

ENTWICKLUNGEN AM ARBEITSMARKT UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN*

1. Überblick	16
2. Vollzeit, Teilzeit	18
3. Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide	20
4. Wirtschaftsabteilungen	23
5. Zugang zu den besser bezahlten Tätigkeiten und Berufsbereichen	24
6. Bedeutung des Alters	26
7. Faktor Familie	29
8. Qualifikation	31
9. Rolle des Strukturwandels	33
10. Abschließende Bemerkungen	34

** Der Artikel enthält ausschließlich die persönliche Meinung der Autorin.*

Auszug aus WISO 2/2003

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

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

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Agnes
Schulmeister**

**Tätigkeitsgebiet:
Arbeitsmarkt und
Geschlechter-
gleichstellung**

In den letzten Jahrzehnten haben Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung von Frauen deutlich zugenommen. Für die meisten Menschen im erwerbsfähigen Alter ist unselbstständige Beschäftigung die wichtigste Einkommensquelle. In diesem Artikel werden anhand einiger Ergebnisse von Studien Charakteristika und Zusammenhänge der Entwicklungen am Arbeitsmarkt untersucht. Wichtige Gesichtspunkte sind dabei die Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt, die wirtschaftliche Unabhängigkeit im Sinne der Möglichkeit, für den Lebensunterhalt aufkommen zu können, wie auch der Vergleich zu Männern.

1. Überblick

Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt

Für den Zeitraum 1995 bis 2000 zeigt sich: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen (Jahresdurchschnittsbestand an selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung und vorgezeichnete Arbeitslosigkeit) ist um 9,3 % gestiegen; die Standardbeschäftigung der Frauen (voll versicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung) ist um 7,4 % gestiegen; die Arbeitslosigkeit um 9,3 % zurückgegangen (Rückgang 1999 und 2000). Diese Entwicklung hat auch eine Annäherung der Frauen an die Männer hinsichtlich Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bedeutet, sodass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede der jeweiligen Quoten verringert haben. Im Jahr 2001 nimmt bei Frauen unselbstständige Standardbeschäftigung weiter zu, fast 44 % entfallen auf Frauen. Doch steigt nun die Arbeitslosigkeit.

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Frauen	2001	2000	1999	1995	Veränderung 1995/2000
Erwerbsaktiv ¹⁾	1.736.700	1.703.800	1.684.200	1.559.500	+9,3 %
Standardbeschäftigung ²⁾	1.342.900	1.319.700	1.292.900	1.228.500	+7,4 %
Arbeitslosigkeit ³⁾	88.600	86.800	100.200	95.700	-9,3 %
Standard- beschäftigungsquote ⁴⁾	53,5 %	52,5 %	51,3 %	49,4 %	+3,1 PP
Arbeitslosenquote ⁵⁾	6,2 %	6,2 %	7,2 %	7,2 %	-1,1 PP
Erwerbsquote ⁶⁾	68,9 %	67,8 %	66,8 %	62,8 %	+5,1 PP

Männer	2001	2000	1999	1995	Veränderung 1995/2000
Erwerbsaktiv ¹⁾	2.140.400	2.138.700	2.144.600	2.096.100	+2,0 %
Standardbeschäftigung ²⁾	1.735.200	1.744.700	1.742.600	1.742.300	+0,1 %
Arbeitslosigkeit ³⁾	115.300	107.500	121.500	120.000	-10,4 %
Standard- beschäftigungsquote ⁴⁾	62,9 %	63,1 %	63,2 %	63,7 %	-0,6 PP
Arbeitslosenquote ⁵⁾	6,2 %	5,8 %	6,5 %	6,4 %	-0,6 PP
Erwerbsquote ⁶⁾	77,6 %	77,3 %	77,8 %	76,6 %	+0,8 PP

- 1) Jahresdurchschnittsbestand an selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung (inklusive geringfügiger und sonstiger Beschäftigung, ohne Karenzgeldbezug und Präsenzdienst) und vorgemerakter Arbeitslosigkeit (= Arbeitskräftepotenzial).
- 2) Jahresdurchschnittsbestand an voll versicherungspflichtiger unselbstständiger Beschäftigung.
- 3) Jahresdurchschnittsbestand an vorgemerakter Arbeitslosigkeit.
- 4) Jahresdurchschnittsbestand an Standardbeschäftigung (ohne Karenzgeldbezug und Präsenzdienst) bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Frauen: 15–59 Jahre, Männer: 15–64 Jahre).
- 5) Jahresdurchschnittsbestand an vorgemerakter Arbeitslosigkeit bezogen auf das standardbeschäftigte Arbeitskräftepotenzial (= Standardbeschäftigung und Arbeitslosigkeit).
- 6) Jahresdurchschnittsbestand an selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung (inkl. geringfügige und sonstige Beschäftigung, ohne Karenzgeldbezug und ohne Präsenzdienst) und vorgemerakter Arbeitslosigkeit bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Frauen: 15–59 Jahre, Männer: 15–64 Jahre). Abweichungen bei „Veränderung 1995/2000“ rundungsbedingt.

Quelle: Synthesis. Beschäftigung und Einkommen, Band 1, Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben (BMWA 2002), S. 19ff. sowie Die Wirkung der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998–2002, Hauptbericht Modul 1.1 (BMWA 2002), S. 7.

1995–2000 hat geschlechts-spezifische Einkommens-differenz zugenommen

Im selben Zeitraum sind die Erwerbseinkommen der Frauen aus unselbstständiger Beschäftigung hinter jenen der Männer zurückgeblieben. Dies kann verschiedenen vorhandenen Untersuchungen und Statistiken entnommen werden. Hier beziehe ich mich vor allem auf die Studie „Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern“. Danach hat die geschlechtsspezifische Differenz der mittleren Bruttomonats-einkommen von Frauen im Vergleich zu Männern bei Vollzeitbeschäftigung (Beschäftigung im Ausmaß von mindestens 30 Wochenstunden) 1995 bis 2000 um 1,5 Prozentpunkte auf – 31 % zugenommen. (BMWA 2002, Band 1)

In diesem Artikel werden zum Teil voll versicherungspflichtige Beschäftigung bzw. Vollzeitbeschäftigung speziell beachtet, da diese beiden Beschäftigungsformen von besonderem Interesse sind bzw. um Arbeitszeiteffekte weitgehend auszuschalten. Allgemein gilt, dass es einen großen Unterschied ausmacht, ob in Berechnungen von Unterschieden in den Monats- oder Jahreseinkommen zwischen Frauen und Männern nur Vollzeitbeschäftigte oder auch sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte bzw. auch alle Erwerbstätigen einschließlich geringfügig Beschäftigte einbezogen werden: Die Einbeziehung dieser Beschäftigungsverhältnisse wirkt jeweils vergrößernd auf die Differenz, da viel mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind. Für 2001 sei angemerkt, auch wenn keine Vergleichbarkeit der Datenbasis gegeben ist, dass der Einkommensbericht des Rechnungshofes für die Jahreseinkommen aller unselbstständig Erwerbstätigen auf eine Annäherung der Frauen- an die Männereinkommen gegenüber dem Vorjahr hinweist – im Unterschied zu den Jahren davor (Differenz 2001: –40,2 %). (Bauer u. a. 2003)

2. Vollzeit, Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung insgesamt weist in Österreich in den letzten 20 Jahren eine stark positive Wachstumsdynamik auf, besonders ausgeprägt bei den unselbstständig Beschäftigten. Unselbstständige Teilzeitbeschäftigung nach dem „Labour

Force-Konzept“ (1–35 Wochenstunden) hat bei Frauen zwischen 1995 und 2001 um ca. 41 % zugenommen, bei Männern um 28 %. Abhängige Vollzeitbeschäftigung war leicht rückläufig. Die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen nach Arbeitsstunden-Größenklassen hat sich 1995–2001 kaum verändert, d. h., auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit sehr kurzen Wochenarbeitszeiten haben zugenommen.

Im Jahresdurchschnitt 2002 erreichte die Teilzeitquote bereits einen Wert von 17,6 %. 85 % der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insgesamt und 90 %, betrachtet man unselbstständig Beschäftigte allein, entfallen auf Frauen, ein im internationalen Vergleich sehr hoher Wert. Dies ist darin begründet, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung bei Männern vergleichsweise geringe Verbreitung hat. Bereits mehr als ein Drittel der Frauen arbeiten Teilzeit, Männer zu knapp 5 %. 2002 hat auch unselbstständige Vollzeitbeschäftigung der Frauen, anders als bei den Männern, wieder sehr gering zugenommen. (Statistik Austria, Mikrozensus)

*bereits mehr als
1/3 der Frauen
arbeitet Teilzeit*

Die Zahlen zu Vollzeit oder Teilzeit besagen nichts darüber, ob das jeweilige Arbeitszeitausmaß von den Beschäftigten „freiwillig“ gewählt wurde. Frauen wünschen Teilzeitarbeit meist, wenn auch nicht nur, aus familiären Gründen. Dann, wenn sie berufstätig sind oder eine Erwerbsarbeit suchen und Kinder oder Pflegebedürftige betreuen. Es kommt auf die konkreten Beschäftigungsbedingungen und die betriebliche Organisation (z. B. wie im Betrieb mit Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten umgegangen wird), auf das soziale Umfeld und die Rahmenbedingungen (z. B. was Kinderbetreuungseinrichtungen betrifft) an, um eine Aussage darüber machen zu können, ob und inwieweit Arbeitszeiten wirklich passen und in diesem Sinne freiwillig gewählt sind.

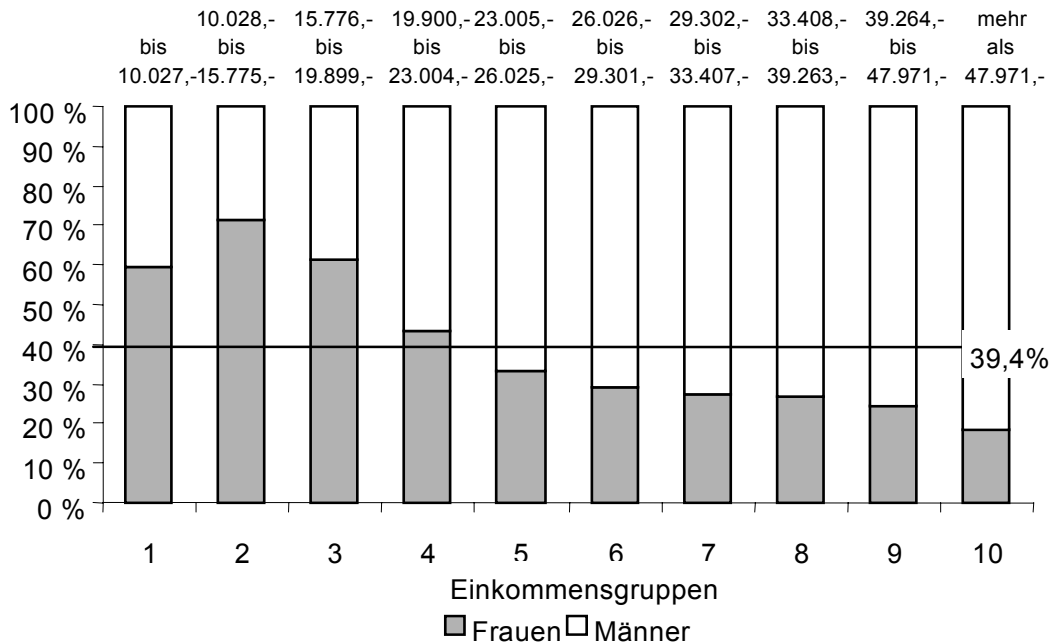
Freiwilligkeit

3. Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide

*Frauen in oberen
Einkommens-
gruppen unter-
repräsentiert*

Der Zugang zu Beschäftigung an sich, Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen, ist für Frauen und Männer unterschiedlich, wobei Frauen bei der Standardbeschäftigung insgesamt an Terrain gewonnen haben. Wie sehen nun die Einkommen aus der Beschäftigung aus? Der Grad der Ungleichheit der gesamten Standardbeschäftigung, gemessen an den erzielten monatlichen Bruttoeinkommen, kann wie folgt erfasst werden: Die Gesamtzahl der Arbeitsplätze wird nach der Höhe der Einkommen gereiht und in zehn gleich große Gruppen zerlegt. Interessant ist nun jeweils der Anteil der Frauen – von der niedrigsten Einkommensgruppe zur nächsthöheren bis hin zur Gruppe der am besten verdienenden zehn Prozent Frauen und Männer – und wie weit der jeweilige Frauenanteil ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entspricht. Wenn beispielsweise nur Vollzeitbeschäftigungen (30 Wochenstunden und mehr) betrachtet werden, gilt: Der Anteil der Frauen an der gesamten Vollzeitbeschäftigung beträgt 39,4 % (im Jahr 1999). Frauen sind jedoch in den „oberen“ sechs Einkommensgruppen (Dezilen) unterrepräsentiert, Männer überrepräsentiert. Für die gesamte Standardbeschäftigung zeigt die Einkommensverteilung dasselbe Bild. Auch im Teilzeitbeschäftigungsbereich allein, der von Frauen dominiert wird, ist das Muster ähnlich. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern können daher keinesfalls auf eine Frage der Arbeitszeit reduziert werden. Teilzeitbeschäftigung wirkt einerseits erhöhend auf den Einkommensunterschied für die gesamte Standardbeschäftigung. Andererseits zeigt der Befund, dass die Arbeitsplätze der Frauen, selbst wenn nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, in den unteren Einkommensgruppen und somit auf die ungünstigeren Positionen konzentriert sind. (BMWA 2002, Band 3)

Grafik 1: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Einkommensgruppen, Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den 10 Einkommensgruppen 1999



Anmerkung:

Die 1. Einkommensgruppe repräsentiert jene 10 % an Vollzeitarbeitsplätzen, die die geringsten Einkommen aufweisen. Die 10. Einkommensgruppe stellt jene 10 % an Vollzeitarbeitsplätzen (Standardbeschäftigung) dar, auf denen die höchsten Einkommen erzielt werden. Der Frauenanteil an der Vollzeitbeschäftigung betrug 1999 rund 39,4 %. Bruttomonatseinkommen, Angaben in Schilling.

Quelle: Synthesis. Beschäftigung und Einkommen, Band 3, Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern (BMWA 2002), S. 12.

Als Merkmal von Arbeitsplätzen und für den Lebensunterhalt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die erzielten Einkommen besonders wichtig. Ebenso interessant sind die Stundenlöhne. Sie zeigen, dass an Frauen- und Männerarbeitsplätzen unterschiedlich verdient wird, selbst dann, wenn die Arbeitszeiten gleich sind. Im EU-Vergleich sind die Bruttostundenlöhne der Frauen in Großbritannien um 24,3 %

im internationalen Vergleich sehr hohe Verdienstdifferenz im Privatsektor Österreichs

niedriger als jene der Männer. Österreich und die Niederlande teilen sich nach dieser Auswertung mit einer Differenz von –21,1 % den vorletzten Platz. Teilt man die erfassten Personen nach Privatsektor bzw. öffentlichem Sektor, ist jedoch im öffentlichen Sektor in Österreich die geschlechtsspezifische Verdienstdifferenz von –10,5 % unterdurchschnittlich (Relation der Stundenverdienste der Frauen gegenüber den Stundenverdiensten von Männern 89,5 %), hingegen im Privatsektor überdurchschnittlich (–26,3 %).

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Verdienstrelationen in der EU, 1998

	Summe (%)	Privatsektor (%)	Öffentlicher Sektor (%)
B	92,7	87,3	97,9
DK	89,6	85,5	96,0
D	80,6	75,2	89,0
GR	86,8	78,3	99,1
SP	85,7	79,9	87,7
F	89,2	81,9	93,7
I	91,4	90,6	108,1
IRL	80,2	75,8	89,3
NL	78,9	76,4	74,5
P	94,1	76,6	-
A	78,9	73,7	89,5
UK	75,7	70,6	79,7
EU	83,8	76,3	89,3

Anmerkung: Verhältnis der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen zu den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen der Männer auf Grundlage der Einkommensdaten aller zur Zeit der Erhebung für mindestens 15 Stunden pro Woche beschäftigten Personen; 1998 im ECHP keine Angaben für Luxemburg, Finnland und Schweden verfügbar; keine Angaben für den öffentlichen Sektor in Portugal aufgrund fehlender Zuverlässigkeit.

Quelle: Eurostat, ECHP, Welle 5 (1998). In: EK 2002, S. 35.

4. Wirtschaftsabteilungen

Insgesamt gab es 1995–1999 die stärksten Zuwächse an Standardbeschäftigung in den Branchen Wirtschaftsdienste, öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen und Gesundheit und Soziales. Die größten Rückgänge verzeichneten die Sachgüterproduktion (stärker bei Frauen) und das Bauwesen (stärker bei Männern). 2000–2002 hat sich vor allem im Bereich Wirtschaftsdienste, aber auch im Bereich Gesundheit und Soziales der Beschäftigungszuwachs fortgesetzt. Im Bauwesen und im Bereich öffentliche Verwaltung ist ein Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen. Zu den „Wirtschaftsdiensten“ werden Reinigungsdienste oder Personalleasing ebenso gezählt wie Datenverarbeitung und Datenbanken. Dieser Bereich erbringt häufig Leistungen, die von Unternehmen und auch der öffentlichen Hand ausgegliedert werden.

Von den Wirtschaftsabteilungen (abgesehen von jener der eher unterschiedlich zusammengesetzten Wirtschaftsdienste) bietet die öffentliche Verwaltung die relativ größte Gleichverteilung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen mit rund 239.000 bzw. 226.000 (2002). Das führt dazu, dass die öffentliche Verwaltung für Frauen eine größere Signifikanz besitzt: Der Anteil der öffentlichen Verwaltung an der Frauenbeschäftigung insgesamt ist deutlich höher als der Beschäftigungsanteil bei den Männern (2002: 17 % der Frauenbeschäftigung und 13 % der Beschäftigung von Männern insgesamt). (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger)

*öffentliche
Verwaltung hat
für Frauen
größere
Signifikanz als
für Männer*

Der Zugang zu den Berufsgruppen bzw. -positionen ist für Frauen und Männer sehr unterschiedlich. Die größte Rolle für die geschlechtsspezifische Segregation nach Berufen spielen zwei Kategorien: die Kategorie „handwerkliche Berufe mit Lehre“, eine ausgeprägte Männerdomäne (auf die 26,5 % der Vollzeitbeschäftigung von Männern entfällt), und die Kategorie des Verwaltungs- und Büropersonals, in der Frauen über-

wiegen (33,4 % der Arbeitsplätze vollzeitbeschäftigter Frauen, 2000). (BMWA 2002, Band 1. Siehe auch Leitner u. a. 2000)

5. Zugang zu den besser bezahlten Tätigkeiten und Berufsbereichen

*in frauen-
dominierten
Berufsgruppen
Einkommens-
unterschied
geringer*

Was verdienen Frauen und Männer in frauendominierten und männerdominierten Berufsgruppen? Schon die „Einkommensstudie“ (BMWA 2000) hat ergeben: In den zwei Berufsgruppen (von gesamt elf großen Gruppen) mit den höchsten Zahlen beschäftigter Frauen, Verwaltungs- und Büropersonal und einfaches Dienstleistungspersonal, stellen Frauen eine deutliche Mehrheit. Gleichzeitig sind hier die Einkommensunterschiede geringer als im Schnitt. Beim Verwaltungs- und Büropersonal liegt (1997) das mittlere Einkommen der Frauen in absoluten Zahlen (nicht arbeitszeitbereinigt, ohne geringfügige Beschäftigung) über dem mittleren Einkommen der Frauen insgesamt. Von daher scheint es vernünftig, wenn Frauen sich für frauendominierte Berufe entscheiden.

Die Segregation am Arbeitsmarkt trägt zur Einkommensbenachteiligung der Frauen bei, indem Frauen schwerer Zugang zu besser bezahlten männerdominierten Berufspositionen und -gruppen haben und zweitens, indem Frauen, wenn sie dennoch in männerdominierten Berufen beschäftigt sind, besonders geringe Chancen haben, an die Einkommen ihrer Kollegen und die besser bewerteten Arbeitsplätze innerhalb der gleichen Berufsgruppe heranzukommen. Erklärungen dafür liegen darin, dass in diesen Bereichen Ausschlussmechanismen wirksam sind, die zum Nachteil der Beschäftigung von Frauen an den besser bezahlten Arbeitsplätzen wirken, zum anderen könnte es bei der Bewertung der Arbeitsplätze von Frauen zu indirekter Diskriminierung kommen. (Zu Arbeitsbewertung, Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen und indirekter Diskriminierung siehe Ranftl u. a. 2002)

Die zentrale Bedeutung der horizontalen und vertikalen Segregation – der Geschlechtertrennung – für die Verdienstunterschiede zwischen berufstätigen Frauen und Männern wird in vielen Studien belegt, wenn sie auch als Erklärung nicht genügt. Viele Einflussfaktoren, wie z. B. die Lohnstruktur oder persönliche und Arbeitsplatzmerkmale, sind für die Verdienstunterschiede wichtig und wirken zusammen. Die jeweiligen Einflussfaktoren können sich außerdem unterschiedlich stark auswirken. Bemerkenswert ist an dieser Stelle noch, dass die Wirkungen der Faktoren gegenläufig sein können. Beispielsweise trägt ein höherer Beschäftigungsanteil von Frauen mit hohem Qualifikationsniveau tendenziell zur Verringerung des Verdienstunterschiedes insgesamt bei; gleichzeitig können sich vorherige Laufbahnunterbrechungen oder Nichterwerbstätigkeit umgekehrt auswirken und höhere Beschäftigungsanteile von Frauen in Sektoren mit relativ niedriger Bezahlung zur Vergrößerung des Unterschieds beitragen etc. (Vgl. EK 2002)

*Einflussfaktoren
wirken
unterschiedlich
stark*

Eine differenzierte Analyse von Arbeitsplätzen anhand einer Zerlegung der Gesamtbeschäftigung in sehr viele (2.016) Beschäftigungsgruppen oder -felder mit jeweils ähnlichen Merkmalen wurde in dem Forschungsprojekt „Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern“ unternommen. Betreffend die Segregation nach Geschlechtern sind folgende Ergebnisse wichtig: Zusammengenommen erzielen Männer in den Beschäftigungsgruppen mit einem Männeranteil von mehr als der Hälfte ein bedeutend höheres Einkommen (34.320 S) als in den Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen überwiegen (29.060 S). Frauen hingegen verdienen in frauendominierten und in männerdominierten Beschäftigungsgruppen im Mittel ungefähr gleich viel (21.530 S bzw. 21.720 S, 1999). Männer sind stark auf männerdominierte Beschäftigungsgruppen, die ihnen ja auch vorteilhafte Einkommenschancen bieten, konzentriert: Mehr als drei Viertel der Männer (78 %) sind in diesen Gruppen beschäftigt. Von den Frauen sind 65 % in frauendominierten Beschäftigungsfeldern tätig.

in männerdominierten Beschäftigungsfeldern stoßen Frauen an „gläserne Decke“

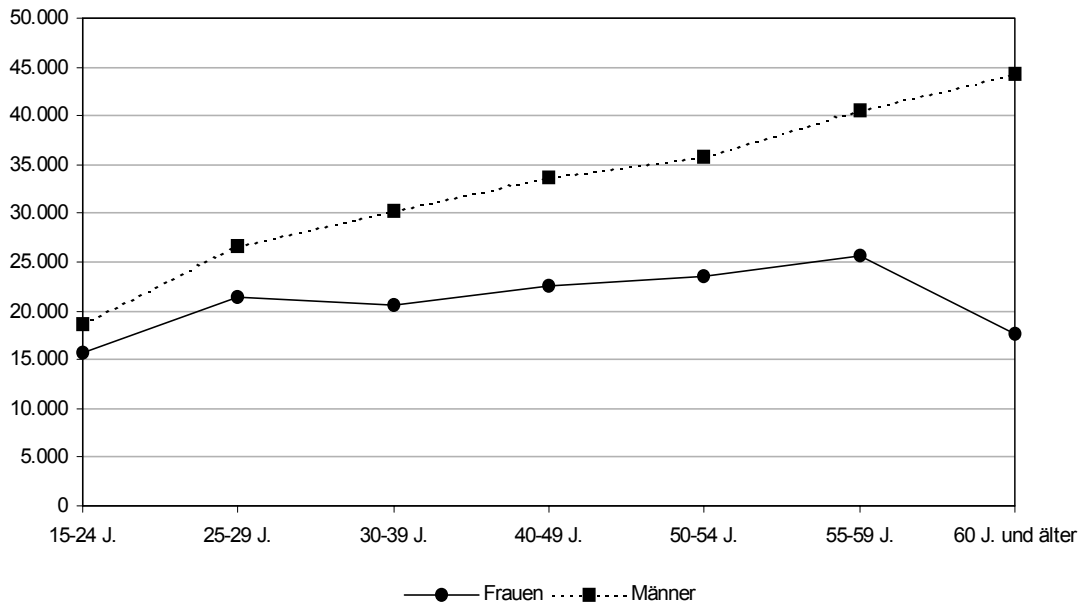
Das bedeutet, dass Frauen in den männerdominierten Beschäftigungsfeldern an eine Art „gläserne Decke“ stoßen, die sie von den höher bezahlten Arbeitsplätzen ausschließt, indem ein Vordringen auf diese Arbeitsplätze für sie erschwert wird. Zweitens besteht dadurch für Frauen im Schnitt de facto kein finanzieller Anreiz, in männerdominierten Beschäftigungsfeldern einen Arbeitsplatz zu suchen. Dies trägt zu dem hohen Grad an Segregation von Frauen und Männern in den einzelnen Beschäftigungsfeldern bei.

6. Bedeutung des Alters

Knick bei Einkommensprofilen der Frauen zwischen 25 und 39 Jahren

Frauen erzielen während der Anfangsjahre ihrer Berufstätigkeit, besonders wenn sie beim selben Arbeitgeber bleiben, vergleichsweise gute Lohnzuwächse. (Siehe auch: EK 2002 sowie BMWA 2000) Doch gelingt es ihnen nicht, selbst bei einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr, ihre Einkommensposition zu halten. Männer erfahren im Schnitt mit höherem Alter einen stetigen Einkommenszuwachs, gerade auch im Kernerwerbssalter zwischen 30 und 39 Jahren. Die Einkommensprofile der Frauen weisen hingegen zwischen den Altersgruppen „25–29 Jahre“ und „30–39“ Jahre einen Knick auf. Dies lässt den Einkommensunterschied im Haupterwerbssalter zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. Im weiteren Verlauf, in den höheren Altersgruppen, fallen die Einkommenszuwächse der Frauen im Vergleich zu jenen der Männer geringer aus und geht im Schnitt die Einkommensschere weiter auf.

Grafik 2: Einkommensknicke bei Frauen im Kernerwerbsalter, Vollzeiteinkommen von Frauen und Männern in den einzelnen Altersgruppen, 1999



Lesebeispiel:

Im Jahr 1999 erzielten Frauen der Altersgruppe „15–24 Jahre“ ein Medianeinkommen von rund ATS 15.700,- brutto. Männer derselben Altersgruppe verdienten im Median ATS 18.600,- brutto.

Quelle: Synthesis. Beschäftigung und Einkommen, Band 2, Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern (BMWA 2002), S. 8.

Der Einkommensknicke im Haupterwerbsalter lässt sich vor allem auf die erschwerten Bedingungen zurückführen, mit denen die Frauen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mehr oder weniger langen Karenzzeit konfrontiert sind. Die dargestellten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nach dem Alter (auf Basis von Querschnittsdaten) zeigen die Wichtigkeit der Rahmenbedingungen für Berufslaufbahnen und Einkommensperspektiven der Frauen.

Einkommensknicke vor allem Folge von schwierigem Wiedereinstieg nach Karenz

Der Einkommensknicke bei Frauen ab dem Kernarbeitsalter ist selbst bei Vollzeitbeschäftigung zu verzeichnen und tritt in allen Qualifikationsgruppen bis auf eine auf: Zwar fallen auch Frauen mit Universitätsausbildung zurück, sie holen in den höheren Altersgruppen aber wieder auf. Dies kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass Frauen mit Universitätsausbildung häufiger Zugang zu Arbeitsplätzen haben, auf denen Betreuungspflichten nicht zu einem unaufholbaren Zurückbleiben des Einkommens(-zuwachses) führen (etwa im öffentlichen Dienst oder im Bankensektor). Ganz anders dagegen steigt bei vollzeitbeschäftigten Frauen mit bloßem Pflichtschulabschluss der Einkommensunterschied gegenüber den Männern mit höherem Alter sehr stark an. (BMWA 2002, Band 2)

Einkommenssituation von Frauen und Alterssicherung

Die Einkommenssituation im Erwerbsleben und die Verschlechterung der relativen Einkommensposition von Frauen mit höherem Alter werden über das Äquivalenzprinzip in den unterschiedlichen Systemen sozialer Sicherung reproduziert bzw. nur ansatzweise modifiziert (insbesondere in der Pensionsversicherung durch die Ausgleichszulage, beschränkte Durchrechnungszeiträume und die Anrechnung von Kindererziehungszeiten). Eine geschlechtergerechte solidarische Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme kann die Folgen für die soziale Absicherung, insbesondere auch eine Vermehrung persönlicher finanzieller Abhängigkeiten von Frauen im Alter und Armutsgefährdungen, beschränken; sie kann sie verhindern, was bei einer eigenständigen Alterssicherung der Frauen der Fall wäre. Umgekehrt führt ein verstärktes Abstellen des Sozialversicherungssystems auf Vollzeitnorm, durchgängige Berufstätigkeit und „Leistungsgerechtigkeit“ zu einer Erhöhung der Zahl von Neuzugangspensionen unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes. Frauen mit einem Partner mit Einkommen erhalten aufgrund der Anrechnungsbestimmungen meist keine Ausgleichszulage. Im Jahr 2001 waren mindestens 45 % der Neuzugangspensionen (Ausgleichszulagen eingeschlossen) der Frauen unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger)

7. Faktor Familie

Aufschlussreich sind insbesondere Längsschnittuntersuchungen, die leider in Österreich selten gemacht werden. Eine Analyse der durchschnittlichen Einkommensverläufe von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern des Jahrgangs 1977 über zwei Jahrzehnte zeigt, dass nicht nur familiär bedingte Unterbrechungen eine Rolle spielen, sondern viele Faktoren und Zusammenhänge wirksam sein dürften. Werden ausschließlich durchgängig Beschäftigte betrachtet, zeigt sich: Frauen erzielten eine jährliche durchschnittliche Einkommenssteigerung von 7,8 %, Männer von 9,1 %. Dies führt über den betrachteten Zeitraum am Ende zu einem beträchtlichen Einkommensunterschied zwischen diesen Frauen und Männern. Unter den Frauen insgesamt (ohne und mit Unterbrechungen wie Karenz, Nicht-Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit) hatten solche mit Karenzunterbrechungen geringere Einkommenssteigerungen als solche ohne Kinder. Aber auch der mittelfristige Einkommenszuwachs von Frauen ohne Kinder liegt wesentlich unter dem der Männer insgesamt. Schon am Beginn des Berufslebens sind die Einkommen der Frauen deutlich niedriger als jene der Männer, auch bei ähnlicher Qualifikation. Die Ausgangsdifferenz beim Berufseinstieg hat jedoch ganz entscheidenden Einfluss darauf, auf welche absolute Höhe der Einkommensabstand im Zeitverlauf anwächst. (BMWA 2000)

Einstiegsdifferenz hat entscheidenden Einfluss

EU-weit, mit länderspezifischen Differenzen, hat das Faktum eine Familie zu haben große Bedeutung für die relative Einkommensposition der Frauen. Der familiäre Hintergrund wirkt sich nämlich insbesondere auf die Entlohnung der Männer stark aus, wie es in einer Untersuchung der Verdienstunterschiede in der EU ausgedrückt wird. Verheiratete Männer mit Kindern haben im Durchschnitt um bis zu 7 % höhere Bruttostundenlöhne als allein stehende Männer mit vergleichbaren Merkmalen ohne Kinder. Beschäftigte Frauen scheinen dagegen nicht von einer ähnlichen Lohnprämie profitieren zu können. Verheiratete Frauen mit Kindern haben niedrigere Bruttostundenlöhne als allein stehende Frauen ohne Kinder. Dies gilt insbesondere für

„Lohnprämie für Kinder gibt es nur für Männer“

*„Lohn-Malus
für Frauen mit
Familie“*

Deutschland und Österreich, wo das Einkommen verheirateter Frauen mit Kindern um bis zu 6 % unter dem von allein stehenden Frauen ohne Kinder liegt. Nur in zwei der 13 einbezogenen Länder, Dänemark und Finnland, zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen Unterschieden des Stundenverdienstes von Frauen und Männern und familiärem Status. (Schweden und Luxemburg sind nicht enthalten. EK 2002) Daraus dürfte zu schließen sein (wenn es in der genannten Untersuchung auch nicht angeführt wird), dass gegenüber verheirateten Männern mit Kindern verheiratete Frauen mit Kindern relativ besonders niedrige Bruttostundenlöhne erzielen, was entsprechend als eine Art Lohn-Malus (für Frauen mit Familie) bezeichnet werden könnte.

Zur weit verbreiteten Einstellung über die „Rolle der Frau“, wenn sie Familie hat, gehört in Österreich bei Frauen wie Männern, dass Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit, Abhängigkeit vom Partner und Teilzeitarbeit zwecks Vereinbarung von Beruf und Familie jedenfalls den Frauen zukommen sollten. Doch ist sie nicht die einzige Einstellung und nicht eindeutig: Diese „Einstellung“ wird auch als eine Pflicht wahrgenommen, die einseitig verteilt ist; gleichzeitig werden von den Frauen mit Kindern Nichtberufstätigkeit und (versteckte oder offene) Arbeitslosigkeit ebenso als Mangel und Ausschluss erlebt. Einstellungen sind nur einer von einer Vielzahl von Faktoren und für sich nicht entscheidend.

Was die Arbeitnehmerinnen betrifft: Wichtige Faktoren für die Entscheidung einer Frau mit Familie für Berufstätigkeit sind vor allem auch: das erzielbare Einkommen in Abhängigkeit von der Ausbildung, der bisherigen Berufslaufbahn, dem Tätigkeitsbereich und der aktuellen Arbeitsmarktsituation; welche Auswirkungen eine längere Unterbrechung auf den Arbeitsplatz, das berufliche Fortkommen, die künftigen Arbeitsentgelte und Transferleistungen wie z.B. die Pension hat; ob ein qualitativ gutes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden ist und welche zusätzlichen Kosten mit der Berufstätigkeit für Kinderbetreuung und Arbeitswege entstehen; wie wichtig das

Arbeitsentgelt für das Haushaltseinkommen ist; die Struktur der Arbeitskräftenachfrage (z. B. Arbeitszeiten und Qualifikationen, Qualität der angebotenen Stellen) u. v. a. m. Die gegebenen Rahmenbedingungen liefern wesentliche Entscheidungsgrundlagen, von denen ausgehend gilt, allgemeiner und sehr knapp formuliert: Das Arbeitsangebot der Frauen hängt von Einkommen und Löhnen der Frauen ab (wobei der Zusammenhang positiv ist). Es erstaunt daher nicht, wenn jüngere Frauen mit einem Kind, Frauen mit mehreren Kindern und Frauen mit geringeren erzielbaren Einkommen zu einem niedrigeren Anteil berufstätig sind.

Entscheidungen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Entscheidungen im Bereich der staatlichen Politik und der Interessenvertretungen – die die Rahmenbedingungen im Arbeits- und Sozialrecht, in der Infrastruktur, den steuerlichen Regelungen und anderen Bereichen direkt oder indirekt gestalten – sind für die Arbeitsmarktergebnisse relevant. Aufgrund der oben genannten Faktoren beeinflussen die derzeitige relative Schlechterstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die dazu führenden Mechanismen auch Ausmaß und Struktur der Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung von Müttern. (Vgl. Lutz, 2000; Lutz, 2003)

8. Qualifikation

Mit höherer Qualifikation ist die Erwerbsquote der Frauen tendenziell höher. Ein hoher Bildungsstand und weitere durch Ausbildung erworbene berufsspezifische Fertigkeiten haben EU-weit positive Auswirkung auf die Entlohnung von Männern und Frauen. Damit erhöhen sich finanzielle Spielräume. Die Vergütung von Qualifikation und speziellen Fertigkeiten ist jedoch im Allgemeinen für Männer höher als für Frauen. (EK 2002) In Österreich sind innerhalb der höchsten Qualifikationsstufe (Universitäts- oder Hochschulabschluss) die Einkommensunterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern am geringsten, auf den Stufen Fachschule ohne Matura

*hohe
Qualifikation
und hoher
Bildungsstand
positiv für
Erwerbsquote
und Einkommen*

*Extreme in
Österreich*

und Pflichtschulabschluss am höchsten und da wieder am höchsten in der Altersgruppe 55–59 Jahre. (BMWA 2002, Band 2)

*starke
Bildungs-
anstrengungen
der Frauen nur
teilweise
belohnt*

Innerhalb der Bevölkerung im Alter von 15–59 Jahren überwiegt im Jahr 2000 die Zahl der Frauen mit Matura bereits leicht jene der Männer und auf der Stufe Universitäts-/Hochschulabschluss sind fast die Hälfte Frauen. Noch immer gibt es jedoch mehr Frauen als Männer mit höchstens Pflichtschulabschluss. (Statistik Austria, Mikrozensus) Frauen haben ihre Ausbildung und Qualifikation in den letzten Jahren und Jahrzehnten im Vergleich zu Männern relativ stärker erhöht. Die starken Bildungsanstrengungen der Frauen haben ihnen im Allgemeinen nicht dazu verholfen, den Einkommensvorsprung der Männer zu verkleinern. Doch wächst durch Investition in Bildung für die einzelne Frau die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen.

Wird eine sehr große Zahl von Beschäftigungsgruppen untersucht, so zeigt sich: In jenen Beschäftigungsgruppen, in denen der Einkommensvorsprung der Männer überdurchschnittlich hoch ist, erfordert die Hälfte aller Arbeitsplätze höchstens das Bildungsniveau „abgeschlossene Pflichtschule“. Dagegen werden in den Beschäftigungsgruppen mit unterdurchschnittlichem Einkommensunterschied nur 10 % der Arbeitsplätze mit Personen mit Pflichtschulabschluss besetzt.

In Beschäftigungsgruppen, in denen sich 1995/99 die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz verkleinert hat, ist das Qualifikationsprofil der Arbeitsplätze durchgängig höher als in jenen Berufsfeldern, in denen der Vorsprung der Männer konstant blieb, und noch höher als in jenen, in denen sich die relative Einkommensposition der Frauen verschlechtert hat. (BMWA 2002, Band 3) Qualifikation ist daher eine notwendige Voraussetzung, wenn auch nicht hinreichend für eine Verringerung des Einkommensabstands der Frauen von den Männern.

9. Rolle des Strukturwandels

Welchen Einfluss hat der Strukturwandel – die Veränderung der Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigung – auf den Gesamtunterschied der Einkommen von Frauen und Männern? Trägt das Wachsen oder Schrumpfen von einzelnen Beschäftigungsfeldern (indirekt) zur Vergrößerung des Gesamt-Einkommensunterschieds bei? Dieser Fragestellung liegt die Überlegung zugrunde, dass sich nicht nur die Branchenzusammensetzung der Gesamtwirtschaft verändert, sondern auch innerhalb der Branchen (auch innerhalb wachsender Branchen) einzelne Berufs- und Beschäftigungsfelder zurückgehen, andere wachsen, andere wieder stagnieren. Beispielsweise kann das Schrumpfen von einzelnen Beschäftigungsfeldern mit unterdurchschnittlichem Verdienstunterschied (indirekt) zur Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds beitragen.

Zur Untersuchung dieser Frage wurde eine differenzierte Analyse der Entwicklung anhand sehr vieler Beschäftigungsgruppen mit jeweils ähnlichen Arbeitsplätzen durchgeführt, die zu folgenden Ergebnissen und Gründen für den zunehmenden Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern 1995–1999 kommt: In jenen Beschäftigungsfeldern, in denen in diesem Zeitraum die Beschäftigung gestiegen ist (d. h., ein Beschäftigungszuwachs von mindestens 3 % im Zeitraum 1995/99), haben die Männer einen überdurchschnittlich großen Einkommensvorsprung gegenüber den Frauen; dies jeweils bei gleicher Qualifikations-, Berufs- und Altersgruppe, innerhalb der gleichen Branchengruppe und bei gleicher sozialrechtlicher Stellung. Gleichzeitig ist in diesen wachsenden Beschäftigungsgruppen auch der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Beides zusammen führt dazu, dass sich der mittlere Einkommensvorsprung der Männer erhöht.

*Strukturwandel
führt nicht
automatisch zu
besseren
Positionen für
Frauen*

Ein ausgleichender Lohnstruktureffekt ist möglich und wäre dann zu verzeichnen, wenn sich innerhalb eines Großteils der einzelnen Beschäftigungsfelder die Ungleichheit der Einkom-

men von Frauen und Männern im Beobachtungszeitraum verringert hätte. Dies ist jedoch nicht der Fall, größtenteils blieb die Differenz unverändert. Soweit es innerhalb von homogenen Beschäftigungsgruppen überhaupt zu Veränderungen der Einkommensdifferenz gekommen ist, überwiegt eine Vergrößerung der Differenz und konnten die Frauen ihre Einkommensposition gegenüber den Männern nicht halten. (BMWA 2002, Band 3)

10. Abschließende Bemerkungen

Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich ist gekennzeichnet durch eine Zunahme der Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine Verringerung des Unterschieds ihrer Arbeitslosenquote im Vergleich zu Männern, parallel jedoch auch durch ein Anwachsen der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Zahlreiche Einflussfaktoren sind für diese Entwicklungen maßgeblich. Diese Faktoren wirken zum Teil gegenläufig und können so im Ergebnis einander auch (teilweise) aufheben.

Die Faktoren Alter und Einkommensverläufe der Frauen (mit Kindern, aber auch ohne Kinder) spielen eine große Rolle für die Einkommensunterschiede. Die Analyse der Rolle des Strukturwandels ergibt, dass es keine einheitlichen Trends innerhalb bestimmter Branchen, Tätigkeitsfelder oder Altersgruppen in dem Sinne gibt, dass sich von daher einheitliche Bestimmungsfaktoren der Gesamtentwicklung von Beschäftigung und geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen feststellen ließen.

Auf Grund dieser Ergebnisse erscheint es notwendig, dass politische Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede und Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen die Vielzahl von Faktoren und ihre Wirkungsweisen berücksichtigen und nicht an einzelnen Hebeln ansetzen, sondern einer umfassenden und konsistenten Strategie folgen.

Der wirtschaftliche Strukturwandel führt nicht automatisch zu relativ besseren Positionen für Frauen im Einkommensgefüge der Arbeitsplätze; im Gegenteil, diesbezüglich hat er sich im beobachteten Zeitraum verschlechternd auf die Positionierung der Frauen ausgewirkt. Umso wichtiger erscheint es, an Maßnahmen im Rahmen einer längerfristigen Strategie festzuhalten, zu der auch Fortführung, Ausweitung und Verstärkung von bisher erfolgreichen Maßnahmen gehören.

Literatur:

- Bauer u. a. 2003: Martin Bauer, Bettina Stadler, Einkommensbericht. Ergänzende Daten und Analysen. In: Statistische Nachrichten, Nr. 1/2003, S. 32–41.
- BMWA 2000: Petra Gregoritsch, Monika Kalmár, Michael Wagner-Pinter, Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Hg. BMWA.
- BMWA 2002: Petra Gregoritsch, Monika Kalmár, Günter Kernbeiß, Ursula Lehner, Michael Wagner-Pinter, Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern, 4 Bände. Hg. BMWA.
- EK 2002: Untersuchung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der EU. In: Beschäftigung in Europa 2002 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Europäische Kommission. Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der EG, S. 35–45.
- Leitner u. a. 2000: Andrea Leitner, Angela Wroblewski, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming, Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP, IHS, Reihe Soziologie Nr. 41, Wien.
- Lutz 2000: Hedwig Lutz, Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. In: WIFO Monatsberichte, Nr. 5/2000, S. 341–350.
- Lutz 2003: Hedwig Lutz, Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. In: WIFO Monatsberichte, Nr. 3/2003, S. 213–227.
- Nyberg 1998: Anita Nyberg, Women, men and incomes. Gender equality and economic independence. Government Official Reports 1997:87, Ministry of Labour, Stockholm.
- Ranftl u. a. 2002: Edeltraud Ranftl, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner, Oskar Meggeneder (Hg.), Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, München und Mering 2002.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

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

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

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

Erscheinungsweise: vierteljährlich

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

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

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

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



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

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

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

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at