

# Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des  
Geschlechterverhältnisses  
in Österreich



Arbeitsmarktservice  
Österreich

# **Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich**

## **Aktualisierung 2020**

Projektleitung AMS:  
Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

AutorInnen WIFO:  
Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger,  
Thomas Horvath, Ulrike Huemer

Wissenschaftliche Assistenz WIFO:  
Christoph Lorenz

Begutachtung WIFO:  
Christine Mayrhuber

Wien, Oktober 2020

**WIFO**

 ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

# Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich –  
Aktualisierung 2020

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

**Dezember 2020**

---

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung  
Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich**

Begutachtung: Christine Mayrhuber

Wissenschaftliche Assistenz: Christoph Lorenz

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird von einer Vielzahl an Indikatoren beeinflusst. Vor diesem Hintergrund hat das WIFO in Abstimmung mit dem AMS einen "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" konzipiert, der 30 Indikatoren aus vier Themenfeldern – Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie – zu einem Index bündelt, um in aggregierter Form die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern zu skizzieren. Die für die vier Themenfelder berechneten Indikatoren erfassen die Rolle von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt quantitativ, spiegeln ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven wider, zeigen die Aus- und Weiterbildungsstruktur für beide Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2020 erarbeitete das WIFO eine Aktualisierung der 2015 und 2017 publizierten Ergebnisse.

2020/350/S/WIFO-Projektnummer: 2120

© 2020 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66683>

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Übersichtenverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Executive Summary – Deutsch</b>	<b>5</b>
<b>Executive Summary – English version</b>	<b>11</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>15</b>
<b>2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"</b>	<b>16</b>
2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	16
2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	18
2.2.1 Themenfeld Arbeit	18
2.2.2 Themenfeld Einkommen	20
2.2.3 Themenfeld Bildung	21
2.2.4 Themenfeld Familie	22
<b>3 Datenquellen und Methodik</b>	<b>23</b>
3.1 Datenquellen	23
3.2 Datenaufbereitung	24
3.3 Datenaggregation und Indexbildung	26
<b>4 Ergebnisse</b>	<b>29</b>
4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse	29
4.1.1 Bundesländer	33
4.1.2 Themenfelder	34
4.1.3 Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index - MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	38
4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit	39
4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen	40
4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration	44
4.2.3 Arbeitszeit	44
4.2.4 Berufliche Position	44
4.2.5 Arbeitslosigkeit	45
4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen	47
4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen	48
4.3.2 Einkommen	51
4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg	51
4.3.4 Niedriglohn	52
4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung	53
4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen	54
4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	57
4.4.3 Weiterbildung	57

4.4.4	Übergang in Beschäftigung	58
4.5	<i>Detailergebnisse im Themenfeld Familie</i>	59
4.5.1	Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen	59
4.5.2	Karenz	62
4.5.3	Einkommen vor / nach Karenz	63
4.5.4	Arbeit und Familie	64
<b>5</b>	<b>Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext</b>	<b>66</b>
5.1	<i>Beschäftigung nach Branchen und Berufen</i>	66
5.2	<i>Selbständige Beschäftigung</i>	69
<b>6</b>	<b>Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis: Einbettung in den regionalen Kontext</b>	<b>71</b>
<b>7</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>73</b>
<b>8</b>	<b>Literatur</b>	<b>74</b>
<b>Anhang 1: Indexwert, <i>WDI</i> und <i>MDI</i> nach Themenfeldern und Teilbereichen</b>		<b>76</b>
<b>Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht</b>		<b>80</b>
<b>Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren</b>		<b>81</b>
<b>Anhang 4: Rohdaten</b>		<b>88</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer	8
Abbildung 2: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020)	10
Abbildung 3: Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	16
Abbildung 4: Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche	17
Abbildung 5: Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern	23
Abbildung 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	29
Abbildung 7: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020)	32
Abbildung 8: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2020)	36
Abbildung 9: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen im zeitlichen Vergleich (2015, 2017, 2020)	37
Abbildung 10: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2020)	42
Abbildung 11: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015, 2017, 2020)	43
Abbildung 12: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2020)	49
Abbildung 13: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Einkommen (2015, 2017, 2020)	50
Abbildung 14: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2020)	55
Abbildung 15: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Bildung (2015, 2017, 2020)	56
Abbildung 16: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2020)	60
Abbildung 17: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Familie (2015, 2017, 2020)	61
Abbildung 18: Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2019)	67
Abbildung 19: Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2019)	68
Abbildung 20: Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020)	69
Abbildung 21: Selbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Bundesländern und Staatsbürgerschaft (2019)	70

## Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen	18
Übersicht 2: Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen	20
Übersicht 3: Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen	21
Übersicht 4: Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen	22
Übersicht 5: Variablen	25
Übersicht 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte	28
Übersicht 7: Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: in welchen Bereichen schneiden Frauen besser ab?	31
Übersicht 8: Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer	33
Übersicht 9: Subindexwerte "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	38
Übersicht 10: Themenfeld Arbeit: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	40
Übersicht 11: Themenfeld Einkommen: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	47
Übersicht 12: Themenfeld Bildung: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	54
Übersicht 13: Themenfeld Familie: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)	59
Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2017	80



## Executive Summary – Deutsch

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. Daher erstellte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" als "Gender-Barometer" für den österreichischen Arbeitsmarkt. Im vorliegenden Bericht wird dieser Index zum zweiten Mal nach 2017 aktualisiert (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017).

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.

### Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Der Index 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 Variablen<sup>1)</sup> 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

---

<sup>1)</sup> Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

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.
- Das Themenfeld "Familie" konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen wird die Inanspruchnahme und 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.

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

Jede Variable, die in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" einfließt, erfüllt die Voraussetzung, dass sie getrennt für Frauen und Männer auf Bundeslandebene verfügbar ist. Daraus wird für die Indexberechnung der Indikatorwert berechnet, der das Geschlechterverhältnis einer ausgewählten Variablen abbildet (Beispiel Beschäftigungsquote: Wert Frauen österreichweit 2019: 69,2%, Männer: 78,0%; Frauenwert in % des Männerwertes: 88,7%; Indikatorwert Beschäftigungsquote: 88,7%; Detaildaten zu allen verwendeten Variablen befinden sich im Anhang 4). Außerdem wird eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet, indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage "je höher, desto besser" zutreffen muss<sup>2)</sup>.

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% (höhere Werte für Frauen, d. h. Frauen übertreffen Männer) oder unter 100% liegen (niedrigere Werte für Frauen, d. h. Gleichstellungspotenzial wird ausgewiesen). Ein Indexwert von 100% drückt die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aus.

---

<sup>2)</sup> Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte eine inhaltliche Verbesserung bzw. Besserstellung ausdrücken, wie etwa bei der Arbeitslosenquote der Fall, werden für die Indexberechnung invertiert.

## Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung erreichen Frauen im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" durchschnittlich 73% der Männerwerte. Damit konnte sich die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 2015, als durchschnittlich 70% der Männerwerte erreicht wurden, abermals marginal verbessern (Erhebung 2017: 71%).

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% der Männerwerte mit Abstand am schlechtesten ab (Erhebung 2015: 38%, Erhebung 2017: 39%). Am höchsten fällt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Inanspruchnahme von Karenz aus.
- Frauen erzielen auch im Themenfeld "Einkommen" mit 72% abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer, wenngleich erneut eine geringe Verbesserung gegenüber den Erhebungen 2015 (67%) und 2017 (69%) 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% der Männerwerte (Erhebung 2015: 80%, Erhebung 2017: 81%). 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% erneut deutlich höhere Indexwerte als Männer (Erhebung 2015 und Erhebung 2017: jeweils 118%). 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.

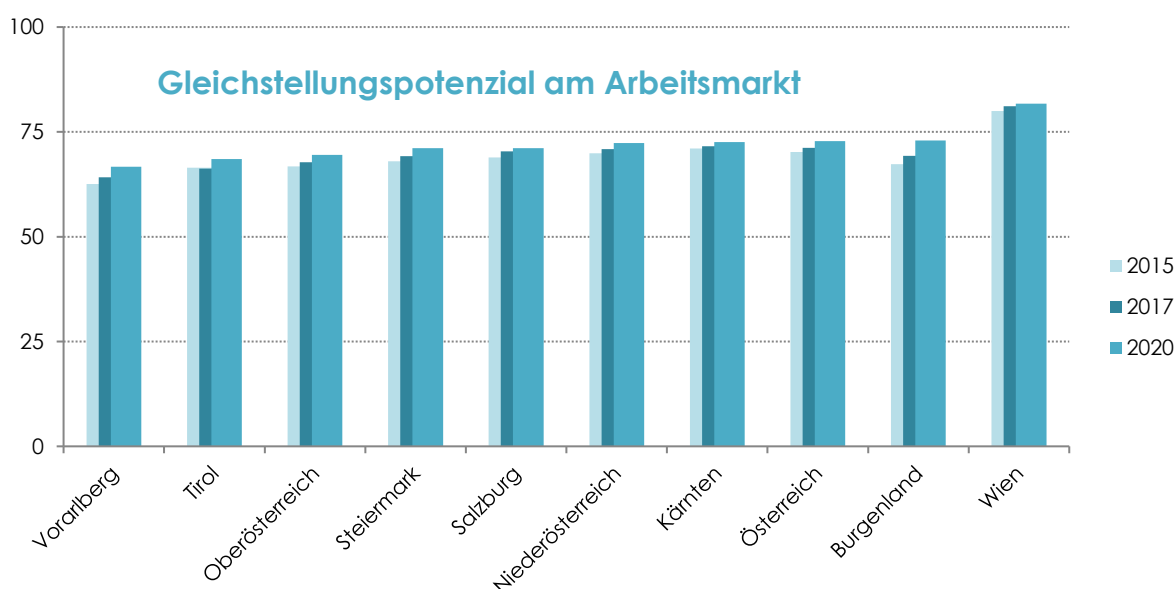
Die Bundeslandbetrachtung liefert folgende Ergebnisse:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich abermals merklich von den übrigen Bundesländern. Das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 82% deutlich ausgeglichener (Erhebung 2015: 80%, Erhebung 2017: 81%), 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% in Vorarlberg und je 73% im Burgenland und in Kärnten.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zu Lasten 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.

Abbildung 1: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer Frauenwert in % des Männerwertes



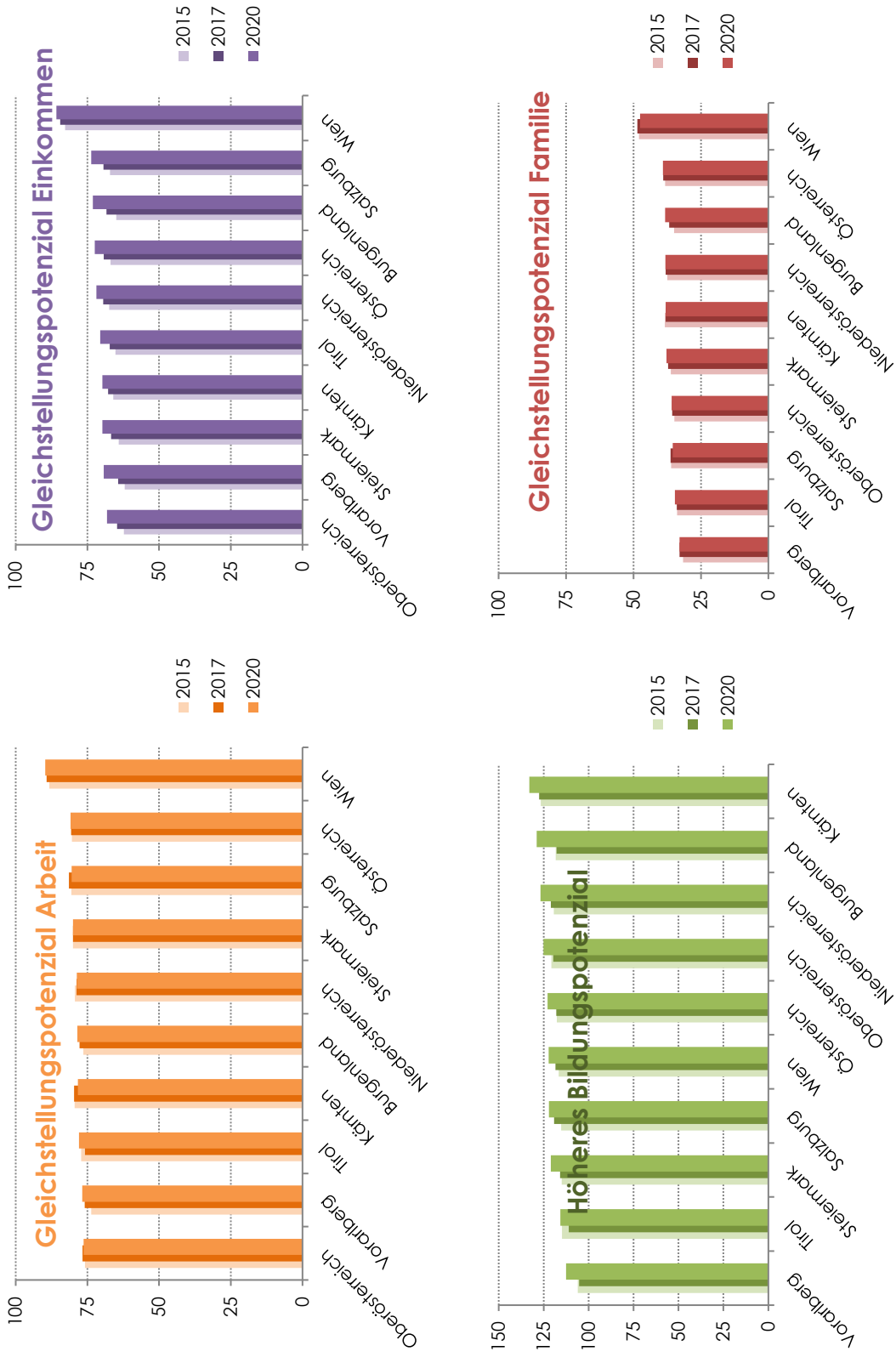
Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020.

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 zu Lasten der Frauen. Gleichzeitig treten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bereits zu 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 Betreuungsinfrastruktur (v. a. für Kinder unter 3 Jahren bzw. Kinder über 6 Jahren).

Abbildung 2: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020)  
Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020.

## Executive Summary – English version

The position of women and men in the world of work – their employment opportunities as well as their risk of unemployment and individual income opportunities – is influenced by a variety of factors and their interaction. These include economic, cyclical, structural, institutional and regional aspects as well as personal characteristics such as educational level or family situation. Such a wealth of detailed information does not, however, allow for a rapid examination and observation of changes in equality on the labour market. Therefore, in 2015 WIFO, in coordination with the AMS, developed the "Equality Index Labour Market" as a "gender barometer" for the Austrian labour market. In the present report we update the index for the second time after 2017 (Bock-Schappelwein *et al.*, 2015, 2017).

The condensation of information into an index provides a quick overview of the extent of equality in the labour market and can be a starting point for more in-depth analyses. At the same time, however, the bundling of information also represents a tightrope walk: The gain in conciseness through aggregation and reduction of complexity is offset by the risks of information loss and possible misinterpretation of the results. These risks have been countered by comprehensive documentation of the data and methods as well as by calculating sub-indices and by embedding them in a regional context (context indicators).

### Structure and composition of the "Equality Index Labour Market"

The content of the index is designed to reflect not only the "core areas" of labour market integration, but also the interfaces between the labour market and education and family. This includes the role of women and men on the labour market, their income and employment prospects, their formal education structure and further training and the reconciliation of work and family life. This thematic orientation is presented in the four thematic areas of work, income, education and family, which are based on 14 sub-areas or 33<sup>3)</sup> variables:

- The main focus of the thematic field "work" is on the chances of women and men to enter or remain on the Austrian labour market and on the quantitative and qualitative characteristics of gainful employment. This thematic area includes the five sub-areas of the extent of employment integration, segregation, working time, occupational position and unemployment, which are specified by 14 variables.
- The main focus of the thematic field "income" is to describe the income situations of women and men in different stages of life, starting with the start of their careers, and highlights pay differences resulting from gender-specific concentration on certain sectors and occupations or from different working hours. This topic area comprises the three sub-areas of income, income at the start of employment and low pay and includes six variables.

---

<sup>3)</sup> The three indicators of segregation are not directly included in the index calculation; they are used as context variables.

- The thematic field "education" bundles information on the gender-specific differences in education, in further education and in the transition from education to employment. This thematic area is made up of the three sub-areas of educational structure of the population, further training and transition to employment and comprises seven variables.
- The thematic field "family" focuses on the impact of family responsibilities on the labour market integration of women and men. On the one hand, the utilisation and duration of parental leave periods and their influence on earned income are depicted; on the other hand, the impact of the existence of children under 15 years of age in the household on the labour market participation of mothers and fathers is examined. This area comprises the three sub-areas of maternity leave, income before / after maternity leave and work and family and includes six variables.

Each thematic field is considered equally relevant in the "Equality Index Labour Market", i.e. it is included in the overall index with the same weight.

Each variable included in the "Equality Index Labour Market" fulfils the condition that it is available separately for women and men at the federal state level. From this, the indicator value is calculated as gender ratio of a selected variable (i.e. women's value as a percentage of men's value; e.g. employment rate of women as a percentage of men's employment rate). It also ensures a consistent interpretation of the results by requiring that the "the higher the better" is true for all selected variables<sup>4</sup>).

The "Equality Index Labour Market" calculated from the indicator values measures the extent of equality between women and men or the equality potential on the labour market throughout Austria and in the federal states. The index figure can be above 100% (higher values for women) or below 100% (lower values for women; equality potential). An index value of 100% expresses the equality.

## Results

In this year's update, women achieve on average 73% of men's scores in the "Equality Index Labour Market". This means that the situation of women has again improved marginally compared to the first survey in 2015, when on average 70% of men's values were reached (survey 2017: 71%).

At the level of the thematic fields of work, income, education and family we receive the following results:

- As in the two surveys in 2015 and 2017, women, with 39% of men, perform by far the worst in the field of family (2015: 38%, 2017: 39%). The gender difference is highest in the use of parental leave.
- In the thematic field of income, too, women, at 72%, once again achieve noticeably worse results than men, although there is again a slight improvement compared to the

---

<sup>4</sup>) Variables for which low values indicate an improvement in content, such as the unemployment rate, are inverted for the index calculation.



2015 (67%) and 2017 (69%) surveys. The gender-specific income gap does not only develop in the course of working life and in the family or household context but is already apparent at the start of a career, reflecting the different educational choices of women and men and the associated income prospects. However, there are first signs that women are catching up in terms of income at the start of their careers, which is probably due to the changing educational behaviour of women.

- Women achieve 81% of men's values in the thematic field of work (survey 2015: 80%, survey 2017: 81%). Gender differences remain particularly pronounced with regard to working hours and work in management functions, while there are hardly any gender-specific characteristics in unemployment.
- Only in the thematic field of education, at 123%, do women again achieve significantly higher index values than men (survey 2015 and survey 2017: 118% each). However, this result should not hide the fact that more women than men aged between 25 and 64 continue to be among the group of low-skilled workers. Women, on the other hand, can score points above all in further training, in higher formal education (tertiary and Matura) and in the direct transition from education to employment - here they achieve in part significantly better scores than men.

The analysis of the federal states provides the following results:

- Vienna once again differs markedly from the other federal provinces. At 82%, the gender ratio in Vienna is much more balanced (survey 2015: 80%, survey 2017: 81%), which is probably due in particular to Vienna's special position as an urban region or agglomeration centre with a specific service sector, but also partly to the poorer performance of men compared to other provinces.
- The results for the remaining federal states are close together, with values ranging from 67% in Vorarlberg to 73% each in Burgenland and Carinthia.
- In all federal states, the greatest gender-specific differences to the detriment of women are to be found in the thematic field of family, followed by the thematic fields of income and work.
- Only in the case of education-specific factors do women perform better than men in all federal states.

The combination of the "Equality Index Labour Market" with different context indicators confirms the results of the two surveys 2015 and 2017, according to which gender differences in the labour market are more pronounced where labour markets are more segregated. The higher the concentration of women in specific occupations or sectors, the greater the gender inequality at the expense of women. At the same time, income differences between the sexes already occur at the beginning of a working career, although the "gap" between the sexes is likely to close somewhat here. In the further course of the career, the income gap is further widened by family-related career breaks.

On the basis of the available findings, the following needs for action to reduce gender inequalities in the labour market can therefore be formulated once again:

- Breaking up traditional training paths and occupational profiles and promoting employment that is not over-qualified,
- reflecting the higher formal education of women also in internal labour markets, e.g. through access to management positions,
- reassessment of gainful employment or reassessment of systemically relevant activities to improve the economic situation of women,
- increasing the participation of fathers in child care and in household activities, and
- comprehensive provision of high-quality care infrastructure (especially for children under 3 years of age and children over 6 years of age).



## 1 Einleitung

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.

Daher erstellte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" (Bock-Schappelwein et al., 2015). Dieser Index bündelt ein Set von Variablen aus den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zu einer Indexzahl, um in aggregierter Form das Gleichstellungspotential von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern aufzuzeigen.

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.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der zweiten Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt". Nachfolgend werden zunächst in den Kapiteln 2 und 3 Aufbau und Zusammensetzung sowie Datenquellen und Methodik des Index in einer gekürzten Darstellung (in Anlehnung an Bock-Schappelwein et al., 2016) skizziert. Daran schließen in Kapitel 4 die Beschreibung und Diskussion der aktuellen Ergebnisse an, die mit den publizierten Ergebnissen aus den beiden Erhebungen 2015 und 2017 verglichen werden. Kapitel 5 behandelt die horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt, Kapitel 6 die Einbettung des Geschlechterverhältnis in den regionalen Kontext, bevor in Kapitel 7 Schlussfolgerungen formuliert werden. Im Anhang befindet sich die Beschreibung der dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zugrundeliegenden Variablen sowie die dazugehörigen Rohdaten. Außerdem sind im Anhang die Indexwerte nach Teilbereichen und Themenfeldern, die dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zugrunde liegen, nachzuschlagen.

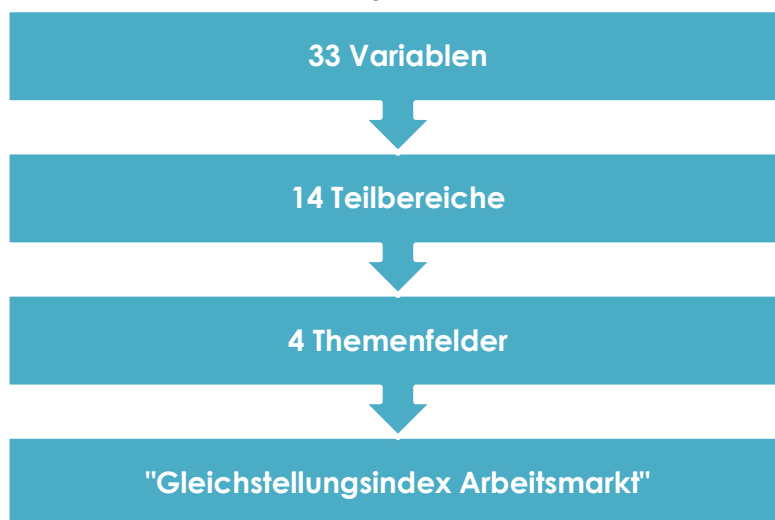


## 2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

### 2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" umfasst vier Themenfelder, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, regional differenziert nach Bundesländern, möglichst breit abzubilden: Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. Sie spiegeln zugleich die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereiche bzw. Stationen im Erwerbsprozess von Frauen und Männern wider. Die vier Themenfelder setzen sich aus 14 Teilbereichen zusammen, welche die einzelnen Felder näher spezifizieren; das Themenfeld Arbeit besteht aus fünf Teilbereichen, alle übrigen Themenfelder (Einkommen, Bildung, Familie) aus drei Teilbereichen. Operationalisiert wird jeder Teilbereich durch mindestens eine Variable. Insgesamt fließen 33 Variablen<sup>5)</sup> in die Berechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein (Abbildung 3). Die Themenfelder und Teilbereiche werden in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 3: Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

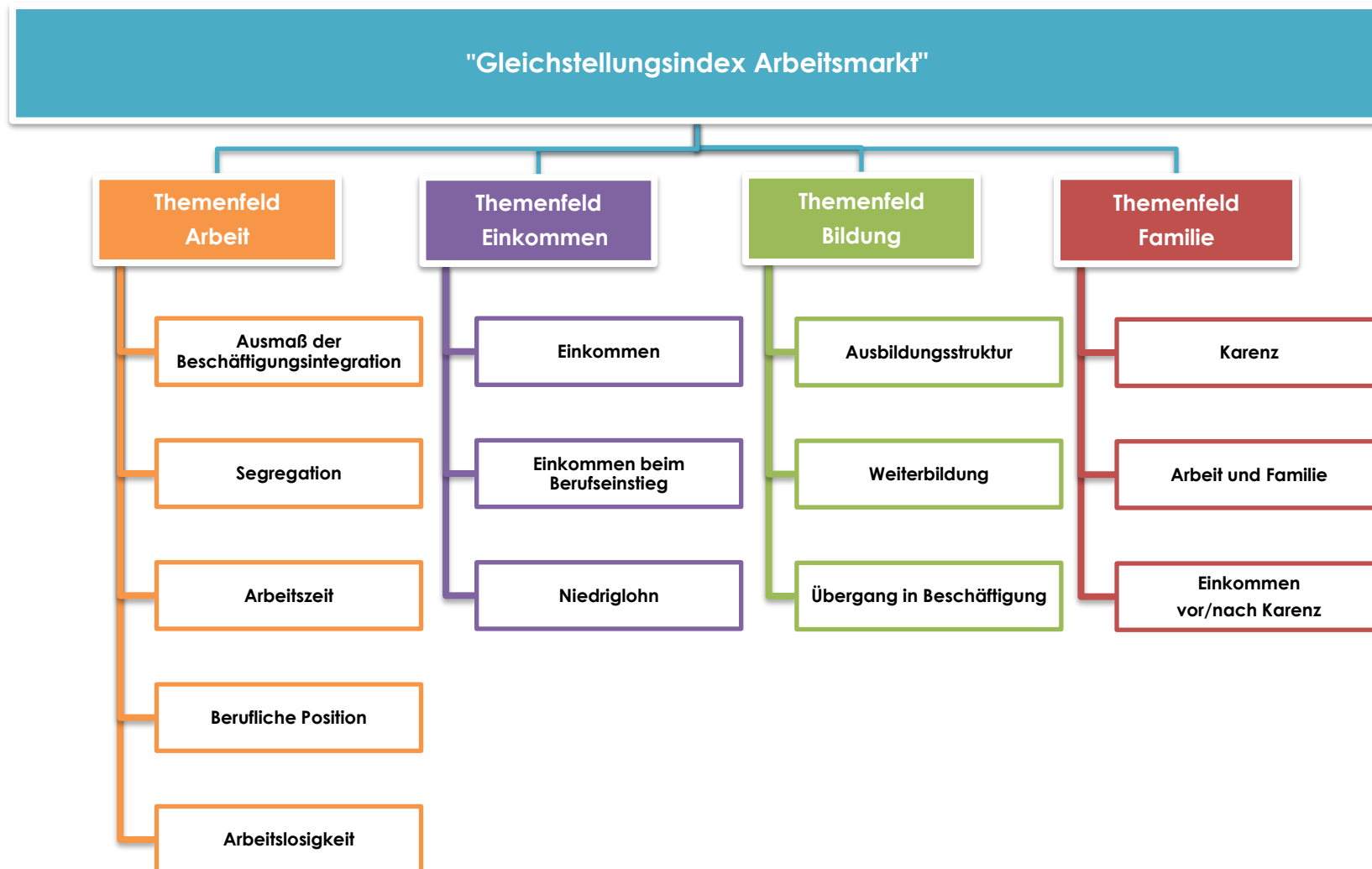


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

<sup>5)</sup> Die drei Variablen des Teilbereichs „Segregation“ fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen der Kontextualisierung.



Abbildung 4: Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



## 2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

### 2.2.1 Themenfeld Arbeit

Das Themenfeld "Arbeit" umfasst 14 Variablen, welche die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern in Hinblick auf Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt, aber auch qualitative Aspekte der Beschäftigung, abbilden. In die Indexberechnung fließen allerdings nur elf Variablen ein; thematisch sind diese den vier Teilbereichen "Beschäftigungsintegration", "Arbeitszeit", "berufliche Position" und "Arbeitslosigkeit" zugeordnet.

Die drei Variablen des Teilbereichs "Segregation" werden nicht für die Indexberechnung verwendet, sondern dienen der Kontextualisierung. Damit wird das Ausmaß der Ungleichheit in Bezug auf die Verteilung von beschäftigten Frauen und Männern auf Branchen und Berufe gemessen sowie Einblick in die selbständige Beschäftigung gegeben (siehe dazu *Bock-Schappelwein et al., 2015*) (Übersicht 1). Der Teilbereich "Segregation" wird in Kapitel 5 näher behandelt.

Übersicht 1: Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten	Ja
	Beschäftigungsquoten	Ja
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	Nein, Kontext
	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Nein, Kontext
	Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)	Nein, Kontext
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	Ja
	Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil	Ja
	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ja
	Geringfügige Beschäftigung	Ja
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Ja
	Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)	Ja
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Ja
	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Ja
	Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration" misst anhand der beiden Variablen "Beschäftigungsquote" und "Erwerbsquote" die Teilhabechancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung



im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre)<sup>6</sup> an, die Erwerbsquote berücksichtigt neben den Erwerbstätigen auch Arbeitslose.

Der Teilbereich "Arbeitszeit" beleuchtet das Erwerbsarbeitsvolumen anhand von vier Variablen. Die Variablen "Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten" und "Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten" messen die Beschäftigungsintegration unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit, während die Variablen "Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil" und "Geringfügige Beschäftigung" Einblick in etwaige geschlechtsspezifische Zuverdienstmuster geben.

Der Teilbereich "Berufliche Position" bildet den funktionalen Einsatzbereich 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 Variablen "ausbildungsadäquate Beschäftigung" siehe *Bock-Schappelwein et al., 2014*). Die beiden Variablen lassen Rückschlüsse auf die funktionale 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 anhand von drei Variablen abgebildet. Die Art und das Ausmaß der personenbezogenen Betroffenheit werden anhand der Dauer der Arbeitslosigkeit (Verfestigung)<sup>7</sup> und deren Häufigkeit (ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit) erfasst. Die Berechnung der "verfestigten Arbeitslosigkeit" beruht auf der von *Eppel – Horvath – Mahringer (2014)* entwickelten Typologie Arbeitsloser. Dieser zufolge waren betroffene Personen in den 5 Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos gemeldet, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte. Im Vergleich zum ersten "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" wurde die Berechnung an die Neuausrichtung der Typologie angepasst; in diesem Zuge wurde auch der Wert aus dem Jahr 2015 neu berechnet, um die Vergleichbarkeit mit der aktuellen Auswertung zu gewährleisten. Die "ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit" zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich auf Personen bezieht, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Erhebung mindestens fünf Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer aufwiesen.

---

<sup>6</sup>) Mit der Altersgrenze 15 bis 64 Jahre wird allerdings der Geschlechterunterschied aufgrund unterschiedlicher Pensionsregelungen überschätzt.

<sup>7</sup>) Für die vorliegende Erhebung wurde die zugrundeliegende Datenaufbereitung geringfügig modifiziert, da nunmehr eine neue Priorisierung der verschiedenen Erwerbszustände angewandt wird, die jener der Tabelle *mon\_uni\_status\_int* der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) entspricht. Die auf dieser Grundlage ermittelten Ergebnisse unterscheiden sich quantitativ etwas von jenen der bisherigen Auswertung.



## 2.2.2 Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Erwerbsphasen, beginnend beim Berufseinstieg sowie während der späteren Erwerbskarriere, und beleuchtet zudem den Niedriglohnbereich. Es zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die u. a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe oder aus unterschiedlichen Arbeitszeiten resultieren. Operationalisiert wird dieses Themenfeld anhand von sechs Variablen aus den Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" (Übersicht 2).

Übersicht 2: Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei ArbeiterIn, Angestellte	Ja
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€	Ja
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	Ja
	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Die drei Variablen des Teilbereichs "Einkommen" messen den branchenspezifischen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer – einmal unabhängig von der Arbeitszeit, einmal bei gleicher Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) und einmal differenziert nach sozialrechtlichem Status.

Das "Einkommen beim Berufseinstieg" spiegelt insbesondere Einkommensunterschiede wider, die sich aus der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl und der damit verbundenen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe ergeben. Gemessen wird dieser Aspekt der Einkommenssituation anhand des Anteils von Frauen und Männern, deren Bruttomonatseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung 18 Monate nach Ausbildungsabschluss mindestens 1.800 € beträgt, bezogen auf die Gesamtheit aller Personen, die aus der Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintraten.

Der Teilbereich "Niedriglohn" misst anhand von zwei Variablen das Ausmaß der Betroffenheit von Niedriglohnbeschäftigung; einerseits anhand des Anteils der Arbeitskräfte, deren Einkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens (pro Stunde) beträgt (Niedriglohnbeschäftigung), andererseits anhand des Nettojahreseinkommens im untersten Einkommensquartil (d. h. jenes Einkommens, welches die 25% der erwerbstätigen Frauen bzw. Männer mit dem geringsten Verdienst pro Jahr maximal erzielen).





### 2.2.3 Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" richtet den Fokus auf den Bildungsstand und das Aus- und Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern in Abhängigkeit von Alter und Lebensphase. Die sieben diesem Themenfeld zugehörigen Variablen werden zu den drei Teilbereichen "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung", "Weiterbildung" und "Übergang in Beschäftigung" zusammengefasst (Übersicht 3).

Übersicht 3: Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Reifeprüfungsquote (in % der 18/19-jährigen Bevölkerung)	Ja
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Ja
	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Ja
Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	Ja
	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" misst geschlechtsspezifische Unterschiede im (längerfristigen) Bildungsverhalten, insbesondere an den beiden Polen des Ausbildungsspektrums (Pflichtschulabschluss, Tertiärausbildung). Die Variable "Reifeprüfungsquote" zeigt dagegen den (unmittelbaren) Wandel im Bildungsverhalten auf, der sich zeitverzögert in der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung niederschlagen wird.

Das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten wird durch zwei Variablen im Teilbereich "Weiterbildung" gemessen: über den EU-Indikator zum lebensbegleitenden Lernen und durch die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder mit Fachkräftestipendium (gemessen an der unselbständigen Beschäftigung).

Zwei weitere Variablen, der Anteil der "NEET"-Personen ("neither in employment nor education and training") an den 15- bis 24-Jährigen sowie der Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss, gehen schließlich im Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" der Frage nach, inwieweit Frauen und Männern der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung gelingt.



### 2.2.4 Themenfeld Familie

Die Geburt eines Kindes stellt für die Erwerbsbiographie von vielen Frauen typischerweise eine Zäsur dar, bei der sie häufig ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, während Männer zumeist weiterhin ihrer Erwerbstätigkeit in Vollzeit nachgehen (Huemer et al., 2017). Dieses Erwerbsverhalten ist Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der Frauen sich stärker in der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit engagieren als Männer. Wie stark sich die familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern auswirken, steht im Mittelpunkt des Themenfelds "Familie". Beleuchtet werden hierfür die Inanspruchnahme und Dauer der Karenz, die mit der Karenz verbundenen Veränderungen des Erwerbseinkommens sowie die Wirkungen von Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern. Diese Aspekte werden durch sechs Variablen in insgesamt drei Teilbereichen – "Elternkarenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" – gemessen (Übersicht 4).

Übersicht 4: Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Elternkarenz	Männer-, Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz	Ja
	Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten (12+2 sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)	Ja
Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	Ja
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

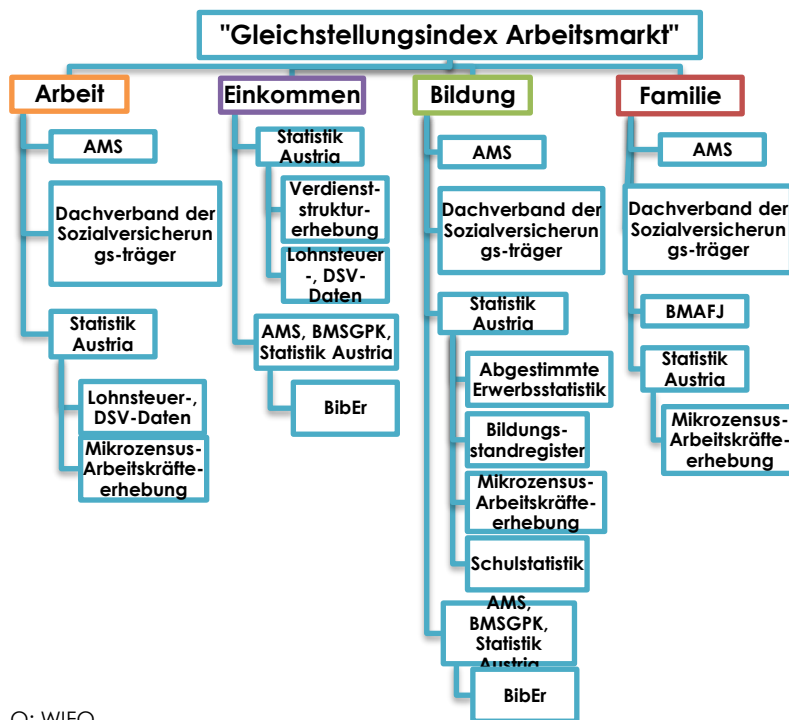
Der Teilbereich "Elternkarenz" bildet geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme betreuungsbedingter Karenzzeiten anhand zweier Variablen ab: Zum einen anhand des Anteils der Frauen und Männer, die die Variante des kürzesten Kinderbetreuungsgeldbezuges gewählt haben (12 + 2 Monate bzw. einkommensabhängige Variante), da kürzere Karenzzeiten die nachfolgende Erwerbskarriere nachweislich erleichtern (Lutz, 2000). Zum anderen anhand des Anteils der Frauen und Männer in Elternkarenz, gemessen als Abstand der realen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme von einer Gleichverteilung der Inanspruchnahme im Verhältnis 50 : 50. Im Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" werden Einkommenseinbußen abgebildet, die aus der Erwerbsunterbrechung durch die Elternkarenz (und anschließender Teilzeitbeschäftigung) resultieren. Das Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern wird im Teilbereich "Arbeit und Familie" anhand von drei Variablen erfasst. Dazu werden die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahren sowie der Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig Beschäftigten mit Kind(ern) unter 15 Jahren (gemessen an allen unselbständig Beschäftigten) herangezogen.

### 3 Datenquellen und Methodik

#### 3.1 Datenquellen

Die Variablenauswahl folgte inhaltlichen Überlegungen, stand aber unter dem Erfordernis, dass die gewählten Kennzahlen (bzw. die zu ihrer Ermittlung erforderlichen Ausgangsdaten) in regelmäßiger und ausreichender Frequenz verfügbar sowie nach Geschlecht und Bundesland getrennt ausweisbar sind. Die 33 ausgewählten Variablen entstammen 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen des AMS, des Dachverbands der Sozialversicherungsträger<sup>8)</sup>, der Statistik Austria und der Bundesministerien (Abbildung 5). Alle Daten beziehen sich – sofern verfügbar – auf das rezente Referenzjahr: in der Erstberechnung aus dem Jahr 2015 war dies das Referenzjahr 2013, in der ersten Aktualisierung im Jahr 2017 das Referenzjahr 2016 und in der vorliegenden Aktualisierung das Referenzjahr 2019. Im Anhang 3 befindet sich die detaillierte Variablenbeschreibung, im Anhang 4 die Variablendaten, die die Grundlage für die Indikatorenberechnung bilden, woraus sich anschließend der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" errechnet.

Abbildung 5: Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern



Q: WIFO.

<sup>8)</sup> Bis 2019: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

### 3.2 Datenaufbereitung

Die Vergleichbarkeit der ausgewählten Variablen wurde unabhängig von ihrer Maßeinheit (z. B. Prozentanteile oder Euro-Beträge) durch Normierung (Blien – Koller – Schiebel, 1991) erreicht. Bei der gewählten Normierung werden die Daten derart aufbereitet, dass immer der jeweilige Frauenwert als Prozentsatz des Männerwertes ausgewiesen wird.

#### *Beispiel Beschäftigungsquote (siehe Anhang 4)*

Beschäftigungsquote Frauen Gesamtösterreich 2019: 69,2%

Beschäftigungsquote Männer Gesamtösterreich 2019: 78,0%

Frauenwert in % des Männerwertes ( $69,2/78,0 \cdot 100$ ): 88,7%

Indikatorwert Beschäftigungsquote: 88,7%

Dieses Geschlechterverhältnis (je ausgewählter Variable) fließt als Indikatorwert in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein (die zugrundeliegenden Variablenwerte sind im Anhang 4 nachzuschlagen).

Zudem muss eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet sein (EIGE, 2013), indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage "je höher, desto besser" zutreffen muss. Andernfalls würden sich Besser- und Schlechterstellungen im Gesamtindex ausgleichen. Daher müssen Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte wünschenswert sind, für die Indexberechnung invertiert werden. Insgesamt wurde die Invertierung für neun Variablen durchgeführt (Übersicht 5): Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil, geringfügige Beschäftigung, Arbeitslosenquoten, Typologie von Arbeitslosen, ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, Niedriglohnbeschäftigung, Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss, NEETs, Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz.



Übersicht 5: Variablen

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

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – \*) Kontextanalyse (siehe Kapitel 5).

### 3.3 Datenaggregation und Indexbildung

Die Aggregation der aus den Variablen berechneten Indikatorwerte 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 einer Variablen ab, d. h. der Frauenwert wird als Prozentsatz des Männerwertes ausgedrückt (z. B. auf Grundlage der Beschäftigungsquote), was eine multiplikative Funktion darstellt. Die Aggregation sollte daher auch multiplikativ, also mittels geometrischen Mittels, erfolgen. Allerdings ist dieses schwieriger und weniger intuitiv zu interpretieren als das arithmetische Mittel.

Deshalb werden für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" die Indikatorwerte logarithmiert und damit in eine additive Funktion umgewandelt (Bericat, 2012). Im Anschluss daran werden die Indikatorwerte mit dem, einfacher zu interpretierenden, arithmetischen Mittel zu Themenfeld- bzw. Teilbereichsindexwerten und schließlich zum "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst. Die Interpretierbarkeit der zusammengefassten logarithmierten Indikatorwerte gewährleistet Bericat (2012), indem er diese mit der Exponentialfunktion multipliziert (zur genauen Berechnung siehe Bock-Schappelwein et al., 2015):

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

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

Die Berechnung erfolgt stufenweise:

- Im ersten Schritt werden 13 Teilbereichsindizes<sup>9)</sup> berechnet.
- Im zweiten Schritt werden die 13 Teilbereichsindizes mittels arithmetischen Mittels zu den vier Themenfeldindizes Arbeit (4 Teilbereichsindizes), Einkommen (3 Teilbereichsindizes), Bildung (3 Teilbereichsindizes) und Familie (3 Teilbereichsindizes) zusammengefasst.
- In einem dritten Schritt werden die vier Themenfeldindizes mittels arithmetischen Mittels zur Gesamtindexzahl, dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst<sup>10)</sup>. Alle Themenfeldindizes fließen mit demselben Gewichtung<sup>11)</sup> in den Gesamtindex ein.

<sup>9)</sup> Der Teilbereich „Segregation“ fließt nicht in den Index ein, sondern dient als Kontextinformation.

<sup>10)</sup> Die Multiplikation der Indexwerte mit der Exponentialfunktion erfolgt erst nach der Aggregation der logarithmierten Indikatorwerte zu Teilbereichsindizes, Themenfeldindizes und dem Gesamtindex.

<sup>11)</sup> Indem alle Themenfeld-Indizes mit demselben Gewicht in den Gesamtindex einfließen, wird keine Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Teilaspekte vorgenommen. Motiviert ist dies durch die Überlegung, die gesamte Bandbreite der Ungleichstellungen der Geschlechter zu gleichen Teilen im Gesamtindex abbilden zu wollen. Alternativ könnten unterschiedliche Teilaspekte mit höheren bzw. niedrigeren Gewichten in den Gesamtindex einfließen. Eine solche Ungleichgewichtung würde aber einer vorhergehenden Bewertung der Relevanz einzelner Aspekte bedürfen, die

Es wird somit keine Bewertung der Bedeutung der einzelnen Teilaspekte vorgenommen (Übersicht 6).

Die Indikatorwerte, die in den Index einfließen (d. h. Frauenwert in % des Männerwertes je ausgewählte Variable), können für Frauen höhere, gleich hohe oder niedrigere Werte ausweisen als für Männer.

Die Indexzahl des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" kann über 100% (wenn Frauen höhere Werte als Männer aufweisen) oder unter 100% liegen (im entgegengesetzten Fall; d. h. darin wird das Gleichstellungspotenzial ausgewiesen). 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 Indikatorenwerte in einem weiteren Schritt zu zwei Subindizes gruppiert:

- Der erste Subindex "Women Disadvantage Index" (*WDI*) wird für jenes Set an Indikatorwerte berechnet, in denen Frauen schlechter abschneiden als Männer; die *WDI*-Indexzahl liegt stets unter 100%.
- Der zweite Subindex "Men Disadvantage Index" (*MDI*) wird für jenes Set an Indikatorwerte ermittelt, in 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 beiden Subindizes auf das Durchschnittsergebnis, d. h. den Gesamtindexwert, ableiten:

$$WDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \quad \forall x_i < y_i$$

$$MDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \quad \forall x_i > y_i$$

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

---

letztlich willkürlich ist und das errechnete Ausmaß der Ungleichheit erheblich zu beeinflussen vermag (*Bock-Schappelwein et al., 2015*).



Übersicht 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte

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

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.





## 4 Ergebnisse

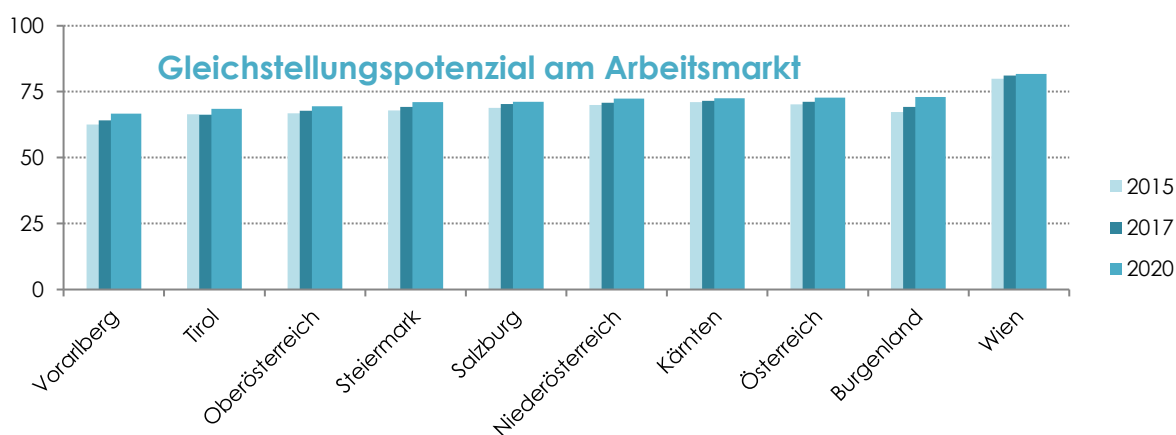
### 4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" weist in der aktuellen Erhebung österreichweit einen Wert von 73% aus (2015: 70%, 2017: 71%), d. h. Frauen erreichen aktuell durchschnittlich 73% der Männerwerte (Gleichstellung wäre bei 100% erreicht). Damit verbesserte sich die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt erneut leicht (Abbildung 6, Anhang 1)<sup>12</sup>.

*Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" weist österreichweit einen Wert von 73% aus. Im Vergleich zu den Berechnungen 2015 und 2017 verbesserte sich die Situation von Frauen somit abermals leicht (2015: 70%, 2017: 71%).*

Abbildung 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020.

Mit Abstand am schwächsten schneiden Frauen erneut im Themenfeld "Familie" ab, wo sie nur 39% der Männerwerte erreichen (2015: 38%, 2017: 39%; Kapitel 4.5). Auch im Themenfeld "Einkommen" erzielen Frauen mit 72% abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer, wenngleich, insbesondere bei den Einstiegseinkommen, erneut eine geringe Verbesserung erkennbar ist (2015: 67%, 2017: 69%, Kapitel 4.3).

Vergleichsweise günstiger stellt sich die Situation der Frauen im Themenfeld "Arbeit" dar (81%; 2015: 80%, 2017: 81%, Kapitel 4.2), wenngleich auch hier die Frauen hinter den Männern zurückbleiben und in vielen Teilbereichen keine Gleichstellung gegeben ist.

<sup>12</sup>) Die Rohdaten zu den ausgewählten Indikatoren befinden sich in Anhang 4.



Einzig im Themenfeld "Bildung" übertreffen Frauen (mit 123%) die Werte der Männer erneut deutlich, wobei sich der Abstand zu den Männern gegenüber früheren Erhebungen nochmals vergrößerte (2015 und 2017: je 118%, Kapitel 4.4) (Abbildung 7).



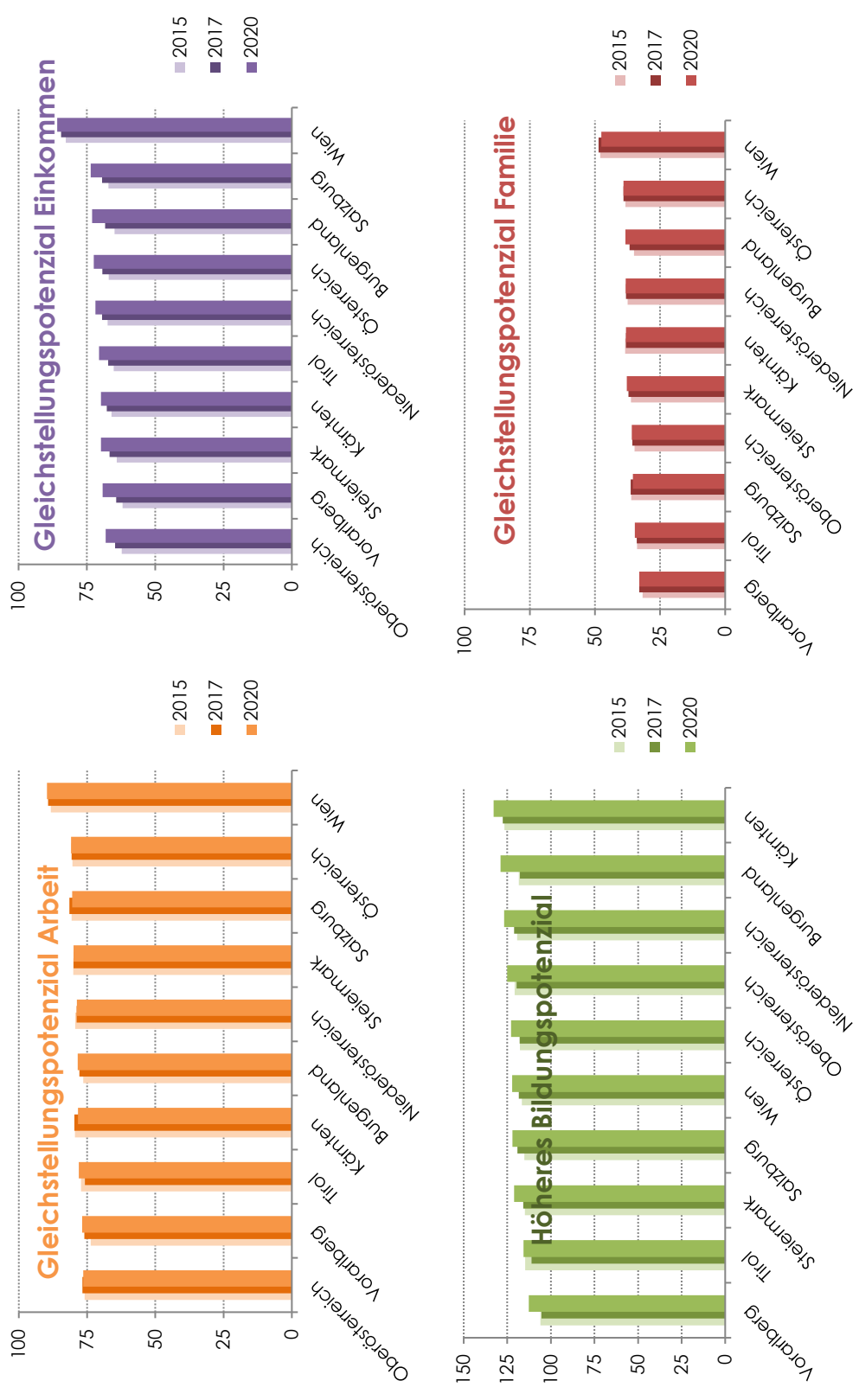
Übersicht 7: Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: in welchen Bereichen schneiden Frauen besser ab?

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

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Grau eingefärbt, fett und kursiv: Variablenwert Frauen größer/günstiger als Variablenwert Männer (gilt für Österreich-Durchschnitt).



Abbildung 7: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020)  
Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020.



### 4.1.1 Bundesländer

Die Bundeslandergebnisse für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" liegen, wie schon in den beiden Erhebungen 2015 und 2017, mit Ausnahme von Wien sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 67% in Vorarlberg und 73% in Kärnten und Burgenland bis hin zu 82% in Wien (Übersicht 8, Anhang 1).

Übersicht 8: Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer

Ergebnisse der Erhebung 2020

	Gesamtindex	Arbeit	Einkommen	Bildung	Familie
Frauenwert in % des Männerwertes					
Burgenland	73	78	73	129	38
Niederösterreich	72	79	72	127	38
Wien	82	90	86	122	48
Kärnten	73	78	70	133	38
Steiermark	71	80	70	121	38
Oberösterreich	70	76	68	125	36
Salzburg	71	80	74	122	35
Tirol	69	78	71	116	35
Vorarlberg	67	77	69	113	33
Österreich	73	81	72	123	39

Ergebnisse der Erhebungen 2015 und 2017<sup>13)</sup>

	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017
Burgenland	67	69	76	78	65	68	118	118	35	37
Niederösterreich	70	71	79	79	67	69	119	121	37	38
Wien	80	81	88	89	83	84	117	118	48	49
Kärnten	71	72	79	80	66	68	127	128	38	38
Steiermark	68	69	80	80	64	67	115	116	36	37
Oberösterreich	67	68	76	77	62	65	121	120	35	36
Salzburg	69	70	81	81	67	69	115	119	36	36
Tirol	66	66	77	76	65	67	115	111	34	34
Vorarlberg	63	64	74	76	62	64	106	105	32	33
Österreich	70	71	80	81	67	69	118	118	38	39

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

In Wien ist das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt damit weiterhin deutlich ausgeglichener<sup>14)</sup> als im übrigen Bundesgebiet. Dies ist besonders auf die Sonderstellung Wiens als

<sup>13)</sup> Diese Daten (einschließlich des Erhebungsjahres 2015) entsprechen den im Jahr 2017 publizierten Werten des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ Wie aus den Faktenblättern (Anhang 4) zu entnehmen ist, gab es seither allerdings bei einigen Indikatoren Revisionen. Auch unter Berücksichtigung dieser Revisionen bliebe der Gesamtindex für das Erhebungsjahr 2017 jedoch unverändert; im Themenfeld Einkommen würde eine Berücksichtigung der Revisionen der dem Teilindex zugrundeliegenden Variablenwerte in allen Bundesländern bis auf Wien eine Erhöhung des Indexwerts um rund einen Prozentpunkt bewirken.

<sup>14)</sup> Kapitel 6 trägt dem Faktum Rechnung, dass sich die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern differenzierter darstellt, als der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt.



Agglomerationszentrum mit einem großen (heterogenen) Dienstleistungssektor, einer spezifischen Einkommenssituation im Dienstleistungsbereich (im Vergleich zur tendenziell höher entlohnten Sachgütererzeugung) und ausgebauter Betreuungsinfrastruktur zurückzuführen. Diese Spezifika kommen insbesondere Frauen zugute, während Männer in Wien weniger Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. geringere Einkommenserzielungschancen in den (potentiell hoch entlohnten) Branchen der Sachgütererzeugung vorfinden. In Wien besteht zudem ein für Männer im Bundesvergleich relativ gering entlohnter Niedriglohnsektor. In den übrigen Bundesländern ist das durch den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ausgedrückte Geschlechterverhältnis etwas weniger günstig als in Wien; am ungünstigsten fallen die Befunde abermals für Vorarlberg aus.

#### 4.1.2 Themenfelder

Im Themenfeld "Arbeit" erzielen Frauen österreichweit erneut durchschnittlich 81% der Werte, die Männer in diesem Themenfeld erreichen. Im Vergleich zu den Erhebungen 2015 und 2017, bleibt die arbeitsmarktspezifische Situation von Frauen damit so gut wie unverändert (2015: 80%, 2017: 81%).

Die Ergebnisse nach Bundesländern liegen, wie schon 2015 und 2017, mit Ausnahme von Wien eng beisammen – mit Werten zwischen 76% in Oberösterreich bzw. 77% in Vorarlberg, 80% in Salzburg und der Steiermark und 90% in Wien (Abbildung 7). Im Vergleich zur Erstberechnung 2015 reduzierte sich der ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschied in Vorarlberg um 3 Prozentpunkte, im Burgenland um 2 Prozentpunkte. In allen übrigen Bundesländern blieb die Situation dagegen nahezu unverändert (Abbildung 8 und Abbildung 9).

Im Themenfeld "Einkommen" erreichen Frauen mit österreichweit durchschnittlich 72% erneut deutlich schlechtere Ergebnisse als Männer. Im Zeitverlauf ist aber ein Trend zur Verringerung der Geschlechterdifferenz zu erkennen (2015: 67%, 2017: 69%). Getrieben wird diese Entwicklung von einer Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen insgesamt, im Niedriglohnsegment sowie vor allem bei den Einstiegseinkommen.

Auch im Themenfeld "Einkommen" unterscheiden sich die Resultate zwischen den Ländern nur gering, wobei Wien erneut eine Sonderstellung mit einem merklich höheren Ergebnis einnimmt. Die erzielten Werte bewegen sich zwischen 68% in Oberösterreich bzw. 69% in Vorarlberg, 73% im Burgenland und 74% in Salzburg; Wien erreicht 86%. Im Vergleich zur Erhebung 2015 verbesserte sich die Situation der Frauen in allen Bundesländern, insbesondere im Burgenland und in Vorarlberg. In diesen beiden Bundesländern zeigen sich deutliche Verbesserungen beim Einkommen beim Berufseinstieg und im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung (Abbildung 8 und Abbildung 9). Im Burgenland ist der Anteil der niedriglohnbeschäftigten Frauen besonders stark gesunken.

Im Themenfeld "Bildung" übertreffen Frauen, wie schon in den beiden Erhebungen 2015 und 2017, deutlich die Resultate der Männer. Sie erreichen österreichweit 123% der Männerwerte (2015 und 2017: je 118%). Auf Bundeslandebene streuen die Ergebnisse im Themenfeld Bildung deutlich stärker als in den Themenfeldern Arbeit und Einkommen, obschon Frauen in allen

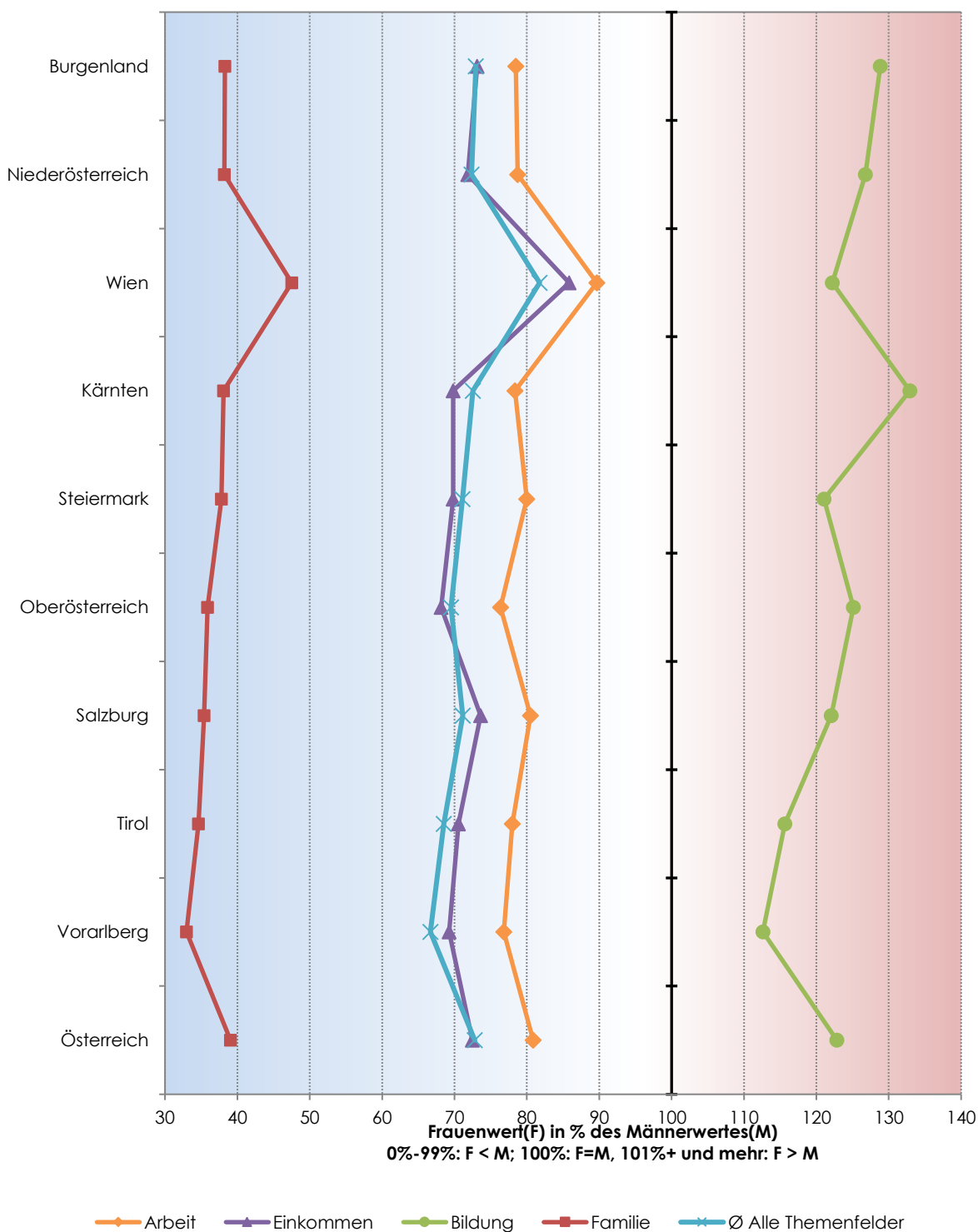


Bundesländern die Ergebnisse der Männer übertreffen. Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied zugunsten der Frauen erneut in Kärnten (133%), am schwächsten in Vorarlberg (113%) und Tirol (116%). Die übrigen Bundesländer liegen dazwischen, mit Werten von 121% in der Steiermark bis hin zu 127% in Niederösterreich und 129% im Burgenland (Abbildung 8 und Abbildung 9). Vorarlberg konnte besonders im Bereich der Ausbildungsstruktur aufholen, wobei laut Bildungsstandregister vor allem der Anteil geringqualifizierter Frauen an der Bevölkerung abnahm.

Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied erneut im Themenfeld "Familie". Hier erreichen Frauen österreichweit nur 39% der Männerwerte und damit unverändert ähnlich geringe Ergebnisse wie schon in früheren Erhebungsjahren (2015: 38%, 2017: 39%). Noch am vergleichsweise besten schneidet Wien mit 48% ab, jedoch erreichen somit Frauen mit Kind(ern) (gemessen an den ausgewählten Variablen) auch in der Bundeshauptstadt nur durchschnittlich halb so hohe Werte wie Männer mit Kind(ern). Alle übrigen Bundesländer liegen mit deutlichem Abstand hinter Wien, wenngleich ihre Ergebnisse sich nur schwach voneinander unterscheiden. Sie liegen in einer Bandbreite zwischen 33% in Vorarlberg und je rund 38% im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich und in der Steiermark (Abbildung 8 und Abbildung 9). Wien weist im Vergleich mit den anderen Bundesländern einen höheren Anteil von Frauen auf, die sich für die kurze Karenzvariante entscheiden, und auch die Einkommenseinbußen nach der Karenz fallen in Wien merklich geringer aus. Letzteres dürfte darin begründet sein, dass Frauen in Wien weniger oft als in den übrigen Bundesländern Beruf oder Branche wechseln müssen, um die Vereinbarkeit von Erwerb und Familie zu gewährleisten (siehe auch Kapitel 4.5.3). Zudem weist Wien einen höheren Anteil von Frauen auf, die trotz des Vorhandenseins betreuungspflichtiger Kinder Vollzeit arbeiten. Dennoch sind in Wien, trotz gut ausgebauter Betreuungsinfrastruktur, die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten von Frauen mit Kind(ern) merklich geringer als in den übrigen Bundesländern.



Abbildung 8: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2020)

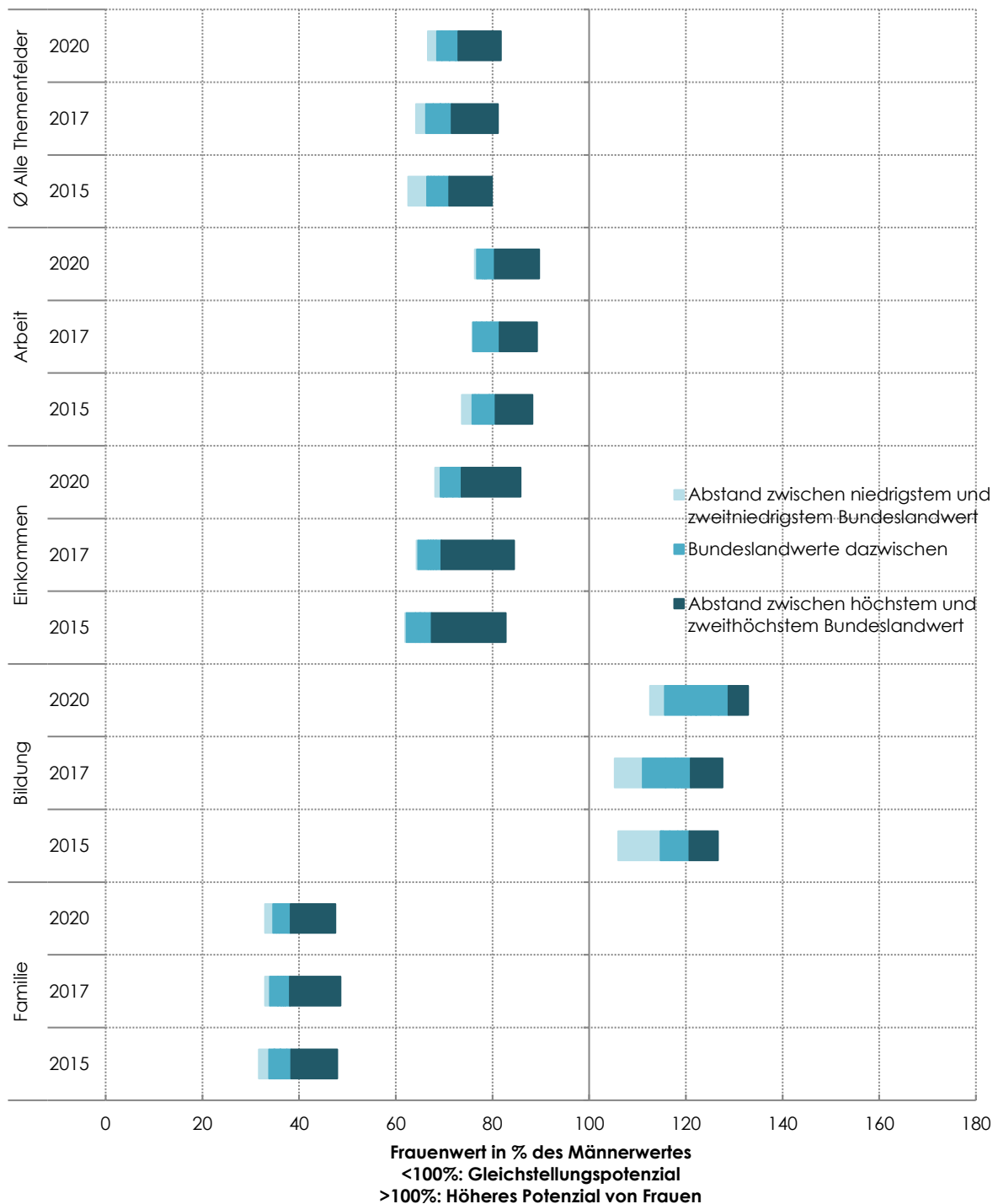


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.





Abbildung 9: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen im zeitlichen Vergleich (2015, 2017, 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



#### 4.1.3 Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Mit Hilfe der beiden Subindizes "Woman Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" (siehe auch Kapitel 3.3) lässt sich errechnen, welchen Einfluss Indikatoren bzw. Teilbereiche, in denen Frauen (bzw. Männer) niedrigere (bzw. höhere) Werte erzielen, auf das Ergebnis des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ausüben. Von den 30<sup>15)</sup> Indikatoren, die in die Gesamtindexberechnung einfließen, schneiden Frauen bei sieben Variablen durchwegs besser ab als Männer; diese sind den Themenfeldern Bildung und Arbeit zuzurechnen. Dazu zählen in der vorliegenden Erhebung österreichweit die Arbeitslosenquote, die ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, der Bevölkerungsanteil mit Hochschul- oder Akademieabschluss, die Reifeprüfungsquote, der EU-Indikator Lebenslanges Lernen, der Anteil der Personen in Bildungskarenz und der Anteil der Erwerbstätigen nach Ausbildungsabschluss (graue Hervorhebung sowie Fett- und Kursivsetzung in Übersicht 7).

Innerhalb dieser sieben Variablen erreichen Frauen, wie schon 2015 und 2017, 116% der Werte der Männer ("Men Disadvantage Index" – MDI). Die Werte unterscheiden sich nur geringfügig zwischen den Bundesländern und schwanken zwischen 110% in Vorarlberg und 121% in Tirol.

Übersicht 9: Subindexwerte "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

	Women Disadvantage Index – WDI			Men Disadvantage Index – MDI		
	2015	2017	2020	2015	2017	2020
Burgenland	62	64	66	118	116	118
Niederösterreich	65	66	67	117	116	116
Wien	76	77	75	120	119	115
Kärnten	65	66	67	120	119	119
Steiermark	64	65	66	114	115	115
Oberösterreich	62	63	65	117	115	117
Salzburg	65	66	67	124	122	118
Tirol	63	64	66	111	109	121
Vorarlberg	61	62	64	113	112	110
Österreich	66	67	68	116	116	116

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Bei jenen Variablen, bei denen Frauen schlechter abschneiden als Männer, erreichen sie 68% der Männerwerte (2015: 66%, 2017: 67%) ("Women Disadvantage Index" – WDI) (Übersicht 9). Auch hier liegen die Ergebnisse in den Bundesländern (mit Ausnahme von Wien) sehr eng beisammen und weisen eine Spannweite von nur 3 Prozentpunkten auf. Der WDI reicht von 64% in Vorarlberg bis zu 67% in Kärnten, Niederösterreich und Salzburg. Wien bildet mit 75% einen Ausreißer. Aus der Ähnlichkeit der Ergebnisse lässt sich folgern, dass sich die Situation von Frauen in allen Bundesländern mit Ausnahme der Bundeshauptstadt Wien ähnlich gestaltet.

<sup>15)</sup> Drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.



Die Größenordnungen von Gesamtindex, *WDI* und *MDI* erlauben Rückschlüsse darauf, wie *WDI* und *MDI* auf das Gesamtergebnis einwirken<sup>16)</sup>. Da die Zahl der Variablen gering ist, bei denen Frauen besser abschneiden als Männer, ist auch ihr Einfluss auf das Gesamtergebnis vergleichsweise gering.

## 4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit

Grundlage der Indexzahl im Themenfeld "Arbeit" sind die Teilbereichswerte zum Ausmaß der Beschäftigungsintegration, zur Arbeitszeit, zur beruflichen Position und zur Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse des Teilbereichs Segregation fließen dagegen in die Kontextanalyse (Kapitel 5) ein. In den Bereichen "Ausmaß der Beschäftigungsintegration", "Arbeitszeit" und "berufliche Position", die sich spezifischen Aspekten der Arbeitsmarktintegration widmen, weisen Frauen in sämtlichen Indikatoren österreichweit niedrigere Werte auf als Männer. Frauen ziehen sich im Haupterwerbsalter häufiger (zeitlich begrenzt) aus dem Erwerbsleben zurück und passen häufiger als Männer Arbeitszeit oder Arbeitsplatz der Familiensituation an. Zudem weisen Frauen im Durchschnitt eine geringere Erwerbsarbeitszeit pro Woche auf als Männer (*Huemer et al., 2017*), haben seltener Leitungsfunktionen inne, sehen sich häufiger mit geringen Aufstiegschancen konfrontiert (*Schrenker – Zucco, 2020*) und sind seltener ausbildungsadäquat beschäftigt, vor allem dann, wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. So stellen etwa *Büchel – Battu (2003)* oder *Quintini (2011)* fest, dass Frauen mit Betreuungspflichten die Arbeitsplatzsuche der Familienstruktur bzw. den Beschäftigungsmöglichkeiten der näheren Umgebung anpassen (siehe dazu beispielsweise auch *Egger-Subotitsch et al., 2017*). Damit steigt vor allem in ländlichen Regionen, wo es oft nur ein beschränktes Angebot an Arbeitsplätzen gibt, für Frauen das Risiko der Überqualifikation bzw. sinken ihre Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

Nur im Teilbereich "Arbeitslosigkeit" (gemessen an den Indikatoren Arbeitslosenquote laut AMS, verfestigte Arbeitslosigkeit und ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit) weisen Frauen in einigen Bundesländern günstigere Ergebnisse als Männer auf. Dies gilt im Fall der Arbeitslosenquote für Wien, Kärnten, die Steiermark und Salzburg; im Fall der ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit für alle Bundesländer außer Tirol und Salzburg. Dagegen betrifft verfestigte Arbeitslosigkeit anteilmäßig häufiger Frauen als Männer (mit Ausnahme von Wien und Vorarlberg). Die vergleichsweise niedrigere Arbeitslosenquote von Frauen ist auf ein Bündel an Faktoren zurückzuführen, beispielsweise auf die Berufs- bzw. Branchenstruktur der Frauenbeschäftigung oder auch die Witterungsbedingungen im Winter, welche Auswirkungen auf die saisonale Beschäftigung hat. Während Frauen seltener in konjunktur reagiblen Wirtschaftsbereichen wie der Exportindustrie beschäftigt und damit den Folgen von Konjunkturschwankungen weniger stark ausgesetzt sind (*Bock-Schappelwein, 2010*) arbeiten sie deutlich häufiger im expansiven Dienstleistungssektor.

---

<sup>16)</sup> Wenn Frauen in allen untersuchten Indikatoren je Teilbereich/Themenfeld benachteiligt sind, dann sind *WDI* und Gesamtindex ident.



Im Themenfeld Arbeit erzielen Frauen österreichweit erneut rund 81% der Männerwerte.

Frauen erzielen im Themenfeld "Arbeit" österreichweit erneut rund 81% der Männerwerte (2015: 80%, 2017: 81%).

Der "Women Disadvantage Index" – *WDI*, also jener Subindex, der die Teilbereiche umfasst, in denen Frauen schlechter abschneiden als Männer (dies trifft auf 9 von insgesamt 11 Indikatoren bzw. auf 3 von 4 Teilbereichen des Themenfeldes "Arbeit" zu), entspricht mit 80% nahezu dem Indexwert im Themenfeld "Arbeit" (81%). Der "Men Disadvantage Index" – *MDI* umfasst jene Indikatoren, in welchen Frauen die Männerwerte übertreffen und beträgt im Teilbereich "Arbeit" 104% (Übersicht 10, Anhang 1, Themenfeld Arbeit). Somit wird der Themenfeldindex "Arbeit" maßgeblich vom "Women Disadvantage Index" – *WDI* bestimmt, wogegen sich der "Men Disadvantage Index" – *MDI* darin nur marginal niederschlägt.

Übersicht 10: Themenfeld Arbeit: Index- und *WDI*/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

	Themenfeld Arbeit			Women Disadvantage Index <i>WDI</i>			Men Disadvantage Index <i>MDI</i>		
	Frauenwert in % des Männerwertes								
	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020
Burgenland	76	78	78	73	75	78	109	105	102
Niederösterreich	79	79	79	77	77	78	108	105	102
Wien	88	89	90	86	87	80	118	116	104
Kärnten	79	80	78	77	77	77	109	105	102
Steiermark	80	80	80	77	77	79	109	109	105
Oberösterreich	76	77	76	74	75	76	106	105	104
Salzburg	81	81	80	79	80	80	117	119	111
Tirol	77	76	78	77	75	78	103	101	100
Vorarlberg	74	76	77	73	76	76	102	101	102
Österreich	80	81	81	78	79	80	110	108	104

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

#### 4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen

Auf Ebene der Bundesländer streut die Indexzahl im Themenfeld "Arbeit" deutlich: die Werte bewegen sich in der aktuellen Erhebung zwischen 76% in Oberösterreich bzw. 77% in Vorarlberg und 90% in Wien; der Österreich-Durchschnitt liegt bei 81% (Abbildung 10). *WDI*- und Gesamtindex-Wert sind in allen Bundesländern bis auf Wien nahezu ident.

Verglichen mit den beiden Erhebungen 2015 und 2017 blieb die Situation von Frauen im Themenfeld "Arbeit" in nahezu allen Bundesländern unverändert. In Vorarlberg, wo der geschlechtsspezifische Unterschied in der Vergangenheit besonders stark ausgeprägt war, zeichnet sich seit der Erhebung 2015 eine marginale Verbesserung ab, die insbesondere auf den Teilbereich "Berufliche Position", und hier vor allem auf den Indikator ausbildungsadäquate Beschäftigung zurückgeht. In Vorarlberg lässt sich hinsichtlich der ausbildungsadäquaten



Beschäftigung mittlerweile kaum noch eine nennenswerte Geschlechterdifferenz nachweisen. Auch im Burgenland hat sich die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Themenfeld "Arbeit" seit 2015 leicht verbessert (+2 Prozentpunkte).

Im Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration" bestehen zum wiederholten Mal kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Bundesländerwerte liegen vielmehr noch enger beisammen als in den beiden vorangegangenen Erhebungen, allerdings rutschte Wien ins Mittelfeld ab.

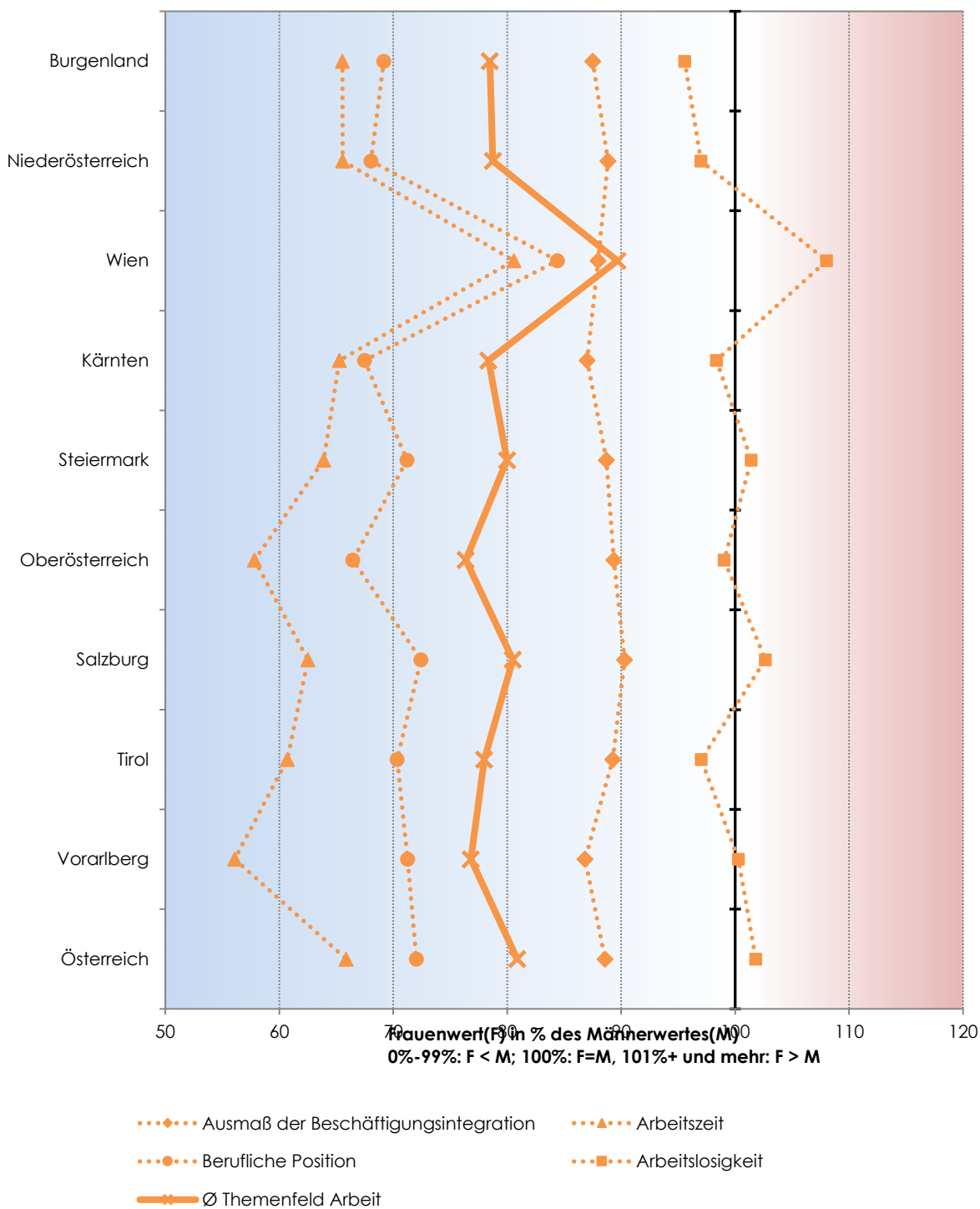
In den Teilbereichen "Arbeitszeit" und "Berufliche Position" bestehen dagegen weiterhin deutliche Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern (Abbildung 11). In Wien sind sogar erstmalig marginal mehr Frauen als Männer ausbildungsadäquat beschäftigt, allerdings fallen die entsprechenden Anteile für beide Geschlechter im Bundesvergleich relativ niedrig aus.

In Hinblick auf das Ausmaß der Beschäftigungsintegration, die geleistete Arbeitszeit und die berufliche Position (mit Ausnahme der ausbildungsadäquaten Beschäftigung in Wien) schneiden Frauen in sämtlichen Bundesländern zum wiederholten Mal schlechter ab als Männer. Besonders im Bereich der geleisteten Arbeitszeit, aber auch mit Blick auf die Übernahme von Leitungsfunktionen besteht somit weiterhin erhebliches Gleichstellungspotential.

Innerhalb des Teilbereiches "Arbeitslosigkeit" schneiden Frauen in Wien und in Salzburg etwas besser ab als Männer. Bei der Arbeitslosenquote bestehen zwischen den Geschlechtern in keinem Bundesland außer Wien nennenswerte Unterschiede. In Wien ist die Arbeitslosenquote der Frauen deutlich geringer als jene der Männer. Der Anteil der Frauen, die von ständig wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sind (gemessen an allen Arbeitslosen), fällt in allen Bundesländern außer Salzburg und Tirol etwas geringer aus als bei den Männern. Während dieser Anteil in Salzburg nur leicht erhöht ist, sind in Tirol anteilig deutlich mehr Frauen als Männer ständig wiederkehrend arbeitslos. Von verfestigter Arbeitslosigkeit sind Frauen etwas häufiger betroffen als Männer, vor allem im Burgenland. Nur in Wien und Vorarlberg betrifft die Verfestigung Männer anteilig etwas stärker.



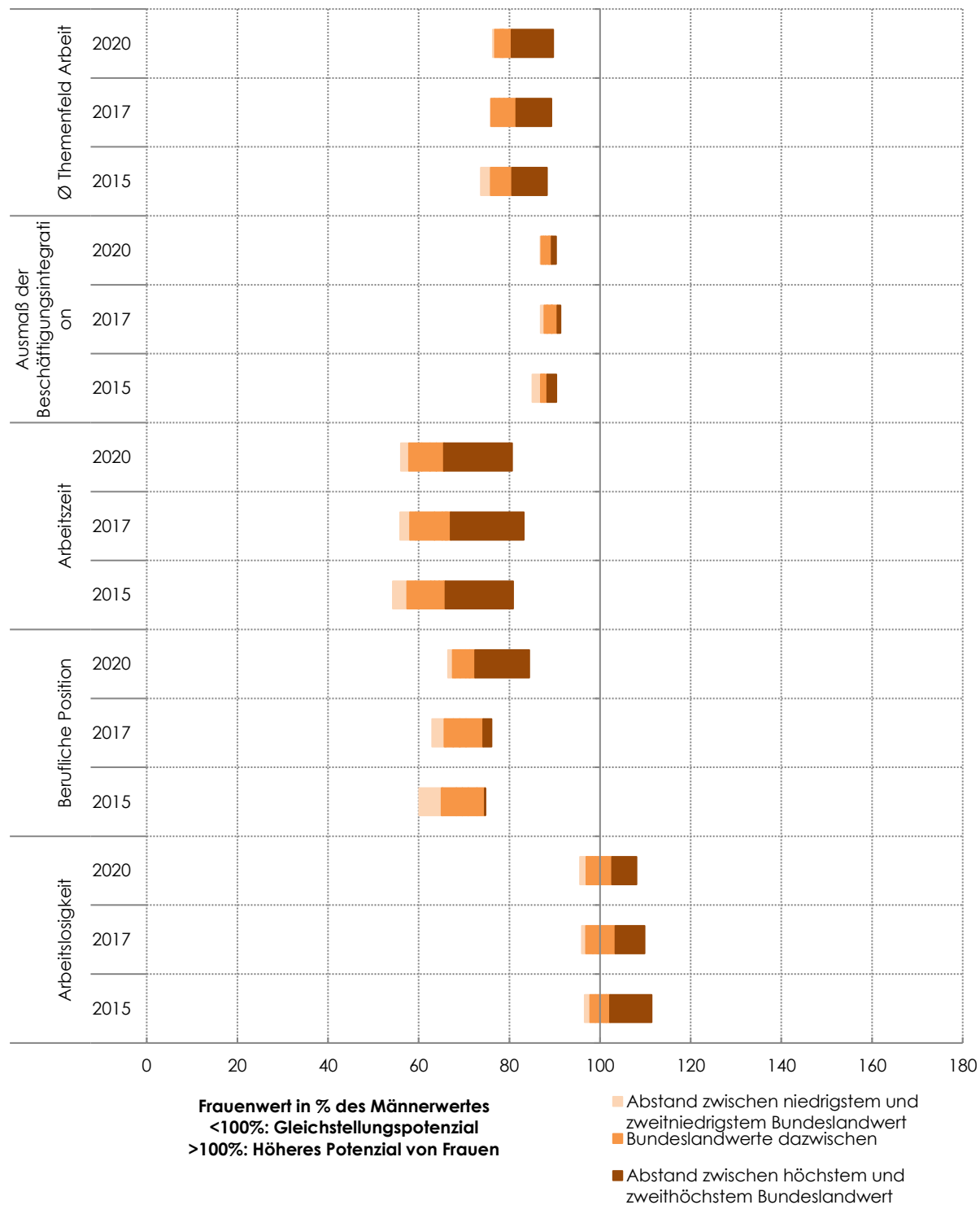
Abbildung 10: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 11: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015, 2017, 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



#### 4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration

Der Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration" misst das Geschlechterverhältnis anhand der beiden Indikatoren Erwerbs- und Beschäftigungsquote. Hierbei schneiden Frauen in allen Bundesländern schlechter ab als Männer.

Die Indexzahl liegt in diesem Teilbereich österreichweit unverändert bei 89% (2015: 88%, 2017: 89%), d. h. Frauen erreichen durchschnittlich 89% jenes Wertes, den Männer bei den Beschäftigungs- bzw. Erwerbsquoten erzielen. Die Ergebnisse variieren erneut nur geringfügig zwischen den Bundesländern und bewegen sich zwischen 87% im Burgenland, in Kärnten und in Vorarlberg und 90% in Salzburg, nach zuletzt 87% in Vorarlberg und 91% in Salzburg und Wien.

#### 4.2.3 Arbeitszeit

Der Teilbereich "Arbeitszeit" widmet sich dem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß von Frauen und Männern. Er berücksichtigt die Variablen "Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten", "Beschäftigungsanteil im untersten Arbeitszeitquartil (unselbständig Beschäftigte)", "Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten" und "geringfügige Beschäftigung".

Auch in diesem Teilbereich erzielen Frauen in allen Bundesländern niedrigere Werte als Männer. Allerdings ist hier die Geschlechterdifferenz, wie schon bei den beiden Erhebungen 2015 und 2017 zuvor, deutlicher ausgeprägt als im Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration". Zugleich zeigen sich deutlich stärkere Unterschiede zwischen den Bundesländern, insbesondere zwischen Wien und dem Rest Österreichs. In Wien ist die vergleichsweise geringere Geschlechterdifferenz weniger der Arbeitszeitgestaltung der Frauen zuzurechnen, als vielmehr der Arbeitszeitgestaltung der Männer: Männer in Wien sind deutlich seltener vollzeitbeschäftigt als Männer in den übrigen Bundesländern (d. h. häufiger teilzeitbeschäftigt). Dies kann der Tatsache geschuldet sein, dass dort zahlreiche Personen neben ihrer Beschäftigung einer Ausbildung nachgehen, aber auch der wirtschaftlichen Struktur Wiens, die sich etwa in einem erhöhten Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor (mit Teil- und Vollzeitbeschäftigung) niederschlägt.

Die Werte reichen von 56% in Vorarlberg über 66% im Burgenland und in Niederösterreich bis 81% in Wien. Der Österreichdurchschnitt liegt nahezu unverändert bei 66% (2015: 65%, 2017: 67%), d. h. erwerbstätige Frauen erreichen mit Blick auf arbeitszeitspezifische Aspekte durchschnittlich rund zwei Drittel des Wertes der Männer.

#### 4.2.4 Berufliche Position

Der Teilbereich "berufliche Position" misst den Geschlechterunterschied mit Blick auf Leitungsfunktionen und ausbildungsadäquate Beschäftigung (zur Berechnung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung siehe beispielsweise *Bock-Schappelwein et al., 2014*) und gibt damit einen Einblick in die funktionale Segregation am Arbeitsmarkt. Bei diesen beiden Indikatoren schneiden Frauen in allen Bundesländern – außer in Wien im Fall der ausbildungsadäquaten





Beschäftigung – schlechter ab als Männer, wobei der Geschlechterunterschied bei den unselbständig Beschäftigten in Leitungsfunktionen weiterhin deutlich stärker ausgeprägt ist als bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung: der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen ist nur knapp halb so hoch wie jener der Männer.

Bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung erreichen Frauen dagegen durchschnittlich 91% der Männerwerte, was auf ein vergleichsweise geringes Gleichstellungspotential hindeutet. In Wien waren 2019 anteilig sogar erstmals gleich viele Frauen und Männern ausbildungsadäquat beschäftigt (je 50,5%; aber niedriger als in den übrigen Bundesländern) und auch in Vorarlberg lagen die Anteile nach Geschlecht sehr eng beisammen (allerdings über dem Österreich-Durchschnitt).

Auf Basis einer Zusammenschau beider Variablen ergibt sich für den Teilbereich "berufliche Position" eine Indexzahl von 72% (2015: 70%, 2017: 69%). Die schwachen Ergebnisse bei den Leitungsfunktionen (siehe dazu beispielsweise Schrenker – Zucco, 2020) werden durch die geringeren geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung etwas abgefedert.

Die Differenz der Ergebnisse zwischen Wien und den übrigen Bundesländern ist in der aktuellen Erhebung größer als in früheren Erhebungsjahren (Abbildung 11). Die rezenten Ergebnisse bewegen sich zwischen 66% in Oberösterreich und 72% in Salzburg; Wien liegt mit 84% um 12 Prozentpunkte über dem Wert in Salzburg. Bei der Erhebung 2017 betrug der Abstand Wiens damals ebenfalls zweitplatzierten Salzburg dagegen nur 2 Prozentpunkte, bei der Erhebung 2015 waren beide Länder praktisch gleichauf. Wien zeichnet sich einerseits durch einen im Bundesvergleich höheren Anteil von Frauen in Leitungspositionen aus; andererseits wirkt darauf ein, dass es in Wien keinen geschlechtsspezifischen Unterschied in der ausbildungsadäquaten Beschäftigung mehr gibt. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Wien in der aktuellen Erhebung die im Bundesvergleich niedrigsten Anteile ausbildungsadäquat beschäftigter Frauen und Männer aufweist (siehe dazu auch Kapitel 6).

#### 4.2.5 Arbeitslosigkeit

Der Teilbereich "Arbeitslosigkeit", der sich aus den drei Indikatoren zur Arbeitslosenquote, zur verfestigten Arbeitslosigkeit und zur ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit<sup>17)</sup> zusammensetzt, enthält als einziger Teilbereich des Themenfeldes Arbeit Indikatoren, bei denen Frauen in mehreren Bundesländern bessere Ergebnisse erzielen als Männer. In allen Bundesländern bis auf Wien bestehen in der Arbeitslosenquote kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In einigen Bundesländern verzeichnen Frauen jedoch eine niedrigere Arbeitslosenquote als Männer: marginal niedriger in Kärnten, Steiermark, und Salzburg, merklich niedriger in Wien. Zudem fällt in allen Bundesländern außer in Salzburg und Tirol der Anteil der Frauen, die von ständig wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sind (gemessen an allen Arbeitslosen), etwas geringer aus als jener der Männer; in Salzburg ist dieser dagegen etwas

---

<sup>17)</sup> Definitionen zu beiden Konzepten finden sich in Abschnitt 2.2.1.



und in Tirol merklich höher als jener Männer. Von verfestigter Arbeitslosigkeit sind Frauen etwas häufiger betroffen als Männer, vor allem im Burgenland. Nur in Wien und Vorarlberg betrifft die Verfestigung Männer anteilig etwas stärker.

Insgesamt zeichnet sich der Teilbereich Arbeitslosigkeit, wie schon in den beiden Erhebungen 2015 und 2017, durch relativ geringe Geschlechterunterschiede aus, insbesondere dann, wenn die Bundeshauptstadt aus der Betrachtung ausgeschlossen wird. In der Zusammenschau der drei Indikatoren sind beide Geschlechter in nahezu ähnlichem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen, wenngleich Frauen in einigen Bundesländern geringfügig besser abschneiden als Männer, d. h. ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. Österreichweit erreichen sie 102% (2015: 104%, 2017: 103%) der Männerwerte, was erneut einer Gleichverteilung sehr nahe kommt (100%).

Auf Bundesländerebene streuen die Resultate zwischen 96% im Burgenland und 103% in Salzburg bzw. 108% in Wien. Das Ergebnis in Wien ist insbesondere dem Umstand geschuldet, dass Frauen in Wien im Bundesvergleich zwar eine merklich höhere Arbeitslosenquote aufweisen, diese aber dennoch niedriger ausfällt als jene der Männer.



### 4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" widmet sich den Erwerbseinkommen und beschreibt anhand von sechs Indikatoren die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern. Diese sechs Indikatoren werden zu den drei Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" zusammengefasst. In all diesen Teilbereichen erreichen Frauen niedrigere Werte als Männer<sup>18)</sup>.

*Im Themenfeld Einkommen erreichen Frauen durchschnittlich 72% des von den Männern erzielten Wertes. Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Erhebungen 2015 und 2017 ist erneut eine geringe Verbesserung feststellbar, d. h. die "Einkommensschere" zwischen den Geschlechtern hat sich abermals leicht verringert.*

Übersicht 11: Themenfeld Einkommen: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

	Themenfeld Einkommen			Women Disadvantage Index WDI			Men Disadvantage Index MDI		
	Frauenwert in % des Männerwertes								
	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020
Burgenland	65	68	73	65	68	73	.	.	.
Niederösterreich	67	69	72	67	69	72	.	.	.
Wien	83	84	86	83	84	86	.	.	.
Kärnten	66	68	70	66	68	70	.	.	.
Steiermark	64	67	70	64	67	70	.	.	.
Oberösterreich	62	65	68	62	65	68	.	.	.
Salzburg	67	69	74	67	69	74	.	.	.
Tirol	65	67	71	65	67	71	.	.	.
Vorarlberg	62	64	69	62	64	69	.	.	.
Österreich	67	69	72	67	69	72	.	.	.

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Frauen erreichen im Themenfeld "Einkommen" österreichweit im Durchschnitt 72% der Werte, die Männer erzielen. Dieses Resultat unterstreicht den "Zuverdienstcharakter" der Fraueneinkommen (Mayrhuber – Horvath – Glocker, 2012) bzw. die Auswirkungen von Teilzeitarbeit (Mayrhuber, 2017). Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Erhebungen verbesserte sich die Situation der Frauen österreichweit um 3 (gegenüber 2017) bzw. 5 Prozentpunkte, d. h. der geschlechtsspezifische Unterschied verringerte sich in diesem Themenfeld seit der ersten Erhebung 2015 um 5 Prozentpunkte (Übersicht 11, Anhang 1) und die "Einkommensschere" zwischen den Geschlechtern schloss sich ein wenig. Dies ist auf eine verbesserte Einkommenssituation der Frauen in allen untersuchten Teilbereichen (Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn), insbesondere beim Berufseinstieg, zurückzuführen.

<sup>18)</sup> Themenfeldindexwert und "Women Disadvantage Index" – WDI sind daher ident.



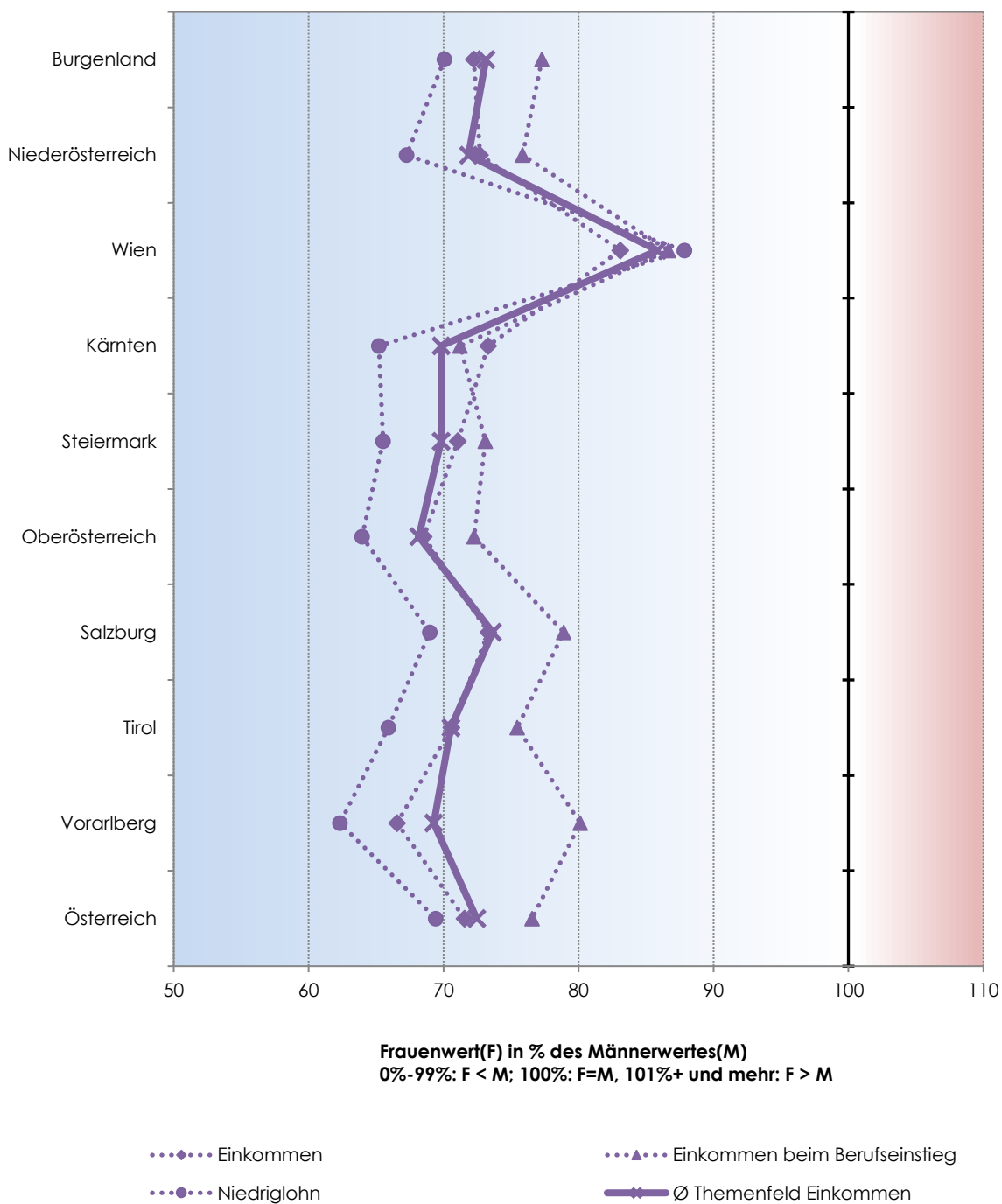
#### 4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen

Wien hebt sich weiterhin deutlich vom Bundesdurchschnitt (72%) ab; in der Bundeshauptstadt erzielen Frauen 86% der Werte der Männer (Abbildung 12), was auf die Spezifika des urbanen Arbeitsmarktes zurückzuführen ist. Die Struktur der Wiener Wirtschaft bietet, auch im hochqualifizierten Bereich, zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. Zugleich weist Wien einen (im Vergleich zu den übrigen Bundesländern, siehe Anhang 4) relativ gering entlohnten Niedriglohnsektor für Männer auf. In Wien fällt vor allem das mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen (am Wohnort) merklich höher aus als in den übrigen Bundesländern, während jenes der Männer in Wien unter dem Durchschnitt aller Bundesländer liegt. Zugleich sind die Einkommen im Niedriglohnsektor bei Männern in Wien, aufgrund der spezifischen Branchenstruktur der Bundeshauptstadt, merklich niedriger als in den übrigen Bundesländern. Daher fällt auch der geschlechtsspezifische Unterschied zu den Niedriglohneinkommen der Frauen, wo ein solch markanter Unterschied zwischen Wien und den übrigen Bundesländern nicht ersichtlich ist, nur vergleichsweise gering aus.

In allen übrigen Bundesländern gestalten sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenssituation sehr ähnlich, wodurch die Werte des Teilindex Einkommen eng beisammen liegen und sich zwischen 68% in Oberösterreich bzw. 69% in Vorarlberg und 74% in Salzburg bewegen. Im Vergleich zur ersten Erhebung verbesserte sich die Situation von Frauen in allen Bundesländern leicht, insbesondere im Burgenland und in Vorarlberg. Zudem verringerte sich der Abstand der übrigen Bundesländer zu Wien (Abbildung 13, Übersicht 11).



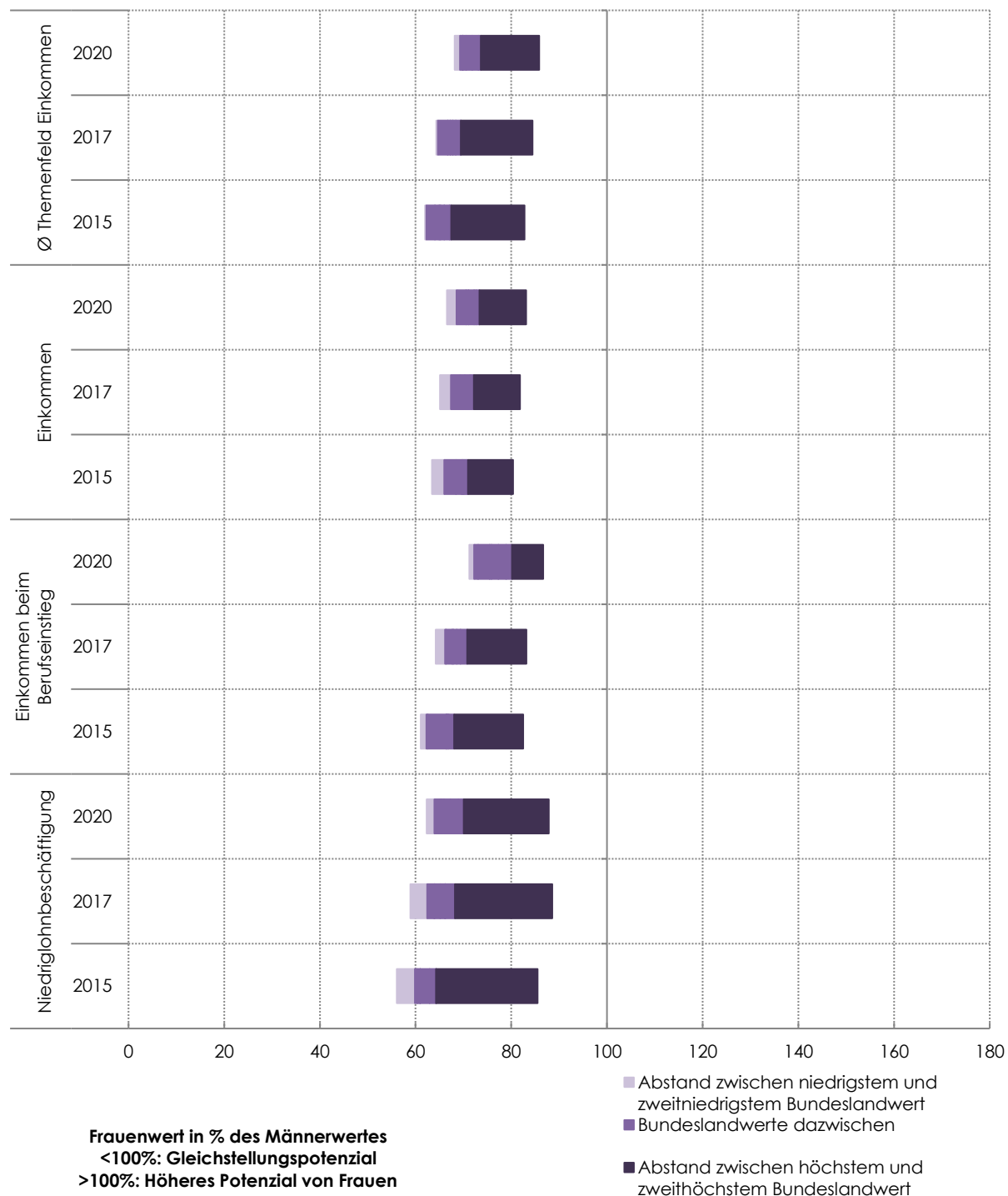
Abbildung 12: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 13: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Einkommen (2015, 2017, 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



### 4.3.2 Einkommen

Der Indexwert des Teilbereiches "Einkommen" enthält Indikatoren zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden nach Branchen (unabhängig von der Arbeitszeit) und zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeitskräften, einmal mit und einmal ohne Berücksichtigung der beruflichen Stellung. Der Österreichdurchschnitt liegt in diesem Teilbereich mit 72% nur unwesentlich über den beiden früheren Erhebungszeitpunkten (2015: 69%, 2017: 70%).

Auf Bundesländerebene unterscheiden sich die Werte bei Ausklammerung der Bundeshauptstadt nur geringfügig und reichen von 67% in Vorarlberg bis hin zu 73% in Niederösterreich, Kärnten und Salzburg. Ausreißer zugunsten der Frauen ist abermals Wien, wo ein Wert von 83% erreicht werden konnte (2015: 80%, 2017: 82%). Im Vergleich mit den beiden früheren Erhebungen hat sich in diesem Teilbereich in allen Bundesländern die Situation der Frauen abermals leicht verbessert: der geschlechtsspezifische Unterschied verringerte sich gegenüber der Erhebung 2017 in allen Bundesländern um rund einen Prozentpunkt (Abbildung 13).

Besonders ausgeprägt sind weiterhin die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenshöhe nach Branchen und nach sozialrechtlicher Stellung (siehe Anhang 2). Letzteres dann, wenn die Einkommen der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter betrachtet werden, da die Mitberücksichtigung der Einkommen von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Vertragsbediensteten, die kaum einen Gender Pay Gap aufweisen, den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied dämpft: Unter Einbeziehung der Einkommen dieser beiden Beschäftigtengruppen verringert sich der Gender Pay Gap österreichweit auf 16% (im Vergleich zu 31% bei ausschließlicher Berücksichtigung von ArbeiterInnen und Angestellten), in Wien sogar auf 7%.

### 4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg

Der Teilbereichsindex zum "Einkommen beim Berufseinstieg", der auf Grundlage des Indikators "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss von mindestens 1.800 €" errechnet wird, übertrifft nunmehr, im Gegensatz zu den beiden voran gegangenen Erhebungszeitpunkten, deutlich den Wert des Themenfeldindex "Einkommen" (Abbildung 13). Dies lässt vermuten, dass sich die zunehmende Höherqualifizierung der Frauen zumindest ansatzweise in den Einstiegseinkommen niederschlägt.

Im Teilbereich "Einkommen beim Berufseinstieg" erreichen Frauen österreichweit nunmehr 77% der Männerwerte, 7 Prozentpunkte mehr als noch 2017 (2015: 67%). Frauen erzielen zwar weiterhin bereits beim Berufseinstieg seltener als Männer Einkommen von mindestens 1.800 € brutto, allerdings verkleinerte sich im Vergleich zur letzten Untersuchung die Anteilsdifferenz und damit die "Schere" zwischen den Geschlechtern. Vergleichsweise stark ging der geschlechtsspezifische Unterschied im Burgenland, in Salzburg und Vorarlberg zurück. Die erzielten Werte bewegen sich nunmehr zwischen 71% in Kärnten und 80% in Vorarlberg bzw. 87% in Wien, wobei sich der Abstand des zweitplatzierten Bundeslandes zur Bundeshauptstadt von rund 12 auf



etwa 7 Prozentpunkte verringerte. Die Sonderstellung Wiens bei den Einstiegseinkommen beruht nicht nur darauf, dass Frauen in Wien vergleichsweise höhere Einstiegseinkommen erzielen als in den übrigen Bundesländern (mit Ausnahme von Vorarlberg), sondern auch darauf, dass Männer in Wien vergleichsweise geringere Einstiegseinkommen erzielen als im übrigen Bundesgebiet.

#### 4.3.4 Niedriglohn

Höher als in den Teilbereichen "Einkommen" und "Einkommen beim Berufseinstieg" fällt der geschlechtsspezifische Unterschied erneut bei der Niedriglohnbeschäftigung aus, wo Frauen durchschnittlich rund 69% der Männerwerte erreichen (2015: 65%, 2017: 68%). Dieser Teilbereich wird durch die beiden Indikatoren "Niedriglohnbeschäftigung" (gemessen als Anteil der Beschäftigten, die weniger als 2/3 des Medianlohns pro Stunde verdienen) und "Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten im untersten Einkommensquartil" abgebildet. Dabei hebt sich abermals Wien, wo Frauen 88% der Männerwerte erreichen (2015: 86%, 2017: 89%), von den anderen Bundesländern ab, wo nur Werte zwischen 62% in Vorarlberg und 69% in Salzburg bzw. 70% im Burgenland erreicht werden. Der Unterschied zwischen Wien und dem restlichen Bundesgebiet ist in diesem Teilbereich merklich stärker ausgeprägt als in den anderen beiden Teilbereichen des Themenfelds Einkommen (Abbildung 13).

Im Vergleich zu den beiden Erhebungen 2015 und 2017 reduzierte sich der geschlechtsspezifische Unterschied besonders stark im Burgenland und in Vorarlberg, da der Anteil der zu Niedriglöhnen beschäftigten Frauen dort teils stark sank. In Kärnten stieg der Anteil der zu Niedriglöhnen beschäftigten Frauen seit der letzten Erhebung dagegen merklich an und auch in Niederösterreich nahm er geringfügig zu.

Die im Bundesvergleich relativ günstige Stellung von Frauen in Wien ist weniger durch ihre Einkommenschancen begründet, als vielmehr durch den dortigen, überproportional hohen Anteil von Männern in Niedriglohnjobs sowie ein vergleichsweise niedriges Nettojahreseinkommen der Männer im untersten Einkommensquartil.

Besonders deutlich sichtbar ist der Gender Pay Gap bei der Einkommenshöhe im untersten Einkommensquartil. Nur in Wien liegen dabei die Frauen- und Männereinkommen vergleichsweise eng beisammen, wogegen in den übrigen Bundesländern das durchschnittliche Nettoeinkommen der Frauen im untersten Quartil nur rund halb so hoch ausfällt wie jenes der Männer. Schlusslicht mit Blick auf die erzielten Einkommensanteile im untersten Quartil ist Vorarlberg, wo Frauen nur 43,5% des Männereinkommens erreichen.

Der Anteil von Beschäftigten, die Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle erzielen, ist bei Frauen österreichweit durchschnittlich mehr als doppelt so hoch wie bei Männern (21,7% bzw. 9,7%). In Wien, aber auch im Burgenland, ist dieses Missverhältnis aufgrund der vergleichsweise hohen Betroffenheit von Männern noch am schwächsten ausgeprägt, in Oberösterreich dagegen, aufgrund der vergleichsweise geringen Betroffenheit von Männern, am stärksten. Den niedrigsten Anteil an niedriglohnbeschäftigten Frauen weist Vorarlberg auf.





#### 4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" spiegelt das Abschneiden von Frauen (im Vergleich zu Männern) bei bildungsspezifischen Indikatoren in den drei Teilbereichen (1) Ausbildungsstruktur der Bevölkerung, (2) Weiterbildung und (3) Übergang in Beschäftigung wider. In allen drei Teilbereichen – und damit auch im Themenfeld Bildung – schneiden Frauen besser ab als Männer. Dennoch gibt es zwei bildungsspezifische Indikatoren, die in die Indexberechnung einfließen, bei denen Männer (teilweise) bessere Ergebnisse erzielen als Frauen. Beim Bevölkerungsanteil mit höchstens Pflichtschulabschluss weisen Männer in allen Bundesländern geringere (und damit günstigere) Werte auf, wenngleich die Anteilsunterschiede zwischen den Geschlechtern teils sehr gering ausfallen, etwa in Wien. Und auch beim Anteil der NEET-Personen (15- bis 24-Jährige, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden) weisen Männer in einigen Bundesländern (vor allem in Oberösterreich und Vorarlberg) niedrigere Ergebnisse auf, wenngleich die Geschlechterunterschiede im Fall dieses Indikators nur marginal sind.

---

*Frauen schneiden im Themenfeld Bildung deutlich besser ab als Männer. Sie erreichen durchschnittlich 123% der Männerwerte. Im Vergleich zu den beiden Erhebungen 2015 und 2017 hat sich der Abstand zu den Männern vergrößert.*

---

Frauen erreichen im Themenfeld Bildung österreichweit durchschnittlich 123% der Werte der Männer. Im Vergleich zu den beiden früheren Erhebungen verbesserte sich die Situation der Frauen um 5 Prozentpunkte (Übersicht 12). In jenen Bereichen, in denen Frauen besser abschneiden, erzielen sie durchschnittlich 129% der Männerwerte (2015 und 2017: 124%) ("Men disadvantage index" – *MDI*); in jenen bildungsspezifischen Bereichen, in denen Männer bessere abschneiden, erreichen Frauen einen durchschnittlich Wert von 96% (2015: 94%, 2017: 95%, , "Women disadvantage index" – *WDI*) und damit (auch hier) beinahe Gleichstellung. Die beiden oben genannten Indikatoren, in welchen Frauen etwas schlechter abschneiden als Männer, haben daher nur geringen Einfluss auf das Ergebnis im Themenfeld "Bildung" (Übersicht 12, Anhang 1).

Im Teilbereich "Weiterbildung" fallen die von den Frauen erzielten Werte erneut besonders hoch aus und steigerten sich gegenüber den früheren Erhebungen nochmals: hier erreichen Frauen durchschnittlich 154% der Männerwerte (2015: 143%, 2017: 141%). Auch im Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" erzielen Frauen mit durchschnittlich 117% merklich höhere Werte als Männer (2015: 112%, 2017: 113%). Im Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" herrscht dagegen zum mit durchschnittlich 103% erneut annähernd Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (2015: 102%, 2017: 103%). Die im Aggregat erfreulichen Ergebnisse im Teilbereich Bildung dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin ein überproportional hoher Anteil an Geringqualifizierten weiblich ist.



Übersicht 12: Themenfeld Bildung: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

	Themenfeld Bildung			Women Disadvantage Index <i>WDI</i>			Men Disadvantage Index <i>MDI</i>		
	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020
	Frauenwert in % des Männerwertes								
Burgenland	118	118	129	89	91	86	127	128	135
Niederösterreich	120	121	127	93	94	91	126	129	132
Wien	117	118	122	97	98	99	121	123	127
Kärnten	130	128	133	94	95	96	133	134	139
Steiermark	114	116	121	94	95	92	120	121	126
Oberösterreich	120	120	125	92	93	95	129	127	132
Salzburg	116	119	122	96	96	95	131	125	126
Tirol	116	111	116	94	95	97	120	116	121
Vorarlberg	106	105	113	95	94	96	125	124	118
Österreich	118	118	123	94	95	96	124	124	129

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

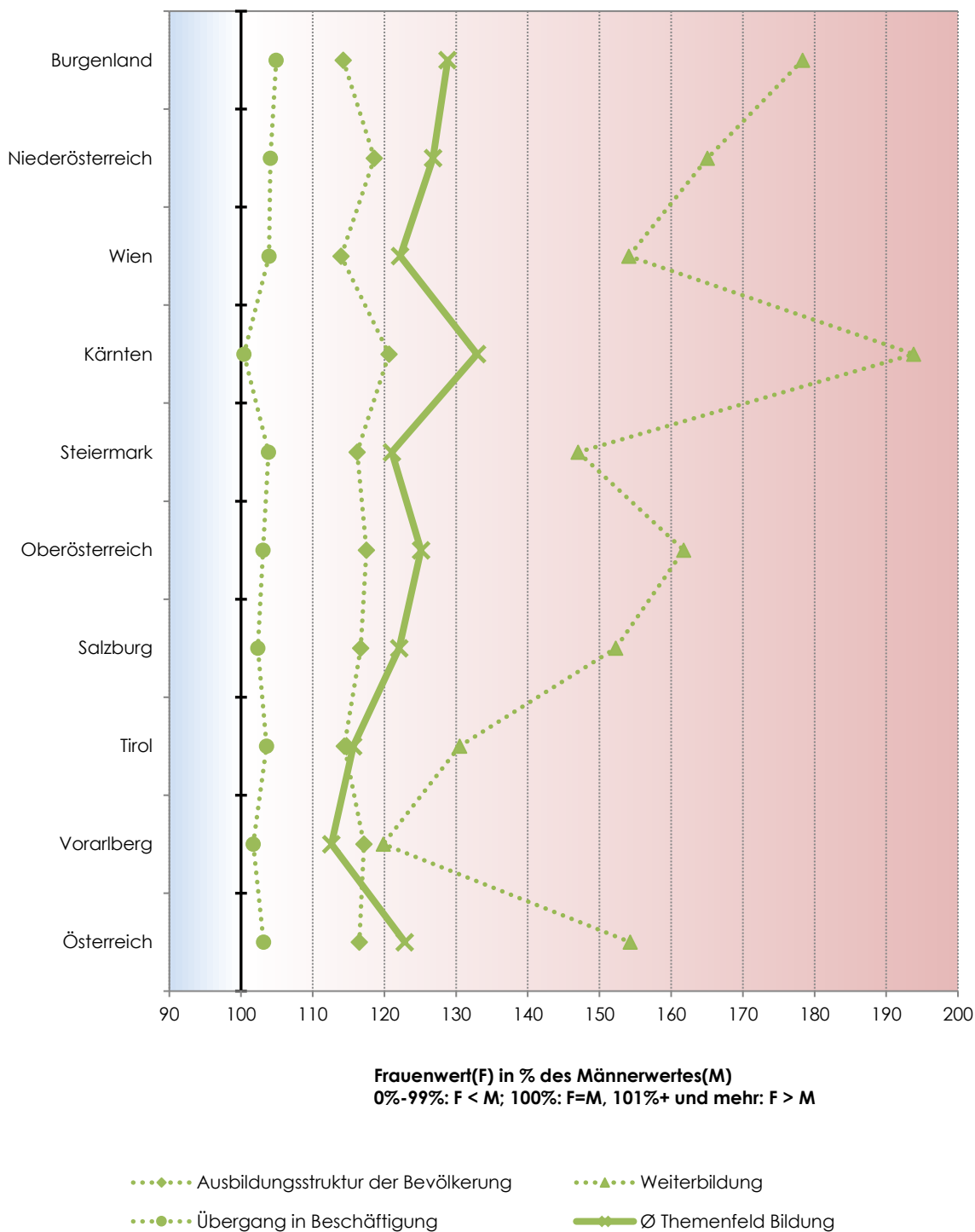
#### 4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen

Frauen erzielen im Themenfeld Bildung in allen Bundesländern höhere Ergebnisse als Männer. Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied in Kärnten mit einem Wert von 133% (2017: 128%, 2015: 127%), am geringsten in Vorarlberg mit 113% (2017: 105%, 2015: 106%). Alle übrigen Bundesländer liegen dazwischen mit einer Spannweite von 116% in Tirol bis hin zu 129% im Burgenland (Abbildung 14 und Abbildung 15). Getrieben wird dieses Ergebnis stark vom Teilbereich "Weiterbildung", der eine deutliche Variation zwischen den Bundesländern aufweist (die Werte des Teilbereichsindex reichen von 120% in Vorarlberg bis 194% in Kärnten) (Abbildung 14). Das vergleichsweise gute Abschneiden der Frauen in Kärnten ist auf deren, in Relation zu den Männern viel höheren Anteil von Personen in Bildungskarenz zurückzuführen. Männer befinden sich in Kärnten viel seltener in Bildungskarenz als in den übrigen Bundesländern mit Ausnahme des Burgenlands.

Der "Women Disadvantage Index" – *WDI*, der jene Indikatoren umfasst, in denen Frauen schlechter abschneiden als Männer, liegt im Themenfeld Bildung bei 96% und damit nahe an der Gleichverteilung. Dort, wo Frauen besser abschneiden als Männer, erreichen sie österreichweit durchschnittlich 129% ("Men Disadvantage Index" – *MDI*). Hieraus folgt, dass das Ergebnis im Themenfeld Bildung nur geringfügig vom "Women Disadvantage Index" – *WDI* getrieben wird, wogegen sich der "Men Disadvantage Index" – *MDI* maßgeblich auf den Indexwert "Bildung" auswirkt.



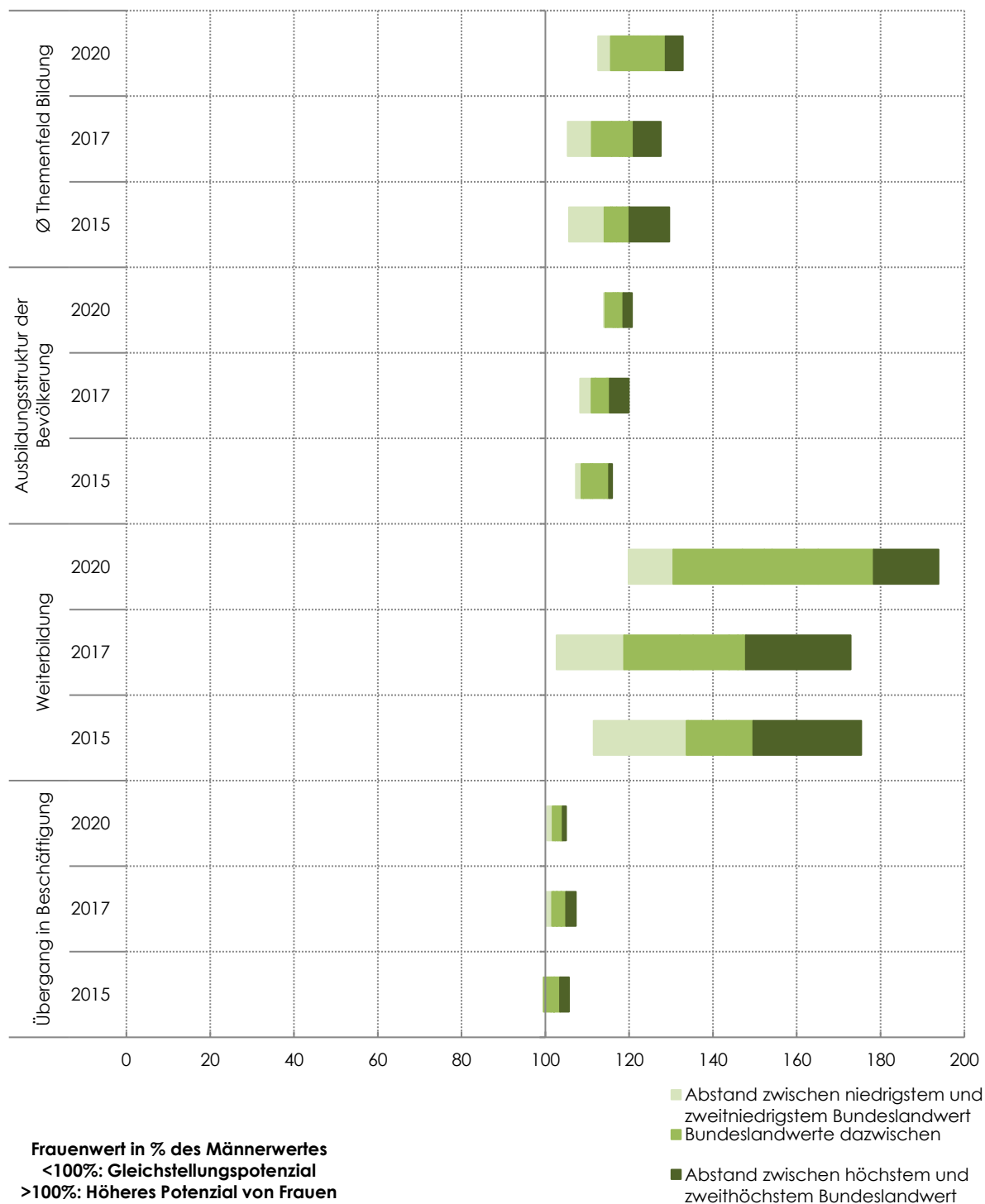
Abbildung 14: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 15: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Bildung (2015, 2017, 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



#### 4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung

Der Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" setzt sich aus folgenden Indikatoren zusammen: dem Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss bzw. mit akademischer Ausbildung an der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren sowie der Reifeprüfungsquote, die den Anteil der 18- bzw. 19-jährigen Personen mit abgeschlossener Reifeprüfung an der Bevölkerung selben Alters misst. Frauen weisen in allen Bundesländern eine höhere Reifeprüfungsquote und einen höheren Akademikeranteil auf als Männer (letzteres erstmals auch in Vorarlberg, wo Frauen in den beiden vorangegangenen Erhebungen einen etwas geringeren Anteil als Männer aufwiesen). Gleichzeitig verfügen Frauen, trotz eines Aufholprozesses im Bildungsverhalten (*Lassnigg – Bock-Schappelwein – Stöger, 2018*), nach wie vor häufiger als Männer nur über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Dieser Befund gilt für alle Bundesländer und lässt die bipolare Ausbildungsstruktur der Frauen erkennen, die anteilig mehr Personen sowohl im untersten als auch, in Folge der zunehmenden Höherqualifizierung, im obersten Qualifikationssegment stellen.

Unter Berücksichtigung dieser Bipolarität erreichen Frauen im Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" österreichweit 117% der Männerwerte (2015: 112%, 2017: 113%), übertreffen also hierin im Durchschnitt die Männer. Am besten schneiden Frauen – in Relation zu den Männern – mit 121% in Kärnten ab, am unteren Ende liegen das Burgenland, Wien und Tirol mit jeweils rund 114%. Der Vorsprung Kärntens erklärt sich aus einer für Frauen etwas günstigeren Geschlechterrelation mit Blick auf AkademikerInnen und MaturantInnen.

Die Ergebnisse variieren damit zwischen den Bundesländern abermals nur geringfügig. Im Vergleich zur letzten Erhebung 2017 hat sich insbesondere in Wien, Niederösterreich, der Steiermark und Vorarlberg die Ausbildungsstruktur der Frauen (in Relation zu den Männern) weiter verbessert (Anhang 1, Themenfeld Bildung).

#### 4.4.3 Weiterbildung

Der Teilbereich "Weiterbildung" misst die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten anhand der Weiterbildungsneigung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren (EU-Indikator "Lebenslanges Lernen"<sup>19)</sup>) und des Anteils der Beschäftigten, die sich beruflich umorientieren ("Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. mit Fachkräftestipendium" je 1.000 unselbständig Beschäftigte).

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen im Durchschnitt sowohl eine größere Neigung zur Weiterbildung als auch zur beruflichen Umorientierung aufweisen als Männer. Dies ist vor allem auf die traditionell vergleichsweise größere Bedeutung der Bildungskarenz für Frauen zurückzuführen (*Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Huemer, 2020*). Laut BMASGK (2019) lag der Frauenanteil an den Personen in Bildungskarenz im Jahr 2018 bei 62%, in Bildungsteilzeit bei 56% und

---

<sup>19)</sup> Dieser auf den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung basierende Indikator gibt den Anteil der Personen zwischen 25 und 64 Jahren an, die in den letzten 4 Wochen vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.



in Fachkräftestipendium bei 52%. Die bereits in den vorangegangenen Erhebungen festgestellten Unterschiede zwischen den Geschlechtern nahmen weiter zu. Im Teilbereich "Weiterbildung" erreichen Frauen nunmehr durchschnittlich 154% der Männerwerte (2017: 141%, 2015: 143%). Auf Bundeslandebene variieren die Ergebnisse stark; sie schwanken zwischen 120% in Vorarlberg (2017: 103%) und besonders markanten 194% in Kärnten (2017: 173%). Im Vergleich zur letzten Erhebung konnte das Burgenland mit +46 Prozentpunkten eine besonders starke Steigerung verzeichnen (auf 178%).

Variabilität und Spannweite der Ergebnisse sind hauptsächlich dem geschlechtsspezifischen Unterschied bei der beruflichen Umorientierung geschuldet. Bei den Männern reicht der Anteil der unselbständig Beschäftigten, die sich beruflich neu orientieren, von 1,6‰ im Burgenland und in Kärnten bis hin zu 3,1‰ in Wien, in der Steiermark und in Tirol. Bei den Frauen streuen die Ergebnisse zwischen 3,0‰ in Vorarlberg und 5,8‰ in Wien und in der Steiermark. Im Burgenland, in Niederösterreich und Kärnten orientierten sich 2019 je 1.000 unselbständig Beschäftigte mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer beruflich um (Abbildung 15).

#### 4.4.4 Übergang in Beschäftigung

Die beiden dem Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" zugrundeliegenden Variablen messen einerseits, wie vielen Jugendlichen dieser Übergang nicht gelingt (NEETs), und andererseits, wie lange der Übergangsprozess auf den Arbeitsmarkt nach erfolgtem Ausbildungsabschluss dauert bzw. welche geschlechtsspezifischen Unterschiede dabei auftreten. Hinsichtlich des Übergangsprozesses in den Arbeitsmarkt, gemessen am Anteil der Erwerbstätigen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss<sup>20)</sup>, zeigen sich bis auf Kärnten geschlechtsspezifische Unterschiede zugunsten der Frauen. Bei den NEETs liegen die Ergebnisse mit Ausnahme von Vorarlberg und Oberösterreich sehr eng beisammen. In Wien, Kärnten, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg fällt der NEET-Anteil bei den Frauen, gemessen an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, marginal höher aus als jener der Männer.

In Summe sind im Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" erneut nur marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Bundesländern feststellbar. Der Index im Teilbereich liegt unverändert bei 103% (2015: 102%, 2017: 103%) und schwankt zwischen 100% in Kärnten und 105% im Burgenland.

---

<sup>20)</sup> Aufgrund der Hierarchisierung der Erwerbsstatus im Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring zählen Präsenz- und Zivildienstler nicht zu den Erwerbstätigen.



## 4.5 Detailergebnisse im Themenfeld Familie

Das Themenfeld "Familie" setzt sich aus den drei Teilbereichen "Karenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" zusammen und bezieht sich ausschließlich auf Frauen und Männer mit Kind(ern). In allen drei Teilbereichen (und allen zugrundeliegenden Variablen) erreichen Frauen merklich niedrigere Werte als Männer. Frauen weisen demnach mit der Geburt eines Kindes eine ungünstigere Arbeitsmarktkarriere auf als Männer. Sie erreichen im gesamten Themenfeld Familie österreichweit, wie schon 2017, erneut nur 39% der Werte der Männer (2015: 38%), was dem niedrigsten Wert der vier Themenfelder (Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie) und damit gleichzeitig dem höchsten Gleichstellungspotenzial entspricht (Übersicht 13, Anhang 1).

Das höchste Gleichstellungspotenzial besteht weiterhin im Themenfeld Familie. Frauen erreichen bei den ausgewählten familien- bzw. vereinbarkeitspezifischen Indikatoren durchschnittlich nur 39% der Männerwerte. Im Vergleich zu früheren Berechnungen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" gab es kaum Veränderungen.

Übersicht 13: Themenfeld Familie: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015, 2017, 2020)

	Themenfeld Familie			Women Disadvantage Index WDI			Men Disadvantage Index MDI		
	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020
	Frauenwert in % des Männerwertes								
Burgenland	35	37	38	35	37	38			
Niederösterreich	37	38	38	37	38	38			
Wien	48	49	48	48	49	48			
Kärnten	38	38	38	38	38	38			
Steiermark	36	37	38	36	37	38			
Oberösterreich	35	36	36	35	36	36			
Salzburg	36	36	35	36	36	35			
Tirol	34	34	35	34	34	35			
Vorarlberg	32	33	33	32	33	33			
Österreich	38	39	39	38	39	39			

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse im Themenfeld Familie lassen erkennen, dass es um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt deutlich schlechter bestellt ist, sobald Kinder im Haushalt leben. Die Familiengründung stellt eine Zäsur im Erwerbsverhalten der Frauen dar, während Männer ihr Erwerbsverhalten im Zuge einer Vaterschaft kaum anpassen.

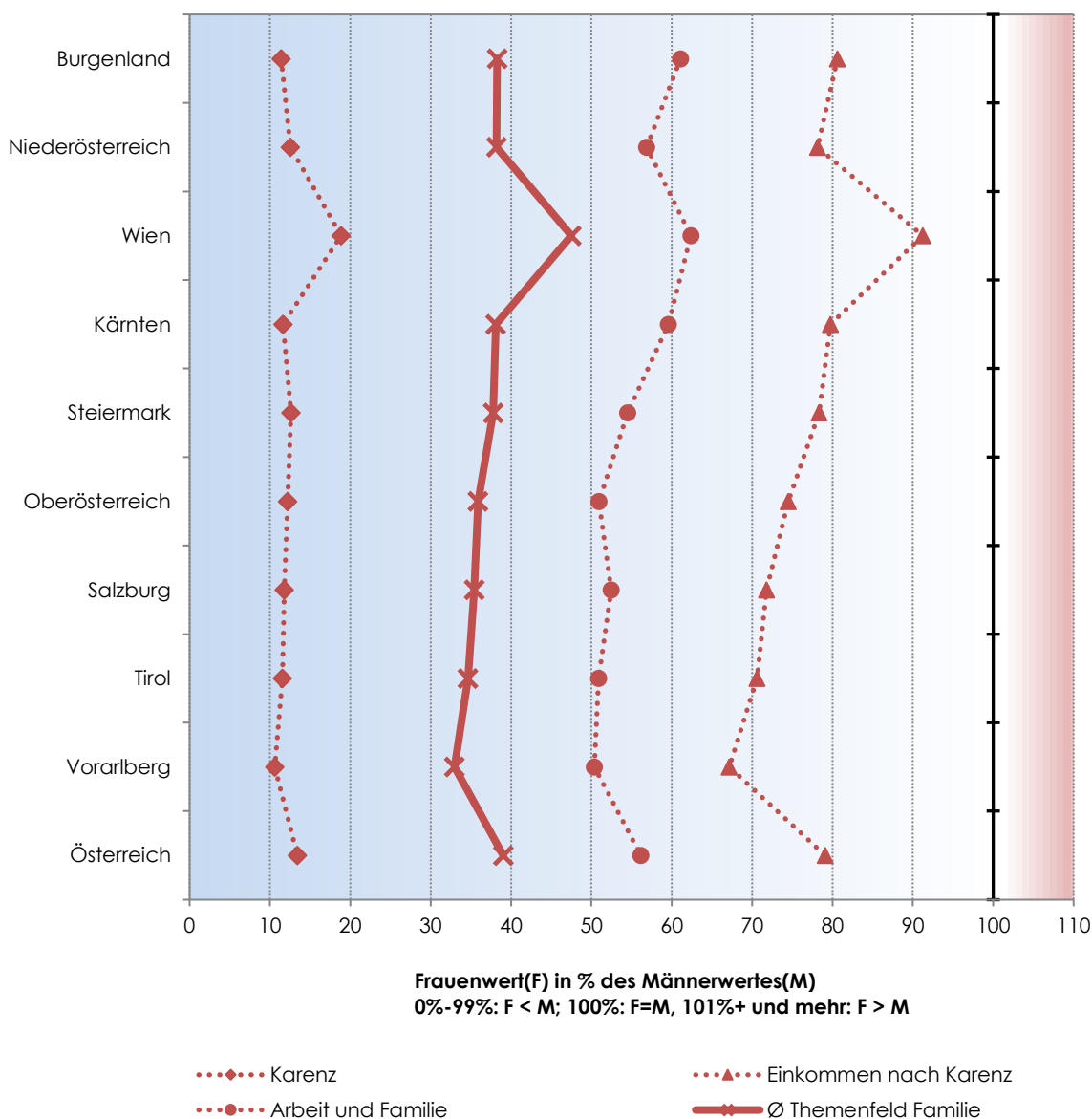
### 4.5.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern und Teilbereichen

Auf Bundesländerebene schneidet Wien mit 48% erneut noch am vergleichsweise besten ab und übertrifft das übrige Bundesgebiet merklich. Dennoch erreichen somit Frauen mit



betreuungspflichtigen Kind(ern) auch in Wien nur durchschnittlich halb so hohe Ergebnisse wie Männer mit Kind(ern). Das Erwerbsverhalten der Frauen wird folglich wesentlich stärker als jenes der Männer von familiären Verpflichtungen beeinflusst (siehe auch z. B. Lutz, 2000, Finke et al., 2017, Schrenker – Zucco, 2020). Zwischen den übrigen Bundesländern variieren die Ergebnisse erneut nur geringfügig; sie schwanken zwischen 33% in Vorarlberg und 38% im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich und in der Steiermark (Übersicht 13, (Anhang 1, Themenfeld Familie)).

Abbildung 16: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2020)

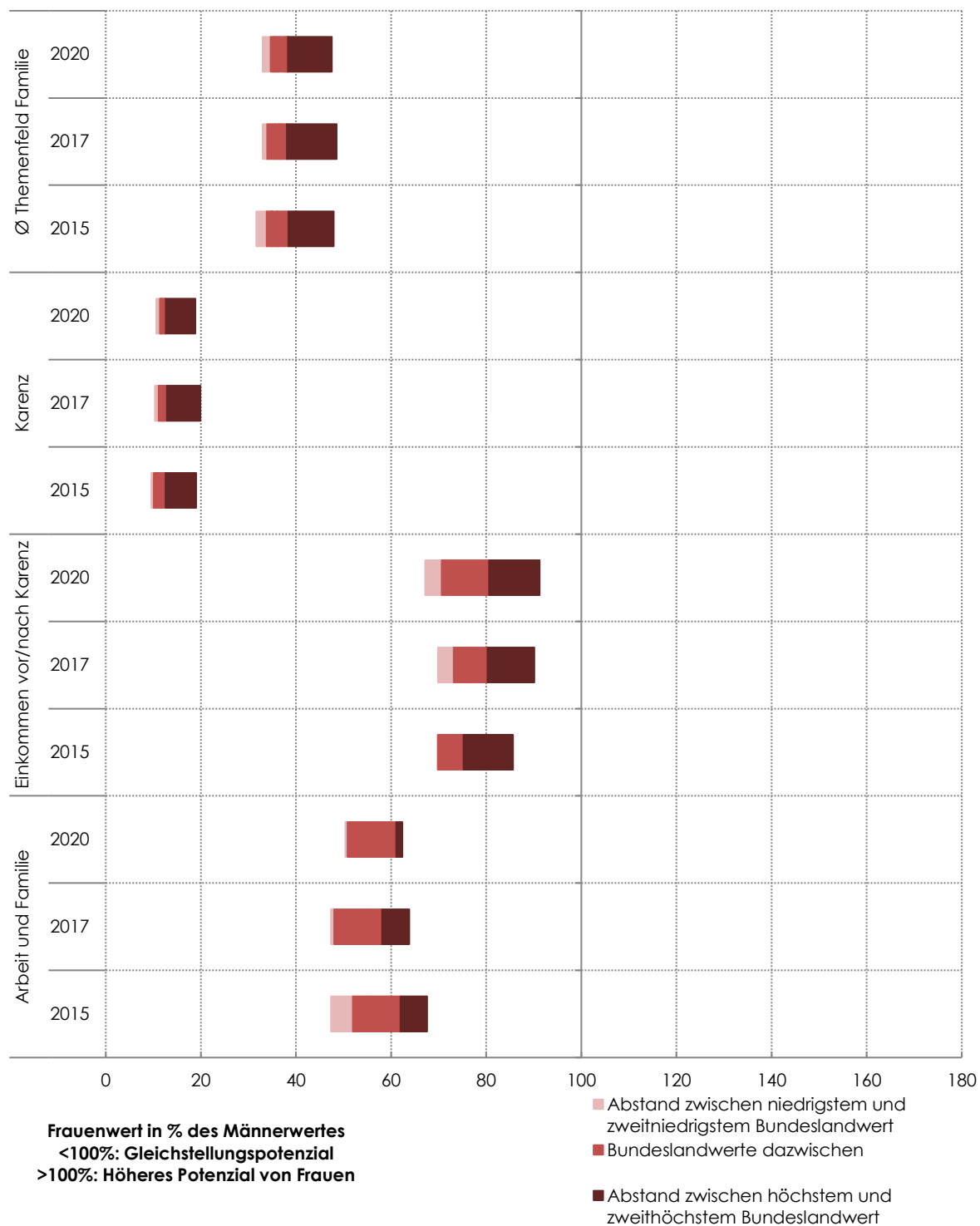


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.





Abbildung 17: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Familie (2015, 2017, 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



#### 4.5.2 Karenz

Der Teilbereich "Karenz" liefert Hinweise zu den Unterschieden in der Aufteilung der Karenzzeit zwischen Vätern und Müttern. Die Berechnung des Teilbereichsindex basiert auf den beiden Variablen "Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz" und "Zeit in Elternkarenz". Letztere wird am Anteil der Personen gemessen, welche die kürzesten Varianten der Karenz (12 + 2 Monate als Pauschalvariante und einkommensabhängig) in Anspruch nehmen.

##### *Kinderbetreuungsgeld – Zahlen und Fakten*

Für Geburten bis Ende Februar 2017 konnte zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und den vier Pauschalvarianten 12+2 Monate, 15+3 Monate, 20+4 Monate, 30+6 Monate gewählt werden. Für Geburten ab 1. März 2017 gibt es neben dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld nur noch das "Kinderbetreuungsgeld-Konto", in dem die vier Pauschalvarianten verschmolzen sind. Die Anspruchsdauer beläuft sich auf 365 bis 851 Tage (gezählt ab dem Tag der Geburt); wechseln sich die Eltern bei der Inanspruchnahme der Karenz ab, so verlängert sich die Anspruchsdauer auf 456 bis 1063 Tage<sup>21)</sup> (zur zeitlichen Entwicklung der gesetzlichen Grundlage siehe *Rechnungshof Österreich*, 2020). Der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes richtet sich in der Pauschalvariante nach der Bezugsdauer und beträgt mindestens 14,35 € (längste "Variante") und maximal 33,88 € (kürzeste "Variante").

Wie viele Väter Kinderbetreuungsgeld beziehen, zeigt eine Sonderauswertung auf Basis abgeschlossener Fälle. Die jüngst verfügbare Statistik auf Basis der "alten" Kinderbetreuungsgeldregelung schließt jene Geburtsjahrgänge ein (Geburten bis 28. Februar 2017), bei denen – je nach gewählter Kinderbetreuungsgeld-Variante – die maximale Bezugsdauer zum Stichtag 14. Februar 2018 ausgeschöpft war; das sind bei der 30+6 Variante Geburten des Jahres 2014 und in den anderen Varianten Geburten des Jahres 2015. Gemäß dieser Abgrenzung wurde für 91.389 Kinder Kinderbetreuungsgeld bezogen, die Väterbeteiligung lag bei 19,0% (17.386 Väter; 74.003 Mütter); in der Variante 12+2 bei 26,7% und beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld bei 30,7%. Diese Datengrundlage wird für die Analyse im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" verwendet<sup>22)</sup>.

Die aktuelle Monatsstatistik des BMAFJ<sup>23)</sup> gibt Auskunft über alle Kinderbetreuungsgeld-Fälle, für die im jeweiligen Monat zumindest für einen Tag ein Leistungsanspruch bestanden hat<sup>24)</sup>. Der Unterschied zu den bislang veröffentlichten Daten betreffend Väterbeteiligung liegt darin, dass bislang der Anteil der Väter ausgewiesen wurde, die Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nahmen, nunmehr die Tage gezählt werden. Laut dieser Monatsstatistik gab es im Juni 2020

<sup>21)</sup> <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/194/Seite.1940282.html>

<sup>22)</sup> Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse dieses Abschnitts mit den Untersuchungsjahren 2015 und 2017 zu gewährleisten, wird in der vorliegenden Aktualisierung das Kinderbetreuungsgeld in den Varianten bis Februar 2017 verwendet. Statistik Väterbeteiligung (für Geburten bis 28.02.2017): [http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:58b9f6e7-2ca7-405a-913e-ead9dc5bccb2/Vaeterbeteiligung\\_Bundeslaender\\_Stand\\_Februar2018.pdf](http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:58b9f6e7-2ca7-405a-913e-ead9dc5bccb2/Vaeterbeteiligung_Bundeslaender_Stand_Februar2018.pdf)

<sup>23)</sup> <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-ab-1.3.2017/monatsstatistik.html>

<sup>24)</sup> [https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:7aa4d108-ce9b-4454-8c24-d90b83b04b62/Erlaeuterungen\\_KBG-Statistik\\_Geburten\\_ab\\_01032017\\_Stand18012018.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:7aa4d108-ce9b-4454-8c24-d90b83b04b62/Erlaeuterungen_KBG-Statistik_Geburten_ab_01032017_Stand18012018.pdf)



112.351 Fälle von Kinderbetreuungsgeldbezug<sup>25</sup>). Der Männeranteil betrug 4,6% (5.193; 107.158 Frauen): Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezogen im Juni 2020 2.476 Männer (8,7%, 25.925 Frauen), die Pauschalvariante ("Kinderbetreuungsgeld-Konto") 2.717 Männer (3,2%; 81.233 Frauen). Die extrem ungleiche Verteilung der Bezugsdauer zeigt auch eine Auswertung des Rechnungshofs eindrücklich (*Rechnungshof Österreich, 2020*): Gemessen an den genehmigten Anspruchstagen lag die Väterbeteiligung 2018 bei lediglich 4,5% (d. h. Männer nahmen 4,5% aller Anspruchstage wahr) und damit auf dem Niveau des Jahres 2009<sup>26</sup>).

Das Ziel einer ausgewogenen Verteilung der Betreuungspflichten wird in der Realität zulasten der Frauen deutlich verfehlt (Grundlage: Geburten bis Februar 2017). Wie schon in den beiden früheren Erhebungen erreichen Frauen im Teilbereich "Karenz" lediglich 13% der Männerwerte, d. h. Frauen sind ungleich häufiger und länger in Karenz als Männer (auf Grundlage abgeschlossener Kinderbetreuungsgeld-Fälle).

Die größte Geschlechterdifferenz besteht somit in Hinblick auf die Inanspruchnahme und Dauer von Elternkarenzzeiten. Das Resultat im Teilbereich "Karenz" ist mit Abstand das niedrigste unter allen 13 Teilbereichen, die in die Indexberechnung einfließen, d. h. in keinem anderen Teilbereich ist der geschlechtsspezifische Unterschied und damit das Gleichstellungspotenzial so ausgeprägt wie im Fall der Karenz (Inanspruchnahme und Dauer) (Abbildung 17). Die Bundeslandergebnisse (ohne Wien) liegen hierbei sehr eng beisammen und auf ähnlich niedrigem Niveau, mit Werten zwischen 11% in Vorarlberg und im Burgenland und 13% in Niederösterreich und der Steiermark. In Wien erzielen Frauen mit Kind(ern) immerhin 19% der Männerwerte; allerdings gilt auch für die Bundeshauptstadt, dass sich Frauen ungleich häufiger und länger in Karenz befinden als Männer. Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern ist in Wien allerdings der Männeranteil in Karenz mit 28% deutlich höher, insbesondere im Vergleich mit Vorarlberg oder dem Burgenland, wo der Männeranteil in Karenz mit jeweils rund 10% am niedrigsten ausfällt.

#### 4.5.3 Einkommen vor / nach Karenz

Im Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz", der sich auf das individuelle Einkommen nach der Karenz im Vergleich zur Einkommenshöhe vor der Karenz bezieht (Basis: Bemessungsgrundlage auf Tagsatzbasis; Medianwert), erreichen Frauen im Median 80% des Einkommens vor der Karenz, während Männer bei der Rückkehr aus der Karenz im Median keine Einkommenseinbußen zu verbuchen haben. Dies kann einerseits auf die Tätigkeitsfelder jener Männer zurückzuführen sein, welche eine Karenz in Anspruch nehmen (z. B. öffentlicher Dienst) und andererseits aus ihrer vergleichsweise kurzen Karenzdauer resultieren. Zudem wechseln viele Frauen nach der Elternkarenz Branche oder Beruf (*Büchel – Battu, 2003*) oder reduzieren die Arbeitszeit

<sup>25</sup>) Kinderbetreuungsgeld-Fälle mit Leistungsanspruch für zumindest einen Tag im Juni 2020. [https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:7aa4d108-ce9b-4454-8c24-d90b83b04b62/Erlaeuterungen\\_KBG-Statistik\\_Geburten\\_ab\\_01032017\\_Stand18012018.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:7aa4d108-ce9b-4454-8c24-d90b83b04b62/Erlaeuterungen_KBG-Statistik_Geburten_ab_01032017_Stand18012018.pdf)

<sup>26</sup>) ORF-Beitrag vom 21. August 2020: <https://news.orf.at//stories/3178294>; die Presse 22. August 2020, S. 7: „Kinderbetreuungsgeld: Nur 4,5 Prozent an Väter“.



(Schrenker – Zucco, 2020), um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, wodurch sich häufig Einkommenseinbußen ergeben.

Die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern ist somit nicht nur durch Faktoren wie Arbeitszeit, Branche oder Tätigkeitsfeld beeinflusst, sondern wird auch durch die Karenz befördert. Auch im Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" unterscheidet sich die Bundeshauptstadt merklich von den übrigen Bundesländern. In Wien erreichen Frauen 91% jenes Einkommensanteils, der sich aus einem Vergleich der Männereinkommen vor und nach Karenz errechnet. In den übrigen Bundesländern schwanken die entsprechenden Werte zwischen 67% in Vorarlberg und 81% im Burgenland bzw. 80% in Kärnten. Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2017 hat sich, bezogen auf den hier besprochenen Aspekt, nur in Vorarlberg die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern merklich geöffnet (-6 Prozentpunkte), wogegen sie sich im Burgenland etwas schloss (+4 Prozentpunkte). In allen übrigen Bundesländern blieb die Einkommensschere nahezu unverändert. Das nunmehr schwächere Abschneiden Vorarlbergs ist darauf zurückzuführen, dass sich dort die Einkommen der Frauen nach der Karenz im Vergleich zur letzten Erhebung etwas verringerten.

Österreichweit erzielen Frauen mit Blick auf den Einkommensvergleich vor und nach der Karenz 79% der Männerwerte. Dies stellt im Vergleich zur Erstberechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" im Jahr 2015, als Frauen 75% der Werte der Männer erreichten, eine geringfügige Verbesserung dar. Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2017 blieb die Situation allerdings weitgehend unverändert (Abbildung 17).

#### 4.5.4 Arbeit und Familie

Der Teilbereich "Arbeit und Familie" erfasst die Unterschiede in der Erwerbsarbeit, einschließlich der Arbeitszeitgestaltung, von Frauen und Männern mit Kind(ern) im Alter von höchstens 14 Jahren. Berücksichtigt werden hierbei die Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) und der "Vollzeitbeschäftigungsanteil (Vollzeitquote) von unselbständig Beschäftigten mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre".

Der geschlechtsspezifische Unterschied ist beim Arbeitszeitindikator (Vollzeitbeschäftigungsanteil) merklich stärker ausgeprägt als bei den beiden Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration. Österreichweit waren 2019 weniger als ein Viertel (23,3%) aller Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren vollzeitbeschäftigt. Frauen ziehen sich nach der Geburt eines Kindes somit weniger gänzlich vom Arbeitsmarkt zurück, sondern passen vielmehr ihre Arbeitszeit der Familiensituation an. Anders gestaltet sich die Situation in Wien, wo sowohl Frauen als auch Männer mit Kind(ern) eine deutlich schwächere Arbeitsmarktintegration aufweisen als in den übrigen Bundesländern. Zugleich arbeiten unselbständig beschäftigte Frauen in Wien häufiger in Vollzeit als im übrigen Bundesgebiet, wogegen Männer in Wien häufiger in Teilzeit tätig sind. Damit zeigt sich im Falle Wiens eine Polarisierung: einerseits ziehen sich Frauen mit Betreuungspflichten dort häufiger als in anderen Bundesländern aus dem Erwerbsleben zurück, andererseits sind sie, sofern sie in Beschäftigung verbleiben, häufiger vollzeiterwerbstätig.



Im Teilbereich "Arbeit und Familie" erreichen Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren in Bezug auf ihre Arbeitsmarktintegration und Arbeitszeit österreichweit erneut lediglich 56% der Männerwerte (2015: 58%, 2017: 56%). Die Ergebnisse auf Bundesländerebene liegen enger beisammen als in den beiden Erhebungen 2015 und 2017 und bewegen sich zwischen 50% in Vorarlberg und 62% in Wien (Abbildung 17).

## 5 Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext

Der Teilbereich "Segregation" des Themenfeldes Arbeit erfasst die horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt nach Branchen, Berufen und Beschäftigungsarten. Die drei Variablen "Unselbständig Beschäftigte nach Branchen", "Unselbständig Beschäftigte nach Berufen" und "Selbständige Beschäftigung" geben Aufschluss über das Ausmaß der Segregation. Die drei Variablen fließen methodenbedingt nicht in die Indexberechnung ein, sondern finden als Kontextvariablen Berücksichtigung und werden mit den Ergebnissen aus der Indexberechnung in Beziehung gesetzt. Daraus ergeben sich zusätzliche Informationen zur regionalen Segmentierung des Arbeitsmarktes.

### 5.1 Beschäftigung nach Branchen und Berufen

Eine Analyse von Daten zur Beschäftigungsstruktur nach Branchen und Berufen auf Bundesländerebene erlaubt Rückschlüsse auf regionale Wirtschaftsstrukturen und Erwerbscharakteristika, etwa den Teilzeitbeschäftigungsanteil oder die individuelle Einkommenssituation. Wie stark Frauen und Männer auf einzelne Branchen und Berufe konzentriert sind, wird mithilfe des Duncan-Ungleichheitsindikators (*Duncan, 1961*) gemessen. Er fasst die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung auf Branchen bzw. Berufe in einer Kennzahl zusammen und wird wie folgt errechnet:

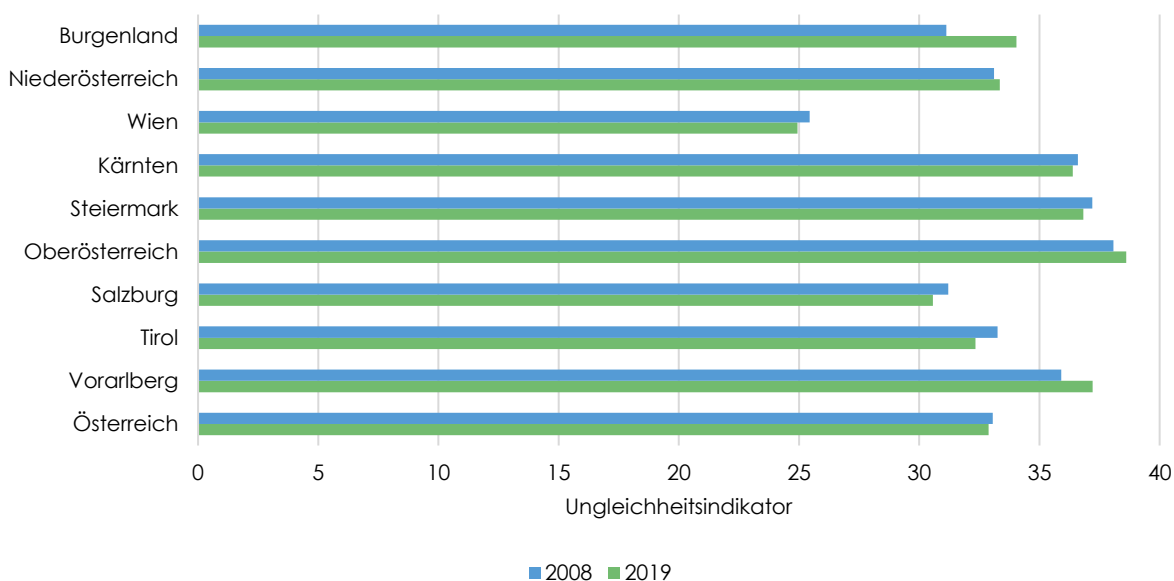
$$I = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |M_i - F_i|$$

mit

- $i=1 \dots n$  Anzahl an Branchen (22) bzw. Berufen (10)
- $M_i$  ... Männeranteil in Branche (bzw. Beruf)  $i$  (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)
- $F_i$  ... Frauenanteil in Branche (bzw. Beruf)  $i$  (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)

Der Duncan-Indikator kann einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen, wobei ein Wert von 0 eine völlige Gleichverteilung der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern auf die Branchen bzw. Berufe, und 100 eine gänzlich ungleiche Verteilung kennzeichnet. Werte größer 0 zeigen somit eine ungleiche Verteilung an, die umso größer wird, je mehr sich der Wert 100 annähert.

Abbildung 18: Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2019)



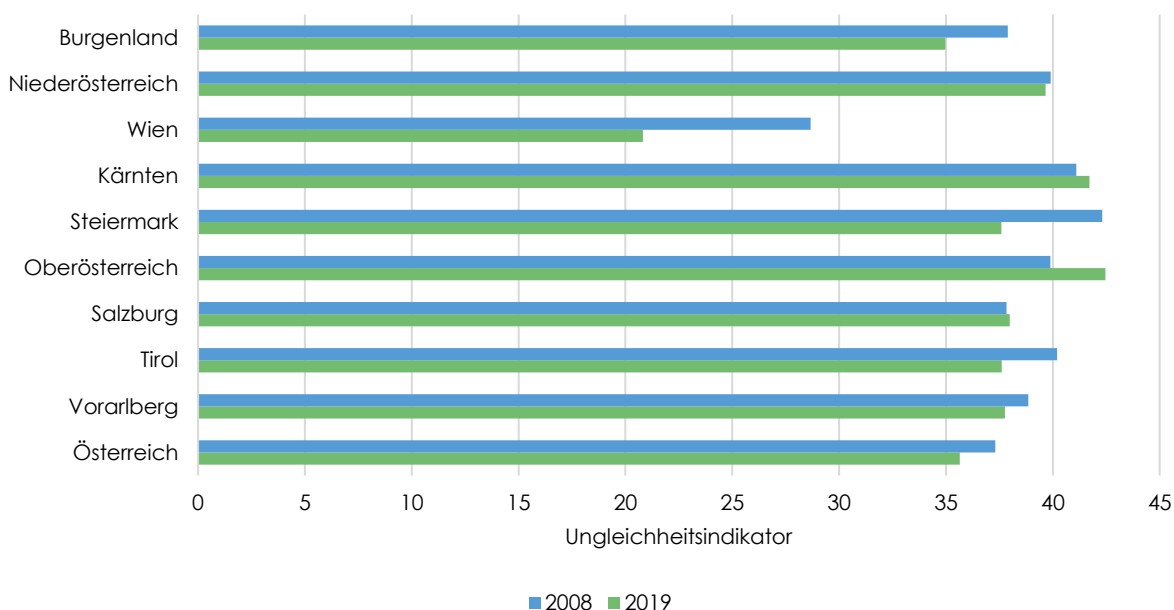
Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Ungleichheit in der Branchenstruktur gemessen auf Ebene der ÖNACE-Abschnitte.

Das Ausmaß der Ungleichheit, bezogen auf die Verteilung der unselbständigen Beschäftigung von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen (Abbildung 18), blieb seit dem Vorkrisenjahr 2008 in allen Bundesländern außer im Burgenland<sup>27)</sup> und in Vorarlberg beinahe unverändert. Im Bundesländervergleich war es 2019, wie schon im Vorkrisenjahr 2008, im stark dienstleistungsorientierten Wien am schwächsten, in den Industriebundesländern Oberösterreich und Vorarlberg am stärksten ausgeprägt.

Demgegenüber nahmen im selben Zeitraum die Geschlechterunterschiede in der Berufsstruktur ab (Abbildung 19); nur in Oberösterreich und (in geringerem Ausmaß) in Kärnten nahmen sie zu, in Salzburg stagnierten sie. Auch mit Blick auf die Verteilung der Beschäftigung auf Berufe sticht die Bundeshauptstadt mit einem vergleichsweise geringen Geschlechterunterschied hervor, der seit dem Vorkrisenjahr 2008 noch deutlich abnahm.

<sup>27)</sup> Im Burgenland nahm das Ausmaß der Ungleichheit der Verteilung in jenen Branchen, die sich ohnehin durch eine vergleichsweise hohe Geschlechterungleichheit auszeichnen (Sachgütererzeugung, öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen) seit 2008 noch weiter zu (sinkender Beschäftigungsanteil von Frauen in der Sachgütererzeugung, steigender Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung).

Abbildung 19: Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2019)

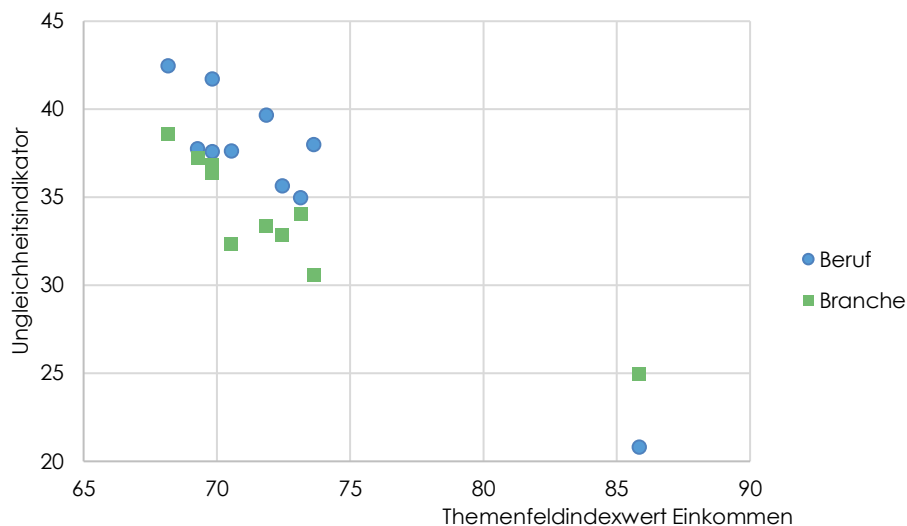


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Ungleichheit in der Berufsstruktur gemessen auf Ebene der ISCO-Berufshauptgruppen.

Die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in einzelnen Branchen und Berufen stellt per se noch keine Benachteiligung von Frauen dar. Geht sie allerdings mit Ausschluss- oder Abschottungsprozessen einher und verfestigt sie "geschlechtshierarchische Strukturen", wie etwa Unterschiede im Einkommen oder der beruflichen Position, so mindert sie die Chancengleichheit der Geschlechter (Böheim et al., 2013, Leitner – Dibiasi, 2015, Böheim – Fink – Zulehner, 2019). Untermuert wird dieser Befund mittels Gegenüberstellung der beiden eben skizzierten Ungleichheitsindikatoren mit dem Themenfeldindexwert Einkommen aus Kapitel 4.3 (Abbildung 20), wo auch die Sonderstellung Wiens abgebildet wird. Dabei zeigt sich wie schon in der Erhebung 2017: Je ungleicher im jeweiligen Bundesland die Branchenbeschäftigung bzw. die Beschäftigung nach Berufen zwischen den beiden Geschlechtern verteilt ist, desto höher sind dort die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenserzielung. Denn mit der Beschäftigungsbranche und dem ausgeübten Beruf sind spezifische Einkommens-, sowie häufig auch Arbeitszeitmerkmale verbunden, die sich in einem geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied niederschlagen (Blau – Kahn, 2017, Böheim – Fink – Zulehner, 2019, Christl – Köppl-Turyna, 2020).



Abbildung 20: Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Ein einkommensspezifischer Indexwert kleiner 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte nicht erreichen; ein einkommensspezifischer Indexwert größer 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte übertreffen. Je größer der Ungleichheitsindikator (Werte zwischen 0 und 100) ausfällt, desto größer ist die Ungleichheit.

## 5.2 Selbständige Beschäftigung

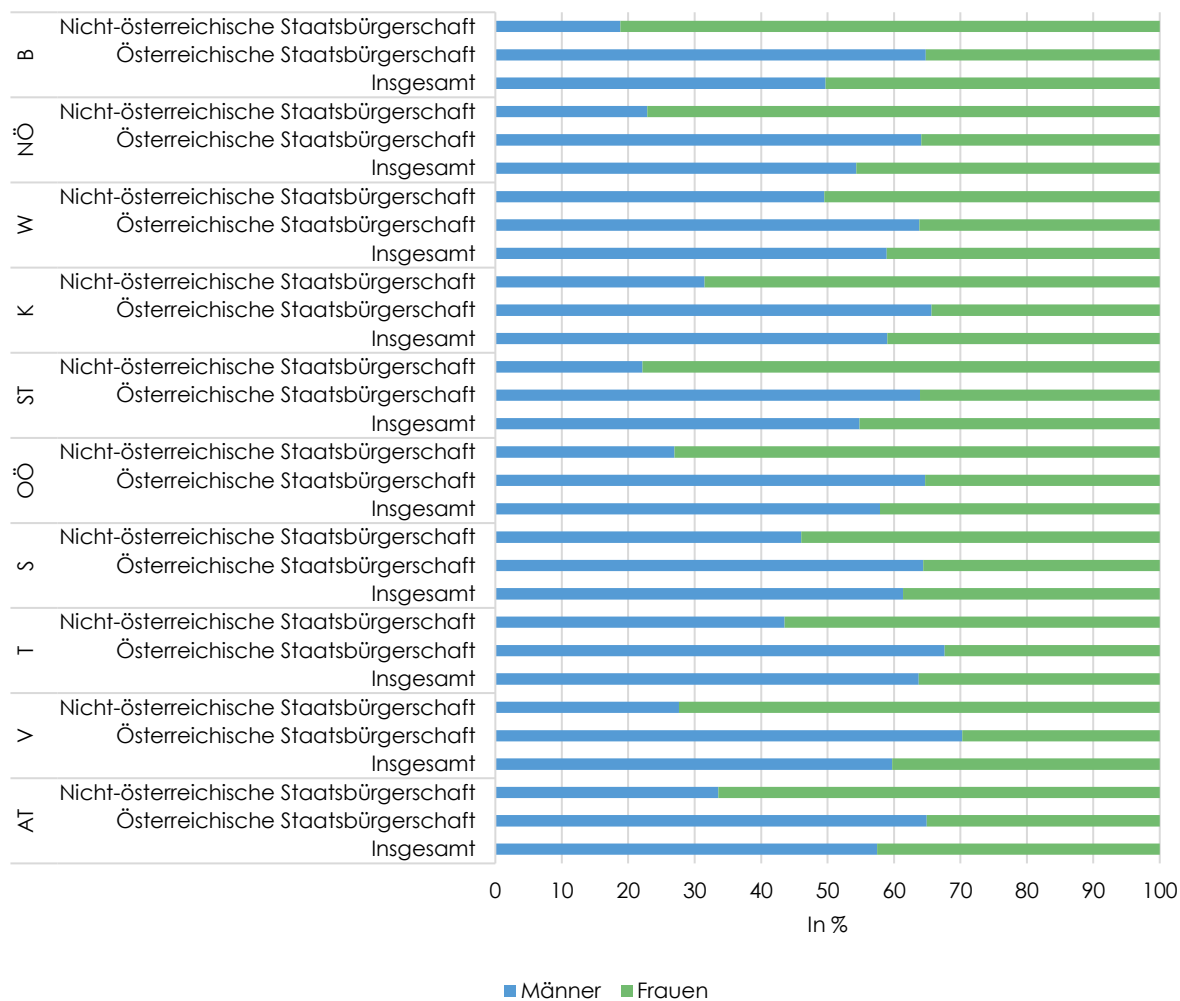
Neben der Branchen- und Berufsstruktur liefert die Verbreitung von selbständiger Beschäftigung unter Frauen und Männern Hinweise zur Segregation am Arbeitsmarkt. In allen Bundesländern außer im Burgenland gab es 2019 gemäß vorläufigen Daten<sup>28)</sup> anteilig mehr selbständig Beschäftigte Männer als Frauen, wobei der geschlechtsspezifische Unterschied in den westlichen Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg mit einer Differenz von etwa 20 Prozentpunkten und mehr besonders deutlich ausfiel (siehe Anhang 4).

Differenziert man in der Analyse nach Staatsbürgerschaft der selbständig Beschäftigten, um die Relevanz von EinpendlerInnen abzubilden, so zeigt sich folgendes Bild: unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft überwiegen in allen Bundesländern Männer deutlich, während unter Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft Frauen in allen Bundesländern außer in Wien deutlich in der Überzahl sind (Abbildung 21). Der hohe Frauenanteil unter den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist primär auf Frauen in der Personenbetreuung ("24-Stunden-Betreuung") zurückzuführen (Famira-Mühlberger, 2017). Auf diesen Tätigkeitsbereich entfielen in allen Bundesländern, außer in Salzburg, Tirol und Wien, rund vier Fünftel der

<sup>28)</sup> Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen und nachträglicher regionaler Zuordnung Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind üblicherweise erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.

selbständigen Frauenbeschäftigung. In Salzburg, Tirol und Wien belief sich der entsprechende Anteil jeweils auf etwas mehr als 50%.

Abbildung 21: Selbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Bundesländern und Staatsbürgerschaft (2019)



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger. WIFO-Berechnungen.

Aus den Motiven, die zu selbständiger Beschäftigung bzw. zu einer Unternehmensgründung bewogen haben, lassen sich Rückschlüsse auf die Segregation am Arbeitsmarkt ziehen. Diese Motive können vielschichtig sein (Maurer, 2014); so können etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Wunsch nach Selbstverantwortlichkeit und Selbstverwirklichung, die Einkommenserwartung, der Reiz der Herausforderung oder der Wunsch nach Schaffung einer Beschäftigungsmöglichkeit in der Region eine Rolle spielen. Die Entscheidung kann jedoch auch schlicht der wirtschaftlichen Notwendigkeit geschuldet sein, wenn keine unselbständigen Beschäftigungsoptionen gefunden werden konnten und durch die Selbständigkeit eine

Arbeitslosigkeit vermieden werden soll. Eine Studie der Erste-Group aus dem Jahr 2020<sup>29)</sup> weist darauf, dass für weibliche Gründerinnen, auf die laut WKO bereits 45% aller Gründungen entfallen und deren Durchschnittsalter bei der Unternehmensgründung höher ist als im Falle der Männer (41 Jahre versus 36 Jahre), nicht nur Fragen der Selbstbestimmung sondern auch der Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie bedeutsam sind. Außerdem gründen Frauen eher als Männer kleinere Unternehmen mit weniger Finanzierungsvolumen.

## **6 Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis: Einbettung in den regionalen Kontext**

Die Arbeitsmarktlage oder die Einkommenssituation von Frauen und Männern stellt sich oftmals differenzierter dar, als es der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt. Ein Bundesland kann beim Geschlechterverhältnis vergleichsweise gut abschneiden, im Vergleich zu den anderen Bundesländern jedoch eine relativ ungünstige Arbeitsmarktleistung aufweisen.

Als Beispiel hierfür ist Wien zu nennen, wo 2019 zwar der geschlechtsspezifische Unterschied in den Teilbereichen Arbeitszeit, berufliche Position, Arbeitslosigkeit, Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn sowie im Themenfeld Familie im Bundesländervergleich am niedrigsten ausfiel, wo sich allerdings zugleich die Arbeitsmarktlage vergleichsweise ungünstig gestaltete. Bei der Beschäftigungsquote (insgesamt sowie bereinigt um die Arbeitszeit; in Vollzeitäquivalenten) schneidet Wien sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Bundesvergleich relativ schlecht ab. In Wien sind (gemessen an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter) anteilig weniger Frauen erwerbstätig; wenn sie erwerbstätig sind, dann tendenziell in einem geringeren Stundenausmaß als in den übrigen Bundesländern. Finden sich im Haushalt Betreuungspflichtige Kinder, sind Frauen in Wien zwar seltener als in den übrigen Bundesländern erwerbstätig, aber wenn, dann häufiger in Vollzeit. Verantwortlich hierfür sind verschiedene Faktoren wie beispielsweise das Ausbildungsverhalten, etwa die in städtischen Regionen höhere Bedeutung vollzeitschulischer Ausbildungszweige (einschließlich Tertiärausbildung) gegenüber der dualen Ausbildung, die heterogene Einkommenssituation der Haushalte oder multiple individuelle Problemlagen (Probleme in den Bereichen Gesundheit, Sprachkenntnisse, Familienstruktur, Bildungsstand, Arbeitslosigkeitsbiographien, etc.), wie sie in städtischen Regionen häufiger auftreten.

Die vergleichsweise geringe Geschlechterdifferenz in Wien bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung resultiert daraus, dass in Wien sowohl Frauen als auch und vor allem Männer seltener ausbildungsadäquat beschäftigt sind als in übrigen Bundesländern. Beschäftigte in Wien sind oftmals formal überqualifiziert, was auf das Ausbildungsverhalten (Ausübung einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung neben der Ausbildung), auf fehlende Anerkennung von

---

<sup>29)</sup> <https://www.erstegroup.com/de/news-media/presseaussendungen/2020/03/04/studie-gruenderinnen>

Ausbildungsabschlüssen bzw. die Nicht-Verwertbarkeit von formalen Ausbildungsabschlüssen am regionalen Arbeitsmarkt zurückzuführen sein können.

Im Fall der Arbeitslosenquote resultiert die vergleichsweise geringe Geschlechterdifferenz in Wien aus einem im Bundesländervergleich hohen Anteil (verfestigt) arbeitsloser Personen, der sich zugleich zwischen den Geschlechtern nur geringfügig unterscheidet. Beide Geschlechter sind in Wien demnach mit hoher Arbeitslosigkeit konfrontiert. Hinsichtlich der Einkommen profitieren Frauen in Wien zwar von der Ausgestaltung des regionalen Arbeitsmarktes und den damit verbundenen (hohen) Einkommensmöglichkeiten; dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Wien Männer beim Berufseinstieg oder im Niedriglohnssektor geringere Einkommen als in den übrigen Bundesländern erzielen (aufgrund weniger Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. geringerer Einkommenserzielungschancen in den (potentiell hoch entlohnten) Branchen der Sachgütererzeugung), was sich bei relativer Betrachtung zugunsten der Stellung der Frauen auswirkt. Durch diese Feststellungen relativiert sich das vergleichsweise gute Abschneiden der Bundeshauptstadt in den Teilbereichen Arbeitszeit, berufliche Position oder Arbeitslosigkeit und zum Teil auch im Bereich der Einkommen.

Demgegenüber ist, am Geschlechterverhältnis gemessen, die relative Position von Frauen in Vorarlberg deswegen häufig so ungünstig, weil Männer dort eine vergleichsweise hohe Arbeitsmarktintegration aufweisen, was sich in hohen Erwerbsquoten, hohen Beschäftigungsquoten, hohen Anteilen männlicher Leitungspersonen, hohen mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten sowie vergleichsweise höheren Einkommen im Niedriglohnssektor niederschlägt. Außerdem ist in keinem Bundesland (außer Burgenland) der Anteil der Männer, die in Elternkarenz gehen<sup>30)</sup> niedriger als in Vorarlberg.

Diese Sachverhalte zeigen exemplarisch, dass durch das Geschlechterverhältnis zwar die relative Stellung der Geschlechter zueinander abgebildet wird, die absolute Höhe der zugrundeliegenden Kennzahlen aber methodisch unberücksichtigt bleibt, wodurch Aussagen, die über das Ausmaß der Geschlechterrelation hinausgehende, qualitative Aspekte der betrachteten Kennzahlen adressieren, nur im Zuge einer tiefergehenden (Kontext-)Analyse getroffen werden können. Stärke (und Ziel) des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ist vielmehr, Bundesländer mit Gleichstellungspotenzial zu identifizieren.

---

<sup>30)</sup> Laut Kinderbetreuungsstatistik vom Februar 2018 war der Anteil der Männer in Elternkarenz in Vorarlberg und Burgenland mit 10,1% am niedrigsten.

## 7 Schlussfolgerungen

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" fasst die Information aus 33<sup>31)</sup> Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zu einem Index zusammen. Er misst das Gleichstellungspotenzial von Frauen und Männern sowohl in den "Kernbereichen" der Arbeitsmarktintegration, als auch an Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Familie und stellt somit einen "Gender-Barometer" für den österreichischen Arbeitsmarkt dar.

Die Ergebnisse der nunmehr zweiten Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" unterscheiden sich nur geringfügig von den Resultaten, die im Zuge der Erhebungen 2015 und 2017 ermittelt wurden, wiewohl aber mit einer Tendenz zu mehr Gleichstellung. Trotz dieses leichten Trends ist das Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt nach wie vor hoch. Frauen weisen etwas geringere Zugangs- und Verbleibschancen auf dem Arbeitsmarkt auf als Männer (Themenfeld Arbeit). Dazu kommen geringere Einkommenserzielungschancen (Themenfeld Einkommen). Allerdings zeigen sich hier vor allem im Bereich der Einstiegseinkommen erste zaghafte Verbesserungen. Ein weit höheres, gleichsam "zementiertes" Gleichstellungspotenzial besteht unverändert in Bezug auf die Situation von Frauen mit Betreuungspflichten (Themenfeld Familie). Im Themenfeld Bildung schneiden Frauen hingegen deutlich besser ab als Männer, was aber nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass Frauen unter Geringqualifizierten weiterhin überproportional häufig vertreten sind.

Auf Basis der vorliegenden Befunde sind die Forderungen zu erneuern, welche bereits im Gefolge der Erhebungen 2015 und 2017 formuliert wurden und zur Reduktion des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt beitragen könnten:

- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder und 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,
- Umfassende Bereitstellung qualitativ hochwertiger Betreuungsinfrastruktur (v. a. für Kinder unter 3 Jahren bzw. Kinder über 6 Jahren).

---

<sup>31)</sup> Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

## 8 Literatur

- Beneria, L., Permanyer, I., 2010, The Measurement of Socio-economic Gender Inequality Revisited, *Development and Change* 41(3), pp. 375-399.
- Bericat, E., 2012, The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues, *Social Indicators Research* 108, pp. 1-28.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., 2017, The gender wage gap: Extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature* 55(3), pp. 789-865.
- Blien, U., Koller, M., Schiebel, W., 1991, Indikatoren zur Neubegrenzung der Förderregion, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24(1), Nürnberg.
- BMASGK, 2019, *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2019*, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., 2010, Qualifikationen der Zukunft – Herausforderungen für einen Arbeitsmarkt im Wandel, in: Schlögl, P., Déry, K., *Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes*, transcript, Bielefeld, S. 28-37.
- Bock-Schappelwein, J., Egger-Subotitsch, A., Bartok, L., Schneeweiß, S., 2014, Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, in: *Statistik Austria (Hrsg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*, Wien, S. 340-353.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., Schappelwein, E., 2015, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, WIFO, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., Schappelwein, E., 2016, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich, *WIFO-Monatsberichte* 89 (2), S. 107-118.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., 2017, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Huemer, U., 2020, Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Begleitband des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Soziales Europa – Starker Zusammenhalt, Globale Lieferketten – Globale Verantwortung, Neue Arbeitswelt – Menschliche Arbeitswelt. Deutschlands Vorsitz im Rat der Europäischen Union Juli – Dezember 2020*, S. 338-341.
- Böheim, R., Fink, M., Zulehner, Ch., 2019, About time: The narrowing gender wage gap in Austria, *WIFO-Working Paper* 589/2019, Wien.
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., Zulehner, C., 2013, The gender wage gap in Austria: Eppure si muove!, *Empirica* 40(4), pp. 585-606.
- Büchel, F., Battu, H., 2003, The theory of differential overeducation: does it work? *Scottish Journal of Political Economy* 50, pp. 1-16.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M., 2020, Gender wage gap and the role of skills and tasks: Evidence from the Austrian PIAAC data set, *Applied Economics* 52(2), pp. 113-134.
- Duncan, O. D., 1961, A socioeconomic index for all occupations. In: Reiss, A. J. (Ed.) *Occupations and social status*. Free Press of Glencoe, New York, pp. 109-138.
- Egger-Subotitsch, A., Schneeweiß, S., Liebeswar, C., 2017, Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere, Studie im Auftrag des AMS Steiermark, Graz/Wien.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., 2013, Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, *WIFO-Gutachtenserie*, Wien.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., 2014, Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010/2013, *WIFO-Gutachtenserie*, Wien.
- European Institute for Gender Equality (EIGE), 2013, *Gender Equality Index Report*, Eigenverlag, Vilnius.
- Famira-Mühlberger, U., 2017, Die Bedeutung der 24-Stunden-Betreuung für die Altenbetreuung in Österreich, *WIFO-Studie*.

- Finke, C., Dumpert, F., Beck, M., 2017, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, Statistisches Bundesamt, WISTA: Wirtschaft und Statistik. Nr. 2, S. 43-62.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C., 2017, Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich – Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, WIFO-Monographie, Wien.
- Lasnigg, L., Bock-Schappelwein, J., Stöger, E., 2018, Berufsbildung in Österreich. Strukturanalysen, Formalqualifikationen und Grundkompetenzen, In: Altrichter, H., Hanfstingl, B., Krainer, K., Krainz-Dürr, M., Messner, E., Thonhauser, J. (Hrsg.), Baustellen in der österreichischen Bildungslandschaft. Zum 80. Geburtstag von Peter Posch, Waxmann, Münster – New York, S. 91-112.
- Leitner, A., Dibiasi, A., 2015, Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: Stadt Wien, MA57 - Frauenabteilung Wien. (Hrsg.), Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt, 2, Frauen. Wissen, Wien, S. 41-104.
- Lutz, H., 2000, Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit, WIFO-Monatsbericht 73(5), S. 341-350.
- Maurer, M., 2014, Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt, AMS Österreich, Wien.
- Mayrhuber, C., 2017, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Mayrhuber, C., Horvath, T., Glocker, C., 2012, Entwicklung und Verteilung der Einkommen. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2012, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Permanyer, I., 2008, The measurement of multidimensional gender inequality: Continuing the debate, in Social Indicators Research 95, pp. 181-198.
- Quintini, G., 2011, Over-Qualified or Under-Skilled: A review of Existing Literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121, OECD Publishing.
- Rechnungshof Österreich, 2020, Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz. Bericht des Rechnungshofes, Reihe BUND 2020/24, Wien.
- Schrenker, A., Zucco, A., 2020, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, DIW Wochenbericht, 19/2020, S. 137-145.

## Anhang 1: Indexwert, WDI und MDI nach Themenfeldern und Teilbereichen

Themenfeld Arbeit															
	Ausmaß der Beschäftigungsintegration			Arbeitszeit			Berufliche Position			Arbeitslosigkeit			Themenfeld Arbeit		
	Ge-samt index	WDI	MDI	Ge-samt index	WDI	MDI	Ge-samt index	WDI	MDI	Ge-samt index	WDI	MDI	Ge-samt index	WDI	MDI
In %															
Burgenland	87	87	.	66	66	.	69	69	.	96	92	102	78	78	102
Niederösterreich	89	89	.	66	66	.	68	68	.	97	94	102	79	78	102
Wien	88	88	.	81	81	.	84	84	.	108	100	108	90	80	104
Kärnten	87	87	.	65	65	.	67	67	.	98	91	102	78	77	102
Steiermark	89	89	.	64	64	.	71	71	.	101	95	105	80	79	105
Oberösterreich	89	89	.	58	58	.	66	66	.	99	97	104	76	76	104
Salzburg	90	90	.	63	63	.	72	72	.	103	99	111	80	80	111
Tirol	89	89	.	61	61	.	70	70	.	97	97	100	78	78	100
Vorarlberg	87	87	.	56	56	.	71	71	.	100	97	102	77	76	102
Österreich	89	89	.	66	66	.	72	72	.	102	97	104	81	80	104
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2017															
In %															
Burgenland	89	89	.	67	67	.	63	63	.	97	83	105	78	75	105
Niederösterreich	89	89	.	66	66	.	66	66	.	99	90	105	79	77	105
Wien	91	91	.	83	83	.	76	76	.	110	98	116	89	87	116
Kärnten	88	88	.	66	66	.	70	70	.	98	86	105	80	77	105
Steiermark	89	89	.	65	65	.	69	69	.	102	88	109	80	77	109
Oberösterreich	88	88	.	58	58	.	68	68	.	100	90	105	77	75	105
Salzburg	91	91	.	63	63	.	74	74	.	103	96	119	81	80	119
Tirol	88	88	.	59	59	.	66	66	.	96	93	101	76	75	101
Vorarlberg	87	87	.	56	56	.	69	69	.	99	97	101	76	76	101
Österreich	89	89	.	67	67	.	69	69	.	103	92	108	81	79	108

Q: WIFO. – WDI: women disadvantage index. MDI: men disadvantage index.



Themenfeld Einkommen												
	Einkommen			Einkommen beim Berufseinstieg			Niedriglohnbeschäftigung			Themenfeld Einkommen		
	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI
	In %											
Burgenland	72	72	.	77	77	.	70	70	.	73	73	.
Niederösterreich	73	73	.	76	76	.	67	67	.	72	72	.
Wien	83	83	.	87	87	.	88	88	.	86	86	.
Kärnten	73	73	.	71	71	.	65	65	.	70	70	.
Steiermark	71	71	.	73	73	.	66	66	.	70	70	.
Oberösterreich	69	69	.	72	72	.	64	64	.	68	68	.
Salzburg	73	73	.	79	79	.	69	69	.	74	74	.
Tirol	71	71	.	75	75	.	66	66	.	71	71	.
Vorarlberg	67	67	.	80	80	.	62	62	.	69	69	.
Österreich	72	72	.	77	77	.	69	69	.	72	72	.
	"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2017											
	In %											
Burgenland	71	71	.	68	68	.	66	66	.	68	68	.
Niederösterreich	72	72	.	71	71	.	66	66	.	69	69	.
Wien	82	82	.	83	83	.	89	89	.	84	84	.
Kärnten	72	72	.	66	66	.	65	65	.	68	68	.
Steiermark	70	70	.	66	66	.	64	64	.	67	67	.
Oberösterreich	67	67	.	64	64	.	62	62	.	65	65	.
Salzburg	72	72	.	68	68	.	68	68	.	69	69	.
Tirol	69	69	.	69	69	.	64	64	.	67	67	.
Vorarlberg	65	65	.	69	69	.	59	59	.	64	64	.
Österreich	70	70	.	70	70	.	68	68	.	69	69	.

Q: WIFO. – WDI: women disadvantage index. MDI: men disadvantage index.

Themenfeld Bildung												
	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung			Weiterbildung			(Aus-)Bildung und Beschäftigung			Themenfeld Bildung		
	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI
	In %											
Burgenland	114	86	132	178	.	178	105	.	105	129	86	135
Niederösterreich	119	91	135	165	.	165	104	.	104	127	91	132
Wien	114	97	123	154	.	154	104	100	108	122	99	127
Kärnten	121	93	137	194	.	194	100	100	101	133	96	139
Steiermark	116	92	130	147	.	147	104	.	104	121	92	126
Oberösterreich	117	91	133	162	.	162	103	99	107	125	95	132
Salzburg	117	95	129	152	.	152	102	.	102	122	95	126
Tirol	114	94	126	131	.	131	104	100	108	116	97	121
Vorarlberg	117	93	131	120	.	120	102	98	105	113	96	118
Österreich	117	93	130	154	.	154	103	100	107	123	96	129
	"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2017											
	In %											
Burgenland	115	83	136	132	.	132	107	99	116	118	91	128
Niederösterreich	115	90	130	147	.	147	105	99	111	121	94	129
Wien	108	96	115	148	.	148	104	99	108	118	98	123
Kärnten	120	92	137	173	.	173	100	99	102	128	95	134
Steiermark	112	91	124	135	.	135	103	99	107	116	95	121
Oberösterreich	115	89	131	146	.	146	102	98	106	120	93	127
Salzburg	115	93	127	144	.	144	103	98	107	119	96	125
Tirol	111	92	122	119	.	119	104	99	109	111	95	116
Vorarlberg	112	94	158	103	92	114	102	97	107	105	94	124
Österreich	113	91	126	141	.	141	103	99	108	118	95	124

Q: WIFO. – WDI: women disadvantage index. MDI: men disadvantage index.

## Themenfeld Familie

	Karenz				Einkommen vor/nach Karenz				Arbeit und Familie				Themenfeld Familie			
	Gesamtindex		MDI		Gesamtindex		MDI		Gesamtindex		MDI		Gesamtindex		MDI	
	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI	WDI	MDI
In %																
Burgenland	11	.	81	.	81	.	61	.	61	.	61	.	38	.	38	.
Niederösterreich	13	.	78	.	78	.	57	.	57	.	57	.	38	.	38	.
Wien	19	.	91	.	91	.	62	.	62	.	62	.	48	.	48	.
Kärnten	12	.	80	.	80	.	60	.	60	.	60	.	38	.	38	.
Steiermark	13	.	78	.	78	.	55	.	55	.	55	.	38	.	38	.
Oberösterreich	12	.	74	.	74	.	51	.	51	.	51	.	36	.	36	.
Salzburg	12	.	72	.	72	.	52	.	52	.	52	.	35	.	35	.
Tirol	12	.	71	.	71	.	51	.	51	.	51	.	35	.	35	.
Vorarlberg	11	.	67	.	67	.	50	.	50	.	50	.	33	.	33	.
Österreich	13	.	79	.	79	.	56	.	56	.	56	.	39	.	39	.
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2017																
In %																
Burgenland	11	.	77	.	77	.	58	.	58	.	58	.	37	.	37	.
Niederösterreich	13	.	78	.	78	.	55	.	55	.	55	.	38	.	38	.
Wien	20	.	90	.	90	.	64	.	64	.	64	.	49	.	49	.
Kärnten	12	.	80	.	80	.	58	.	58	.	58	.	38	.	38	.
Steiermark	12	.	77	.	77	.	55	.	55	.	55	.	37	.	37	.
Oberösterreich	12	.	75	.	75	.	52	.	52	.	52	.	36	.	36	.
Salzburg	12	.	74	.	74	.	53	.	53	.	53	.	36	.	36	.
Tirol	12	.	70	.	70	.	48	.	48	.	48	.	34	.	34	.
Vorarlberg	10	.	73	.	73	.	47	.	47	.	47	.	33	.	33	.
Österreich	13	.	79	.	79	.	56	.	56	.	56	.	39	.	39	.

Q: WIFO. – WDI: women disadvantage index. MDI: men disadvantage index.

## Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht

Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2017

Wirtschaftsklasse	Jahresmedianeinkommen (brutto); 50% verdienen weniger als... Euro brutto pro Jahr																	
	Burgenland		Kärnten		Nieder- österreich		Oberösterreich		Salzburg		Steiermark		Tirol		Vorarlberg		Wien	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	5.038	5.023	8.782	9.593	4.037	4.911	5.255	5.675	10.801	16.838	4.372	3.939	6.127	10.479	9.160	12.514	6.758	8.693
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	22.420	33.439	24.714	41.081	32.100	42.075	31.938	44.845	23.055	39.504	21.617	40.041	25.989	40.446	24.630	43.170	57.637	86.630
C Herstellung von Waren	25.079	38.658	26.474	39.572	26.289	41.595	25.295	43.662	24.641	39.406	25.784	42.122	26.239	41.043	26.168	45.181	28.000	40.718
D Energieversorgung	40.700	60.329	37.389	62.681	40.830	66.175	31.984	65.521	35.977	57.916	28.844	52.933	30.944	57.468	32.277	63.091	44.307	61.381
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	22.437	35.639	25.668	33.162	22.599	32.790	18.869	35.309	21.350	34.008	19.310	31.474	17.968	34.175	24.939	38.618	30.496	30.050
F Bau	19.995	33.680	18.778	33.424	22.150	32.272	21.236	33.230	18.534	33.100	19.453	32.616	18.330	33.160	18.550	36.270	19.610	26.610
G Handel; KFZ-Reparatur	19.553	33.004	18.998	30.903	20.445	33.177	19.057	34.667	20.358	34.939	18.753	31.946	18.168	32.532	18.223	35.869	19.643	26.368
H Verkehr und Lagerei	25.075	39.243	22.216	34.520	26.646	38.322	20.823	34.676	21.383	33.693	21.717	34.717	19.769	33.298	22.870	33.600	28.629	30.217
I Beherbergung und Gastronomie	12.241	18.130	10.403	15.018	9.857	13.236	10.282	13.937	11.465	15.172	10.488	13.304	12.095	16.556	11.754	15.571	9.050	12.622
J Information und Kommunikation	29.056	53.921	23.350	45.907	31.713	57.184	25.902	48.300	26.798	47.677	25.200	44.256	23.257	45.775	21.610	49.031	34.387	48.070
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	35.530	60.472	33.545	57.883	37.454	64.429	31.406	62.150	31.891	56.566	32.683	58.441	30.337	60.867	28.844	64.581	46.146	65.336
L Grundstücks- und Wohnungswesen	22.999	36.453	14.533	28.565	22.883	34.029	20.058	37.960	18.732	38.174	16.901	26.804	15.918	36.578	12.551	37.761	26.912	28.183
M Erbringung v. freiberufl., wissenschaftl. und techn. DL	23.585	38.522	21.865	38.495	24.453	41.262	22.736	43.855	23.068	39.060	22.052	44.800	19.760	36.148	22.083	44.943	25.352	35.383
N Erbringung v. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	16.415	25.362	14.525	22.733	16.351	24.128	14.915	25.300	14.519	21.462	14.443	23.004	12.070	19.732	11.143	17.735	13.653	16.876
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	34.475	47.975	37.976	46.962	34.356	46.575	31.240	46.937	33.360	47.636	33.935	45.306	29.857	46.854	32.338	53.742	38.149	45.611
P Erziehung und Unterricht	23.805	31.377	18.930	15.121	22.531	32.373	18.603	25.934	12.836	6.375	21.137	30.659	16.816	17.330	15.490	17.417	22.314	28.683
Q Gesundheits- und Sozialwesen	23.420	33.136	25.630	35.766	21.156	28.035	21.424	32.202	21.649	31.782	21.111	27.758	22.573	36.632	20.719	32.421	23.609	22.825
R Kunst, Unterhaltung, Erholung	13.626	23.718	10.912	18.929	13.037	25.359	11.898	23.016	11.760	20.572	10.873	15.172	10.651	18.426	10.816	26.422	14.790	20.487
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18.430	37.484	16.915	31.654	17.848	34.015	16.108	34.064	18.634	32.006	16.910	29.514	17.076	32.707	15.826	37.373	18.886	25.838

Q: Statistik Austria, Lohnsteuer- und HV-Daten. Ohne Lehrlinge.

### Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Datenquelle(n)	Jahre
<b>Themenfeld Arbeit</b>				
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten (15-64 Jahre)	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler. Zu den Arbeitslosen (auch Erwerbslose) zählen alle Personen, die in der Referenzwoche ohne Arbeit waren, innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen und in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben. Hinzugerechnet werden auch jene Personen, die bereits eine Arbeit gefunden haben, sie aber erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten. Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen, d. h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen, an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters, ohne Präsenz- und Zivildienstler, an. Die Erwerbsquote wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Beschäftigungsquoten (15-64 Jahre)	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler. Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Hauptverbandes. Gezählt werden voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen. Erfasst werden alle aufrechten unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse. Im Krankenstand befindliche Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, werden ebenso mitgezählt wie freie Dienstverträge. Geringfügig Beschäftigte werden nicht erfasst. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende werden in der unselbständigen Beschäftigung nach Branchen ebenfalls nicht erfasst. Die Einteilung nach Branchen erfolgt auf Basis der ÖNACE-2008-Klassifikation. Es werden 21 verschiedene Abschnitte unterschieden (A bis U). Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Branchenabschnitten. Je Branchenabschnitt wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert.	Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als unselbständig erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019

		Die Einteilung nach Berufen erfolgt auf Basis der zehn Berufshauptgruppen laut ISCO-08. Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen. Je Berufshauptgruppe wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert.		
Segregation	Selbständige Beschäftigung	Die Selbständigen basieren auf Auswertungen der Hauptverbandsdaten. Für Versicherungsperioden, die sich zeitlich überschneiden, wurde folgende Datenhierarchie eingeführt: Besteht neben der selbständigen eine unselbständige Beschäftigung (Vollversicherung), so wird diese Person ausschließlich als unselbständig beschäftigt gezählt. Gemessen wird die geschlechtsspezifische Aufteilung der selbständigen Beschäftigung, d. der Frauenanteil und der Männeranteil an allen Selbständigen. Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen und nachträglicher regionaler Zuordnung Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind üblicherweise erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.	Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der (unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Für die Berechnung der vorliegenden Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten wird das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen (in der Referenzwoche, in Haupt- und Zweittätigkeit) aller erfassten unselbständig Beschäftigten (15-64 Jahre, ohne Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis) aufsummiert und durch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (Vollzeit gemäß Selbstzuordnung) dividiert. Die so ermittelte Zahl der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten wird durch die Gesamtbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren (exklusive Präsenzdienner) dividiert, um die Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten zu erhalten.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Arbeitszeit	Beschäftigungsanteil (der unselbständig Beschäftigten) im untersten Arbeitszeitquartil	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Das erste Quartil entspricht jenem Stundenwert, unter dem die Arbeitszeit von jenen 25% der unselbständig Beschäftigten mit der geringsten wöchentlichen Arbeitszeit liegt. Der Grenzwert für das unterste Arbeitszeitquartil liegt bei 24 Stunden (Auswertung 2020). Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als unselbständig erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienner. Gemessen wird der Anteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil an allen unselbständig Beschäftigten.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Arbeitszeit	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ausgangsbasis sind die laut Lohnsteuerstatistik ausgewiesenen unselbständig Beschäftigten. Unselbständig Beschäftigte werden nach ihrem Beschäftigungsausmaß gegliedert dargestellt. Dabei wird zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden. Grundlage dafür ist die Selbsteinschätzung der befragten Personen im Mikrozensus. Die Information über die Wochenarbeitszeit stammt ebenfalls aus dem Mikrozensus. Ganzjährig erwerbstätig sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren. Gemessen wird der Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten laut Lohnsteuerstatistik.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2012 2015 2018
Arbeitszeit	Geringfügige Beschäftigung	Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger.	Dachverband der Sozial-	2013 2016

		Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen. Ein Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, wenn die im § 5 ASVG angeführten, täglichen oder monatlichen Grenzbeträge (2019: € 446,81) nicht überschritten werden. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert (Option bzgl. Pensions- und Krankenversicherung) und haben Anspruch auf ein 13 und 14 Gehalt sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gemessen wird der Anteil der geringfügig Beschäftigten (inkl. geringfügig freier Dienstverträge) an der Summe aus unselbständiger Beschäftigung und geringfügiger (inkl. geringfügig freier) Beschäftigung.	versicherungs-träger	2019
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als unselbständig erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechterm Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienner. Erfasst werden Personen, die in der Befragung angeben, dass sie eine Leitungsfunktion innehaben. Ausgewiesen wird der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion, gemessen an allen unselbständig Erwerbstätigen.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Berufliche Position	Ausbildungsadäquate Beschäftigung	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als unselbständig erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechterm Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienner. Die Berufe, die entsprechend der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) klassifiziert sind, können zu 10 Berufshauptgruppen zusammengefasst werden. Mit Ausnahme der Berufshauptgruppen 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte) und 1 (Führungskräfte) kann jede Berufshauptgruppe einem spezifischen Skill-level zugeordnet werden. Alle Arbeitskräfte, deren Bildungsabschluss mit dem zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit notwendigen Bildungsniveau übereinstimmt, werden als ausbildungsadäquat beschäftigt eingestuft (ausbildungsadäquate Beschäftigung, gekennzeichnet durch 0 in der nachstehenden Tabelle; siehe <i>Bock-Schappelwein et al., 2014</i> ).	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019

Berufshauptgruppe (BHG)	Höchster Ausbildungsabschluss			
	Höchstens Pflichtschule	Lehre, Fachschule	AHS, BHS, Kolleg	Uni, FH
BHG 2: Akademische Berufe	2	2	2	0
BHG 3: TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	2	2	0	1
BHG 4: Bürokräfte und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 5: Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	2	0	1	1
BHG 6: Fachkräfte in der L&F und Fischerei	2	0	1	1
BHG 7: Handwerks- und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 8: BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2	0	1	1
BHG 9: Hilfsarbeitskräfte	0	1	1	1

Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Hauptverbandes. Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen (laut AMS) ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (d. h. den Arbeitslosen plus den unselbständig Beschäftigten laut Hauptverband) gesetzt.	AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019
Arbeitslosigkeit	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die Konzentration bzw. Verfestigung der Arbeitslosigkeit umfasst die Typen 5, 6, und 7 laut Typologie Arbeitsloser (Eppel – Horvath – Mahringer, 2014). Diese Personen waren in den 5 Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos vorgemerkt, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte.	WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019
Arbeitslosigkeit	Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 5 Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer bestanden.	WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019
<b>Themenfeld Einkommen</b>				
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Beschäftigten	Das Bruttojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten ist die Summe aller Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (einerseits Verdienste für unselbständig Beschäftigte, andererseits Pensionen). Die Bruttoeinkommenswerte entsprechen der Kennzahl 210 der Lohnsteuerdaten und umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz (EStG). Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle EinkommensbezieherInnen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der EinkommensbezieherInnen liegen.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle EinkommensbezieherInnen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der EinkommensbezieherInnen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle EinkommensbezieherInnen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der EinkommensbezieherInnen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren. Die Gliederung nach sozialer Stellung erfolgt auf Basis der Lohnsteuerdaten. Es wird zwischen ArbeiterInnen, Angestellten, Vertragsbediensteten, Beamten, Lehrlingen und PensionistInnen unterschieden. Gemessen wird der Anteil der durchschnittlichen Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeiterInnen und Angestellte in % aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	Die Daten des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der STATISTIK AUSTRIA zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller	Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbs-	09/10 12/13 15/16



		<p>in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen.</p> <p>Gemessen wird der Anteil jener Personen, die 18 Monate nach Ausbildungsabschluss ein inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen von mindestens 1.800 € erzielen.</p> <p>Beim Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.</p>	karrierenmonitoring	
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	<p>Der Berechnung der Niedriglohngrenze liegt die international gängige Definition von zwei Drittel des Medianlohns (z.B. OECD, ILO, Eurostat) zugrunde.</p> <p>In Österreich werden zur Berechnung die Bruttostundenverdienste laut Verdienststrukturerhebung (ohne Mehr- und Überstunden) von Personen herangezogen, welche in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008) tätig sind.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Arbeitskräfte, welche ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze erzielen.</p>	Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung	2010 2014 2018
Niedriglohn	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe im 1. Einkommensquartil	<p>Die Nettojahreseinkommen umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der insgesamt einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).</p> <p>Für die Berechnung der Quartile werden die jeweiligen Gruppen von EinkommensbezieherInnen aufsteigend nach der Höhe ihrer Einkommen sortiert und in vier gleich große Gruppen geteilt. Das erste Quartil entspricht jenem Wert, unter dem das Einkommen der 25% schlechtestverdienendsten EinkommensbezieherInnen liegt. Die Quartile geben somit jeweils den Grenzwert an, unter bzw. über dem die Einkommen eines Viertels der jeweiligen Einkommensgruppe liegen.</p>	Statistik Austria: Lohnsteuerdaten – sozialstatistische Auswertungen	2012 2015 2018
<b>Themenfeld Bildung</b>				
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss	<p>Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren.</p> <p>Höchstens Pflichtschulabschluss umfasst: Pflichtschule mit oder ohne Abschluss, BHS 3. Klasse.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über höchstens Pflichtschulausbildung verfügt.</p>	Statistik Austria: Bildungsstand register	2011 2014 2017
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Hochschul- oder Akademieabschluss	<p>Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren</p> <p>Ausbildungsabschluss Hochschule umfasst: Bakkalaureat, Bachelor, Master, Magister, Diplomstudium, Doktorat, postgradualer Universitätslehrgang, Hochschul-/Universitätslehrgang, Pädagogische Hochschule, Fachhochschule.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über diesen Ausbildungsabschluss verfügt.</p>	Statistik Austria: Bildungsstand register	2011 2014 2017
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Reifeprüfungsquote	<p>Reifeprüfungsquote: Bestandene Reifeprüfungen (ohne Zweit- bzw. Folgeabschlüsse) gemessen am arithmetischen Mittel der 18- und 19-Jährigen Wohnbevölkerung.</p>	Statistik Austria: Schulstatistik	2012 2015 2018
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	<p>Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria.</p> <p>Der Indikator "Lebenslanges Lernen" misst den Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren an allen Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren.</p>	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Weiterbildung	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	<p>Bildungskarenz: Freistellung von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis für Weiterbildungszwecke. Während der Bildungskarenz (2 bis 12 Monate) besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld.</p> <p>Bildungsteilzeit: Reduzierung der Arbeitszeit für Weiterbildungszwecke. Ein Teil des entfallenen Einkommens wird durch den Bezug von Bildungsteilzeitgeld kompensiert.</p> <p>Fachkräftestipendium: Förderung einer neuen Ausbildung, die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Fachkräften</p>	AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019

		herrscht (siehe auch <i>Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Huemer, 2017</i> ). Als unselbständig Beschäftigte werden alle Personen erfasst, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG, KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende mit aufrechtem Dienstverhältnis. Gemessen wird die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte laut Hauptverband).		
Übergang in Beschäftigung	NEETs	"Jugendliche, weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung" (NEET; Young People neither in employment nor education or training) sind Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor Befragung an keiner formalen oder nicht-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Die Berechnung der NEETs erfolgt ohne Zivil- und Präsenzdienster. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend. Gemessen wird der Anteil der NEETs an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.	Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik	2011 2014 2017
Übergang in Beschäftigung	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss, Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Die Daten des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der STATISTIK AUSTRIA zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auszuwerten. Bei der Dauer bis zur ersten Beschäftigung werden Personen einbezogen, die ihre erste unselbständige Erwerbstätigkeit innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Ausbildung gefunden haben. Gemessen wird der Anteil der Bildungsabgängerinnen und Bildungsabgänger, die 12 Monate nach Ausbildungsabschluss erwerbstätig sind. Aufgrund der Hierarchisierung des Erwerbsstatus im BibEr zählen Präsenz- und Zivildienster nicht zu den Erwerbstätigen. Beim bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.	Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring	09/10 12/13 15/16
<b>Themenfeld Familie</b>				
Karenz	Elternkarenz: Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	Es werden jene Kinderbetreuungsgeld-Fälle erfasst, für die im Stichtagsmonat zumindest für einen Tag ein Leistungsanspruch bestanden hat. Gemessen wird der Abstand der realen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme zu einer Gleichverteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz im Verhältnis 50 : 50.	BMAFJ: Kinderbetreuungsgeldstatistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb)
Karenz	Elternkarenz: Inanspruchnahme höchstens bis zum 12. (+2) Lebensmonat des Kindes	Es werden jene Kinderbetreuungsgeld-Fälle erfasst, für die im Stichtagsmonat zumindest für einen Tag der Leistungsanspruch bestanden hat. Es werden die Varianten 30+6, 20+4, 15+3, 12+2 pauschal und 12+2 einkommensabhängig erfasst. Gemessen wird Anteil der Inanspruchnahme der Karenz bis zum 12. (+2) Lebensmonat des Kindes an allen Kinderbetreuungsgeld-Fällen.	BMAFJ: Kinderbetreuungsgeldstatistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb)
Einkommen vor / nach Karenz	Einkommen vor / nach Erwerbsunterbrechung	Es wird die tägliche Bemessungsgrundlage vor bzw. nach der Elternkarenz ermittelt. Gemessen wird die Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage nach der Elternkarenz in % der Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage vor der Elternkarenz (Medianwert).	AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger	2012 2015 2018
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen, d.h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildienster. Dieser Wert wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019

		<p>in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienen.</p> <p>Zu den Arbeitslosen (auch Erwerbslose) zählen alle Personen, die in der Referenzwoche ohne Arbeit waren, innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen und in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben. Hinzugerechnet werden auch jene Personen, die bereits eine Arbeit gefunden haben, sie aber erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten. Berechnet wird der Anteil der Erwerbspersonen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (exkl. Präsenzdiener).</p>		
Arbeit und Familie	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	<p>Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria.</p> <p>Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildienen. Die Beschäftigungsquote wird für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) ausgewiesen.</p> <p>Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienen.</p> <p>Berechnet wird der Anteil der Erwerbstätigen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (exkl. Präsenzdiener).</p>	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019
Arbeit und Familie	Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitanteil Unselbständige mit Kind (<15 Jahre))	<p>Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria.</p> <p>Vollzeitbeschäftigung ist das Arbeitszeitausmaß, das über die Teilzeitbeschäftigung hinaus geht. Die Zuordnung Vollzeit/Teilzeit erfolgt auf Basis der Selbstausskunft der befragten Personen.</p> <p>Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als unselbständig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienen.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt an allen unselbständig Beschäftigten. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis wurden dabei in Nenner und Zähler exkludiert.</p>	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Hauptverband: nunmehr Dachverband der Sozialversicherungsträger.

## Anhang 4: Rohdaten

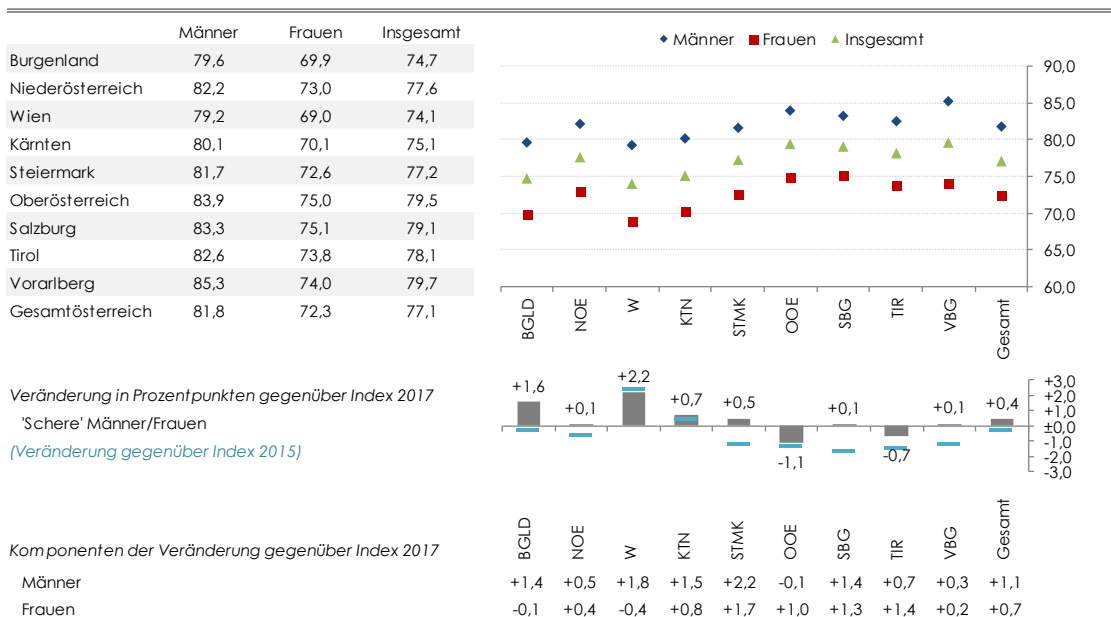
Der Rohdaten-Anhang weist für alle 33 Indikatoren, die direkt bzw. indirekt in die Berechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" einfließen, die zugrundeliegenden Variablenwerte nach Geschlecht und Bundesland aus.

Die tabellarisch angegebenen, alternierend grau-weiß hinterlegten Daten und die Darstellung mittels Punktdiagramms stellen die Variablenwerte dar, die die Grundlage für die Berechnung des Indikatorwertes bilden, der in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020 einfließt. Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Zeitverlauf wurden mittels eines Säulendiagrammes veranschaulicht (jeweils im unteren Blattbereich). Daraus entnehmbar sind Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zur Erhebung 2017 (graue Säulen), sowie zur Erhebung 2015 (blaue Linien). Da eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses nicht nur auf einer Verbesserung der relativen Stellung von Frauen beruhen muss, wurden zudem die Komponenten der Veränderung der aktuellen Werte gegenüber der Erhebung 2017 ausgewiesen.

Um aussagekräftige Vergleiche der Variablenwerte zu drei Zeitpunkten zu ermöglichen, wird für alle Referenzzeitpunkte der aktuelle Datenstand herangezogen, d. h. die älteren, für frühere Berechnungen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" verwendeten Rohdaten wurden dann revidiert, wenn sie sich (z. B. im Zuge statistischer Nacherfassungen) rückwirkend verändert hatten. Dies gilt für den Indikator "Selbständige Beschäftigung" sowie für Indikatoren, für welche das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring die Datenquelle darstellt. Bei zwei Indikatoren ("Typologie von Arbeitslosen" und "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss") veränderten sich seit der Erstberechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" entweder die Definition des Indikators ("Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss") oder die Berechnungsmethode. Auch in diesen Fällen wurden für die vorliegende Erhebung die Rohdaten älterer Berichtsjahre revidiert, um aussagekräftige Vergleiche zu ermöglichen.

## Lesebeispiel: Erwerbsquoten

Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**  
 Indikator: **Erwerbsquoten**  
 Einheit: %  
 Jahr: 2019  
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Die Erwerbsquote der Männer in Österreich betrug laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria 2019 81,8%, jene der Frauen 72,3% (Tabelle links oben bzw. Punktdiagramm). Die Differenz dieser beiden Quoten betrug 9,5 Prozentpunkte und nahm damit gegenüber der Erhebung 2017 (Referenzjahr 2016) um 0,4 Prozentpunkte zu (Säulendiagramm, graue Säulen). Die "Schere" zwischen Männern und Frauen hat sich also in diesem Bereich gegenüber der Erhebung 2017 etwas weiter geöffnet. Die Betrachtung der Komponenten dieser Veränderung (weiter unten) lässt erkennen, dass die Erwerbsquote der Frauen seit der Erhebung 2017 zwar durchaus gestiegen war (um 0,7 Prozentpunkte), dass aber die Erwerbsquote der Männer im selben Zeitraum noch stärker zugenommen hatte (um 1,1 Prozentpunkte), weshalb sich die relative Stellung der Frauen in diesem Bereich leicht (um 0,4 Prozentpunkte) verschlechterte. Im Vergleich zur Erhebung 2015 (Referenzjahr 2013) hat sich die relative Stellung der Frauen in Österreich mit Blick die Erwerbsquoten allerdings leicht verbessert (blaue Linien im Säulendiagramm; sie entsprechen der Veränderung zu den Erhebungszeitpunkten des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2015/2020).



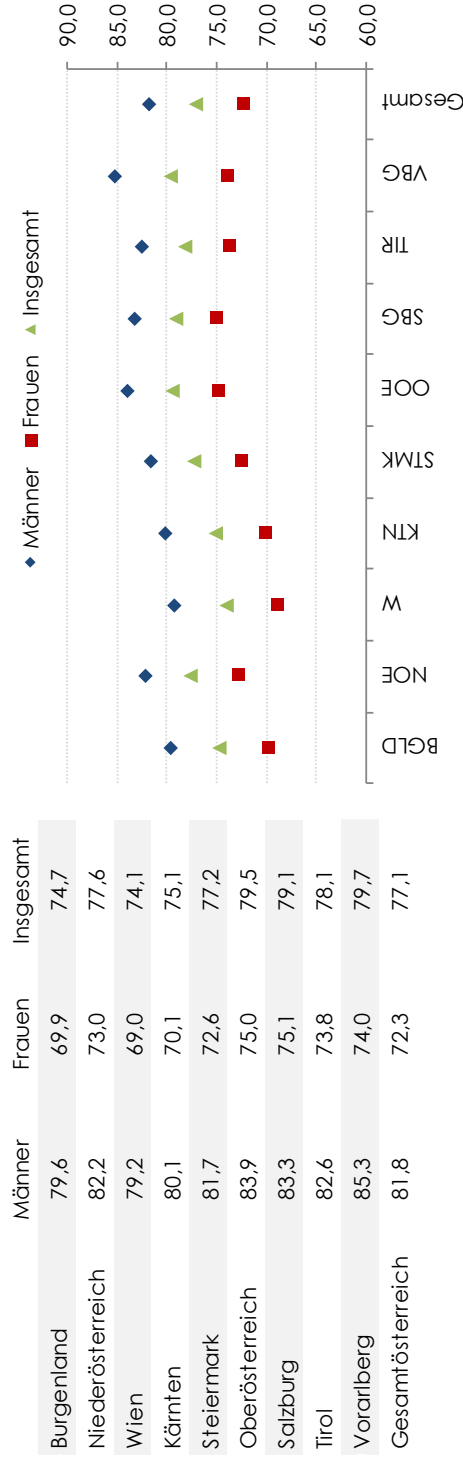
Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**

Indikator: **Erwerbsquoten**

Einheit: %

Jahr: 2019

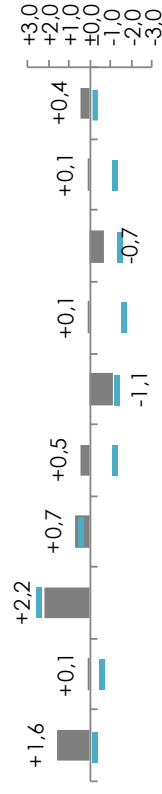
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

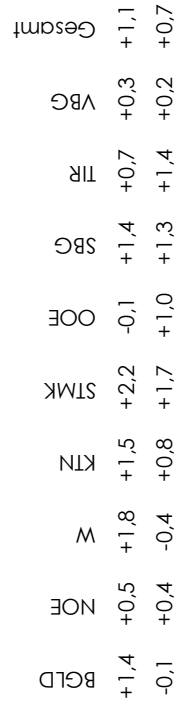
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





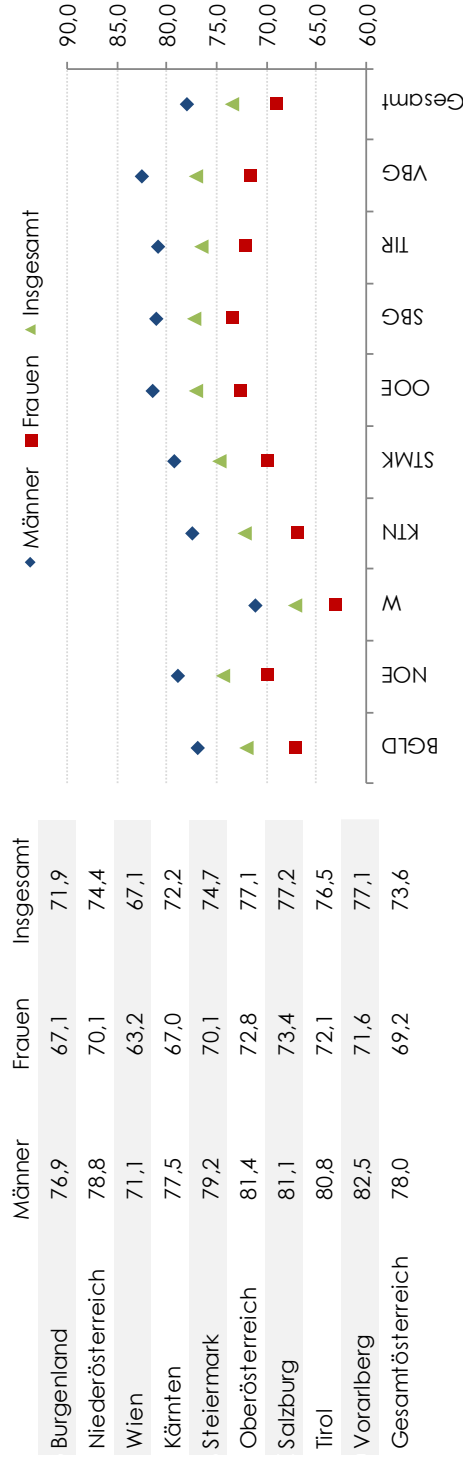
Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**

Indikator: **Beschäftigungsquoten**

Einheit: %

Jahr: 2019

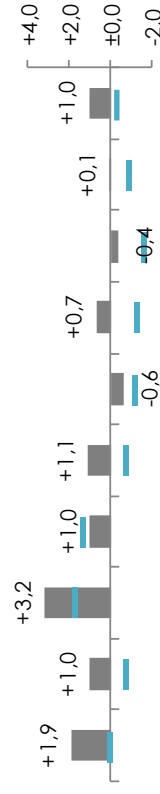
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

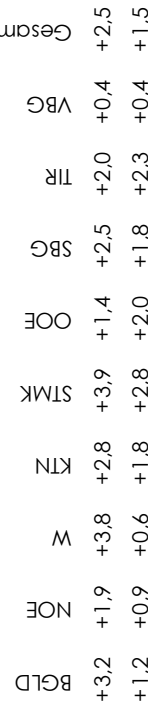
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





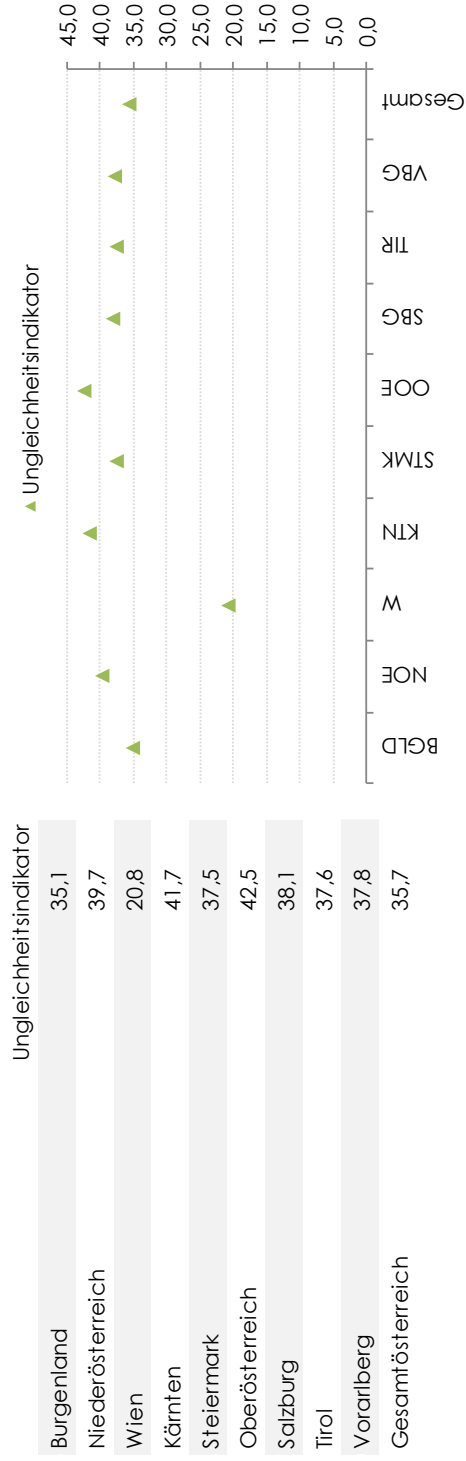
Themenbereich: **Segregation nach Branchen**  
 Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Branchen**  
 Einheit: Ungleichheitsindikator  
 Jahr: 2019  
 Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen







Themenbereich: **Segregation nach Berufen**  
 Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Berufen**  
 Einheit: Ungleichheitsindikator  
 Jahr: 2019  
 Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen





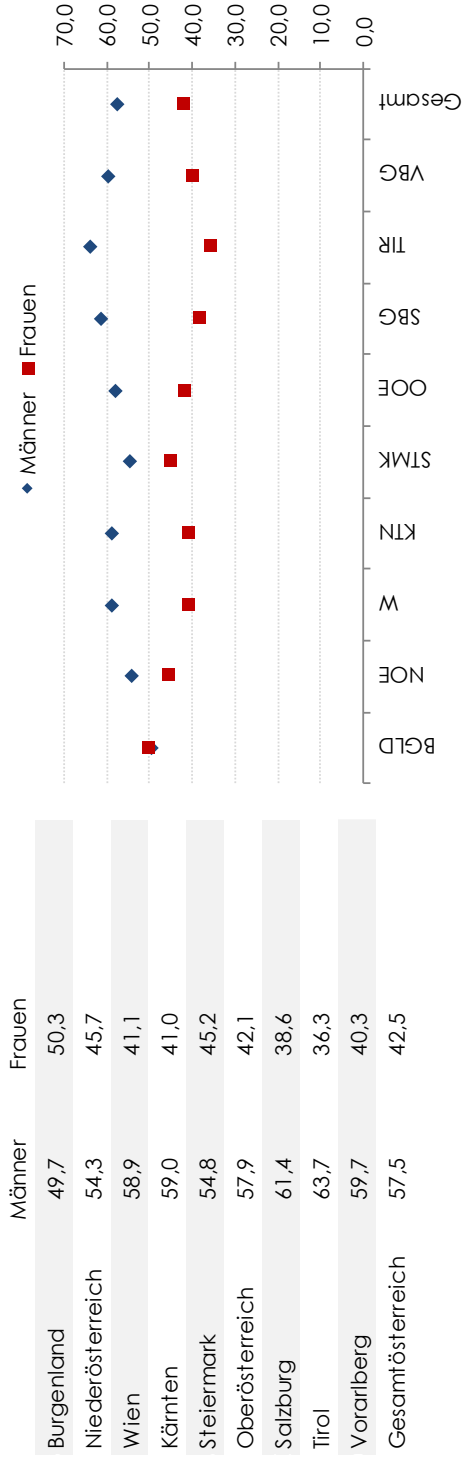
Themenbereich: **Segregation nach Beschäftigungsform**

Indikator: **Selbständige Beschäftigung (Frauen- bzw. Männeranteil)**

Einheit: %

Jahr: 2019

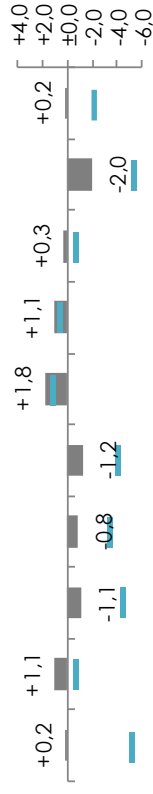
Datenquelle: DVS.V. WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

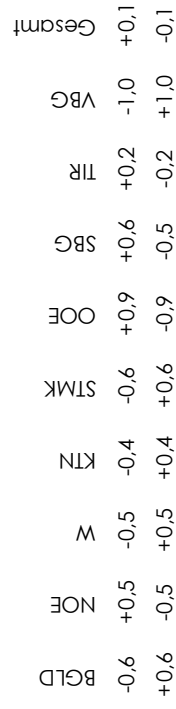
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen



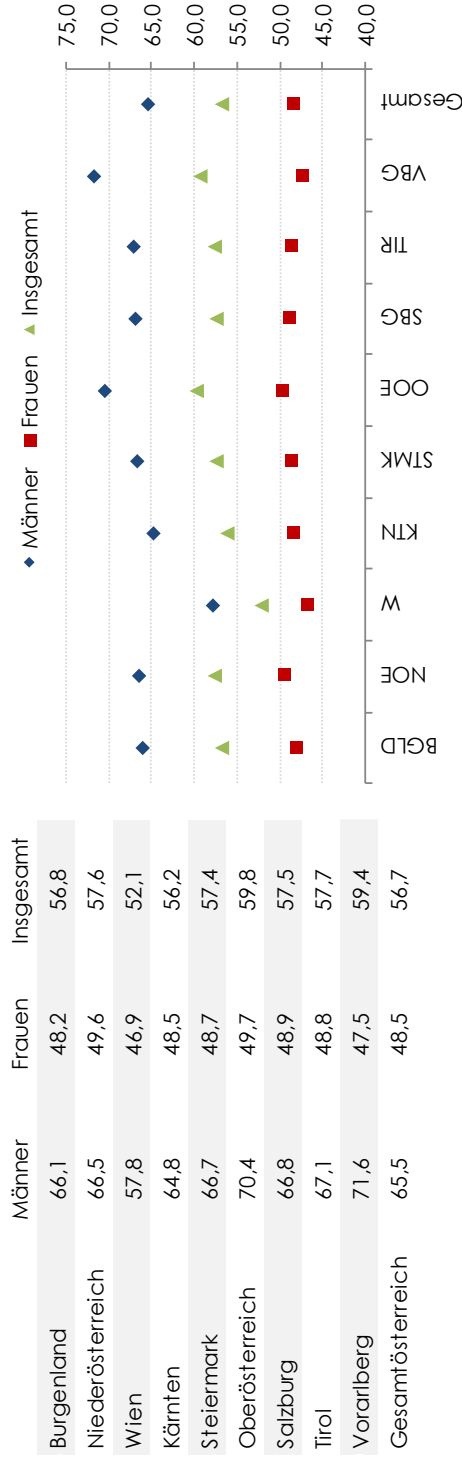


Themenbereich: **Arbeitszeit**  
 Indikator: **Beschäftigungsquoten (der unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten**

Einheit: %

Jahr: 2019

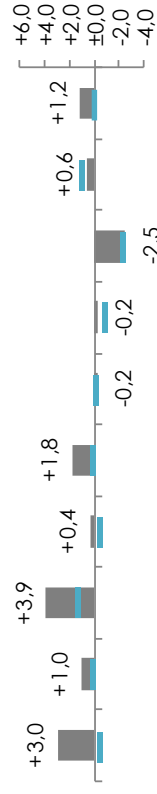
Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

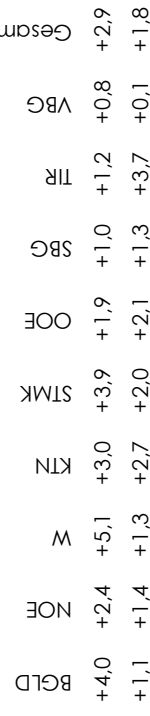
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen



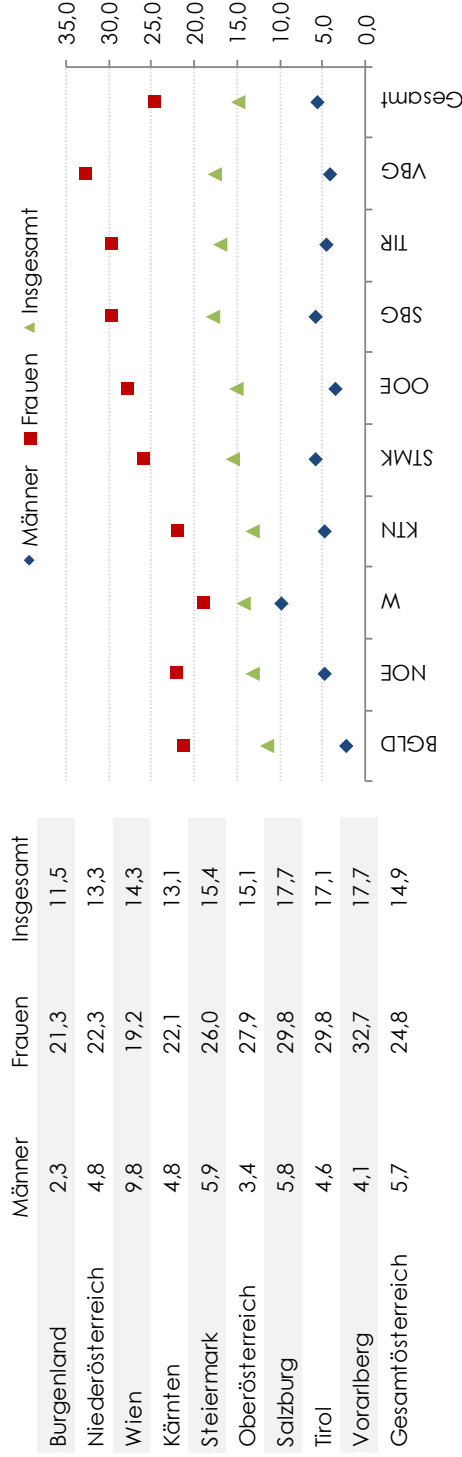


Themenbereich: **Arbeitszeit**  
 Indikator: **Beschäftigungsanteil (unselbständig Beschäftigte) im untersten Arbeitszeitquartil**

Einheit: %

Jahr: 2019

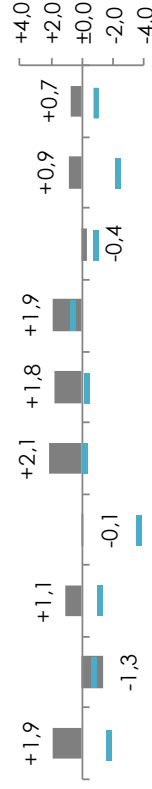
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

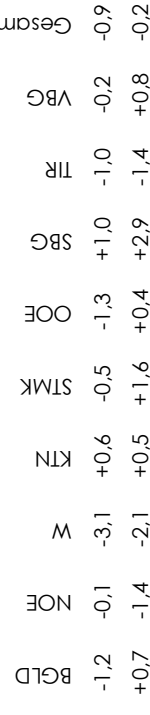
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

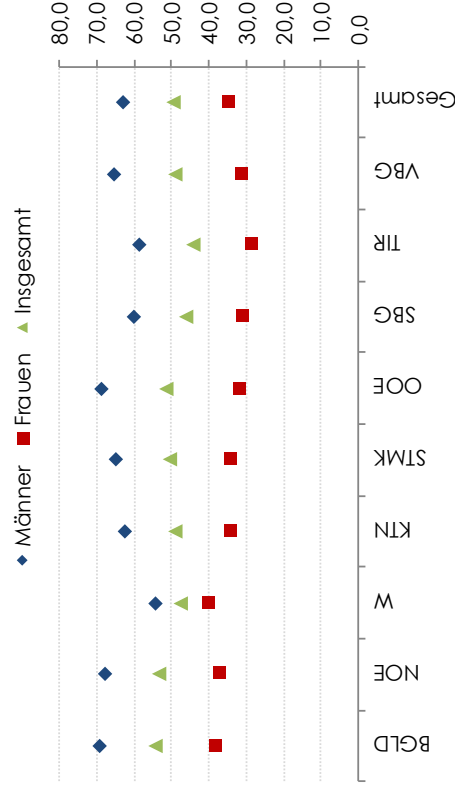
Frauen





Themenbereich: **Arbeitszeit**  
 Indikator: **Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten**  
 Einheit: %  
 Jahr: 2018  
 Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DSVV-Daten; WIFO-Berechnungen

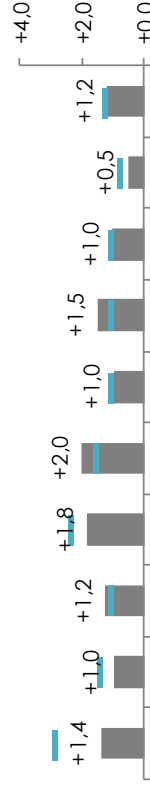
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	69,1	38,3	54,4
Niederösterreich	67,8	37,2	53,2
Wien	54,1	40,0	47,4
Kärnten	62,4	34,5	49,0
Steiermark	64,7	34,3	50,5
Oberösterreich	68,5	32,0	51,4
Salzburg	60,2	31,3	46,1
Tirol	58,7	28,8	44,2
Vorarlberg	65,5	31,4	48,9
Gesamtösterreich	62,9	34,9	49,6



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

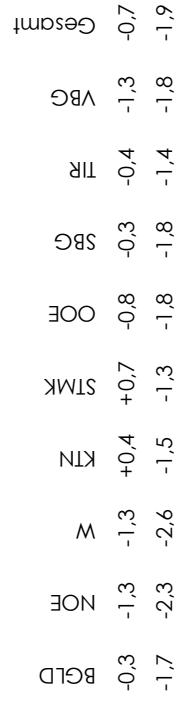
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





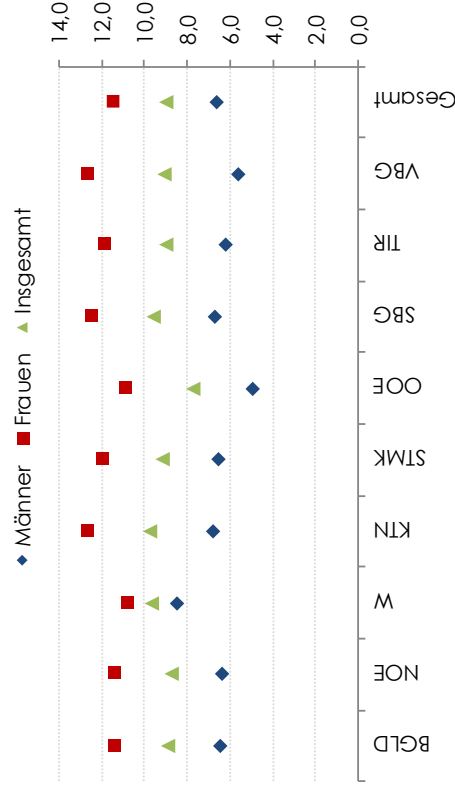
Themenbereich: **Arbeitszeit**  
 Indikator: **Geringfügige Beschäftigung (inkl. Freie DV) in % an unselbst. + geringf. Beschäftigung**

Einheit: %

Jahr: 2019

Datenquelle: DVS.V. WIFO-Berechnungen

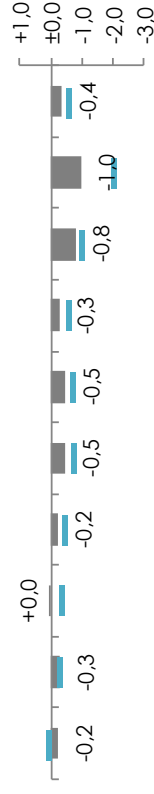
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	6,5	11,4	8,9
Niederösterreich	6,3	11,5	8,7
Wien	8,5	10,9	9,7
Kärnten	6,8	12,7	9,7
Steiermark	6,6	12,0	9,1
Oberösterreich	5,0	10,9	7,7
Salzburg	6,7	12,5	9,6
Tirol	6,2	11,9	9,0
Vorarlberg	5,6	12,7	9,1
Gesamtösterreich	6,6	11,5	9,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

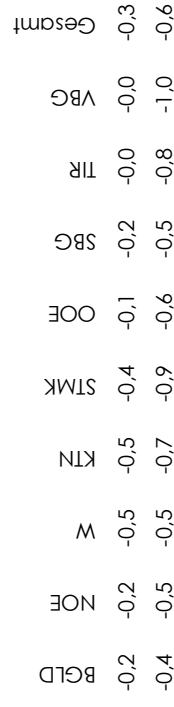
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





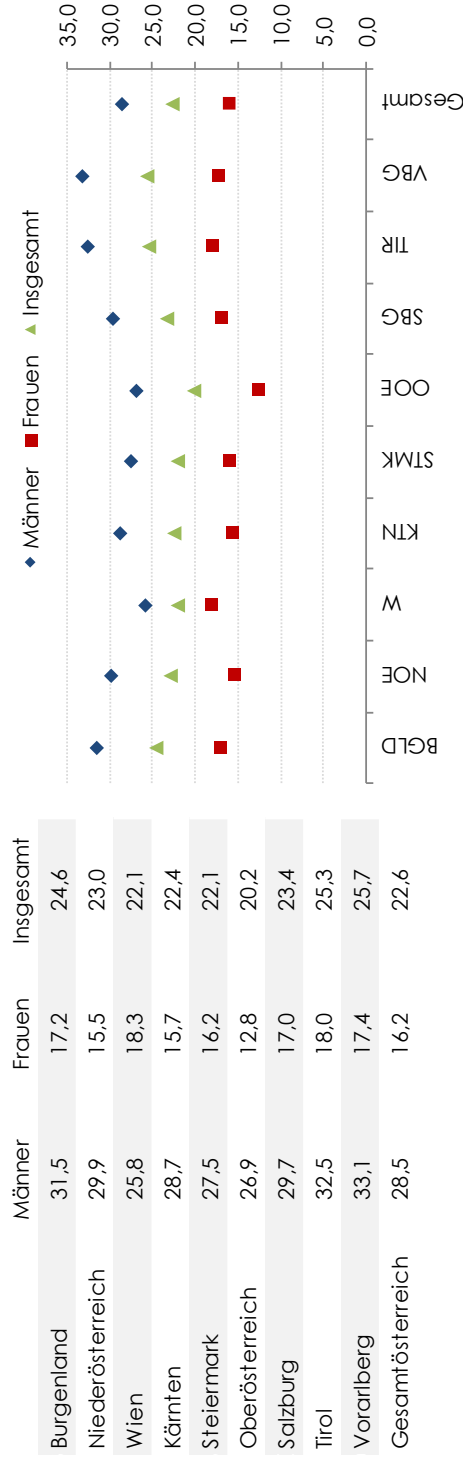
Themenbereich: **Berufliche Position**

Indikator: **Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion**

Einheit: %

Jahr: 2019

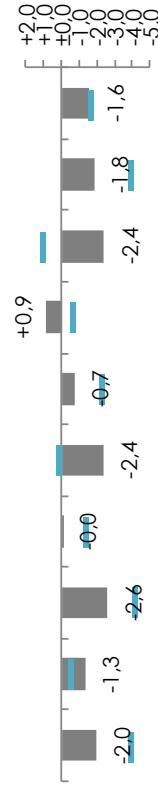
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

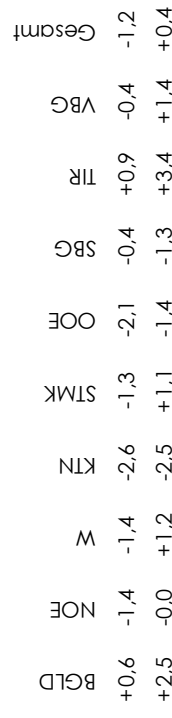
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





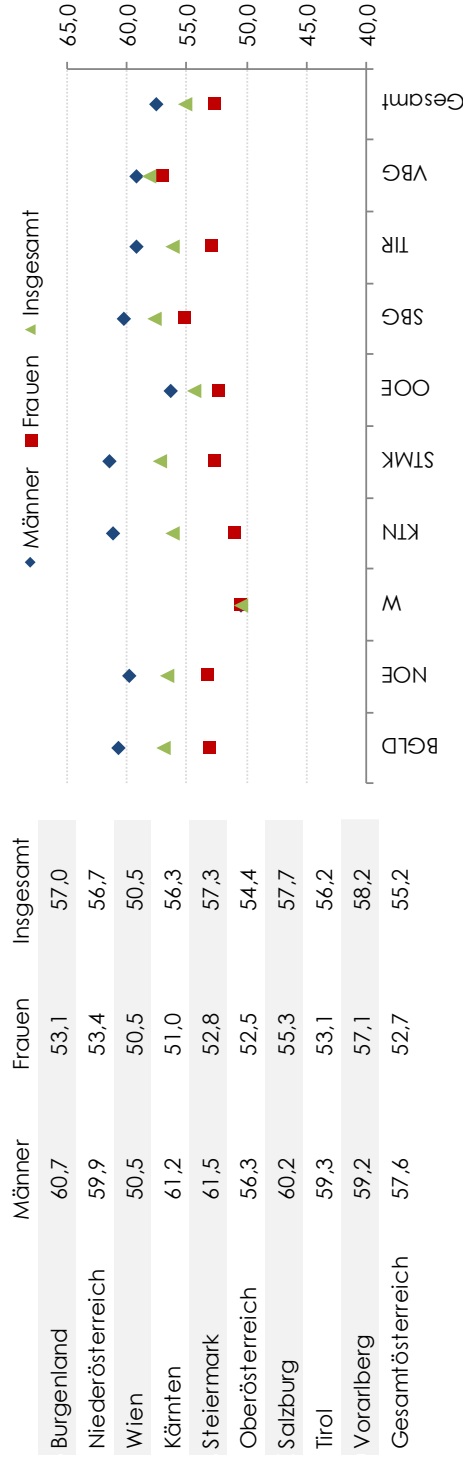
Themenbereich: **Berufliche Position**

Indikator: **Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)**

Einheit: %

Jahr: 2019

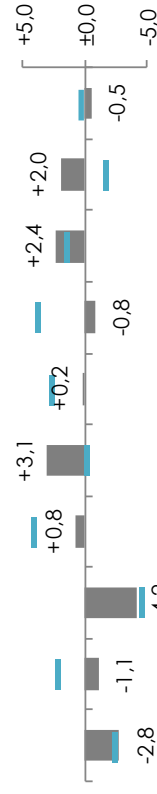
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

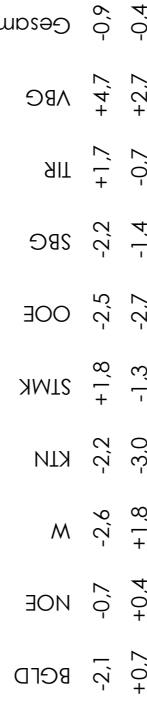
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen







Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**

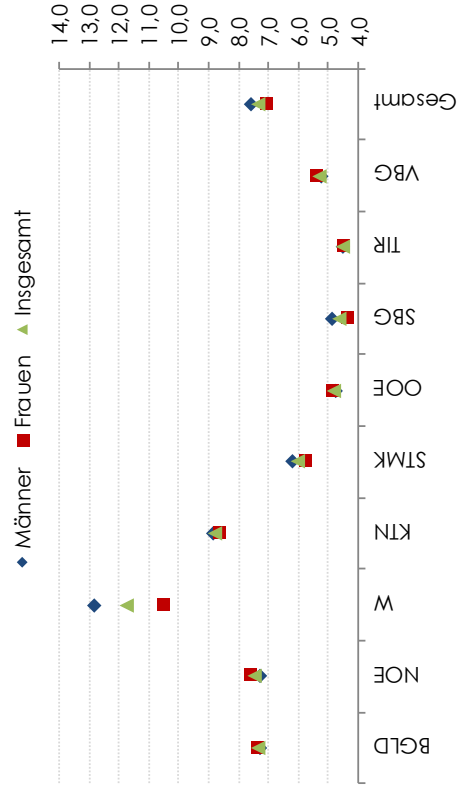
Indikator: **Arbeitslosenquote**

Einheit: %

Jahr: 2019

Datenquelle: AMS, DSVS

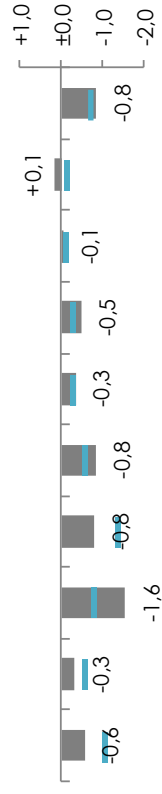
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	7,3	7,4	7,3
Niederösterreich	7,3	7,6	7,5
Wien	12,8	10,6	11,7
Kärnten	8,9	8,6	8,8
Steiermark	6,2	5,8	6,0
Oberösterreich	4,8	4,8	4,8
Salzburg	4,8	4,4	4,6
Tirol	4,5	4,5	4,5
Vorarlberg	5,2	5,4	5,3
Gesamtösterreich	7,6	7,1	7,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

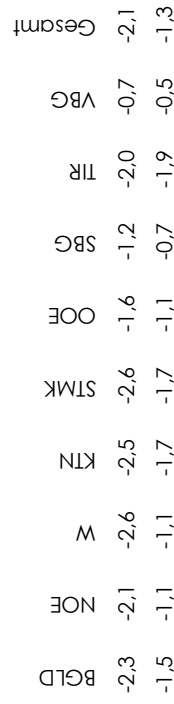
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**

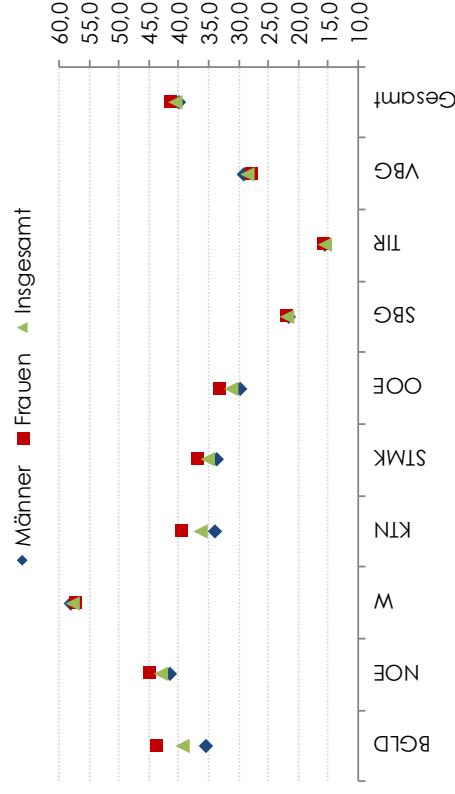
Indikator: **Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit**

Einheit: %

Jahr: 2019

Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVSV und WIFO

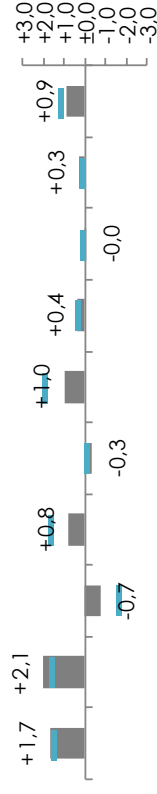
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	35,5	44,0	39,3
Niederösterreich	41,3	45,2	43,1
Wien	58,1	57,4	57,8
Kärnten	33,9	39,7	36,5
Steiermark	33,7	36,9	35,0
Oberösterreich	29,7	33,2	31,3
Salzburg	21,6	22,2	21,8
Tirol	15,6	15,8	15,7
Vorarlberg	29,2	28,1	28,7
Gesamtösterreich	39,8	41,5	40,6



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

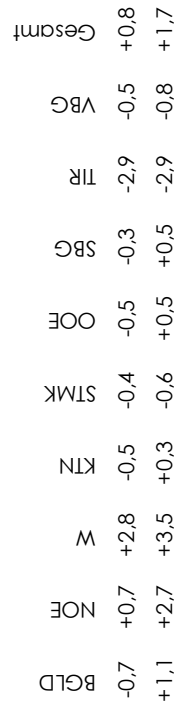
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

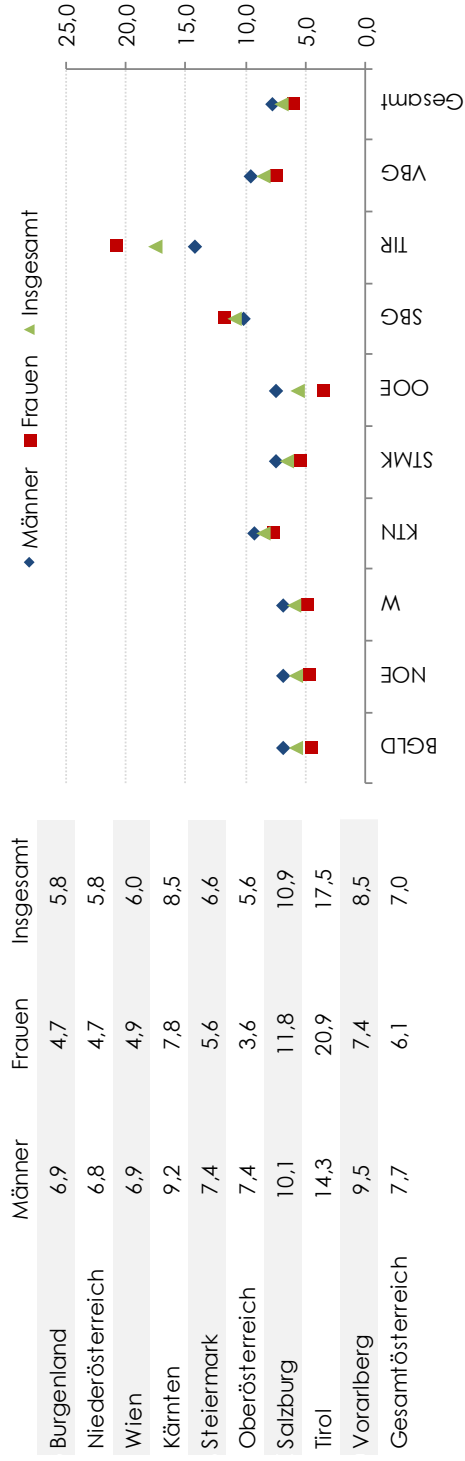




Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**  
 Indikator: **Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit**  
 Einheit: %

Jahr: 2019

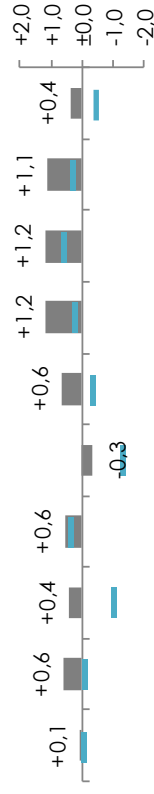
Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVS und WIFO



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

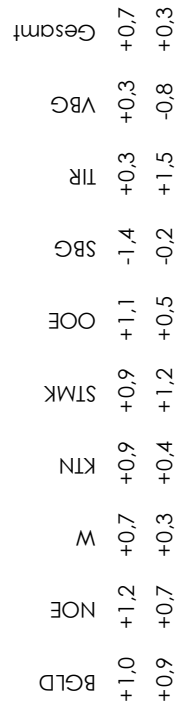
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

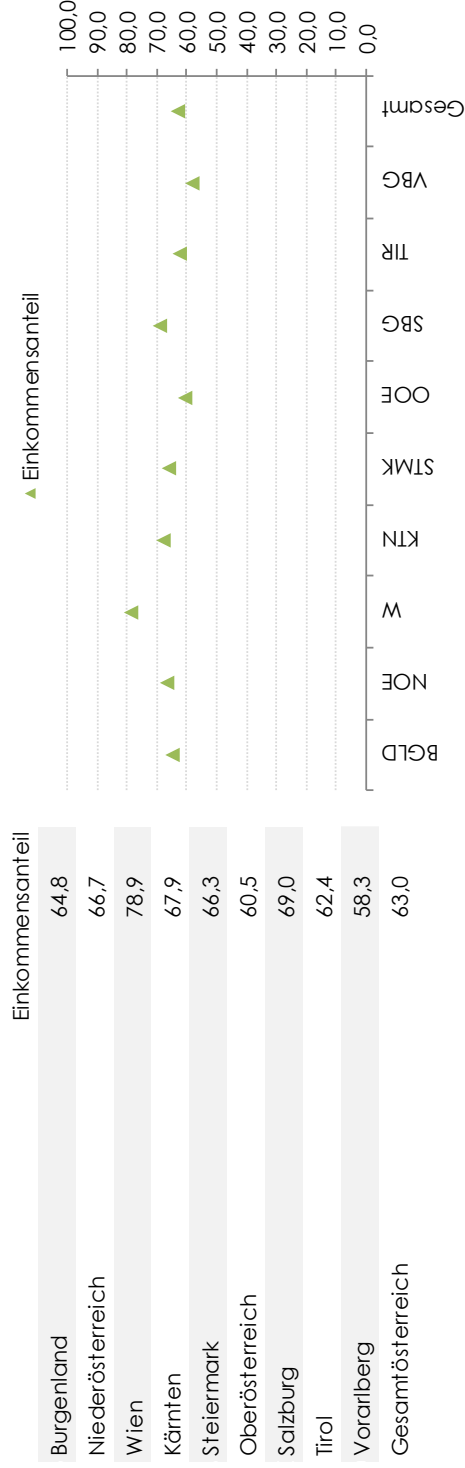
Männer

Frauen

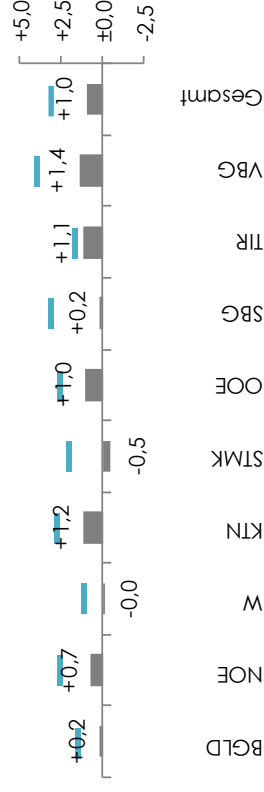




Themenbereich: **Einkommen**  
 Indikator: **Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen in % des Männereinkommens**  
 Einheit: Einkommensanteil in %  
 Jahr: 2017  
 Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DSVV-Daten; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017  
 Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens  
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



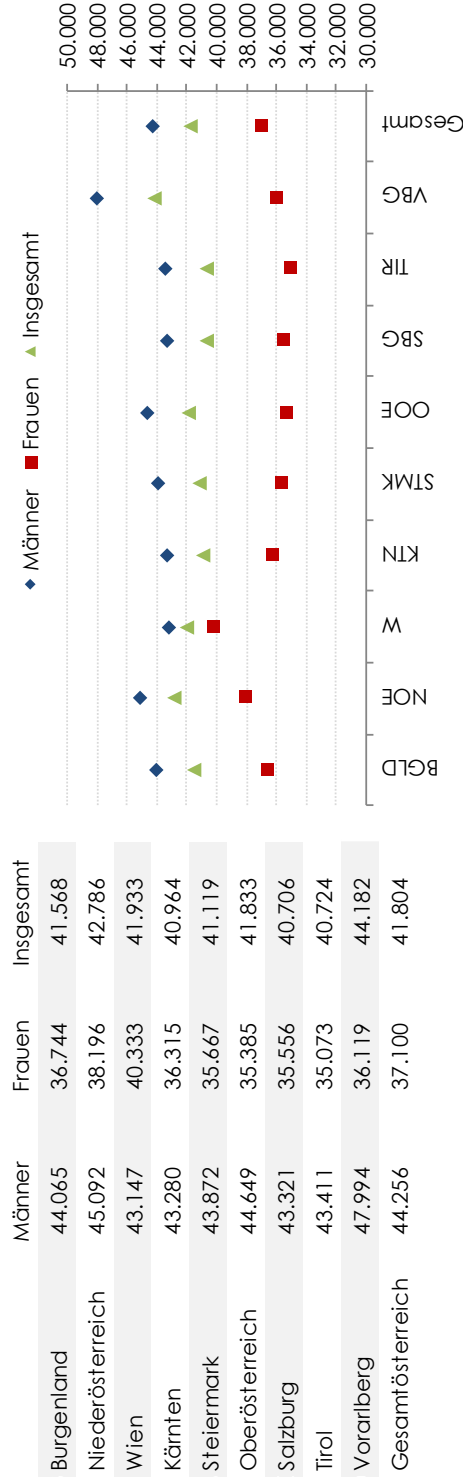


Themenbereich: **Einkommen**  
 Indikator: **Durchschn. Bruttobezüge der ganzjährig vollzeittbesch. ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)**

Einheit: €

Jahr: 2017

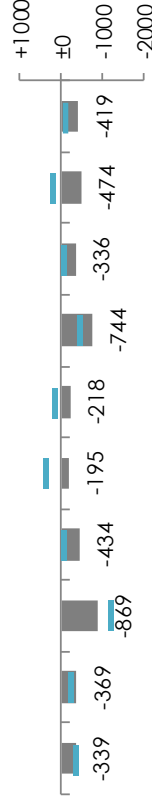
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVS-V-Daten



Veränderung gegenüber Index 2017 in €

Schere Männer/Frauen

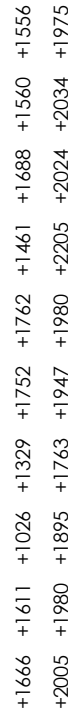
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

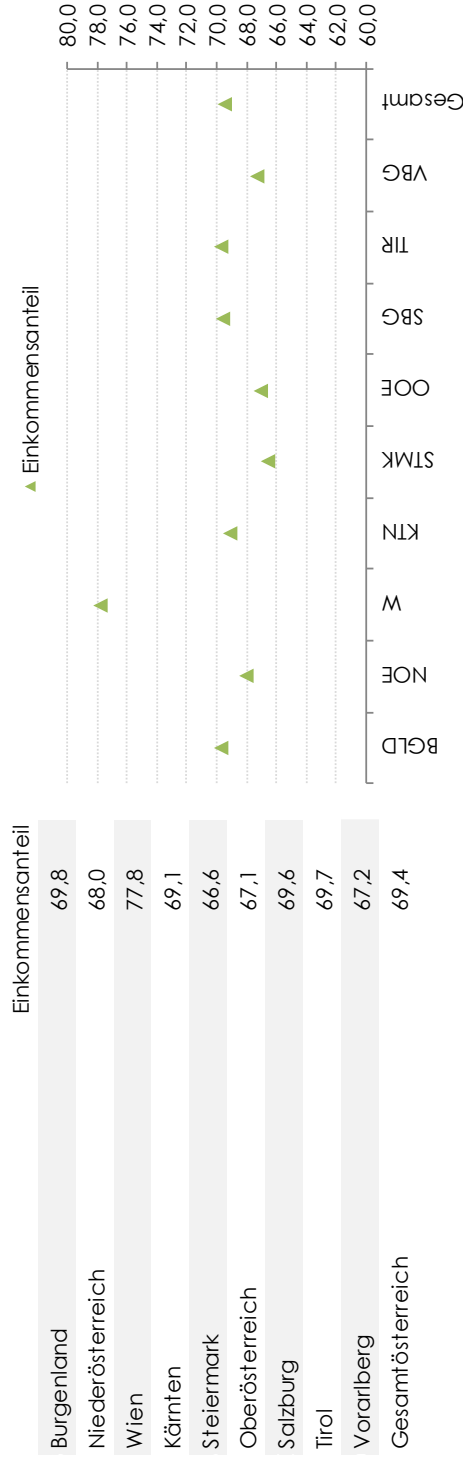
Männer

Frauen

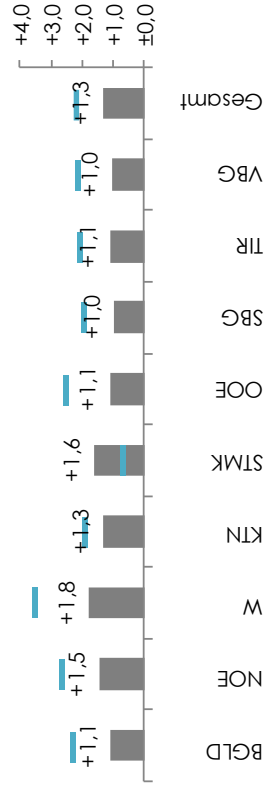




Themenbereich: **Einkommen**  
 Indikator: **Mittleres Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeittbesch. Frauen in % des Männereinkommens (Arbeiter/Angestellte)**  
 Einheit: Einkommensanteil in %  
 Jahr: 2017  
 Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DSVV-Daten; WIFO-Berechnungen

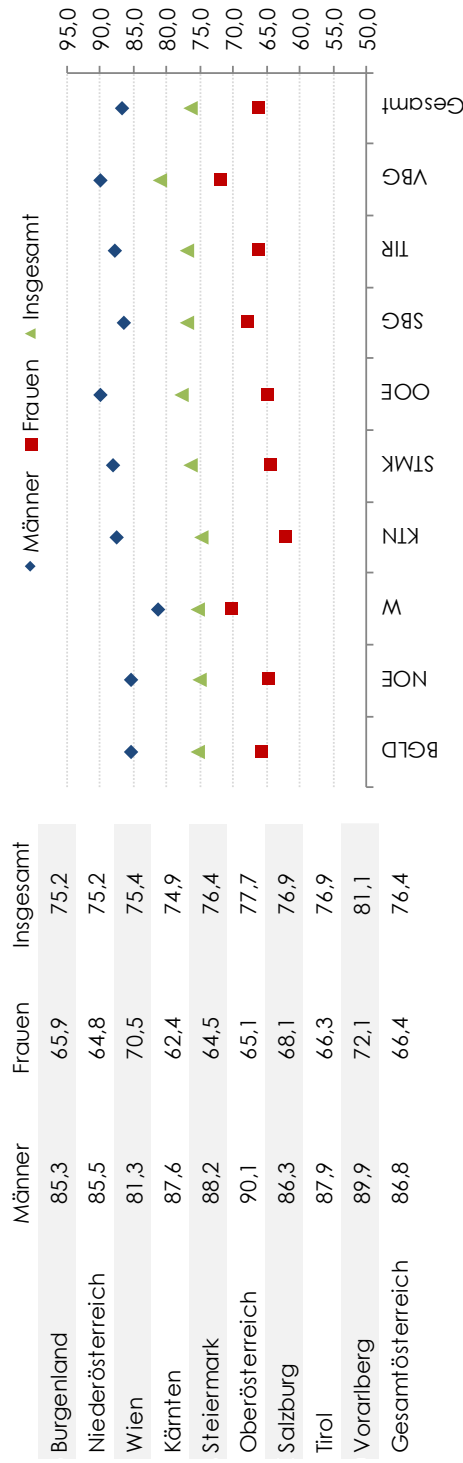


Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017  
 Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens  
 (Veränderung gegenüber Index 2015)





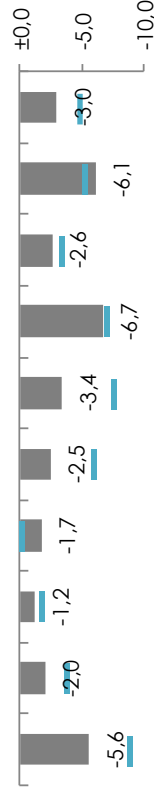
Themenbereich: **Einkommen beim Berufseinstieg**  
 Indikator: **Inflationbereinigtes Bruttoeinkommen (unselbständig) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1800€**  
 Einheit: %  
 Jahr: 2015/16  
 Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

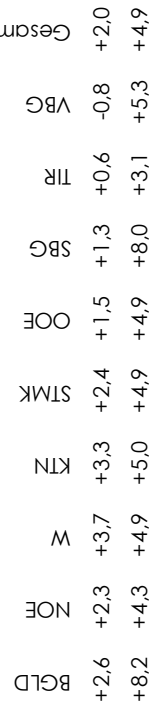
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





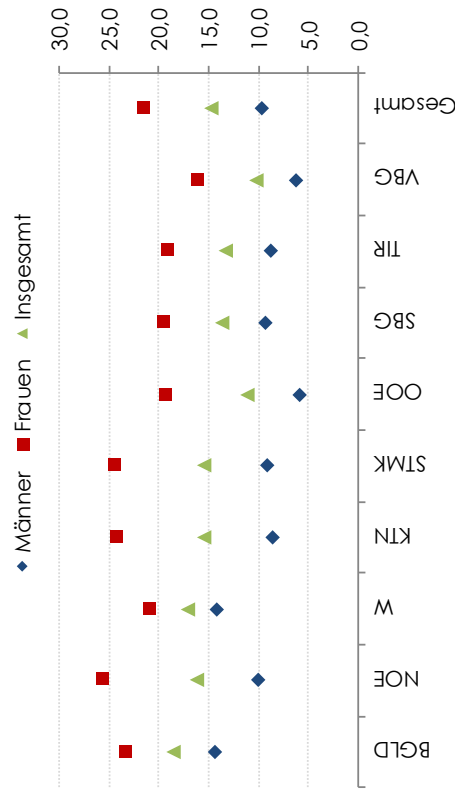
Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**  
 Indikator: **Niedriglohnbeschäftigung (Anteil der Niedriglohnbeschäftigten; Schwelle: 2/3 des Medianlohns)**

Einheit: %

Jahr: 2018

Datenquelle: Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung

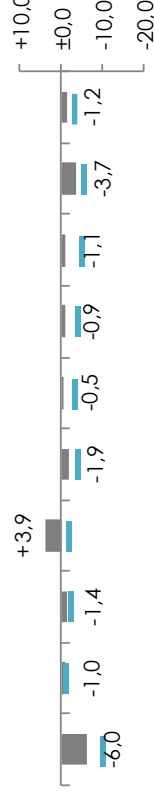
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	14,3	23,5	18,4
Niederösterreich	10,0	25,7	16,1
Wien	14,2	21,0	17,2
Kärnten	8,5	24,3	15,5
Steiermark	9,1	24,6	15,4
Oberösterreich	5,8	19,4	11,2
Salzburg	9,3	19,6	13,6
Tirol	8,7	19,2	13,4
Vorarlberg	6,3	16,2	10,3
Gesamtösterreich	9,7	21,7	14,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

Region	Männer	Frauen	Gesamt
BGLD	-1,1	+1,6	+0,4
NOE	+0,5	-0,9	-0,7
W	+0,5	-0,9	-0,7
KTN	-0,2	+0,8	+0,3
STMK	+0,8	-1,1	-0,7
OOE	-0,1	-0,7	-0,7
SBG	+0,3	-0,7	-0,7
TIR	-1,0	-2,1	-3,3
VBG	+0,3	-3,3	-3,3
Gesamt	+0,4	-0,8	-0,8



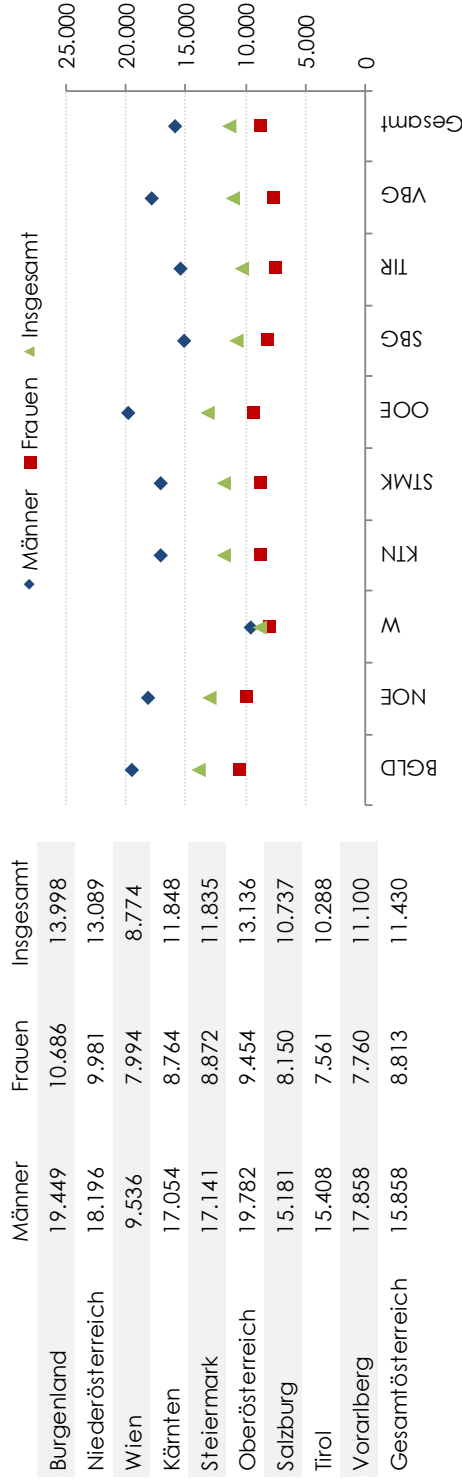


Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**  
 Indikator: **Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe unteres Einkommensquartil**

Einheit: €

Jahr: 2018

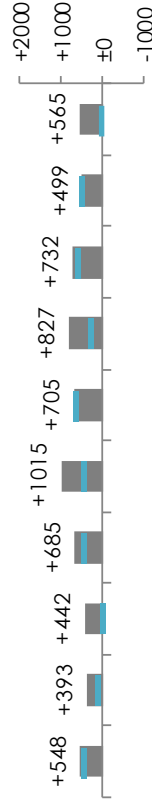
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen



Veränderung gegenüber Index 2017 in €

Schere Männer/Frauen

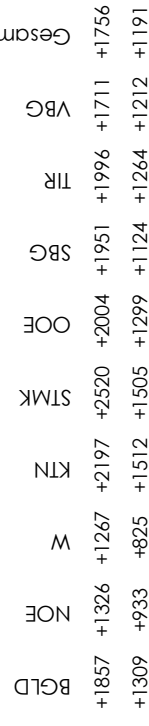
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**

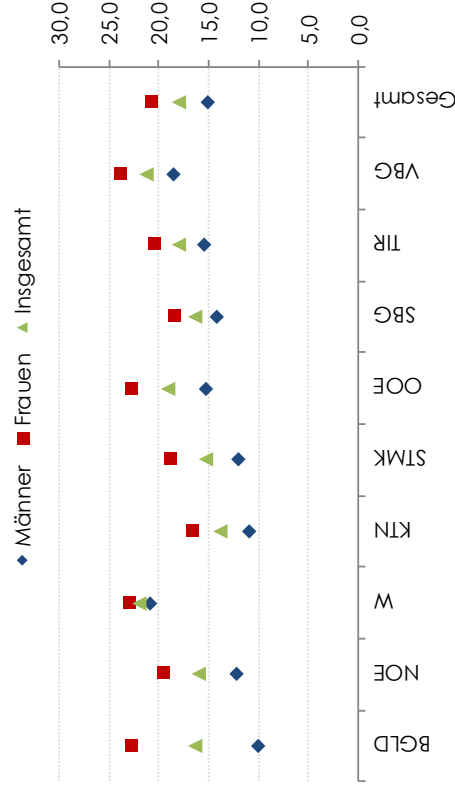
Indikator: **Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**

Einheit: %

Jahr: 2017

Datenquelle: Statistik Austria; Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

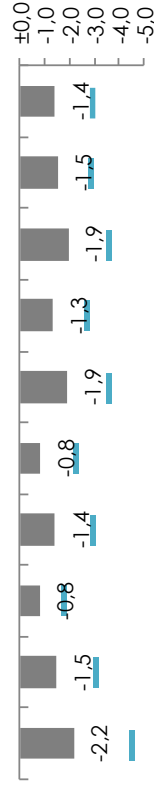
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	10,0	22,8	16,4
Niederösterreich	12,1	19,7	15,9
Wien	21,0	23,0	22,0
Kärnten	10,9	16,8	13,9
Steiermark	11,9	18,8	15,3
Oberösterreich	15,3	22,9	19,1
Salzburg	14,3	18,5	16,4
Tirol	15,4	20,5	18,0
Vorarlberg	18,5	23,9	21,2
Gesamtösterreich	15,1	20,9	18,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

Region	Männer	Frauen	Gesamt
BGLD	-1,1	-3,2	-0,4
NOE	+0,1	-1,4	-1,1
W	-1,7	-2,5	-2,1
KTN	+0,5	-0,9	-0,2
STMK	-0,3	-1,1	-0,7
OOE	+0,2	-1,7	-0,7
SBG	-0,4	-1,7	-1,1
TIR	-0,4	-2,3	-1,4
VBG	-1,1	-2,7	-1,9
Gesamt	-0,4	-1,8	-1,1

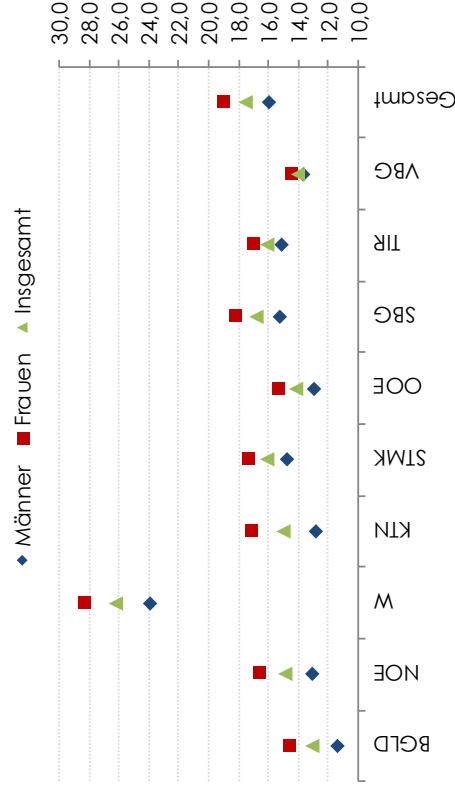


**Themenbereich: Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**  
**Indikator: Anteil von Personen mit Hochschul- oder Akademiestudiabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**

Einheit: %  
 Jahr: 2017

Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

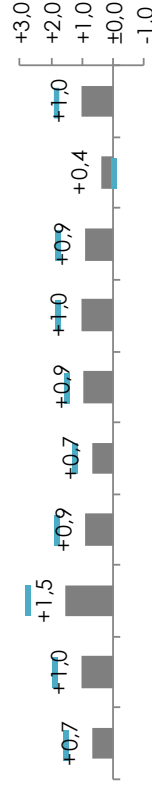
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	11,4	14,6	13,0
Niederösterreich	13,1	16,7	14,9
Wien	24,0	28,3	26,2
Kärnten	12,9	17,2	15,1
Steiermark	14,7	17,5	16,1
Oberösterreich	12,9	15,4	14,1
Salzburg	15,3	18,2	16,8
Tirol	15,1	17,1	16,1
Vorarlberg	13,7	14,5	14,1
Gesamtösterreich	15,9	19,2	17,5



**Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017**

Sichere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



**Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017**

Männer

Frauen

Region	Männer	Frauen	Insgesamt
BGLD	+1,0	+0,7	+1,1
NOE	+1,7	+1,7	+2,6
W	+1,1	+0,6	+1,5
KTN	+1,0	+1,7	+1,7
STMK	+1,0	+1,7	+1,6
OOE	+0,4	+1,4	+1,7
SBG	+0,6	+1,6	+1,7
TIR	+0,7	+1,7	+1,5
VBG	+0,3	+1,5	+1,9
Gesamt	+0,8	+1,9	+1,9



Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**

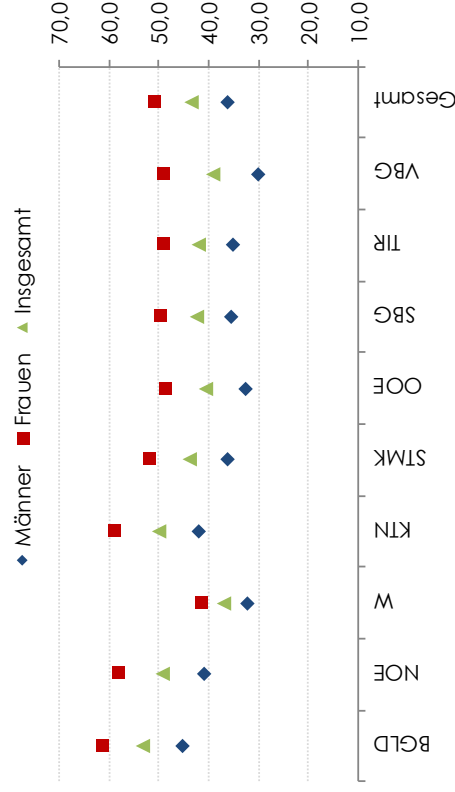
Indikator: **Reifeprüfungsquote (in % der 18-/19-jährigen Bevölkerung)**

Einheit: %

Jahr: 2018

Datenquelle: Statistik Austria: Schulstatistik

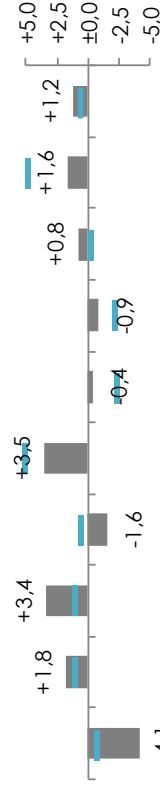
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	45,4	61,6	53,1
Niederösterreich	40,9	58,3	49,2
Wien	32,3	41,5	36,8
Kärnten	42,0	58,9	50,1
Steiermark	36,3	52,2	43,9
Oberösterreich	32,8	49,0	40,5
Salzburg	35,6	50,0	42,3
Tirol	35,0	49,1	41,8
Vorarlberg	30,2	49,3	39,3
Gesamtösterreich	36,2	51,1	43,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

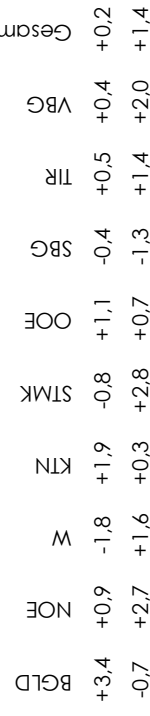
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





Themenbereich: **Weiterbildung**

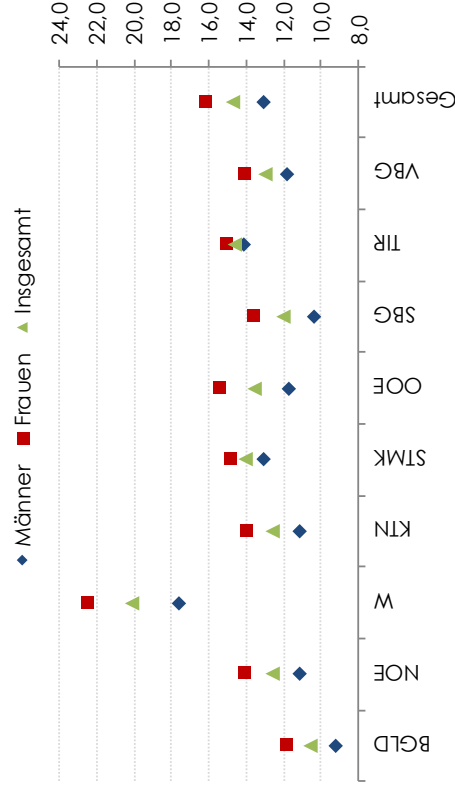
Indikator: **EU-Indikator Lebenslanges Lernen (bezogen auf die 25- bis 64-jährige Bevölkerung)**

Einheit: %

Jahr: 2019

Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

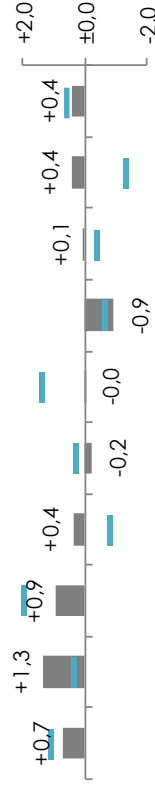
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	9,2	12,0	10,6
Niederösterreich	11,1	14,1	12,6
Wien	17,6	22,5	20,1
Kärnten	11,2	14,0	12,6
Steiermark	13,1	14,9	14,0
Oberösterreich	11,7	15,5	13,6
Salzburg	10,4	13,7	12,0
Tirol	14,1	15,1	14,6
Vorarlberg	11,8	14,2	13,0
Gesamtösterreich	13,1	16,3	14,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

'Sichere' Männer/Frauen

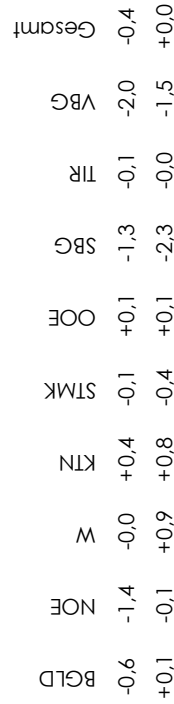
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





**Themenbereich: Weiterbildung**

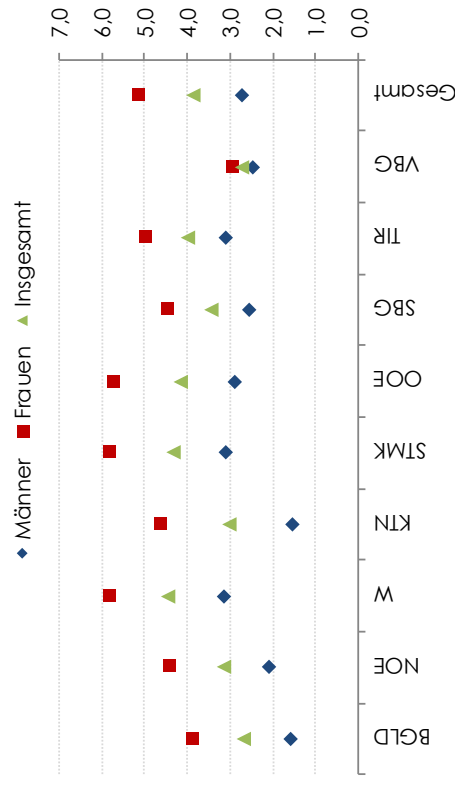
**Indikator: Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftespendium**

Einheit: Personen je 1.000 unselbständig Beschäftigte

Jahr: 2019

Datenquelle: AMS, DSV, WIFO-Berechnungen

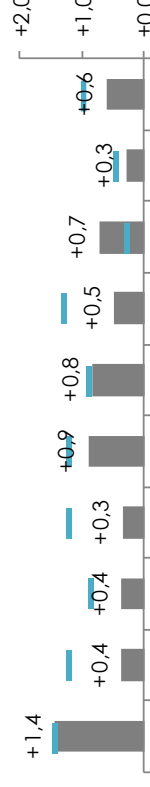
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	1,6	3,9	2,7
Niederösterreich	2,1	4,4	3,1
Wien	3,1	5,8	4,4
Kärnten	1,6	4,7	3,0
Steiermark	3,1	5,8	4,3
Oberösterreich	2,9	5,7	4,2
Salzburg	2,5	4,5	3,5
Tirol	3,1	5,0	4,0
Vorarlberg	2,5	3,0	2,7
Gesamtösterreich	2,7	5,2	3,8



**Veränderung gegenüber Index 2017 (Personen)**

Sichere Männer/Frauen

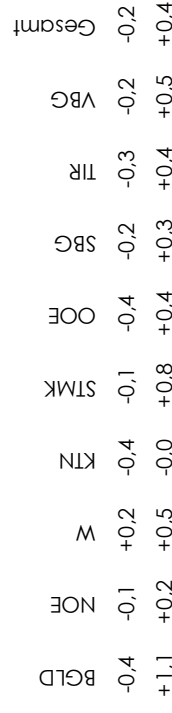
(Veränderung gegenüber Index 2015)



**Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017**

Männer

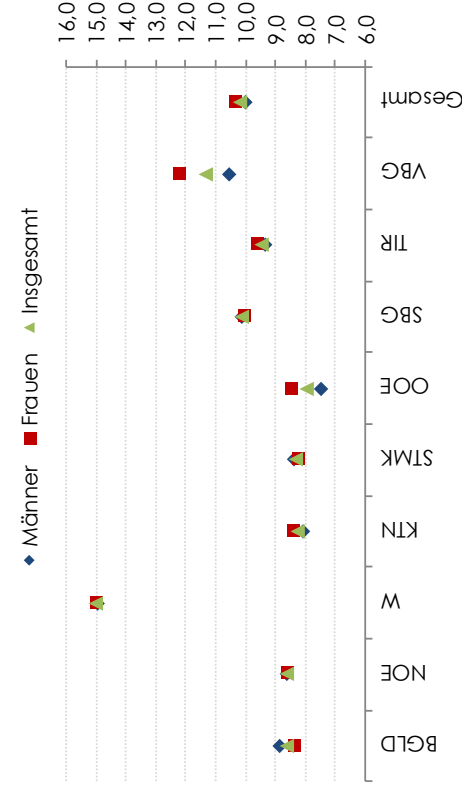
Frauen





Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**  
 Indikator: **Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug (15 bis 24 Jahre) in % der Bevölkerung selben Alters**  
 Einheit: %  
 Jahr: 2017  
 Datenquelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik; WIFO-Berechnungen

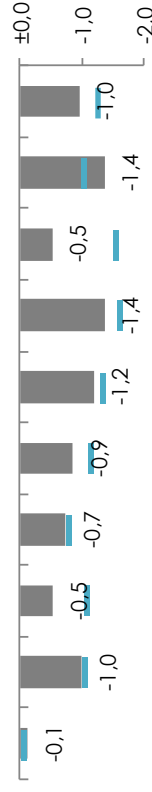
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	8,8	8,4	8,6
Niederösterreich	8,6	8,6	8,6
Wien	14,9	15,0	15,0
Kärnten	8,1	8,4	8,2
Steiermark	8,4	8,3	8,3
Oberösterreich	7,5	8,5	8,0
Salzburg	10,1	10,1	10,1
Tirol	9,3	9,6	9,5
Vorarlberg	10,6	12,2	11,3
Gesamtösterreich	10,0	10,4	10,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

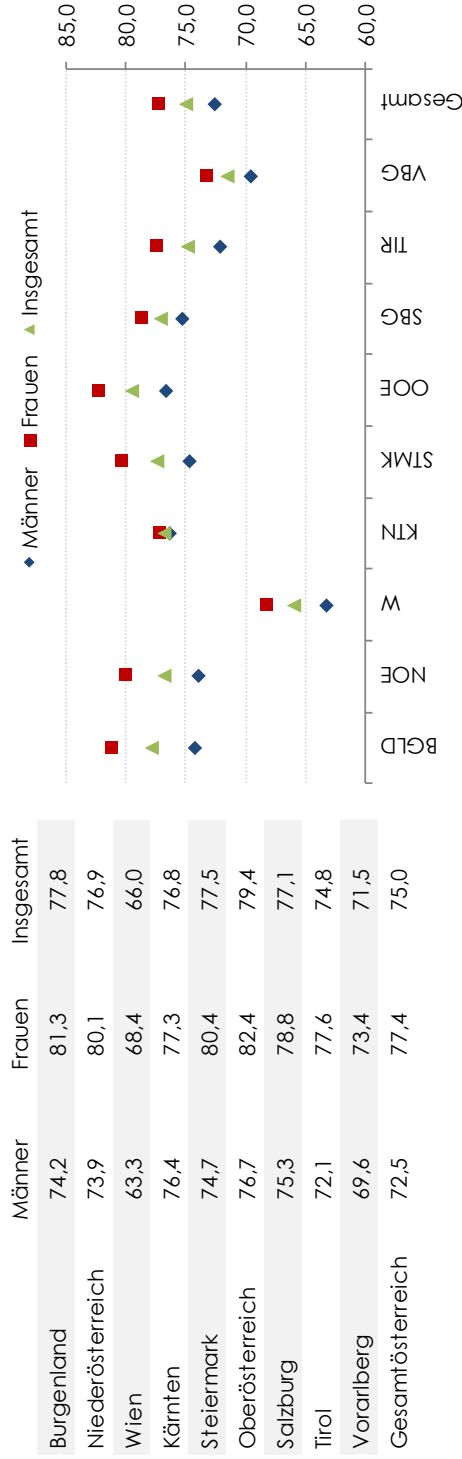
Region	Männer	Frauen	Insgesamt
BGLD	+1,4	+1,4	+1,4
NOE	+0,4	+0,3	+0,6
W	+1,5	+1,0	+1,2
KTN	+0,6	-0,2	+0,2
STMK	+1,7	+0,5	+1,1
OOE	+1,4	+0,2	+0,8
SBG	+2,1	+0,6	+1,3
TIR	+1,5	+1,0	+1,2
VBG	+2,2	+0,9	+1,5
Gesamt	+1,6	+0,6	+1,1



Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**  
 Indikator: **Arbeitsmarkstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil d. Erwerbstätigen (nach 12 Monaten.; Filter: keine lfd. Bildung)**  
 Einheit: %

Jahr: 2015/16

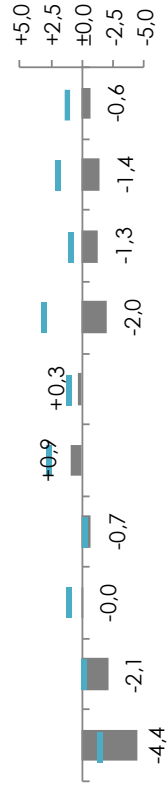
Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

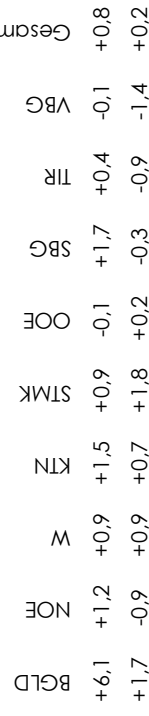
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

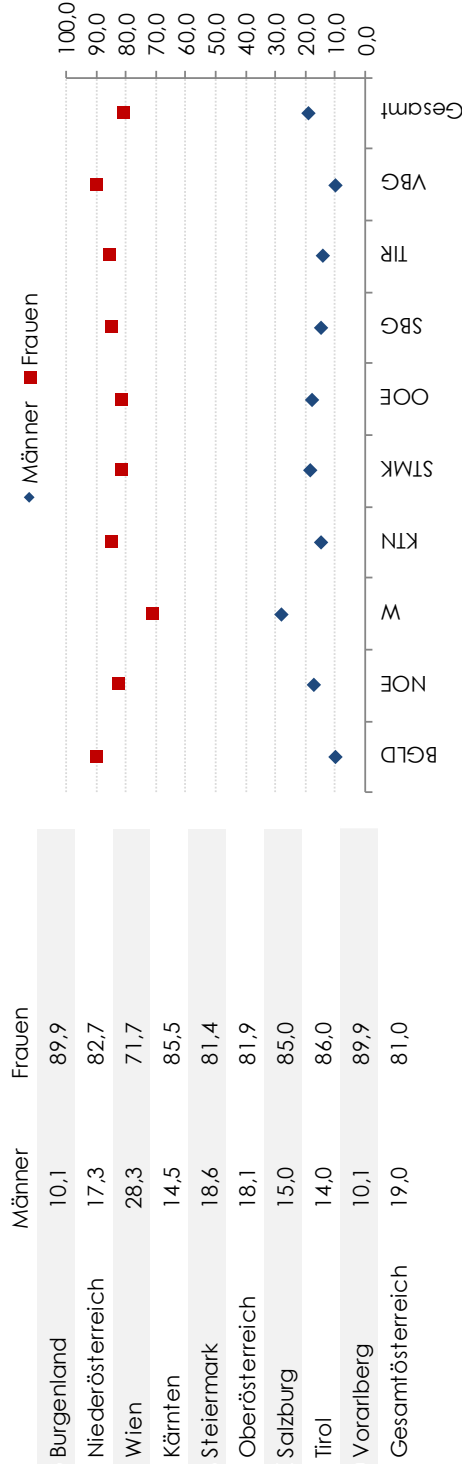
Frauen



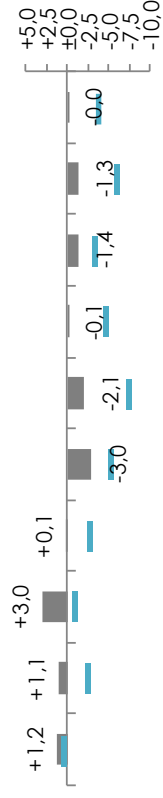




Themenbereich: **Elternkarenz**  
 Indikator: **Männer- bzw. Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz**  
 Einheit: %  
 Jahr: 2018 (Feb)  
 Datenquelle: BMAFJ: Kinderbetreuungsgeldstatistik; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017  
 'Sichere' Männer/Frauen  
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Kategorie	Männer	Frauen
BGLD	-0,6	+0,6
NOE	-0,5	+1,5
W	-1,5	+1,5
KTN	-0,1	+0,1
STMK	+1,5	-1,5
OOE	+1,0	-1,0
SBG	+0,0	-0,0
TIR	+0,7	-0,7
VBG	+0,7	-0,7
Gesamt	+0,0	-0,0



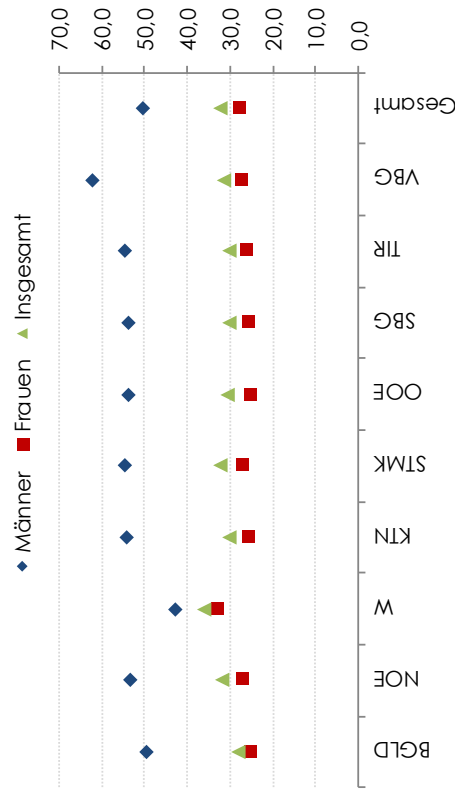
Themenbereich: **Elternkarenz**  
 Indikator: **Inanspruchnahme der Karenz bis höchstens zum 12. (+2) Lebensmonat des Kindes (Anteil der Personen an allen BezieherInnen)**

Einheit: %

Jahr: 2018 (Feb)

Datenquelle: BMAFJ: Kinderbetreuungsgeldstatistik; WIFO-Berechnungen

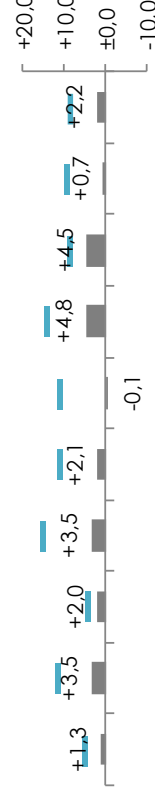
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	49,5	25,6	28,0
Niederösterreich	53,4	27,4	31,9
Wien	42,9	33,1	35,9
Kärnten	54,2	26,1	30,2
Steiermark	54,7	27,4	32,4
Oberösterreich	54,0	25,6	30,7
Salzburg	53,6	26,1	30,2
Tirol	54,7	26,4	30,3
Vorarlberg	62,1	27,8	31,3
Gesamtösterreich	50,3	28,0	32,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

Region	Männer	Frauen	Gesamt
BGLD	+5,6	+4,2	+4,7
NOE	+5,7	+2,2	+4,7
W	+3,4	+1,4	+4,7
KTN	+5,4	+1,9	+4,7
STMK	+6,0	+3,9	+4,7
OOE	+2,6	+2,7	+4,7
SBG	+6,9	+2,1	+4,7
TIR	+7,0	+2,6	+4,7
VBG	+2,8	+2,1	+4,7
Gesamt	+4,7	+2,5	+4,7



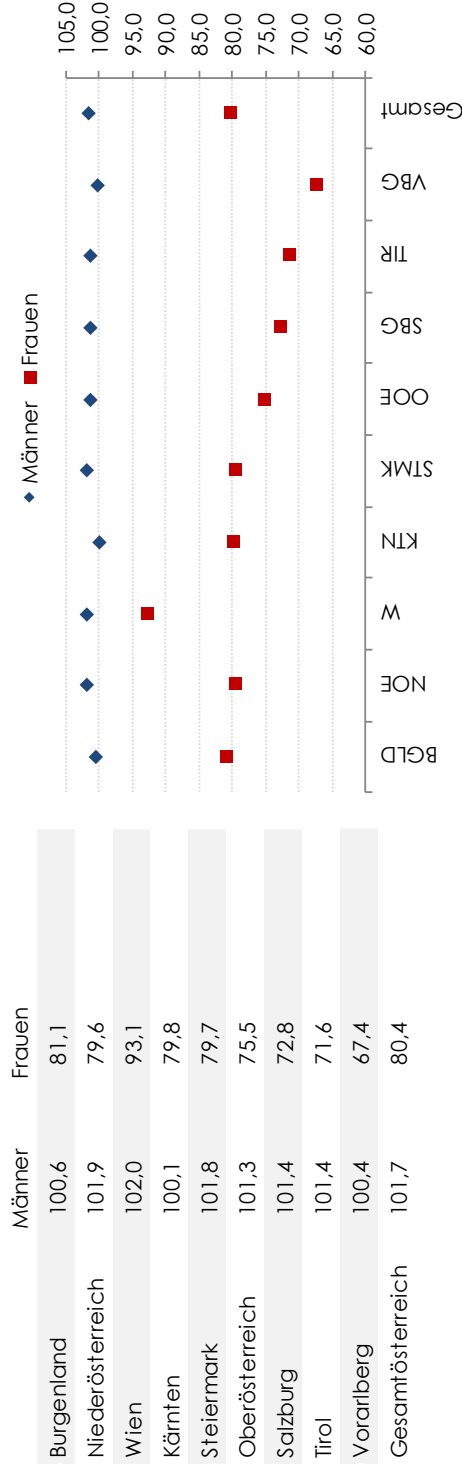
Themenbereich: **Einkommen nach Karenz**

Indikator: **Einkommen nach Erwerbsunterbrechung in % des Einkommens vor Unterbrechung; Medianwert**

Einheit: %

Jahr: 2018

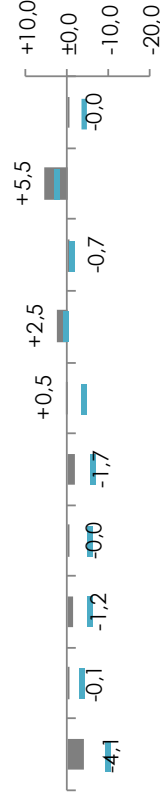
Datenquelle: AMS, DSV, WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

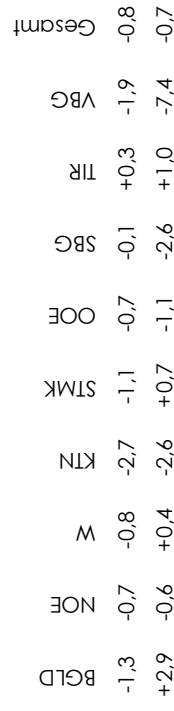
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen





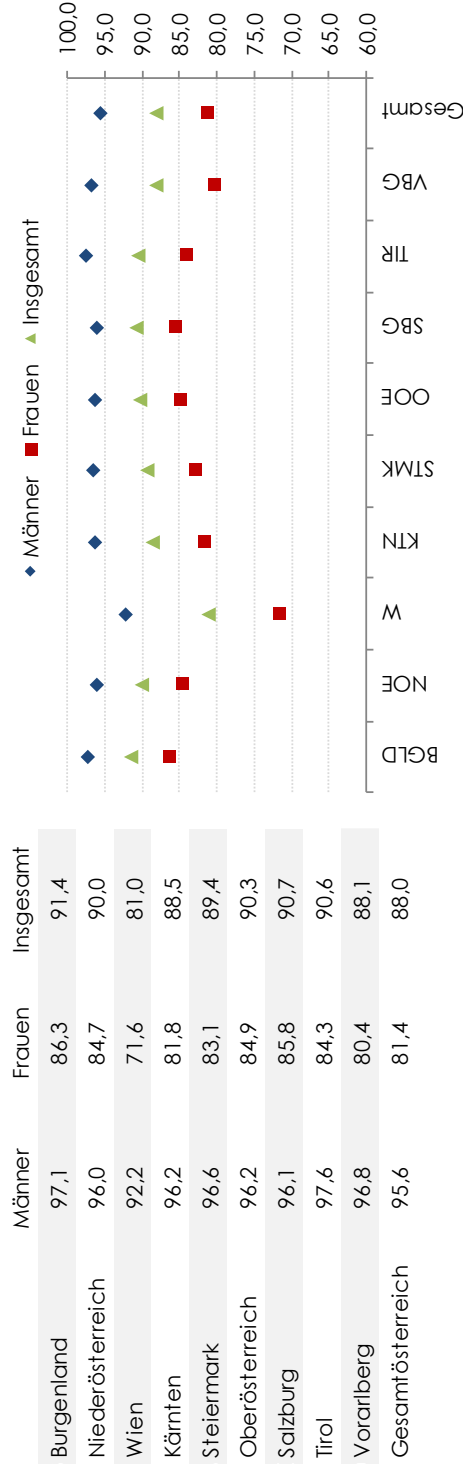
Themenbereich: **Arbeit**

Indikator: **Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**

Einheit: %

Jahr: 2019

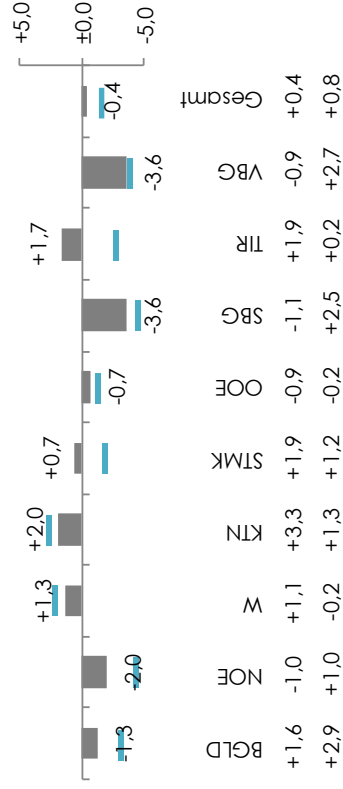
Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Schere Männer/Frauen

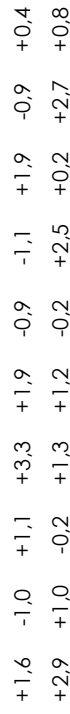
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

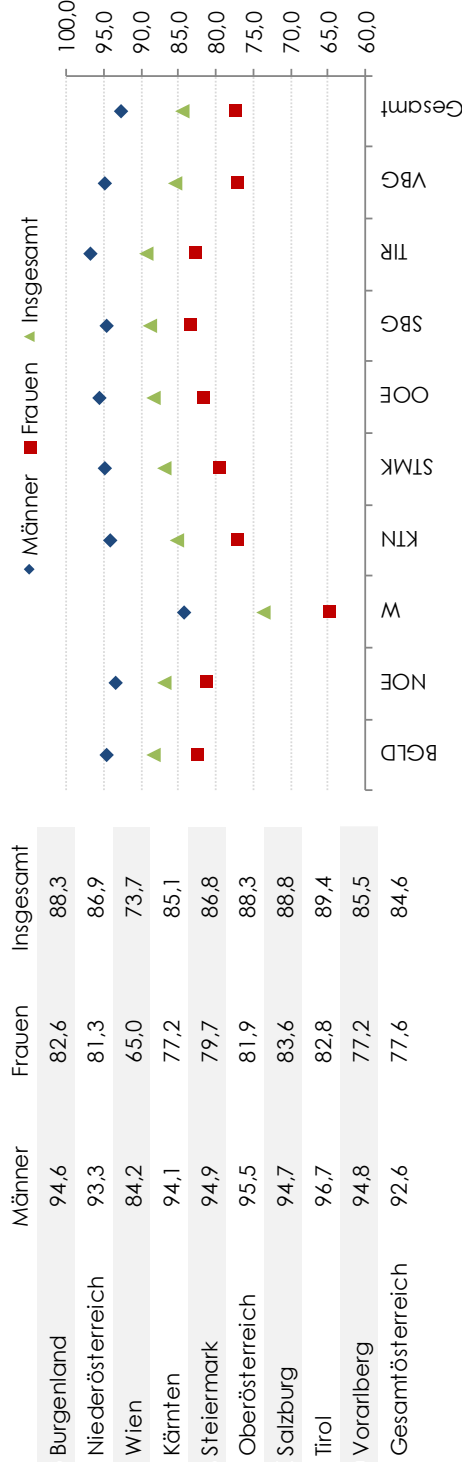
Frauen



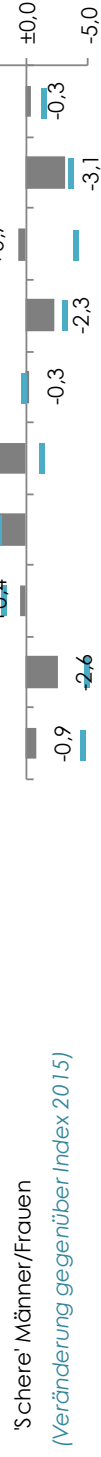


**Themenbereich: Arbeit**  
**Indikator: Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**

Einheit: %  
 Jahr: 2019  
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



**Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017**



**Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017**

Kategorie	Veränderung
Männer	+2,9
Frauen	+3,7



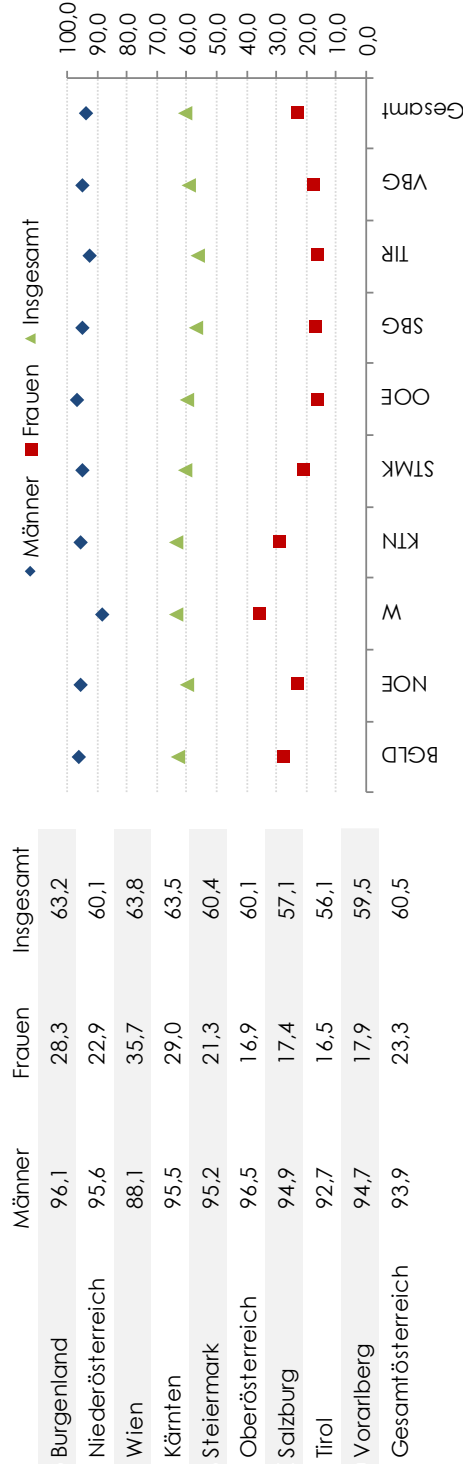
Themenbereich: **Arbeit**

Indikator: **Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitquote der USB mit Kind <15 Jahren; Vollzeit lt. Selbstzuordnung)**

Einheit: %

Jahr: 2019

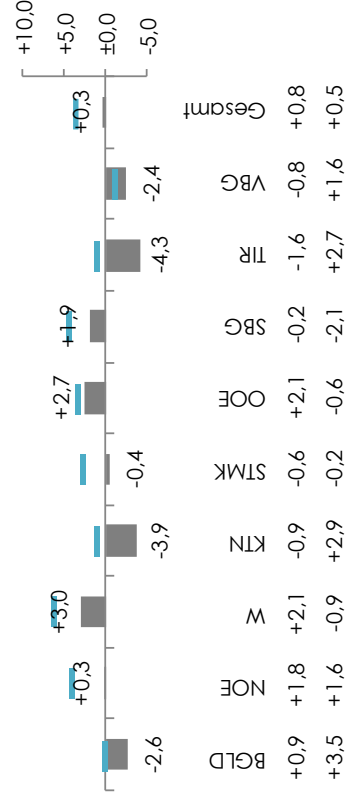
Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017

Sichere Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

Männer

Frauen

BGLD	+0,9	+3,5	+1,6
NOE	+1,8	+1,6	+2,1
W	+2,1	-0,9	-0,9
KTN	-0,9	+2,9	-0,2
STMK	-0,6	-0,2	-0,6
OOE	+2,1	-0,6	-0,6
SBG	-0,2	-2,1	-2,1
TIR	-1,6	+2,7	-1,6
VBG	-0,8	+1,6	-0,8
Gesamt	+0,8	+0,5	+0,8