

Gender Gaps am Arbeitsmarkt

1. Was interessiert das AMS?	46
2. Ziele und Inhalt des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt	47
3. Die Ergebnisse	48
4. Das Geschlecht macht den Unterschied	56

*Hilde
Stockhammer*

*AMS, Arbeitsmarkt-
politik für Frauen*

Auszug aus WISO 3/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

Eigentlich liegen die Fakten schon seit Langem auf dem Tisch. Auch wenn immer wieder versucht wird, den Gender Gap kleinzurechnen, zeigen zwei aktuelle Studien klar, wie groß der „room of improvement“ ist und wo Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt anzusetzen sind.

Im folgenden Beitrag wird der vom Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) im Auftrag des AMS erstmals berechnete „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ vorgestellt und um einige Ergebnisse aus einer ebenfalls 2014 beauftragten Studie von Synthesis Forschung „Das Geschlecht macht den Unterschied am Arbeitsmarkt“ ergänzt. Letztere zeigt anhand von statistischen Paarbildungen, wie sich die Ungleichstellung im Lauf der Erwerbsbiografie entwickelt.

1. Was interessiert das AMS?

*Gleichstellung
als Ziel des AMS*

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist eine wichtige Zielsetzung des Arbeitsmarktservice. Ausgehend vom Beschluss der Europäischen Kommission ist Gender Mainstreaming die Strategie, die das AMS zur Erreichung der Gleichstellungsziele anwendet. Bei der Gestaltung aller Dienstleistungs- und Förderangebote des AMS für Arbeitssuchende wird daher auf die jeweilige Wirkung für die Position der arbeitslosen Frauen und Männer geachtet und zwar in Hinblick auf die Zielsetzung einer gleichen Erwerbsbeteiligung und gleicher Chancen in Bezug auf alle beruflichen Positionen und Einkommen. Im Sinne des Qualitätsmanagements werden die Ergebnisse regelmäßig evaluiert und der Maßnahmeneneinsatz überprüft.

*Frauen profitieren
von Förderungsstrategien*

Schon bisher hat sich gezeigt, dass die Förderungsstrategie des AMS insofern eine Gleichstellungswirkung erzielt, als Frauen durchschnittlich stärker von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten profitieren als Männer. Das drückt sich in zusätzlichen Beschäftigungszeiten und steigenden Jahreseinkommen aus. Was sich darüber hinaus gezeigt hat, ist, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen, insbesondere der jüngeren, sich der der Männer deutlich annähert bzw. schon angeglichen hat und dass die Frauen bei den Bildungsabschlüssen deutlich aufgeholt haben. Im Bereich der Arbeitslosigkeit liegt der Anteil der Frauen österreichweit seit einigen Jahren unter der Quote der Männer.

Um die *gender gaps* auf dem österreichischen Arbeitsmarkt noch deutlicher sichtbar zu machen und gleichzeitig auf einen Blick einen aktuellen Befund und in weiterer Folge Veränderungen wahrnehmen zu können, wurde das WIFO 2014 beauftragt, gemeinsam mit dem AMS einen „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ zu entwickeln, der im März 2015 erstmals der Öffentlichkeit präsentiert wurde.

2. Ziele und Inhalt des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Die Positionierung der Frauen und Männer in der Arbeitswelt wird von vielen Indikatoren beeinflusst. Diese Vielzahl an Daten wird einerseits zu Teilindizes und im Gesamtindex „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ aggregiert. Die Teilindizes umfassen die Themenfelder Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie und fließen zu gleichen Teilen in den Gesamtindex ein.

Zusammenfassung der Indizes

Insgesamt gehen 30 Variablen in die Berechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ ein. Diese werden so aufbereitet, dass sie das jeweilige Geschlechterverhältnis widerspiegeln. Das heißt, der jeweilige Frauenwert wird in Prozent des Männerwerts dargestellt. Höhere Werte beschreiben dabei eine „bessere“ Arbeitsmarktpositionierung. 100% bedeutet: Gleichstellung ist gegeben. Die Indexzahl gibt Auskunft darüber, in welchem Maße Frauen im Durchschnitt über alle Indikatoren, die in die Berechnung einfließen, die Werte der Männer erreichen.

Variablen spiegeln Geschlechterverhältnis wider

Der Index ermöglicht eine rasche Überprüfung und Beobachtung von Veränderungen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt und an dessen Schnittstellen. Gleichzeitig sollen die wichtigsten Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen identifiziert werden. Der Index wird für Österreich gesamt und für alle Bundesländer im Vergleich berechnet. Auch die Basisdaten werden nach Bundesländern aufbereitet.

Identifikation von Handlungsfeldern

Struktur des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt¹



Die ausgewählten Indikatoren bilden verschiedenste Lebensphasen von Frauen und Männern ab und nehmen auch die Arbeitsmarkt-Schnittstellen bzw. die Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung und von Familie und Beschäftigung in den Blick.

3. Die Ergebnisse

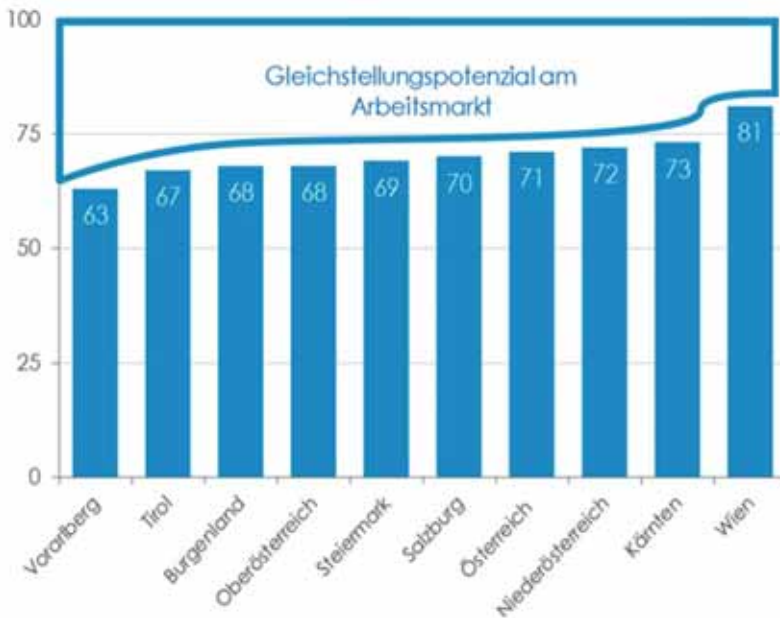
Der Gesamtwert des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt liegt bei 71%. Das heißt auf Basis der verwendeten Indikatoren erreichten Frauen im Jahr 2013 durchschnittlich 71% der Männerwerte.

Vergleich aller Bundesländer

Neu am Gleichstellungsindex des Wifo ist auch, dass ein durchgehender Vergleich aller Indikatoren auf Bundesländerebene ermöglicht wird. Dabei zeigt sich durchgehend das Bild, dass alle Bundesländer relativ nahe beisammen liegen und Wien jeweils eine Sonderstellung einnimmt. Dabei spielt die städtische Region mit einem hohen Anteil an öffentlich Bediensteten neben dem flächendeckenden Angebot ganztägiger Kinderbetreuung im Kindergartenalter eine besondere Rolle. Innerhalb

der Bundesländer sind – auch in Wien – deutliche Disparitäten zu erkennen.

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Gesamtergebnis



Die Stellung der Frauen im Erwerbsleben ist somit insgesamt schlechter als die der Männer. Allerdings zeigt die Betrachtung der Teilbereiche ein differenziertes Bild. Deutlich am schlechtesten schneiden Frauen bei den Indikatoren an der Schnittstelle Familie und Beruf (hier erreichen sie österreichweit nur 40% der Männerwerte) und beim Einkommen (67% der Männerwerte) ab. Bei den arbeitsmarktspezifischen Indikatoren erreichen sie immerhin 81% und – einzig – im Bereich der Bildung übertreffen die Ergebnisse der Frauen mit 118% die der Männer. Damit zeigt sich aber auch, dass der Gap zu Lasten der Frauen in 3 von 4 Themenfeldern deutlich höher ausfällt als der Nachteil der Männer im Bildungsbereich.

Gap bei Einkommen sowie Familie und Beruf besonders hoch

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt – Indizes nach Themenfeldern (2013)



Themenfeld Arbeit

14 Indikatoren bilden das Themenfeld ab (alle Indikatoren sind am Ende des Artikels dargestellt). Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem Ausmaß der Beschäftigungsintegration, der Segregation, der Arbeitszeit, der beruflichen Position und der Arbeitslosigkeit.

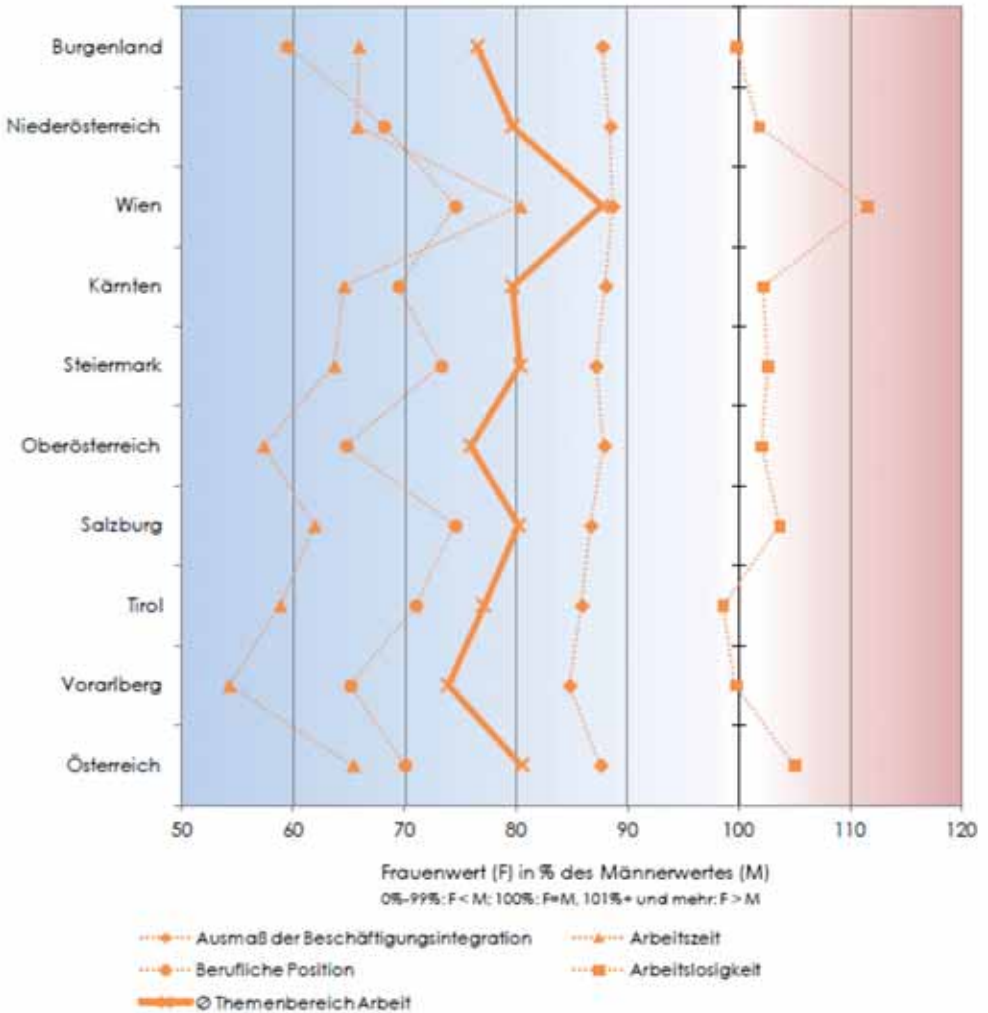
schlechte Werte bei Arbeitszeit und beruflicher Positionierung

Frauen erreichen hier vor allem in Hinblick auf die Arbeitszeit und die berufliche Positionierung schlechtere Werte als Männer. Obwohl sie in der Erwerbsbeteiligung deutlich aufgeholt haben und im Teilbereich Arbeitslosigkeit etwas besser abschneiden als Männer, wird daher das Ausmaß der Ungleichstellung kaum gemildert.

65,3% der Männer sind ganzjährig vollzeitbeschäftigt, aber nur 38,5 % der Frauen. Im Bereich der geringfügig Beschäftigten ist der Anteil der Frauen fast doppelt so hoch wie der der Männer. Umgekehrt verhält es sich dafür bei den Leitungsfunktionen. 30,4% der Männer, aber nur 16,3% der Frauen, gemessen an allen unselbständig Beschäftigten, sind leitend tätig.

Der Gesamtindex für den Bereich Arbeit liegt bei 81%.

Indexzahlen zum Themenbereich Arbeit



Themenfeld Einkommen

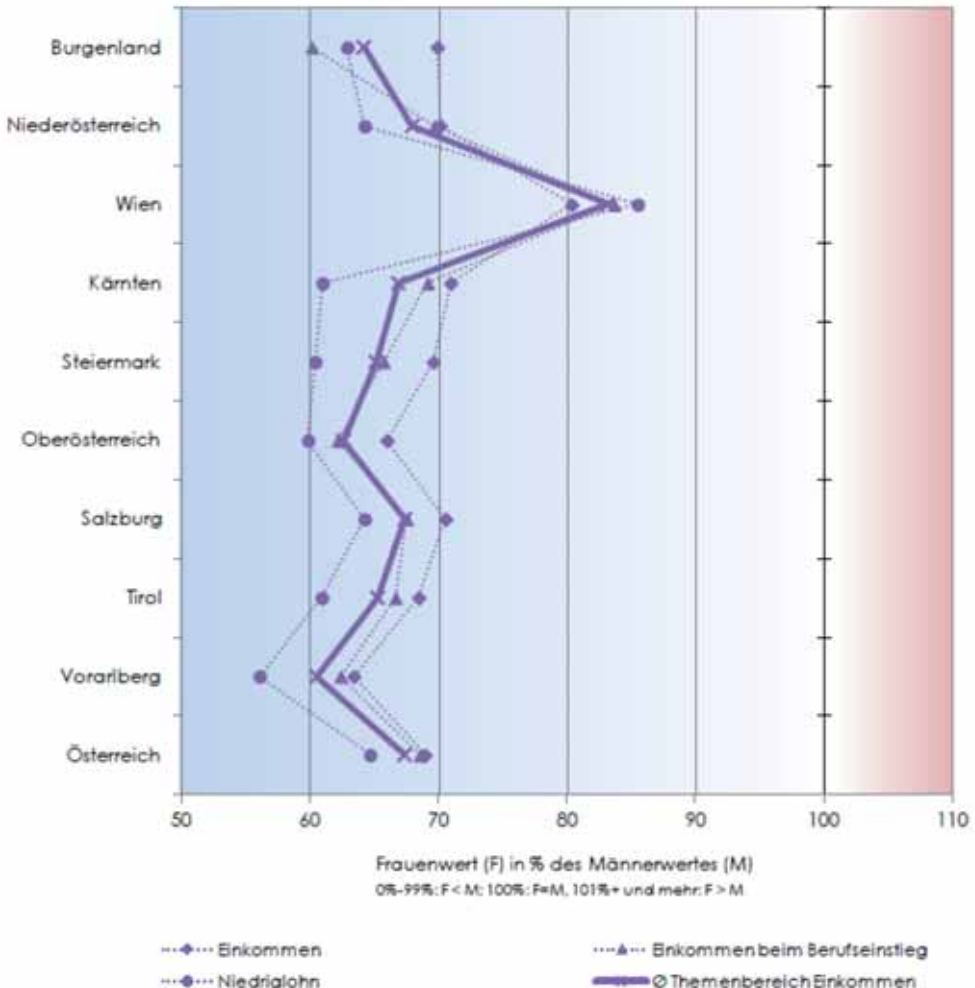
Die Indexzahl Einkommen fokussiert auf die Erwerbseinkommen und setzt sich aus den Werten zu Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn zusammen.

Gender Gaps am Arbeitsmarkt – Hilde Stockhammer

*urbaner
Arbeitsmarkt
bietet mehr
Chancen*

Frauen verdienen in allen Bundesländern, außer in Wien, um rund ein Drittel weniger als Männer. In Wien erreichen sie rund 80% der Männereinkommen, im urbanen Arbeitsmarkt gibt es vergleichsweise mehr hochqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. Besonders ausgeprägt sind die gender gaps nach Branchen und bei den ArbeiterInnen und Angestellten.

Indexzahlen zum Themenbereich Einkommen



Die Synthesis-Studie „Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt“ geht der Frage nach, wie sich die

Ungleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie entwickelt. Dabei werden Frauen und Männer untersucht, die unter sehr ähnlichen Rahmenbedingungen ins Erwerbsleben eingestiegen sind (gleiche Ausbildung, gleiches Berufsfeld bzw. Branche, analoger Migrationshintergrund und Wohngebiet). Dabei zeigt sich, dass diese Frauen und Männer den Berufseinstieg relativ gleich gut schaffen – allerdings starten die jungen Frauen bereits mit einem Einkommensnachteil von 12% bei gleichen Voraussetzungen. Dieser Gap erhöht sich im Laufe von 15 Jahren auf 43%.

Einkommensnachteil bereits bei Berufseinstieg

Diese statistischen Paare, die unter gleichen Ausgangsbedingungen ins Berufsleben starten, werden in der Synthesstudie mit allen BerufseinsteigerInnen eines Jahres (1998) verglichen. Bei Letzteren ist der Einkommensgap zwischen Frauen und Männern bereits am Anfang des Berufslebens bei 26%. Da davon auszugehen ist, dass die Arbeitszeit am Beginn der Karriere bei den statistischen Paaren annähernd gleich verteilt ist, bedeutet das, dass die unterschiedliche Ausbildungswahl einen Effekt von 14% ausmacht – und damit nicht als die hauptsächliche Erklärung für die unterschiedliche Positionierung am Arbeitsmarkt herhalten kann. Ein zweiter Befund ist, dass Männer mit Migrationshintergrund im Zeitverlauf beim Einkommen mit Männern ohne Migrationshintergrund durchaus mithalten können, für Frauen mit Migrationshintergrund vergrößert sich der Einkommensgap auf minus 52%. Auch in dieser Betrachtung ist das Geschlecht die zentrale Kategorie für Ungleichheit.

Ausbildungswahl kein Hauptgrund für Position am Arbeitsmarkt



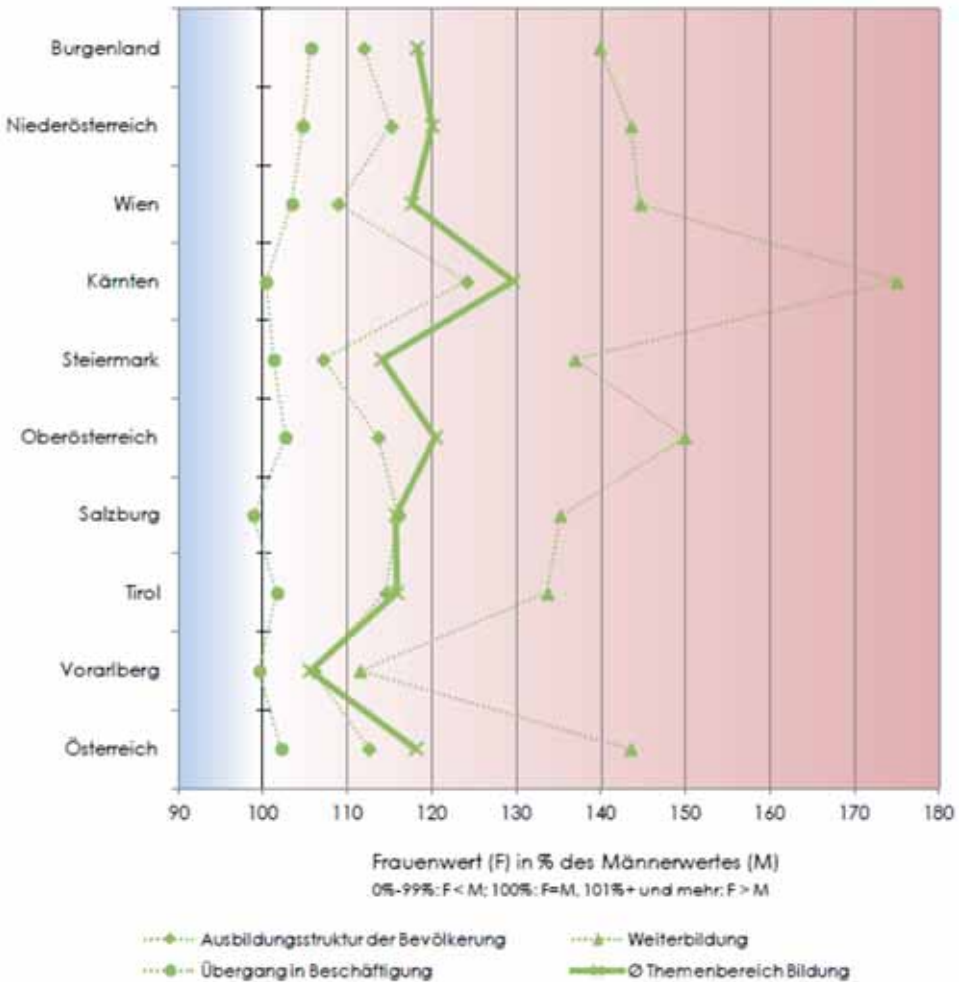
Bildung allein führt nicht zu mehr Chancengleichheit

Frauen haben ihre „Hausaufgaben“ gemacht und in der Bildung aufgeholt. Speziell bei den jungen Frauen ist der Anteil der MaturantInnen und UniabsolventInnen über jenem der Männer. Frauen investieren auch deutlich mehr in ihre Weiterbildung. Insofern sind die bildungsspezifischen Indikatoren die einzigen, in denen Frauen mehrheitlich die Ergebnisse der Männer übertreffen.

Bildungsvorteile für Frauen

Gleichzeitig zeigt sich aber auch eine gegenläufige Tendenz im unteren Bildungssegment, in dem eine etwas höhere Anzahl an jungen Frauen weder in Ausbildung noch in Arbeit ist.

Indezahlen zum Themenbereich Bildung



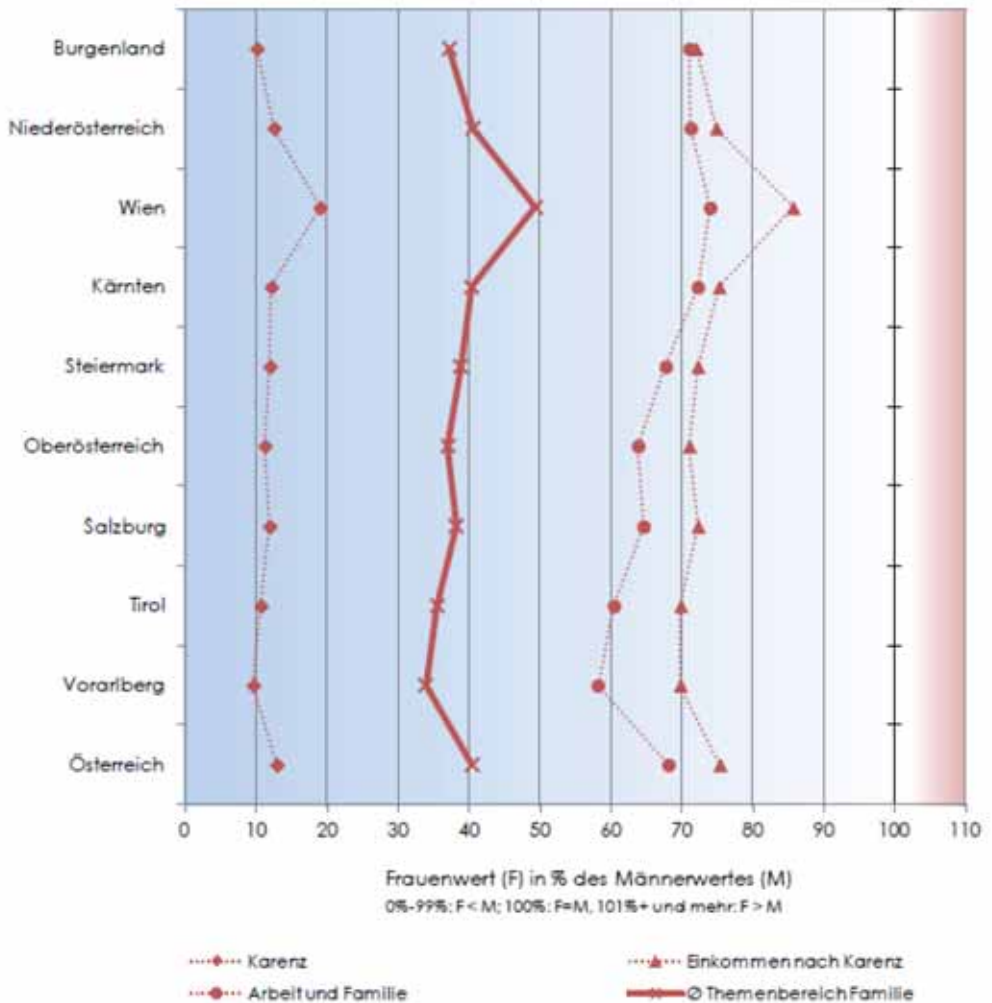
Im Blick der Gleichstellung: die Aufteilung der Familienarbeit

Während sich das Vorhandensein von Kindern im Haushalt kaum auf den Erwerbsverlauf von Männern auswirkt, unterbrechen Frauen häufig ihre Berufstätigkeit für mehrere Jahre, übernehmen den Großteil der unbezahlten Betreuungsarbeit und kehren im Anschluss auf Teilzeitbasis zurück.

Familiäre Verpflichtungen prägen nur das Erwerbsverhalten der Frauen und tragen in hohem Ausmaß zur Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt bei.

Die Indexzahl Familie bezieht sich nur auf Frauen und Männer mit Kindern. Männer gehen nicht nur seltener und kürzer in Karenz, sie müssen auch – im Unterschied zu den Frauen – im Anschluss kaum Einkommenseinbußen hinnehmen.

Indexzahlen zum Themenbereich Familie und Arbeit



Berufsunterbrechung ein Hauptgrund

Auch die Studie von Synthesis kommt zum Ergebnis, dass die einseitige Berufsunterbrechung aus familiären Gründen den Hauptanteil an dem im Erwerbsverlauf aufspringenden *gender gap* hat. Während 97% der Männer in den statistischen Paaren im beobachteten Zeitraum von 15 Jahren einer durchgehenden Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, waren es nur 39% der Frauen. Sind beide statistischen PartnerInnen durchgängig erwerbsaktiv, beträgt der *gender gap* beim Monatseinkommen trotzdem 20%. Hat hingegen nur die Frau längere Unterbrechungen zu verzeichnen und bleibt der Mann durchgängig erwerbsaktiv, so erzielt die Frau ein um mehr als die Hälfte niedrigeres Einkommen (- 54%).

4. Das Geschlecht macht den Unterschied

Ungleichheit zu Lasten der Frauen

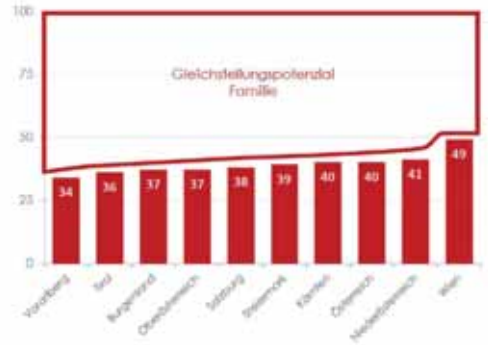
In der öffentlichen Diskussion wird die Geschlechterdebatte immer häufiger für überholt erklärt. Zunehmend seien es Männer bzw. – im Bildungsbereich – die Burschen, die geringere Chancen hätten und ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden müssen. Aus der Sicht des AMS und für die Positionierung am Arbeitsmarkt ist es besonders wichtig, in der Bildung auf Chancengerechtigkeit für junge Männer und Frauen zu achten. Die beiden vorliegenden Studien machen aber deutlich, dass Ungleichheit am Arbeitsmarkt nach wie vor in hohem Ausmaß zu Lasten der Frauen geht und dort, wo Männer schlechter abschneiden, der Gap weit geringer ist.

Die „Richtung der Ungleichstellung“ wird in der Wifo-Studie durch zwei weitere Teilindizes veranschaulicht.

Frauen schneiden in insgesamt 7 von 30 Indikatoren des Gleichstellungsindex besser ab als Männer. Diese sind den Themenfeldern Bildung und Arbeit zuzurechnen. Innerhalb dieser sieben Indikatoren erreichen Frauen 117% der Werte der Männer (MDI — „men disadvantage index“).

Bei jenen Indikatoren, bei denen sie ausschließlich schlechter abschneiden, erreichen Frauen durchschnittlich nur 67% die Werte der Männer (WDI — „women disadvantage index“). 2016 wird die Studie Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt fortgesetzt.

Alle Teilindizes im Überblick:



Gender Gaps am Arbeitsmarkt – Hilde Stockhammer

Übersicht Indikatoren „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ und die drei Berechnungsschritte Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Indikatoren	1. Schritt	Teilbereiche	2. Schritt	Themenfeld	3. Schritt		
Erwerbsquoten	}	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	}	Arbeit	}		
Beschäftigungsquoten							
Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	}	Segregation	}				
Unselbständig Beschäftigte nach Berufen							
Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)							
Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	}	Arbeitszeit	}				
Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil							
Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten							
Geringfügige Beschäftigung							
Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	}	Berufliche Position	}				
Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)							
Arbeitslosenquoten	}	Arbeitslosigkeit	}				
Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit							
Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit							
Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	}	Einkommen	}	Einkommen	}		
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)							
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei ArbeiterIn, Angestellte							
Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) der 1. Erwerbstätigkeit: Anteil Bruttoeinkommen von mind. 1.800€	}	Einkommen beim Berufseinstieg	}				
Niedriglohnbeschäftigung							
Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	}	Niedriglohnbeschäftigung	}				
Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss							
Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung: Anteil ISCED 5/6 (25-64 Jahre)	}	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	}			Bildung	}
Reifeprüfungsquote (in % der 18/19-jährigen Bevölkerung)							
EU-Indikator Lebenslanges Lernen (Bev 25-64 Jahre)							
Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	}	Weiterbildung	}				
NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)							
Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	}	Übergang in Beschäftigung	}				
Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz							
Zeit in Elternkarenz: Inanspruchnahme bis höchstens zum 12. (+2) Lebensmonats des Kindes	}	Karenz	}	Familie	}		
Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung							
Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15	}	Arbeit und Familie	}				
Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15							
Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahren							

Anmerkung

1. Alle Abbildungen aus: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Quellen:

- Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Wien, 2015.
- Anna Dremsek, Petra Gregoritsch, Jürgen Holl, Günter Kernbeiß, Michaela Prammer-Waldhör: Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt, Die Erfahrungen junger Frauen und Männer nach Beginn ihrer Erwerbslaufbahn im Jahr 1998, Wien, 2014

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at