

Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Horvath, Gerard Thomas;
Huemer, Ulrike

Research Report

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017

AMS info, No. 374

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Horvath, Gerard Thomas; Huemer, Ulrike (2017) : Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017, AMS info, No. 374, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/183278>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich

Aktualisierung 2017

Im Jahr 2015 konzipierte das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) in Abstimmung mit dem AMS Österreich unter Mitwirkung der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen den so genannten »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Im Jahr 2017 wurde die erste Aktualisierung vorgenommen. Das vorliegende AMS info skizziert die inhaltliche Ausrichtung dieses Gleichstellungsindex und resümiert die zentralen Ergebnisse zu den nun vorliegenden beiden Erhebungszeitpunkten.¹

1 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« bündelt ein Set von Indikatoren aus den Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie«, um in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern aufzuzeigen, und zwar einerseits insgesamt (Gesamtindex), andererseits für jedes der vier Themenfelder (vier Teilindizes). Er stellt somit einen »Gender-Barometer« für den österreichischen Arbeitsmarkt dar.

Quantitativ erfasst und beschrieben werden die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, deren Aus- und Weiterbildungstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angesichts dieser inhaltlichen Ausrichtung werden im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration abgedeckt, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«.

Die vier Themenfelder zeichnen sich durch folgende inhaltliche Schwerpunktsetzungen aus:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes »Arbeit« liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum

bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Abgebildet wird dieses Themenfeld anhand von 14 Indikatoren, die sich zu folgenden fünf Teilbereichen bündeln lassen, nämlich »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«.

- Das Themenfeld »Einkommen« beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen und zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die aus geschlechtsspezifischer Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg« und »Niedriglohn« und beinhaltet sechs Variablen.
- Das Themenfeld »Bildung« bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand der Wohnbevölkerung (Teilbereich »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«), in der Weiterbildungsneigung (Teilbereich »Weiterbildung«) und beim Übergang von (Aus-)Bildung in Beschäftigung (Teilbereich »Übergang in Beschäftigung«). Erfasst werden diese Aspekte anhand von sieben Variablen.
- Das Themenfeld »Familie« konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen werden in diesem Themenfeld die Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten sowie deren Auswirkung auf die Erwerbseinkommen abgebildet. Zum anderen wird betrachtet, welche Auswirkung die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern hat. Sechs Variablen in insgesamt drei Teilbereichen (»Karenz«, »Einkommen vor/nach Karenz« sowie »Arbeit und Familie«) bilden dieses Themenfeld ab.

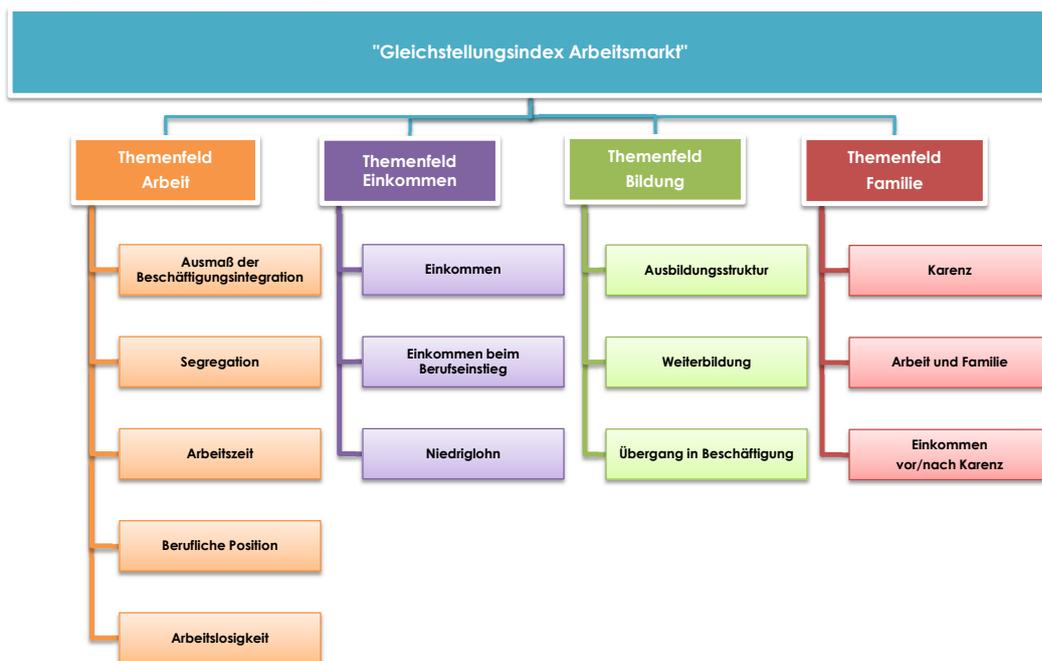
In Summe fließen 30 Variablen in die Berechnung des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt ein.² Alle Variablen werden derart aufbereitet, dass sie das jeweilige Geschlechterverhältnis (d.h. den Frauenwert in Prozent des Männerwertes) widerspiegeln, wobei höhere

¹ Die Langfassungen zu den beiden Berichten (2015, 2017) können jeweils in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at downgeloadet werden.

² Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

Werte eine »bessere« Arbeitsmarktposition beschreiben (Normierung). Der Gesamtindex (»Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«) wird schließlich zu gleichen Teilen aus den vier Teilindizes »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« gebildet. Dies bedeutet, dass jedes Themenfeld mit demselben Gewicht in den Gesamtindex eingeht.

Abbildung 1: Struktur des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche



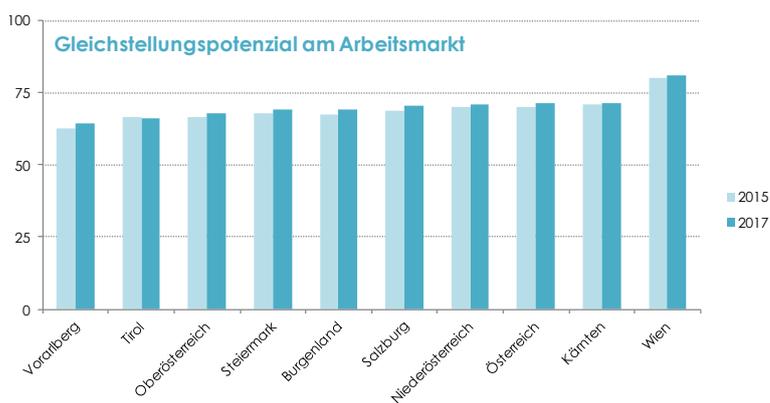
2 Zentrale Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung erreichen Frauen bei der Berechnung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte. Damit bleibt die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 2015, als durchschnittlich 70 Prozent der Männerwerte erreicht wurden, nahezu unverändert. Ihre Stellung im Arbeitsleben ist weiterhin schlechter als jene der Männer, wenngleich die Betrachtung der Resultate in den vier zugrundeliegenden Teilbereichen ein differenzierteres Bild der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt liefert:

Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

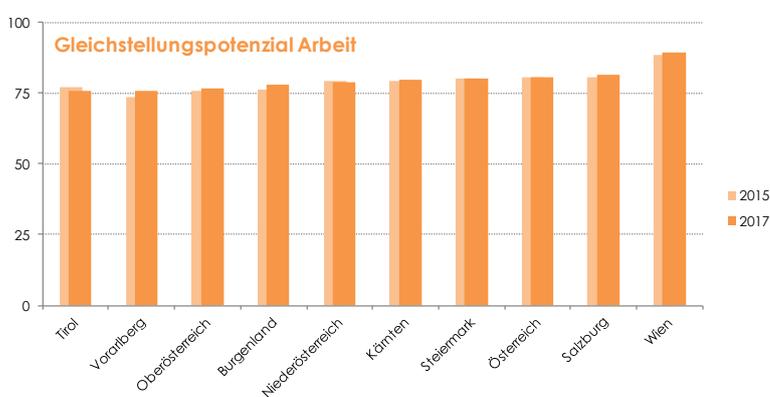
- Am schlechtesten schneiden Frauen weiterhin im Themenfeld »Familie« ab, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abbildet und den Schwerpunkt auf Karenz, die Einkommenssituation vor und nach Karenz sowie die Beschäftigungsintegration von Eltern legt. Hier erreichen Frauen, ähnlich wie schon vor zwei Jahren, durchschnittlich nur rund 39 Prozent der Männerwerte, wobei vor allem die geringe Karenzbeteiligung der Männer zur relativen Schlechterstellung der Frauen beiträgt.
- Gleichfalls erzielen Frauen im Themenfeld »Einkommen« abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer (69 Prozent), wenngleich eine geringe Verbesserung gegenüber der Berechnung im Jahr 2015 (Zunahme um zwei Prozentpunkte) zu erkennen ist. Der starke Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen zeugt von der Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und unterstreicht den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen im Haushaltskontext.

Abbildung 2: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Gesamtindex für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 3: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Arbeit« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

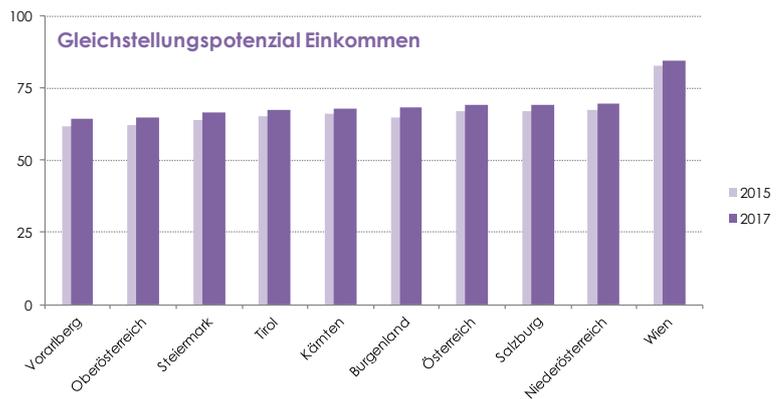
- Auch im Themenfeld »Arbeit« erzielen Frauen mit 81 Prozent (2015: 80 Prozent) neuerlich niedrigere Ergebnisse als Männer. Besonders stark ausgeprägt bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Präsenz in Leitungspositionen, wobei diese Rückstände nur durch die durchwegs etwas geringere Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit etwas abgefedert werden.
- Frauen erzielen erneut im Themenfeld »Bildung« deutlich höhere Indexwerte als Männer (2015 und 2017: jeweils 118 Prozent). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin mehr Frauen als Männer zu den Gruppen der Geringqualifizierten und NEETs (Personen, die weder einer Ausbildung noch einer Beschäftigung nachgehen) zählen. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung und bei den Maturaabschlüssen – mit teils deutlich besseren Werten als Männer.

Die relative Position von Frauen und Männern variiert zwischen den einzelnen Teilbereichen also deutlich. Dasselbe gilt bei einer bundesländerspezifischen Betrachtung: Auch in den einzelnen Bundesländern weisen Frauen im Verhältnis zu Männern recht unterschiedliche Ergebnisse auf:

- Wien unterscheidet sich zumeist merklich von den übrigen Bundesländern, denn das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 81 Prozent deutlich ausgeglichener, was besonders der Sonderstellung Wiens als städtischer Region bzw. als Agglomerationszentrum und dem damit verbundenen Überhang an öffentlich Bediensteten sowie dem flächendeckenden Angebot ganztägiger Kinderbetreuung im Kindergartenalter geschuldet sein dürfte.
- Die Ergebnisse der restlichen Bundesländer liegen eng zusammen (Kärnten: 72 Prozent, Vorarlberg: 64 Prozent). Am niedrigsten fällt der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« in Vorarlberg und Tirol aus. In diesen beiden Bundesländern erreichen Frauen nur rund zwei Drittel der Männerwerte.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld »Familie«, gefolgt von den Themenfeldern »Einkommen« und »Arbeit«.
- Einzig bei den bildungsspezifischen Faktoren schneiden Frauen in allen Bundesländern besser ab als Männer.

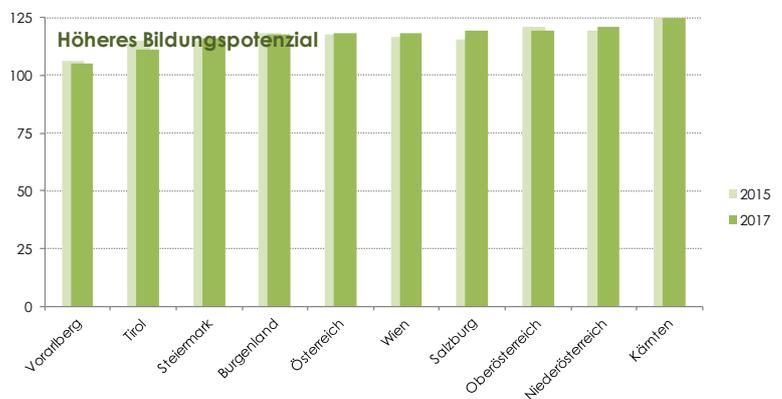
Den vorliegenden Ergebnissen zufolge ist das Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt unverändert hoch; Frauen haben geringere Zugangs- und Verbleibschancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer, geringere Einkommenschancen und ein ungleich höheres Gleichstellungspotenzial, sobald Kinder im Haushalt leben. Obwohl Frauen in einigen bildungsspezifischen

Abbildung 4: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Einkommen« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



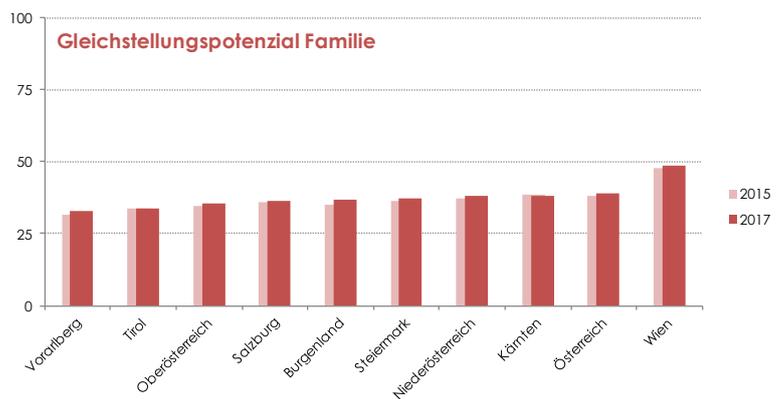
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 5: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Bildung« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 6: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Familie« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Aspekten besser abschneiden als Männer, darf dieses Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen weiterhin unter Geringqualifizierten und NEET-Personen überproportional häufig vertreten sind.

Im Bereich einkommensspezifischer Aspekte zeigen sich erste zaghafte Anzeichen in Richtung einer Verkleinerung der »Einkommensschere«, wobei diese Anzeichen einerseits nicht überinterpretiert, andererseits auch nicht verschwiegen werden dürfen. Denn besonders beim Berufseinstieg, aber auch bei den niedrigeren Einkommen, gibt es erste Hinweise dafür, dass sich der Wandel im Bildungsverhalten in den Einkommenschancen von Frauen niederschlägt. Gleichzeitig ist jedoch anzuführen, dass junge Frauen überproportional häufig unter den NEET-Personen vertreten sind. Eine zunehmende bildungsspezifische Polarisierung von Frauen ist daher nicht auszuschließen, und es gilt, dieser entgegenzuwirken.

Auf Basis der erneuerten Befunde ist daher eine Forderung aus dem Jahr 2015 zu wiederholen bzw. zu ergänzen: Als wichtige Beiträge zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten

am Arbeitsmarkt können ein Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder, der Zugang zu Leitungsfunktionen, die Bewertung von Arbeit, die Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haushaltstätigkeiten sowie eine umfassendere Bereitstellung qualitativ hochwertiger Betreuungsinfrastruktur fungieren. Diese Agenda wäre um Maßnahmen zu ergänzen, die helfen, den Anteil der NEET-Personen an der Jungbevölkerung zu reduzieren und einer bildungsspezifischen Polarisierung entgegenzuwirken.

Solche Maßnahmen wären rund um den Erwerb von Basiskompetenzen, wie sie im Erstausbildungssystem zu vermitteln sind, anzusiedeln. Anzudenken sind Investitionen, welche bereits auf die Frühphase der Schulkarriere in der Volksschule (bzw. davor im Kindergarten) abzielen, um zur Prävention von Kompetenzschwäche beizutragen.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 117

Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl, Petra Ziegler

IKT-Kompetenzen im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Initiativen und Good Practices für Niedrig- und Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6



AMS report 118

Andrea Egger-Subotitsch, Claudia Liebeswar, Larissa Bartok (abif)

Validität der Feststellung des Beschäftigungspotenzials anhand von AMS- und HV-Verbleibsdaten

ISBN 978-3-85495-594-4



AMS report 119

Monira Kerler, Martin Stark

Beratung mit Wirkung

Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol

ISBN 978-3-85495-595-2



AMS report 120/121

Regina Haberfellner, René Sturm

Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt

Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20
Tel.: 01 7982601-0, E-Mail: office@wifo.ac.at, Internet: www.wifo.ac.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

September 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

