Projektbericht

März 2019

Mobilität und Persistenz im Niedriglohnsektor

Gerlinde Titelbach, Karim Bekhtiar

Studie gefördert vom
Sozialministerium

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

AutorInnen
Gerlinde Titelbach, Karim Bekhtiar

Unter Mitarbeit von
Marcel Fink, Georg Leitner, Jan-Michael van Linthoudt

Begutachtung
Rudolf Winter-Ebmer

Titel
Mobilität und Persistenz im Niedriglohnsektor

Kontakt
Gerlinde Titelbach
T +43 1 59991-260
E titelbach@ihs.ac.at

©2019 Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)
Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna
T +43 1 59991-0
F +43 1 59991-555
www.ihs.ac.at
ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 4

2 Daten und Grundgesamtheit 8

3 Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 10

3.1 Definition Niedriglohn 10

3.2 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung 11

3.3 Struktur der Niedriglohnbeschäftigung 14

3.3.1 Persönliche Merkmale 14

3.3.2 Merkmale des Beschäftigungsverhältnisse 21

3.3.3 Merkmale auf Betriebsebene 26

3.3.4 Unterschiede auf Branchenebene 29

3.3.5 Multivariate Struktur des Niedriglohnsektors 34

4 Mobilität und Persistenz in Österreich 39

4.1 Mobilität und Aufstieg 40

4.2 Langfristiger Aufstieg und persistente Niedriglohnbeschäftigung 43

5 Zusammenfassung 57

6 Verzeichnisse 58

6.1 Abkürzungsverzeichnis 58

6.2 Glossar 60

6.3 Abbildungsverzeichnis 62

6.4 Tabellenverzeichnis 63

6.5 Literaturverzeichnis 65

7 Anhang 67

1 Einleitung

In Österreich werden die Löhne und Gehälter von unselbständig Beschäftigten mittels kollektivvertraglicher Regelungen zwischen den Sozialpartner/inne/n verhandelt und abgeschlossen. Derzeit wird davon ausgegangen, dass aufgrund der Sozialpartnerschaft bzw. der Arbeitgeber/innen-Pflichtmitgliedschaft in etwa zwischen 94 % und 96 % der Betriebe einem oder mehreren Kollektivverträgen unterliegen. In den Kollektivverträgen werden von den Sozialpartner/inne/n neben anderen Inhalten (Mindest-)Löhne bzw. Gehälter vereinbart. Dennoch existiert in Österreich ein relativ großer Niedriglohnsektor. Ähnlich wie in anderen Industriestaaten, ist ein Anstieg der Anzahl an Niedriglohnbeschäftigten zu beobachten und es gibt eine beträchtliche Anzahl an Geringverdiener/inne/n und Personen, die von *in-work poverty* betroffen sind. Allerdings bedeutet eine hohe KV-Abdeckungsquote nicht per se, dass der Niedriglohnsektor klein ist (vgl. Fink/Rocha-Akis 2016). Während die relative Größe des Niedriglohnsektors in Österreich mit rund 15 % im Jahr 2014 knapp unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (EU) von rund 17 % liegt, sind Frauen und Erwerbstätige mit maximal Pflichtschulabschluss in Österreich häufiger im Niedriglohnsektor beschäftigt als im EU-Schnitt (vgl. Fritsch et al. 2014; Geisberger 2017).

Einerseits liegt die Vermutung nahe, dass Unterschiede in der durchschnittlichen Produktivität eine Rolle spielen. So zeigen etwa Mayrhuber und Rocha-Akis, dass Länder mit einer höheren Arbeitsproduktivität pro Arbeitnehmer/in tendenziell einen geringeren Anteil an Niedriglohnbeschäftigten aufweisen. Ein solcher Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohnhöhe liegt den meisten ökonomischen Theorien zur Lohnsetzung zugrunde. Andererseits können auch Unterschiede in den regulativen Institutionen ausschlaggebend sein. So zeigen etwa DiNardo et al. (1996), dass Faktoren wie die Höhe des Mindestlohnes, oder aber auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad, einen Einfluss auf die Verteilung von Markteinkommen haben. Klassische und neoklassische ökonomische Theorien betonen in der Regel die Bedeutung von Produktivität für die Lohnhöhe. Besondere Bedeutung kommt hier dem neoklassischen Arbeitsmarktmodell zu, da es die Basis für die ökonomische Arbeitsmarkttheorie bildet. Es gibt allerdings auch modernere Modelle, die unter der Annahme imperfekter Konkurrenz am Arbeitsmarkt andere Einflussfaktoren identifizieren. Für unseren Kontext von besonderem Interesse sind hier vor allem das monopsonistische Modell, sowie das *rent sharing* oder *collective bargaining* Modell.

Im neoklassischen Arbeitsmarktmodell entsprechen die Löhne der marginalen Produktivität der Arbeit. Arbeitnehmer/innen werden also immer entsprechend ihrer

Produktivität entlohnt. Dabei wird der Arbeitsmarkt als perfekt kompetitiv angenommen (vgl. Kwon 2014). Jede Intervention (etwa in Form von Mindestlöhnen) führt zu steigender Arbeitslosigkeit, da sie einen Eingriff in das kompetitive, optimale Marktgleichgewicht darstellt. Da die Annahme eines perfekt kompetitiven Arbeitsmarktes wenig realistisch erscheint, stützt sich die moderne Arbeitsmarktökonomie zunehmend auf Modelle, die explizit davon ausgehen, dass Arbeitsmärkte durch imperfekten Wettbewerb geprägt sind.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei das monopsonistische Modell. Hier wird angenommen, dass Arbeitgeber/innen einen gewissen Grad an Marktmacht haben, der es ihnen erlaubt den Lohn unterhalb der marginalen Produktivität zu setzen. In diesem Modell führt ein Mindestlohn, der über dem monopsonistischen Marktlohn liegt zu positiven Beschäftigungseffekten (vorausgesetzt der Mindestlohn übersteigt nicht die marginale Produktivität). In einer einflussreichen Studie fanden Card und Krueger (1994) einen positiven Effekt von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung.[1] Solche empirischen Befunde lassen sich im neoklassischen Modell nicht erklären. Dies deutet auf die reale Bedeutung von Imperfektionen am Arbeitsmarkt hin (vgl. Bhaskar et al. 2002 oder Manning 2011).

Ein weiteres Modell, das in eine ähnliche Richtung geht, ist das *rent sharing* oder *collective bargaining* Modell. In diesem Modell operieren Unternehmen in einem Gütermarkt, der von monopolistischer Konkurrenz gekennzeichnet ist. Dadurch erzielen die Unternehmen Monopolrenten. Löhne sind im *rent sharing* Modell das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmer/inne/n und Unternehmen. In Abhängigkeit von der relativen Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer/innen wird ein Teil der Monopolrente auf die marginale Produktivität aufgeschlagen. Dadurch können die Löhne höher sein als die Arbeitsproduktivität (vgl. Manning 2011).

Dobbelaere und Mairess (2013) zeigen empirisch, dass die drei beschriebenen Modelle sich nicht notwendigerweise gegenseitig ausschließen. Vielmehr sind verschiedene Wirtschaftssektoren durch unterschiedliche Arbeitsmarktregime (kompetitiv, monopsonistisch oder verhandlungslastig) gekennzeichnet. Daher können sowohl Mindestlöhne als auch die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer/innen/seite einen Einfluss auf den Niedriglohnsektor haben. Ähnliches findet sich auch bei Acemoglu (2002) oder DiNardo et al. (1996). Beide Studien beschreiben institutionelle Einflussfaktoren, wie Mindestlöhne und kollektive Lohnverhandlungen, als relevant für

[1] Diese Studie ist jedoch Gegenstand einer kontroversen Diskussion, siehe etwa Neumark und Wascher (2000). Generell lässt sich jedoch sagen, dass ein wachsender Konsens entsteht, der die Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen zwar nicht als positiv, jedoch als sehr gering bis nicht vorhanden einstuft (vgl. Manning 2011).

die Verteilung von Markteinkommen. Zusätzlich identifiziert Acemoglu (2002) Faktoren wie technischen Wandel (*skill biased technical change*), internationalen Handel und Globalisierung als relevante Determinanten für Veränderungen am unteren Ende der Einkommensverteilung.

Aus politikwissenschaftlicher Perspektive bietet Samples (2014) einen Überblick über Theorien zum Thema Niedriglöhne. Hierbei stehen vor allem Theorien im Fokus, die zu erklären versuchen, wie Niedriglohn-Politiken entstehen und welche Argumente zu ihrer Rechtfertigung herangezogen werden. Samples (2014) identifiziert hierbei ein Zusammenspiel aus einer modernen Perspektive politikwissenschaftlicher Arbeitstheorien auf der einen Seite und der Formung von *public opinions* auf der anderen Seite als zentral.

Auf der theoretischen Seite wird Arbeit (im Allgemeinen) als Mittel zur sozialen Inklusion und Niedriglohnarbeit (im Speziellen) als wünschenswerte Alternative zur Abhängigkeit von Sozialleistungen gesehen. Arbeit wird also – ähnlich wie bei Max Weber – ein moralischer Wert zugeschrieben. Über den Kanal eines vorherrschenden Diskurses bzw. eines bestimmten *framings*, wird aus diesem erzeugten moralischen Wert der Arbeit eine Art der sozialen Kontrolle. Im Zuge dessen werden arbeitslose (oder generell ökonomisch arme) Personen stigmatisiert. Ihre soziale Situation wird als eigenes Verschulden dargestellt. Dieser Mechanismus rechtfertigt die Implementierung von Sozialpolitiken, die Sozialleistungen reduzieren und Niedriglohnarbeit fördern sollen (vgl. Samples 2014).

Vor diesem Hintergrund kommt auch der Frage von Mobilität und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten besondere Bedeutung zu. Ein durchlässiger Niedriglohnsektor, in dem ein zeitnaher Aufstieg in höhere Einkommensgruppen möglich ist, kann für so genannte (Wieder-)Einsteiger/innen mit geringer Bindung an den Arbeitsmarkt – so die Hypothese – positive Arbeitsmarkteffekte aufweisen, da diese wieder in Beschäftigung kommen und mittelfristig Aufstiegschancen vorfinden. Ist diese Durchlässigkeit im Niedriglohnsektor jedoch nicht gegeben, bedeutet eine hohe Persistenz langfristige Abhängigkeiten von Niedriglohnjobs, die in weiterer Folge mit einem erhöhten Armutsrisiko bzw. einer Verfestigung von *in-work poverty* einhergehen.

Für Österreich wurden Mobilität und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigung von Eppel et al. (2012) sowie von Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) untersucht. Beide Studien kommen zu dem Schluss, dass Frauen einerseits überproportional von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind und andererseits weniger Aufwärtsmobilität und stärkere Persistenz aufweisen.

Im Rahmen dieser Studie wird die Struktur und Dynamik des Niedriglohnsektors anhand des gesamten Universums der unselbstständig Beschäftigten in Österreich zwischen 2004 und 2015 untersucht. Der Fokus liegt hierbei auf effektiven Jahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung und nicht auf dem konkreten Stundenlohnniveau, da das Arbeitszeitausmaß eine relevante Konstante für den erzielten Jahreslohn bzw. das Gehalt darstellt. Für Beschäftigte im Niedriglohnsektor stellt der geringe Stundenlohn ein Risiko dar, trotz (Erwerbs)Arbeit von Armut betroffen zu sein. Neben der geringen Höhe des Stundenlohns bestimmt jedoch auch das Beschäftigungsausmaß (Wochenstunden, ganzjährige vs. unterjährige Beschäftigung) und die Haushaltskonstellation das Risiko von *in-work poverty* betroffen zu sein. Während Eppel et al. (2012) und Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) nur vollzeitige Niedriglohnbeschäftigung betrachten, wird hier auch die Bedeutung verschiedener Statuswechsel (etwa von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung, oder von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung) beleuchtet. Dadurch lassen sich, neben Aussagen über die Mobilität unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, auch Aussagen über die Bedeutung von Beschäftigungsstatus und Arbeitsstelle treffen.

In einem ersten Schritt wird die Struktur und die Einkommenssituation Niedriglohnbeschäftigter[2] dargestellt. Zudem wird mittels einer Logit-Regressionsanalyse geschätzt, wie der Zusammenhang zwischen verschiedenen Einflussfaktoren und dem Niedriglohnrisiko ist. Im zweiten Schritt wird sowohl kurzfristige als auch längerfristige Mobilität und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten untersucht. Abschließend wird anhand einer Regressionsanalyse untersucht, welche Einflussfaktoren mit dem Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zusammenhängen.

Die Studie ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 wird ein Überblick über die Datengrundlage, sowie über die untersuchte Grundgesamtheit geboten. Abschnitt 3 untersucht die Struktur des Niedriglohnsektors anhand verschiedener Merkmale, während in Abschnitt 4 die kurz- und längerfristige Mobilität im Niedriglohnsektor analysiert wird. Abschnitt 5 bietet eine abschließende Diskussion der wichtigsten Ergebnisse, sowie eine kurze Schlussfolgerung.

[2] In dieser Studie wird der Begriff Niedriglohn und Niedrigeinkommen aus unselbständiger Beschäftigung synonym verwendet.

2 Daten und Grundgesamtheit

Als Datengrundlage dieser Studie wurden Rohdaten aus der AMDB (Arbeitsmarktdatenbank)[3] und Informationen aus den Lohnzetteldaten des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) zu dem für unsere Analysen sinnvollen Datenkörper „IHS-Lohn-Datensatz 2004-15“ aufbereitet. Für die Jahre 2004 bis 2015 wurden die Lohnzetteldaten des BMF mit der AMDB[4] verknüpft, weshalb Bruttoeinkommen (über der Höchstbeitragsgrundlage) und das Beschäftigungsausmaß (Vollzeit oder Teilzeit) für unselbständig Beschäftigte in den Analysen berücksichtigt werden können. Die AMDB enthält nur unvollständige Information zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung, weshalb diese für die vorliegende Studie teilweise aus anderen Datenquellen ergänzt und teilweise statistisch imputiert wurde. Für eine genauere Darstellung der Imputationsmethode siehe Hyee et. al. (2014) und Titelbach et. al. (2018).

Der aufbereitete Datenkörper „IHS-Lohn-Datensatz 2004-15“ ermöglicht die Betrachtung von Erwerbs- und Einkommenskarrieren im Zeitverlauf in Kombination mit persönlichen Charakteristika und Betriebsinformationen.

Generell sind alle Analysen – entsprechend der derzeit verfügbaren vollständigen Einkommensinformationen – um das Jahr 2015 herum angesiedelt. Die Grundgesamtheit dieser Studie stellen alle Personen im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren dar, die im Beobachtungszeitraum der Jahre 2004 bis 2015 in einem Kalenderjahr zumindest einen Monat unselbständig erwerbstätig waren. Davon werden ausschließlich aktive unselbständige Beschäftigungsepisoden über der Geringfügigkeitsgrenze berücksichtigt (exklusive Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Episoden ohne Einkommensinformationen). Die Analyseeinheit ist ein Kalenderjahr. Es werden beschäftigte Personen und nicht Beschäftigungsverhältnisse gezählt, weshalb Personen mit mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen nur einmal gezählt werden.[5]

---

[3] Die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) des BMASGK und AMS, die aus Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HV), der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) sowie des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) gespeist wird, enthält in pseudonymisierter Form taggenaue Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden, Episoden in gesicherten erwerbsfernen Positionen (Pension, Kinderbetreuungsgeld etc.), einige persönliche Charakteristika von Versicherten sowie Informationen zu Dienstgeber/innen/konten.

[4] Die AMDB enthält Einkommensinformationen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (HBG) zur Sozialversicherung (SV). Sie enthält keine Informationen zur Arbeitszeit, die Informationen zur Ausbildung in der AMDB sind zudem unvollständig.

[5] Dies führt zu geringfügigen Abweichungen der Beschäftigungszahlen, die der HV veröffentlicht. Über den Beobachtungszeitraum hatten etwa 1 % bis 1,5 % der Beschäftigten mehr als ein Beschäftigungsverhältnis.

Um eine bessere Lesbarkeit zu ermöglichen, werden im Rahmen dieser Studie die Begriffe (Erwerbs)Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung und Löhne synonym verwendet. Löhne werden streng genommen in Stundenlöhnen ausgedrückt. Dementsprechend verwenden die meisten Studien über den Niedriglohnsektor ebenfalls Stundenlöhne. Da der Fokus in dieser Studie jedoch auf den faktisch erzielten Jahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung liegt, wurde die Niedriglohnschwelle in Anlehnung an die Armutsgefährdungsschwelle, die bei 60 % des Medianeinkommens liegt, auf Basis der Jahresbruttoeinkommen berechnet. Jene Beschäftigten, deren Jahreseinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit unter dieser Schwelle liegt, werden als Niedriglohnbeschäftigte definiert.

Tabelle 1: Unselbständig beschäftigte Personen insgesamt und unselbständig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt für die Jahre 2004, 2012 und 2015

	2004		2012		2015	
	Beschäftigte	Jahres-durchschnitt	Beschäftigte	Jahres-durchschnitt	Beschäftigte	Jahres-durchschnitt
15-64 Jahre mind. 1 Monat UB	3.252.809	2.807.285	3.614.707	3.105.061	3.720.496	3.198.812
25-50 Jahre mind. 1 Monat UB	2.328.345	2.080.824	2.448.108	2.166.285	2.447.855	2.151.705
25-50 Jahre mind. 3 Monate UB	2.246.386	2.067.937	2.352.794	2.151.360	2.344.003	2.135.412

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

In Kombination mit den Einkommen erfolgt die Branchenbetrachtung auch auf Personenebene, da ein Teil der Einkommensinformationen (sowohl HV-Einkommen unter der HBG als auch Einkommensinformationen aus den Lohnzetteln) nicht in allen Fällen eindeutig einem Beschäftigungsverhältnis[6] zugeordnet werden kann. Aus diesem Grund wurde für jede Person anhand der überwiegenden Beschäftigungstage (Kalendertage) innerhalb einer Branche, eine dominante Branche definiert und entsprechend im Jahresdurchschnitt gewichtet. Dadurch fallen in einem zu vernachlässigbaren Ausmaß Jahresdurchschnittsbeschäftigte, die innerhalb eines Jahres zwischen Branchen wechseln, weg.

[6] Die Lohnzettel können zwar eindeutig Personen zugeordnet werden, enthalten aber keine Information zum Dienstgeber bzw. zur Dienstgeberin, was für Personen mit mehreren Erwerbsepisoden innerhalb eines Jahres die Zuordnung der Lohnzettel zu Erwerbsepisoden erschwert. Hier kann es vorkommen, dass mehrere Lohnzettel für den Zeitraum einer Erwerbsepisode in der AMDB vorhanden sind bzw. umgekehrt mehrere Erwerbsepisoden in den Gültigkeitszeitraum eines Lohnzettels fallen. Dies hat zur Folge, dass nicht alle Erwerbsepisoden hinsichtlich Arbeitszeit und Einkommen betrachtet werden können.

Für die Betrachtung von Mobilität und Persistenz im Niedriglohnsektor wurde die betrachtete Personengruppe auf die Altersgruppe 25 bis 50 Jahre eingeschränkt, um altersbedingte Ein- und Austritte in den Arbeitsmarkt nicht in die Betrachtung miteinzubeziehen. Weiters wurden nur Personen betrachtet, die im jeweiligen Kalenderjahr zumindest 90 Tage beschäftigt waren.

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten, sowie die Beschäftigten im Jahresdurchschnitt für die verwendeten Sample-Definitionen.

3 Niedriglohnbeschäftigung in Österreich

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Entwicklung und Struktur des Niedriglohnsektors in Österreich. Dazu wird im ersten Teil die verwendete Niedriglohndefinition diskutiert, bevor in weiterer Folge deskriptive Ergebnisse für Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung nach verschiedenen Merkmalen präsentiert werden.

3.1 Definition Niedriglohn

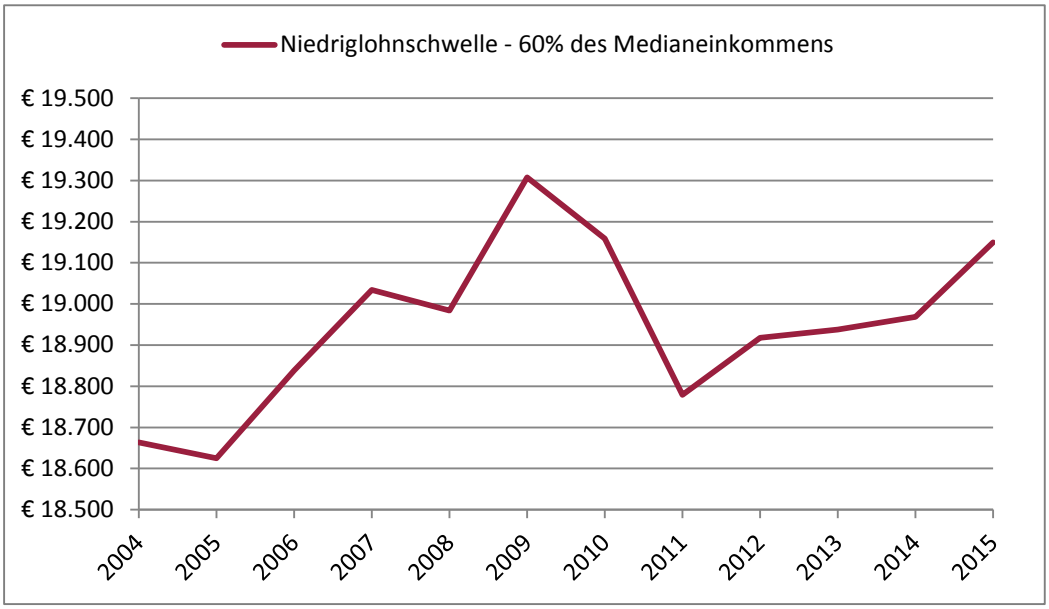
Die Niedriglohnschwelle wird typischerweise nicht als ein absolutes Maß definiert, sondern als relatives Maß an die Einkommensentwicklung gekoppelt. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass gesellschaftliche Nachteile die aus niedrigen Löhnen und Einkommen erwachsen, sich nicht nur durch geringere Konsummöglichkeiten manifestieren. Da auch der relative Abstand zu höheren Einkommensgruppen einen Einfluss auf die Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe hat, kann ein relatives Maß für die Niedriglohnschwelle auch diese Dimension mitberücksichtigen.

Wie bereits in der Einleitung ausgeführt, werden in dieser Studie die effektiven Jahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung betrachtet und nicht Stundenlöhne,[7] da neben der geringen Höhe des Stundenlohns auch das Arbeitszeitausmaß eine relevante Konstante für den erzielten Jahreslohn bzw. das Gehalt darstellt. Aus diesem Grund wurde in Anlehnung an die relative Armutsgefährdungsschwelle eine Niedriglohngrenze von 60 % des Medianeinkommens der Jahresbruttoeinkommen aus unselbständiger Beschäftigung[8] gewählt.

[7] In der Regel wird der Niedriglohnsektor anhand von zwei Drittel des Median des Bruttostundenlohns definiert. Siehe dazu bspw. OECD, ILO und Eurostat.

[8] Unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze im Ausmaß von zumindest 30 Tagen je Kalenderjahr.

Abbildung 1: Niedriglohnschwelle – 60 % des Medianeinkommens der durchschnittlichen Jahreseinkommen (brutto), 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Niedriglohnschwelle zwischen 2004 und 2015. Hier ist ein kontinuierliches Wachstum bis 2009 zu erkennen. Im Rahmen der Finanz- und Wirtschaftskrise, sowie der Eurokrise reduziert sich die Niedriglohnschwelle und steigt ab 2011 wieder leicht an. Trotz dieses Anstiegs hat die Niedriglohnschwelle (und damit auch das Medianeinkommen) ihren Vorkrisenwert bis 2015 noch nicht wieder erreicht. Im Jahr 2015 lag die Niedriglohnschwelle bei rund 19.150 Euro Bruttojahreseinkommen. Dies entspricht einem Nettoeinkommen von rund 15.400 Euro jährlich oder rund 1.100 Euro monatlich (14 Mal).[9]

3.2 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung

Bevor die Ergebnisse zur Struktur des Niedriglohnsektors präsentiert werden, empfiehlt sich ein kurzer Blick auf die Entwicklung des Niedriglohnsektors. Wie bereits eingangs erwähnt, ist am österreichischen Arbeitsmarkt ein Anstieg der Zahl an niedriglohnbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n zu beobachten. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 2004 und 2015 in absoluten Zahlen (links) und in Prozent der Gesamtbeschäftigung (rechts).

[9] Der Wert der Netto-Niedriglohnschwelle wurde auf Basis der Brutto-Niedriglohnschwelle mit dem Brutto-Netto-Rechner des Bundesministeriums für Finanzen berechnet.

Abbildung 2: Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigten im Niedriglohnsektor 2004-2015 in Tsd. (links) und in Prozent der gesamten Beschäftigten (rechts)

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig (Niedriglohn-)Beschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Hier ist klar zu sehen, dass der Niedriglohnsektor zwischen 2004 und 2015 in absoluten Zahlen gewachsen ist. Im Jahr 2004 waren noch rund 614.000 Menschen in Niedriglohnbeschäftigung. Diese Zahl ist bis 2015 auf rund 690.000 angewachsen. Während der Niedriglohnsektor in Österreich zwischen 2004 und 2015 also um etwa 76.000 Personen (oder 12,4 %) angewachsen ist, hat die Gesamtbeschäftigung im gleichen Zeitraum stärkere Wachstumszahlen gezeigt. Waren in Österreich im Jahr 2004 durchschnittlich noch etwa 2,8 Millionen Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis, so waren es 2015 knapp 3,2 Millionen Beschäftigte. Dies entspricht einem Anstieg von etwa 400.000 Personen (oder knapp 14 %).

Tabelle 2 stellt das Beschäftigungswachstum der gesamten Wirtschaft und das Wachstum des Niedriglohnsektors nochmals detailliert gegenüber und zeigt einen Vergleich zwischen der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung für den Zeitraum 2004 bis 2015 und der Entwicklung des Niedriglohnsektors.

Vergleicht man das Wachstum der Gesamtbeschäftigung (14 %) mit jenem des Niedriglohnsektors (12,4 %), so ist klar zu erkennen, dass die Gesamtbeschäftigung in unserem Vergleichszeitraum um etwa 1,5 % stärker gewachsen ist als der Niedriglohnsektor. Wie in Abbildung 2 zu sehen ist, ist dadurch der Anteil der Niedriglohnbeschäftigen an allen Beschäftigten minimal zurückgegangen (um etwa 0,3 Prozentpunkte). Da dieser Rückgang jedoch sehr gering ausfällt, sind unsere Ergebnisse mit jenen von Geisberger (2017) vergleichbar, die schlussfolgert, dass die Größe des

Niedriglohnsektors, gemessen am Anteil der Niedriglohnbeschäftigten, in Österreich relativ konstant ist. Betrachtet man den gesamten Beobachtungszeitraum, so fällt auf, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten vor der Finanz- und Wirtschaftskrise stärker absank, und dann im Zuge der Krise (ab 2008) wieder anstieg und sich danach stabilisierte.

Tabelle 2: Beschäftigungsentwicklung am gesamten Arbeitsmarkt und im Niedriglohnsektor zwischen 2004 und 2015

	Wachstum absolut		Wachstum in Prozent	
	Beschäftigte Gesamt	Beschäftigte Niedriglohn	Beschäftigte Gesamt	Beschäftigte im Niedriglohn
Frauen	+ 228.000	+ 48.000	+ 18,2%	+ 11,3%
Männer	+ 164.000	+ 28.000	+ 10,6%	+ 14,7%
Gesamt	+ 392.000	+76.000	+ 14,0%	+ 12,4%

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Vergleicht man die Niedriglohnquote in Abbildung 2 mit den Ergebnissen anderer Studien über Niedriglohnbeschäftigung in Österreich, so ist festzuhalten, dass unsere Niedriglohnquote (mit knapp 21,5 %) etwas höher ausfällt. So findet sich bei Geisberger (2017) eine Niedriglohnquote von etwa 15 % für 2014, während Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) für 2004 bis 2010 ebenfalls etwa 15 % Niedriglohnbeschäftigung feststellen.

Der Unterschied in den Niedriglohnquoten aus Geisberger (2017), bzw. Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) und jener in dieser Studie (vgl. Abbildung 2) erklärt sich zunächst aufgrund der unterschiedlichen Einkommens- bzw. Lohndefinition. Während sowohl Geisberger (2017), als auch Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) Niedriglohnbeschäftigung anhand von Bruttostundenlöhnen analysieren, werden in unserer Studie Bruttojahreseinkommen herangezogen. Dadurch fallen Teilzeitbeschäftigung und unterjährige Beschäftigung in unserer Betrachtung deutlich stärker ins Gewicht, da nicht nur etwaige Unterschiede in den Stundenlöhnen zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit, bzw. unterjähriger und ganzjähriger Beschäftigung, sondern auch Unterschiede in der geleisteten Arbeitszeit einen Einfluss auf die Niedriglohnquote haben.

Außerdem spielen Unterschiede in der verwendeten Datengrundlage eine Rolle. Die Studien von Geisberger (2017) und Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) basieren auf der Verdienststrukturerhebung, die unselbständige Beschäftigung in der Privatwirtschaft (Branchen der NACE 1-Steller B-N sowie P-S) in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigen erfasst (vgl. Geisberger, 2017). Dadurch werden einerseits

Wirtschaftssektoren wie die Landwirtschaft und die öffentliche Verwaltung nicht betrachtet, und andererseits kleine Betriebe aus der Analyse ausgeschlossen. Wie Tabelle 5 (auf S. 27) zu entnehmen ist, werden durch den Ausschluss von kleinen Betrieben vor allem jene Arbeitnehmer/inne/n, die sehr stark von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, nicht berücksichtigt. Da diese Beobachtungen in der Verdienststrukturerhebung fehlen, dürfte die Niedriglohnquote in Geisberger (2017) und Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) insgesamt etwas nach unten verzerrt sein.[10]

3.3 Struktur der Niedriglohnbeschäftigung

Die Wahrscheinlichkeit im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein bzw. lediglich ein jährliches Erwerbseinkommen unter der Niedrigeinkommensschwelle zu erzielen, ist nicht für alle (potentiellen) Erwerbstätigen gleich hoch und hängt zudem von weiteren Faktoren ab. In den folgenden Abschnitten wird deshalb zunächst ein Überblick über die Struktur des österreichischen Niedriglohnsektors bzw. der Beschäftigten mit Niedrigeinkommen geboten. Die Struktur bzw. die Verteilung persönlicher Merkmale von Niedriglohnbeschäftigten können insgesamt zum Verständnis von Niedriglohnbeschäftigung beitragen und geben Aufschluss über die Wahrscheinlichkeit im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein. Jedoch geben persönliche Merkmale keinen Aufschluss über unterschiedliche Lohnniveaus aufgrund von Betriebseigenheiten und spezifischen Branchencharakteristika. Deshalb werden nachfolgend persönliche Merkmale, Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses, Merkmale auf Betriebsebene sowie Unterschiede auf Branchenebene untersucht.

Abschließend wird im Rahmen einer Regressionsanalyse die Bedeutung dieser Variablen in einem multivariaten Kontext betrachtet um konkretere Aussagen, über die Zusammenhänge mit dem Risiko zu Niedriglöhnen beschäftigt zu sein, treffen zu können.

3.3.1 Persönliche Merkmale

Tabelle 3 zeigt einen Überblick wie hoch das Risiko ist – differenziert nach persönlichen Charakteristika wie Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft und Bildungsabschluss – im

[10] Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) verwenden in ihrer Studie auch Sample aller Vollzeitbeschäftigten auf Basis der HV-Daten (AMDB), wobei der Vollzeitstatus geschätzt wurde. Basierend auf diesem Sample wurden Stundenlöhne für alle Vollzeitbeschäftigten berechnet (unter der Annahme, dass besonders im unteren Einkommenssegment die geleistete Arbeitszeit im selben Stundenausmaß stattfindet). In diesem Sample finden Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) ebenfalls eine Niedriglohnquote von knapp 15 %. Auch hier erklärt sich unsere höhere Niedriglohnquote einerseits durch die Betrachtung von Jahreseinkommen und andererseits durch die Inklusion von Teilzeitarbeit.

Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein. Zudem zeigt Tabelle 3 die Niedriglohnquote aufgegliedert nach Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft und Bildungsabschluss. Im Anhang finden sich die dazu passenden Vergleichszahlen für alle 15- bis 64-jährigen Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2015 und für das Jahr 2004 (vgl. Anhang, S. 67).

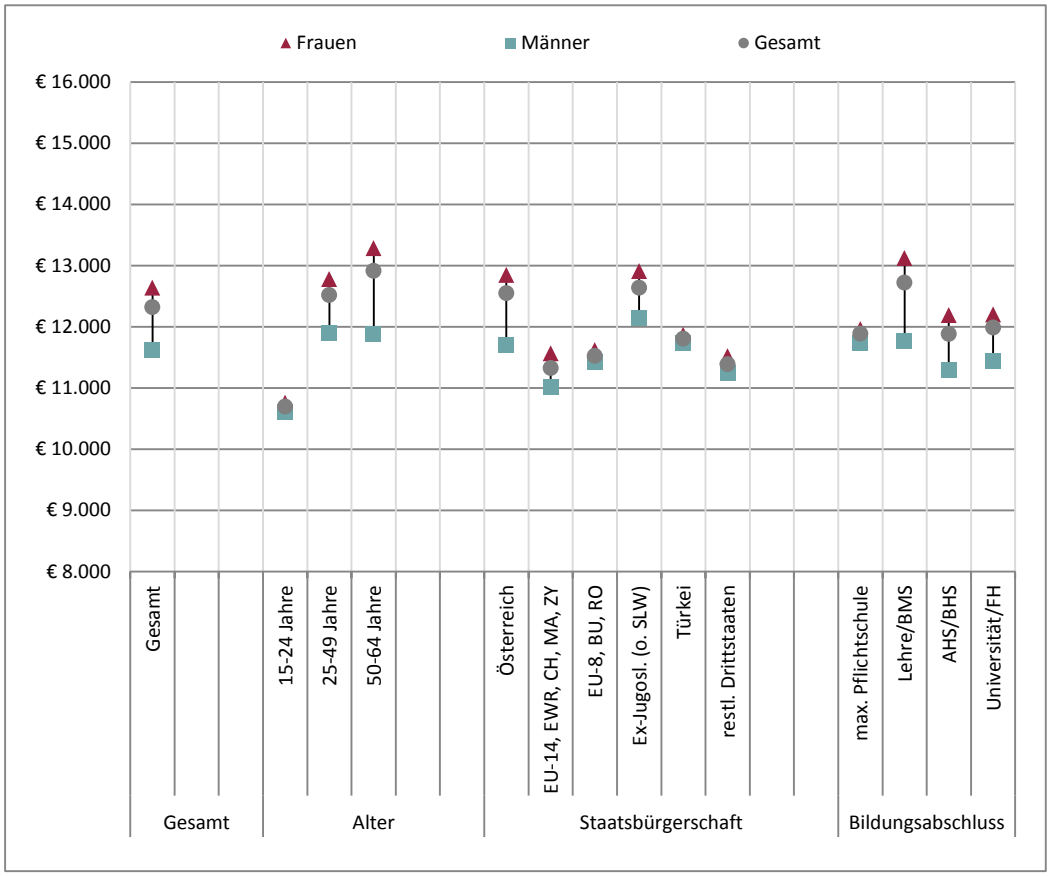
Tabelle 3: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach persönlichen Merkmalen Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Geschlecht									
Frauen	474						474	69	32
Männer				216			216	31	13
								100	
Alter									
15-24 Jahre	60	13	44	47	22	32	106	15	38
25-49 Jahre	311	65	33	132	61	12	442	64	22
50-64 Jahre	104	22	26	37	17	8	141	20	16
		100			100			100	
Staatsbürgerschaft									
Österreich	363	77	29	126	58	9	489	71	19
EU-14, EWR, CH, MA, ZY	17	4	35	13	6	20	31	4	26
EU-8, BU, RO	45	9	54	43	20	35	88	13	43
Ex-Jugosl. (o. SLW)	29	6	44	16	8	19	46	7	30
Türkei	8	2	61	7	3	22	15	2	34
restl. Drittstaaten	12	2	50	10	5	37	22	3	43
		100			100			100	
Bildungsabschluss									
max. Pflichtschule	87	19	54	39	20	40	126	19	48
Lehre/BMS	261	56	36	107	54	11	368	56	21
AHS/BHS	68	15	25	36	18	12	104	16	18
Uni/FH	45	10	16	17	9	7	63	9	12
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**474**		**32**	**216**		**13**	**690**		**22**

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Bildungsinformation für rund 29.000 bzw. 4 % der Niedriglohnbeschäftigten. Vergleichswerte für alle Beschäftigte und für das Jahr 2004 finden sich im Anhang ab S. 67.

Während Tabelle 3 die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten in Österreich beschreibt, finden sich in Abbildung 3 Informationen über die Einkommenssituation von Niedriglohnbeschäftigten. Wie hier zu erkennen ist, verdienen Niedriglohnbeschäftigte im Durchschnitt knapp über 12.300 Euro (brutto) im Jahr, wobei das Durchschnittseinkommen weiblicher Niedriglohnbeschäftigter mit knapp 12.600 Euro (brutto) leicht darüber und das der Männer mit knapp 11.600 Euro (brutto) leicht darunter liegt.

Abbildung 3: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach persönlichen Merkmalen, 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation), N = 690.060. Vergleichswerte für alle Beschäftigte finden sich im Anhang ab S. 67.

Geschlecht

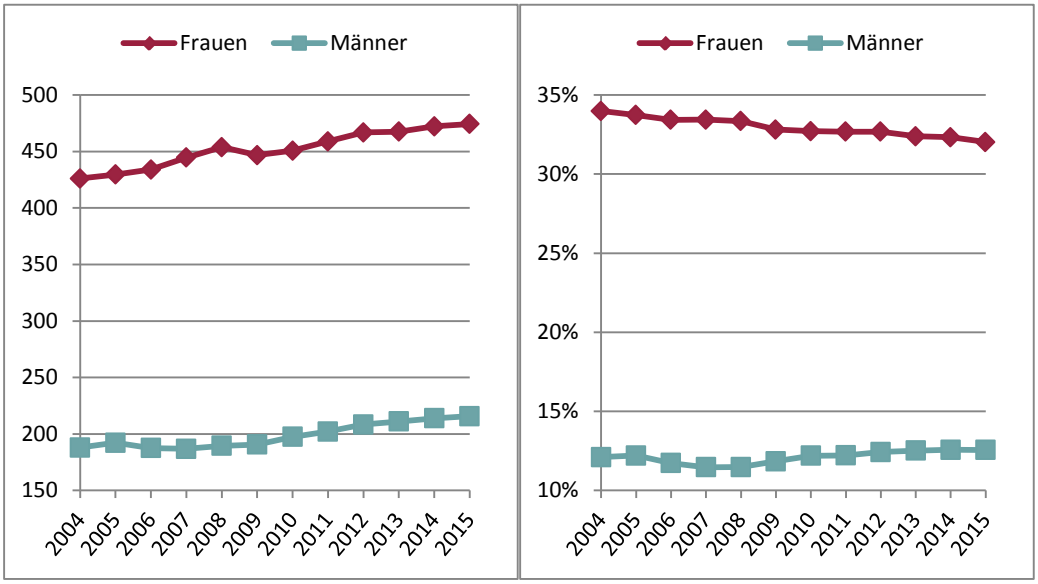
Ein gut dokumentierter empirischer Befund in der vorhandenen Literatur zu Niedriglöhnen, ist die deutlich stärkere Betroffenheit von Frauen. Betrachtet man Befunde zur Struktur des Niedriglohnsektors in Österreich – etwa von Fritsch et al. (2014), Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) oder Geisberger (2017) – fällt auf, dass Frauen überproportional oft von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind. Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) stellen fest, dass für junge Männer der Niedriglohnsektor in der Regel eine Übergangsphase in besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse darstellt, während Frauen häufiger langfristig im Niedriglohnsektor verbleiben. Dieses Resultat deutet auf geschlechterspezifische Unterschiede in der Bedeutung von Niedriglohnbeschäftigung hin.

Betrachtet man die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten in Abbildung 4 getrennt nach Frauen und Männern fällt auf, dass Frauen deutlich überproportional betroffen sind. So

sind über den gesamten Beobachtungszeitraum knapp 70 % aller Niedriglohnbeschäftigten Frauen (vgl. Tabelle 3). Daraus ergibt sich, dass ein Großteil des Anstieges der gesamten Niedriglohnbeschäftigung in Abbildung 2 auf den Anstieg bei den Frauen (etwa 48.000) zurückzuführen ist. Der durchschnittliche Anstieg bei den Männern ist (mit etwa 28.000) in absoluten Zahlen zwar moderater ausgefallen, aber dennoch deutlich vorhanden.

Um Rückschlüsse auf strukturelle Veränderungen in der Niedriglohnbeschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt ziehen zu können, empfiehlt es sich die in Abbildung 4 ersichtlichen Entwicklungen im Kontext der Beschäftigungsentwicklung am gesamten Arbeitsmarkt zu betrachten.

Abbildung 4: Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten (in Tsd., links) und Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (in Prozent, rechts) nach Geschlecht, 2004-2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Vergleicht man das Wachstum des Niedriglohnsektors mit dem Wachstum der Gesamtbeschäftigung getrennt nach Frauen und Männern, werden deutliche Unterschiede sichtbar. Die Anzahl der beschäftigten Frauen im Niedriglohnsektor ist im Vergleichszeitraum um etwa 11,3 % gestiegen und fällt somit verhältnismäßig geringer aus als das gesamte Beschäftigtenwachstum der Frauen (18,2 %). Wie in Abbildung 4 zu sehen ist, sank dadurch der prozentuelle Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen weiblichen Arbeitnehmerinnen merklich ab. Bei den Männern ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Hier ist die Anzahl der beschäftigten Männer im Niedriglohnsektor zwischen 2004 und 2015 stärker gewachsen (14,7 %) als die Gesamtbeschäftigung der Männer (10,6 %). Dadurch ergibt sich ein leichter Anstieg des Anteils der Männer, die im Niedriglohnsektor beschäftigt sind.

Trotzdem sind Frauen nach wie vor deutlich stärker von Niedriglohnbeschäftigung betroffen. Einer der bedeutendsten Faktoren für die merklich stärkere Betroffenheit von Frauen ist die deutlich höhere bzw. sehr hohe Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen. Im Jahr 2015 betrug die Teilzeitquote von Frauen 47,8 %, die der Männer 9,8 % (Statistik Austria 2018).

Vergleicht man die Einkommenssituation von niedriglohnbeschäftigten Frauen und Männern (in Abbildung 3), so ist zu erkennen, dass Frauen (über alle persönlichen Charakteristika hinweg) ein höheres Durchschnittseinkommen erzielen als Männer. Damit ist die Situation im Niedriglohnsektor, wo das durchschnittliche Bruttojahresgehalt von Frauen im Jahr 2015 mit knapp 12.600 Euro um etwa 1.000 Euro höher lag als das der Männer im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt umgedreht (siehe Anhang Abbildung 13, S. 68), die Lücke ist jedoch wesentlich geringer. Betrachtet man den gesamten Arbeitsmarkt, haben Männer im Jahr 2015 mit durchschnittlich knapp 42.000 Euro Bruttojahreseinkommen deutlich besser verdient als Frauen mit durchschnittlich knapp 29.000 Euro.

Alter

Betrachtet man den Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Alterskategorien, zeigt sich, dass junge Arbeitnehmer/innen im Vergleich zu allen Beschäftigten überproportional häufig im Niedriglohnsektor arbeiten und zugleich deutlich am stärksten betroffen sind.[11] Rund 15 % der Beschäftigen im Niedriglohnsektor sind 15 bis 24 Jahre alt (alle Beschäftigte: 9 %, vgl. Anhang Tabelle 3 und Tabelle 11, S. 67), 64 % sind im Haupterwerbsalter mit 25 bis 49 Jahren (alle Beschäftigte: 64 %) und 20 % 50 bis 64 Jahre alt (alle Beschäftigte: 27 %). Wie in Tabelle 3 zu sehen ist, arbeiten etwa 38 % aller Arbeitnehmer/innen zwischen 15 und 24 Jahren zu Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle. Dieser Anteil sinkt mit steigendem Alter deutlich ab.

Frauen sind in allen Alterskategorien deutlich stärker betroffen als Männer. Interessanterweise zeigt sich jedoch, dass die Lücke bei jungen Arbeitnehmer/inne/n am geringsten ausfällt. Mit steigendem Alter sinkt der Anteil der männlichen Niedriglohnbeschäftigten also deutlich stärker ab als bei ihren weiblichen Kolleginnen.

Die Niedriglohnquoten in den verschiedenen Alterskategorien bleiben zwischen 2004 und 2015 relativ konstant. Dieser Umstand lässt vermuten, dass es sich bei den relativ hohen Anteilen bei jungen Arbeitnehmer/inne/n vor allem um transitorische Niedriglohnbeschäftigung handelt. Jüngere Beschäftigte erzielen jedenfalls häufig zu Beginn ihrer Arbeitsmarktkarriere Jahreseinkommen unter der Niedriglohnschwelle. Mit steigendem Alter und mehr Berufserfahrung gelingt den meisten der Aufstieg in

[11] Wobei Lehrlinge aus unserer Grundgesamtheit ausgeschlossen sind um Verzerrungen zu vermeiden.

höhere Bereiche der Einkommensverteilung. Diese altersbedingte Mobilität scheint jedoch für Frauen deutlich geringer ausgeprägt zu sein als für Männer, da sich auch in den höheren Alterskategorien recht hohe Niedriglohnquoten finden. Von den beschäftigten Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren sind 33 % im Niedriglohnsektor tätig (Männer: 12 %) bzw. 26 % der 50- bis 64-Jährigen (Männer: 8 %). Ein solches Muster ist konsistent mit den Resultaten von Mayrhuber und Rocha-Akis (2015), die schlussfolgern, dass ein Arbeitsmarkteinstieg im Niedriglohnsektor für junge Männer deutlich öfter vorübergehend ist, während Frauen häufiger langfristig im Niedriglohnsektor verbleiben.

Betrachtet man die durchschnittlichen Einkommen nach Altersgruppen, so findet sich der größte Sprung zwischen den 15 bis 24 Jährigen und den 25 bis 49 Jährigen. Während bei den 15 bis 24 Jährigen kaum relevante Geschlechterunterschiede festzustellen sind, erzielen Frauen in der Altersgruppe 25 bis 49 Jahre bereits ein deutlich höheres Einkommen als Männer. Das Einkommen der Frauen steigt mit steigendem Alter weiter an, während das Durchschnittseinkommen der Männer in der Altersgruppe der 25 bis 49 Jahre und 50 bis 64 Jahre keine relevanten Unterschiede zeigt.

Staatsbürgerschaft

Die Verteilung aller Niedriglohnbeschäftigten nach Staatsbürgerschaft zeigt, dass Österreicher/innen mit 71 % zwar die anteilig größte Gruppe darstellen, jedoch im Vergleich zu allen österreichischen Beschäftigten (82 %) unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 3 und Tabelle 11, im Anhang S. 67). Überrepräsentiert sind hingegen Beschäftigte aus den EU-8 sowie den neueren Beitrittsländern Bulgarien und Rumänien, die 13 % der Niedriglohnbeschäftigten stellen, aber nur 6 % aller Beschäftigten.

Betrachtet man in Tabelle 3 auch die Niedriglohnquoten aller Beschäftigten getrennt nach der Staatsbürgerschaft, ist zu sehen, dass österreichische Staatsbürger/innen auch das deutlich niedrigste Risiko aufweisen im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein. Der Anteil der Österreicher/innen liegt 2015 bei rund 19 % und somit um 3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der gesamten Niedriglohnquote (22 %).

Die etwas höhere Niedriglohnquote von Beschäftigten aus Staaten der EU-14 (plus EWR, Schweiz, Malta und Zypern) ist zwischen 2004 und 2015 merklich zurückgegangen. Die Quote ist in diesem Zeitraum von 34 % (2004) auf knapp 26 % (2015) gesunken. Trotz dieses Rückganges liegen sie 2015 um 4 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Arbeitnehmer/innen (vgl. Tabelle 3 und Tabelle 13 im Anhang, S. 70).

Betrachtet man die Entwicklung in den neuen Mitgliedsstaaten der EU-8, plus Bulgarien und Rumänien ist zunächst festzuhalten, dass es sich hier um die Gruppe handelt, bei der der Anteil an Niedriglohnbeschäftigten am deutlichsten angestiegen ist. Dieser Anstieg erfolgte fast ausschließlich im Zuge der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8 am 01. Mai 2011. Vor der Arbeitsmarktöffnung war die Niedriglohnquote dieser Beschäftigtengruppe mit rund 37 % bereits sehr hoch, jedoch zeitlich relativ konstant. Im Jahr 2011 stieg dieser Anteil abrupt auf etwa 43 % an und ist danach relativ stabil auf diesem sehr hohen Niveau geblieben.

Beschäftigte aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und der Türkei zeigen leicht divergierende Trends zwischen 2004 (Tabelle 13 im Anhang, S. 70), und 2015 (Tabelle 3). Während beide Gruppen im Jahr 2004 ein ähnliches hohes Niveau der Betroffenheit bzw. der Niedriglohnquote von rund 32 % aufweisen, geht die Quote der Beschäftigten aus dem ehemaligen Jugoslawien mit rund 30 % im Jahr 2015 leicht zurück und zugleich steigt die Niedriglohnquote der Beschäftigten aus der Türkei auf 34 % an. Betrachtet man die Situation der Beschäftigten aus der Türkei im Jahr 2015 (Tabelle 3), fällt der besonders starke Unterschied zwischen den Geschlechtern auf. Während die Niedriglohnquote der türkischen Männer mit knapp 22 % genau im Durchschnitt aller Beschäftigten liegt, ist die Niedriglohnquote für türkische Frauen mit rund 61 % außerordentlich hoch und auch die höchste im Vergleich zu allen betrachteten Gruppen.

Ebenfalls sehr stark von Niedrigeinkommen betroffen sind Beschäftigte aus den restlichen Drittstaaten mit einer Niedriglohnquote von 43 % im Jahr 2015 (2004: 48 %). Hier ist zwar die relative Betroffenheit dieser Beschäftigtengruppe gesunken, allerdings ist die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten aus den restlichen Drittstaaten von rund 13.000 im Jahr 2004 auf rund 22.000 im Jahr 2015 gestiegen.

Vergleicht man die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen getrennt nach Staatsbürgerschaft, so fällt auf, dass Beschäftigte aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) im Niedriglohnsektor ein leicht höheres Einkommen erzielen als Österreicher/innen. Während der Abstand zwischen diesen beiden Gruppen relativ klein ist, erzielen alle Beschäftigten mit einer anderen Staatsbürgerschaft ein deutlich geringeres Durchschnittseinkommen.

Höchster formaler Bildungsabschluss

Die positiven Effekte von längeren Ausbildungszeiten auf die Lohnhöhe sind ein bekanntes und empirisch gut dokumentiertes Ergebnis in der Arbeitsmarktforschung.[12] Daher ist es naheliegend, dass das Niedriglohnrisiko ebenfalls mit steigender

[12] Siehe z.B. Fersterer und Winter-Ebmer (2003) für eine Studie zu diesem Thema mit Bezug auf Österreich.

Ausbildung abnimmt und Beschäftigte mit einem höheren Bildungsabschluss im Niedriglohnsektor unterrepräsentiert sind. Unter der Berücksichtigung von Stundenlöhnen zeigen unter anderen Fritsch et al. (2014), Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) oder Geisberger (2017), dass die Niedriglohnquoten von Erwerbstätigen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss am höchsten sind.

Wie in Tabelle 3 zu sehen ist, gilt dieser Zusammenhang auch wenn jährliche Einkommen betrachtet werden. Beschäftigte mit Hochschulabschluss sind in der Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten mit 9 % unterrepräsentiert (alle Beschäftigten: 17 %) und jene mit maximal Pflichtschulabschluss mit 19 % deutlich überrepräsentiert (alle Beschäftigten: 8 %).

Im Beobachtungszeitraum zwischen 2004 und 2015 ist die Niedriglohnquote in allen Bildungskategorien relativ konstant geblieben.[13]

Neben dem klaren Absinken der Niedriglohnquote von Niedriglohnbeschäftigten mit steigender Ausbildung fällt hier wieder auf, dass Frauen strukturell häufiger betroffen sind als Männer. Am stärksten fällt dieser Gender-Gap bei Beschäftigten mit einem Lehr- oder BMS-Abschluss aus. Rund 733.000 Frauen und 1 Million Männer haben diesen höchsten Bildungsabschluss. Davon sind jedoch rund 36 % (bzw. rund 261.000) der Frauen niedriglohnbeschäftigt, während nur rund 11 % (bzw. 107.000) der Männer im Niedriglohnsektor arbeiten. Frauen mit maximal Lehr- oder BMS-Abschluss arbeiten also, verglichen mit ihren männlichen Kollegen rund 3,5-mal so wahrscheinlich zu Niedriglöhnen.

Interessanterweise erzielen Beschäftigte mit einem Lehr- oder BMS-Abschluss die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen im Niedriglohnsektor. Diese Tatsache ist (wie in Abbildung 3 zu sehen ist) vollständig durch die Einkommenssituation der Frauen in dieser Kategorie getrieben. Mit Ausnahme weiblicher Lehr- oder BMS-Absolventinnen sind die Durchschnittseinkommen für alle anderen Kategorien sehr ähnlich. Besonders interessant ist auch, dass Beschäftigte mit einem Universitäts- oder FH-Abschluss im Durchschnitt nicht mehr verdienen, als Niedriglohbeschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen.

3.3.2 Merkmale des Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle 4 zeigt die Verteilung und die Niedriglohnbetroffenheit aufgeschlüsselt nach verschiedenen Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses. Hier werden vor allem das Beschäftigungsausmaß und der Beschäftigungsstatus näher betrachtet.

[13] Die einzige Ausnahme sind Männer mit maximal Pflichtschulabschluss. Bei ihnen ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten über den Beobachtungszeitraum leicht angestiegen.

Tabelle 4: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Beschäftigungsausmaß									
Teilzeit	290	73	50	61	37	48	351	62	49
Vollzeit	108	27	14	104	63	7	212	38	10
		100			100			100	
Ganzjährig beschäftigt	282	60	23	59	27	4	341	49	13
Unterjährig beschäftigt	192	40	70	157	73	44	349	51	55
		100			100			100	
Beschäftigungsstatus									
Beamte	1	0	2	1	0	1	2	0	1
Angestellt	261	55	25	64	30	8	326	47	18
Arbeiter/in	207	44	55	147	68	18	354	51	29
Freie Dienstverträge	5	1	79	4	2	67	9	1	73
		100			100			100	
Beschäftigungsdauer im Betrieb									
< 1 Jahr	168	35	67	143	66	40	311	45	51
1 bis 4 Jahre	174	37	34	51	24	10	225	33	22
5 bis 9 Jahre	86	18	24	15	7	4	100	15	14
10 bis 19 Jahre	40	9	14	6	3	2	46	7	8
20 Jahre und mehr	6	1	7	1	1	1	7	1	3
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**474**		**32**	**216**		**13**	**690**		**22**

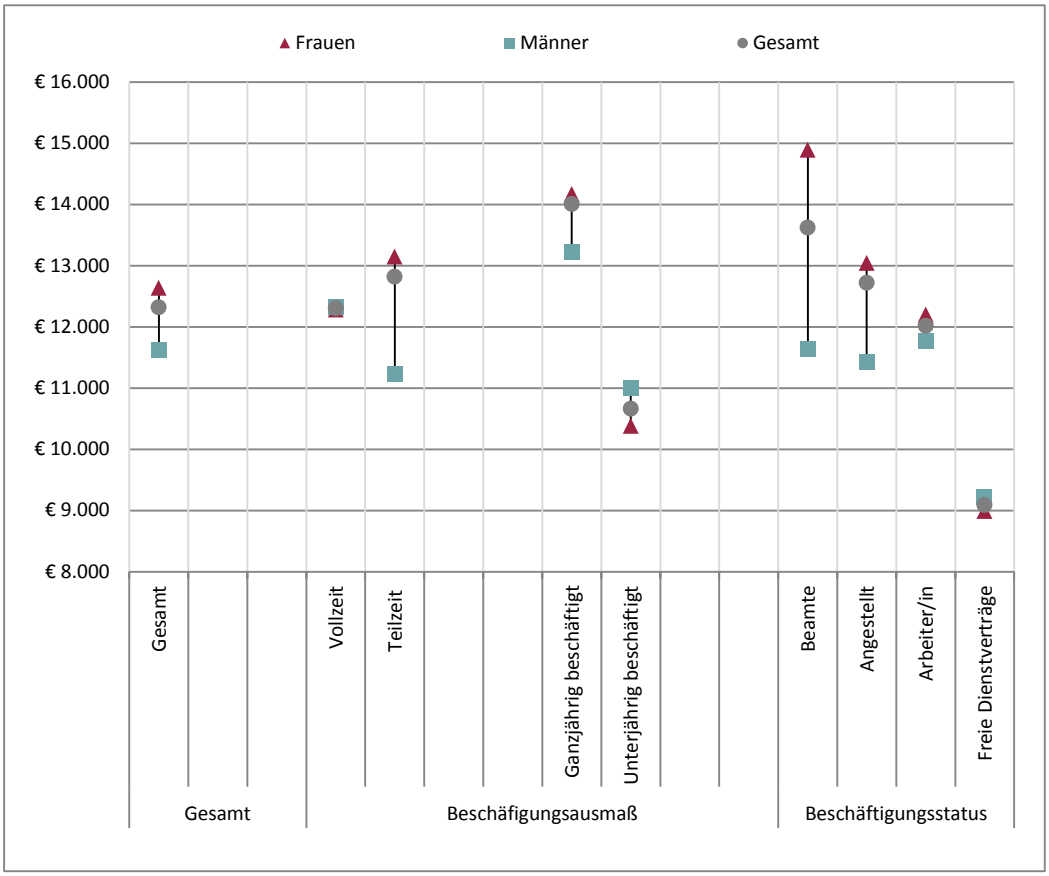
Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Vollzeit-Teilzeitinformation für rund 126.000 bzw. 18 % der Niedriglohnbeschäftigten. Vergleichswerte für alle Beschäftigte und für das Jahr 2004 finden sich im Anhang ab S. 67.

Zusätzlich zeigt Abbildung 5 die jeweils dazugehörigen durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen getrennt nach Geschlecht.

Das Beschäftigungsausmaß kann sowohl mit der geleisteten Zahl an Wochenstunden (Teilzeit/Vollzeit) variieren, als auch mit den Tagen in Beschäftigung (unterjährig/ganzjährig). Hier ist Teilzeitarbeit definiert als jede unselbstständige Tätigkeit, die weniger als 35 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche vorsieht.[14] Ganzjährige Beschäftigung liegt dann vor, wenn eine Person mehr als 360 Tage im Jahr unselbständig beschäftigt ist.

[14] In den Lohnzetteln wird zwischen Vollzeit und Teilzeit nach Einschätzung des/der Dienstgeber/in ausgefüllt und bis 35 Wochenstunden Normalarbeitszeit ist Teilzeit laut Lohnzettel definiert. In den Lohnzetteln liegt der Vollzeit- bzw. Teilzeitstatus nur für etwa 82 % aller Beobachtungen vor und tendenziell fehlt diese Information häufiger für Männer (zu 23 %) als für Frauen (zu 16 %).

Abbildung 5: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation), N = 690.060. Vergleichswerte für alle Beschäftigte finden sich im Anhang ab S. 67.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Wie in Tabelle 14 (Anhang, S. 71) zu sehen ist, ist der Anteil der Frauen in Teilzeitarbeit deutlich höher als der Anteil der Männer. Im Jahr 2015 waren etwa 44 % aller Frauen, jedoch nur knapp 8 % aller Männer in Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit ist also überwiegend ein weibliches Phänomen. Diese deutliche Überrepräsentation von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen hat einen offensichtlichen und direkten Effekt auf die Höhe ihres Jahreseinkommens. Insgesamt arbeitet rund die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten in Teilzeit.

Während also etwa 44 % der erwerbstätigen Frauen in Teilzeitverhältnissen beschäftigt sind, ist diese Quote bei Niedriglohnbeschäftigten deutlich erhöht. Im Niedriglohnsektor arbeiten knapp 73 % aller Frauen in Teilzeit. Auch bei den Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 37 % im Niedriglohnsektor deutlich höher als bei allen Männern (8 %). Die Überrepräsentation von Teilzeitbeschäftigten im

Niedriglohnsektor macht deutlich, dass Teilzeitarbeit einer der wichtigsten Determinanten für Niedriglohnarbeit darstellt.

Dieser Umstand spiegelt sich auch bei den Niedriglohnquoten wider. Betrachtet man die Anteile der Niedriglohnbeschäftigten getrennt nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Tabelle 4, ergibt sich dementsprechend ein stark kontrastiertes Bild.

Wie in Tabelle 4 zu sehen ist, sind Arbeitnehmer/innen beider Geschlechter in Teilzeitarbeit deutlich stärker von niedrigen Jahreseinkommen betroffen. Dieser Umstand ist wenig überraschend, da ein geringeres Arbeitsvolumen (gemessen an den geleisteten Stunden) in der Regel mit einem niedrigeren Erwerbseinkommen einhergeht. Zusammen mit der deutlichen Überrepräsentation weiblicher Arbeitnehmerinnen in Teilzeitarbeit führt dies folglich zu einer noch stärkeren Niedriglohnquote weiblicher Arbeitnehmerinnen.

Interessanterweise scheint die höhere Teilzeitquote von Frauen jedoch nicht den gesamten Unterschied zwischen den Geschlechtern zu erklären. Betrachtet man beispielsweise die Niedriglohnquoten von Frauen und Männern in Vollzeitbeschäftigung, so waren vollzeitbeschäftigte Frauen im Jahr 2015 mit knapp 14 % einem etwa doppelt so hohen Risiko ausgesetzt zu Niedriglöhnen zu arbeiten, wie ihre männlichen Kollegen (mit knapp 7 %).

Der vergleichsweise geringe Unterschied im durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor (Abbildung 5) weist darauf hin, dass es deutliche Unterschiede zwischen der Jobqualität der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu geben scheint. Teilzeitbeschäftigte Männer erzielen das geringste Durchschnittseinkommen, während teilzeitbeschäftigte Frauen das höchste erzielen. Die Vollzeitbeschäftigten liegen (bei beiden Geschlechtern) dazwischen. Dies lässt vermuten, dass es sich bei den teilzeitbeschäftigten Männern um eine eher geringqualifiziertere Gruppe mit eher schlecht bezahlten Jobs handelt, während teilzeitbeschäftigte Frauen höher qualifizierte Jobs haben, die auch in Teilzeit noch mehr Einkommen generieren, als die verfügbaren Vollzeitjobs im Niedriglohnsektor.

Unterjährig und ganzjährig Beschäftigte

Im Rahmen dieser Studie sind Person, die über 360 Tage im Jahr unselbständig beschäftigt waren als ganzjährig beschäftigt definiert und alle anderen Beschäftigten als unterjährig, wobei unterjährige Beschäftigung vielfältige Ursachen haben kann (wie z.B. Saisonarbeit, Arbeitslosigkeit, Betreuungsarbeiten, Ausbildungszeiten u.a.). Nach dieser Definition waren in Österreich zwischen 2004 und 2015 im Jahresdurchschnitt etwa 20 % aller Arbeitnehmer/innen unterjährig beschäftigt. Dieser Anteil, sowie die

Unterschiede in der Betroffenheit von Niedriglohnbeschäftigung sind zwischen 2004 und 2015 relativ konstant geblieben.

Generell ist festzuhalten, dass unterjährige Beschäftigung weit weniger geschlechtsspezifisch ist als Teilzeitbeschäftigung. Zwar ist der Anteil der Männer in ganzjähriger Beschäftigung (mit etwa 56 %) etwas höher als in unterjähriger Beschäftigung (mit etwa 53 %), jedoch sind die Proportionen bei weitem nicht so deutlich zu Ungunsten weiblicher Arbeitnehmerinnen verschoben wie etwa bei der Teilzeitbeschäftigung.

In Tabelle 4 sind die unterschiedlichen Niedriglohnquoten nach Geschlecht und Art der Beschäftigung für 2015 ersichtlich. Hier ist deutlich zu sehen, dass unterjährige Beschäftigung das Niedriglohnrisiko beträchtlich erhöht. Wie zuvor bei der Teilzeitbeschäftigung ist dieser Umstand wenig verwunderlich und folgt aus der Tatsache, dass das geleistete Arbeitsvolumen geringer ist als bei ganzjähriger Beschäftigung. Dieser Umstand führt zwangsläufig auch zu niedrigeren Einkommen. Wie in Abbildung 14 im Anhang zu sehen ist, verfügen ganzjährig Beschäftigte im Durchschnitt über ein etwa doppelt so hohes Bruttojahreseinkommen wie unterjährig Beschäftigte. Abbildung 5 zeigt, dass auch im Niedriglohnsektor ein großer Unterschied im durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen zwischen ganzjähriger und unterjähriger Beschäftigung festzustellen ist.

Betrachtet man den Niedriglohnanteil in den jeweiligen Kategorien getrennt nach den Geschlechtern, zeigt sich abermals, dass Frauen auch im Bereich der unterjährigen Beschäftigung deutlich öfter im Niedriglohnsektor zu finden sind. Während bei Männern in unterjähriger Beschäftigung der Niedriglohnanteil bei etwa 44 % liegt, sind es bei Frauen knappe 70 %. Betrachtet man dieses Ergebnis zusammen mit der Tatsache das Frauen in unterjähriger Beschäftigung nur minimal überrepräsentiert sind, deutet dies darauf hin, dass hier auch andere Faktoren (wie etwa unterjährige Teilzeitbeschäftigung oder generell geringere Löhne) eine Rolle spielen.

Beschäftigungsstatus

Ein weiteres Merkmal des Beschäftigungsverhältnisses, das potentiell mit Niedriglöhnen zusammenhängen dürfte, sind Lohnunterschiede zwischen Arbeiter/inne/n und Angestellten (zu sehen in Abbildung 14 im Anhang, S. 71). Wie in Abbildung 5 zu sehen ist, bleiben die Lohnunterschiede zwischen Angestellten und Arbeiter/inne/n – wenn auch in geringerer Ausprägung – auch im Niedriglohnsektor bestehen. Tabelle 14 (siehe Anhang, S. 71) zeigt die Verteilung der Arbeitskräfte nach Angestellten, Arbeiter/inne/n, Beamt/inn/en und freie Dienstnehmer/innen im Jahr

2015.[15] Hier zeigt sich, dass Frauen deutlich öfter in Angestelltenverhältnissen zu finden sind als Männer. Etwas mehr als zwei Drittel aller Frauen sind Angestellte, während der gleiche Status nur für rund 44 % der Männer zutrifft.

Tabelle 4 zeigt auch die Verteilung der Beschäftigten im Niedriglohnsektor nach Beschäftigungsstatus. Rund 47 % der Niedriglohnbeschäftigen sind Angestellte und rund 51 % Arbeiter/innen. Beamt/inn/e/n[16] und freien Dienstnehmer/innen sind hier nur der Vollständigkeit halber angeführt. Es ist jedoch anzumerken, dass der Niedriglohnanteil bei Beamt/inn/e/n sehr gering und quasi vollständig durch Teilzeitarbeit erklärbar ist. Freie Dienstnehmer/innen werden auf Grund ihrer geringen Fallzahl nicht näher untersucht. Hier ist jedoch anzumerken, dass freie Dienstnehmer/innen sehr stark von Niedriglohnarbeit betroffen sind. Betrachtet man die Niedriglohnquoten, ist ersichtlich, dass Arbeiter/innen ungeachtet des Geschlechts deutlich stärker von Niedriglohnarbeit betroffen sind. Insgesamt arbeiten etwa 29 % aller Arbeiter/innen zu Niedrigeinkommen, während das nur für etwa 18 % aller Angestellten der Fall ist. Dieser Unterschied ist für Frauen noch deutlich ausgeprägter als für Männer.

Beschäftigungsdauer im Betrieb

Ein weiterer Faktor, der mit dem Niedriglohnrisiko zusammenhängt, ist die Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin. Geisberger (2017) zeigt, dass der Anteil an Niedriglohnbeschäftigten mit steigender Unternehmenszugehörigkeit absinkt. Dieser Zusammenhang ist nochmals in Tabelle 4 dargestellt. Hier ist deutlich zu erkennen, dass Personen, die erst seit weniger als ein Jahr bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin angestellt sind, das deutlich höchste Niedriglohnrisiko tragen. Dieses Risiko sinkt danach stark ab. So ist die Betroffenheit der Arbeitnehmer/innen, die zwischen einem und vier Jahren in ihrem aktuellen Betrieb beschäftigt sind nur noch knapp halb so groß. Betrachtet man die Unterschiede getrennt nach Geschlecht, findet sich das bekannte Muster stärkerer weiblicher Betroffenheit, das konstant über alle Gruppen bestehen bleibt.

3.3.3 Merkmale auf Betriebsebene

Neben dem Beschäftigungsverhältnis, sind auch unterschiedliche Charakteristika von Betrieben, die einen Einfluss auf die Höhe der ausbezahlten Löhne und Gehälter haben können, relevant. Holzer et al. (2004) verwenden in ihrer Studie Indikatoren für die

[15] Im Fall des Beschäftigungsstatus Beamte, Angestellte/r, Arbeiter/in und Freie Dienstverträge wurde der im jeweiligen Jahr entsprechend der Beschäftigungstage dominante Status zugeordnet.

[16] Beamt/inn/e/n werden als eigene Kategorie dargestellt, Vertragsbedienstete Angestellte und Arbeiter/innen zählen zu den jeweiligen Kategorien und werden nicht separat ausgewiesen.

Firmengröße (gemessen an der Zahl ihrer Mitarbeiter/innen) und die Fluktuation der Arbeitnehmer/innen im Betrieb (gemessen durch die sogenannte „Turnover-Rate“[17]). Diese Variablenauswahl ist keinesfalls als komplett anzusehen, da andere potentielle Einflussfaktoren wie etwa die Kapitalquote, Produktionstechnologien, oder Managementpraktiken aufgrund fehlender Daten hier nicht berücksichtigt werden können. Tabelle 5 zeigt die Verteilung aller Niedriglohnbeschäftigten nach Betriebsgröße und Fluktuationsrate.

Tabelle 5: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Betriebsgröße									
bis 9 Beschäftigte	145	31	54	75	35	32	220	32	43
10-49	113	24	38	62	29	16	175	25	25
50-249	88	19	30	39	18	10	127	18	18
250-499	35	7	28	13	6	8	48	7	16
500-999	31	6	26	10	5	7	40	6	15
über 1.000	62	13	16	16	8	5	79	11	11
		100			100			100	
Fluktuationsrate im Betrieb									
unter 20 %	187	39	27	77	36	9	264	38	17
20-29 %	67	14	25	19	9	7	86	12	15
30-39 %	55	12	35	16	7	11	71	10	23
40-49 %	31	6	39	12	6	14	42	6	26
50 %und mehr	135	28	49	92	42	28	227	33	37
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**474**		**32**	**216**		**13**	**690**		**22**

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Vergleichswerte für alle Beschäftigte und für das Jahr 2004 finden sich im Anhang ab S. 67.

Betriebsgröße

Das größere Unternehmen tendenziell höhere Löhne zahlen, ist ein gut dokumentiertes empirisches Ergebnis (siehe etwa Schmidt/Zimmermann, 1991). Oi und Idson (1999) argumentieren, dass das Ansteigen der Lohnhöhe mit der Betriebsgröße durch die höhere Produktivität großer Unternehmen erklärbar ist. Diese höhere Produktivität hängt mit der früheren Implementierung neuer Technologien sowie mit der dadurch

[17] Berechnet als die Zahl der Betriebsabgänge in einem Jahr dividiert durch die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten. Die Turnover-Rate misst also die Betriebsabgänge in Prozent der durchschnittlichen Beschäftigung und ist damit ein Indikator für die Arbeitnehmer/innen-Fluktuation im Unternehmen.

entstehenden Nachfrage an besser ausgebildeten und erfahreneren Mitarbeiter/inne/n zusammen. Ein anderer Faktor der von Oi und Idson (1999) angeführt wird, ist die Möglichkeit großer Unternehmen erwirtschaftete Monopolrenten mit den Arbeitnehmer/inne/n zu teilen. Ein solcher Mechanismus wird auch von ökonomischen Lohnsetzungstheorien nahegelegt, die Löhne als Verhandlungsergebnis zwischen Arbeitnehmer/inne/n und Unternehmen modellieren (die weiter oben erklärten *rent sharing*, oder *collective bargaining* Modelle). Solche Modelle zeigen in der Regel, dass höhere Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer/innen-Seite nur in Gegenwart von Monopolrenten[18] zu höheren Löhnen führen kann. Da größere Firmen mit höherer Wahrscheinlichkeit größere Marktanteile haben, liegt es nahe, dass große Firmen eher in der Lage sind solche Monopolrenten abzuschöpfen. Für Österreich wurde der Zusammenhang zwischen dem Niedriglohnrisiko und der Betriebsgröße von Fritsch et al. (2014), Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) und Geisberger (2017) untersucht. Allen genannten Autor/inn/en ist gemeinsam, dass sie einen klaren positiven Zusammenhang zwischen Lohnhöhe (gemessen an Stundenlöhnen) und Betriebsgröße finden.

Wie in Tabelle 5 zu sehen ist, zeigen unsere Auswertungen ein ähnliches Bild. Es ist deutlich ersichtlich, dass die Anteile für beide Geschlechter in kleinen Betrieben (mit weniger als zehn Mitarbeiter/inne/n) am höchsten sind, und in weiterer Folge mit der Betriebsgröße absinken.

Fluktuationsrate des Betriebs

Betrachtet man die zweite Variable, die von Holzer et al. (2004) verwendet wird – die Fluktuation von Arbeitskräften im Unternehmen gemessen an der Turnover-Rate – sind empirische Befunde weniger häufig vorhanden. Holzer et al. (2004) zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen dem Niedriglohnrisiko und der Turnover-Rate. Ihre Ergebnisse deuten also darauf hin, dass höhere Fluktuation von Arbeitskräften mit tendenziell niedrigeren Löhnen zusammenhängen. Der Grund für ein solches Muster dürfte ebenfalls mit einer Reihe unbeobachteter Variablen, wie etwa der Managementqualität oder dem Betriebsklima im Unternehmen, zusammenhängen. Solche Variablen können Arbeitnehmer/innen dazu veranlassen ein Unternehmen zu verlassen, was zu einer hohen Fluktuation führt. Auch die Komplexität des Unternehmensgeschäfts, sowie der Grad der Automatisierung der Produktion sind sehr wahrscheinlich in diesem Kontext relevant. Für Unternehmen, die für ihr operatives Geschäft oder für den Produktionsprozess besser qualifizierte Mitarbeiter/innen

[18] Wobei ein Unternehmen nicht notwendigerweise als Monopolist agieren muss, um Monopolrenten abzuschöpfen. Auch in Märkten mit hoher Konzentration (und daher geringem Wettbewerb) können Monopolrenten generiert werden.

brauchen, ist es schwieriger sich von Arbeitskräften zu trennen, als für Unternehmen mit relativ niedrigeren Anforderungsprofilen..

Tabelle 5 zeigt den Anteil an Niedriglohnbeschäftigten getrennt nach der Fluktuationsrate im Betrieb. Hier zeigt sich, sowohl für Frauen als auch Männer, ein weitgehend positiver Zusammenhang: Je höher die Fluktuationsrate ist desto höher ist auch die Niedriglohnquote.

3.3.4 Unterschiede auf Branchenebene

Neben persönlichen Merkmalen und Firmencharakteristika spielen auch Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren eine große Rolle. Geisberger (2017) dokumentiert, dass das Niedriglohnrisiko in den NACE-Sektoren Beherbergung und Gastronomie (I), Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N), Kunst, Unterhaltung und Erholung (R) und Sonstige Dienstleistungen (S) besonders stark ausgeprägt ist.

Tabelle 6 zeigt unsere Berechnungen zum Niedriglohnanteil in den jeweiligen NACE-Sektoren (auf Ebene der 1-Steller). Hier ist anzumerken, dass wir zusätzlich zu den Sektoren, die in Geisberger (2017) behandelt werden, auch noch die Landwirtschaft (A), die Öffentliche Verwaltung (O) und die Privaten Haushalte (T) darstellen. Zusätzlich zeigt Tabelle 6 die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten in den jeweiligen Branchen. Hier zeigt sich, dass die Bereiche Landwirtschaft und Private Haushalte, zusätzlich von den in Geisberger (2017) identifizierten Branchen ebenfalls einen sehr großen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten aufweisen. Betrachtet man jedoch die Anzahl der Personen in diesen beiden Branchen, die von Niedriglöhnen betroffen sind, ist zu erkennen, dass diese beiden Wirtschaftsbereiche nur sehr wenig ins Gewicht fallen.

Auch wenn ein sehr großer Anteil der Arbeitnehmer/innen in diesen Bereichen zu Niedriglöhnen beschäftigt ist, betrifft dies (bedingt durch das geringe Beschäftigungsvolumen in diesen Sektoren) nur eine vergleichsweise geringe Anzahl an Arbeitnehmer/inne/n.

Der Wirtschaftsbereich mit der größten Anzahl an Arbeitnehmer/inne/n in Niedriglohnbeschäftigung ist der Handel. Obwohl der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Tabelle 6 nur im Mittelfeld angesiedelt ist, finden sich hier in absoluten Zahlen betrachtet die meisten Personen im Niedriglohnsektor, da der Handel mit etwa 486.000 Arbeitnehmer/inne/n (2015) zur beschäftigungsstärksten Branche in Österreich gehört (nach der Warenherstellung und der öffentlichen Verwaltung). Betrachtet man die Entwicklung im Handel zwischen 2004 und 2015, so ist ein leichter Rückgang in der Niedriglohnbeschäftigung zu erkennen. Dieser Rückgang fand sowohl in relativen als auch in absoluten Zahlen statt und ist gänzlich

auf die Entwicklung bei den Vollzeitbeschäftigten im Handel zurückzuführen. Hier ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 2004 und 2015 zurückgegangen, während sie bei den Teilzeitbeschäftigten stark angestiegen ist.

Tabelle 6: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Branche (ÖNACE 08)									
A - Land-/Forstw.	5	1,2	75	8	3,9	58	13	2,0	64
B - Bergbau	0	0,0	23	0	0,1	4	0	0,0	6
C - Warenherstellung	32	6,8	24	17	8,3	4	49	7,3	9
D - Energievers.	0	0,1	10	0	0,2	2	1	0,1	4
E - Wasser-/Abfallent.	1	0,2	37	1	0,4	6	2	0,3	13
F - Bau	10	2,2	36	23	11,1	12	33	4,9	15
G - Handel	106	22,9	39	26	12,7	12	132	19,8	27
H - Verkehr	10	2,1	28	18	8,5	13	27	4,1	16
I - Beherbergung/Gastro	65	13,9	60	34	16,5	44	99	14,7	53
J - Info/Kommunikation	5	1,1	20	4	2,1	8	9	1,4	12
K - Finanz-/VersicherungsDL	7	1,6	14	2	1,0	4	10	1,4	9
L - Grund-/Wohnungsw.	7	1,4	32	3	1,4	21	10	1,4	27
M - Freiberufl./techn. DL	21	4,6	27	9	4,5	14	31	4,6	21
N - Sonst. wirtschaftl. DL	38	8,3	50	25	12,3	26	64	9,5	36
O - Öffentl. Verwaltung	48	10,3	15	9	4,5	4	57	8,5	11
P - Erziehung/Unterricht	14	3,1	31	7	3,3	21	21	3,1	27
Q - Gesundheits-/Sozialw.	60	13,0	34	9	4,4	19	69	10,3	31
R - Kunst/Unterhalt/Erhohl	6	1,4	41	5	2,3	26	11	1,6	33
S - Sonst. DL	25	5,3	45	5	2,4	20	30	4,4	37
T - Private Haushalte	2	0,4	67	0	0,1	64	2	0,3	67
U - Exterritoriale Org.	0	0,0	17	0	0,0	17	0	0,0	17
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommensschwelle	**463**		**32**	**206**		**12**	**669**		**21**

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten. Vergleichswerte für alle Beschäftigte und für das Jahr 2004 finden sich im Anhang ab S. 67.

Von besonderer Bedeutung für Niedriglohnbeschäftigung in Österreich ist auch der Wirtschaftssektor Beherbergung und Gastronomie (I). In diesem Sektor, der 2015 etwa 202.000 Arbeitnehmer/innen umfasst hat, ist Niedriglohnbeschäftigung, sowohl prozentuell als auch in absoluten Zahlen, sehr stark ausgeprägt. Während sich hier die Niedriglohnquote zwischen 2004 und 2015 drastisch um knapp 14 Prozentpunkte (siehe Tabelle 22 im Anhang, S. 80) reduziert hat, ist die absolute Betroffenheit angestiegen. Dieser Umstand erklärt sich durch ein relativ starkes Beschäftigungswachstum in der Beherbergung und Gastronomie im Beobachtungszeitraum. Ähnlich wie im Handel, hat auch in der Beherbergung und

Gastronomie die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Niedriglohnarbeit abgenommen, während sie bei den Teilzeitbeschäftigten stark angestiegen ist. Interessanterweise zeigen die Sektoren Herstellung von Waren (C) und öffentliche Verwaltung (O) ebenfalls eine sehr hohe Anzahl an Niedriglohnbeschäftigten bei relativ niedrigen Niedriglohnquoten. Dieser Umstand erklärt sich daraus, dass die Warenherstellung mit knapp 534.000 Beschäftigten (2015), neben der öffentlichen Verwaltung mit knapp 544.000 Beschäftigten, die größten Wirtschaftssektoren in Österreich sind.

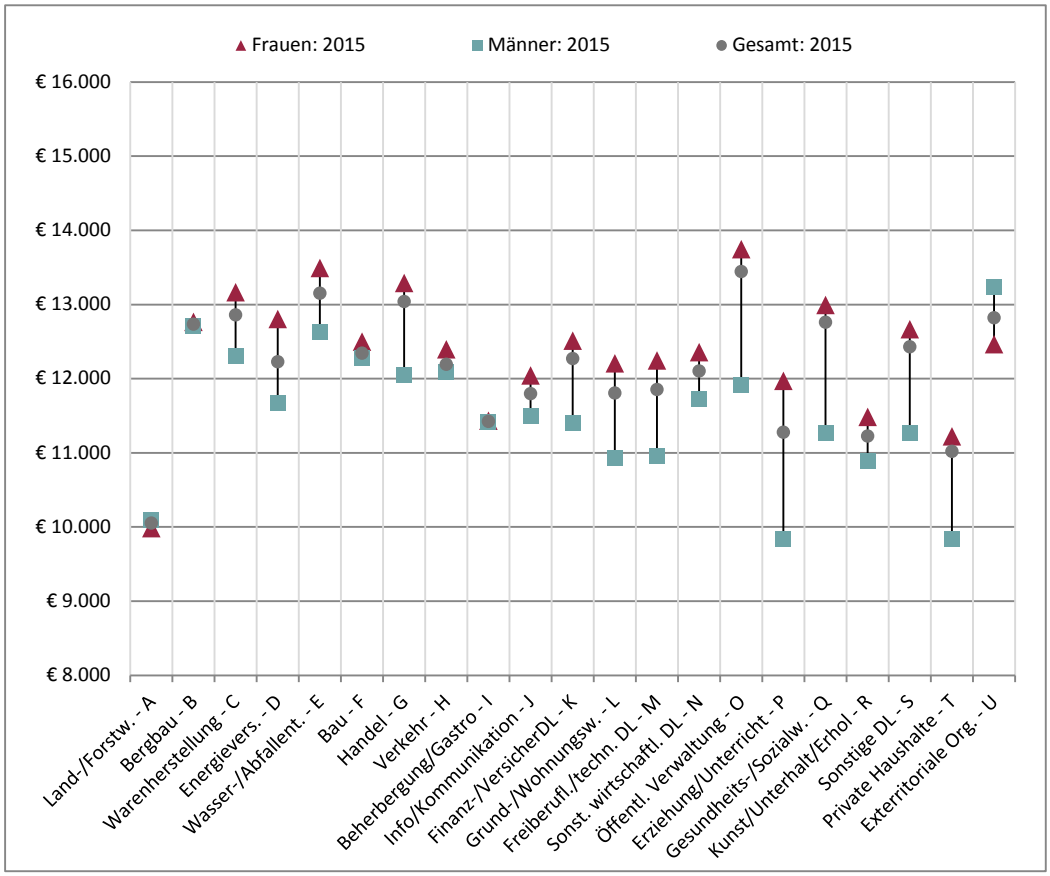
Abbildung 6 zeigt die jeweiligen durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der Niedriglohnbeschäftigten in den verschiedenen Branchen. Vergleicht man Abbildung 6 mit den durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen aller Beschäftigten in Abbildung 15 (im Anhang, S. 78), so fallen deutliche Unterschiede auf. Einerseits ist der Abstand zwischen den Sektoren für Niedriglohnbeschäftigte deutlich geringer und andererseits folgen die Lohnunterschiede im Niedriglohnsektor nicht dem gleichen Muster wie für die gesamte Beschäftigung. Während bei allen Beschäftigten (Abbildung 15) die Branchen Energieversorgung (D), Information und Kommunikation (J) und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) die höchsten Durchschnittslöhne aufweisen, sind es im Niedriglohnsektor die Branchen Öffentliche Verwaltung (O), Wasser- und Abfallentsorgung (E) und Handel (G), wobei ihr Abstand zu den restlichen Sektoren so gering ist, dass kaum relevante Unterschiede bestehen.

Es gibt eine Reihe an Variablen, die die unterschiedlich hohen Niedriglohnquoten zwischen den Wirtschaftssektoren potentiell erklären könnten. Folgt man DiNardo et al. (1996), so ist zu vermuten, dass Unterschiede in der Höhe der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, oder aber die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer/innen in Lohnverhandlungen eine Rolle spielen könnten. Auch die Variation in der Arbeitsproduktivität zwischen Sektoren kann eine relevante erklärende Variable sein.

Da die meisten dieser Variablen aus Datengründen leider nicht in die Analyse miteinbezogen werden können, wird in der Regressionsanalyse am Ende dieses Kapitels durch die Inklusion sektoraler Dummy-Variablen für unbeobachtete Unterschiede zwischen den Sektoren kontrolliert. Während so vermieden werden kann, dass diese unbeobachteten Unterschiede die anderen Ergebnisse verzerren, erlaubt dieses methodische Vorgehen jedoch keine Aussage über die Bedeutung dieser Variablen.

Daher wird im Folgenden kurz auf die Variable „Arbeitsproduktivität“ eingegangen, die im Gegensatz zu sektoralen Unterschieden in Mindestlöhnen und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus externen Datenquellen hinzugefügt werden konnte. Die Daten über die durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Sektoren stammt aus der der Leistungs- und Strukturstatistik 2015 der Statistik Austria.

Abbildung 6: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach Branchen (ÖNACE 08), 2015



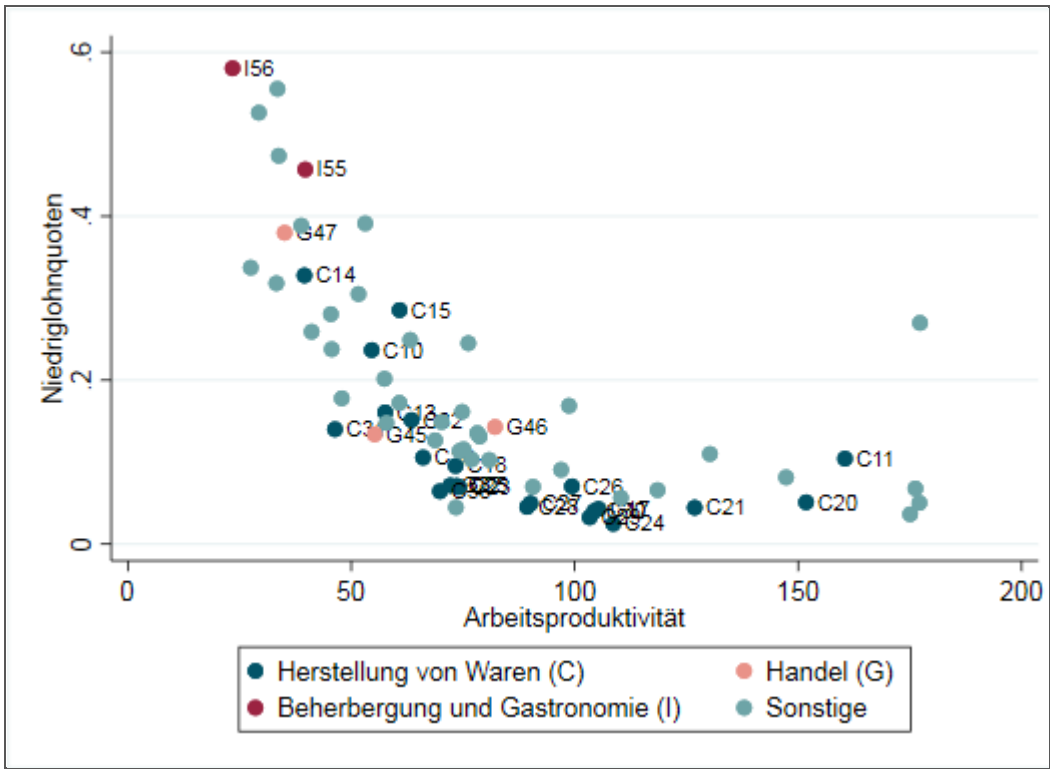
Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten. Vergleichswerte für alle Beschäftigte finden sich im Anhang ab S. 67.

Arbeitsproduktivität

Neben der unterschiedlichen Verteilung von Teilzeitbeschäftigung über die verschiedenen Wirtschaftssektoren, gibt es noch andere potentielle Einflussvariablen auf Branchenebene, die mit der Größe des Niedriglohnsektors zusammenhängen.

Ein derartiger Einflussfaktor, der vor allem in der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie sehr zentral ist, ist die Arbeitsproduktivität. Der ökonomischen Theorie folgend, müsste der Lohn mit der (marginalen) Arbeitsproduktivität ansteigen. Dementsprechend können Unterschiede in der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität verschiedener Wirtschaftssektoren mit Unterschieden in den Anteilen der Niedriglohnbezieher/innen dieser Sektoren zusammenhängen. Mayrhuber und Rocha-Akis (2014) zeigen anhand von Makrodaten für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, dass auf Länderebene ein solcher Zusammenhang feststellbar ist.

Abbildung 7: Niedriglohnquoten und Arbeitsproduktivität (in Tsd.), NACE 2-Steller Ebene 2015



Quelle: Leistungs- und Strukturstatistik 2015 der Statistik Austria und IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 7 zeigt einen Scatterplot der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität eines Sektors (gemessen an der Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten dividiert durch die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeiter/inne/n) und der entsprechenden Anteile an Niedriglohnbeschäftigten. Zur besseren Visualisierung sind die Branchen Warenherstellung (C), Handel (G) und Beherbergung und Gastronomie (I) farblich hervorgehoben und beschriftet.[19]

In Abbildung 7 ist ein klarer negativer Zusammenhang erkennbar. Branchen mit niedriger Arbeitsproduktivität sind tendenziell durch einen großen Niedriglohnsektor gekennzeichnet. Mit höherer Arbeitsproduktivität sinkt der der Anteil an Arbeitnehmer/inne/n in den Sektoren die zu Niedriglöhnen beschäftigt sind. Dieser Zusammenhang scheint nicht durchgängig linear zu sein, sondern flacht bei einer Arbeitsproduktivität von etwa 100.000 Euro pro Dienstnehmer/in deutlich ab. Ab diesem Bereich ist kein deutlicher Zusammenhang mehr sichtbar.

[19] Außerdem sind die Ausreißer „C19 - Kokerei und Mineralölverarbeitung“ und „N77-Vermietung v. beweglichen Sachen“ zur besseren Darstellung in Abbildung 24 weggelassen worden. Diese beiden Branchen sind durch sehr hohe Arbeitsproduktivität und mittleren Niedriglohnquoten gekennzeichnet.

Betrachtet man die Branchen in denen die große Mehrheit aller Niedriglohnbeschäftigten arbeitet – den Handel, sowie die Beherbergung und die Gastronomie – so zeigt sich, dass vor allem die Beherbergung (I56) und Gastronomie (I55), sowie der Einzelhandel (G47) von niedriger Arbeitsproduktivität gekennzeichnet sind. Andererseits sind der Großhandel (G46) sowie der Verkauf und die Instandhaltung von Kraftfahrzeugen (G45) bei der Arbeitsproduktivität im Mittelfeld angesiedelt und bei den Niedriglohnquoten im unteren Bereich.

Die Branchen des herstellenden Gewerbes (C) weisen eine tendenziell höhere Arbeitsproduktivität sowie vergleichsweise geringe Niedriglohnquoten auf.

3.3.5 Multivariate Struktur des Niedriglohnsektors

In den bisherigen Abschnitten wurden verschiedene Variablen diskutiert, die einen Zusammenhang mit der Größe des Niedriglohnsektors in Österreich aufweisen. Dabei wurde der Fokus auf die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen der Größe des Niedriglohnsektors und jeweils einer erklärenden Variable gelegt. Solche bivariaten Betrachtungen bergen jedoch das Risiko, dass ein beobachteter Zusammenhang zwischen zwei Variablen durch eine dritte, dahinterliegende Variable verursacht wird. Ein Beispiel hierfür ist etwa der starke Geschlechtsunterschied in der Niedriglohnbetroffenheit, der zu einem großen Teil durch die unterschiedliche Ausprägung der Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern erklärbar ist. Im Falle der Teilzeitarbeit wurde dieser Zusammenhang bereits ausführlich diskutiert. Da es jedoch ähnliche und weniger offensichtliche Probleme mit anderen Variablen geben könnte, empfiehlt sich eine multivariate Betrachtung im Rahmen einer Regressionsanalyse, da hier der Zusammenhang jeder Variable mit dem Niedriglohnrisiko um die Einflüsse aller anderen im Modell inkludierten Variablen bereinigt ist.

Daher präsentieren wir in diesem Abschnitt die Ergebnisse einer Regressionsanalyse basierend auf der Schätzung eines Logit-Modells. Dieser methodische Zugang hat den Vorteil, dass alle Variablen simultan getestet werden können. Damit kann ausgeschlossen werden, dass ein beobachtetes Muster einer Variable durch andere, nicht betrachtete Variablen getrieben werden. Dies gilt natürlich nur für beobachtbare Variablen, die in das geschätzte Modell inkludiert wurden bzw. werden können. Unbeobachtete Variablen, etwa jene die aufgrund fehlender Daten nicht in die Analyse miteinfließen, die Korrelationen mit der Niedriglohnwahrscheinlichkeit einerseits, und den erklärenden Faktoren anderseits aufweisen, würden auch in diesem Setting die Ergebnisse verzerren. Da wir einen solchen *ommited variable bias* nicht völlig ausschließen können, sollten alle nachfolgenden Ergebnisse nicht als kausale Zusammenhänge, sondern vielmehr als korrelative Struktur interpretiert werden. Die Regression zeigt also die multivariate Struktur des Niedriglohnsektors. Jeder Koeffizient

zeigt den Zusammenhang der entsprechenden Variable mit dem Niedriglohnrisiko, unter Kontrolle aller anderer Variablen (einen sogenannten „ceteris paribus“ Zusammenhang).

Um den Zusammenhang zwischen dem Niedriglohnrisiko und unseren erklärenden Variablen in einem multivariaten Setting zu untersuchen, wurde folgende Gleichung mittels Logit-Regression geschätzt:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 P_i + \beta_2 F_i + \beta_3 S_i + \varepsilon_i$$

Wobei $Y_i$eine binäre Dummy-Variable ist, die den Wert 1 annimmt, wenn das Individuum i weniger als 60 % des österreichischen Medianjahreseinkommens verdient und ansonsten einen Wert von 0 hat. Der Vektor P_i enthält alle bisher diskutierten persönlichen Charakteristika, F_i enthält alle diskutierten Charakteristika der Firma und des Anstellungsverhältnisses, der Vektor S_i enthält ein volles Set an sektoralen Dummy-Variablen und ε_i ist ein stochastischer Fehlerterm.

Da speziell auf Ebene der NACE-Sektoren einige relevante Variablen (wie etwa die Höhe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes) fehlen, kontrollieren wir für sektorale Unterschiede mittels der sektoralen Dummy Variablen S_i. Die Inklusion dieser Dummy Variablen kontrolliert für alle Unterschiede auf Ebene der NACE-Sektoren, die einen Zusammenhang mit dem Niedriglohnsektor aufweisen. So kann für mögliche Verzerrungen korrigiert werden, die durch Korrelationen zwischen den anderen erklärenden Variablen P_i, bzw. F_i und unbeobachteten Aspekten der sektoralen Struktur verursacht werden.

Um den Erklärungswert der verschiedenen Kategorien von Variablen zu verdeutlichen, wird die Logit-Regression in vier verschiedenen Spezifikationen geschätzt.

- In Spezifikation 1 werden nur die persönlichen Charakteristika P_i inkludiert.
- Für Spezifikation 2 werden zusätzlich die Charakteristika der Firma und des Anstellungsverhältnisses F_i geschätzt,
- während für Spezifikationen 3 und 4 jeweils sektorale Dummies auf Ebene der NACE 1-Steller bzw. 2-Steller hinzugefügt werden.

Tabelle 7: Logit-Regression für die Struktur des Niedriglohnsektors, 2015

	(1)	(2)	(3)	(4)
Frau	0.184***	0.118***	0.097***	0.088***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Alter (Basiskategorie: 15-24 Jahre)				
25-49 Jahre	-0.259***	-0.098***	-0.093***	-0.092***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
50-64 Jahre	-0.328***	-0.094***	-0.089***	-0.088***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Staatsbürgerschaft (Basiskategorie: Österreich)				
EU14, EWR, CH, MA, ZY	0.185***	0.035***	0.022***	0.021***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
EU8, BU, RO	0.298***	0.067***	0.056***	0.053***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Türkei	0.082***	0.059***	0.053***	0.044***
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
Ex-Jugoslawien (ohne SLW)	0.062***	0.015***	0.014***	0.010***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
restl. Drittstaaten	0.272***	0.112***	0.090***	0.079***
	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Ausbildung (Basiskategorie: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS	-0.230***	-0.034***	-0.035***	-0.035***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
AHS/BHS	-0.280***	-0.042***	-0.044***	-0.041***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Universität/FH	-0.358***	-0.089***	-0.092***	-0.089***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
in Teilzeit beschäftigt		0.301***	0.291***	0.282***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Unterjährig beschäftigt		0.355***	0.355***	0.359***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Arbeiter/in (Basiskategorie: Angestellte/r)		0.060***	0.069***	0.067***
		(0.000)	(0.001)	(0.001)
Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb (Jahre)		-0.010***	-0.010***	-0.010***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
Betriebsgröße				
10 bis 49 Mitarbeiter/innen		-0.082***	-0.076***	-0.069***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
50 bis 249 Mitarbeiter/innen		-0.101***	-0.097***	-0.086***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
250 bis 499 Mitarbeiter/innen		-0.102***	-0.098***	-0.090***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
500 bis 999 Mitarbeiter/innen		-0.105***	-0.102***	-0.095***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
über 1000 Mitarbeiter/innen		-0.113***	-0.114***	-0.112***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Fluktuationsrate		0.011***	0.008***	0.007***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
NACE 08 1-Steller Dummies in Schätzung enthalten			X	
NACE 08 2-Steller Dummies in Schätzung enthalten				X
Pseudo R-Quadrat	0,146	0,463	0,477	0,485
N	3.601.826	2.993.506	2.988.642	2.993.506

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Signifikanzniveau * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse der Logit-Schätzungen.[20] Alle Koeffizienten sind transformiert, so dass sie den durchschnittlichen marginalen Effekten entsprechen.

Betrachtet man die Ergebnisse für Spezifikation 1 (in Tabelle 7, Spalte 1), so zeigt sich, dass sich alle bisherigen Muster für die persönlichen Charakteristika bestätigen. Frauen haben ein strukturell höheres Risiko im Niedriglohnsektor tätig zu sein als Männer, Ausländer/innen (aller Nationalitäten) haben ein höheres Risiko als Österreicher/innen und das Risiko sinkt jeweils mit steigendem Alter und höherer Ausbildung.

Auch für die Charakteristika auf Ebene des Betriebs- und des Beschäftigungsverhältnisses in Spezifikation 2 (in Tabelle 7, Spalte 2) zeigt sich das gleiche Bild wie in den bisherigen deskriptiven Auswertungen. Teilzeitarbeit und unterjährige Beschäftigung weisen auch hier einen besonders starken Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein auf. Diese beiden Variablen haben deutlich die höchsten Koeffizienten. Daraus lässt sich abermals folgern, dass diese beiden Variablen die wichtigsten Determinanten für das Niedriglohnrisiko (gemessen am Jahreseinkommen) darstellen.

Speziell bei der unterjährigen Beschäftigung ist der geschätzte Zusammenhang in Tabelle 7 klarerweise durch die Verwendung von Jahreseinkommen zur Berechnung der Niedriglohnbetroffenheit getrieben. Um zu testen, in welchem Ausmaß diese Ergebnisse durch die Verwendung von Jahreseinkommen getrieben werden, wurden die Schätzungen aus Tabelle 7 nochmals mit durchschnittlichen Monatseinkommen wiederholt. Da für die Berechnung der durchschnittlichen Monatseinkommen nur Perioden berücksichtigt werden, in denen ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, sollten hier Verzerrungen verschwinden, die durch die notwendigerweise kürzere Beschäftigungsdauer entstehen.

Wie in Tabelle 23 (im Anhang, S. 81) zu sehen ist, bleibt der starke Zusammenhang mit Teilzeitarbeit bestehen, während der Effekt von unterjähriger Beschäftigung deutlich kleiner wird. Der Zusammenhang zwischen dem Risiko zu Niedriglöhnen zu arbeiten und unterjähriger Beschäftigung verschwindet jedoch nicht völlig, wenn anstelle von Jahreseinkommen die durchschnittlichen Monatseinkommen herangezogen werden. Die Größe des Koeffizienten in Tabelle 23 liegt über alle verschiedenen Spezifikationen hinweg zwischen 0,063 und 0,059 und ist deutlich signifikant. Daraus lässt sich folgern, dass unterjährige Beschäftigung zusätzlich mit niedrigeren Monatslöhnen einhergeht, was das Niedriglohnrisiko erhöht. Daher folgt der positive Zusammenhang zwischen Niedriglohnrisiko und unterjähriger Beschäftigung in Tabelle 7 nicht ausschließlich aus der Verwendung von Jahreseinkommen, sondern ist zum Teil auch struktureller Natur.

[20] Aus Platzgründen werden die Koeffizienten für die NACE-Sektoren in Tabelle 7 nicht dargestellt.

Betrachtet man die restlichen Firmen- und Anstellungscharakteristika so behalten die Schlussfolgerungen die aus den deskriptiven Auswertungen gezogen wurden ebenfalls ihre Gültigkeit. Arbeiter/innen sind stärker von Niedriglohn betroffen als Angestellte. Arbeitnehmer/innen in größeren Unternehmen, sowie in Unternehmen mit geringer Fluktuation haben ein geringeres Niedriglohnrisiko. Außerdem ist das Niedriglohnrisiko für Arbeitnehmer/innen mit längerer Betriebszugehörigkeit geringer.

Betrachtet man den Erklärungswert der inkludierten Variablen anhand des R-Quadrats, so zeigt sich, dass die Inklusion von Firmen- und Anstellungscharakteristika die Erklärungskraft des Modells von 0,146 auf 0,463 sehr stark erhöht. Dieser starke Sprung ist sehr wahrscheinlich stark durch die Variablen „Teilzeit“ und „unterjährige Beschäftigung“ getrieben, die den deutlich stärksten Zusammenhang mit dem Niedriglohnrisiko aufzeigen. Die Inklusion der NACE-Dummies erhöht den Erklärungswert des Modells weiter auf 0,477 bzw. 0,485, was darauf hindeutet, dass die sektorale Struktur ebenfalls relevant ist für die Erklärung des individuellen Niedriglohnrisikos. Hier fällt auch auf, dass die feinere sektorale Unterteilung der NACE 2-Steller mehr zur Erklärungskraft des Modells beiträgt als die eher groben NACE 1-Steller.

Werden in den Spezifikationen 2 bis 4 die Charakteristika des Betriebs und des Beschäftigungsverhältnisses sowie auf NACE 1-Steller-Ebene bzw. NACE 2-Steller-Ebene Dummies hinzugefügt, zeigt sich, dass sich die Größe aller Koeffizienten für die individuellen Charakteristika deutlich verkleinert. So sinkt etwa der Koeffizient für das höhere Risiko von Frauen um mehr als die Hälfte von 0,184 in Spezifikation 1 auf 0,088 in Spezifikation 4. Bei den Alterskategorien, der Staatsbürgerschaft und der Bildung finden sich sogar noch deutlich stärkere Rückgänge. Dies deutet darauf hin, dass ein großer Teil des „rohen“ Zusammenhangs zwischen Geschlecht und Niedriglohnrisiko auf Korrelationen zwischen dem Geschlecht und den erklärenden Variablen mit Firmen-, Anstellungsverhältnis- und Branchen-Bezug zurückzuführen ist. So wurde z.B. der starke Zusammenhang zwischen Geschlecht und Teilzeitarbeit bereits in Tabelle 4 gezeigt. Ähnliches gilt auch für die Variablen Alter, Staatsbürgerschaft und Ausbildung. Es ist jedoch anzumerken, dass die Zusammenhänge zwischen diesen Variablen und dem Niedriglohnrisiko durch die Inklusion der zusätzlichen Kontrollvariablen nicht völlig verschwinden. Generell bleiben die Schlussfolgerungen aus den deskriptiven Auswertungen also auch in einer multivariaten Betrachtung intakt. Es ist auch klar anzumerken, dass die beschriebenen Zusammenhänge sich stark abschwächen, wenn für multivariate Zusammenhänge kontrolliert wird.

4 Mobilität und Persistenz in Österreich

In den bisherigen Abschnitten wurde die Struktur des österreichischen Niedriglohnsektors analysiert. Um eine qualifizierte Einschätzung über die Bedeutung von Niedriglohnarbeit in Österreich treffen zu können, ist jedoch nicht nur die Struktur sondern auch die Dynamik innerhalb des Niedriglohnsektors relevant. Hierbei spielen vor allem Fragen im Zusammenhang mit der Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten bzw. der Mobilität aus dem Niedriglohnsektor eine zentrale Rolle.

Wie bereits eingangs erwähnt wird davon ausgegangen, dass ein nach oben hin durchlässiger Niedriglohnsektor für Personen mit schwacher Arbeitsmarktanbindung den (Wieder)Einstieg ins Erwerbsleben erleichtern bzw. ermöglichen kann. Ein Niedriglohnsektor der nur geringe Mobilität und damit kaum Aufstiegschancen bietet, führt hingegen zu einer langfristigen Abhängigkeit von Niedriglohnarbeit und somit auch zu einem langfristig höherem Arbeitslosigkeits- und auch Armutsrisiko.

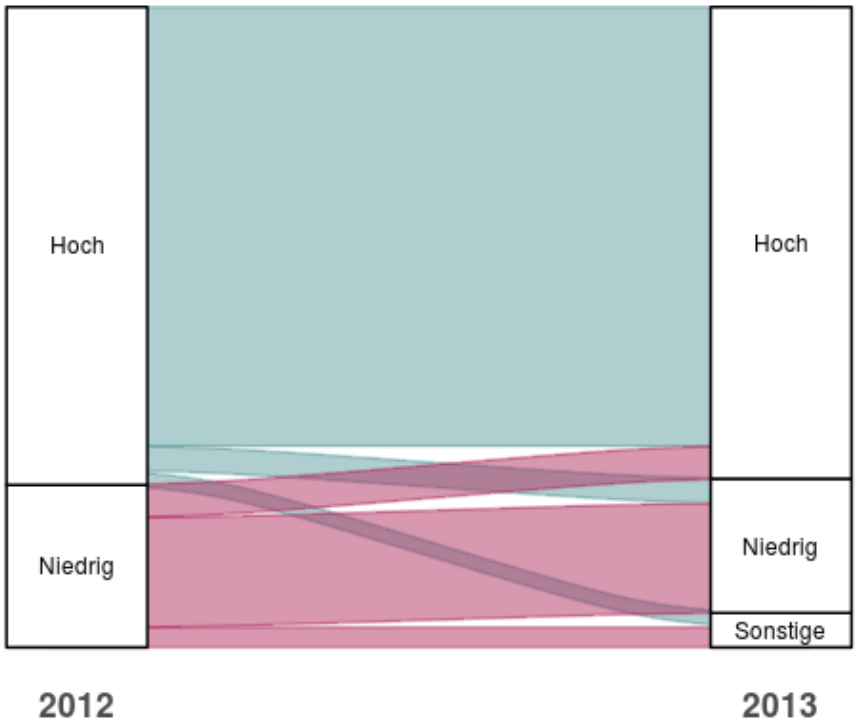
In diesem Abschnitt wird daher die Mobilität und Persistenz des Niedriglohnsektors untersucht. Als Betrachtungszeitraum wurden die Jahre 2012 bis 2015 gewählt. Hier wurde 2012 als Ausgangsjahr gewählt um eventuelle Effekte, die durch die Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2008 bzw. durch die Eurokrise verursacht wurden, nicht in die Betrachtung miteinzubeziehen. Zusätzlich wurde die Untersuchungsgruppe auf Personen die im Jahr 2012 zwischen 25 und 50 Jahren alt waren beschränkt. Diese Sample-Restriktion wurde gewählt, um Bewegungen die durch junge Berufseinsteiger/innen und Pensionierungen verursacht werden weitgehend aus der Betrachtungsgruppe zu entfernen. Um Ferialpraktikant/inn/en und extrem kurze Erwerbstätigkeitsdauern auszuschließen, betrachten wir nur Personen, die im Ausgangsjahr 2012 zumindest drei Monate lang unselbstständig beschäftigt waren. Nachdem diese Restriktionen vorgenommen wurden, bleibt eine Untersuchungsgruppe von 2.352.794 unselbständig beschäftigen Personen übrig, von denen 597.231 Personen im Jahr 2012 im Niedriglohnsektor gearbeitet haben. Dies entspricht einer Niedriglohnquote für 2012 in der betrachteten Kohorte von knapp 25 %. Diese Niedriglohnquote ist etwas höher, als für alle Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren, die zumindest einen Monat erwerbstätig waren. Dieser Umstand erklärt sich dadurch, dass wir in diesem Abschnitt alle Beschäftigten als Köpfe betrachten und nicht entsprechend ihrer Beschäftigungstage gewichten, wie im vorherigen Kapitel in dem die Anzahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt berechnet wurde (vgl. Tabelle 1, S. 9). Im Jahresdurchschnitt würde unsere eingeschränkte Untersuchungsgruppe für das Jahr 2012 2.151.360 Beschäftigte ergeben von denen 442.832 im Niedriglohnsektor tätig waren. Dies entspricht einer Niedriglohnquote im Jahresdurchschnitt 2012 von 21 %. Diese Quote ist in etwa mit der Niedriglohnquote in Abbildung 2 vergleichbar.

In diesem Abschnitt werden die folgenden Phänomene betrachtet: Mobilität sowie Aufwärtsmobilität aus dem Niedriglohnsektor und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten sowie nachhaltige Aufwärtsmobilität aus dem Niedriglohnsektor.

4.1 Mobilität und Aufstieg

Abbildung 8 zeigt die Bewegung zwischen den verschiedenen Lohnsegmenten am österreichischen Arbeitsmarkt zwischen 2012 und 2013. Da einige Beschäftigte aus unserer Untersuchungsgruppe in andere Arbeitsmarktpositionen wechseln, gibt es für 2013 – neben den beiden Lohnsegmenten „Hoch“ (über Niedriglohnschwelle) und „Niedrig“ (unter Niedriglohnschwelle) – die dritte Kategorie „Sonstige“. Diese dritte Kategorie fasst Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit, Wechsel in Arbeitslosigkeit und ein Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt (*Out of Labour Force*) zusammen.

Abbildung 8: Mobilität von unselbständig Beschäftigten zwischen dem Niedrig- und Hochlohnsektor in Österreich zwischen 2012 und 2013



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkung: N = 2.352.794; Alter: 25-50; mindestens 3 Monate unselbstständig beschäftigt (2012).

Wie in Abbildung 8 zu sehen ist, war zwischen den Jahren 2012 und 2013 eine beträchtliche Dynamik zwischen den verschiedenen Lohnsegmenten zu beobachten. Von den anfangs 597.231 Personen, die 2012 im Niedriglohnsektor einer Beschäftigung

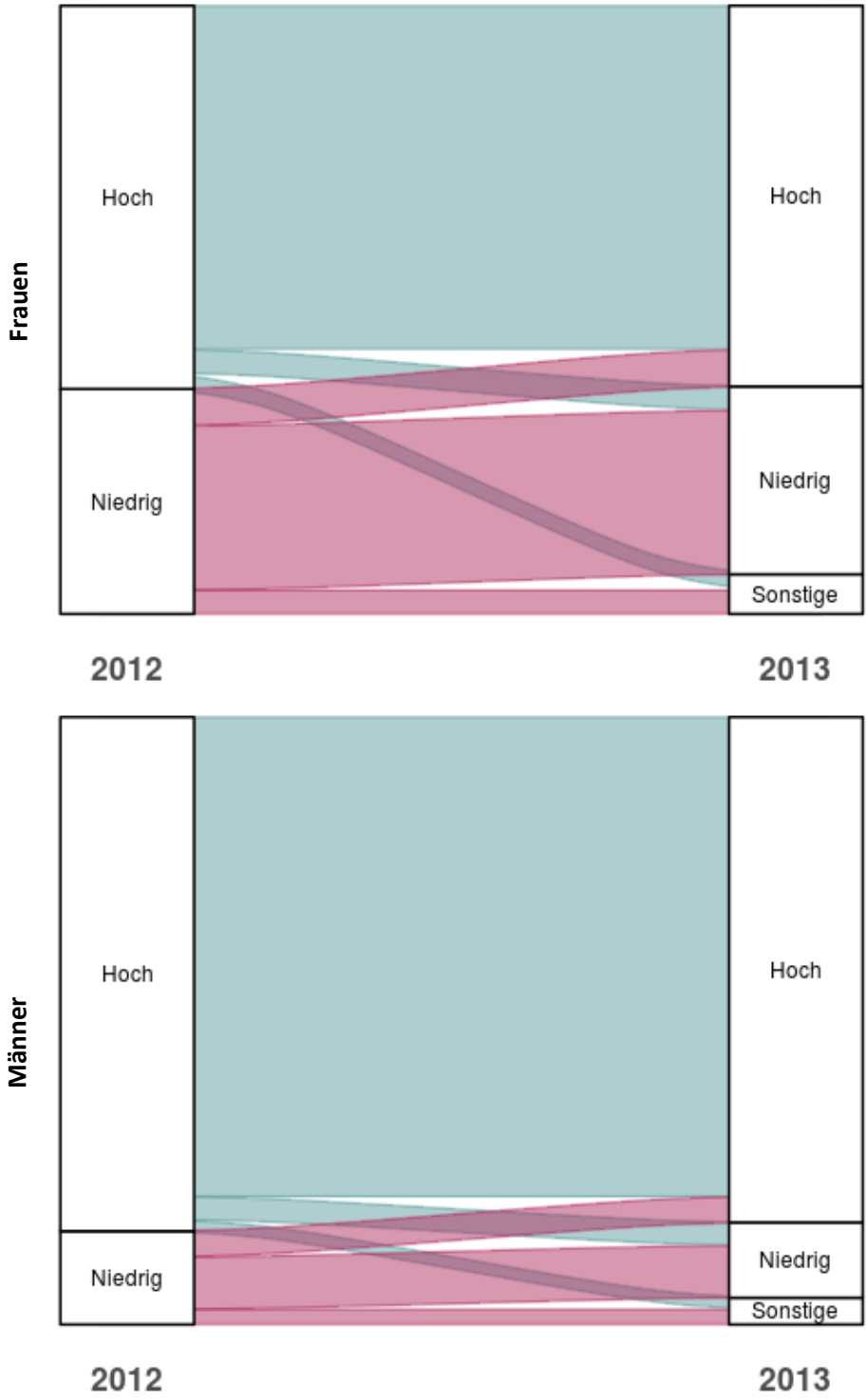
nachgingen, waren 120.832 Personen aus dem Niedriglohnsektor aufgestiegen. Dies entspricht etwa 20 % aller Niedriglohnbeschäftigten aus 2012. Eine weitaus größere Gruppe von 402.468 (rund 67 %) Personen verbleiben über beide Jahre im Niedriglohnsektor. Zusätzlich wechseln 8.066 Personen (rund 1,4 %) in eine selbständige Erwerbstätigkeit, 22.222 (rund 3,7 %) in Arbeitslosigkeit und 43.643 Personen (rund 7,3 %) scheiden vollkommen aus dem Arbeitsmarkt aus.

Betrachtet man die Abwärtsmobilität aus dem höheren Einkommenssegment in den Niedriglohnsektor, so betrifft diese zwischen 2012 und 2013 insgesamt 90.597 Personen. Dies entspricht etwa 5 % aller Arbeitnehmer/innen im oberen Lohnsegment. Die Persistenz im Hochlohnsektor ist mit etwa 92 % aller Arbeitnehmer/innen sehr stark ausgeprägt.

Durch diese Dynamiken sinkt in der beobachteten Gruppe der Niedriglohnanteil von anfangs etwa 25 % auf 21 % im Jahr 2013. Hier ist anzumerken, dass diese Entwicklung nur für die beobachtete Gruppe der 2.352.794 Personen gilt, die in unserer Untersuchungsgruppe im Alter von 25 bis 50 Jahren enthalten sind. Aus dieser Entwicklung lässt sich keinesfalls ein Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt schlussfolgern, da im selben Zeitraum Personen entweder erstmalig im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, oder aber aus anderen Arbeitsmarktpositionen wie Arbeitslosigkeit oder *Out of Labour Force* in den Niedriglohnsektor wechseln. Wie Abbildung 2 zeigt, ist die Niedriglohnquote in Österreich zwischen 2012 und 2013 kaum zurückgegangen. Das lässt darauf schließen, dass das Hinzukommen neuer Arbeitskräfte in den Niedriglohnsektor den Effekt der etwas stärkeren Aufwärtsmobilität in unserer Untersuchungsgruppe (verglichen mit der Abwärtsmobilität) in etwa ausgleicht.

Betrachtet man die Aufwärtsmobilität von Niedriglohnbeschäftigten getrennt nach Geschlecht in Abbildung 9, so fallen starke geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Während Frauen wie bereits in Abbildung 4 zu sehen war, deutlich häufiger niedriglohnbeschäftigt sind, steigen sie auch weniger häufig aus dem Niedriglohnsektor auf. So sind zwischen 2012 und 2013 aus unserer Beobachtungsgruppe nur etwa 17 % aller Niedriglohnbeschäftigten Frauen in obere Segmente gewechselt, während im selben Zeitraum knapp 28 % der männlichen Niedriglohnbeschäftigten den Sprung in den oberen Einkommensbereich geschafft haben. In absoluten Zahlen betrachtet gelang zwar geringfügig mehr Frauen (66.655) der Aufstieg als Männern (54.177), jedoch ist der Aufstieg in höhere Einkommenssegmente trotz dieser Tatsache für niedriglohnbeschäftigte Männer deutlich wahrscheinlicher als für niedriglohnbeschäftigte Frauen, da deutlich mehr Frauen (402.803) als Männer (194.428) niedriglohnbeschäftigt sind.

Abbildung 9: Mobilität von unselbständig Beschäftigten zwischen dem Niedrig- und Hochlohnsektor in Österreich zwischen 2012 und 2013 getrennt nach Geschlecht für Frauen (oben) und Männer (unten)



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkung: Frauen (N = 1.088.572); Männer (N = 1.264.222); Alter: 25-50; mindestens drei Monate unselbstständig beschäftigt (2012).

4.2 Langfristiger Aufstieg und persistente Niedriglohnbeschäftigung

Während die Frage nach der Möglichkeit des Aufstieges aus dem Niedriglohnsektor von großer Bedeutung für die soziale Mobilität in Österreich ist, stellt sich ebenso die Frage, wie dauerhaft dieser Aufstieg ist. Beispielsweise ist es denkbar, dass Personen mit einem Einkommen nahe der Niedriglohngrenze von 60 % des Medians des Bruttojahreseinkommens durch leichte Aufwärtsbewegung aufsteigen, und durch leichte Abwärtsbewegungen in der Folgeperiode wieder absteigen. Eine solche Fluktuation um die Niedriglohngrenze kann nicht als Aufstieg qualifiziert werden, da es sich nur um kurze Aufstiegsperioden handelt und die betroffenen Individuen mittelfristig wieder in den Niedriglohnsektor wechseln. Dies würde in einer Betrachtung, die nur ein Folgejahr umfasst fälschlicherweise als Aufwärtsmobilität interpretiert werden. Dadurch würde der Grad der Aufwärtsmobilität überschätzt werden.

Ein weiterer bedeutender Aspekt ist auch die Frage nach der Persistenz der Niedriglohnbeschäftigung. Während (wie in Abbildung 8 ersichtlich ist) ein beträchtlicher Prozentsatz der Niedriglohnbeschäftigten zwischen zwei Jahren in höhere Lohnsegmente wechselt, verbleibt die überwiegende Mehrheit im Niedriglohnsektor. Es ist daher wahrscheinlich, dass ein Teil der Niedriglohnbeschäftigten eine eher hohe Mobilität aufweist, während ein anderer Teil sehr persistent in Niedriglohnbeschäftigung verbleibt.

Um diese beiden Aspekte näher beleuchten zu können verfolgt Abbildung 10 die definierte Untersuchungsgruppe ausgehend vom Jahr 2012 bis zum Jahr 2015.

Im oberen Panel von Abbildung 10 sind die 120.832 Beschäftigten (oder 20 % der Niedriglohnbeschäftigten), die zwischen 2012 und 2013 aus dem Niedriglohnsektor aufgestiegen sind (siehe Abbildung 8) Rot eingefärbt und werden bis 2015 verfolgt. Von den 120.832 Beschäftigten, die zwischen 2012 und 2013 aus dem Niedriglohnsektor aufgestiegen sind, waren 2015 noch 79.352 Personen im Hochlohnsektor anzutreffen ohne in der Zwischenzeit wieder in den Niedriglohnsektor zu wechseln. Das bedeutet, dass nur knapp 66 % aller Aufstiege aus dem Niedriglohnsektor langfristig waren, während knapp ein Drittel aller Aufsteiger/innen aus 2013 bis 2015 (zumindest temporär) wieder im Niedriglohnsektor arbeiten. Während also zwischen 2012 und 2013 knapp 20 % aller Niedriglohnbeschäftigten den Aufstieg in höhere Lohnsegmente geschafft haben, war dieser Aufstieg nur für etwa 13 % aller Niedriglohnbeschäftigten von längerer Dauer.

Im unteren Panel von Abbildung 10 wurden alle Beschäftigten Türkis eingefärbt und verfolgt, die über den gesamten Beobachtungszeitraum im Niedriglohnsektor verbleiben. Dies betrifft 242.159 Personen, oder knapp 41 % der Beschäftigten, die im Jahr 2012 im Niedriglohnsektor gearbeitet haben.

Vergleicht man Mobilität und Persistenz anhand der Niedriglohnbeschäftigten unserer Untersuchungsgruppe, so ist zu erkennen, dass die Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten deutlich stärker ausgeprägt ist, als die Aufwärtsmobilität in höhere Einkommenskategorien. Während nur knapp 13 % aller Niedriglohnbeschäftigten in der Untersuchungsgruppe zwischen 2012 und 2015 nachhaltig aufgestiegen sind, waren knapp 41 % permanent in Niedriglohnbeschäftigung.

Betrachtet man die langfristigen Muster in Mobilität und Persistenz getrennt nach Geschlecht, fallen abermals deutliche Unterschiede auf. Abbildung 11 und Abbildung 12 zeigen die entsprechenden Flüsse zwischen 2012 und 2015 für Frauen und Männer getrennt.

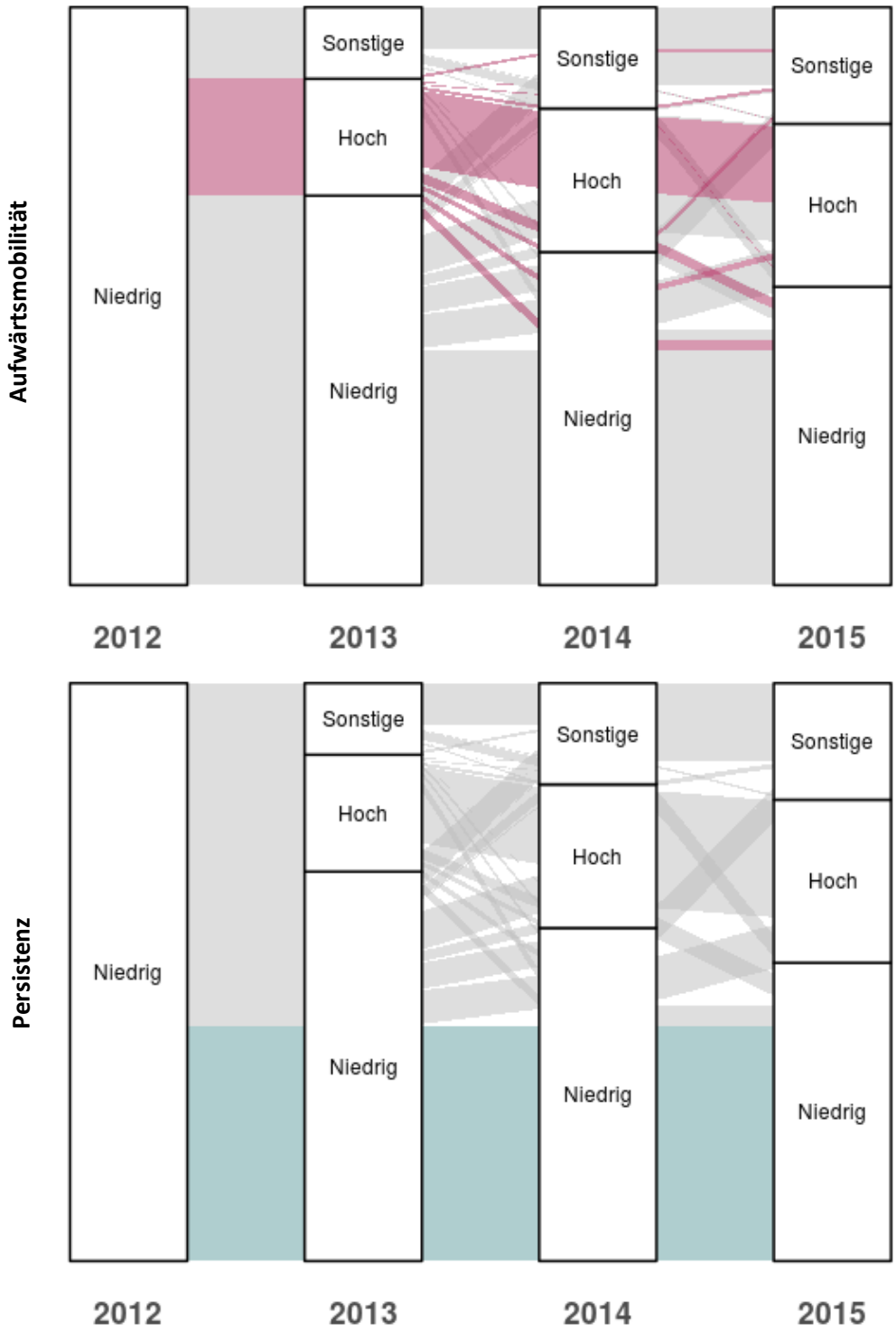
Bei den Frauen fällt auf, dass die längerfristig nachhaltige Aufwärtsmobilität mit nur knapp 11 % geringer ausgeprägt ist als im Durchschnitt aller Niedriglohnbeschäftigten. Ebenso ist die Persistenz mit knapp 47 % deutlich stärker ausgeprägt. Vergleicht man die Situation der Frauen mit jener der Männer (in Abbildung 12), ist deutlich zu erkennen, dass Niedriglohnarbeit bei Männern deutlich stärker durch langfristige Mobilität und geringe langfristige Persistenz geprägt ist. Hier sind nach drei Jahren knapp 18 % aller Niedriglohnbeschäftigten nachhaltig aufgestiegen, während etwa 27 % über den gesamten Beobachtungszeitraum in persistenter Niedriglohnarbeit verbleiben.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Frauen, bei deutlich stärkerer Betroffenheit[21] von Niedriglohnarbeit, auch weniger nachhaltige Aufwärtsmobilität, dafür aber deutlich stärker ausgeprägte Persistenz aufweisen.

Während die bis hier präsentierten Grafiken einen Überblick darüber geben, wie ausgeprägt der Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor ist, bzw. wie nachhaltig dieser Aufstieg über mehrere Jahre hinweg bestehen bleibt, lassen sich hier noch recht wenige Rückschlüsse darauf ziehen, inwieweit die Chancen eines (nachhaltigen) Aufstieges von anderen Faktoren beeinflusst werden.

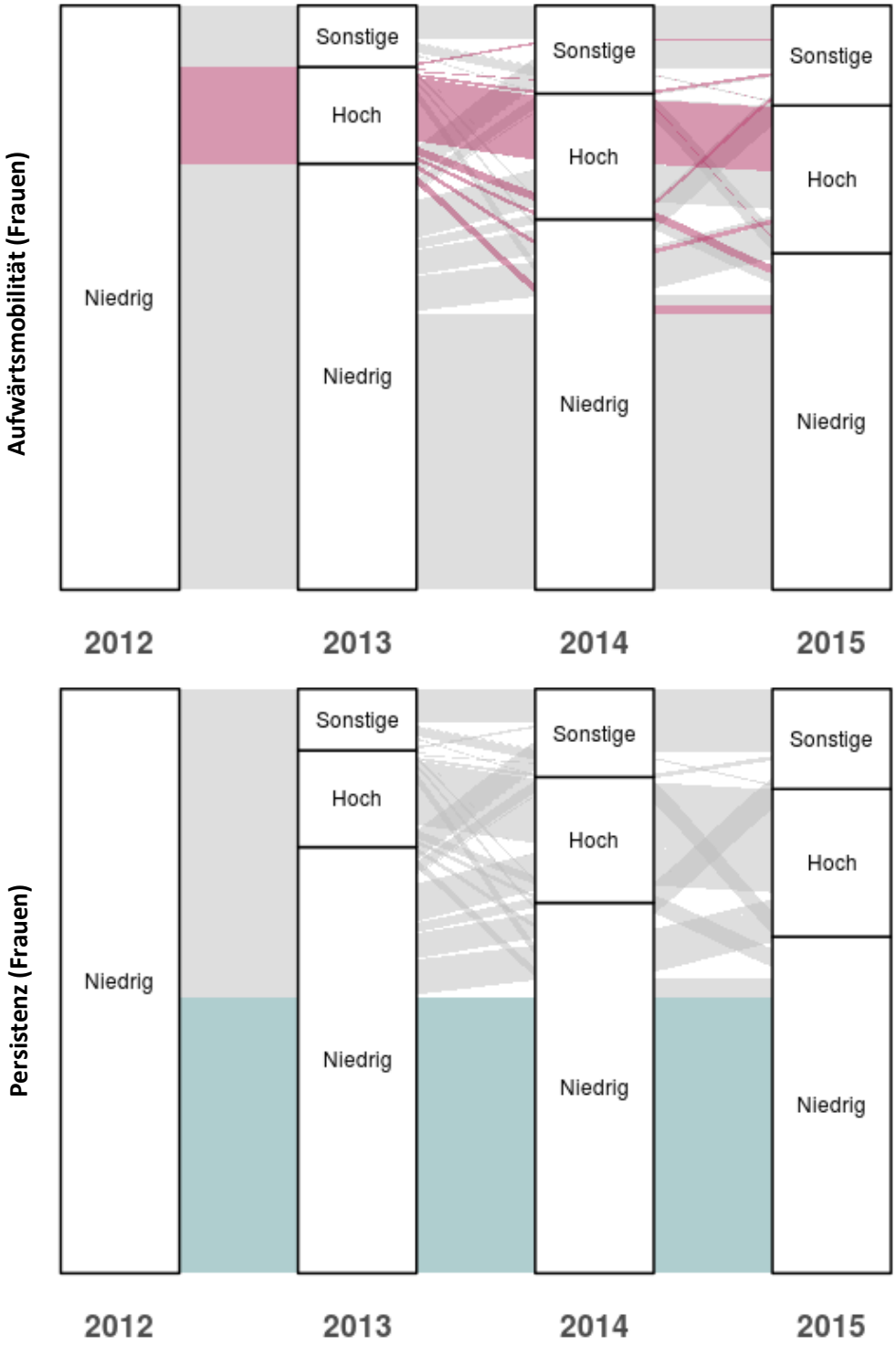
[21] In unserer Untersuchungsgruppe waren 2012 etwa 67 % aller Niedriglohnbeschäftigten weiblich.

Abbildung 10: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), 2012-2015



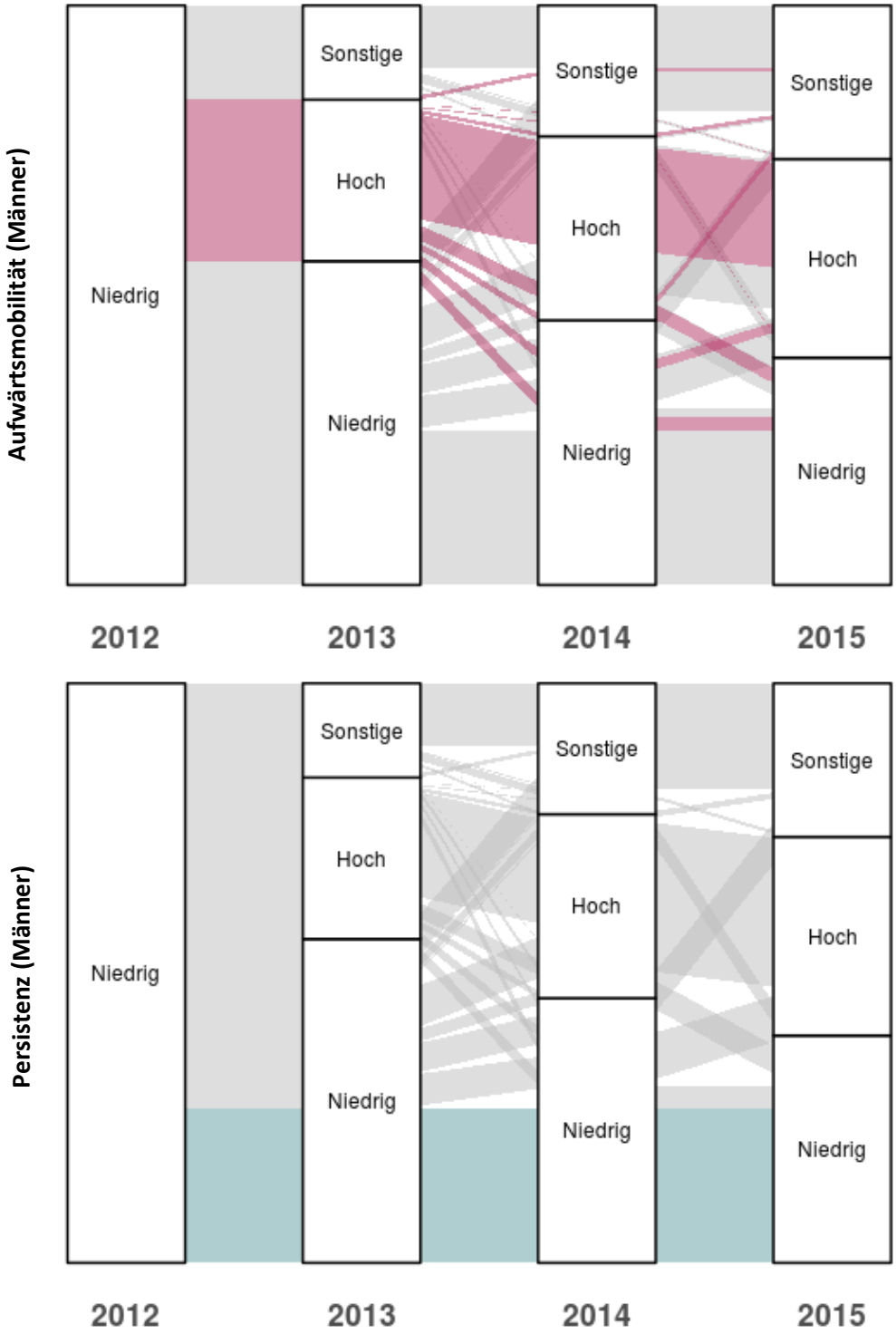
Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkung: N = 597.231; Alter: 25-50; mindestens 3 Monate unselbstständig beschäftigt (2012)

Abbildung 11: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), Frauen 2012-2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkung: N = 402.803; Alter: 25-50; mindestens 3 Monate unselbstständig beschäftigt (2012)

Abbildung 12: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), Männer 2012-2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkung: N = 194.428; Alter: 25-50; mindestens 3 Monate unselbstständig beschäftigt (2012)

Um die Faktoren, die mit einem kurzfristigen Aufstieg (zwischen 2012 und 2013), sowie mit der Nachhaltigkeit eines solchen Aufstieges zusammenhängen genauer zu beleuchten, präsentiert Tabelle 8 die Ergebnisse verschiedener Logit-Regressionen. Hier wurde in Spezifikation 1 und 2 (links) geschätzt, welcher Zusammenhang zwischen einem Set erklärender Variablen und dem Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 besteht. Spezifikation 3 und 4 (rechts) verwendet die gleichen erklärenden Variablen um den Zusammenhang zu einem langfristig nachhaltigen Aufstieg, der bis ins Jahr 2015 andauerte zu untersuchen. Dementsprechend untersuchen die beiden Schätzungen in der linken Hälfte von Tabelle 8 den kurzfristigen Aufstieg der in Abbildung 8 und Abbildung 9 dargestellt ist, während die rechte Hälfte die nachhaltigen Aufstiege aus Abbildung 10 bis Abbildung 12 untersucht.

Die Variablen, deren Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit eines (nachhaltigen) Aufstieges untersucht wird, enthalten einerseits eine Auswahl an persönlichen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Bildung und Staatsbürgerschaft) und andererseits Variablen, die den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor mit einer Reihe an Statuswechseln in Zusammenhang bringen. Hier werden im Speziellen Wechsel von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit und Wechsel von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung betrachtet. Zusätzlich werden Wechsel der Arbeitsstelle inkludiert. Alle Schätzungen enthalten ein Set von sektoralen Dummy-Variablen auf Ebene der NACE 2-Steller die anzeigen, in welchem Sektor die entsprechende Person im Jahr 2012 beschäftigt war. Diese NACE 2-Steller-Dummies wurden inkludiert, um für unbeobachtete Unterschiede zu kontrollieren, die auf die sektorale Struktur zurückzuführen sind.[22]

Die Sample-Definition ist analog zum Subsample der Niedriglohnbeschäftigten in Abbildung 8 bis Abbildung 12. Es werden also nur niedriglohnbeschäftigte Personen betrachtet, die zwischen 25 und 50 Jahre alt sind und im Jahr 2012 mindestens drei Monate unselbstständig beschäftigt waren.[23]

Betrachtet man die Ergebnisse für den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 im linken Teil von Tabelle 8, so ist zu erkennen, dass die gewählten persönlichen Merkmale einen deutlichen Zusammenhang mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit aufweisen. Wie bereits aus Abbildung 11 und Abbildung 12 hervorging, ist die Aufstiegswahrscheinlichkeit für Frauen geringer als für Männer.

[22] Aus Platzgründen werden die Koeffizienten für die NACE-Sektoren in Tabelle 8 nicht dargestellt.

[23] Da Informationen über den Bildungs-Status nicht für alle Beobachtungen vorhanden sind, reduziert sich das Sample nochmals auf 569.554 Observationen – 27.677 Observationen weniger als die 597.231 Beobachtungen, die in Abbildung 8 bis Abbildung 12 2012 im Niedriglohnsektor anzutreffen waren.

Tabelle 8: Logit-Regression für den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 (links), bzw. 2012 und 2015 (rechts)

	2012-2013		2012-2015	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Frau	-0.098***	-0.095***	-0.060***	-0.060***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Alter (Basiskategorie: 25-30 Jahre)				
31-40 Jahre	-0.030***	-0.030***	-0.013***	-0.013***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
41-50 Jahre	-0.046***	-0.045***	-0.021***	-0.021***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Staatsbürgerschaft (Basiskategorie: Österreich)				
EU14, EWR, CH, MA, ZY	-0.010***	-0.009***	-0.030***	-0.024***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
EU8, BU, RO	0.008***	0.004*	-0.012***	-0.010***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Türkei	-0.021***	-0.023***	-0.030***	-0.028***
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
Ex-Jugoslawien (ohne SLW)	0.033***	0.029***	0.014***	0.012***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
restl. Drittstaaten	-0.019***	-0.023***	-0.030***	-0.030***
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)
Ausbildung (Basiskategorie: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS	0.007***	0.008***	0.018***	0.018***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
AHS/BHS	0.028***	0.028***	0.036***	0.036***
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
Universität/FH	0.102***	0.101***	0.087***	0.085***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Wechsel: Teilzeit zu Vollzeit	0.152***	0.147***	0.206***	0.201***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Wechsel: Unterjährig zu Ganzjährig	0.149***	0.173***	0.155***	0.172***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Jobwechsel	-0.096***		-0.037***	
	(0.001)		(0.001)	
Jobwechsel innerhalb des gleichen Sektors		0.039***		0.099***
		(0.002)		(0.002)
Jobwechsel in einen anderen Sektor		-0.160***		-0.097***
		(0.001)		(0.001)
NACE 08 1-Steller Dummies in Schätzung enthalten	X	X	X	X
Pseudo R-Quadrat	0,090	0,108	0,119	0,137
N	569.554	569.554	569.554	569.554

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Signifikanzniveau * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Die Aufstiegswahrscheinlichkeit weist außerdem einen negativen Zusammenhang mit dem Alter auf. Dieser Zusammenhang deutet darauf hin, dass Niedriglohnbeschäftigung vor allem für junge Menschen eine Übergangsphase in höher bezahlte Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Mit steigendem Alter sinkt daher die Aufstiegswahrscheinlichkeit.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Staatsbürgerschaft und der Aufstiegswahrscheinlichkeit, so ist zu erkennen, dass die meisten Migrant/inn/en-Gruppen weniger Aufwärtsmobilität aufweisen als Österreicher/innen. Lediglich Bürger/innen der Staaten Osteuropas und des Balkans (EU-8, Bulgarien, Rumänien und die Nachfolgestaaten Jugoslawiens) haben eine höhere Mobilität als österreichische Staatsbürger/innen. Hier fällt jedoch auf, dass für die Bürger/innen der EU-8, Bulgariens und Rumäniens der Koeffizient sehr nahe an Null (0,004 in der zweiten Schätzung) und nur auf dem 5 % Niveau signifikant ist.

Auch bei der Betrachtung der Bildungsvariablen fällt deutlich auf, dass höhere Bildung mit einer höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit assoziiert ist. Am deutlichsten fällt dieser Effekt für den Abschluss einer Universität bzw. einer Fachhochschule aus. Hier ist ein tertiärer Bildungsabschluss mit einer etwa 10 % höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit verbunden. Während ein AHS/BHS-Abschluss immer noch mit einer etwa 3 % höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit einhergeht, fällt der Vorteil den Lehr- bzw. BMS-Absolvent/inn/en haben, mit 0,7 % höherer Wahrscheinlichkeit eher moderat aus.

Neben verschiedenen persönlichen Merkmalen sind hier jene Variablen von besonderem Interesse, die die Aufstiegswahrscheinlichkeit in Zusammenhang mit Wechseln in verschiedenen Beschäftigungssituationen setzen. So sind Wechsel von einer Teilzeitanstellung hin zu einer Vollzeitanstellung deutlich positiv mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit assoziiert. Selbiges gilt für Wechsel von unterjähriger Beschäftigung hin zu ganzjähriger Beschäftigung.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Aufstiegswahrscheinlichkeit und dem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, so scheint dieser Zusammenhang zunächst negativ zu sein. Unterscheidet man bei Betriebswechseln jedoch zwischen Wechsel innerhalb desselben Wirtschaftssektors (auf Ebene der NACE 1-Steller), bzw. Wechsel zwischen Wirtschaftssektoren, so zeigt sich ein etwas differenzierteres Bild. Wechsel innerhalb desselben Sektors weisen einen positiven Zusammenhang mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit auf, während sich Wechsel zwischen Sektoren negativ auswirken.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Schätzungen für langfristigen Aufstieg, so zeigt sich, dass die Bedeutung von Geschlecht und Alter etwas abnimmt. Der Nachteil,

den Frauen und ältere Arbeitnehmer/innen beim Aufstieg zwischen zwei Jahren (2012 und 2013) haben, bleibt zwar bestehen, jedoch schwächt er sich etwas ab, wenn nur langfristig nachhaltige Aufstiege berücksichtigt werden.

Im Kontrast hierzu, sinken alle Koeffizienten für die Staatsbürgerschaft deutlich ab. Der Koeffizient für Bürger/innen der EU-8, Bulgariens und Rumäniens sinkt sogar in den negativen Bereich ab. Während Bürger/innen dieser Staaten eine höhere Wahrscheinlichkeit hatten, zwischen 2012 und 2013 aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, ist ihre Wahrscheinlichkeit, dass dieser Aufstieg langfristiger Natur ist, geringer als für österreichische Staatsbürger/innen. Für die Staatsbürger/innen die bereits zuvor eine geringere Wahrscheinlichkeit hatten zwischen 2012 und 2013 aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, bedeutet das Absinken der Koeffizienten, dass ihre Wahrscheinlichkeit langfristig in höhere Einkommensschichten vorzudringen sogar noch geringer ist, als ihre Aufstiegswahrscheinlichkeit. Bürger/innen dieser Staaten steigen also – auch nach gelungenem Aufstieg – tendenziell öfter wieder ab, als Österreicher/innen. Arbeitnehmer/innen aus den Staaten Ex-Jugoslawiens weisen immer noch eine etwas höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit auf als Österreicher/innen. Der Abstand hat sich jedoch im Vergleich zum Aufstieg zwischen 2012 und 2013 deutlich verringert.

Betrachtet man die inkludierten Bildungskategorien, so zeigt sich, dass Universitäts- und FH-Absolvent/inn/en immer noch die deutlich höchste langfristige Aufstiegswahrscheinlichkeit haben. Jedoch hat sich der Abstand zu den anderen Bildungskategorien ein wenig reduziert.

Der Wechsel von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung, sowie der Wechsel von unterjähriger in ganzjährige Beschäftigung zeigen sich als die stärksten Determinanten für langfristig persistenten Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor. Die Bedeutung eines Wechsels von Teilzeit zu Vollzeit steigt sogar noch deutlicher an, wenn nur langfristige Aufstiege betrachtet werden. Auch die Bedeutung eines Jobwechsels innerhalb desselben Wirtschaftssektors steigt deutlich an.

Während die Ergebnisse in Tabelle 8 klar zeigen, dass es für Frauen wesentlich unwahrscheinlicher ist aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, sagen sie wenig darüber aus, ob andere Variablen unterschiedliche Effekte für Frauen und Männer haben. Um dies zu untersuchen zeigt Tabelle 9 separate Schätzungen für den Aufstieg zwischen 2012 und 2013 für beide Geschlechter.

Tabelle 9: Logit-Regression für den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 getrennt für Frauen (links) und Männer (rechts)

	Frauen		Männer	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Alter (Basiskategorie: 25-30 Jahre)				
31-40 Jahre	-0.007***	-0.008***	-0.025***	-0.023***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
41-50 Jahre	-0.031***	-0.031***	-0.065***	-0.062***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
Staatsbürgerschaft (Basiskategorie: Österreich)				
EU14, EWR, CH, MA, ZY	-0.010***	-0.008**	-0.025***	-0.024***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
EU8, BU, RO	-0.013***	-0.016***	-0.012***	-0.017***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
Türkei	-0.035***	-0.032***	-0.029***	-0.034***
	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
Ex-Jugoslawien (ohne SLW)	0.017***	0.017***	0.039***	0.032***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
restl. Drittstaaten	-0.024***	-0.025***	-0.038***	-0.043***
	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.004)
Ausbildung (Basiskategorie: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS	0.006***	0.007***	0.020***	0.022***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
AHS/BHS	0.053***	0.054***	-0.017***	-0.014***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
Universität/FH	0.126***	0.126***	0.046***	0.045***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
Anzahl Kinder unter 6 Jahre	-0.036***	-0.035***		
	(0.001)	(0.001)		
Wechsel: Teilzeit zu Vollzeit	0.147***	0.142***	0.151***	0.146***
	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.005)
Wechsel: Unterjährig zu Ganzjährig	0.139***	0.153***	0.173***	0.214***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
Jobwechsel	-0.083***		-0.138***	
	(0.001)		(0.002)	
Jobwechsel innerhalb des gleichen Sektors		0.040***		0.021***
		(0.002)		(0.003)
Jobwechsel in einen anderen Sektor		-0.137***		-0.220***
		(0.002)		(0.002)
NACE 2-Steller Dummies in Schätzung enthalten	X	X	X	X
Pseudo R-squared	0,090	0,104	0,081	0,104
N	392.492	392.492	177.059	177.059

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Signifikanzniveau * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Für die Schätzungen, die nur Frauen betreffen, wurde zusätzlich eine Variable inkludiert, die die Anzahl der Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren anzeigt. Diese Variable soll untersuchen, ob die Anzahl der Kinder, die noch nicht im Grundschulalter sind, einen Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit eines Aufstiegs zeigt. Da Informationen über die Kinderanzahl nur indirekt über die Zahl der Lebendgeburten pro Frau in den HV-Daten ersichtlich sind, liegen Informationen über die Kinderzahl nur für Frauen vor.

Betrachtet man die Resultate des Geschlechtervergleichs in Tabelle 9, so zeigt sich, dass die altersbedingte Abnahme der Mobilität für Männer etwas stärker war als für Frauen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Mehrzahl der Männer die aufgrund anderer Charakteristika eine günstige Voraussetzung für den Aufstieg in höhere Einkommenssegmente haben, bis zum Erreichen des 30. Lebensjahres bereits aufgestiegen ist, während Frauen mit ähnlichen Charakteristika häufiger erst mit über 30 Jahren aufsteigen.

Mit Blick auf die Staatsbürgerschaft zeigt sich ein differenziertes Bild. Hier haben nach wie vor sowohl Männer als auch Frauen mit Migrationshintergrund eine niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeit als Österreicher/innen (mit Ausnahme der Staaten Ex-Jugoslawiens). Sowohl Frauen als auch Männer aus den EU-8, Bulgarien und Rumänien haben hier einen negativen Koeffizienten, der eine geringere Aufstiegswahrscheinlichkeit gegenüber Österreicher/innen anzeigt. Dies deutet darauf hin, dass der positive Koeffizient für alle Bürger/innen dieser Ländergruppe in Tabelle 8 unpräzise geschätzt ist. Auch die Tatsache, dass der Koeffizient in Tabelle 8 sehr nahe bei null liegt und nur eine sehr geringe Signifikanz aufweist, deutet in diese Richtung. Betrachtet man die entsprechenden Koeffizienten in Tabelle 9, so fällt auf, dass sie ein vergleichsweise deutlich höheres Signifikanzniveau aufweisen und sich stärker von Null unterscheiden. Somit dürften die Schätzergebnisse aus Tabelle 9 etwas präziser geschätzt und damit verlässlicher sein.

Tendenziell ist die Lücke zwischen Migrant/inn/en und Österreicher/inne/n für die meisten Nationalitäten vergleichbar groß. Lediglich Männer, die aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder aus den restlichen Drittstaaten eingewandert sind, haben deutlich größere Nachteile gegenüber Österreichern, als das für Frauen dieser Nationalitäten der Fall ist. Auf der anderen Seite zeigt sich bei Bürger/inne/n aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens, dass Männer eine deutlich größere Aufstiegswahrscheinlichkeit vorfinden als Frauen.

Auch bei den verschiedenen Bildungskategorien zeigt sich ein gemischtes Bild. Während Männer mit Lehrabschluss tendenziell mobiler sind als Frauen mit

Lehrabschluss, gilt für AHS- bzw. BHS-Absolvent/inn/en und Universitäts- bzw. FH-Absolvent/inn/en das Gegenteil: Hier sind Frauen mobiler als Männer.

Die Anzahl der Kinder im Alter bis sechs Jahren ist, wie erwartet, negativ mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit assoziiert. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass Frauen in den meisten Fällen aufgrund der Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit reduzieren (oder vollständig aussetzen), während Männer tendenziell kaum Unterbrechungen in ihren Erwerbszeiten haben, die mit der Kinderbetreuung zusammenhängen.

Wie zuvor zeigt sich, dass der Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und der Wechsel von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung, die stärksten Determinanten für den Aufstieg in höhere Einkommenssegmente darstellen. Obwohl Frauen in Teilzeitarbeit deutlich stärker repräsentiert sind als Männer, hat der Wechsel von Teilzeitarbeit hin zu Vollzeitarbeit für beide Geschlechter einen vergleichbaren Zusammenhang mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit. Ein Wechsel von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung wirkt sich für Männer jedoch deutlich stärker positiv auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit aus als für Frauen.

Beim Wechsel des Arbeitsplatzes zeigt sich hingegen ein entgegengesetztes Bild. Frauen profitieren einerseits stärker von einem Wechsel innerhalb derselben Branche und haben andererseits geringere Nachteile beim Wechsel in andere Wirtschaftssektoren. Da die Referenzgruppen für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Jobwechsel und der Aufstiegswahrscheinlichkeit die jeweiligen Arbeitnehmer/innen sind, die ihre Arbeitsstelle nicht gewechselt haben, kann dieses Ergebnis allerdings auch darauf hindeuten, dass Männer innerhalb ihrer Arbeitsstelle höhere Aufstiegschancen vorfinden als Frauen und daher die Mobilität der Männer, die in derselben Arbeitsstelle verbleiben, bereits höher ist als für ihre weiblichen Kolleginnen. Ob Frauen daher (relativ zu allen Frauen, die ihre Arbeitsstelle behalten) stärker von Jobwechsel profitieren, weil der Effekt eines Jobwechsels für sie ausgeprägter ist oder weil Frauen geringere Aufstiegsmöglichkeiten in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen vorfinden, kann auf Basis dieser Untersuchung nicht final geklärt werden und muss daher zukünftiger Forschung überlassen werden.

Während Tabelle 9 die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Aufstiegswahrscheinlichkeit zwischen den ersten beiden Jahren (2012 und 2013) untersucht, zeigt Tabelle 10 den Zusammenhang zwischen den gewählten erklärenden Variablen und der Wahrscheinlichkeit eines langfristig nachhaltigen Aufstiegs, der über mehrere Jahre bestehen bleibt. Generell haben die meisten Koeffizienten dasselbe Vorzeichen, was darauf hindeutet, dass Variablen die positiv (negativ) mit dem kurzfristigen Aufstieg assoziiert sind, ebenfalls positiv (negativ) mit langfristigen

Tabelle 10: Logit-Regression für den langfristigen Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2015 getrennt für Frauen (links) und Männer (rechts)

	Frauen		Männer	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Alter (Basiskategorie: 25-30 Jahre)				
31-40 Jahre	0.005***	0.003*	-0.018***	-0.017***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
41-50 Jahre	-0.002	-0.004**	-0.050***	-0.046***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
Staatsbürgerschaft (Basiskategorie: Österreich)				
EU14, EWR, CH, MA, ZY	-0.024***	-0.020***	-0.048***	-0.039***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
EU8, BU, RO	-0.023***	-0.022***	-0.023***	-0.022***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
Türkei	-0.038***	-0.036***	-0.038***	-0.037***
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
Ex-Jugoslawien (ohne SLW)	0.009***	0.008***	0.014***	0.011**
	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.003)
restl. Drittstaaten	-0.031***	-0.030***	-0.043***	-0.045***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
Ausbildung (Basiskategorie: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS	0.012***	0.012***	0.035***	0.034***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
AHS/BHS	0.049***	0.049***	0.020***	0.019***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
Universität/FH	0.098***	0.096***	0.066***	0.062***
	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.004)
Anzahl Kinder unter 6 Jahre	-0.017***	-0.017***		
	(0.001)	(0.001)		
Wechsel: Teilzeit zu Vollzeit	0.196***	0.193***	0.216***	0.206***
	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.005)
Wechsel: Unterjährig zu Ganzjährig	0.136***	0.144***	0.202***	0.240***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
Jobwechsel	-0.030***		-0.057***	
	(0.001)		(0.002)	
Jobwechsel innerhalb des gleichen Sektors		0.069***		0.152***
		(0.002)		(0.003)
Jobwechsel in einen anderen Sektor		-0.073***		-0.153***
		(0.002)		(0.003)
NACE 2-Steller Dummies in Schätzung enthalten	X	X	X	X
Pseudo R-squared	0,121	0,132	0,108	0,141
N	392.490	392.490	177.059	177.059

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Signifikanzniveau * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Aufstiegen assoziiert sind. Lediglich die Stärke der Zusammenhänge ändert sich, wenn langfristige Aufstiege betrachtet werden. Vergleicht man Tabelle 9 und Tabelle 10 so zeigt sich, wie zuvor in Tabelle 8, dass die Bedeutung der Variable Alter vor allem für Männer für langfristige Aufstiege etwas weniger relevant negativ ist, als für kurzfristige. Bei den Frauen dreht sich das Vorzeichen in der ersten Alterskategorie sogar um. Dieser positive Zusammenhang ist allerdings in der zweiten geschätzten Gleichung wieder sehr nahe bei null und nur knapp signifikant. Die Zusammenhänge zwischen einem dauerhaften Aufstieg und der Staatsbürgerschaft sowie dem Wechsel des Teilzeitstatus, dem von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung oder dem des Arbeitsplatzes, werden jedoch stärker. Das bedeutet, dass diese Variablen eine stärkere Bedeutung für langfristige Aufstiege haben als für kurzfristige.

5 Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Studie wurde die Struktur des Niedriglohnsektors sowie die Mobilität und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten untersucht. Während Frauen, junge Arbeitnehmer/innen, Migrant/inn/en und schlechter ausgebildete Arbeitskräfte das höchste Risiko aufweisen, einer Niedriglohnbeschäftigung nachzugehen, ist vor allem auch das Beschäftigungsausmaß von großer Bedeutung. So ist das Risiko im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die nur unterjährig beschäftigt sind, klar am größten.

Dementsprechend zeigt sich auch im Fall eines Wechsel von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit und von unterjähriger zu ganzjähriger Beschäftigung der stärkste Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen. Dies gilt sowohl für kurzfristige Aufstiege (zwischen 2012 und 2013) als auch für längerfristige Aufstiege (zwischen 2012 und 2015). Von den rund 600.000 Beschäftigten im Niedriglohnsektor konnten knapp 20 % ein Jahr später in einem höheren Lohnsegment arbeiten, jedoch nur für 13 % der Niedriglohnbeschäftigten war dieser Aufstieg von längerer Dauer (bis 2015). In diesem Kontext ist auch der Wechsel der Arbeitsstelle von relevanter Bedeutung. Hier ist festzuhalten, dass Wechsel innerhalb desselben Wirtschaftssektors positiv mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit korrelieren, während Wechsel in einen anderen Wirtschaftssektor tendenziell einen negativen Zusammenhang aufweisen. Umgekehrt ist die Persistenz der Niedriglohnbeschäftigung wesentlich stärker ausgeprägt als die Aufwärtsmobilität. Von 2012 bis 2015 waren rund 41 % der Niedriglohnbeschäftigten permanent im Niedriglohnsektor.

Getrennt nach Geschlecht betrachtet, sind Männer einerseits weniger häufig von Niedriglohnbeschäftigung betroffen und haben anderseits größere Aufstiegschancen als Frauen. Außerdem ist der Anteil der Männer, die über mehrere Jahre hinweg konstant im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, deutlich kleiner als bei den Frauen. Frauen sind also – zusätzlich zu ihrer deutlichen Überrepräsentation im Niedriglohnsektor – sowohl weniger mobil als auch stärker und persistent von Niedriglohnbeschäftigung betroffen.

6 Verzeichnisse

6.1 Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemein bildende höhere Schule
AMDB	Arbeitsmarktdatenbank
AMS	Arbeitsmarktservice
BGBl	Bundesgesetzblatt
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bis 2017)
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
CH	Schweiz
EU	Europäische Union
EU-14	EU-15 exkl. Österreich. EU-14 Staaten: Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Dänemark, Irland, Vereinigtes Königsreich, Griechenland, Portugal, Spanien, Finnland, Schweden
EU-8	Im Zuge der Erweiterung der Europäischen Union zum 1. Mai 2004 beigetretene Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (ohne Zypern, Malta)
Eurostat	*European Statistical Office* (Statistisches Amt der Europäischen Union)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FH	Fachhochschule
HBG	Höchstbeitragsgrundlage
HV	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
IHS	Institut für Höhere Studien

ILO	*International Labour Organization* (Internationale Arbeitsorganisation)
KBG	Kinderbetreuungsgeld
MA	Malta
NACE	*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, später EU)
OECD	*Organisation for Economic Co-operation and Development* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
OLF	*Out of Labour Force* (nicht beschäftigt und nicht arbeitssuchend)
ÖNACE	Österreichische Version der Systematik der Wirtschaftszweige in der EU (NACE)
SLW	Slowenien
ST.AT.	Statistik Austria
SV	Sozialversicherung
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
UB	Unselbständige Beschäftigung, unselbständig Beschäftigte
Uni	Universität
VPI	Verbraucherpreisindex
ZY	Zypern

6.2 Glossar

Beschäftigte im Jahresdurchschnitt
Anzahl der beschäftigten Personen im Durchschnitt über 365/366 Stichtage (i.e. bereinigt um saisonale Schwankungen).

Dominante Branche
Die dominante Branche einer Person ergibt sich aus der höchsten Anzahl der Kalendertage innerhalb einer Branche (Abschnitte entsprechend ÖNACE 2008). Diese Definition wurde gewählt, um die Einkommensinformationen auf Personenebene inhaltlich mit den Brancheninformationen verknüpfen zu können. Es werden ausschließlich Beschäftigte, die zumindest 31 Beschäftigungstage im Jahr aufweisen gezählt und entsprechend der Beschäftigungstage in der dominanten Branche – überwiegende Beschäftigung im Jahr – gewichtet.

Einkommen
Siehe im Glossar unter Bruttomonatseinkommen.

Erwerbsalter
Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Fluktuationsrate im Betrieb (Turnover Rate)
Die Anzahl der Austritte aus dem Betrieb dividiert durch die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeiter/inne/n. Zeigt die Betriebsaustritte in Prozent der durchschnittlichen Beschäftigung an.

Jahreseinkommen (brutto)
Grundlage für die Berechnung der Bruttojahreseinkommen 2004 bis 2015 die Bruttojahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung lt. Lohnzetteln des BMF. Zudem handelt es sich um Realeinkommen, da die Bruttojahreseinkommen entsprechend des Verbraucherpreisindex der Statistik Austria (ausgehend von 2015) inflationsbereinigt wurden. Die Einkommen sind nicht arbeitszeitbereinigt und das oberste Perzentil (P99) wurde beschnitten. Weiters wurden ausschließlich unselbständig Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren im Jahresdurchschnitt berücksichtigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit), die zumindest 31 Beschäftigungstage im jeweiligen Kalenderjahr aufweisen. Personen ohne Einkommensinformation wurden nicht berücksichtigt.

Niedriglohnsektor, Niedriglohnbeschäftigte
Im Rahmen dieser Studie werden die Begriffe (Erwerbs)Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung und Löhne, um eine bessere Lesbarkeit zu ermöglichen, synonym verwendet. Löhne werden streng genommen in Stundenlöhnen ausgedrückt

und auch die Berechnung der Niedriglohnschwelle, die 60 % des Medianeinkommens beträgt, wird an Stundenlöhnen bemessen. Da der Fokus in die dieser Studie auf den faktisch erzielten Jahreseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung liegt, wurde die relative Armutsschwelle auf Basis der Jahresbruttoeinkommen berechnet. Jene Beschäftigten, dessen Jahreseinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit unter dieser Schwelle liegt werden als Niedriglohnbeschäftigte definiert.

***Out of Labour Force* (OLF)**
Restkategorie**:** Pension, Karenz / Wochengeld / KBG ohne aufrechtes Dienstverhältnis, Schulungen, sonstige AMS Vormerkungen, Mitversicherte, ausschließlich geringfügige Beschäftigung etc.

Teilzeit
Die Information, ob ein Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit ausgeübt wird, stammt aus den Lohnzetteln des BMF. Die Abgrenzung zwischen Vollzeit und Teilzeit obliegt der Einschätzung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ein genaues Stundenausmaß kann daraus nicht abgeleitet werden.

Unselbständige Beschäftigung, unselbständig Beschäftigte
Aktive unselbständig Beschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Vollzeit
Siehe im Glossar unter Teilzeit.

6.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Niedriglohnschwelle – 60 % des Medianeinkommens der durchschnittlichen Jahreseinkommen (brutto), 2015 11

Abbildung 2: Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigten im Niedriglohnsektor 2004-2015 in Tsd. (links) und in Prozent der gesamten Beschäftigten (rechts) 12

Abbildung 3: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach persönlichen Merkmalen, 2015 16

Abbildung 4: Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten (in Tsd., links) und Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (in Prozent, rechts) nach Geschlecht, 2004-2015 17

Abbildung 5: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, 2015 23

Abbildung 6: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Niedriglohnbeschäftigter nach Branchen (ÖNACE 08), 2015 32

Abbildung 7: Niedriglohnquoten und Arbeitsproduktivität (in Tsd.), NACE 2-Steller Ebene 2015 33

Abbildung 8: Mobilität von unselbständig Beschäftigten zwischen dem Niedrig- und Hochlohnsektor in Österreich zwischen 2012 und 2013 40

Abbildung 9: Mobilität von unselbständig Beschäftigten zwischen dem Niedrig- und Hochlohnsektor in Österreich zwischen 2012 und 2013 getrennt nach Geschlecht für Frauen (oben) und Männer (unten) 42

Abbildung 10: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), 2012-2015 45

Abbildung 11: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), Frauen 2012-2015 46

Abbildung 12: Nachhaltigkeit der Aufwärtsmobilität (oben) und Persistenz von Niedriglohnbeschäftigten (unten), Männer 2012-2015 47

Abbildung 13: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach persönlichen Merkmalen, 2015 68

Abbildung 14: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, 2015 72

Abbildung 15: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach Branchen (ÖNACE 08), 2015 78

6.4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unselbständig beschäftigte Personen insgesamt und unselbständig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt für die Jahre 2004, 2012 und 2015 9

Tabelle 2: Beschäftigungsentwicklung am gesamten Arbeitsmarkt und im Niedriglohnsektor zwischen 2004 und 2015 13

Tabelle 3: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach persönlichen Merkmalen Jahresdurchschnitt 2015 15

Tabelle 4: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2015 22

Tabelle 5: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2015 27

Tabelle 6: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2015 30

Tabelle 7: Logit-Regression für die Struktur des Niedriglohnsektors, 2015 36

Tabelle 8: Logit-Regression für den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 (links), bzw. 2012 und 2015 (rechts) 49

Tabelle 9: Logit-Regression für den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2013 getrennt für Frauen (links) und Männer (rechts) 52

Tabelle 10: Logit-Regression für den langfristigen Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor zwischen 2012 und 2015 getrennt für Frauen (links) und Männer (rechts) 55

Tabelle 11: Unselbständig Beschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2015 67

Tabelle 12: Unselbständig Beschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2004 69

Tabelle 13: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2004 70

Tabelle 14: Unselbständig Beschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2015 71

Tabelle 15: Unselbständig Beschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2004 73

Tabelle 16: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2004 74

Tabelle 17: Unselbständig Beschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2015 75

Tabelle 18: Unselbständig Beschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2004 75

Tabelle 19: Niedriglohnbeschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2004 76

Tabelle 20: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2015 .. 77

Tabelle 21: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2004 .. 79

Tabelle 22: Niedriglohnbeschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2004 80

Tabelle 23: Logit-Regression für die Struktur des Niedriglohnsektors – Sensitivitätstest unter Verwendung der Bruttomonatseinkommen zur Berechnung des Niedriglohnstatus, 2015 81

6.5 Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron (2002), Technical change, inequality, and the labor market, in: Journal of economic literature, 40(1), 7–72.

Bhaskar, Venkataraman/Alan Manning/Ted To (2002), Oligopsony and monopsonistic competition in labor markets, in: Journal of Economic Perspectives 16(2), 155–174.

Card, David/Alan B. Krueger (1994), Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, in: American Economic Review, 84, 772–793.

DiNardo, John/ Nicole M. Fortin/Thomas Lemieux (1996), Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach, in: Econometrica, 64(5), 1001–1044.

Dobbelaere, Sabiene/ Jaques Mairesse (2013), Panel data estimates of the production function and product and labor market imperfections, in: Journal of Applied Econometrics, 28(1), 1–46.

Eppel, Rainer/Thomas Horvath/Helmut Mahringer (2012), Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, Studie des Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

Fersterer, Josef/Rudolf Winter-Ebmer (2003), Are Austrian returns to education falling over time?, in: Labour economics, 10(1), 73–89.

Fink, Martina/Silvia Rocha-Akis (2016), Kurzfristige Einkommens- und Verteilungseffekte der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, in: Mosler, Rudolf; Pfeil, Walter J. (Hrsg): Mindestlohn im Spannungsfeld zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik, Verlag des ÖBG, Wien, 125–155.

Fritsch, Nina-Sophie/Roland Teitzer/Roland Verwiebe (2014), Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 39(2), 91–110.

Geisberger, Tamara (2017), Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014: geringe Dynamik – verfestigte Strukturen, in: Statistische Nachrichten, 11/2017, Wien, 924–939.

Holzer, Harry J./Julia I. Lane/Lars Vilhuber(2004), Escaping low earnings: the role of employer characteristics and changes, in: Industrial and Labor Relations Review, 57(4), 560–578.

Hyee, Raphaela/Sandra Müllbacher/Gerlinde Titelbach (2014), Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Wien nach Beschäftigungsform. Eine quantitative Analyse, Studie des Instituts für Höhere Studien im Auftrag der Stadt Wien (MA23), Wien.

Kwon, Hyun Soo (2014), Economic theories of low-wage work, in: Journal of Human Behavior in the Social Environment, 24(1), 61–70.

Manning, Alan (2011), Imperfect competition in the labor market, in: Handbook of labor economics, Vol. 4, 973–1041.

Mayrhuber, Christine/Silvia Rocha-Akis (2015), Niedriglohnbeschäftigung und Sozialversicherungsabgaben, Studie des Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, Wien.

Neumark, David/ William Wascher (2000), Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment, in: American Economic Review 90(5), 1362–1396.

Oi, Walter Y./Todd Idson (1999), Firm size and wages, in: Handbook of labor economics. Vol. 3, 2165–2214.

Raferzeder, Thomas/Rudolf Winter-Ebmer (2007), Who is on the rise in Austria: Wage mobility and mobility risk, in: The Journal of Economic Inequality, 5(1), 39–51.

Samples, Mark (2014), Political theories of low-wage work, in: Journal of Human Behavior in the Social Environment, 24(1), 51–60.

Schmidt, Christoph M./Klaus F. Zimmermann (1991), Work characteristics, firm size and wages, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 73(4), 705–710.

Statistik Austria (2018), Erwerbstätige und unselbständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994, Wien, Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/index.html (Zugriff: 15.01.2019).

Titelbach, Gerlinde/Marcel Fink/Raphaela Hyee/Katarina Valkova (2018), Beschäftigungsentwicklung von Inländer/inne/n und Ausländer/inne/n am österreichischen Arbeitsmarkt, Studie des Instituts für Höhere Studien im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, Wien (mimeo).

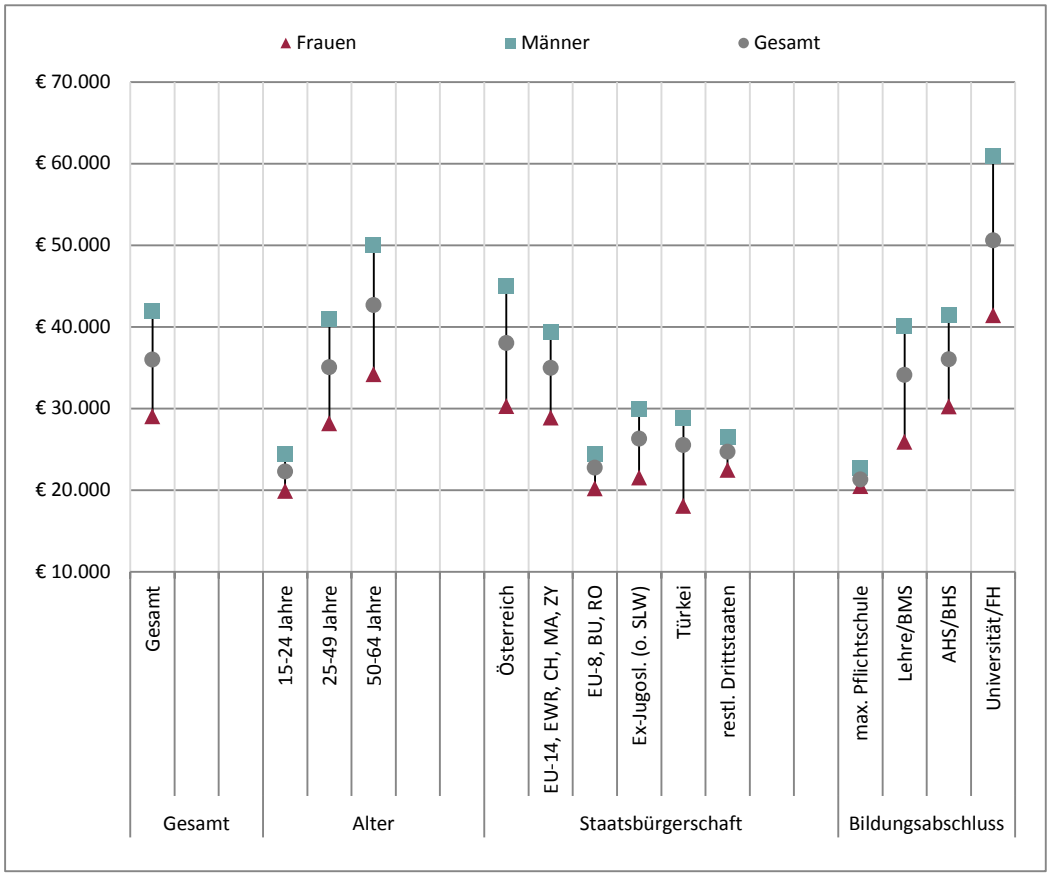
7 Anhang

Tabelle 11: Unselbständig Beschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Geschlecht						
Frauen	1.481				1.481	46
Männer			1.718		1.718	54
						100
Alter						
15-24 Jahre	136	9	147	9	283	9
25-49 Jahre	947	64	1.107	64	2.054	64
50-64 Jahre	399	27	463	27	862	27
		100		100		100
Staatsbürgerschaft						
Österreich	1.245	84	1.381	80	2.626	82
EU-14, EWR, CH, MA, ZY	50	3	68	4	118	4
EU-8, BU, RO	83	6	124	7	207	6
Ex-Jugosl. (o. SLW)	67	5	86	5	153	5
Türkei	14	1	30	2	44	1
restl. Drittstaaten	23	2	28	2	51	2
		100		100		100
Bildungsabschluss						
max. Pflichtschule	162	11	99	6	262	8
Lehre/BMS	733	50	1.014	61	1.747	56
AHS/BHS	274	19	293	18	567	18
Uni/FH	286	20	253	15	539	17
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.481**		**1.718**		**3.199**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Bildungsinformation für rund 84.000 bzw. 3 % der Beschäftigten.

Abbildung 13: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach persönlichen Merkmalen, 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation), N = 3.198.812.

Tabelle 12: Unselbständig Beschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Geschlecht						
Frauen	1.481				1.254	45
Männer			1.554		1.554	55
						100
Alter						
15-24 Jahre	145	12	155	10	300	11
25-49 Jahre	904	72	1.112	72	2.016	72
50-64 Jahre	205	16	286	18	491	18
		100		100		100
Staatsbürgerschaft						
Österreich	1.120	89	1.344	86	2.464	88
EU-14, EWR, CH, MA, ZY	23	2	36	2	59	2
EU-8, BU, RO	23	2	33	2	56	2
Ex-Jugosl. (o. SLW)	64	5	89	6	153	5
Türkei	13	1	36	2	48	2
restl. Drittstaaten	11	1	16	1	27	1
		100		100		100
Bildungsabschluss						
max. Pflichtschule	208	17	145	9	353	13
Lehre/BMS	674	54	970	63	1.645	59
AHS/BHS	200	16	245	16	445	16
Uni/FH	169	14	185	12	354	13
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.254**		**1.554**		**2.807**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Bildungsinformation für rund 10.000 bzw. unter 1 % der Beschäftigten.

Tabelle 13: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach persönlichen Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Geschlecht									
Frauen	426		34				426	69	34
Männer					188		188	31	12
								100	
Alter									
15-24 Jahre	64	15	44	51	27	33	115	19	38
25-49 Jahre	304	71	34	114	61	10	418	68	21
50-64 Jahre	58	14	28	23	12	8	82	13	17
		100			100			100	
Staatsbürgerschaft									
Österreich	361	85	32	134	71	10	495	81	20
EU-14, EWR, CH, MA, ZY	11	3	50	10	5	28	22	4	37
EU-8, BU, RO	10	2	41	9	5	29	19	3	34
Ex-Jugosl. (o. SLW)	30	7	47	19	10	22	50	8	32
Türkei	7	2	59	8	4	23	16	3	33
restl. Drittstaaten	6	1	54	7	4	44	13	2	48
		100			100			100	
Bildungsabschluss									
max. Pflichtschule	110	26	53	46	24	31	155	25	44
Lehre/BMS	245	58	36	98	53	10	343	56	21
AHS/BHS	44	10	22	26	14	11	70	11	16
Uni/FH	26	6	16	16	9	9	43	7	12
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommensschwelle	**426**		**34**	**188**		**12**	**614**		**22**

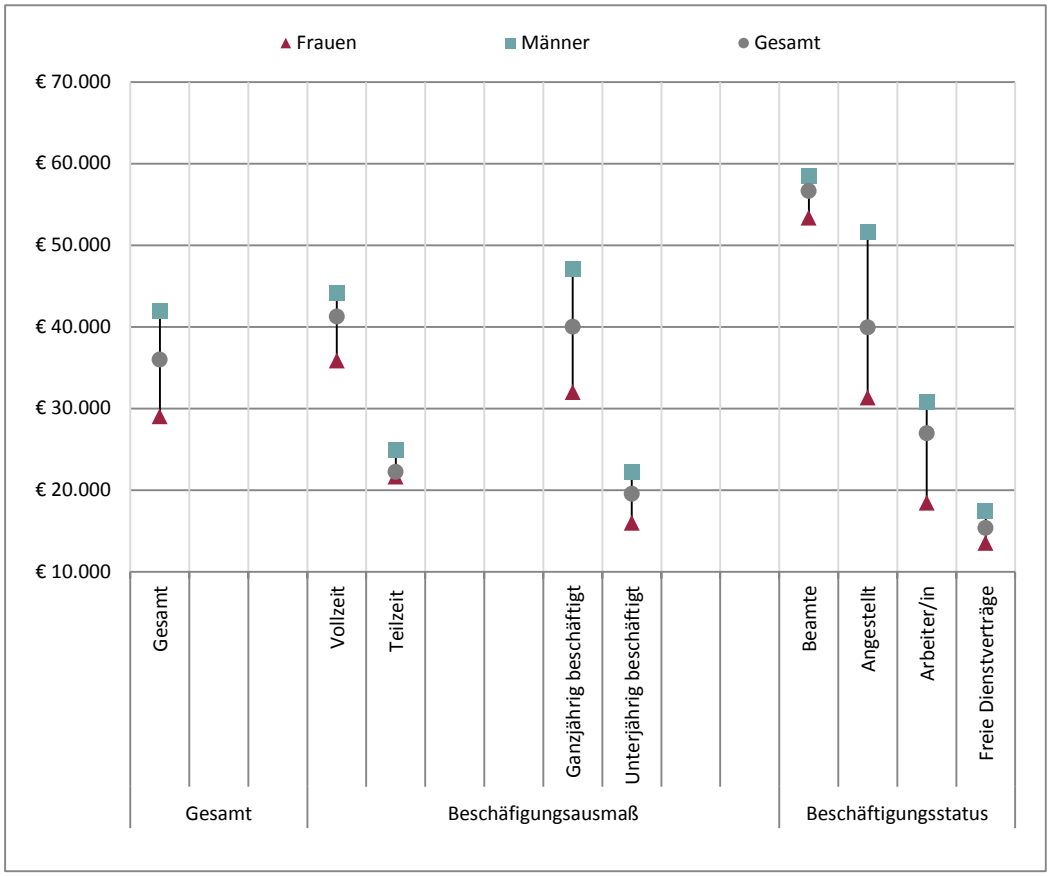
Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Bildungsinformation für rund 2.000 bzw. unter 1 % der Niedriglohnbeschäftigten.

Tabelle 14: Unselbständig Beschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Beschäftigungsausmaß						
Teilzeit	584	44	128	8	711	25
Vollzeit	750	56	1.429	92	2.178	75
		100		100		100
Ganzjährig beschäftigt	1.206	81	1.360	79	2.567	80
Unterjährig beschäftigt	275	19	357	21	632	20
		100		100		100
Beschäftigungsstatus						
Beamte	69	5	123	7	193	6
Angestellt	1.030	70	761	44	1.791	56
Arbeiter/in	376	25	828	48	1.204	38
Freie Dienstverträge	6	0	6	0	12	0
		100		100		100
Beschäftigungsdauer im Betrieb						
> 1 Jahr	251	17	354	21	605	19
1 bis 4	515	35	518	30	1.033	32
5 bis 9	352	24	385	22	737	23
10 bis 19 Jahre	279	19	334	19	613	19
20 Jahre und mehr	84	6	126	7	211	7
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.481**		**1.718**		**3.199**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Vollzeit-Teilzeitinformation für rund 309.000 bzw. 10 % der Beschäftigten.

Abbildung 14: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation), N = 3.198.812.

Tabelle 15: Unselbständig Beschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Beschäftigungsausmaß						
Teilzeit	366	33	67	5	434	18
Vollzeit	732	67	1.291	95	2.022	82
		100		100		100
Ganzjährig beschäftigt	1.024	82	1.243	80	2.267	81
Unterjährig beschäftigt	230	18	311	20	540	19
		100		100		100
Beschäftigungsstatus						
Beamte	86	7	171	11	257	9
Angestellt	801	64	618	40	1.419	51
Arbeiter/in	358	29	756	49	1.114	40
Freie Dienstverträge	9	1	8	1	17	1
		100		100		100
Beschäftigungsdauer im Betrieb						
> 1 Jahr	265	21	352	23	617	22
1 bis 4	456	36	511	33	967	34
5 bis 9	287	23	323	21	610	22
10 bis 19 Jahre	202	16	298	19	500	18
20 Jahre und mehr	43	3	69	4	113	4
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.254**		**1.554**		**2.807**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Vollzeit-Teilzeitinformation für rund 351.000 bzw. 13 % der Beschäftigten.

Tabelle 16: Unselbständig Niedriglohnbeschäftigte nach Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Beschäftigungsausmaß									
Teilzeit	206	61	56	31	27	46	237	53	55
Vollzeit	130	39	18	84	73	6	214	47	11
		100			100			100	
Ganzjährig beschäftigt	255	60	25	48	26	4	303	49	13
Unterjährig beschäftigt	171	40	75	140	74	45	311	51	58
		100			100			100	
Beschäftigungsstatus									
Beamte	3	1	3	1	1	1	4	1	2
Angestellt	219	51	27	50	27	8	269	44	19
Arbeiter/in	197	46	55	131	70	17	328	53	29
Freie Dienstverträge	7	2	80	5	3	66	13	2	73
		100			100			100	
Beschäftigungsdauer im Betrieb									
> 1 Jahr	162	38	61	131	70	37	293	48	48
1 bis 4 Jahre	155	36	34	41	22	8	196	32	20
5 bis 9 Jahre	75	18	26	11	6	3	87	14	14
10 bis 19 Jahre	29	7	14	4	2	1	33	5	7
20 Jahre und mehr	4	1	9	1	0	1	5	1	4
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**426**		**34**	**188**		**12**	**614**		**22**

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Keine Vollzeit-Teilzeitinformation für rund 163.000 bzw. 27 % der Niedriglohnbeschäftigten.

Tabelle 17: Unselbständig Beschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Betriebsgröße						
bis 9 Beschäftigte	269	18	238	14	507	16
10-49	296	20	392	23	688	21
50-249	292	20	405	24	697	22
250-499	126	9	178	10	304	10
500-999	118	8	145	8	263	8
über 1.000	381	26	360	21	741	23
		100		100		100
Fluktuationsrate im Betrieb						
unter 20 %	700	47	865	50	1.565	49
20-29 %	269	18	291	17	560	18
30-39 %	156	11	148	9	303	9
40-49 %	79	5	84	5	163	5
50 %und mehr	277	19	330	19	608	19
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.481**		**1.718**		**3.199**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Tabelle 18: Unselbständig Beschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Betriebsgröße						
bis 9 Beschäftigte	269	21	225	14	494	18
10-49	240	19	340	22	581	21
50-249	240	19	367	24	607	22
250-499	109	9	155	10	264	9
500-999	99	8	132	8	231	8
über 1.000	296	24	334	22	631	22
		100		100		100
Fluktuationsrate im Betrieb						
unter 20 %	566	45	690	44	1.256	45
20-29 %	231	18	281	18	512	18
30-39 %	108	9	132	8	240	9
40-49 %	74	6	80	5	154	5
50 %und mehr	274	22	371	24	646	23
		100		100		100
Alle Beschäftigten	**1.254**		**1.554**		**2.807**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Tabelle 19: Niedriglohnbeschäftigte nach Betriebsmerkmalen, Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Betriebsgröße									
bis 9 Beschäftigte	149	35	55	69	37	31	218	35	44
10-49	95	22	39	53	28	15	148	24	25
50-249	77	18	32	36	19	10	113	18	19
250-499	30	7	28	11	6	7	41	7	15
500-999	28	7	28	9	5	6	36	6	16
über 1.000	48	11	16	11	6	3	59	10	9
		100			100			100	
Fluktuationsrate im Betrieb									
unter 20 %	166	39	29	66	35	10	232	38	18
20-29 %	55	13	24	17	9	6	72	12	14
30-39 %	37	9	34	12	6	9	49	8	20
40-49 %	30	7	40	10	6	13	40	7	26
50 %und mehr	139	33	51	83	44	22	222	36	34
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**426**		**34**	**188**		**12**	**614**		**22**

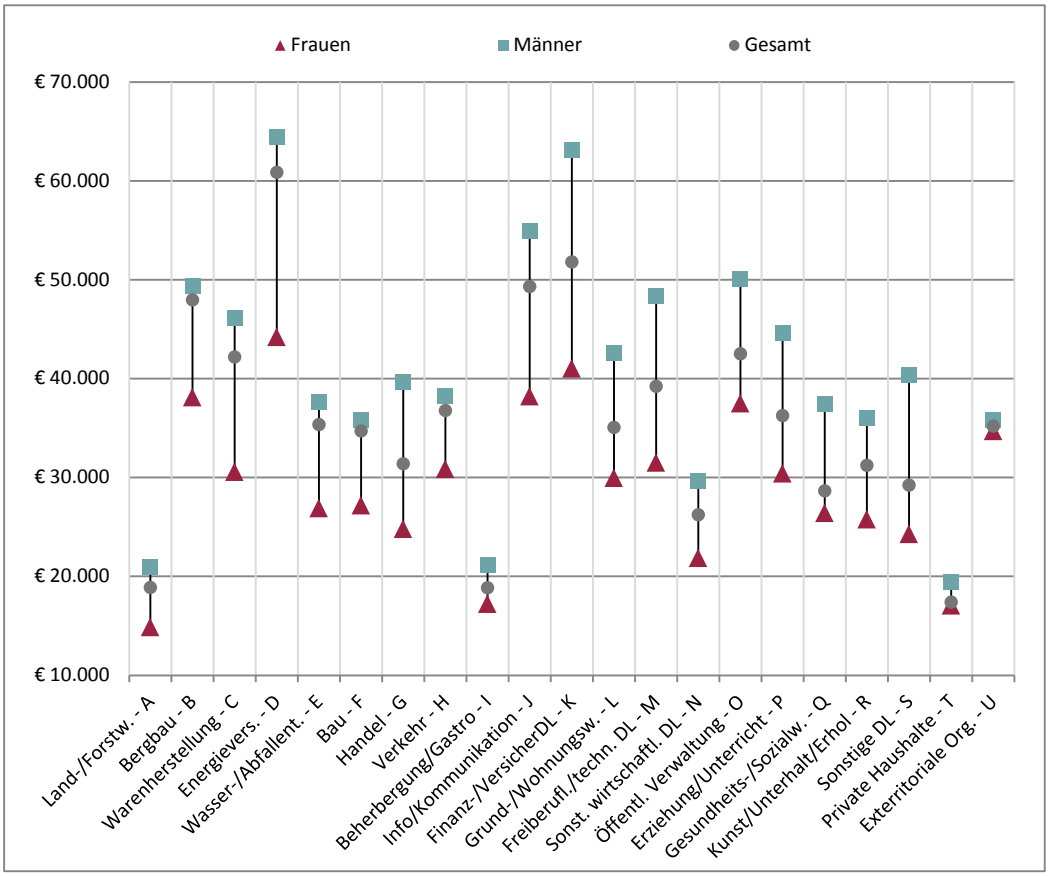
Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation).

Tabelle 20: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2015

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Branche (ÖNACE-08)						
A - Land-/Forstw.	7	0,5	14	0,8	21	0,7
B - Bergbau	1	0,0	5	0,3	5	0,2
C - Warenherstellung	134	9,2	400	23,7	534	17,0
D - Energievers.	4	0,3	20	1,2	24	0,8
E - Wasser-/Abfallent.	3	0,2	12	0,7	15	0,5
F - Bau	27	1,9	192	11,3	219	7,0
G - Handel	270	18,5	216	12,8	486	15,4
H - Verkehr	35	2,4	140	8,3	175	5,6
I - Beherbergung/Gastro	108	7,4	78	4,6	186	5,9
J - Info/Kommunikation	27	1,8	53	3,2	80	2,5
K - Finanz-/VersicherungsDL	53	3,6	51	3,0	104	3,3
L - Grund-/Wohnungsw.	21	1,4	14	0,8	35	1,1
M - Freiberufl./techn. DL	79	5,4	67	4,0	147	4,7
N - Sonst. wirtschaftl. DL	77	5,3	98	5,8	175	5,6
O - Öffentl. Verwaltung	316	21,6	209	12,4	525	16,6
P - Erziehung/Unterricht	46	3,2	32	1,9	79	2,5
Q - Gesundheits-/Sozialw.	179	12,2	46	2,7	225	7,1
R - Kunst/Unterhalt/Erhohl	15	1,1	18	1,1	33	1,1
S - Sonst. DL	55	3,8	25	1,5	79	2,5
T - Private Haushalte	3	0,2	0	0,0	3	0,1
U - Exterritoriale Org.	0	0,0	0	0,0	1	0,0
		100,0		100,0		100,0
Alle Beschäftigten	**1.461**		**1.691**		**3.152**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten.

Abbildung 15: Durchschnitt Jahreseinkommen (brutto) unselbständig Beschäftigter nach Branchen (ÖNACE 08), 2015



Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Realeinkommen VPI Statistik Austria, Basis 2015. Bruttojahreseinkommen (ohne Arbeitszeitbereinigung). Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten.

Tabelle 21: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen		Männer		Gesamt	
	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %	N in Tsd.	in %
Branche (ÖNACE-08)						
A - Land-/Forstw.	5	0,4	10	0,7	16	0,6
B - Bergbau	1	0,1	9	0,6	10	0,4
C - Warenherstellung	138	11,1	380	24,9	518	18,7
D - Energievers.	4	0,3	20	1,3	23	0,8
E - Wasser-/Abfallent.	2	0,2	9	0,6	11	0,4
F - Bau	25	2,1	177	11,6	202	7,3
G - Handel	237	19,1	196	12,8	433	15,7
H - Verkehr	36	2,9	152	10,0	188	6,8
I - Beherbergung/Gastro	86	7,0	54	3,5	140	5,1
J - Info/Kommunikation	20	1,6	35	2,3	55	2,0
K - Finanz-/VersicherungsDL	54	4,4	54	3,5	107	3,9
L - Grund-/Wohnungsw.	25	2,0	16	1,0	41	1,5
M - Freiberufl./techn. DL	61	5,0	53	3,5	114	4,1
N - Sonst. wirtschaftl. DL	57	4,6	67	4,4	123	4,5
O - Öffentl. Verwaltung	258	20,9	203	13,3	462	16,7
P - Erziehung/Unterricht	26	2,1	21	1,4	47	1,7
Q - Gesundheits-/Sozialw.	139	11,2	36	2,3	175	6,3
R - Kunst/Unterhalt/Erhohl	10	0,8	13	0,9	23	0,8
S - Sonst. DL	49	4,0	22	1,5	72	2,6
T - Private Haushalte	3	0,2	0	0,0	3	0,1
U - Exterritoriale Org.	1	0,0	0	0,0	1	0,0
		100,0		100,0		100,0
Alle Beschäftigten	**1.236**		**1.527**		**2.763**	

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten.

Tabelle 22: Niedriglohnbeschäftigte nach Branchen (ÖNACE 08), Jahresdurchschnitt 2004

	Frauen			Männer			Gesamt		
	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %	N in Tsd.	in %	Quote in %
Branche (ÖNACE-08)									
A - Land-/Forstw.	4	1,0	73	5	3,1	53	9	1,6	60
B - Bergbau	0	0,1	22	0	0,2	4	1	0,1	6
C - Warenherstellung	36	8,7	26	21	11,7	5	57	9,6	11
D - Energievers.	0	0,1	10	0	0,2	2	1	0,1	3
E - Wasser-/Abfallent.	1	0,2	40	1	0,4	8	2	0,3	14
F - Bau	10	2,3	38	21	12,2	12	31	5,3	15
G - Handel	102	24,6	43	23	13,3	12	125	21,2	29
H - Verkehr	11	2,6	31	17	9,6	11	28	4,7	15
I - Beherbergung/Gastro	56	13,5	65	27	15,6	51	83	14,1	60
J - Info/Kommunikation	4	1,1	23	3	1,8	9	8	1,3	14
K - Finanz-/VersicherungsDL	7	1,8	14	2	1,1	4	9	1,6	9
L - Grund-/Wohnungsw.	10	2,3	39	3	1,7	19	13	2,1	31
M - Freiberufl./techn. DL	17	4,2	28	7	3,9	13	24	4,1	21
N - Sonst. wirtschaftl. DL	31	7,4	54	19	10,8	29	50	8,4	40
O - Öffentl. Verwaltung	43	10,3	17	9	4,9	4	51	8,7	11
P - Erziehung/Unterricht	9	2,1	33	4	2,3	19	13	2,2	27
Q - Gesundheits-/Sozialw.	45	10,9	33	6	3,4	17	51	8,7	29
R - Kunst/Unterhalt/Erhohl	4	1,0	40	3	1,7	23	7	1,2	30
S - Sonst. DL	22	5,4	45	4	2,0	16	26	4,4	36
T - Private Haushalte	2	0,4	67	0	0,1	66	2	0,3	66
U - Exterritoriale Org.	0	0,0	25	0	0,0	20	0	0,0	23
		100			100			100	
Beschäftigte unter der Niedrigeinkommens-schwelle	**415**		**34**	**176**		**12**	**591**		**21**

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Aktive unselbständig Niedriglohnbeschäftigte 15-64 Jahre im Jahresdurchschnitt mind. 31 Tage im Jahr beschäftigt (exkl. Lehre, Präsenz-/Zivildienst, Kinderbetreuungsgeld und Geringfügigkeit, keine Einkommensinformation). Dominante Branche des/der Beschäftigten.

Tabelle 23: Logit-Regression für die Struktur des Niedriglohnsektors – Sensitivitätstest unter Verwendung der Bruttomonatseinkommen zur Berechnung des Niedriglohnstatus, 2015

	(1)	(2)	(3)	(4)
Frau	0.214***	0.119***	0.104***	0.095***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Alter (Basiskategorie: 15-24 Jahre)				
25-49 Jahre	-0.101***	-0.074***	-0.069***	-0.068***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
50-64 Jahre	-0.141***	-0.072***	-0.068***	-0.067***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Staatsbürgerschaft (Basiskategorie: Österreich)				
EU14, EWR, CH, MA, ZY	0.088***	0.015***	0.006***	0.006***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
EU8, BU, RO	0.179***	0.044***	0.033***	0.029***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Türkei	0.079***	0.050***	0.047***	0.035***
	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Ex-Jugoslawien (ohne SLW)	0.033***	0.010***	0.007***	0.002*
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
restl. Drittstaaten	0.234***	0.117***	0.097***	0.083***
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
Ausbildung (Basiskategorie: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS	-0.110***	-0.028***	-0.029***	-0.029***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
AHS/BHS	-0.156***	-0.047***	-0.047***	-0.044***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Universität/FH	-0.220***	-0.084***	-0.089***	-0.085***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Teilzeit beschäftigt		0.356***	0.341***	0.325***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Unterjährig beschäftigt		0.063***	0.059***	0.062***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Arbeiter/in (Basiskategorie: Angestellte/r)		0.068***	0.076***	0.072***
		(0.000)	(0.001)	(0.001)
Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb (Jahre)		-0.009***	-0.009***	-0.009***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
Betriebsgröße				
10 bis 49 Mitarbeiter/innen		-0.083***	-0.075***	-0.066***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
50 bis 249 Mitarbeiter/innen		-0.110***	-0.101***	-0.087***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
250 bis 499 Mitarbeiter/innen		-0.114***	-0.103***	-0.093***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
500 bis 999 Mitarbeiter/innen		-0.119***	-0.110***	-0.100***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
über 1000 Mitarbeiter/innen		-0.124***	-0.120***	-0.114***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Fluktuationsrate		0.008***	0.005***	0.003***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
NACE 08 1-Steller Dummies			X	
NACE 08 2-Steller Dummies				X
Pseudo R-Quadrat	0,124	0,368	0,382	0,394
N	3.601.826	2.993.506	2.988.642	2.993.506

Quelle: IHS-Lohn-Datensatz 2004-15 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Bruttomonatseinkommen (Berechnungsbasis Tageseinkommen ohne Arbeitszeitbereinigung).

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001