

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer, Elisabeth Schappelwein

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird durch eine Vielzahl von Einflussfaktoren bestimmt. Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt bündelt 30 Indikatoren aus den Themenbereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, um die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu beschreiben. Gemessen an diesem Index erreichten Frauen 2013 in Österreich durchschnittlich nur 70% der Werte von Männern. Merklich schlechter schneiden Frauen in den Bereichen Familie und Einkommen ab. Die Daten zeigen eine bessere Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt als in den anderen Bundesländern für Wien und eine unterdurchschnittliche Ausprägung für Vorarlberg.

Labour Market Gender Equality Index. An Analysis of Gender Ratios on the Austrian Labour Market

Gender equality on the labour market depends on a large number of factors. The Labour Market Gender Equality Index bundles 30 indicators in the fields of labour, income, education and family in order to describe the equality situation of women and men on the labour market. According to this index, women in 2013 achieved only 70 percent of the ratings of men. Women did significantly worse in the fields of family and income. The data show greater equality on the labour market in Vienna than in the other Austrian Länder and below-average ratings for Vorarlberg.

Kontakt:

Mag. Julia Bock-Schappelwein: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Julia.Bock-Schappelwein@wifo.ac.at
Priv.-Doz. Dr. Ulrike Famira-Mühlberger, PhD: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at
Dr. Thomas Horvath: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Thomas.Horvath@wifo.ac.at
Mag. Ulrike Huemer: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Ulrike.Huemer@wifo.ac.at
Elisabeth Schappelwein: Elisabeth.Schappelwein@gmx.at

JEL-Codes: J160, J710 • **Keywords:** Gender-Index, Gleichstellung, Gender-Segregation, Gender-Diskriminierung

Der vorliegende Beitrag fasst die Ergebnisse einer WIFO-Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich zusammen: Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer, Elisabeth Schappelwein, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich (März 2015, 127 Seiten, 70 €, kostenloser Download: <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/57841>).

Begutachtung: Hedwig Lutz • **Wissenschaftliche Assistenz:** Christoph Lorenz (Christoph.Lorenz@wifo.ac.at)

1. Einleitung

Die Beschäftigungsmöglichkeiten, das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Einkommenschancen von Frauen und Männern werden von einer Vielzahl an Einflussfaktoren determiniert. Dazu zählen etwa wirtschaftliche, Konjunktur-, Struktur- und regionale Aspekte sowie personenbezogene Merkmale wie das Bildungsverhalten, das individuelle Bildungsniveau oder die familiäre Situation (Eppel – Famira-Mühlberger – Bock-Schappelwein, 2014). Ob Gleichstellung herrscht bzw. ob sich im Zeitverlauf die Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt verändert, kann angesichts dieser Fülle an möglichen Einflussfaktoren bzw. Maßzahlen zur Messung der Gleichstellung nicht rasch überprüft werden. Vor diesem Hintergrund hat das WIFO in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" konzipiert, der ein Set von Indikatoren aus den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zu einer Indexzahl bündelt, um in aggregierter Form das Gleichstellungspotential von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern aufzuzeigen.

2. Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Um die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt möglichst umfassend zu erfassen, wurden vier Themenfelder definiert, die zugleich unterschiedliche Lebensbereiche von Männern und Frauen widerspiegeln: Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. Angereichert wurden die Themenfelder bzw. die Teilbereiche mit Indikatoren, die den jeweiligen Schwerpunkt inhaltlich am besten abbilden. Insgesamt fließt ein Set von 30 Indikatoren in die Berechnung des Geschlechterunterschiedes in der Arbeitswelt auf Bundesländerebene ein (Übersicht 1).

Übersicht 1: Struktur des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

<i>Themenfeld Arbeit</i>	<i>Themenfeld Einkommen</i>
Beschäftigungsintegration	Einkommen
Segregation	Einkommen beim Berufseinstieg
Arbeitszeit	Niedriglohnbeschäftigung
Berufliche Position	
Arbeitslosigkeit	
<i>Themenfeld Bildung</i>	<i>Themenfeld Familie</i>
Ausbildungsstruktur	Elternkarenz
Weiterbildung	Einkommen vor und nach der Karenz
Übergang in Beschäftigung	Arbeit und Familie

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

2.1 Datenquellen

Neben inhaltlichen Überlegungen war die regelmäßige Datenverfügbarkeit auf Bundesländerebene, getrennt für Männer und Frauen, eine Voraussetzung für die Auswahl der Variablen für den Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Die 30 einfließenden Variablen stammen aus 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen von AMS, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Bundesministerium für Familie und Jugend. Alle Daten beziehen sich auf dasselbe Referenzjahr, in der vorliegenden Studie auf das Jahr 2013.

2.2 Datenaufbereitung

Die Variablen können sich auf unterschiedliche Maßeinheiten beziehen (etwa Prozentanteile oder Euro-Beträge). Um daraus einen Index zu bilden, müssen sie in einem ersten Schritt vergleichbar gemacht werden: Durch Normierung (*Blien – Koller – Schiebel, 1991*) werden die Variablen so vereinheitlicht, dass immer der jeweilige Frauenwert als Prozentsatz des Männerwertes ausgewiesen wird. Dieses Geschlechterverhältnis je Variable fließt als Indikatorwert in den Gleichstellungsindex ein.

Zweitens muss eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet sein. So müssen alle ausgewählten Variablen in die selbe "Richtung" interpretierbar sein (*EIGE, 2013*), damit Besser- und Schlechterstellungen einander nicht im Gesamtindex ausgleichen. Für den Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt muss für jede Variable die Aussage zutreffen: "je höher, desto besser". Wenn dies nicht gilt (z. B. Arbeitslosenquote), wird der Variablenwert invertiert.

2.3 Datenaggregation und Indexbildung

Die Aggregation der Variablen zu einem Indexwert erfolgt meist – wie die Beispiele aus der Literatur zeigen (*Bock-Schappelwein et al., 2015*) – über das arithmetische oder geometrische Mittel, je nachdem wie der Indikatorwert berechnet wird: Anzustreben ist eine "Symmetrie" in der Berechnung von Indikatorwert und Indexwert (*Bericat, 2012, Permanyer, 2008, Beneria – Permanyer, 2010*). Im vorliegenden Fall bildet der Indikatorwert das Geschlechterverhältnis ab, was eine multiplikative Funktion ist. Die Aggregation sollte daher auch multiplikativ, also mittels geometrischen

Mitteln erfolgen. Allerdings ist dieses schwieriger und weniger intuitiv zu interpretieren als das arithmetische Mittel. Deshalb werden die Indikatorenwerte logarithmiert und damit in eine additive Funktion umgewandelt (Bericat, 2012)¹⁾, die anschließend mit dem einfacher zu interpretierenden arithmetischen Mittel zu Themenfeld- bzw. Teilbereichswerten und abschließend zum Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt zusammengefasst werden (zur genauen Berechnung siehe Bock-Schappelwein et al., 2015):

$$GI_i = e^A \times 100 \left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F \right),$$

GI ... Gleichstellungsindex, A ... Themenfeld Arbeit, E ... Themenfeld Einkommen, B ... Themenfeld Bildung, F ... Themenfeld Familie, i ... Bundesland, e ... Eulersche Zahl.

Die Berechnung erfolgt stufenweise: Die im ersten Schritt berechneten Teilbereichsindizes werden im zweiten Schritt unter Verwendung des arithmetischen Mittels zu den vier Themenfeldindizes Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zusammengefasst. Die Themenfeldindizes werden in einem dritten Schritt zur Gesamtindexzahl, dem Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt gewichtet²⁾. Indem alle Themenfeldindizes mit demselben Gewicht in den Gesamtindex einfließen, wird keine Bewertung der Bedeutung der einzelnen Teilaspekte vorgenommen.

Die Indikatorenwerte, die in den Index einfließen, weisen für Frauen höhere, gleich hohe oder niedrigere Werte aus als für Männer. Die Indexzahl kann daher als Durchschnitt über alle berücksichtigten Indikatorenwerte über 100% (höhere Werte für Frauen) oder unter 100% liegen (niedrigere Werte für Frauen). Ein Indexwert von 100% steht für Gleichstellung von Frauen und Männern.

Um detailliertere Aussagen über das konkrete Abschneiden von Frauen und Männern zu ermöglichen, werden die Indikatoren zu Subindizes gruppiert: Ein Subindex "Women Disadvantage Index" (*WDI*) wird für jenes Set an Indikatoren berechnet, nach denen Frauen schlechter abschneiden als Männer; die *WDI*-Indexzahl liegt stets unter 100%. Ein zweiter Subindex "Men Disadvantage Index" (*MDI*) wird für jenes Set an Indikatoren ermittelt, nach denen Männer schlechter abschneiden (eine ähnliche Vorgehensweise findet sich in Beneria – Permanyer, 2010); die *MDI*-Indexzahl liegt stets bei über 100%. Daraus lässt sich der Einfluss des Subindex auf das Durchschnittsergebnis, d. h. den Gesamtindexwert, ableiten:

$$WDI_i = e^n \times 100 \left(\frac{1}{n} GI_i^A + \frac{1}{n} GI_i^E + \frac{1}{n} GI_i^B + \frac{1}{n} GI_i^F \right) \forall x_i < y_i,$$

$$MDI_i = e^n \times 100 \left(\frac{1}{n} GI_i^A + \frac{1}{n} GI_i^E + \frac{1}{n} GI_i^B + \frac{1}{n} GI_i^F \right) \forall x_i > y_i,$$

n ... Zahl der Indexzahlen, sofern für mindestens einen Indikator je Themenbereich die Bedingung $x_i < y_i$ (*WDI*) bzw. $x_i > y_i$ (*MDI*) erfüllt ist.

2.4 Themenfelder, Teilbereiche und Variable

2.4.1 Themenfeld Arbeit

Das Themenfeld "Arbeit" bildet anhand von elf Variablen die unterschiedlichen Chancen von Männern und Frauen im Hinblick auf den Zugang und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt ab. Die Variablen lassen sich thematisch zu vier Teilbereichen bündeln: Beschäftigungsintegration, Arbeitszeit, berufliche Position und Arbeitslosigkeit (Übersicht 2)³⁾.

¹⁾ Die Interpretierbarkeit der zusammengefassten logarithmierten Indikatorenwerte erreicht Bericat (2012), indem er diese zusätzlich mit der Exponentialfunktion multipliziert.

²⁾ Die Multiplikation der Indexwerte mit der Exponentialfunktion erfolgt stets erst nach der Aggregation der logarithmierten Indikatorenwerte zu Teilbereichsindizes, Themenfeldindizes und dem Gesamtindex.

³⁾ Der Teilbereich "Segregation" fließt nicht unmittelbar in die Berechnung des Gesamtindexwertes ein (siehe dazu Bock-Schappelwein et al., 2015).

Übersicht 2: Teilbereiche und Variable zum Themenfeld Arbeit

	Variable
Beschäftigungsintegration	Erwerbsquote
Arbeitszeit	Beschäftigungsquote
	Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten
	Anteil der Arbeitskräfte im untersten Arbeitszeitquartil an allen unselbständig Beschäftigten
Berufliche Position	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten
	Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Summe von geringfügig und voll sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigten
	Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Leitungsfunktion an allen unselbständig Beschäftigten
Arbeitslosigkeit	Anteil der unselbständig Beschäftigten, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)
	Arbeitslosenquote
	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit
	Häufig wiederkehrende Arbeitslosigkeit

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Der Teilbereich "Beschäftigungsintegration" spiegelt anhand der Variablen "Beschäftigungsquote" und "Erwerbsquote" die Teilhabechancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wider. Erstere bildet den Anteil der aktiv Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) ab, letztere berücksichtigt auch Arbeitslose.

Der Teilbereich "Arbeitszeit" beleuchtet das Erwerbsarbeitsvolumen. Die Variable "Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten" misst die Beschäftigungsintegration unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit, während die Variablen "Anteil der Arbeitskräfte im untersten Arbeitszeitquartil" und "Anteil der geringfügig Beschäftigten" Einblick in etwaige geschlechtsspezifischen Zuverdienstmuster bieten.

Der Teilbereich "Berufliche Position" bildet den funktionalen Einsatz von Frauen und Männern innerhalb eines Unternehmens ab, einerseits bezüglich der hierarchischen Position unter Berücksichtigung ihrer Verantwortungsbereiche, andererseits hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. deren Übereinstimmung mit ihrem formalen Bildungsabschluss (zur Berechnung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung siehe *Bock-Schappelwein et al., 2014*). Die beiden Variablen lassen Rückschlüsse auf die vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu.

Im Teilbereich "Arbeitslosigkeit" werden das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Relation zum Arbeitskräfteangebot (Arbeitslosenquote) sowie Art und Ausmaß der personenbezogenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit abgebildet. Hier gehen eine Variable zur Dauer der Arbeitslosigkeit (Verfestigung) und eine zur Häufigkeit (ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit) in die Berechnungen ein (zu den Berechnungen siehe im Detail *Eppel – Horvath – Mahringer, 2013A, 2013B*).

2.4.2 Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern beim Berufseinstieg und darüber hinaus. Es zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die u. a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus unterschiedlichen Arbeitszeiten resultieren. Dieses Themenfeld umfasst sechs Variable für die Teilbereiche Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn (Übersicht 3).

Im Teilbereich "Einkommen" messen drei Variable den branchenspezifischen Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen – unabhängig von der Arbeitszeit, bei gleicher Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) und differenziert nach sozialrechtlichem Status. Das Einkommen beim Berufseinstieg spiegelt insbesondere Einkommensunterschiede wider, die sich aus der Ausbildungswahl und der damit verbundenen Branchenkonzentration ergeben. Gemessen wird es anhand des Anteils von Frauen und Männern, deren Bruttomonatseinkommen aus der ersten unselbständigen Beschäftigung nach Bildungsabschluss mindestens 1.800 € beträgt, gemessen an allen Personen, die aus der Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten.

Übersicht 3: Teilbereiche und Variable zum Themenfeld Einkommen

	Variable
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Beschäftigten nach Branchen Mittleres Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (im Wohnortbezirk) Mittleres Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung (Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte): Fraueneinkommensanteil
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) der ersten Erwerbstätigkeit nach Bildungsabschluss: Anteil der Personen mit einem Bruttomonatseinkommen von mindestens 1.800 € an allen erfassten Ersteinkommensbeziehern und -bezieherinnen
Niedriglohnbeschäftigung	Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen erfassten unselbständig Beschäftigten Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten im untersten Einkommensquartil

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Wie unterschiedlich Frauen und Männer von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, zeigt der Teilbereich "Niedriglohn" anhand des Anteils der Arbeitskräfte, deren Einkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt (Niedriglohnbeschäftigung), und anhand des Nettojahreseinkommens im untersten Einkommensquartil (niedrigstes Einkommen, das von 25% der erwerbstätigen Frauen bzw. von 25% der erwerbstätigen Männer erreicht wird).

2.4.3 Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" liefert Hinweise zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsverhalten verschiedener Altersgruppen und in den verschiedenen Lebensphasen. Es umfasst Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand der Wohnbevölkerung, in der Weiterbildung und beim Übergang aus der (Aus-)Bildung in die Beschäftigung. Die zu diesem Themenfeld gehörigen sieben Variablen wurden zu den drei Teilbereichen "Ausbildungsstruktur", "Weiterbildung" und "Übergang in Beschäftigung" zusammengefasst (Übersicht 4).

Übersicht 4: Teilbereiche und Variable zum Themenfeld Bildung

	Variable
Ausbildungsstruktur	Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss an der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung auf ISCED-Niveau 5 oder höher an der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren
Weiterbildung	Anteil der Personen mit Maturaabschluss an der 18- bis 19-jährigen Bevölkerung EU-Indikator "Lebenslanges Lernen" (Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die in den letzten vier Wochen eine formale Ausbildung besucht oder an beruflichen oder privaten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe) Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, mit Fachkräftestipendium je 1.000 unselbständig Beschäftigte
Übergang in Beschäftigung	NEET-Anteil (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15 bis 24 Jahre) an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe Anteil der zum Stichtag 12 Monate nach Ausbildungsabschluss erwerbstätigen Personen an allen erfassten Ausbildungsabgängern und -abgängerinnen

Q: WIFO-Zusammenstellung. ISCED . . . International Standard Classification of Education.

Der Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsverhalten, insbesondere an den beiden Polen des Ausbildungsspektrums (Pflichtschulabschluss, Tertiärausbildung). Die Variable "Maturaabschluss" zeigt den Wandel im Bildungsverhalten auf, der sich zeitverzögert in der Bildungsstruktur der Bevölkerung niederschlägt. Das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten wird durch zwei Variable markiert: durch den EU-Indikator zum lebenslangen Lernen und durch den Anteil der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder mit Fachkräftestipendium.

Wie Männern und Frauen der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung gelingt, zeigen der Anteil der "NEET"-Personen ("neither in employment nor education

and training") an den 15- bis 24-Jährigen und der Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss.

2.4.4 Themenfeld Familie

Im Themenfeld "Familie" wird die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern erfasst, und zwar anhand der Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten und deren Auswirkung auf das Erwerbseinkommen sowie anhand der Auswirkungen von Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern. Diese Aspekte werden in den drei Teilbereichen Elternkarenz, Einkommen vor und nach der Elternkarenz sowie Arbeit und Familie dargestellt, die sich aus insgesamt sechs Variablen zusammensetzen (Übersicht 5).

Übersicht 5: Teilbereiche und Variable zum Themenfeld Familie

	Variable
Elternkarenz	Anteil der Männer und Frauen an den Personen in Elternkarenz Zeit in Elternkarenz: Anteil der Fälle mit kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten (12 + 2 Monate sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld) an allen in Anspruch genommenen Varianten
Einkommen vor und nach der Elternkarenz	Einkommen vor und nach der Erwerbsunterbrechung
Arbeit und Familie	Erwerbsquote von Frauen und Männern mit mindestens 1 Kind unter 15 Jahren Beschäftigungsquote von Frauen und Männern mit mindestens 1 Kind unter 15 Jahren Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig Beschäftigten mit mindestens 1 Kind unter 15 Jahren

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Der Teilbereich "Elternkarenz" bildet geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich betreuungsbedingter Karenzzeiten anhand von zwei Variablen ab: Zum einen ist dies der Anteil der Männer und Frauen, die die Variante des kürzesten Kinderbetreuungsgeldbezuges gewählt haben (12 + 2 Monate bzw. einkommensabhängige Variante), da kürzere Karenzzeiten die nachfolgende Erwerbskarriere nachweislich erleichtern (Lutz, 2000). Zum anderen fließt der Anteil der Männer und Frauen in Elternkarenz ein, gemessen als Abstand der realen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme zu einer Gleichverteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz (50 : 50). Um die Einkommenseinbußen für Frauen und Männer aufgrund der Erwerbsunterbrechung durch die Karenz abzubilden, wurden außerdem die Einkommen davor und danach als Variable in die Berechnung des Index im Themenfeld Familie aufgenommen. Das Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern wird im Teilbereich "Arbeit und Familie" erfasst, gemessen anhand der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquote von Frauen und Männern mit Kindern unter 15 Jahren sowie anhand des "Vollzeitbeschäftigungsanteils von unselbständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren".

3. Ergebnisse

3.1 Gesamtindex

Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt weist für das Jahr 2013 österreichweit einen Wert von 70% aus, d. h. Frauen erreichten in diesem Jahr durchschnittlich 70% der Männerwerte (Gleichstellung wäre bei 100% erreicht). Merkwürdiger als Männer schneiden Frauen hinsichtlich der familienspezifischen Indikatoren (38% der Männerwerte) sowie des Einkommens ab (67% der Männerwerte). Die arbeitsmarktspezifischen Indikatoren zeigen dagegen mit 81% einen etwas geringeren Rückstand für Frauen. Nur im Themenfeld Bildung erreichen Frauen durchschnittlich um rund ein Fünftel bessere Ergebnisse als Männer (118%).

Zwischen den Bundesländern variieren die Ergebnisse mit Ausnahme von Wien wenig. Ohne Wien beträgt die Bandbreite des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt etwa 10 Prozentpunkte (Vorarlberg 62%, Tirol, Burgenland und Oberösterreich 67%, Steier-

mark 68%, Salzburg 69%, Niederösterreich 70%, Kärnten 72%). In Wien ist der Index mit Abstand am höchsten, hier erreichen Frauen 80% der Männerwerte (Übersicht 6).

In Wien ist das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt damit deutlich ausgeglichener. Dies dürfte besonders auf die Sonderstellung des Agglomerationszentrums und städtischen Arbeitsmarktes mit einem hohen Dienstleistungsanteil, ausgebauter Betreuungsinfrastruktur und öffentlichem Verkehr zurückzuführen sein. Diese Spezifika kommen insbesondere Frauen zugute, während gleichzeitig Männer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Einkommenserzielungschancen in den Branchen mit traditionell gut entlohnter Männerbeschäftigung (Sachgütererzeugung) vorfinden als in anderen Bundesländern. In allen anderen Bundesländern ist das durch die Indexwerte ausgedrückte Geschlechterverhältnis etwas weniger günstig, wenn gleich ähnlich und mit ähnlichem Streuungsmuster. In Vorarlberg sind die Geschlechterdifferenzen etwas stärker ausgeprägt als in den anderen Bundesländern.

Übersicht 6: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt – Gesamtindex und Indizes nach Themenfeldern

2013

	Arbeit	Einkommen	Bildung	Familie	Gesamtindex
	Indexwert für Frauen in % des Indexwertes für Männer				
Wien	88	83	118	48	80
Niederösterreich	80	68	120	38	70
Burgenland	77	64	118	35	67
Steiermark	80	65	114	36	68
Kärnten	80	67	130	38	72
Oberösterreich	76	63	120	35	67
Salzburg	80	67	116	36	69
Tirol	77	65	116	34	67
Vorarlberg	74	61	106	32	62
Österreich	81	67	118	38	70

Q: WIFO-Zusammenstellung.

3.2 Ergebnisse nach Themenfeldern

3.2.1 Themenfeld Arbeit

Frauen haben im Durchschnitt schlechtere Zugangs- und Verbleibchancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer. Der Indexwert beträgt im Themenfeld Arbeit österreichweit 81%, d. h. Frauen erzielen im Durchschnitt 81% der Männerwerte. In jenen Bereichen, in denen Frauen bessere Chancen vorfinden (*MDI*), beträgt der Indexwert 110%, in jenen Teilbereichen, in denen sie schlechter als Männer abschneiden (*WDI*), dagegen durchschnittlich 79% (Übersicht 7).

Übersicht 7: Indexzahlen zum Themenfeld Arbeit

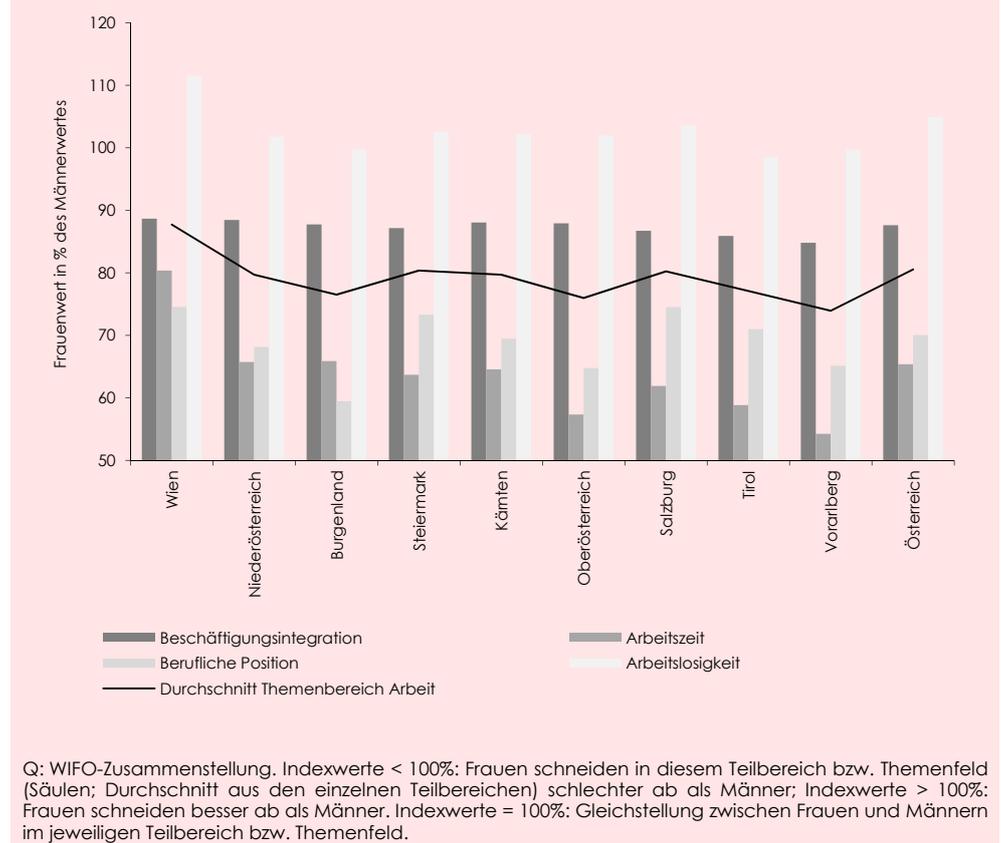
	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>
	Indexwert für Frauen in % des Indexwertes für Männer		
Wien	88	85	119
Niederösterreich	80	77	108
Burgenland	77	73	109
Steiermark	80	78	109
Kärnten	80	77	109
Oberösterreich	76	74	107
Salzburg	80	79	117
Tirol	77	76	101
Vorarlberg	74	73	103
Österreich	81	79	110

Q: WIFO-Zusammenstellung.

In Wien liegt der Gesamtindex mit 88% über dem Österreich-Durchschnitt, in Vorarlberg mit 74% dagegen deutlich darunter. Frauen schneiden in allen Bundesländern vor allem in Hinblick auf die geleistete Arbeitszeit und die berufliche Position schlech-

ter ab als Männer; in diesem Themenfeld besteht somit erhebliches Gleichstellungspotential. Im Falle der beruflichen Position ergibt sich dies allerdings weniger durch eine Ungleichstellung bezüglich der ausbildungsadäquaten Beschäftigung als vielmehr durch die besseren Chancen von Männern bei der Besetzung von Leitungsfunktionen. Innerhalb des Teilbereiches Arbeitslosigkeit schneiden Frauen im Jahr 2013 durchwegs geringfügig besser ab als Männer. Frauen verzeichnen in allen Bundesländern außer Vorarlberg eine niedrigere Arbeitslosenquote und in allen Bundesländern außer Salzburg und Tirol einen geringeren Anteil an wiederkehrender Arbeitslosigkeit als Männer (Abbildung 1). In jenen Bundesländern dagegen, in denen Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind sie auch häufiger von verfestigter Arbeitslosigkeit betroffen, wie etwa im Burgenland.

Abbildung 1: Indexzahlen zum Themenfeld Arbeit



3.2.2 Themenfeld Einkommen

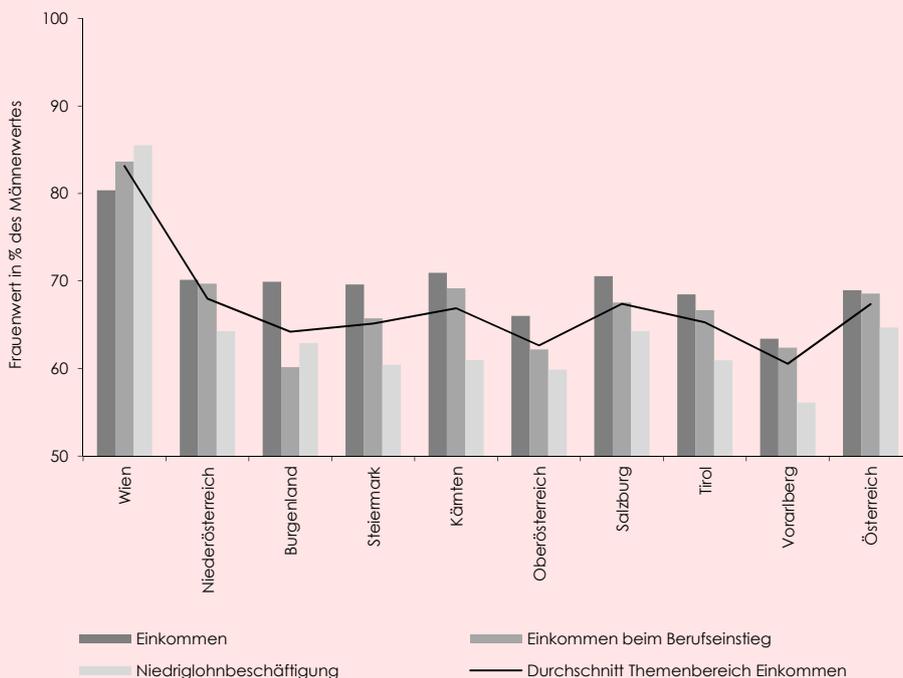
Wie der Indexwert des Teilbereiches "Einkommen" zeigt, verdienen Frauen mit Ausnahme von Wien um rund ein Drittel weniger als Männer (Indexwert zwischen 61% in Vorarlberg und 68% in Niederösterreich). In Wien erzielen Frauen durchschnittlich Einkommen von 83% der Männereinkommen (Übersicht 8). Frauen erhalten bereits beim Berufseinstieg ein merklich geringeres Einkommen als Männer, was im Wesentlichen aus einer unterschiedlichen Ausbildungs-, Branchen- und Berufswahl resultiert. Dieser Einkommensunterschied bleibt im Laufe des Erwerbslebens bestehen und wird etwa durch das Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit sowie durch die Position im Unternehmen oder die Betriebsgröße zusätzlich verstärkt. Am geringsten ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied – unter Berücksichtigung der Erwerbsarbeitszeit – für Beamte und Beamtinnen sowie Vertragsbedienstete, während der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied am unteren Ende der Einkommensverteilung (Niedriglohnbeschäftigung) besonders groß ausfällt. Der Anteil der niedriglohnbeschäftigten Frauen ist im Durchschnitt fast dreimal so hoch wie jener der Männer (Abbildung 2).

Übersicht 8: Indexzahlen zum Themenfeld Einkommen

	Gesamtindexzahl Indexwert für Frauen in % des Indexwertes für Männer	WDI	MDI
Wien	83	83	.
Niederösterreich	68	68	.
Burgenland	64	64	.
Steiermark	65	65	.
Kärnten	67	67	.
Oberösterreich	63	63	.
Salzburg	67	67	.
Tirol	65	65	.
Vorarlberg	61	61	.
Österreich	67	67	.

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Abbildung 2: Indexzahlen zum Themenfeld Einkommen



Q: WIFO-Zusammenstellung. Indexwerte < 100%: Frauen schneiden in diesem Teilbereich bzw. Themenfeld (Säulen; Durchschnitt aus den einzelnen Teilbereichen) schlechter ab als Männer; Indexwerte > 100%: Frauen schneiden besser ab als Männer. Indexwerte = 100%: Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Teilbereich bzw. Themenfeld.

3.2.3 Themenfeld Bildung

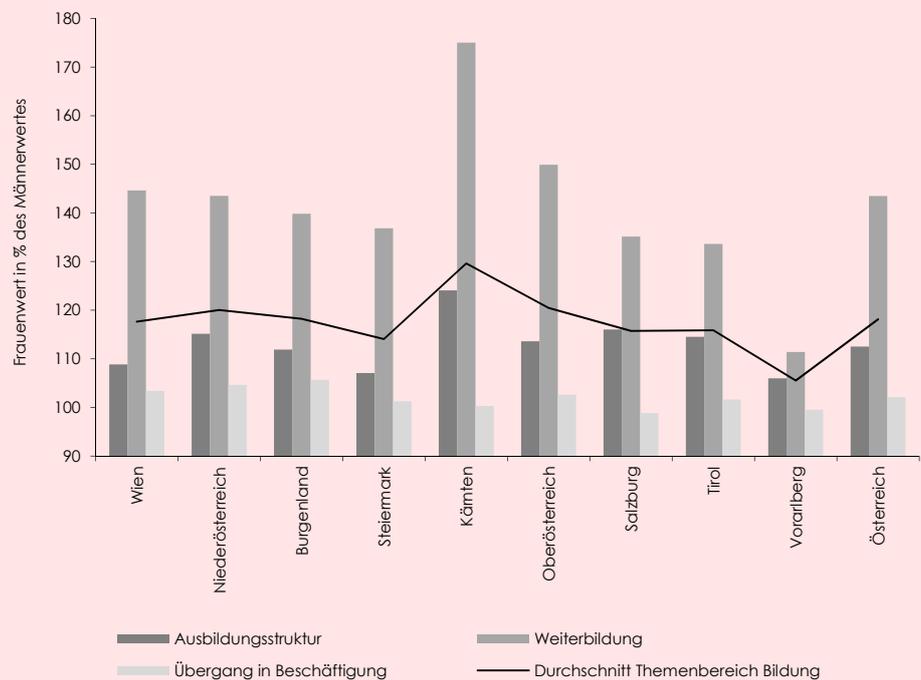
Frauen erreichen im Themenfeld Bildung österreichweit 118% der Werte der Männer. In jenen Bereichen, in denen sie besser abschneiden (*MDI*), erzielen Frauen durchschnittlich 124% der Männerwerte, in jenen Teilbereichen, in denen Männer bessere Chancen vorfinden (*WDI*), dagegen durchschnittlich 95% (Übersicht 9). Besonders hohe Werte ergeben sich für Frauen im Teilbereich Weiterbildung (143%), etwas höhere Werte als für Männer auch bezüglich der Ausbildungsstruktur (113%); im Teilbereich Übergang in Beschäftigung besteht dagegen im Österreich-Durchschnitt nahezu Gleichstellung (102%). Dieses Ergebnis darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen weiterhin unter Geringqualifizierten und NEET-Personen überproportional vertreten sind. In Kärnten beträgt der Gesamtindex für Frauen sogar 130% der Werte der Männer; in Vorarlberg erzielen Frauen und Männer in den untersuchten Indikatoren im Durchschnitt ähnliche Werte (106%; Abbildung 3).

Übersicht 9: Indexzahlen zum Themenfeld Bildung

	Gesamtindexzahl	WDI	MDI
	Indexwert für Frauen in % des Indexwertes für Männer		
Wien	118	97	122
Niederösterreich	120	93	128
Burgenland	118	89	127
Steiermark	114	94	119
Kärnten	130	94	137
Oberösterreich	120	92	128
Salzburg	116	95	133
Tirol	116	94	122
Vorarlberg	106	93	125
Österreich	118	95	124

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Abbildung 3: Indexzahlen zum Themenfeld Bildung



Q: WIFO-Zusammenstellung. Indexwerte < 100%: Frauen schneiden in diesem Teilbereich bzw. Themenfeld (Säulen; Durchschnitt aus den einzelnen Teilbereichen) schlechter ab als Männer; Indexwerte > 100%: Frauen schneiden besser ab als Männer. Indexwerte = 100%: Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Teilbereich bzw. Themenfeld.

3.2.4 Themenfeld Familie

Am geringsten ist die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sobald Kinder im Haushalt leben. Die größte Geschlechterdifferenz besteht bezüglich der Inanspruchnahme und Dauer von Elternkarenzzeiten, obwohl seit der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2010 mehr Männer Elternkarenz in Anspruch nehmen.

Der Gesamtindex für Frauen beträgt in diesem Themenfeld österreichweit nur 38% der Werte der Männer. Mit Abstand am besten schneiden Frauen in Wien mit 48% ab, d. h. gemessen an den ausgewählten Indikatoren erreichen Frauen mit mindestens einem Kind durchschnittlich halb so hohe Ergebnisse wie Männer mit Kind. In alle anderen Bundesländern sind die Indexwerte niedriger mit einer Bandbreite von 32% in Vorarlberg bis 38% in Kärnten und Niederösterreich (Übersicht 10).

Für Männer ergeben sich kaum Einkommenseinbußen durch die Elternkarenz, was einerseits auf die Tätigkeitsfelder jener Männer, die Karenz in Anspruch nehmen, zu-

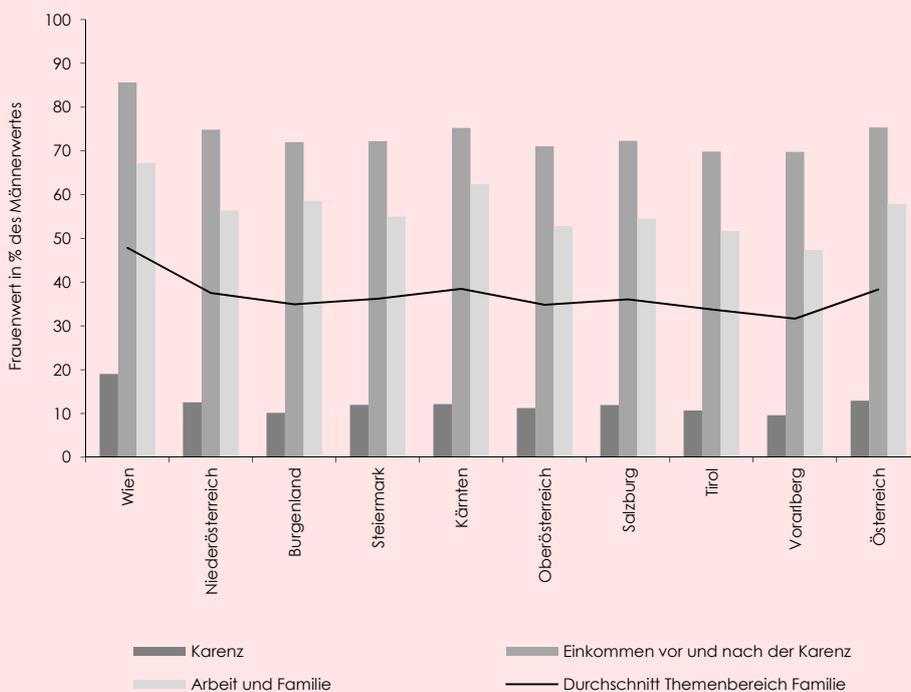
rückzuführen ist (z. B. öffentlicher Dienst) und andererseits auf die vergleichsweise kurze Karenzdauer. Zudem wechseln viele Frauen nach der Elternkarenz Branche oder Beruf (Büchel – Battu, 2003), um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, und nehmen damit häufig Einkommenseinbußen in Kauf (Abbildung 4).

Übersicht 10: Indexzahlen zum Themenfeld Familie

	Gesamtindexzahl Indexwert für Frauen in % des Indexwertes für Männer	WDI	MDI
Wien	48	48	.
Niederösterreich	38	38	.
Burgenland	35	35	.
Steiermark	36	36	.
Kärnten	38	38	.
Oberösterreich	35	35	.
Salzburg	36	36	.
Tirol	34	34	.
Vorarlberg	32	32	.
Österreich	38	38	.

Q: WIFO-Zusammenstellung.

Abbildung 4: Indexzahlen zum Themenfeld Familie



Q: WIFO-Zusammenstellung. Indexwerte < 100%: Frauen schneiden in diesem Teilbereich bzw. Themenfeld (Säulen; Durchschnitt aus den einzelnen Teilbereichen) schlechter ab als Männer; Indexwerte > 100%: Frauen schneiden besser ab als Männer. Indexwerte = 100%: Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Teilbereich bzw. Themenfeld.

4. Schlussfolgerungen

Die vielfältigen Aspekte der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt können anhand unterschiedlichster Variablen gemessen werden. Um einen umfassenden und raschen Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Österreich bzw. das Gleichstellungspotential zu erhalten, entwickelte das WIFO in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Er bündelt die Informationen aus 30 Indikatoren zu den Themen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zu vier Themenfeldindexwerten bzw. einem Ge-

samtindexwert. Ein solcher Index ist zwar rein deskriptiv, kann aber als Ausgangspunkt für tiefergehende Analysen genutzt werden.

Die Ergebnisse des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt weisen darauf hin, dass es staatlicher Lenkungsmaßnahmen bedarf, um das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt egalitärer zu gestalten: Obwohl Frauen bezüglich des Bildungsverhaltens und der Bildungsabschlüsse in den letzten Jahrzehnten erheblich aufgeholt haben, schlägt sich diese Verbesserung der Chancengleichheit nur in abgeschwächter Weise (und verzögert) auf dem Arbeitsmarkt nieder. Neben der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt (Geisberger, 2007, *Statistik Austria*, 2013) geht das auf die unterschiedlichen Auswirkungen von Kinderbetreuungspflichten auf den Erwerbsverlauf von Männern und Frauen zurück: Während der Erwerbsverlauf von Männern davon kaum betroffen ist, ziehen sich Frauen überdurchschnittlich häufig aufgrund von Kinderbetreuung (ganz oder teilweise) aus dem Arbeitsmarkt zurück (Famira-Mühlberger et al., 2010, Eppel – Famira-Mühlberger – Bock-Schappelwein, 2014). Viele Frauen unterbrechen die Erwerbstätigkeit, übernehmen den überwiegenden Teil der informellen und unbezahlten Betreuungsarbeit und kehren im Anschluss auf Teilzeitbasis auf den Arbeitsmarkt zurück. Dementsprechend ist eine Vollzeitenerwerbstätigkeit des Mannes bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung der "zuverdienenden" Frau mit 43,3% das dominante Familienmodell unter österreichischen Paaren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren (*Statistik Austria*, 2013).

5. Literaturhinweise

- Beneria, L., Permanyer, I., "The Measurement of Socio-economic Gender Inequality Revisited", *Development and Change*, 2010, 41(3), S. 375-399.
- Bericat, E., "The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues", *Social Indicators Research*, 2012, 108, S. 1-28.
- Blien, U., Koller, M., Schiebel, W., "Indikatoren zur Neuabgrenzung der Förderregion", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1991, 24(1).
- Bock-Schappelwein, J., Egger-Subotitsch, A., Bartok, L., Schneeweiß, S., Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, Studie des WIFO im Auftrag von Statistik Austria, publiziert in *Statistik Austria* (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*, Wien, 2014, S. 340-353.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, Th., Huemer, U., Schappelwein, E., Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, WIFO, Wien, 2015, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/57841>.
- Büchel, F., Battu, H., "The theory of differential overeducation: does it work?", *Scottish Journal of Political Economy*, 2003, 50, S. 1-16.
- Dijkstra, A. G., Hanmer, L. C., "Measuring Socio-economic Gender Inequality, towards an Alternative To The UNDP Gender-related Development Index", *Institute of Social Studies Den Haag*, Working Paper, 2000.
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Bock-Schappelwein, J., "Kennzeichen des österreichischen Arbeitsmarktes im EU-Vergleich", *WIFO-Monatsberichte*, 2014, 87(11), S. 755-766, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/50837>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H. (2013A), Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/46984>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H. (2013B), Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/46669>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index Report*, Vilnius, 2013.
- Famira-Mühlberger, U., Budimir, K., Eppel, R., Huemer, U., Leoni, Th., Mayrhuber, Ch., *Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktperformanz in der EU. Hauptergebnisse*, WIFO, Wien, 2010, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/38863>.
- Geisberger, T., "Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede", *Statistische Nachrichten*, 2007, (7), S. 633-642.
- Lutz, H., "Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit", *WIFO-Monatsberichte*, 2000, 73(5), S. 341-350, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/19239>.
- Permanyer, I., "The measurement of multidimensional gender inequality: Continuing the debate", *Social Indicators Research*, 2008, 95, S. 181-198.
- Statistik Austria, *Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung*, Wien, 2013.