

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich

Aktualisierung 2023

1 Hintergrund und Zielsetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso umfasst wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen, wird von einer Vielzahl an soziodemographischen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren beeinflusst. Dazu zählen individuelle Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität und Arbeitserfahrung, die familiären Umstände und die Haushaltszusammensetzung, aber auch institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung des politischen Systems. Zusätzlich wirken kulturelle Normen, Werthaltungen, Geschlechterstereotype und Auslagerungsoptionen von haushaltsnahen Dienstleistungen auf den Arbeitsmarkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein. Schließlich spielen auch die Struktur des Arbeitsmarktes und die Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Rolle.¹ Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt lässt sich anhand einer Vielzahl von Indikatoren messen. Die damit verbundene Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenziales am Arbeitsmarkt. Um einen raschen Überblick zu erhalten, entwickelte das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)² im Jahr 2015 im Auftrag des AMS Österreich den so genannten »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als »Gender-Barometer« des österreichischen Arbeitsmarktes. Dieser Index bündelt ein Set von 30 Indikatoren aus den Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« und zeigt in aggregierter Form das Ausmaß der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – österreichweit und in den Bundesländern. Im Jahr 2017 erfolgte die erste Aktualisierung, im Jahr 2020 die zweite.³ Das vorliegende AMS info präsentiert nunmehr die Zusammenfassung der Ergebnisse der dritten Aktualisierung auf Grundlage der neuesten zur

Verfügung stehenden Daten.⁴ Mit der Übersichtlichkeit der Indexdarstellung ist zugleich ein Informationsverlust verbunden, dem mit einer umfassenden Dokumentation von Daten und Methode begegnet wird.

2 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Der Index ist inhaltlich so ausgerichtet, dass er nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration und der Erwerbseinkommen abbildet, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«. Diese inhaltliche Ausrichtung spiegelt sich in den vier Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie«, denen 14 Teilbereiche bzw. 33 Variablen⁵ 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. Es beinhaltet die fünf Teilbereiche »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«. Diese werden durch 14 Variablen spezifiziert.
- Das **Themenfeld »Einkommen«** beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, beginnend beim Berufseinstieg. Aufgezeigt werden Entlohnungsunterschiede, die u. a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg« und »Niedriglohn« und beinhaltet sechs Variablen.

1 Für einen Überblick siehe beispielsweise Bock-Schappelwein et al. 2022.

2 www.wifo.ac.at.

3 Vgl. Bock-Schappelwein et al. 2015, 2017, 2020.

4 Die Langfassung des aktuellen Gleichstellungsindex kann in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14085 downgeloadet werden.

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

- Das **Themenfeld »Bildung«** bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand und im Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter, in der Weiterbildungsneigung und hinsichtlich des Überganges von (Aus-)Bildung in Beschäftigung. Es umfasst sieben Variablen, die zu drei Teilbereichen gebündelt werden, nämlich »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«, »Weiterbildung« und »Übergang in Beschäftigung«.
- 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, wie sich die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern auswirkt. Das Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Karenz«, »Einkommen vor/nach Karenz« sowie »Arbeit und Familie« und beinhaltet sechs Variablen.

3 Berechnung

Jedes Themenfeld wird im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als gleich relevant betrachtet, geht also mit dem gleichen Gewicht in den Gesamtindex ein. Jede Variable, die in den »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« einfließt, erfüllt die Voraussetzung, getrennt für Frauen und Männer auf Bundeslandebene verfügbar zu sein. Für die Indexberechnung werden Indikatorwerte berechnet, die das Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Variable abbilden. Dazu wird jeweils der Frauenwert in Prozent des Männerwertes errechnet.⁶ Die einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse wird gewährleistet, indem für alle Variablen die Aussage »Je höher, desto besser.« zutreffen muss.⁷ Der aus 30 Indikatorwerten berechnete »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« misst das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. das Gleichstellungspotenzial auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und in den neun Bundesländern. Die Indexzahl kann über 100 Prozent (Frauen übertreffen die Werte der Männer) oder unter 100 Prozent liegen (bei niedrigeren Werten der Frauen als der Männer). Ein Indexwert von 100 Prozent drückt Gleichstellung von Frauen und Männern aus

4 Österreichweite Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« erreichen Frauen durchschnittlich 76 Prozent der Männerwerte. Damit hat sich die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015, als durchschnittlich 70 Prozent der Männerwerte erzielt wurden, abermals verbessert

⁶ Beispiel Beschäftigungsquote: Beschäftigungsquote der Frauen österreichweit 2022: 70,0 Prozent, Beschäftigungsquote der Männer: 78,0 Prozent; Frauenwert in Prozent des Männerwertes: 89,7 Prozent; Indikatorwert Beschäftigungsquote: 89,7 Prozent; Detaildaten zu allen verwendeten Variablen befinden sich im Anhang 4 der Langfassung.

⁷ 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.

(2015: 70 Prozent, 2017: 71 Prozent, 2020: 73 Prozent). Das Gleichstellungspotenzial, also der Abstand zu einem Indexwert von 100 Prozent, der Gleichstellung ausdrückt, beträgt 24 Prozentpunkte. Die erneute Verbesserung beruht darauf, dass der Pay Gap, insbesondere beim Berufseinstieg, erfreulicherweise weiter gesunken ist. Die ebenfalls positive Entwicklung im Themenfeld »Bildung« wird besonders durch die enorme Steigerung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, die einen Indikator im Teilbereich »Weiterbildung« darstellt, in den letzten Jahren begründet; zugleich hielt auch der Trend zur Höherqualifizierung von Frauen weiter an. Demgegenüber erscheint das Gleichstellungspotenzial im Teilbereich »Arbeit und Familie« einzementiert; es zeigen sich dort keine nennenswerten Verbesserungen, und zwar weder hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes noch bei der Arbeitszeit, der funktionalen Segregation oder der Arbeitslosigkeit, und schon gar nicht, sobald Kinder im Haushalt leben. Die Detailbetrachtung auf Ebene der vier Themenfelder »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« liefert folgende Ergebnisse:

- Frauen erreichen im **Themenfeld »Familie«** österreichweit, wie schon in den vorangegangenen Berechnungen, erneut nur 39 Prozent der Werte der Männer (2015: 38 Prozent), was dem niedrigsten Wert der vier Themenfelder und damit gleichzeitig dem höchsten Gleichstellungspotenzial von 61 Prozentpunkten entspricht. Am höchsten fällt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Inanspruchnahme von Karenz aus, wo Frauen neuerlich nur 13 Prozent der Männerwerte erreichen; das Gleichstellungspotenzial liegt hier also bei 87 Prozentpunkten.
- Frauen erzielen im **Themenfeld »Einkommen«** aktuell durchschnittlich 77 Prozent des von den Männern erzielten Wertes. Im Vergleich zu den vorangegangenen Berechnungen ist erneut eine Verbesserung feststellbar, d.h., die »Einkommensschere« zwischen den Geschlechtern schließt sich, allerdings nur langsam. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 23 Prozentpunkte. Erfreulich ist die Entwicklung bei den Einstiegseinkommen, wo sich das Gleichstellungspotenzial im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 um fast zwei Drittel verringert hat (von 33 auf 13 Prozentpunkte). Dagegen sind bei den Einkommen insgesamt und auch bei der Niedriglohnbeschäftigung kaum nennenswerte Verbesserungen zu erkennen.
- Im **Themenfeld »Arbeit«** erzielen Frauen österreichweit 82 Prozent der Männerwerte und damit ähnliche Werte wie in den letzten Berechnungen. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 18 Prozentpunkte. Spürbare Verbesserungen sind nicht zu erkennen. Vielmehr bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Tätigkeit in Leitungsfunktionen besonders ausgeprägt.
- Deutlich besser als Männer schneiden Frauen einzig im **Themenfeld »Bildung«** ab. Sie erreichen dort durchschnittlich 136 Prozent der Männerwerte. Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 hat sich der Abstand zu den Männern noch weiter vergrößert (+18 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch mehr Frauen als Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren gibt, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei einer höheren Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere bei der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, sowie bei höheren formalen Ausbildungsabschlüssen

(Tertiär- und Matura-Abschlüsse). Zudem gelingt mehr Frauen als Männern der unmittelbare Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

5 Bundeslandergebnisse

Die Bundeslandbetrachtung liefert folgende Ergebnisse:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich abermals merklich von den übrigen Bundesländern. Die Gleichstellung ist in Wien mit durchschnittlich 81 Prozent über alle vier Themenfelder deutlich ausgeprägter als im übrigen Bundesgebiet. Der geschlechtsspezifische Unterschied fällt in den Teilbereichen »Arbeitszeit«, »Berufliche Position«, »Arbeitslosigkeit«, »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg«, »Niedriglohn«, »Karenz«, »Einkommen vor/nach Karenz« sowie im Hinblick auf »Arbeit und Familie« im Vergleich zu den übrigen Bundesländern günstiger aus. Allerdings ist damit auch eine Reihe von Problemlagen verbunden, die Männer betrifft. Mit anderen Worten ist das gute Abschneiden der Frauen in Wien oftmals dem schlechten Abschneiden der Männer (im Vergleich zu den übrigen Bundesländern) geschuldet. Im Teilbereich »Bildung« ist Wien mittlerweile Schlusslicht. Zudem hat sich der Gesamtindexwert für Wien seit der Erstberechnung 2015 (80 Prozent) kaum verbessert.
- Die Bundeslandergebnisse liegen, wie auch schon in den früheren Berechnungen, mit Ausnahme von Wien sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 71 Prozent in Vorarlberg und 72 Prozent in Tirol bis hin zu 77 Prozent in Kärnten; Wien erreicht 81 Prozent.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld »Familie«, vor den Themenfeldern »Einkommen und »Arbeit«. Auch auf Ebene der Themenfelder streuen die Länderergebnisse nur schwach, sobald Wien ausgeklammert wird:
 - Im Themenfeld »Familie« schwanken sie zwischen 36 Prozent in Vorarlberg und Tirol und 40 Prozent in Kärnten; Wien erreicht 45 Prozent.
 - Im Themenfeld »Einkommen« bewegen sich die Ergebnisse zwischen 72 Prozent in Vorarlberg und 77 Prozent im Burgenland; Wien erreicht 88 Prozent.

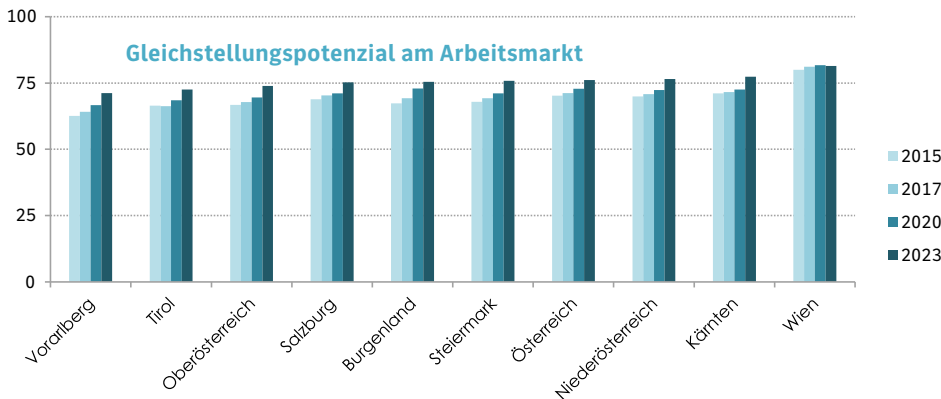
- Im Themenfeld »Arbeit« markieren 77 Prozent in Vorarlberg den Tiefstwert. Niederösterreich und Salzburg (jeweils 80 Prozent) schneiden bis auf Wien (90 Prozent) am besten ab.
- Einzig bei den bildungsspezifischen Faktoren übertreffen Frauen in allen Bundesländern die Werte der Männer. Am größten ist der Abstand in Kärnten (153 Prozent).

Die Zusammenschau des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« mit unterschiedlichen Kontextindikatoren bestätigt die Ergebnisse aus den vorangegangenen Berechnungen, wonach geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt dort stärker ausgeprägt sind, wo dieser stärker segregiert ist. Je höher die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen oder Sektoren ausfällt, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zulasten der Frauen.

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

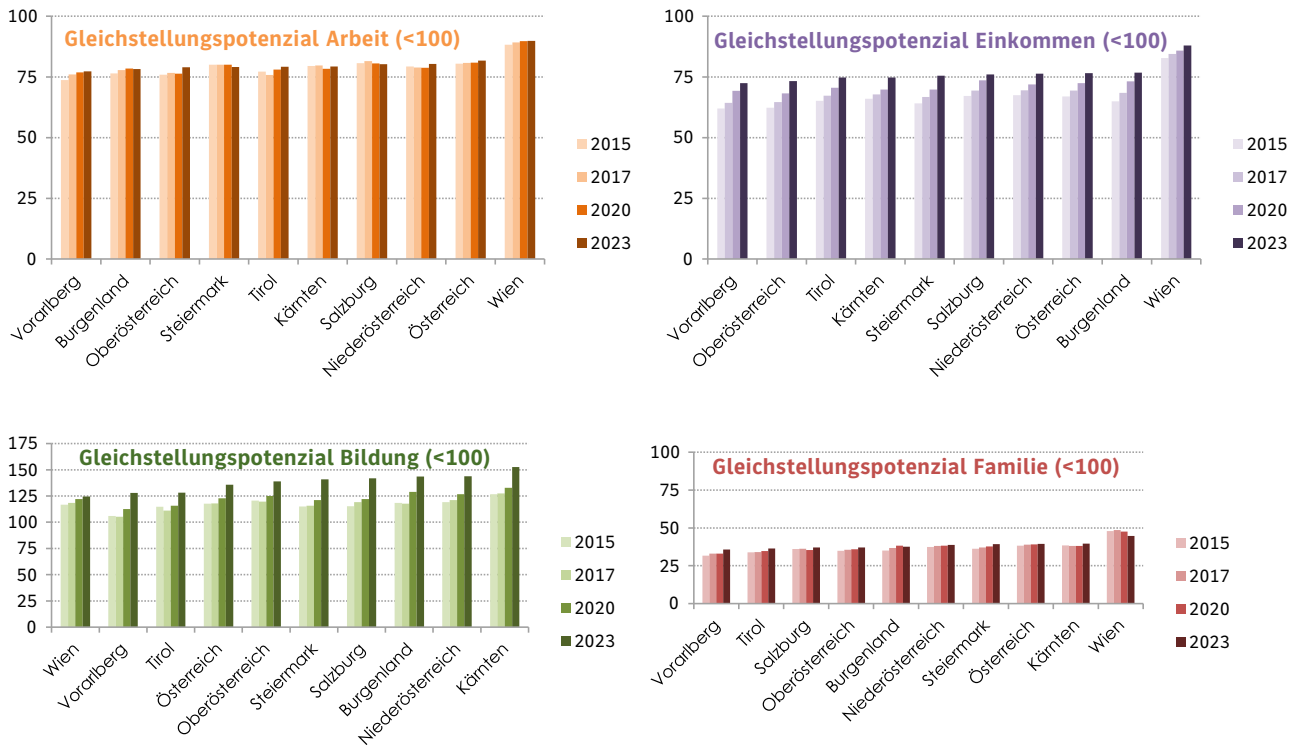
- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder und Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss;
- Abbildung der Höherqualifizierung der Frauen auch betriebsintern, z.B. durch Zugang zu Leitungsfunktionen;
- finanzielle Neubewertung von Erwerbsarbeit, jedenfalls in jenen Bereichen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist, zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen;
- Maßnahmen zur Steigerung der Väterbeteiligung bei der Sorgearbeit (etwa durch Erhöhung der nicht übertragbaren Karenzgeldzeiten für Männer nach dem Motto »Use it or lose it!«);
- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbarer Kinderbetreuungsinfrastruktur in Wohnortnähe (v.a. für Kinder unter drei Jahren bzw. im Pflichtschulalter);
- Verhütung eines gänzlichen Rückzuges von Frauen aus dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuung (z. B. durch Bewusstseinsbildung);
- Verbesserung von öffentlichen Verkehrsanbindungen und Fahrplänen (unter Rücksichtnahme auf Arbeitszeiten) zur Erhöhung der räumlichen Mobilität sowie
- experimentelle Arbeitszeitmodelle in männerdominierten Beschäftigungsbereichen (z. B. Integration von Teilzeitarbeit in Schichtmodellen).

Abbildung 1: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Gesamtindex für die Bundesländer, Frauenwert, in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2023, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 2: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Indizes nach Themenfeldern (2015–2023), Frauenwert, in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2023, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

6 Literatur

- Bock-Schappelwein, J./Egger, A./Kranmer, F./Schmied, G. (2022): Integration von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt. Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich. Wien. Internet: <https://noe.arbeiterkammer.at/frauenarbeitsmarkt>.
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Humer, U./Schappelwein, E. (2015): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10946.
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Humer, U./Schappelwein, E. (2016): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich. WIFO-Monatsberichte 89 (2). Seite 107–118.
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Humer, U. (2017): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12274.
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Humer, U. (2020): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2020. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13161.

- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Humer, U. (2023): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2023. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14085.

**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«**



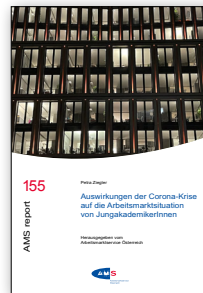
AMS report 144

Regina Haberfellner, René Sturm

HochschulabsolventInnen 2020+
Längerfristige Trends in der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-706-8

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13249



AMS report 155

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13571



AMS report 170

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mark Sommer, Stefan Weingärtner

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028
Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028

ISBN 978-3-85495-761-1

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009



AMS report 173

Julia Bock-Schappelwein, Andrea Egger

Arbeitsmarkt und Beruf 2030
Rückschlüsse für Österreich

ISBN 978-3-85495-790-4

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der AutorInnen

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

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
November 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

