970 und 1978

	Angestellte		Facharbeit.		angel. Arbeit.		ungel. Arbeit.		% - Anteil an allen in der Industrie beschäft. Frauen	
	1970	1978	1970	1978	1970	1978	1970	1978	1970	1978
Bergwerke	17,1	19,6	0,0	0,0	1,2	3,7	15,6	15,8	0,6	0,2
Eisenhütten	29,0	16,2	0,1	0,0	2,9	5,3	15,8	37,6	2,2	0,1
Erdölindustrie	29,7	29,2	0,2	0,0	0,9	1,1	26,1	22,2	0,5	0,8
Stein- u. Keramische Industrie	31,5	28,9	2,9	3,4	12,4	9,5	19,3	21,3	1,9	2,4
Glasindustrie	36,5	36,8	6,0	2,7	30,3	33,7	54,2	39,9	1,6	1,2
Chemische Industrie	36,9	36,5	1,9	4,0	34,1	33,4	55,2	43,8	9,1	9,8
Papiererz. Industrie	33,1	32,9	0,2	4,4	19,2	27,6	22,7	39,8	1,7	3,5
Papierverarb. Industrie	38,6		4,2		57,6		57,7		2,2	
Holzverarb. Industrie	31,5	31,4	5,0	5,4	33,4	32,0	34,6	40,2	3,2	4,4
Nahrungs- u. Genußmittel	38,9	38,0	4,1	6,2	39,1	38,3	57,0	60,9	8,9	10,0
Ledererz. Industrie	37,2	40,7	32,8	44,8	41,3	72,9	50,0	70,7	0,4	5,0
Lederverarb. Industrie	42,7		50,1		75,9		76,7		4,8	
Gießerei-Industrie	30,2	28,6	0,1	0,1	12,4	6,6	21,5	33,8	0,9	4,8
NE-Metallindustrie	33,2		0,2		12,4		21,5		0,8	
Maschinen- u. Stahlbauindustrie	27,9	27,7	0,2	0,4	15,4	19,1	27,3	35,0	4,8	4,4
Fahrzeugindustrie	31,4	28,3	0,2	0,3	24,5	24,0	32,8	37,1	2,4	3,3
Eisen- u. Metall- warenindustrie	36,8	29,3	0,9	0,7	42,1	30,1	50,9	47,8	9,1	7,6
Elektroindustrie	33,0	29,1	0,6	1,4	68,9	68,9	64,7	58,4	12,5	15,1
Textilindustrie	38,3	36,2	49,9	46,1	70,0	66,5	52,1	58,0	18,5	13,2
Bekleidungsindustrie	65,4	62,2	83,3	87,0	90,4	92,5	79,5	79,9	13,9	14,2
Durchschnittl. Frauenanteil in der Industrie	35,5	33,1	9,8	7,7	42,9	40,6	42,2	44,9		

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Industriestatistik.

der Stellung weiblicher Arbeitskräfte und bestimmter allgemeiner Merkmale einer Industriebranche. Weder der Frauenanteil noch das relative Wachstum (Expansion oder Kontraktion) einer Industrie erlaubt eine Prognose über die Entwicklung der Position weiblicher Arbeitskräfte. Auch aus der Verschiebung zwischen den großen Wirtschaftssektoren läßt sich nur wenig für die relative Stellung der Frau direkt erschließen. So nahm in dem Niedriglohnbereich „Land- und Forstwirtschaft“ der Frauenanteil von 44 Prozent (1953) auf 31 Prozent (1980) ab. Im Handel dagegen, der bedeutend höhere Löhne bietet, stieg der Anteil von 44 Prozent auf 54 Prozent. Zugleich erhöhte sich der Frauenanteil in den Niedriglohnbereichen Textil und Bekleidung von 62 Prozent auf 78 Prozent. In der Hochlohnbranche „Chemie“ hielt sich hingegen die Frauenquote im Zeitraum 1953 bis 1980 bei rund einem Drittel.

Obwohl die relative Zu- oder Abnahme der Frauenbeschäftigung keinem leicht erkennbaren Branchennmuster folgt, läßt sich mit Sicherheit sagen, daß weibliche Arbeitskräfte vor allem in den niedrig bezahlten Positionen eines Wirtschaftszweiges neue Beschäftigung finden. Die deutlich verbesserte Qualifikation (allein im Zeitraum 1973 bis 1978 stieg der Anteil weiblicher Erwerbstätiger mit Lehrausbildung von 17 Prozent auf 24 Prozent; der Anteil von Akademikerinnen erhöhte sich von 1,7 Prozent auf 2,5 Prozent) und das Überwechseln in das Angestelltenverhältnis (1951: 18 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen gegenüber mehr als 50 Prozent seit 1978) führte zu keiner drastischen Angleichung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Das zeigen sowohl die Lohnstufen- als auch die Lohnsteuerstatistik¹³.

4.2 Auch in der gesamtwirtschaftlichen Lohnpyramide sind die Frauen nicht aufgestiegen

Die Lohnstufenstatistik der Sozialversicherungsträger stellt in einprägsamer Weise dar: die Frauen haben in dem Vierteljahrhundert zwischen 1953 und 1980 gegenüber den Männern nicht aufgeholt. Das Durchschnittseinkommen der Männer lag 1953 um 48 Prozent, im Jahr 1980 um 59 Prozent höher. Selbst wenn das Jahr 1957 (57 Prozent) als Vergleichsbasis gewählt wird, ergibt sich bloß eine Konstanz der

Übersicht 9

Mittelfristige Konstanz der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede 1953–1980

		Männerlöhne in Prozent der Frauenlöhne (Frauen = 100)							
		1953	1957	1964	1967	1970	1973	1976	1980
Arbeiter									
Median		161	160	161	160	158	159	162	159
Durchschnittseinkommen		153	161	164	166	164	163	166	162
Angestellte									
Median		134	156	162	158	158	161	165	168
Durchschnittseinkommen		152	167	177	171	172	171	172	177
Unselbständig Beschäftigte insgesamt									
Median		143	154	155	153	152	154	155	153
Durchschnittseinkommen		148	157	162	161	160	158	159	159

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Lohnstufenstatistik.

geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede. Auch der statistisch robustere Median zeigt als Maßzahl für das mittlere Einkommen eine bemerkenswerte Starrheit im Abstand der Frauen- gegenüber den Männereinkommen.

Die Konstanz geschlechtsspezifischer Unterschiede gilt indes nicht für alle Berufsgruppen gleichermaßen. Bei den Angestellten und öffentlich Bediensteten (ohne pragmatisierte Beamte) nahm die Differenz sogar zu. Der Vorsprung der mittleren männlichen Entlohnung wuchs von 34 Prozent (1953) auf 56 Prozent (1957), 65 Prozent (1976) und schließlich 68 Prozent (1980). Bei den Arbeitern dagegen blieb der Entlohnungsunterschied im Median von durchschnittlich 60 Prozent über die gesamte Periode erhalten.

Die einheitliche gesamtwirtschaftliche Entwicklung setzt sich aus verschiedenartigen Einzeltrends zusammen. Das dokumentieren die Verschiebungen geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die Lohnsteuerstatistiken über die Zwölfjahresperiode 1964–1976 zeigen folgendes Bild. In jenem Wirtschaftsbereich, der 1964 das höchste durchschnittliche Einkommen pro ganzjährig Beschäftigten aufwies, war auch die geschlechtsspezifische Differenz am größten: Im Geld-, Kredit- und Privatversicherungsbereich verdienten Männer 1964 um 83 Prozent mehr als Frauen; zwölf Jahre später betrug der Unterschied noch immer 78 Prozent. Dabei stellten Frauen fast die Hälfte (47 Prozent) aller Arbeitskräfte in dieser Branche.

Der geringste Unterschied bestand 1964 im Wirtschaftsbereich „Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, Unterrichts- und Forschungswesen“; diese Differenz von 23 Prozent hat sich in der Zwölfjahresperiode mehr als verdoppelt; sie betrug 48 Prozent im Jahre 1976. Nach einer starken Zunahme im Verlauf der sechziger und beginnenden siebziger Jahre, erfolgte wiederum ein leichter Rückgang: 23 Prozent (1964), 41 Prozent (1967), 54 Prozent (1970), 57 Prozent (1973), 48 Prozent (1976).

Relativ konstant blieb der geschlechtsspezifische Abstand in der Chemischen Industrie (rund 70 Prozent), im Textil- und Bekleidungsbereich (rund 75 Prozent), im Handel und im Geld-, Kredit- und Versicherungswesen (rund 80 Prozent). In der elektrotechnischen Industrie kam es zu einem leichten Rückgang (1964: 56 Prozent; 1976: 49 Prozent), während die Land- und Forstwirtschaft (1964: 75 Prozent, 1967: 66 Prozent, 1970: 73 Prozent, 1973: 65 Prozent, 1976: 80 Prozent) zyklischen Schwankungen unterlag¹⁴.

4.3 Nur die Lohndiskriminierung i. e. S. nimmt ab

Was die Entlohnung betrifft, so haben Frauen ihren Rückstand gegenüber Männern nicht aufholen können; einzig die Lohndiskriminierung im engeren Sinn nahm in den vergangenen 10 Jahren deutlich ab. Dazu hat auch das 1979 verabschiedete Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau, das jede benachteiligende,

sachlich nicht fundierte Lohndifferenzierung zwischen den Geschlechtern verbietet, beigetragen. Diese Vermutung legen zumindest die Daten der Industrielohnerhebung nahe¹⁵.

Deutliche Erfolge sind etwa bei den ungelernten Arbeitern (über 18 Jahre) in der Lederwarenindustrie zu verzeichnen. Verdienten Männer 1970 um 23 Prozent mehr, so erzielten 1979 Männer und Frauen den gleichen Stundenlohn (S 37,90). Eine ähnliche Entwicklung trat in der Holzverarbeitenden Industrie ein; die geschlechtsspezifische Lohndifferenz (1970: 16,5 Prozent) war für ungelernte Arbeit bei einem Stundenlohn von S 45,40 eingeebnet. In gleicher Richtung tendierten Stundenlöhne für Maschinwäscher in „Industriellen Wäschereien, Chemische Putzereien und Kleiderfärbereien“ 1970: 9,5 Prozent, 1979: 0 Prozent (Stundenlohn S 46,50). Ein entsprechender Abbau von Lohndiskriminierung läßt sich auch für andere Industriezweige erkennen.

Allerdings ist dieser Prozeß keineswegs abgeschlossen. Noch immer erhalten Frauen bei gleicher Qualifikation geringeren Lohn. So verdienten 1979 Frauen als angelernte Arbeiterinnen in den Brauereien oder etwa als ungelernte Arbeiterinnen in der Glasindustrie einen um 12,7 bzw. 18,4 Prozent niedrigeren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Kollektivvertrag die gleiche Entlohnung für beide Geschlechter vorsieht.

5. Schlußbetrachtungen

Die geringeren Einkommenschancen weiblicher Erwerbstätiger spiegeln den sozialen und wirtschaftlichen Status der Frau wider. Aufgrund ihrer schlechteren Ausbildung, ihrer geringeren räumlichen Mobilität und zahlreicher Vorurteile über den Wert weiblicher Arbeitskraft sind Frauen gezwungen, zu ungünstigeren Bedingungen als ihre männlichen Kollegen zu arbeiten. Die ökonomische Zurückstellung begleitet die weiblichen Erwerbstätigen ihr ganzes Arbeitsleben. Das zeigen Daten des österreichischen Mikrozensus aus dem Anfang der siebziger Jahre. Der Einkommenszuwachs während der Berufslaufbahn fällt bei Frauen wesentlich bescheidener aus als bei Männern: während männliche Arbeiter schon mit 26 Jahren zu 30 Prozent das mittlere Referenzeinkommen (genau: den 6. Dezil) überschritten hatten, erreichten von den weiblichen Arbeitern überhaupt nur 2 Prozent diese Grenze. In jeder Altersklasse erreichte ein größerer Anteil von Männern mit Volksschulabschluß das Referenzeinkommen als dies bei Frauen mit abgeschlossener Hauptschule der Fall ist. Das gleiche galt eine Bildungsstufe höher. Männer mit Hauptschulabschluß besaßen in jeder Altersklasse eine größere Chance das Referenzeinkommen (= 6. Dezil) zu überschreiten, als Maturantinnen. Oder anders ausgedrückt: Das durchschnittliche Alters-Einkommenprofil von Maturantinnen verläuft flacher als das von männlichen Hauptschülern¹⁶.

Die Berücksichtigung dieser lebenslangen Benachteiligung von weiblichen Arbeitskräften legt nahe, daß wirtschaftliche Mechanismen

allein die Gleichstellung der Frau nicht herbeiführen werden. Denn offensichtlich erbringt die Investition in Ausbildung für weibliche Arbeitskräfte weitaus geringere durchschnittliche Erträge als für Männer. Unter einem rein ökonomischen Kalkül bewirkt diese Diskriminierung eine Entmutigung von Bildungsinvestitionen bei Mädchen. In dieser geringeren Ausbildung würden sich schließlich jene Vorurteile bestätigt sehen, die davon ausgehen, daß Frauen von ihrer (sozialen) Natur her eine geringere Produktivität aufweisen¹⁷.

Nur eine nicht ausschließlich von marktwirtschaftlichen Überlegungen geleitete Politik kann zu einer Gleichstellung weiblicher Arbeitskräfte führen. Dazu zählt etwa der Abbau geschlechtsspezifischer Stundenlohndifferentiale. Um indes über die Beseitigung von Diskriminierung im engeren Sinn hinauszugelangen, muß eine jahrhundertlange Entwicklung ausgeglichen werden. Dazu bedarf es vermutlich eines Programms „ausdrücklicher Förderung“, wie dies in den Vereinigten Staaten in Form der „affirmative action“ erfolgt. Ein solches Programm reicht vom Verbot bei Stellenausschreibungen nur Bewerber eines bestimmten Geschlechts zuzulassen, bis zum Postulat, auf allen Ebenen eines Unternehmens Arbeitsplätze in einem angemessenen Verhältnis durch Frauen zu besetzen. Der öffentliche Dienstgeber könnte in dieser Hinsicht richtungsweisende Initiativen setzen. Denn auch im Bundesdienst sind Frauen in den oberen Verwendungsgruppen in hohem Maße unterrepräsentiert¹⁸.

Zuletzt sei noch angemerkt, daß die Gleichstellung der Frau nicht notwendigerweise einen Beitrag zur Verringerung der gesamtwirtschaftlichen Einkommensungleichheit leistet. Denn die Streuung von Löhnen und Gehältern unter den weiblichen Erwerbstätigen steht jener der Männer nicht nach. Selbst bei Berücksichtigung überdurchschnittlich hoher Teilzeitbeschäftigung zeigt sich für die unselbständig erwerbstätigen Frauen ein hohes Maß an Einkommensungleichheit, die etwa jener unter Männern entspricht. Vermutlich bewirkt der Abbau geschlechtsspezifischer Diskrimination eine Umverteilung von Arbeitsplätzen, nicht aber eine Beseitigung der ungleichen Einkommenschancen unter den österreichischen Erwerbstätigen beiderlei Geschlechts.

Anmerkungen

- 1 Überarbeitete Fassung des Forschungsberichtes „Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede“ (Institut für Höhere Studien, Wien 1981), erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung. Für Anregungen, Kritik und Unterstützung danken wir G. Linshalm, H. Rieger, I. Rowhani, H. Steiner, S. Stadelmann und G. Suppanz.
- 2 Das Durchschnittseinkommen der Lohnpyramide liegt deshalb höher als das mittlere Einkommen, weil die unteren Einkommensklassen von einer größeren Zahl von Einkommensbezieheren besetzt sind als die oberen.
- 3 Dazu: Fischer-Kowalski 1981. Zu einem abweichenden Ergebnis für die BRD: Langkau 1979, 53 ff. Auch Low Pay Unit 1980 führt einen erheblichen Teil der Lohnunterschiede in Großbritannien auf Teilzeitbeschäftigung zurück.
- 4 Zur Konstanz in den letzten 25 Jahren: Christl 1980; (eine abweichende Interpretation

- bei Walterskirchen 1979). Noch weiter zurückreichende Daten (für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in der Wiener und niederösterreichischen Industrie): Wagner 1982.
- 5 Ausführlicher bei Fischer-Kowalski 1981; analoge Entwicklung in der BRD: Walch 1980, 30 ff.
 - 6 Entsprechende Proportionen in der BRD: Langkau 1979, 106.
 - 7 BRD: a. a. O. 101 ff.; die skizzierte „Verdrängung“ von Männern durch Frauen in Niedriglohnbranchen läßt sich nach dem Muster der Arbeitsplatzkonkurrenz (Thurrow 1975) erklären.
 - 8 Dabei handelt es sich vor allem um Kurzstudien, wie etwa der Ausbildung zum Volks- bzw. Hauptschullehrer an den Pädagogischen Akademien. Ausführlicher: Fischer-Kowalski 1981. Der Zusammenhang zwischen geringer Entlohnung und unterdurchschnittlicher Arbeitsplatzsicherheit ist unter dem Begriff „segmentierter Arbeitsmarkt“ empirisch immer wieder dokumentiert worden: Sengenberger 1978.
 - 9 Österreichische Studiengruppe Automation und industrielle Arbeitnehmer 1978.
 - 10 Aus diesem Grund scheint uns die immer wieder angeführte (OECD ED 1979) geschlechtsspezifische Segmentierung nach Branchen nur einen geringen Erklärungs-wert für die Benachteiligung weiblicher Erwerbstätiger zu besitzen. (Abweichende Ansicht: Fischer-Kowalski 1981). Eine Projektion geschlechtsspezifischer Branchen-segmentation enthält Schmoranz 1981.
 - 11 Einen Vergleich zwischen Lohnstufen- und Lohnsteuerstatistik als Datenquellen für Einkommensvergleiche: Chaloupek 1981.
 - 12 Ausführlicher zu regionalen Unterschieden bei geschlechtsspezifischen Einkommens-differentialen: Christl/Wagner 1981. Eine detaillierte Studie über Oberösterreich: Eder 1981.
 - 13 Fischer-Kowalski 1981.
 - 14 Zur Veränderung regionaler Unterschiede: Christl/Wagner 1981.
 - 15 Auswirkung ähnlicher Gleichbehandlungsgesetze in Großbritannien: Low Pay Unit 1980, 1 ff. Die Abnahme der Lohndiskriminierung (i. e. S.) weiblicher Erwerbstätiger von 16 Prozent (1960) „vorenthaltenen“ Lohnes auf 8 Prozent (1976) in der BRD: Langkau 1979.
 - 16 Allgemeine Lebensbedingungen von erwerbstätigen Frauen: Österreichisches Statisti-sches Zentralamt 1980. Zu Alter-Einkommensprofilen: Weissel 1969 (Löhne in der Wiener Industrie); Wagner 1978 (Nettoeinkommen, Mikrozensus); Juch 1981 (Löhne und Gehälter österreichischer Erwerbstätiger; Lohnstufenstatistik); Eder 1981 (Löhne und Gehälter in Oberösterreich, Stichprobe). Andersartige Verläufe in der BRD: Clement/Tessaring/Weissshuhn 1980. Für Großbritannien: Royal Commission 1980.
 - 17 „Ökonomische“ Erklärungen des Diskriminierungsmechanismus: Arrow 1980; Phelps 1972; ausführliche empirische Belege: Mincer/Polachek 1974; österreichische Daten: Wagner 1981, 67 ff. Spezielle Probleme hochqualifizierter Frauen beim Arbeitsplatz-wechsel: Pichelmann/Wagner 1981.
 - 18 Zur Einschätzung amerikanischer Erfahrungen: Loury 1981, Welch 1981. Zum Bun-desdienst: Dorrer 1979.

Literatur

- Arrow, Kenneth J. Models of Job Discrimination. *Wealth, Income and Inequality*. Ed. A. B. Atkinson. Oxford 1980, 389–407
- Chaloupek, Günther. Die Verteilung der Einkommen aus unselbständiger Arbeit in Österreich 1953–1975. *Einkommensverteilung in Österreich*. Ed. H. Suppanz/M. Wagner. Wien 1981
- Christl, Josef. Entwicklungstendenzen in der österreichischen Lohn-Gehaltspyramide zwischen 1953 und 1979. *Empirica* 2 (1980), 199–222
- Christl, Josef/Michael Wagner. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, Öster-reich 1953–1979. Institut für Höhere Studien, Wien 1981
- Clement, Werner/Manfred Tessaring/Gernot Weissshuhn. Zur Entwicklung der qualifika-

- tionsspezifischen Einkommensrelationen in der Bundesrepublik Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 13 (1980), 184–212
- Dorrer, R. *Die Situation der Frau im Bundesdienst*. (= Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau). Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Wien 1979
- Eder, Manfred. Löhne und Gehälter in Oberösterreich. *Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 2 (1981), 29–69
- Fischer-Kowalski, Marina. Qualifikation und Beschäftigung von Frauen: Strukturveränderung in den siebziger Jahren. *Hochschulexpansion und Beschäftigung*. Ed. H. J. Bodenhöfer. Wien 1981, 286–321
- Juch, J. Personenbezogene Beitragsgrundlagenstatistik. *Soziale Sicherheit*. 1981, 176–181.
- Langkau, Jochem. *Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn 1979
- Loury, Glenn C. Is Equal Opportunity Enough? *The American Economic Review. Papers and Proceedings* 71 (1981), 122–126
- Low Pay Unit (Ed.). *Minimum wages for women*. London 1980
- Mincer, Jacob/Solomon Polachek. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 2/2 (1974), 76–108
- OECD (Ed.). *Equal Opportunities für Women*. Paris 1979
- Österreichisches Statistisches Zentralamt. Erhebung zur Lebenslage (= Beiträge zur österreichischen Statistik 587). Wien 1980
- Österreichische Studiengruppe für Automation und industrielle Arbeitnehmer. *Differenzierende Bestimmungen für Männer- und Frauenarbeit in den österreichischen Kollektivverträgen*. Wien 1978
- Phelps, Edmund S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62 (1972), 659–661
- Pichelmann, Karl/Michael Wagner. Akademiker am externen Arbeitsmarkt. Befunde aus dem österreichischen Mikrozensus. *Hochschulexpansion und Beschäftigung*. Ed. H. J. Bodenhöfer. Wien 1981, 130–146
- Royal Commission on the Distribution of Income and Wealth. *An A to Z of Income and Wealth*. London 1980
- Schmoranz, Ingo. *Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage bei alternativen Wirtschaftsstrukturen* (= Schriftenreihe über Arbeit und Arbeitsbeziehungen). Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Wien 1981
- Sengenberger, Werner (Ed.). *Der gesplittete Arbeitsmarkt*. Frankfurt 1978
- Thurow, Lester G. *Generating Inequality*. New York 1975
- Wagner, Michael. Einkommenschancen im Lebenszyklus. *Wirtschaft und Gesellschaft* 4 (1978), 393–414
- Wagner, Michael. *Umverteilung und Lohnstruktur*. Frankfurt 1981
- Wagner, Michael. Lohnstrukturen in Industrie und Verwaltung: Wien und Niederösterreich 1868–1885. *Ökonomische Ungleichheit und Industrialisierung*. Ed. R. Dumke. Stuttgart 1982
- Walch, Jutta. *Ökonomie der Frauendiskriminierung*. Freiburg im Breisgau 1980
- Walterskirchen, Ewald. Die Entwicklung der Lohnunterschiede in Österreich. *WIFO-Monatsberichte* 1 (1979), 9–22
- Weissel, Erwin. *Lebensalter, Arbeitszeit und Lohn*. Wien 1969
- Welch, Finis. Affirmative Action and Its Enforcement. *American Economic Review. Papers and Proceedings* 71 (1981), 127–133