

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

Research Report

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses am österreichischen Arbeitsmarkt: Aktualisierung 2020

AMS info, No. 497

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Horvath, Gerard Thomas; Huemer, Ulrike (2020) : Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses am österreichischen Arbeitsmarkt: Aktualisierung 2020, AMS info, No. 497, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247480>

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.

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses am österreichischen Arbeitsmarkt

Aktualisierung 2020

Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellte im Jahr 2015 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich den »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als »Gender-Barometer« für den österreichischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2017 erfolgte die erste Aktualisierung, im Sommer 2020 die zweite Aktualisierung.¹ Das vorliegende AMS info skizziert überblicksartig die inhaltliche Ausrichtung dieses Gleichstellungsindex und resümiert die zentralen Ergebnisse zu den nun vorliegenden drei Erhebungszeitpunkten.

1 Ziel des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt – ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen – wird von einer Vielzahl an Faktoren und ihrem Zusammenspiel beeinflusst. Dazu zählen etwa wirtschaftliche, konjunkturelle, strukturelle, institutionelle und regionale Aspekte sowie personenbezogene Merkmale wie das Bildungsniveau oder die familiäre Situation.

Eine solche Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Die Informationsverdichtung zu einem Index bietet einen raschen Überblick über das Ausmaß der Gleichstellung am Arbeitsmarkt und kann Ausgangspunkt für tiefergehende Analysen sein. Gleichzeitig stellt die Bündelung der Information jedoch auch eine Gratwanderung dar: Dem Gewinn an Prägnanz durch Zusammenfassung und Komplexitätsreduktion stehen Gefahren durch Informationsverlust und durch mögliche Fehlinterpretationen der Ergebnisse gegenüber.

Diesen Gefahren wird in der vorliegenden Studie durch eine umfassende Dokumentation der Daten und Methode sowie durch Berechnung von Teilindizes und durch Einbettung in den regionalen Kontext (Kontextindikatoren) begegnet.

2 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

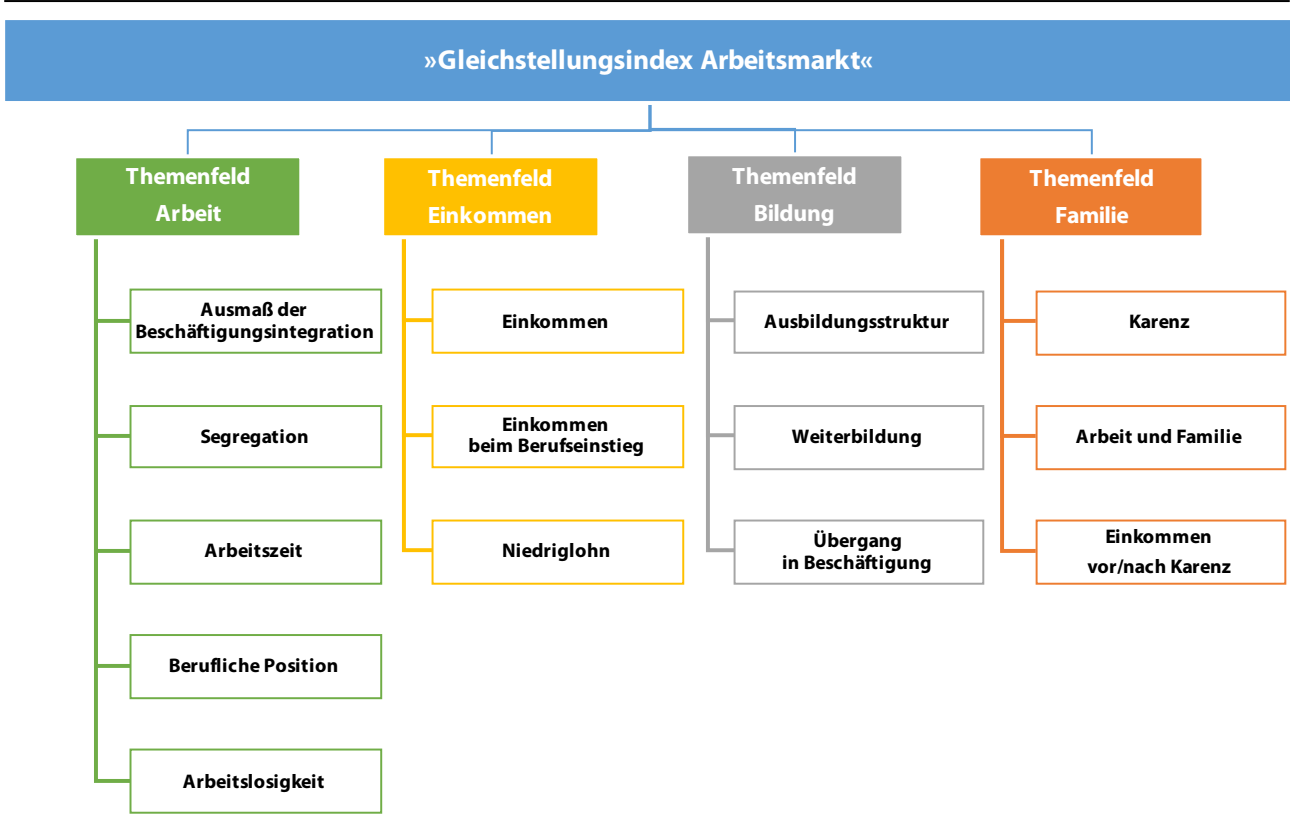
Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« ist inhaltlich so ausgerichtet, dass nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration abgebildet werden, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«. Dazu zählen die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, ihre Aus- und Weiterbildungsstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese inhaltliche Ausrichtung wird in den vier Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« dargestellt, denen 14 Teilbereiche bzw. 33 Variablen² zugrunde liegen:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes »Arbeit« liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen und qualitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Dieses Themenfeld beinhaltet die fünf Teilbereiche »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«, die durch 14 Variablen spezifiziert werden.
- Das Themenfeld »Einkommen« beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, beginnend beim Berufseinstieg, 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 und im Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung, in der Weiterbildungsneigung und beim Übergang von (Aus-)Bildung in Beschäftigung. Dieses Themenfeld setzt sich aus den drei Teilbereichen »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«, »Weiterbildung« und »Übergang in Beschäftigung« zusammen und umfasst sieben Variablen.

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

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

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



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

- Das Themenfeld »Familie« konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen werden die Inanspruchnahme und die Dauer von Karenzzeiten sowie deren Einfluss 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. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Karenz«, »Einkommen vor / nach Karenz« sowie »Arbeit und Familie« und beinhaltet sechs Variablen.

Die 33 ausgewählten Variablen entstammen 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen des AMS, des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger,³ der Statistik Austria und der Bundesministerien. Alle Daten beziehen sich – sofern verfügbar – auf das rezente Referenzjahr 2019.

Jedes Themenfeld wird im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als gleich relevant betrachtet, fließt also mit dem gleichen Gewicht in den Gesamtindex ein.

Für jede Variable wird der Indikatorwert berechnet: Er berechnet sich als Frauenwert in Prozent des Männerwertes und bildet das Geschlechterverhältnis einer ausgewählten Variablen ab (Beispiel anhand der Beschäftigungsquote österreichweit: Frauen

2019: 69,2 Prozent, Männer: 78,0 Prozent; Frauenwert in Prozent des Männerwertes: 88,7 Prozent). Außerdem wird eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet, indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage »je höher, desto besser« zutreffen muss.⁴

Der aus den Indikatorwerten berechnete »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« misst das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. das Gleichstellungspotenzial auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern. Die Indexzahl kann über 100 Prozent (höhere Werte für Frauen, d.h., Frauen übertreffen Männer) oder unter 100 Prozent liegen (niedrigere Werte für Frauen, worin das Gleichstellungspotenzial der Frauen ausgewiesen wird). Ein Indexwert von 100 Prozent drückt die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aus.

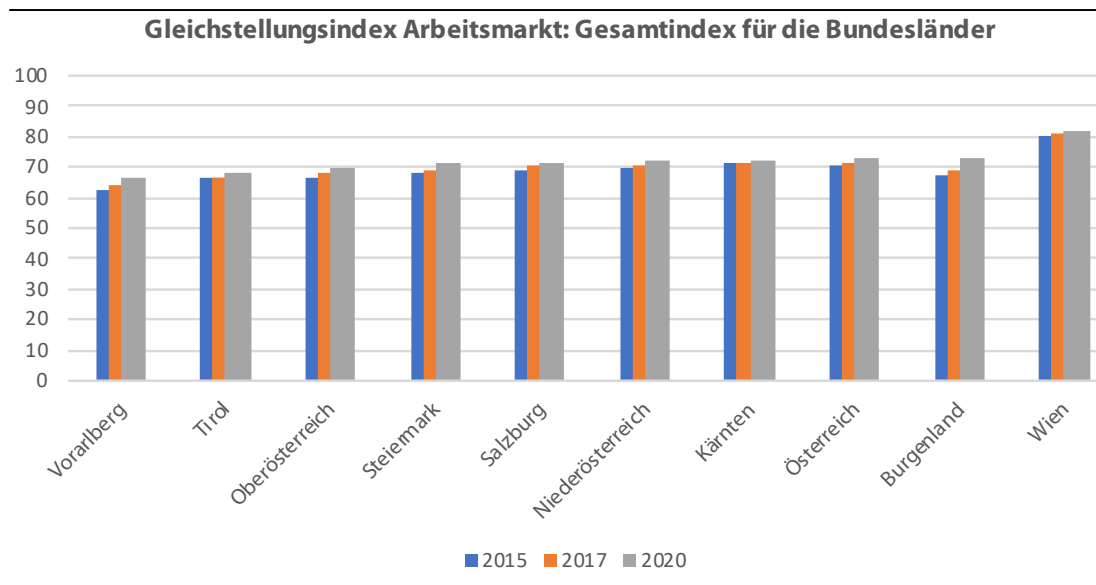
3 Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung erreichen Frauen im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« durchschnittlich 73 Prozent der Männerwerte. Damit konnte sich die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 2015, als durchschnittlich

³ Bis 2019: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

⁴ Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte eine inhaltliche Verbesserung bzw. Besserstellung ausdrücken, wie dies etwa bei der Arbeitslosenquote der Fall ist, werden für die Indexberechnung invertiert.

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



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

70 Prozent der Männerwerte erreicht wurden, abermals marginal verbessern (Erhebung 2017: 71 Prozent).

Die Detailbetrachtung auf Ebene der Themenfelder »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« liefert folgende Ergebnisse:

- Frauen schneiden im Themenfeld »Familie«, wie schon in den beiden Erhebungen 2015 und 2017, mit 39 Prozent der Männerwerte mit Abstand am schlechtesten ab (Erhebung 2015: 38 Prozent, Erhebung 2017: 39 Prozent). Am höchsten fällt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Inanspruchnahme von Karenz aus.
- Frauen erzielen auch im Themenfeld »Einkommen« mit 72 Prozent abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer, wenngleich erneut eine geringe Verbesserung gegenüber den Erhebungen 2015 (67 Prozent) und 2017 (69 Prozent) zu erkennen ist. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied entwickelt sich nicht erst im Laufe des Erwerbslebens und im Familien- bzw. Haushaltskontext, sondern ist bereits beim Berufseinstieg erkennbar, was die unterschiedliche Ausbildungswahl von Frauen und Männern und die damit verbundenen Einkommensperspektiven widerspiegelt. Allerdings zeigen sich erste Anzeichen, dass Frauen beim Einkommen beim Berufseinstieg aufholen, was dem sich verändernden Bildungsverhalten von Frauen geschuldet sein dürfte.
- Frauen erzielen im Themenfeld »Arbeit« 81 Prozent der Männerwerte (Erhebung 2015: 80 Prozent, Erhebung 2017: 81 Prozent). Besonders stark ausgeprägt bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Tätigkeit in Leitungsfunktionen, während bei der Arbeitslosigkeit kaum geschlechtsspezifische Besonderheiten auftreten.
- Einzig im Themenfeld »Bildung« erzielen Frauen mit 123 Prozent erneut deutlich höhere Indexwerte als Männer (Erhebung 2015 und Erhebung 2017: jeweils 118 Prozent). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin anteilig mehr Frauen als Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren

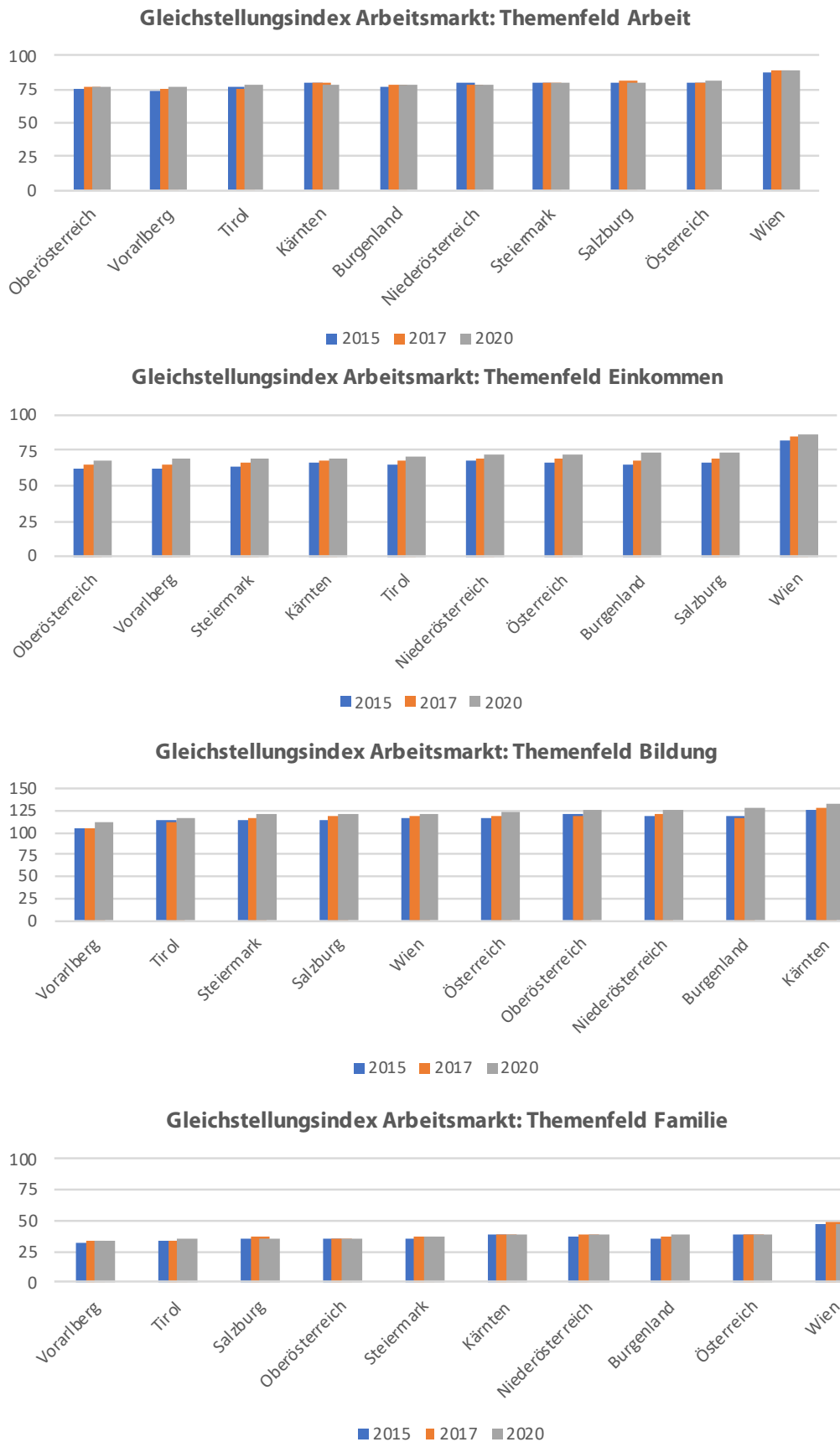
zur Gruppe der Geringqualifizierten zählen. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung, bei höheren formalen Ausbildungsabschlüssen (Tertiär- und Matura-Abschlüsse) und beim unmittelbaren Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung – hier erzielen sie teils deutlich bessere Werte als Männer.

Die Bundesländerbetrachtung liefert folgende Ergebnisse:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich abermals merklich von den übrigen Bundesländern. Das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 82 Prozent deutlich ausgeglichener (Erhebung 2015: 80 Prozent, Erhebung 2017: 81 Prozent), was besonders der Sonderstellung Wiens als Agglomerationszentrum mit ausgeprägtem und heterogenem Dienstleistungsmarkt, aber auch teilweise dem schlechteren Abschneiden der Männer im Vergleich zu den übrigen Bundesländern geschuldet sein dürfte.
- Die Ergebnisse der restlichen Bundesländer liegen nahe beisammen, mit Werten zwischen 67 Prozent in Vorarlberg und je 73 Prozent im Burgenland und in Kärnten.
- 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 übertreffen Frauen in allen Bundesländern die Werte Männer.

Die Zusammenschau des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« mit unterschiedlichen Kontextindikatoren bestätigt die Ergebnisse aus den beiden Erhebungen 2015 und 2017, wonach geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt dort stärker ausgeprägt sind, wo Arbeitsmärkte stärker segregiert sind. Je höher die Konzentration von Frauen in spezifischen Berufen oder Sektoren ausfällt, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zulasten der Frauen. Gleichzeitig treten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bereits zu

Abbildung 3: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020) – Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Beginn der Erwerbskarriere auf, obwohl sich hier die »Schere« zwischen den Geschlechtern etwas schließen dürfte. Im weiteren Karriereverlauf werden die Einkommensunterschiede dagegen durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen weiter verstärkt.

Auf Basis der vorliegenden Befunde lassen sich daher erneut folgende Handlungsnotwendigkeiten zur Reduktion des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt formulieren:

- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder sowie Förderung der Fortsetzung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss;

- Abbildung der Höherqualifizierung der Frauen auch in betriebsinternen Arbeitsmärkten z.B. durch Zugang zu Leitungsfunktionen;
- Neubewertung von Erwerbsarbeit bzw. Neubewertung von systemrelevanten Tätigkeiten zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen;
- Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haushaltstätigkeiten sowie eine
- umfassende Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbaren Betreuungsinfrastruktur (v.a. für Kinder unter drei Jahren bzw. Kinder über sechs Jahren).



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
Arsenal, Objekt 20
1030 Wien
Tel.: 01 7982601-0
E-Mail: office@wifo.ac.at
Internet: www.wifo.ac.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Oktober 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

