

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE
EINKOMMENSUNTERSCHIEDE:
INDIKATOREN FÜR EIN MONITORING**

Forschungsbericht

Impressum:

Eigentümerin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen, Medien und Regionalpolitik
www.frauen.bka.gv.at

Redaktion:
Agnes Schulmeister

Für den Inhalt verantwortlich:
Univ.-Prof. Dr. Michael Wagner-Pinter, Synthesis Forschung

Wien 2008

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren für ein Monitoring

***Petra Gregoritsch
Günter Kernbeiß
Ursula Lehner
Karin Städtner
Michael Wagner-Pinter***

Synthesis Forschung
Gonzagagasse 15/3
A-1010 Wien
Telefon 310 63 35
Fax 310 63 32
E-Mail office@synthesis.co.at
<http://www.synthesis.co.at>

Im Auftrag von: BUNDESKANZLERAMT  FRAUEN

Im Rahmen der europäischen Gleichstellungspolitik werden seit Jahrzehnten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – auch in Bezug auf die erzielbaren Einkommen – gefordert.

¹ Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer und der Frauen in % des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer.
Ausgangspopulation: Beschäftigte im Alter von 16 bis 64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten.

Eine systematische Beobachtung der Einkommensungleichstellung erfolgt seit 2000/2001 anhand des EU-Strukturindicators »Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied«¹.

Die Bundesministerin für Frauen hat Synthesis Forschung damit beauftragt, in Ergänzung zu dieser Kennzahl ein Set von Indikatoren zu entwickeln, das die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern auf differenzierte Weise abbildet und eine laufende Beobachtung der Ungleichheitsentwicklung ermöglicht.

Eine Analyse der Ursachenfelder und Wirkungszusammenhänge soll Anhaltspunkte für gezielte politische Interventionen zur Verringerung der Einkommensungleichheit bieten.

Für die Synthesis Forschung:
Mag.^a Petra Gregoritsch

Wien, Oktober 2008

1		
<i>Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern:</i>		
<i>die Herausforderung</i>		7
<hr/>		
1.1	<i>Gesellschaftspolitische Zielsetzung aus nationaler Perspektive und aus Sicht eines gesamteuropäischen Reformprogrammes</i>	9
<hr/>		
1.2	<i>Frauen gute Aufstiegschancen zu bieten, zahlt sich auch für die Betriebe aus</i>	10
<hr/>		
1.3	<i>Faire Entlohnung: ein Element zur Überwindung von Armut</i>	11
<hr/>		
2		
<i>Die Entwicklung der Einkommen von Frauen und Männern 1995 bis 2006</i>		13
<hr/>		
2.1	<i>Die Entwicklung des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern</i>	15
<hr/>		
2.2	<i>Unterschiedliche Einkommensdifferenzen in den einzelnen Altersgruppen</i>	16
<hr/>		
2.3	<i>Einkommensunterschiede und Berufsgruppen</i>	21
<hr/>		
2.4	<i>Der Einfluss der Schulbildung auf die Einkommensdifferenz</i>	26
<hr/>		
2.5	<i>Branchentypische Einkommen und Einkommensdifferenzen</i>	31
<hr/>		
2.6	<i>Die Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide</i>	36
<hr/>		
3		
<i>Sozioökonomische Trends und der Einfluss von gleichheitsfördernden Maßnahmen</i>		41
<hr/>		
3.1	<i>Der österreichische Arbeitsmarkt im Überblick</i>	43
<hr/>		
3.2	<i>Entwicklung der allgemeinen Einkommensungleichheit</i>	45
<hr/>		
3.3	<i>Die Entwicklung geringfügiger/sonstiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung</i>	47
<hr/>		
3.4	<i>Der Einfluss von Kollektivvertragsbestimmungen</i>	49

	<hr/>	
	3.5	<i>Gleichheitsfördernde Bestimmungen und Maßnahmen</i> 50
4		<i>Einkommensungleichheit – quantitative Wirkungszusammenhänge</i> 51
	4.1	<i>Verschiedene Startpositionen, ungleicher Aufstieg und Einkommensverluste durch Kinderbetreuung</i> 53
	4.2	<i>Branchentypische Verteilungseffekte</i> 57
	4.3	<i>Das quantitative Ausmaß der Komponenten der Einkommensungleichheit</i> 60
5		<i>Quantitative Modellrechnungen zu drei Szenarien gleichstellungsorientierter Intervention</i> 65
6		<i>Indikatoren für ein Monitoring</i> 71
	6.1	<i>Ausgangslage</i> 73
	6.2	<i>Die Indikatoren und ihre Entwicklung im Zeitraum zwischen 1995 und 2006</i> 77
		 <i>Anhang</i>
		<hr/>
		Stundenlöhne, Monats- und Jahreseinkommen: 89
		konzeptuelle Grundlagen 89
		Komponentenzerlegung der Einkommensungleichheit: 91
		Modellgrundlagen 91
		Indikatoren für ein Monitoring: konzeptuelle Grundlagen 92
		Begriffserläuterungen 99
		Wirtschaftsabteilungen 102
		Berufsgruppen 105
		Daten 109
		Verzeichnis der Grafiken 110
		Verzeichnis der Tabellen 113

1

Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern: die Herausforderung

1.1	<i>Gesellschaftspolitische Zielsetzung aus nationaler Perspektive und aus Sicht eines gesamteuropäischen Reformprogrammes</i>	9
1.2	<i>Frauen gute Aufstiegschancen zu bieten, zahlt sich auch für die Betriebe aus</i>	10
1.3	<i>Faire Entlohnung: ein Element zur Überwindung von Armut</i>	11

1.1

Gesellschaftspolitische Zielsetzung aus nationaler Perspektive und aus Sicht eines gesamteuropäischen Reformprogrammes

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist sowohl auf europäischer ...

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel der europäischen Beschäftigungspolitik. Die europäische Beschäftigungsstrategie verfolgt diese Zielsetzung in zweifacher Hinsicht. Zum einen wird die Notwendigkeit einer geschlechtsbezogenen Sichtweise (»Gender Mainstreaming«) in allen Bereichen der Politik gefordert. Zum anderen werden die Mitgliedstaaten dazu angehalten, die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien festgelegten Ziele zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Diskrepanzen mithilfe spezieller Maßnahmen zu verfolgen.

... als auch auf nationaler Ebene ein wichtiges politisches Ziel

Auch die österreichische Bundesregierung bekräftigt in ihrem Umsetzungsbericht zum »Österreichischen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung« das Vorhaben, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu fördern.

GM-Syndex ...

Wie weit die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt vorangeschritten ist, erfasst Synthesis Forschung (im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich) mithilfe des »Syndex-Gleichstellungsmonitorings«. Dieses Monitoringmodell bildet die Arbeitsmarktentwicklung auf der Basis von zwanzig Einzelindikatoren (die die vier Bereiche »Erwerbsbeteiligung«, »Beschäftigung«, »Arbeitslosigkeit« und »Einkommen jahresdurchgängig Vollzeitbeschäftigter« umfassen) ab.

... zeigt keine wesentliche Annäherung der Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Seit Beginn der Beobachtung des »GM-Syndex« im Jahr 1996 werden keine wesentlichen Gleichstellungstendenzen in Österreich beobachtet. Frauen haben zwar im Bereich der Erwerbsbeteiligung gegenüber den Männern aufgeholt, allerdings hat der Einkommensunterschied in den letzten elf Jahren keine systematische Reduktion erfahren.

Ziel der Studie: Indikatoren für ein Monitoring

Die Ursachen für diese Einkommensdifferenz sind vielfältig. Quantitativ bestimmbare Komponenten anhand von Indikatoren aufzuzeigen, ist Ziel dieser Studie.

1.2

Frauen gute Aufstiegschancen zu bieten, zahlt sich auch für die Betriebe aus

Frauenbeschäftigung ... Seit dem Jahr 2003 wächst die Beschäftigung in Österreich kontinuierlich. Rund 60% der zusätzlich geschaffenen Beschäftigungsmöglichkeiten sind dabei auf Frauen entfallen.

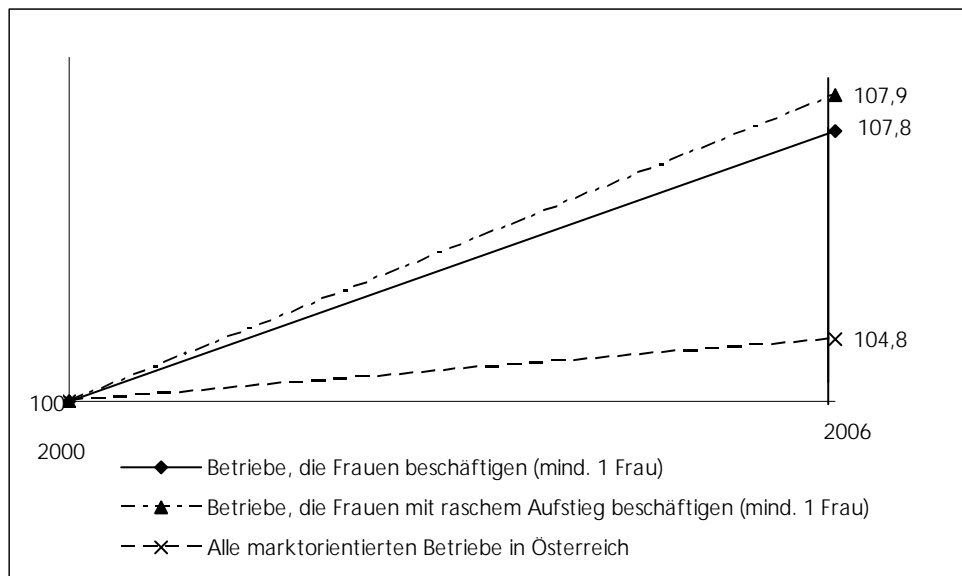
... stärkt erfolgreiche Betriebe ... Ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung in Österreichs Betrieben wird von Frauen erbracht. Viele der erfolgreichen Betriebe wissen von den vielfältigen Potenzialen von Frauen und sind bestrebt, das Engagement der Frauen mit raschen Aufstiegschancen anzuerkennen.

... im Wettbewerb Wie wirtschaftlich erfolgreich ein Betrieb ist, lässt sich daran erkennen, in welchem Ausmaß zusätzliches Personal zur Bewältigung des Auftragsvolumens rekrutiert wird. Österreichs Betriebe, die sowohl im Jahr 2000 als auch im Jahr 2006 noch bestanden haben, stockten ihre Beschäftigten um 4,8% auf. Im Vergleich dazu haben Betriebe, die Frauen einen raschen innerbetrieblichen Aufstieg ermöglichen und diesen entsprechend entlohnen, ihre Mitarbeiter/-innen-Zahl sogar um 7,9% erhöht.

Grafik 1

Grafik 1
Erfolgreiche Betriebe bieten Frauen rasche Aufstiegschancen
Beschäftigungsindex, 2000–2006

Lesehinweis zur Grafik:
Der Beschäftigungsindex stieg in Betrieben, die Frauen mit raschem Aufstieg beschäftigen, von 100 im Jahr 2000 auf 107,8 im Jahr 2006.
Definition »Frauen mit raschem Aufstieg«:
Frauen, deren Bruttomonatseinkommen 2000 maximal in Medianhöhe lag (= max. 1.340,- EUR) und die 2006 ein Einkommen im obersten Einkommensfünftel erzielten (= min. 2.460,- EUR monatlich).



1.3

Faire Entlohnung: ein Element zur Überwindung von Armut

Der Zugang zu einem existenzsichernden Einkommen ...

Ein ausreichendes Beschäftigungseinkommen bildet die zentrale Grundlage für die Sicherung des Lebensunterhaltes eines Haushaltes. Voraussetzung für ein solches Einkommen ist der Zugang zum Erwerbssystem, der Frauen und Männern im unterschiedlichen Ausmaß offensteht.

... bleibt Frauen mit Kind(ern) in vielen Fällen verwehrt

Frauen finden sich in der Regel in der Rolle der Zweitverdienerin eines Haushaltes wieder. Aufgrund dieser Tatsache trifft es in der Mehrzahl der Fälle Frauen, wenn es um die Entscheidung geht, die Erwerbskarriere aufgrund von Kinderbetreuungspflichten zu unterbrechen. Kommt es zur Trennung der beiden Lebenspartner, setzt die mit der Unterbrechung verbundene Verschlechterung der Beschäftigungs- und Einkommenschancen Frauen und deren Kind(er) oftmals der Gefahr von Verarmung aus.

Grafik 2

Eine 45-jährige Frau mit Kind erzielt rund 60% des Einkommens eines gleichaltrigen Mannes

Frauen wird es nicht möglich gemacht, ein Einkommen zu erzielen, das auch nur annähernd jenem der Männer entspricht. Vor allem Mütter verdienen im Laufe eines Jahres spürbar weniger als gleichaltrige Männer.

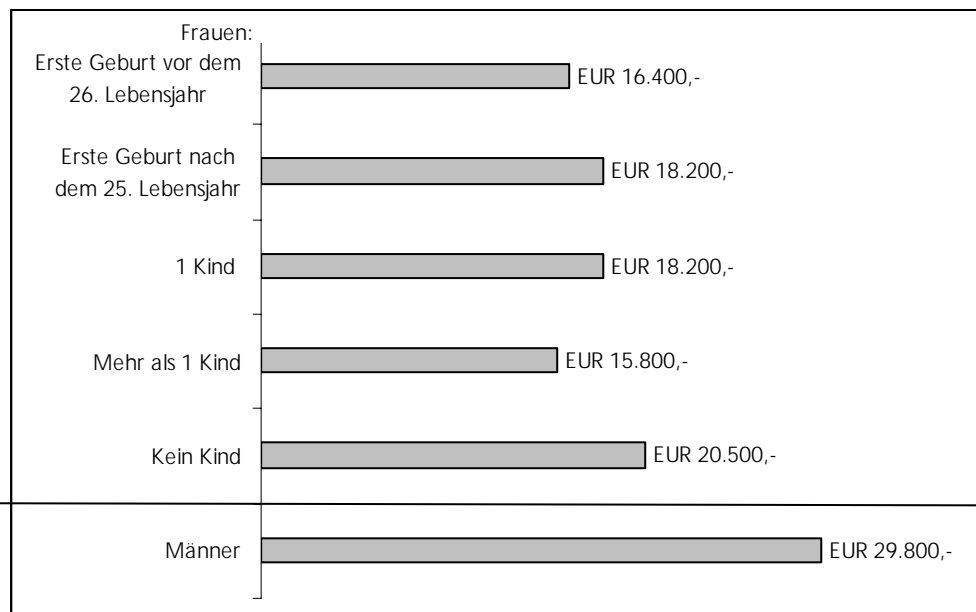
Grafik 2

Berufstätige Frauen als Produktivkraft?

Beschäftigungsindex, 2000–2006

Lesehinweis zur Grafik:

45-jährige Frauen, die ihr erstes Kind noch vor dem Erreichen des 26. Lebensjahres bekommen haben, erzielen ein Jahresbeschäftigungseinkommen von 16.400,- EUR.



2

Die Entwicklung der Einkommen von Frauen und Männern 1995 bis 2006

2.1	<i>Die Entwicklung des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern</i>	15
2.2	<i>Unterschiedliche Einkommensdifferenzen in den einzelnen Altersgruppen</i>	16
2.3	<i>Einkommensunterschiede und Berufsgruppen</i>	21
2.4	<i>Der Einfluss der Schulbildung auf die Einkommensdifferenz</i>	26
2.5	<i>Branchentypische Einkommen und Einkommensdifferenzen</i>	31
2.6	<i>Die Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide</i>	36

2.1 Die Entwicklung des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern

Tabelle 1, Grafik 3

¹ Bezogen auf die Stundenlöhne der Männer.

Frauen verdienen pro Stunde um mehr als ein Viertel weniger als Männer

Im Jahr 2006 haben standardbeschäftigte Frauen im Median 10,4 Euro in der Stunde verdient, Männer rund 14,3 Euro. Das entspricht einer Stundenlohndifferenz von -27%.¹ Die Ursachen für diese Differenz liegen sowohl auf struktureller Ebene (»Frauen arbeiten in anderen Berufen und Branchen als Männer«) als auch im Bereich direkter Benachteiligung (»Frauen können nicht davon ausgehen, dass sie die gleichen Aufstiegschancen und Arbeitsbewertungen vorfinden wie Männer«).

² Eine Darstellung der konzeptuellen Grundlagen findet sich im Anhang.

Die Monats- und Jahreseinkommensdifferenzen liegen bei rund einem Drittel ...

Die Unterschiede in den Monats- und Jahreseinkommen² sind mit -31,6% bzw. -37,6% noch höher gelegen: Hier fallen zusätzlich geringere Wochen- und Jahresarbeitszeiten der Frauen ins Gewicht.

Grafik 3

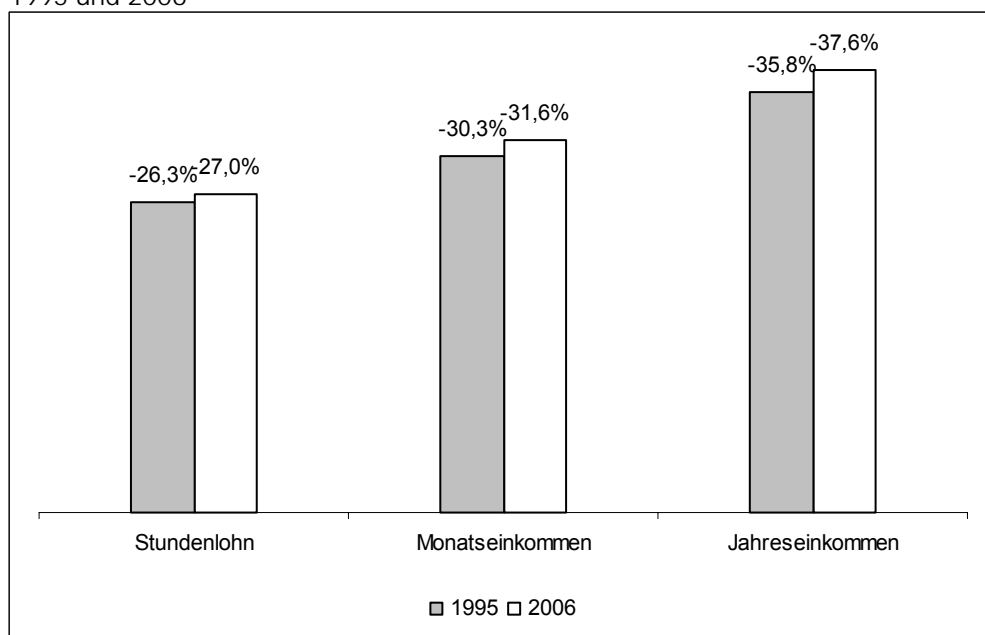
... und sind in den letzten Jahren gewachsen

Eine Annäherung der Einkommen kann für die letzten Jahre nicht beobachtet werden: Sowohl die Monats- als auch die Jahreseinkommensunterschiede sind seit 1995 gestiegen (um 1,3 bzw. 1,8 Prozentpunkte). Die Stundenlohndifferenz lag 2006 auf (in etwa) gleichem Niveau wie 1995.

Grafik 3 **Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern wächst**
Stundenlohn-, Monateinkommens- und Jahreseinkommensdifferenzen, 1995 und 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Im Jahr 1995 lag der Stundenlohn von Frauen im Median um 26,3% niedriger als der der Männer.



2.2

Unterschiedliche Einkommensdifferenzen in den einzelnen Altersgruppen

Einkommensunterschiede bestehen in allen Altersgruppen

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern sind kein Spezifikum einzelner Altersgruppen. In allen Altersgruppen liegen die von den Männern (im Median) erzielten Einkommen spürbar höher als die der Frauen.

Besonders hoch sind die Unterschiede in den »mittleren Berufs-jahren«

In bestimmten Lebens- und Berufsphasen sind die Einkommensunterschiede jedoch stärker ausgeprägt als in anderen. Vor allem in der mittleren Berufsphase (zwischen 30 und 45 Jahren) liegen die Einkommen der Frauen deutlich niedriger als die der Männer. In dieser Altersgruppe sind berufliche Karrieresprünge (die zumeist von Männern umgesetzt werden) und intensive Phasen der »Familienarbeit« in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern (die vor allem von Frauen wahrgenommen werden) besonders häufig.

Grafik 4

42,9% weniger Jahreseinkommen für Frauen zwischen 30 und 39 Jahren

In der Altersgruppe »30–39 Jahre« erzielen Frauen um 42,9% weniger Jahreseinkommen als Männer. Mit der Familiengründung reduziert sich für viele Frauen nicht nur die Wochen- und Jahresarbeitszeit, sondern auch die Chance auf beruflichen Aufstieg. Somit rücken auch die Stundenlöhne der Frauen und Männer weiter auseinander.

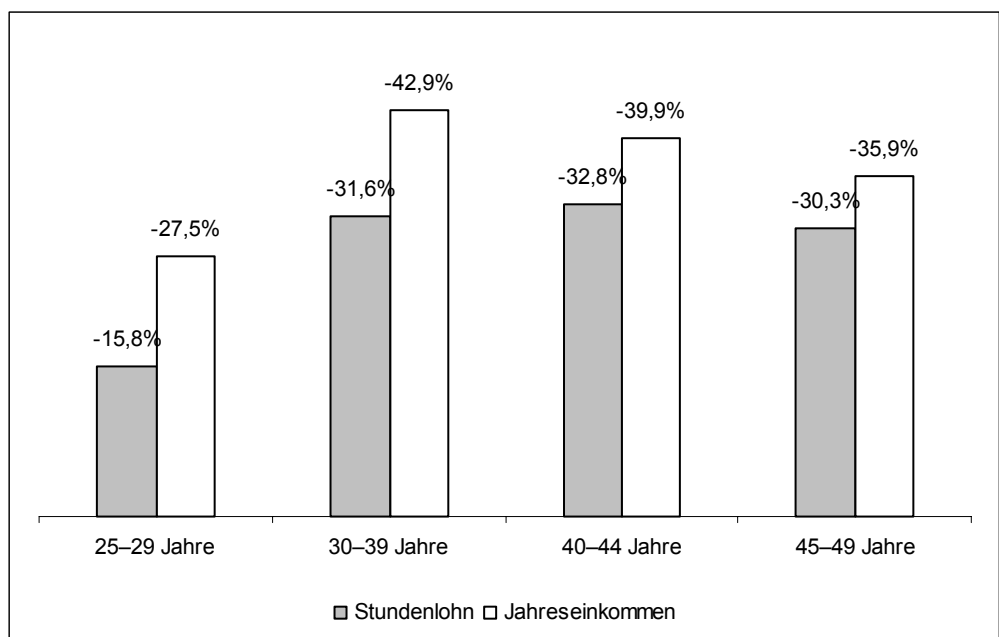
Grafik 4

Familiengründung wirft Frauen in der Einkommenserzielung zurück

Stundenlohn- und Jahreseinkommensdifferenzen nach Alter, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Im Jahr 2006 betrug die Stundenlohn-differenz zwischen Frauen und Männern der Altersgruppe »25–29 Jahre« -15,8% (in % der Männereinkommen).



	<i>Stundenlohnprofile ...</i>	Die Alters-Stundenlohn-Profile zeigen für Frauen und Männer deutlich unterschiedliche Verläufe an.
	<i>... zeigen die Positionierung im Laufe der Erwerbsbiografie an</i>	Diese Profile (die Veränderung der Stundenlöhne in Abhängigkeit vom Alter der Beschäftigten) sind deshalb so wichtig, weil an ihnen abgelesen werden kann, auf welchen Arbeitsplätzen Frauen und Männer von den Betrieben positioniert werden. Die Stundenlöhne spiegeln die betriebsinterne »Produktivitätszuschreibung« eines Arbeitsplatzes wider; je höher der Stundenlohn, desto größer wird die auf einem Arbeitsplatz erzielte Produktivität vom Betrieb eingeschätzt.
Tabelle 1	<i>Frauen erreichen über weite Strecken keine Verbesserung ihrer Positionierung</i>	Das Altersprofil der Stundenlöhne der erwerbstätigen Frauen zeigt deutlich, dass sie in der ersten Hälfte ihrer Erwerbsbiografie keine Chance erhalten, systematisch in der betrieblichen Entlohnungspyramide nach oben zu kommen. Zwischen 25 und 44 Jahren sind sie auf Arbeitsplätzen positioniert (auch bei Wechsel des Arbeitgeberbetriebes), die um ca. 11,- Euro remuneriert sind. Zwischen 40 und 59 verbessert sich die Positionierung. Insgesamt liegt der Stundenlohn der Altersgruppe 55–59 Jahre um rund 28% höher als jener der Altersgruppe 19–24 Jahre.
Tabelle 1	<i>Männer steigen in der Entlohnungspyramide auf</i>	Unter Männern ist der Unterschied zwischen diesen beiden Altersgruppen doppelt so hoch wie unter den Frauen. Männer verdienen in der Altersgruppe 55–59 Jahre um rund 60% mehr als in der Altersgruppe 19–24 Jahre. Dies hängt mit dem stetigen Aufstieg von Männern in der betrieblichen Stundenlohnpyramide im Laufe ihrer Erwerbsbiografie zusammen. Dieser Gesamteffekt ergibt sich aus der Überlagerung ausgeprägter Senioritätseffekte in betrieblichen Lohnschemata (Beamte, gehobene Angestellte) und »flachen« Profilen (etwa für Hilfsarbeiter).
Tabelle 1	<i>»Migrationsmalus« unter Männern höher</i>	Ein solcher stetiger Aufstieg steht Männern mit Migrationshintergrund weitaus seltener offen als Inländern (ohne Staatsbürgerschaftswechsel). Deshalb ist der »Migrationsmalus« bei Männern (22,9%) deutlich höher als bei Frauen (17,6%).

Tabelle 1

Die Entwicklung der Stundenverdienste¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	8,41	9,12	10,04	10,21	10,44
Inländerinnen	8,65	9,40	10,42	10,60	10,84
Ausländerinnen und Frauen mit Staatsbürgerschaftswechsel	7,10	7,83	8,56	8,72	8,94
Bis 18 Jahre	4,94	5,06	5,19	5,16	5,29
19–24 Jahre	8,14	8,71	9,38	9,45	9,57
25–29 Jahre	8,91	9,67	10,77	10,95	11,18
30–39 Jahre	8,74	9,29	10,14	10,31	10,50
40–44 Jahre	9,16	10,11	10,78	10,93	11,12
45–49 Jahre	9,41	10,42	11,58	11,76	11,95
50–54 Jahre	10,04	10,66	11,72	12,05	12,41
55–59 Jahre	9,51	11,32	11,63	11,93	12,32
60 Jahre und älter	7,48	9,85	10,71	11,22	11,71
Männer	11,41	12,70	13,78	13,99	14,29
Inländer	11,95	13,34	14,63	14,92	15,27
Ausländer und Männer mit Staatsbürgerschaftswechsel	9,22	10,49	11,32	11,46	11,76
Bis 18 Jahre	5,07	5,53	5,56	5,54	5,71
19–24 Jahre	9,32	10,16	10,97	11,06	11,32
25–29 Jahre	10,84	12,07	12,86	12,99	13,28
30–39 Jahre	12,15	13,48	14,73	14,99	15,35
40–44 Jahre	13,29	14,69	15,95	16,19	16,56
45–49 Jahre	13,97	15,11	16,53	16,78	17,15
50–54 Jahre	15,45	15,83	16,77	17,09	17,52
55–59 Jahre	15,95	18,12	17,71	17,86	18,11
60 Jahre und älter	15,67	21,53	20,48	20,83	20,60

Anmerkung:

Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreisindex ist im Zeitraum 1995–2006 um 20,3% gestiegen.)

¹ Bruttostundenlohn auf einem Arbeitsplatz.

Rohdaten:

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:

Synthese-Erwerb.

Tabelle 2

Die Entwicklung der Monatseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	1.244	1.340	1.472	1.496	1.526
Inländerinnen	1.279	1.380	1.524	1.550	1.584
Ausländerinnen und Frauen mit Staatsbürgerschaftswechsel	1.064	1.159	1.262	1.289	1.321
Bis 18 Jahre	734	758	778	775	794
19–24 Jahre	1.207	1.290	1.388	1.404	1.428
25–29 Jahre	1.333	1.430	1.595	1.626	1.661
30–39 Jahre	1.289	1.360	1.484	1.505	1.531
40–44 Jahre	1.350	1.473	1.565	1.589	1.612
45–49 Jahre	1.389	1.522	1.684	1.711	1.737
50–54 Jahre	1.486	1.562	1.712	1.759	1.807
55–59 Jahre	1.419	1.669	1.715	1.756	1.810
60 Jahre und älter	1.118	1.464	1.568	1.657	1.733
Männer	1.785	1.978	2.145	2.183	2.231
Inländer	1.869	2.078	2.277	2.326	2.380
Ausländer und Männer mit Staatsbürgerschaftswechsel	1.445	1.640	1.771	1.800	1.847
Bis 18 Jahre	786	862	865	859	886
19–24 Jahre	1.458	1.586	1.706	1.730	1.772
25–29 Jahre	1.699	1.874	2.002	2.029	2.072
30–39 Jahre	1.905	2.107	2.296	2.341	2.396
40–44 Jahre	2.078	2.291	2.485	2.528	2.585
45–49 Jahre	2.181	2.352	2.574	2.619	2.676
50–54 Jahre	2.422	2.463	2.610	2.666	2.731
55–59 Jahre	2.499	2.831	2.752	2.782	2.823
60 Jahre und älter	2.463	3.385	3.195	3.255	3.216

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreisindex ist im Zeitraum 1995–2006 um 20,3% gestiegen.)

¹ Bruttomonats-einkommen auf einem Arbeitsplatz.

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 3

Die Entwicklung der Jahreseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	13.801	14.951	16.311	16.617	16.981
Inländerinnen	14.319	15.656	17.389	17.728	18.122
Ausländerinnen und Frauen mit Staatsbürgerschaftswechsel	10.772	11.196	11.316	11.634	11.988
Bis 18 Jahre	3.742	2.701	2.474	2.426	2.525
19–24 Jahre	12.522	12.810	12.731	12.760	12.892
25–29 Jahre	14.074	15.349	16.876	17.122	17.465
30–39 Jahre	14.666	15.318	16.375	16.592	16.869
40–44 Jahre	16.773	18.315	19.066	19.287	19.568
45–49 Jahre	17.297	19.253	21.084	21.416	21.710
50–54 Jahre	17.870	19.355	21.513	22.093	22.791
55–59 Jahre	14.644	17.907	19.565	20.277	21.096
60 Jahre und älter	8.496	11.775	13.341	14.220	15.471
Männer	21.488	24.155	26.170	26.598	27.233
Inländer	22.621	25.539	28.132	28.732	29.498
Ausländer und Männer mit Staatsbürgerschaftswechsel	15.976	17.835	17.506	17.603	18.339
Bis 18 Jahre	4.969	5.114	4.568	4.434	4.537
19–24 Jahre	15.301	16.411	16.043	16.067	16.564
25–29 Jahre	19.930	22.211	23.450	23.591	24.083
30–39 Jahre	23.257	26.052	28.336	28.824	29.524
40–44 Jahre	25.897	28.976	31.276	31.778	32.545
45–49 Jahre	27.193	29.724	32.548	33.097	33.856
50–54 Jahre	29.685	30.527	32.503	33.331	34.348
55–59 Jahre	29.151	33.441	33.600	34.277	34.911
60 Jahre und älter	22.219	28.250	33.428	34.074	34.804

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreisindex ist im Zeitraum 1995–2006 um 20,3% gestiegen.)

¹ Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Summe aller im Laufe eines Jahres durch eine – zumindest vorübergehend standardbeschäftigte – Person erzielten Beschäftigungseinkommen).

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

2.3 Einkommensunterschiede und Berufsgruppen

Beruf bestimmt absolute und relative Positionierung

Mit der Berufswahl erfolgt für die Frauen nicht nur die Platzierung in einem Einkommenssegment, sondern auch die relative Positionierung gegenüber den Männern im gleichen Berufsfeld.

Niedrigster Lohnunterschied bei akademischen Berufen

Die höchsten Einkommen und zugleich den niedrigsten Einkommensunterschied zu ihren männlichen Kollegen verzeichnen Frauen in der Berufsgruppe »Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaftler/-innen«.

Grafik 5

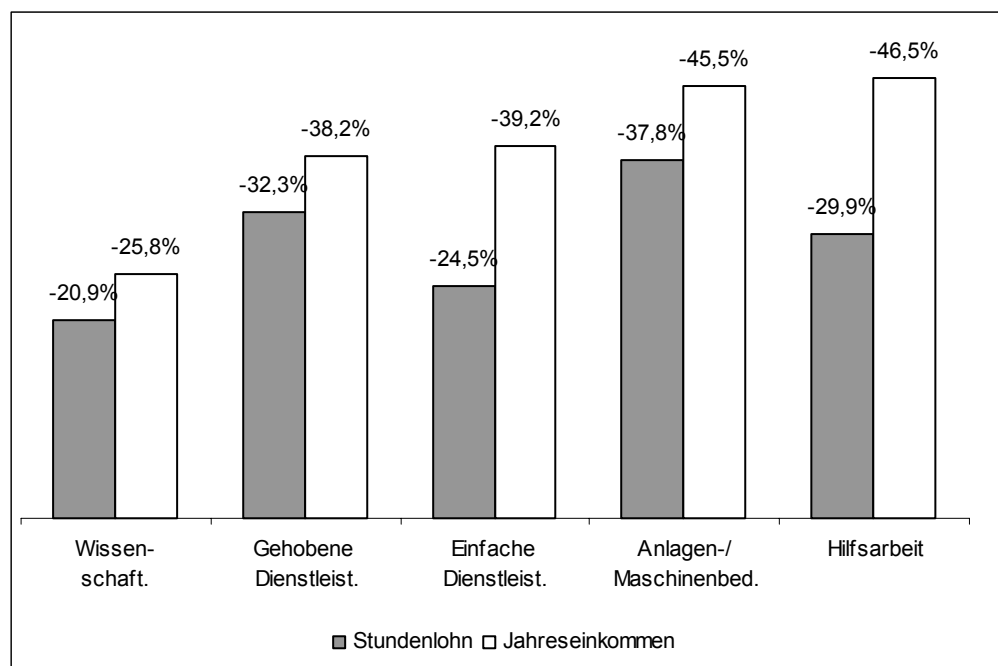
»Einfaches Dienstleistungspersonal«: unterdurchschnittlicher Stundenlohnabstand, hohe Jahreseinkommensdifferenz

Einen unterdurchschnittlichen Stundenlohnabstand zu den Männern haben auch Frauen, die als »Einfaches Dienstleistungspersonal« oder als »Hilfsarbeitskräfte« beschäftigt sind (-24,5% bzw. -29,9%). Aufgrund von geringeren Wochen- und Jahresarbeitszeiten liegen die Jahreseinkommensdifferenzen in diesen Berufsfeldern allerdings über dem Durchschnitt (-37,6%). Beim »Gehobenen Dienstleistungspersonal« verhält es sich umgekehrt: Hier liegen die Stundenlöhne vergleichsweise weit auseinander, während die Jahreseinkommensdifferenz im Mittelfeld liegt.

Grafik 5
Wissenschaftler/-innen: vergleichsweise geringer Einkommensabstand
Stundenlohn- und Jahreseinkommensdifferenzen in ausgewählten Berufen, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Im Jahr 2006 lag die Stundenlohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Berufsgruppe »Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaftler/-innen« bei -20,9% (in % der Männereinkommen).



Tabellen 4, 5 und 6	<i>Am Existenzminimum</i>	Die niedrigsten Löhne erzielen Frauen in land- und forstwirtschaftlichen Berufen. Mit einem Stundenlohn von 5,40 Euro verdienen Frauen im Monat rund 857,- Euro, was der Größenordnung nach gerade dem Existenzminimum entspricht (das Jahreseinkommen liegt aufgrund der saisonalen Stehzeiten bereits deutlich unterhalb des Existenzminimums).
Tabellen 4 und 5	<i>Berufliche Entlohnungs- pyramide</i>	Über diesem »Basislohn« erhebt sich eine berufliche Entlohnungspyramide, die zu einer ausgeprägten ungleichen Verteilung innerhalb des Kreises erwerbstätiger Frauen führt. Geringe Stundenlöhne erzielen Frauen in Hilfstätigkeiten (sei es Hilfsarbeit oder Anlagen- und Maschinenbedienung). Die Positionierung auf Arbeitsplätzen, auf denen »einfache Dienstleistungen« zu erbringen sind, bringt einen Stundenlohn von rund 9,10 Euro; dieser mittlere Stundenlohn wird zumeist in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen erzielt, die monatlich im Schnitt rund 1.341,- Euro erbringen.
Tabellen 4 und 5		Auf der nächsthöheren Stufe der Entlohnungspyramide sind Frauen beschäftigt, die Verwaltungs- und Bürotätigkeit ausführen, ihr Stundenlohn beträgt 12,10 Euro, ihr Monatslohn 1.787,- Euro. Dies entspricht dem typischen Einkommen von Frauen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen.
Tabellen 5 und 6		Die nächsten Stufen erreichen Frauen, die im öffentlichen Sektor als Beamtinnen beschäftigt sind; ihr Monatseinkommen beträgt 3.520,- Euro, ihr Jahreseinkommen rund 43.450,- Euro.
Tabelle 6	<i>Ausgeprägte Ungleich- heit zwischen den erwerbstätigen Frauen</i>	Wie weit in der Berufswelt die verschiedenen Gruppen von Frauen voneinander entfernt sind, lässt sich auch daran erkennen, dass das Jahreseinkommen einer Beamtin fast dreimal so hoch ausfällt wie jenes einer Hilfsarbeiterin. (Unter Männern ergibt sich ein Verhältnis von ungefähr eins zu zwei.)

Tabelle 4

Die Entwicklung der Stundenverdienste¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	8,41	9,12	10,04	10,21	10,44
Führungskräfte	10,07	10,92	11,88	12,38	12,56
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	12,11	13,88	15,61	16,04	16,67
Gehobenes techn./med. Personal	11,06	12,00	12,74	12,83	12,99
Gehobenes Dienstleistungspersonal	10,41	11,37	12,32	12,49	12,75
Verwaltungs-/Büropersonal	9,67	10,43	11,51	11,78	12,08
Einfaches Dienstleistungspersonal	7,56	8,07	8,76	8,88	9,09
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	5,56	5,18	5,01	5,20	5,40
Handwerkliches Personal/Lehre	7,25	7,86	8,57	8,64	8,77
Anlagen-, Maschinenbedienung	7,12	7,59	8,15	8,28	8,44
Hilfsarbeitskräfte	7,16	7,73	8,49	8,61	8,81
Arbeiterinnen	6,95	7,42	8,08	8,18	8,36
Angestellte	9,58	10,29	11,29	11,54	11,81
Beamtinnen	14,15	17,60	20,06	20,99	22,04
Männer	11,41	12,70	13,78	13,99	14,29
Führungskräfte	14,53	16,21	17,46	18,01	18,56
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	14,70	17,51	19,59	20,39	21,06
Gehobenes techn./med. Personal	15,45	17,06	18,43	18,91	19,53
Gehobenes Dienstleistungspersonal	14,36	16,27	17,96	18,39	18,84
Verwaltungs-/Büropersonal	14,34	15,88	17,39	17,82	18,41
Einfaches Dienstleistungspersonal	10,24	11,17	11,78	11,83	12,04
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	7,66	7,64	7,08	7,19	7,30
Handwerkliches Personal/Lehre	10,59	11,67	12,77	12,98	13,27
Anlagen-, Maschinenbedienung	10,93	12,06	13,03	13,29	13,55
Hilfsarbeitskräfte	10,26	11,29	12,16	12,31	12,57
Arbeiter	10,14	11,14	12,10	12,25	12,51
Angestellte	14,93	16,41	17,92	18,42	19,02
Beamte	14,84	18,10	20,78	21,55	22,45

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreis-
index ist im Zeitraum
1995–2006 um 20,3%
gestiegen.)

¹ Bruttostundenlohn auf
einem Arbeitsplatz.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger,
Statistik Austria,
Personalinformationssystem
des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 5

Die Entwicklung der Monateinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	1.244	1.340	1.472	1.496	1.526
Führungskräfte	1.505	1.629	1.763	1.839	1.871
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	1.804	2.105	2.321	2.387	2.464
Gehobenes techn./med. Personal	1.602	1.691	1.798	1.800	1.813
Gehobenes Dienstleistungspersonal	1.529	1.650	1.793	1.818	1.856
Verwaltungs-/Büropersonal	1.437	1.550	1.714	1.751	1.787
Einfaches Dienstleistungspersonal	1.118	1.184	1.286	1.308	1.341
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	882	824	799	828	857
Handwerkliches Personal/Lehre	1.096	1.183	1.287	1.302	1.320
Anlagen-, Maschinenbedienung	1.106	1.181	1.271	1.293	1.319
Hilfsarbeitskräfte	1.033	1.102	1.203	1.227	1.257
Arbeiterinnen	1.046	1.109	1.204	1.225	1.253
Angestellte	1.400	1.497	1.637	1.674	1.711
Beamtinnen	2.263	2.815	3.207	3.356	3.520
Männer	1.785	1.978	2.145	2.183	2.231
Führungskräfte	2.258	2.511	2.699	2.796	2.879
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	2.327	2.767	3.087	3.210	3.313
Gehobenes techn./med. Personal	2.376	2.613	2.819	2.897	2.989
Gehobenes Dienstleistungspersonal	2.158	2.394	2.654	2.721	2.799
Verwaltungs-/Büropersonal	2.228	2.465	2.697	2.766	2.858
Einfaches Dienstleistungspersonal	1.607	1.733	1.829	1.864	1.897
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	1.221	1.212	1.128	1.145	1.160
Handwerkliches Personal/Lehre	1.659	1.828	1.998	2.033	2.079
Anlagen-, Maschinenbedienung	1.717	1.892	2.044	2.090	2.131
Hilfsarbeitskräfte	1.605	1.762	1.899	1.924	1.965
Arbeiter	1.592	1.744	1.893	1.922	1.962
Angestellte	2.312	2.536	2.767	2.849	2.940
Beamte	2.323	2.810	3.223	3.340	3.481

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreis-
index ist im Zeitraum
1995–2006 um 20,3%
gestiegen.)

¹ Bruttomonats-
einkommen auf einem
Arbeitsplatz.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger,
Statistik Austria,
Personalinformationssystem
des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 6

Die Entwicklung der Jahreseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	13.801	14.951	16.311	16.617	16.981
Führungskräfte	17.132	19.020	20.897	21.803	22.266
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	21.668	25.923	28.833	29.713	31.120
Gehobenes techn./med. Personal	18.367	20.245	21.154	21.222	21.328
Gehobenes Dienstleistungspersonal	17.749	19.608	21.000	21.255	21.749
Verwaltungs-/Büropersonal	16.592	18.015	19.930	20.323	20.795
Einfaches Dienstleistungspersonal	11.046	11.729	12.654	12.931	13.247
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	5.362	4.996	4.130	3.927	3.628
Handwerkliches Personal/Lehre	11.407	12.209	13.130	13.364	13.409
Anlagen-, Maschinenbedienung	11.794	12.503	13.187	13.521	13.765
Hilfsarbeitskräfte	10.351	10.786	11.529	11.697	11.912
Arbeiterinnen	9.929	10.319	10.953	11.106	11.280
Angestellte	15.946	17.146	18.876	19.232	19.649
Beamtinnen	26.928	34.103	39.710	41.494	43.450
Männer	21.488	24.155	26.170	26.598	27.233
Führungskräfte	28.588	31.880	34.587	35.555	36.455
Hoch qualifiziertes Personal/Wissenschaft.	28.407	34.079	38.624	40.493	41.942
Gehobenes techn./med. Personal	29.647	32.705	35.530	36.437	37.507
Gehobenes Dienstleistungspersonal	26.634	29.795	33.204	34.076	35.169
Verwaltungs-/Büropersonal	28.042	31.150	34.147	34.845	35.859
Einfaches Dienstleistungspersonal	19.243	20.823	20.903	21.552	21.771
Land-/forstwirtschaftliche Fachkräfte	10.265	7.750	5.600	5.858	6.066
Handwerkliches Personal/Lehre	19.098	21.299	23.054	23.375	23.932
Anlagen-, Maschinenbedienung	20.400	22.688	24.295	24.731	25.270
Hilfsarbeitskräfte	18.434	20.508	21.616	21.747	22.269
Arbeiter	17.949	19.840	21.082	21.295	21.776
Angestellte	28.881	31.761	34.764	35.556	36.612
Beamte	28.015	34.277	39.886	41.447	43.139

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreis-
index ist im Zeitraum
1995–2006 um 20,3%
gestiegen.)

¹ Bruttojahresbeschäfti-
gungseinkommen
(Summe aller im Laufe
eines Jahres durch eine –
zumindest vorübergehend
standardbeschäftigte –
Person erzielten Beschäf-
tigungseinkommen).

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger,
Statistik Austria,
Personalinformati-
ons-system des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

2.4
Der Einfluss der Schulbildung auf die Einkommensdifferenz

Tabellen 7, 8 und 9.

Männer erzielen mit gleichem Bildungsabschluss höhere Einkommen als Frauen

Der später zu erzielende Einkommensspielraum wird zumeist schon mit dem Schul- (bzw. Hochschul-)abschluss bestimmt – wobei sich Frauen und Männer mit analogen Schulabschlüssen recht unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten gegenübersehen. Auf allen Ebenen der formalen Ausbildung liegen die Einkommen der Männer höher als die der Frauen.

Grafik 6

Bei den Akademikern / Akademikerinnen liegt der Einkommensabstand bei weniger als 30%, ...

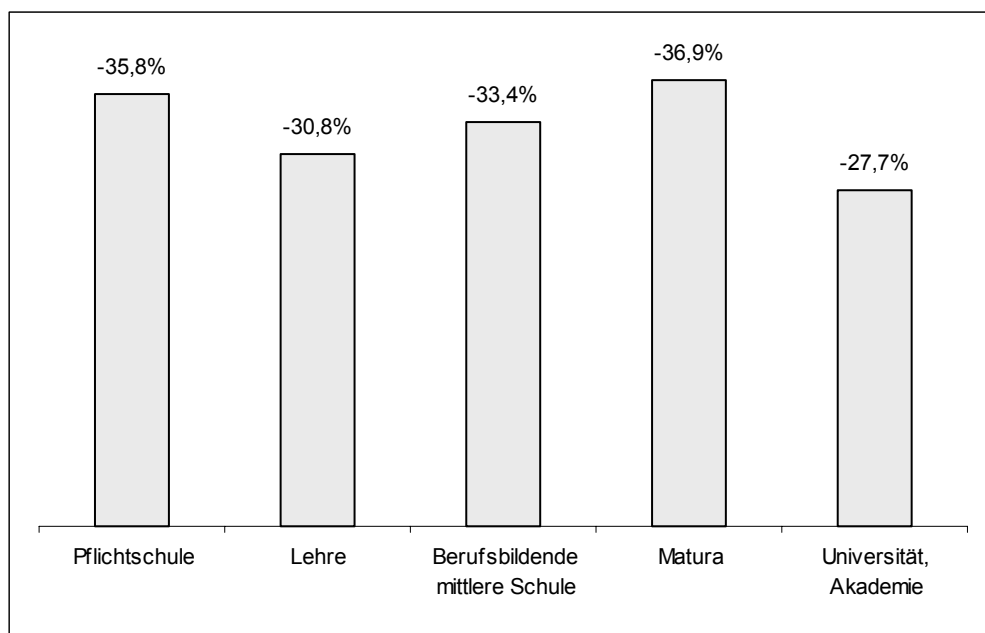
Am geringsten ist der Einkommensabstand bei den Frauen und Männern mit Universitätsabschluss. Hier kommt (auch) zum Tragen, dass Akademikerinnen eine Familiengründung häufig erst in ihrem vierten Lebensjahrzehnt in Betracht ziehen und späte Mutterschaften sich in geringerem Ausmaß auf das Einkommen auswirken als frühe. Dennoch beträgt auch hier der Einkommensunterschied 27,7%.

Grafik 6

... auf allen anderen Ausbildungsebenen liegt er darüber

Auf allen anderen schulischen Ausbildungsebenen liegen Frauen mehr als 30% hinter den Einkommen der Männer zurück.

Grafik 6
Akademiker/-innen weisen den kleinsten Einkommensabstand auf
Monatseinkommensdifferenzen nach Schulbildung, 2006



*Geschlechtsspezifische
Unterschiede ...*

Aus einer bildungsökonomischen Sicht ist der eklatante Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern, die analoge Bildungs- und Ausbildungsgänge durchlaufen haben, sowohl ein Zeichen diskriminierender Ungleichstellung als auch einer erheblichen Verschwendung gesellschaftlich dringend benötigter Ressourcen.

*... als diskriminierende
Ungleichstellung ...*

Was die diskriminierende Ungleichstellung betrifft, so geht die Bildungsökonomie davon aus, dass in Abhängigkeit vom Bildungsgang die Frauen und die Männer aus wirtschaftlicher Perspektive im Mittel die gleiche Produktivität besitzen und daher in einem diskriminierungsfreien Wettbewerb die gleichen Löhne erzielen müssten (um dieses »Mittel« mag es dabei, je nach individuellen Merkmalen, nach oben und unten durchaus Abweichungen geben).

*... und als Verschwen-
dung gesellschaftlicher
Ressourcen*

Was die Verschwendung gesellschaftlicher Ressourcen betrifft, so tritt diese aus bildungsdynamischer Sicht in doppelter Weise auf. Durch Einsatz von Frauen auf Arbeitsplätzen mit niedriger Produktivität

- werden die Investitionen der öffentlichen Hand in das Bildungs- und Ausbildungswesen bei Weitem nicht optimal genutzt;
- werden die Potenziale, die Frauen durch ihre Bildungsanstrengungen erworben haben, nicht ausreichend ausgeschöpft.

Sowohl die diskriminierende Ungleichstellung als auch die Verschwendung gesellschaftlicher Ressourcen sind Ausdruck eines »verzerrten« Preissystems (Lohnstruktur) am Arbeitsmarkt. Solche Verzerrungen (und ihre weitreichenden Auswirkungen auf andere Lebensbereiche) legen Interventionen der öffentlichen Hand nahe.

Tabelle 7

Die Entwicklung der Stundenverdienste¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	8,41	9,12	10,04	10,21	10,44
Maximal Pflichtschulabschluss	7,29	7,86	8,58	8,69	8,90
Lehre	8,27	8,90	9,73	9,90	10,13
Berufsbildende mittlere Schulen	9,96	10,74	11,78	11,99	12,22
Matura	10,31	11,13	12,25	12,53	12,83
Universität, Akademie	11,96	13,64	14,93	15,35	15,91
Männer	11,41	12,70	13,78	13,99	14,29
Maximal Pflichtschulabschluss	10,64	11,71	12,56	12,75	12,99
Lehre	10,97	12,11	13,20	13,40	13,72
Berufsbildende mittlere Schulen	14,09	15,44	16,61	16,93	17,37
Matura	15,10	16,92	18,51	19,13	19,70
Universität, Akademie	14,84	17,49	19,37	19,98	20,65

Anmerkung:

Nicht inflationsbereinigt.

(Der Verbraucherpreisindex ist im Zeitraum 1995–2006 um 20,3% gestiegen.)

¹ Bruttostundenlohn auf einem Arbeitsplatz.

Rohdaten:

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:

Synthesis-Erwerb.

Tabelle 8

Die Entwicklung der Monatseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	1.244	1.340	1.472	1.496	1.526
Maximal Pflichtschulabschluss	1.081	1.155	1.257	1.279	1.308
Lehre	1.224	1.308	1.429	1.457	1.488
Berufsbildende mittlere Schulen	1.472	1.584	1.736	1.765	1.785
Matura	1.506	1.615	1.776	1.818	1.854
Universität, Akademie	1.790	2.060	2.228	2.280	2.344
Männer	1.785	1.978	2.145	2.183	2.231
Maximal Pflichtschulabschluss	1.670	1.830	1.964	1.998	2.036
Lehre	1.720	1.893	2.063	2.099	2.149
Berufsbildende mittlere Schulen	2.170	2.372	2.557	2.614	2.679
Matura	2.270	2.509	2.749	2.843	2.937
Universität, Akademie	2.346	2.761	3.048	3.140	3.244

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreis-
index ist im Zeitraum
1995–2006 um 20,3%
gestiegen.)

¹ Bruttomonats-
einkommen auf einem
Arbeitsplatz.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger,
Statistik Austria,
Personalinformations-
system des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 9

Die Entwicklung der Jahreseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	13.801	14.951	16.311	16.617	16.981
Maximal Pflichtschulabschluss	11.001	11.589	12.440	12.675	12.939
Lehre	13.333	14.367	15.615	15.972	16.382
Berufsbildende mittlere Schulen	16.977	18.607	20.335	20.623	20.937
Matura	17.701	19.262	21.195	21.557	21.911
Universität, Akademie	21.293	25.243	27.311	27.948	28.771
Männer	21.488	24.155	26.170	26.598	27.233
Maximal Pflichtschulabschluss	19.601	21.678	22.835	23.202	23.622
Lehre	20.318	22.669	24.565	24.948	25.565
Berufsbildende mittlere Schulen	27.278	30.150	32.592	33.205	34.031
Matura	28.237	31.363	34.745	35.921	37.090
Universität, Akademie	28.676	34.125	38.368	39.634	40.982

Anmerkung:
Nicht inflationsbereinigt.
(Der Verbraucherpreis-
index ist im Zeitraum
1995–2006 um 20,3%
gestiegen.)

¹ Bruttojahresbeschäfti-
gungseinkommen
(Summe aller im Laufe
eines Jahres durch eine –
zumindest vorübergehend
standardbeschäftigte –
Person erzielten Beschäfti-
gungseinkommen).

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger,
Statistik Austria,
Personalinformationssystem
des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

2.5 Branchentypische Einkommen und Einkommensdifferenzen

Lohnniveau und Einkommensdifferenz in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich

Die einzelnen Wirtschaftsabteilungen bieten Frauen und Männern sehr unterschiedliche Einkommensmöglichkeiten: sowohl was das allgemeine Lohnniveau angeht als auch was die Verteilung der Löhne auf Frauen und Männer betrifft.

Tabelle 10, Grafik 7

Gute Verdienstmöglichkeiten bei hohem Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sind ebenso möglich ...

Frauen erzielen die höchsten Stundenlöhne im »Kredit- und Versicherungswesen« – allerdings gehört diese Wirtschaftsklasse auch zu jenen mit den höchsten Einkommensdifferenzen. Analoges gilt für den Bereich »Energie- und Wasserversorgung«. Anders im »Unterrichtswesen«: Auch hier liegen die Stundenlöhne für Frauen überdurchschnittlich hoch, der Einkommensabstand zu den Männern ist aber vergleichsweise gering.

Tabelle 10, Grafik 7

... wie geringe Einkommensdifferenzen bei niedrigem Verdienstniveau

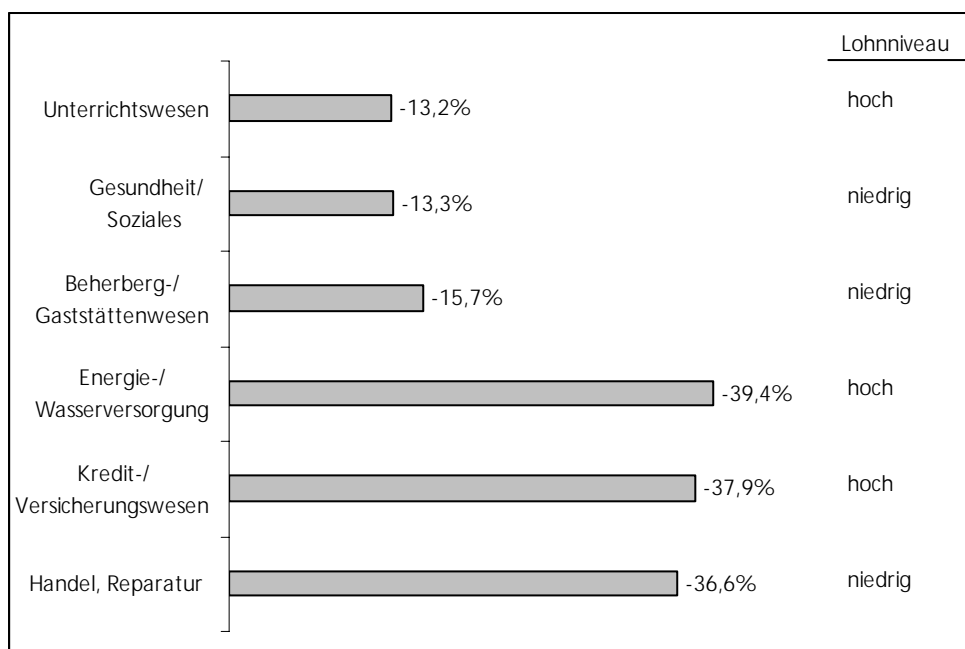
Eine unterdurchschnittliche Einkommensdifferenz ist auch im »Beherbergungs- und Gaststättenwesen« zu beobachten, doch liegen hier auch die Stundenlöhne spürbar unter dem durchschnittlichen Niveau.

Grafik 7 Große Spannweite an Einkommensungleichheit

Monatseinkommensdifferenzen in ausgewählten Branchen, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Im Jahr 2006 lag die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern im Unterrichtswesen bei -13,2%. Das allgemeine Lohnniveau ist im Unterrichtswesen überdurchschnittlich hoch. (Hohes Lohnniveau = die Monatseinkommen im Median liegen bei mindestens 1.526,- EUR. Niedriges Lohnniveau = die Monatseinkommen im Median liegen unter 1.526,- EUR.)



<i>Qualifikation und Alter im Branchenkontext</i>	Die Branchenunterschiede in der Entlohnung, die Frauen auf einem Arbeitsplatz erzielen können, spiegeln teils die Art der beruflichen Tätigkeitsfelder und die damit verbundenen qualifikatorischen Anforderungen wider; ferner spielt auch das Alter eine Rolle, mit dem typischerweise in den verschiedenen Branchen die Bewerberinnen bei der Besetzung von Vakanzen zum Zug kommen (so wird beispielsweise im urbanen Gastgewerbe jungen Bewerberinnen der Vorzug gegeben).
<i>»Reiner« Brancheneffekt</i>	Darüber hinaus gibt es einen »reinen« Brancheneffekt, der auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen (Stichwort: Gewinnsituation) und die seit Jahrzehnten etablierten betrieblichen und kollektivvertraglichen Lohnstrukturen zurückzuführen ist.
<i>Unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten</i>	Aus dieser Perspektive bestimmen die Zugangsmöglichkeiten zu den einzelnen Branchen die Positionierung in der gesamtwirtschaftlichen Lohn- und Gehaltsverteilung unter den Frauen. In diesem Zusammenhang kommt den unterschiedlichen Ausgangslagen der am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehenden Frauen eine oft entscheidende Bedeutung zu. Junge Frauen, die im ländlichen Raum in isolierter Lage ihre Berufstätigkeit beginnen, haben zumeist wenig Wahl, wenn sie nicht in Regionen mit vielfältigem Arbeitsplatzangebot umziehen wollen (oder können); selbst in ertragsstarken Fremdenverkehrsregionen können die betreffenden Frauen zumeist nur zwischen Branchen wählen, deren Lohnniveau unterdurchschnittlich ist.
<i>Breiteres Spektrum an Möglichkeiten in Städten</i>	In größeren Städten eröffnet das breitere Branchenspektrum an Arbeitgeberbetrieben auch die Chance, bei der Besetzung von Vakanzen von einem Unternehmen berücksichtigt zu werden, das einer »Hochlohnbranche« angehört (und dennoch wird es sich wieder um einen »Frauenarbeitsplatz« handeln, wenn es um die Entlohnung geht).

Tabelle 10

Die Entwicklung der Stundenverdienste¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen

Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	8,41	9,12	10,04	10,21	10,44
Land-/Forstwirtschaft	5,78	5,39	5,00	5,23	5,51
Fischerei und Fischzucht	4,53	5,08	5,23	5,94	6,03
Bergbau	10,44	11,36	12,49	12,97	13,14
Sachgütererzeugung	8,50	9,56	10,66	10,95	11,25
Energie-/Wasserversorgung	11,93	12,47	13,59	13,99	14,38
Bauwesen	8,31	8,83	9,74	9,93	10,19
Handel, Reparatur	7,85	8,29	8,98	9,15	9,35
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	7,08	7,48	8,19	8,26	8,42
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8,76	9,87	10,97	11,19	11,55
Kredit- und Versicherungswesen	11,93	13,28	14,77	15,15	15,45
Wirtschaftsdienste	7,36	8,54	9,57	9,85	10,12
Öffentliche Verwaltung	10,36	11,43	12,86	13,22	13,62
Unterrichtswesen	11,50	13,53	13,93	14,34	14,77
Gesundheit/Soziales	9,28	9,84	10,64	10,74	10,90
Sonstige Dienstleistungen	7,02	7,65	8,31	8,46	8,73
Private Haushalte	5,03	5,23	5,47	5,58	5,68
Exterritoriale Organisationen	13,89	14,66	14,37	15,16	15,29
Männer	11,41	12,70	13,78	13,99	14,29
Land-/Forstwirtschaft	7,99	8,03	7,29	7,31	7,44
Fischerei und Fischzucht	8,42	7,83	8,14	8,70	9,78
Bergbau	14,57	15,71	17,12	17,66	17,93
Sachgütererzeugung	12,29	13,86	15,39	15,84	16,34
Energie-/Wasserversorgung	17,25	19,50	21,36	22,16	22,59
Bauwesen	11,03	12,11	13,28	13,51	13,81
Handel, Reparatur	10,81	11,93	13,07	13,34	13,69
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	8,02	8,66	9,43	9,41	9,65
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11,08	12,49	13,46	13,73	14,14
Kredit- und Versicherungswesen	17,32	20,12	22,46	23,12	23,79
Wirtschaftsdienste	10,39	11,48	12,57	12,64	12,95
Öffentliche Verwaltung	12,39	14,77	16,89	17,44	18,03
Unterrichtswesen	13,69	16,02	15,42	15,63	16,08
Gesundheit/Soziales	12,63	13,54	11,82	11,64	11,45
Sonstige Dienstleistungen	10,56	11,63	12,12	12,25	12,37
Private Haushalte	6,29	4,99	5,03	6,01	6,27
Exterritoriale Organisationen	15,08	14,71	16,35	16,25	16,42

Anmerkung: einem Arbeitsplatz. Sozialversicherungsträger, system des Bundes.

Nicht inflationsbereinigt. Rohdaten: Hauptverband Statistik Austria, Datenbasis:

¹ Bruttostundenlohn auf der österreichischen Personalinformations-Synthesis-Erwerb.

Tabelle 11

Die Entwicklung der Monateinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	1.244	1.340	1.472	1.496	1.526
Land-/Forstwirtschaft	920	855	797	833	878
Fischerei und Fischzucht	725	788	816	939	960
Bergbau	1.529	1.668	1.810	1.870	1.905
Sachgütererzeugung	1.268	1.427	1.592	1.634	1.678
Energie-/Wasserversorgung	1.727	1.840	1.995	2.061	2.121
Bauwesen	1.245	1.327	1.458	1.484	1.524
Handel, Reparatur	1.111	1.170	1.269	1.297	1.329
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	1.094	1.152	1.261	1.281	1.306
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.333	1.494	1.650	1.689	1.742
Kredit- und Versicherungswesen	1.762	1.963	2.174	2.228	2.282
Wirtschaftsdienste	1.041	1.196	1.332	1.369	1.417
Öffentliche Verwaltung	1.598	1.763	1.982	2.036	2.098
Unterrichtswesen	1.709	2.017	2.057	2.104	2.131
Gesundheit/Soziales	1.347	1.405	1.492	1.498	1.515
Sonstige Dienstleistungen	1.057	1.134	1.233	1.256	1.297
Private Haushalte	716	734	776	797	805
Exterritoriale Organisationen	2.029	2.084	2.089	2.232	2.246
Männer	1.785	1.978	2.145	2.183	2.231
Land-/Forstwirtschaft	1.272	1.278	1.159	1.162	1.186
Fischerei und Fischzucht	1.347	1.251	1.302	1.392	1.557
Bergbau	2.266	2.444	2.662	2.753	2.787
Sachgütererzeugung	1.903	2.144	2.380	2.449	2.527
Energie-/Wasserversorgung	2.683	3.026	3.316	3.441	3.502
Bauwesen	1.748	1.918	2.103	2.140	2.187
Handel, Reparatur	1.657	1.826	2.001	2.043	2.095
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	1.284	1.378	1.503	1.513	1.550
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.768	1.985	2.138	2.191	2.258
Kredit- und Versicherungswesen	2.676	3.113	3.470	3.572	3.675
Wirtschaftsdienste	1.609	1.774	1.945	1.961	2.010
Öffentliche Verwaltung	1.941	2.279	2.607	2.689	2.779
Unterrichtswesen	2.144	2.497	2.370	2.396	2.456
Gesundheit/Soziales	1.947	2.090	1.817	1.788	1.748
Sonstige Dienstleistungen	1.658	1.824	1.906	1.927	1.945
Private Haushalte	1.004	791	803	959	995
Exterritoriale Organisationen	2.288	2.161	2.473	2.473	2.453

¹ Bruttomonats-einkommen auf einem Arbeitsplatz.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger,

Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 12

Die Entwicklung der Jahreseinkommen¹ standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Frauen	13.801	14.951	16.311	16.617	16.981
Land-/Forstwirtschaft	6.132	5.333	4.080	3.931	3.946
Fischerei und Fischzucht	5.721	7.143	7.352	8.618	9.325
Bergbau	16.802	18.961	20.669	20.596	20.753
Sachgütererzeugung	14.276	15.970	17.940	18.318	18.757
Energie-/Wasserversorgung	20.256	21.938	24.149	24.908	25.358
Bauwesen	13.513	14.197	15.595	15.904	16.215
Handel, Reparatur	12.215	12.693	13.903	14.200	14.596
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	8.082	8.478	9.039	9.170	9.355
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15.256	16.730	18.555	18.828	19.299
Kredit- und Versicherungswesen	21.090	23.534	26.078	26.703	27.391
Wirtschaftsdienste	12.659	13.408	14.644	14.977	15.319
Öffentliche Verwaltung	18.985	21.329	23.866	24.473	25.287
Unterrichtswesen	20.860	25.042	25.735	26.386	27.010
Gesundheit/Soziales	15.027	16.144	17.272	17.320	17.517
Sonstige Dienstleistungen	10.895	11.773	12.881	13.117	13.490
Private Haushalte	7.757	8.345	8.970	9.376	9.224
Exterritoriale Organisationen	17.858	17.537	21.875	24.443	25.167
Männer	21.488	24.155	26.170	26.598	27.233
Land-/Forstwirtschaft	11.332	9.248	6.170	6.359	6.717
Fischerei und Fischzucht	14.435	12.334	8.536	12.423	16.492
Bergbau	26.503	29.337	32.003	32.377	33.336
Sachgütererzeugung	23.051	26.251	29.120	29.842	30.870
Energie-/Wasserversorgung	32.872	36.598	41.098	42.727	42.907
Bauwesen	18.690	20.803	22.482	22.620	23.210
Handel, Reparatur	20.107	22.386	24.335	24.769	25.375
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	10.946	11.525	11.318	11.410	11.802
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21.797	24.607	26.542	27.208	27.970
Kredit- und Versicherungswesen	33.067	38.448	43.155	44.254	45.496
Wirtschaftsdienste	19.626	20.569	21.921	22.033	22.553
Öffentliche Verwaltung	24.464	28.974	32.864	33.943	35.175
Unterrichtswesen	28.915	32.880	33.492	34.199	35.109
Gesundheit/Soziales	23.774	26.108	26.068	26.022	25.836
Sonstige Dienstleistungen	18.308	20.905	21.989	22.284	22.553
Private Haushalte	6.130	7.380	6.506	6.169	7.440
Exterritoriale Organisationen	23.736	23.785	26.683	27.989	28.218

Anmerkung: tigungseinkommen. der österreichischen Personalinformations-
Nicht inflationsbereinigt. Sozialversicherungsträger, system des Bundes.
¹ Bruttojahresbeschäft- Rohdaten: Hauptverband Statistik Austria, Synthesis-Erwerb.

2.6

Die Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide

Frauen- und Männeranteile in zehn Stundenlohngruppen

Frauen sind in der Einkommenspyramide schlecht positioniert. Das lässt sich zum einen anhand ihrer gegenüber Männern deutlich niedrigeren Medianeinkommen feststellen, zum anderen bei einem Vergleich der Frauen- und Männeranteile in zehn gleich großen, nach der Höhe des Stundenlohns gereihten Stundenlohngruppen.¹

¹ Eine ausgeglichene Verteilung wäre erreicht, wenn der Frauenanteil in jeder der 10%-Gruppen dem Beschäftigungsanteil der Frauen insgesamt entspräche (44,2%). Berücksichtigt wurden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse.

In Gruppen mit hohem Stundenlohn sind Frauen unterrepräsentiert

Während in den vier niedrigsten Stundenlohngruppen Frauen die Mehrheit stellen, liegen die Männer in den Gruppen mit hohem Stundenlohn anteilmäßig deutlich vorne. In der 10%-Gruppe der Spitzenstundenlöhne macht der Frauenanteil rund 27% aus.

In den letzten Jahren ist es zu einem leichten Aufholprozess gekommen

In den letzten Jahren ist – was die Top-Stundenlöhne betrifft – ein leichter Aufholprozess zu beobachten. Im Jahr 1995 lag der Anteil der Frauen in dieser Gruppe noch bei rund 24%. Zu analogen Ergebnissen führt eine Analyse von Monats- und Jahreseinkommensgruppen. Hier liegen die Frauen in den Top-Einkommensgruppen noch weiter zurück (rund 22% Frauenanteil). Aber auch hier konnten sie in den letzten Jahren an Terrain gewinnen.

Tabellen 13, 14, 15

Grafik 8

Unter den Spitzenverdienern sind nur rund ein Viertel Frauen

Verteilung von Frauen und Männern auf zehn Stundenlohngruppen, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

In der 1. Stundenlohngruppe befinden sich jene 10% der Personen, deren Stundenlöhne am niedrigsten sind, in der 10. Stundenlohngruppe die Personen mit den höchsten Stundenlöhnen.

Der Anteil der Frauen liegt in der 1. Stundenlohngruppe bei knapp 59%.

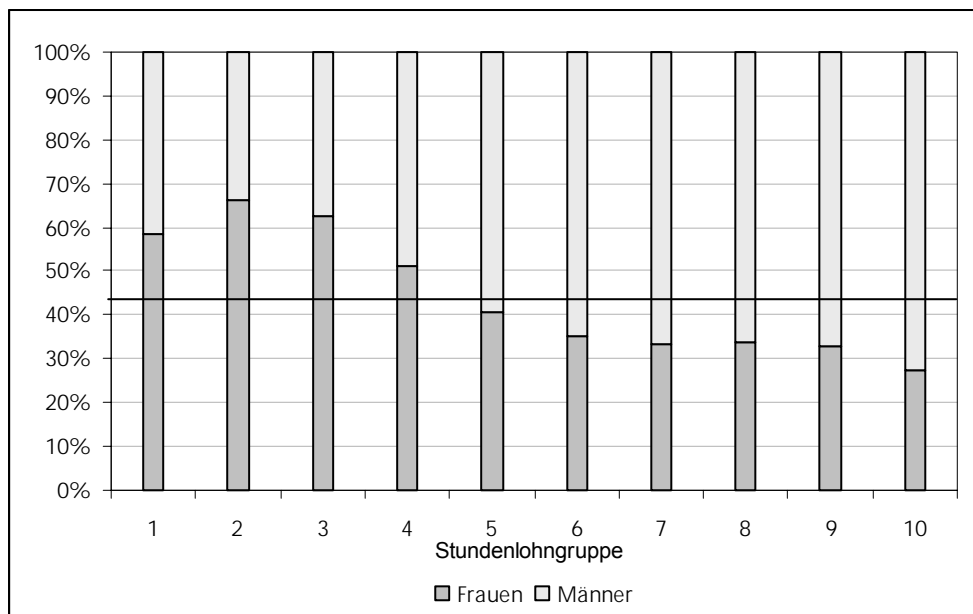


Tabelle 13

Anteil der Frauen in zehn Stundenlohngruppen¹

Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Beschäftigungsanteil von Frauen insgesamt²	42,1%	43,4%	44,0%	44,0%	44,2%
Frauenanteil in ...					
Einkommensgruppe 1	57,5%	60,0%	58,4%	58,4%	58,5%
Einkommensgruppe 2	65,6%	67,2%	66,8%	66,4%	66,4%
Einkommensgruppe 3	59,7%	62,7%	63,2%	62,8%	62,7%
Einkommensgruppe 4	48,6%	50,5%	50,8%	50,4%	50,9%
Einkommensgruppe 5	39,4%	39,9%	40,4%	40,5%	40,5%
Einkommensgruppe 6	34,0%	33,9%	35,5%	35,3%	35,1%
Einkommensgruppe 7	31,8%	32,0%	32,9%	33,1%	33,5%
Einkommensgruppe 8	30,7%	31,5%	32,7%	33,2%	33,7%
Einkommensgruppe 9	29,9%	31,3%	32,7%	32,9%	33,0%
Einkommensgruppe 10	24,1%	25,0%	26,9%	27,2%	27,4%

¹ Die nach ihrem Stundenlohn gereihten Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung) werden in 10 gleich große Gruppen geteilt. (D.h. in der Einkommensgruppe 1 befinden sich jene 10% der Arbeitsplätze, auf denen die niedrigsten Stundenlöhne erzielt werden, in der

Einkommensgruppe 10 befinden sich jene 10% der Arbeitsplätze, auf denen die höchsten Stundenlöhne erzielt werden.)

² Frauenanteil an der Standardbeschäftigung (Arbeitsplätze).

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 14

Anteil der Frauen in zehn Monatseinkommensgruppen¹

Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Beschäftigungsanteil von Frauen insgesamt²	42,1%	43,4%	44,0%	44,0%	44,2%
Frauenanteil in ...					
Einkommensgruppe 1	59,5%	62,3%	59,2%	60,2%	60,3%
Einkommensgruppe 2	68,1%	69,5%	69,4%	69,1%	69,3%
Einkommensgruppe 3	63,6%	66,1%	68,2%	66,7%	66,6%
Einkommensgruppe 4	51,4%	53,9%	60,0%	53,7%	54,1%
Einkommensgruppe 5	41,4%	42,0%	49,2%	42,6%	42,7%
Einkommensgruppe 6	33,9%	33,7%	39,4%	35,3%	35,5%
Einkommensgruppe 7	29,8%	30,2%	33,6%	31,4%	31,2%
Einkommensgruppe 8	28,0%	28,4%	30,3%	30,0%	29,5%
Einkommensgruppe 9	26,4%	27,5%	29,1%	29,1%	28,9%
Einkommensgruppe 10	19,0%	20,3%	23,6%	22,3%	22,0%

¹ Die nach ihrem Bruttomonatseinkommen gereihten Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung) werden in 10 gleich große Gruppen geteilt. (D.h. in der Einkommensgruppe 1 befinden sich jene 10% der Arbeitsplätze, auf denen die niedrigsten Monatseinkommen erzielt werden, in der

Einkommensgruppe 10 befinden sich jene 10% der Arbeitsplätze, auf denen die höchsten Monatseinkommen erzielt werden.)

² Frauenanteil an der Standardbeschäftigung (Arbeitsplätze).

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 15

Anteil der Frauen in zehn Jahreseinkommensgruppen¹

Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Beschäftigungsanteil von Frauen insgesamt²	42,4%	44,1%	44,9%	45,0%	45,2%
Frauenanteil in ...					
Einkommensgruppe 1	55,1%	57,6%	55,0%	54,9%	55,7%
Einkommensgruppe 2	57,7%	59,6%	58,0%	57,8%	58,9%
Einkommensgruppe 3	61,6%	63,8%	63,7%	63,6%	62,8%
Einkommensgruppe 4	60,2%	62,7%	63,6%	63,6%	63,8%
Einkommensgruppe 5	47,6%	49,9%	52,5%	52,4%	52,1%
Einkommensgruppe 6	37,2%	37,8%	40,4%	40,5%	40,7%
Einkommensgruppe 7	31,5%	32,8%	34,2%	34,7%	35,1%
Einkommensgruppe 8	29,1%	30,0%	31,1%	31,6%	31,9%
Einkommensgruppe 9	26,4%	27,9%	29,0%	29,3%	29,4%
Einkommensgruppe 10	18,0%	19,4%	21,0%	21,5%	21,8%

¹ Die nach ihrem Bruttojahrsbeschäftigungseinkommen gereihten (standardbeschäftigten) Personen werden in 10 gleich große Gruppen geteilt. (D.h. in der Einkommensgruppe 1 befinden sich jene 10% der Personen, die die niedrigsten Jahreseinkommen erzielen, in der

Einkommensgruppe 10 befinden sich jene 10% der Personen, die die höchsten Jahreseinkommen erzielen.)

² Frauenanteil an der Standardbeschäftigung (Personen).

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

3

Sozioökonomische Trends und der Einfluss von gleichheitsfördernden Maßnahmen

<i>3.1</i>	<i>Der österreichische Arbeitsmarkt im Überblick</i>	<i>43</i>
<i>3.2</i>	<i>Entwicklung der allgemeinen Einkommensungleichheit</i>	<i>45</i>
<i>3.3</i>	<i>Die Entwicklung geringfügiger/sonstiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung</i>	<i>47</i>
<i>3.4</i>	<i>Der Einfluss von Kollektivvertragsbestimmungen</i>	<i>49</i>
<i>3.5</i>	<i>Gleichheitsfördernde Bestimmungen und Maßnahmen</i>	<i>50</i>

3.1 Der österreichische Arbeitsmarkt im Überblick

Tabelle 16

<p><i>Ausmaß und Art der Erwerbsbeteiligung bestimmen Einkommenschancen</i></p>	<p>Die Einkommenschancen von Frauen und Männern werden von der Teilnahme am Erwerbsleben bestimmt und in welchem Ausmaß es gelingt, die angestrebte Erwerbsbeteiligung in Beschäftigung umzusetzen.</p>
<p>¹ Jahresdurchschnittsbestand an selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung (inkl. geringfügiger und sonstiger Beschäftigung) und vorgemerkter Arbeitslosigkeit bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Frauen: 15 bis 59 Jahre, Männer: 15 bis 64 Jahre).</p>	<p><i>Erwerbsquote – der Frauen steigt – der Männer stagniert</i></p> <p>Im Jahr 2006 hat die Erwerbsquote¹ der Frauen in Österreich 73% betragen. Gegenüber dem Jahr 1995 bedeutet dies einen Anstieg von rund 10 Prozentpunkten. Die Erwerbsquote der Männer hat sich im selben Beobachtungszeitraum um einen Prozentpunkt erhöht.</p>
<p><i>Anteil der Standardbeschäftigung unter Frauen nimmt zu, ...</i></p>	<p>Ihr verstärktes Interesse, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, lässt sich für Frauen in hohem Grad in Beschäftigung umsetzen. Im Jahr 1995 war noch nicht einmal die Hälfte der Frauen im erwerbsfähigen Alter standardbeschäftigt gewesen, im Jahr 2000 waren es rund 53%. Fünf Jahre später hat der Anteil der standardbeschäftigten Frauen 55% betragen.</p>
<p><i>... unter Männern ab</i></p>	<p>Unter den Männern ist ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Hier sinkt der Anteil der standardbeschäftigten Männer an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von knapp 65% im Jahr 1995 auf 62% im Jahr 2006.</p>
<p><i>Anstieg der geringfügigen/sonstigen Beschäftigung um 100%</i></p>	<p>Die Verdoppelung der geringfügigen und sonstigen unselbstständigen Beschäftigung unter Frauen (1995 bis 2006) deutet auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin. Viele der Frauen mit Kindern sind auf kleinteilige Beschäftigungsformen angewiesen, wenn die familienbezogenen Versorgungspflichten nur wenig Spielraum in zeitlicher Hinsicht lassen.</p>
<p><i>Steigende Erwerbsbeteiligung birgt erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko</i></p>	<p>Die verstärkte Erwerbsbeteiligung erhöht im Gegenzug das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Die Arbeitslosigkeit steigt, wenn die Beschäftigungsmöglichkeiten hinter der Zahl der erwerbsinteressierten Personen zurückbleiben. Unter Frauen ist die Arbeitslosigkeit im Zeitraum 1995 bis 2006 um rund 7.700 angewachsen, unter den Männern um mehr als das 2-Fache (+15.800).</p>

Tabelle 16

Der österreichische Arbeitsmarkt für Frauen und Männer

Jahresdurchschnittsbestände 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	<u>1995</u>	<u>2000</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>
Frauen					
Erwerbsfähige Bevölkerung ¹	2.460.900	2.485.200	2.506.800	2.528.100	2.558.000
Erwerbspersonen ²	1.555.700	1.700.600	1.798.100	1.838.100	1.875.800
Selbstständig Erwerbstätige ³	137.800	133.100	147.200	155.000	165.300
Geringfügige und sonst. unselbstständige Beschäftigung Arbeitskräfteangebot ⁴	98.500	167.000	186.400	191.600	195.600
Standardbeschäftigung ⁵	1.223.700	1.313.700	1.360.900	1.383.100	1.411.600
Vorgemerkte Arbeitslosigkeit	95.700	86.800	103.600	108.400	103.400
Männer					
Erwerbsfähige Bevölkerung ¹	2.676.300	2.709.200	2.775.900	2.789.200	2.800.200
Erwerbspersonen ²	2.159.100	2.181.700	2.237.600	2.260.700	2.287.000
Selbstständig Erwerbstätige ³	263.700	258.400	291.900	298.000	308.000
Geringfügige und sonst. unselbstständige Beschäftigung Arbeitskräfteangebot ⁴	37.400	75.300	87.700	91.200	92.900
Standardbeschäftigung ⁵	1.738.000	1.740.500	1.717.700	1.727.300	1.750.400
Vorgemerkte Arbeitslosigkeit	120.000	107.500	140.300	144.200	135.800

¹ Frauen zwischen 15 und 59 Jahren, Männer zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich.

² Unselbstständig Beschäftigte, selbstständig Beschäftigte und arbeitslose Personen.

³ Einschließlich Selbstständigen in der Landwirtschaft und mithelfender Familienangehöriger.

⁴ Unselbstständig Beschäftigte und arbeitslose Personen ohne Karenz-/Kindergeldbezug und

Präsenzdienst.

⁵ Voll versicherungspflichtige Beschäftigung.

Rohdaten:
Statistik Austria;
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger;

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

3.2 Entwicklung der allgemeinen Einkommensungleichheit

Tabelle 17

<i>Darstellung der Einkommensungleichheit am Beispiel von ...</i>	Frauen sind in höherem Ausmaß im unteren, Männer im oberen Einkommensbereich positioniert. Das leichte Öffnen der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern wird auch dadurch beeinflusst, dass die Ungleichheit zwischen Bezieher/-innen von niedrigen und hohen Einkommen zugenommen hat.
<i>... Stundenlöhnen und Jahresbeschäftigungseinkommen</i>	Für den Vergleich der Differenz zwischen niedrigen und hohen Einkommen werden Stundenlöhne und Jahresbeschäftigungseinkommen herangezogen. Stundenlöhne verweisen auf das in einem Standardbeschäftigungsverhältnis erzielbare Einkommen. Das Jahresbeschäftigungseinkommen ist der Verdienst, der einer Person im Laufe eines Jahres zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes zur Verfügung steht.
<i>Schere zwischen Top- und Niedrigstverdienenden ...</i>	Im Jahr 2006 hat eine standardbeschäftigte Personen im 9. Einkommensdezil den 5,4-fachen Verdienst einer Person aus der untersten Stundenlohngruppe erzielt. Zu dieser hohen Einkommensdiskrepanz trägt unter anderem bei, dass Lehrlinge, deren Verdienstchancen während der Ausbildungszeit gering sind, im untersten Einkommensdezil positioniert sind.
<i>... geht auf</i>	Einen in etwa halb so hohen Einkommensunterschied zeigt die Gegenüberstellung von Stundenlöhnen im 2. Dezil (7,- Euro) und im 8. Dezil (20,- Euro). Die Schere ist im Vergleich zum Jahr 1995 etwas aufgegangen.
<i>Jahresbeschäftigungseinkommen sind stärker gestreut</i>	Die Jahresbeschäftigungseinkommen sind breiter gestreut als die Stundenlöhne. »Besser verdienende« Personen erhalten im Jahr 2006 das 4,5-fache Einkommen von »wenig verdienenden« Personen (2. Dezil: 8.560,- Euro; 8. Dezil: 38.380,- Euro). Im Jahr 1995 war deren Verdienst 4-mal so hoch.
<i>Bruchstückhafte Beschäftigungskarrieren unter den Niedrigverdienenden</i>	Die Höhe des Einkommens hängt von verschiedenen Faktoren ab; einer davon ist das Ausmaß der Beschäftigungsintegration, die eine Person erreicht. Zu den »Wenigverdienenden« zählen Frauen und Männer mit geringen Wochenarbeitszeiten ebenso wie solche, deren Beschäftigungskarrieren durch Arbeitslosigkeit oder Perioden der Erwerbslosigkeit unterbrochen werden.

Tabelle 17

Die Entwicklung der Differenz zwischen niedrigen und hohen Einkommen

Stundenlohndifferenzen, Monats- und Jahreseinkommensdifferenzen 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Stundenlöhne					
Das 9. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 1. Dezil	4,8	5,3	5,3	5,4	5,4
Das 8. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 2. Dezil	2,5	2,7	2,7	2,7	2,8
Monatseinkommen¹					
Das 9. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 1. Dezil	4,9	5,3	5,3	5,4	5,5
Das 8. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 2. Dezil	2,5	2,7	2,7	2,8	2,8
Jahreseinkommen²					
Das 9. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 1. Dezil	12,3	14,7	14,7	15,0	14,9
Das 8. Dezil liegt ...-mal so hoch wie das 2. Dezil	4,0	4,2	4,4	4,5	4,5

¹ Bruttomonats-einkommen im Rahmen eines Standardbeschäftigungsverhältnisses.

² Bruttojahresbeschäftigungseinkommen, das zur Sicherung des Lebensunterhaltes im Laufe eines Jahres zur Verfügung steht.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

3.3 Die Entwicklung geringfügiger/sonstiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 18

<i>Deutlicher Zuwachs der unselbstständigen Beschäftigung</i>	Die unselbstständige Beschäftigung in Österreich hat im Zeitraum 1995 bis 2006 deutlich zugenommen (+352.800). Dabei entfallen rund 57% des Wachstums auf Standardbeschäftigung und rund 43% auf geringfügige und sonstige unselbstständige Beschäftigung.
<i>Geringfügige/sonstige Beschäftigung: +152.600</i>	Die geringfügige/sonstige Beschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt; seit dem Jahr 2000 sind auch Männer zunehmend auf diese Form der Beschäftigung angewiesen.
<i>Geringfügige Beschäftigung ermöglicht Zuverdienst</i>	Aus Sicht der Betriebe lohnt eine geringfügige Beschäftigung vor allem dann, wenn es um die Besetzung von Arbeitsplätzen mit wenig und ganz spezifisch gelegenen Wochenarbeitsstunden geht. Umgekehrt kann die geringfügige Beschäftigung für Erwerbstätige bloß eine vorläufige Positionierung im Berufsleben darstellen. Die Einkommensobergrenzen im Rahmen dieser Beschäftigung erlauben einen Zuverdienst, der zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht.
<i>Standardbeschäftigung: +200.200</i>	Gleichzeitig mit dem Anstieg der geringfügigen und sonstigen unselbstständigen Beschäftigung hat auch die Standardbeschäftigung einen Zuwachs erfahren. Sie ist von 2.961.700 im Jahr 1995 um rund 7% auf 3.161.900 im Jahr 2006 gestiegen.
<i>Gewicht der Teilzeitbeschäftigung nimmt zu</i>	Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund der verstärkten Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu sehen. Bei beinahe jeder 7. Standardbeschäftigung (15,4%) handelte es sich im Jahr 2006 um eine Teilzeitbeschäftigung. Im Jahr 1995 hat dieser Anteil 13,6% betragen.
<i>Teilzeit ist überwiegend weiblich</i>	Frauen stellen mit rund 80% die Mehrheit der Teilzeitkräfte. Bezogen auf alle standardbeschäftigten Frauen sind rund 27% der Frauen teilzeitbeschäftigt. Zwölf Jahre davor waren es 24%.
<i>Teilzeit vereint Vor- und Nachteile</i>	Die Mehrheit der Frauen nutzt die Teilzeitbeschäftigung, um persönliche Versorgungspflichten erfüllen zu können. Gleichzeitig sehen sie sich mit negativen Folgen wie schlechterer sozialer Absicherung oder geringeren Aufstiegschancen konfrontiert.

Tabelle 18

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung: Kennzahlen

Frauenanteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Frauenvollzeitanteil 1995, 2000 und 2004 bis 2006

	1995	2000	2004	2005	2006
Arbeitsplätze					
Unselbstständige Beschäftigung	3.097.600	3.296.500	3.352.700	3.393.200	3.450.400
Standardbeschäftigung	2.961.700	3.054.200	3.078.500	3.110.400	3.161.900
Vollzeitanteil	86,4%	85,9%	84,9%	84,8%	84,6%
Teilzeitanteil	13,6%	14,1%	15,1%	15,2%	15,4%
Geringfügige und sonstige unselbst. Beschäftigung	135.885	242.335	274.136	282.757	288.453
Frauenanteil an ...					
unselbstständiger Beschäftigung	41,2%	45,8%	46,9%	47,3%	47,7%
Standardbeschäftigung	41,3%	43,0%	44,1%	44,2%	44,2%
Vollzeitbeschäftigung	39,2%	39,5%	39,4%	39,5%	39,5%
Teilzeitbeschäftigung	80,8%	80,7%	80,3%	80,0%	79,8%
geringfügiger und sonstiger unselbst. Beschäftigung	68,1%	68,9%	68,0%	67,8%	67,8%
Frauen: Vollzeitanteil an ...					
unselbstständiger Beschäftigung	62,1%	63,9%	64,0%	63,8%	63,7%
Standardbeschäftigung	76,1%	75,0%	73,4%	73,3%	73,2%
Männer: Vollzeitanteil an ...					
unselbstständiger Beschäftigung	92,1%	89,2%	89,4%	89,1%	89,0%
Standardbeschäftigung	96,7%	95,0%	94,5%	94,4%	94,3%

Anmerkungen:
Teilzeitbeschäftigung =
voll versicherungs-
pflichtige Beschäftigung

mit einer Wochenarbeits-
zeit von weniger als 35
Stunden.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

3.4 *Der Einfluss von Kollektivvertragsbestimmungen*

<i>Ungleichstellung durch betriebliche Praxis bestimmt, ...</i>	Die personalwirtschaftlichen Verhaltensweisen der Betriebe sind die wichtigste Bestimmungsgröße für die Startpositionen und Aufstiegschancen berufstätiger Frauen und Männer; sie sind daher auch dafür verantwortlich, dass Männer mit einem Vorsprung starten und Frauen in Hinblick auf den innerbetrieblichen Aufstieg mit »Gegenwind« konfrontiert sind.
<i>... die innerhalb des Kollektivvertragsystems handelt</i>	Da die Kollektivverträge ein Struktur gebendes Element für die personalwirtschaftliche Praxis sind, liegt die Vermutung nahe, dass die Gestaltung von Kollektivverträgen ein wichtiges Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik darstellt. Diese Erwartung hat sich in der Realität allerdings nicht erfüllt.
<i>Die Kollektivverträge (im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit) spiegeln die Ungleichstellung wider, ...</i>	Das erscheint auf den ersten Blick paradox, weil kollektivvertragliche Bestimmungen die Ungleichstellung von Frauen und Männern durchaus widerspiegeln: So enthalten die Kollektivverträge (im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit) eine (implizite) Bewertung jener Ressourcen, die Arbeitnehmer/-innen in das Tätigkeitsfeld des Arbeitsplatzes einzubringen haben. Von dieser Bewertung hängt dann letztlich der Mindestlohn ab, auf den eine bestimmte Person auf einem spezifischen Arbeitsplatz einen Anspruch besitzt. »Männlichen« Ressourcen wird in diesem Zusammenhang deutlich mehr Beachtung geschenkt als »weiblichen« Ressourcen (was auch dazu führt, dass »weibliche« Berufe schlechter entlohnt sind als »männliche« Berufe).
<i>... sie sind aber bislang nicht als Gestaltungsinstrument eingesetzt worden</i>	Obwohl die Kollektivverträge ein »Spiegel« der Ungleichstellung sind, werden sie nur selten als »Gestaltungsinstrument« eingesetzt. Denn die Kollektivvertragspartner/-innen konzentrieren ihre Verhandlungen auf die Nominallohnerhöhungen, was auf eine Fortschreibung des Status quo hinausläuft. Keine der beiden Seiten will ihre Verhandlungsposition durch zu starkes Beharren auf »Nebenthemen« schwächen. Nur wenn diese Nebenthemen direkt auf die Lohnkosten oder die Entlohnung einen Einfluss nehmen, sind Veränderungsschritte im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen zu erwarten.

3.5

Gleichheitsfördernde Bestimmungen und Maßnahmen

Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungsgebot: ein erster Schritt

Die gesetzlichen Verbote der Diskriminierung von Frauen und die gesetzlichen Gebote ihrer Gleichbehandlung sind ein erster wichtiger Schritt jeder Gleichstellungsstrategie. Solche gesetzlichen Bestimmungen geben den betroffenen Frauen die Möglichkeit, in eklatanten Fällen der Ungleichbehandlung gegen die Verletzung ihrer Rechte juristische Mittel einzusetzen. Diese Basis ist in Österreich geschaffen.

Gleichstellung mithilfe von »Quoten«: allgemeinverbindlich ...

Allerdings führt dieser erste Schritt nicht sehr weit in Richtung tatsächlicher Gleichstellung. Dazu ist es notwendig, praktisch umsetzbare Gleichstellungsnormen zu erlassen. Besonders wirksam (wenn auch nicht alleinig ausreichend) erscheinen in diesem Zusammenhang »Frauenquoten« in allen Bereichen des Berufslebens. Denn Gleichstellung als Resultat von Gleichbehandlung lässt sich nur anhand einer beobachteten Teilhabe der Frauen (eben der »Frauenquote«) feststellen.

... und für die öffentliche Hand als Arbeitgeberin

Im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sind (seit 1993) verbindliche Frauenquoten (von 40%) festgeschrieben: Bei der Begründung von Dienstverhältnissen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung gilt die Vorzugsregelung für Frauen gegenüber Männern, wenn gleiche Qualifikation vorliegt und die Frauenquote im betreffenden Bereich unter 40% liegt.

Frauenförderungsmaßnahmen als Beitrag zur Gleichstellung

Da es außerhalb des öffentlichen Sektors an quantitativen Gleichstellungsnormen mangelt, sind Frauenförderungsmaßnahmen der wichtigste Beitrag zur Gleichstellung. Von solchen Maßnahmen geht ein Bewusstseinsbildungsprozess aus, der weit über den Kreis jener Frauen hinauswirkt, an die sich die Maßnahme direkt richtet.

4

Einkommensungleichheit – quantitative Wirkungszusammenhänge

4.1	<i>Verschiedene Startpositionen, ungleicher Aufstieg und Einkommensverluste durch Kinderbetreuung</i>	53
4.2	<i>Branchentypische Verteilungseffekte</i>	57
4.3	<i>Das quantitative Ausmaß der Komponenten der Einkommensungleichheit</i>	60

4.1

Verschiedene Startpositionen, ungleicher Aufstieg und Einkommensverluste durch Kinderbetreuung**Vier Ursachenfelder von Einkommensungleichheit**

In Hinblick auf die quantitativen Wirkungszusammenhänge der Einkommensungleichheit lohnt es, vier Einflussgrößen von Einkommensungleichheit näher zu untersuchen:

- Wie groß ist der Anteil des Berufseinstieges an der Gesamteinkommensdifferenz?
- Wie groß ist der Anteil des beruflichen Aufstiegs?
- Welchen Anteil an der Einkommensungleichheit haben Kinderbetreuungspflichten?
- Und welchen Anteil hat die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Branchen?

Längsschnittanalyse zur Bestimmung der Komponenten »Berufstart«, »Aufstieg«, »Kinderbetreuung«

Was die drei Komponenten »Berufstartchancen«, »ungleicher beruflicher Aufstieg« und »Kinderbetreuungspflichten« betrifft, lassen sich anhand einer Längsschnittanalyse¹ die Gewichte der einzelnen Komponenten feststellen.

¹ Beobachtet wurden die Berufseinsteigenden des Jahres 1987, sofern sie auch im Jahr 2006 noch (oder wieder) beschäftigt waren. Ferialjobs gelten nicht als Berufseinstieg. Der Berufseinstieg von Personen, die eine Lehre absolvieren, erfolgt nach erfüllter Lehrzeit.

Tabelle 19

Berufstartchancen: Bereits beim Berufsstart verdienen Frauen deutlich weniger als Männer

Die berufseinsteigenden Frauen und Männer des Jahres 1987 weisen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs eine Stundenlohndifferenz von 17,9% auf. Runde zwanzig Jahre später, im Jahr 2006, ist die Stundenlohndifferenz (beim selben Personenkreis) auf 35,2% angewachsen. Das heißt, rund die Hälfte der Stundenlohndifferenz 2006 war bereits beim Berufsstart existent, die andere Hälfte ist im Laufe der Jahre durch unterschiedliche berufliche Aufstiege (zum Teil hervorgerufen durch Kinderbetreuungspflichten) zusätzlich bewirkt worden.

Tabelle 19

Beruflicher Aufstieg: Frauen ohne Kinder steigen nur wenig langsamer auf als Männer

Im Zeitraum 1987 bis 2006 gelang es den Männern, einen durchschnittlichen jährlichen Stundenlohnzuwachs von rund 7% zu erzielen. Frauen ohne Kinder gelang ein ähnlich hoher jährlicher Stundenlohnzuwachs (6,5%) – wenn auch ausgehend von einem deutlich niedrigeren Einstiegseinkommen.

Tabelle 19

Kinderbetreuung: Frauen mit Kindern bleiben deutlich zurück

Spürbar zurück blieben hingegen jene Frauen, die ein (oder mehrere) Kind(er) bekommen haben. Ihr durchschnittlicher jährlicher Stundenlohnzuwachs lag bei 4,8%.

Tabelle 19

Stundenlohn: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht

Bruttostundenverdienste in Euro (Median) und Aufstiegsgeschwindigkeit

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Einkommens- differenz¹</i>
Stundenlöhne²			
1987	4,-	5,-	-17,9%
2006	11,-	17,-	-35,2%
Durchschnittlicher jährlicher Stundenlohnzuwachs 1987–2006			
Alle Personen	+5,5%	+7,0%	-1,5 PP
Frauen ohne Kinder	+6,5%	–	-0,5 PP
Frauen mit Kindern	+4,8%	–	-2,2 PP

¹ In % der Männer-einkommen.² Bruttostundenlohn auf einem Arbeitsplatz.³ Differenz des jährlichen Stundenlohnzuwachses (zwischen Frauen und Männern bzw. Frauen ohne Kinder und Männern und Frauen mit Kindern und Männern).Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 20

Monatseinkommen: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht

Bruttomonatseinkommen in Euro (Median) und Aufstiegs geschwindigkeit

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Einkommens- differenz¹</i>
Monatseinkommen²			
1987	571,-	708,-	-19,4%
2006	1.636,-	2.712,-	-39,7%
Durchschnittlicher jährlicher Einkommenszuwachs 1987–2006			
Alle Personen	+5,4%	+7,0%	-5,4 PP
Frauen ohne Kinder	+6,5%	–	-6,5 PP
Frauen mit Kindern	+4,6%	–	-4,6 PP

¹ In % der Männer-
einkommen.² Bruttomonats-
einkommen auf einem
Arbeitsplatz.³ Differenz des jähr-
lichen Monatsein-
kommenszuwachses
(zwischen Frauen und
Männern bzw. Frauen
ohne Kinder und
Männern und Frauen mit
Kindern und Männern).Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 21

Jahresbeschäftigungseinkommen: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht

Bruttojahresbeschäftigungseinkommen in Euro (Median) und Aufstiegs geschwindigkeit

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Einkommens- differenz¹</i>
Jahresbeschäftigungseinkommen²			
1987	8.284,-	10.377,-	-20,2%
2006	17.964,-	31.979,-	-43,8%
Durchschnittlicher jährlicher Einkommenszuwachs 1987–2006			
Alle Personen	+4,8%	+6,5%	-1,7 PP
Frauen ohne Kinder	+5,8%	–	-0,7 PP
Frauen mit Kindern	+4,0%	–	-2,5 PP

¹ In % der Männer-
einkommen.² Bruttojahresbeschäfti-
gungseinkommen
(Summe aller im Laufe
eines Jahres durch eine –
zumindest vorübergehend
standardbeschäftigte –
Person erzielten Beschäfti-
gungseinkommen).³ Differenz des jähr-
lichen Jahreinkommens-
zuwachses (zwischen
Frauen und Männern
bzw. Frauen ohne Kinder
und Männern und Frauen
mit Kindern und
Männern).Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

4.2 Branchentypische Verteilungseffekte

Tabelle 22	<i>Unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen</i>	Frauen und Männer verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Wirtschaftsklassen. So liegt der Frauenanteil im Bereich »Gesundheit und Soziales« bei rund 77%, im »Bauwesen« sind hingegen weniger als 13% der Beschäftigten Frauen.
Tabelle 22	<i>Ergibt sich ein Nachteil für Frauen aufgrund der branchentypischen Entlohnung?</i>	Die Einkommen, die sich in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen (im Durchschnitt) erzielen lassen, liegen mitunter auf sehr unterschiedlichen Niveaus. So erzielen Frauen und Männer, die in der »Energie- und Wasserversorgung« beschäftigt sind, im Schnitt deutlich höhere Bruttomonatseinkommen (Frauen: 2.120,- Euro, Männer: 3.500,- Euro) als Beschäftigte im »Beherbergungs- und Gaststättenwesen« (Frauen: 1.300,- Euro, Männer 1.550,- Euro). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich aus der Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen ein Einkommensnachteil für die Frauen ergibt.
Tabelle 23	<i>Durch die ungleiche Branchenverteilung ergibt sich für die Frauen ein Jahreseinkommensnachteil von 0,7%</i>	Die Simulation eines gleich hohen (dem Durchschnitt von rund 44% entsprechenden) Frauenanteils in allen Branchen bringt folgendes Ergebnis: Im Jahr 2006 ist es den Frauen gelungen, insgesamt (über alle Branchen) 33,48 Milliarden Euro an Jahreseinkommen zu lukrieren. Unter der Annahme, dass die Frauen gleichmäßig über alle Branchen verteilt wären (und dort jeweils die branchentypischen durchschnittlichen Fraueneinkommen erzielen würden), wäre das von den Frauen insgesamt erzielte Jahreseinkommen bei 33,73 Milliarden Euro gelegen. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern bewirkt für die Frauen demnach einen (Jahres-)Einkommensnachteil von -0,7%.
Tabelle 23	<i>Monatseinkommen und Stundenlöhne: Auch hier sind nur sehr geringe Einflüsse durch die Branchenungleichverteilung zu beobachten</i>	Eine Betrachtung von Monatseinkommen und Stundenlöhnen ergibt ein ähnliches Bild: Was die Monatseinkommen betrifft, liegt der Einkommensnachteil, der sich für die Frauen durch ihre Verteilung auf die einzelnen Branchen ergibt, bei -0,5%. In Hinblick auf die Stundenlöhne bringt die aktuelle Verteilung auf Branchen den Frauen gegenüber einer »Gleichverteilung« sogar einen leichten Vorteil, was die Stundenlohndifferenz zu den Männern betrifft (+0,2%). Insgesamt ist der Effekt der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen als gering zu bewerten.

Tabelle 22

Beschäftigungsanteil von Frauen und Bruttomonatseinkommen nach Branchen

Standardbeschäftigung, Medianeinkommen und Einkommensdifferenz 2006

	Standardbeschäftigung		Bruttomonatseinkommen¹		Ein- kommens- differenz²
	Bestand³ insgesamt	Frauen- anteil	Median- einkommen Frauen	Median- einkommen Männer	
Land-/Forstwirtschaft	26.950	36,7%	878,-	1.186,-	-26,0%
Fischerei und Fischzucht	130	29,3%	960,-	1.557,-	-38,4%
Bergbau	12.690	13,1%	1.905,-	2.787,-	-31,7%
Sachgütererzeugung	573.820	27,5%	1.678,-	2.527,-	-33,6%
Energie-/Wasserversorgung	25.960	17,2%	2.121,-	3.502,-	-39,4%
Bauwesen	240.410	12,7%	1.524,-	2.187,-	-30,3%
Handel, Reparatur	512.930	51,8%	1.329,-	2.095,-	-36,6%
Beherberg.-/Gaststättenw.	168.040	60,4%	1.306,-	1.550,-	-15,7%
Verkehr/Nachrichtenüberm.	217.940	22,9%	1.742,-	2.258,-	-22,9%
Kredit-/Versicherungswesen	109.120	49,2%	2.282,-	3.675,-	-37,9%
Wirtschaftsdienste	328.820	48,2%	1.417,-	2.010,-	-29,5%
Öffentliche Verwaltung	467.290	53,9%	2.098,-	2.779,-	-24,5%
Unterrichtswesen	149.120	64,3%	2.131,-	2.456,-	-13,2%
Gesundheit/Soziales	174.610	77,0%	1.515,-	1.748,-	-13,3%
Sonstige Dienstleistungen	148.030	61,7%	1.297,-	1.945,-	-33,3%
Private Haushalte	3.330	90,3%	805,-	995,-	-19,1%
Ext. Organisationen	2.740	51,1%	2.246,-	2.453,-	-8,4%
Gesamt	3.161.930	44,2%	1.526,-	2.231,-	-31,6%

Anmerkungen:
Ausgewiesene Summen
können aufgrund von
Rundungen von den
rechnerischen Summen
abweichen.

¹ Bruttomonats-
einkommen auf einem
Arbeitsplatz.

² In % der
Männereinkommen.

³ Jahresdurchschnitts-
bestand an Arbeits-
plätzen.

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 23

Einkommensdifferenz aufgrund von Branchenverteilung

Frauengesamteinkommen (Stundenlöhne, Monatseinkommen, Jahresbeschäftigungseinkommen) in frauen- und männerdominierten Branchen und Differenz zwischen Ist- und Ideal-Zustand, 2006

	Ist-Zustand¹ 2006	Ausgeglichener Zustand²	Differenz in %
Stundenlöhne			
Frauendominierte Branchen ³	12.918.596,-	10.288.778,-	-
Männerdominierte Branchen ⁴	2.804.837,-	5.407.635,-	-
Summe	15.723.433,-	15.696.413,-	+0,2%
Monatseinkommen			
Frauendominierte Branchen ³	2.236.411.394,-	1.785.284.470,-	-
Männerdominierte Branchen ⁴	498.617.710,-	962.991.399,-	-
Summe	2.735.029.104,-	2.748.275.869,-	-0,5%
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen			
Frauendominierte Branchen ³	27.503.283.498,-	22.244.276.429,-	-
Männerdominierte Branchen ⁴	5.977.698.629,-	11.488.785.950,-	-
Summe	33.480.982.127,-	33.733.062.379,-	-0,7%

¹ Von allen standardbeschäftigten Frauen erzielte Gesamtlohnsumme 2006.

² Gesamtlohnsumme aller standardbeschäftigter Frauen unter der Annahme, dass die Frauen gleichmäßig auf die Branchen verteilt wären und dort das branchenübliche Fraueneinkommen erzielen würden.

³ Branchen mit einem Frauenanteil von mehr als 44,2% (Handel, Beherbergungswesen, Kreditwesen, Wirtschaftsdienste, öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen, Gesundheit/Soziales, Sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen).

⁴ Branchen mit einem Frauenanteil von weniger als 44,2% (Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Sachgütererzeugung, Energie-/Wasserversorgung, Bauwesen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung).

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.
Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

4.3

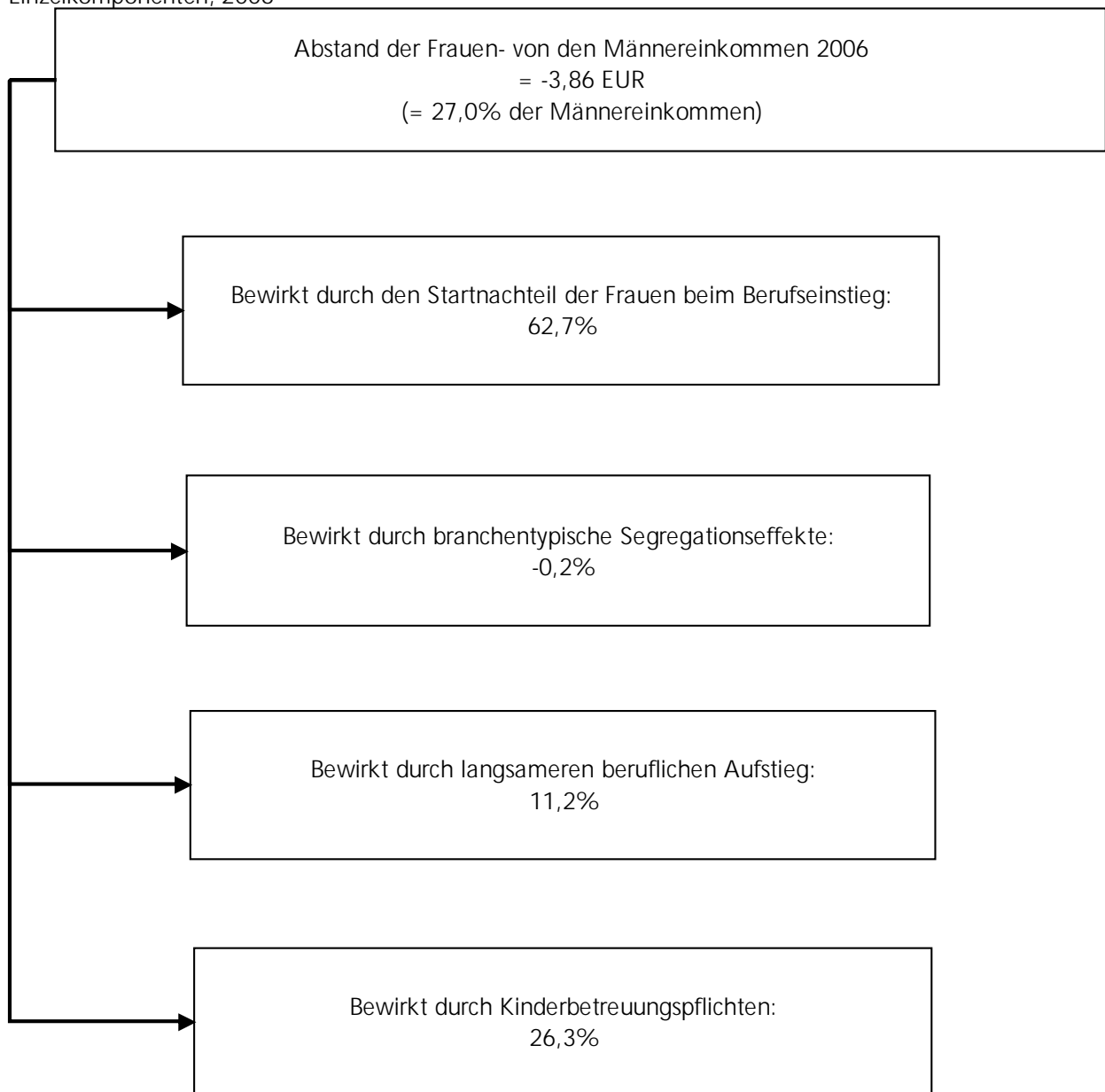
Das quantitative Ausmaß der Komponenten der Einkommensungleichheit

	<i>Zerlegung der Einkommensdifferenz nach Ursachenfeldern</i>	Die Untersuchung der vier Komponenten »Berufsstart«, »beruflicher Aufstieg«, »Kinderbetreuungspflichten« und »Branchenverteilung« gibt Aufschluss darüber, wie sich die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern zusammensetzt.
¹ Siehe Anhang.	<i>Die Jahreseinkommensdifferenz ist zu ...</i>	Eine Gewichtung der aus der Längsschnittuntersuchung gewonnenen Daten zur Einkommensentwicklung der Berufseinsteigenden aus dem Jahr 1987 ergibt für das Jahr 2006 folgende Ursachenaufteilung:
Grafik 11	<i>... 56,9% auf den Berufsstart, ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rund 56,9% der Jahreseinkommensdifferenz (von 37,6%) zwischen Frauen und Männern sind auf unterschiedliche Berufsstartchancen zurückzuführen.
Grafik 11	<i>... 0,7% auf die Branchenverteilung, ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Verteilung der Frauen auf die einzelnen Branchen bewirkt 0,7% der Jahreseinkommensdifferenz.
Grafik 11	<i>... 14,7% auf Aufstiegschancen ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern machen 14,7% des (Jahres-)Einkommensunterschiedes aus.
Grafik 11	<i>... und 27,7% auf Kinderbetreuungspflichten zurückzuführen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rund 27,7% der Jahreseinkommensdifferenz sind darauf zurückzuführen, dass Frauen im Laufe ihrer Berufskarriere Kinder zu betreuen haben.
Grafiken 9 und 10	<i>Auch bei Monatseinkommens- und Stundenlohnunterschieden spielt der Berufsstart die größte Rolle, ...</i>	Eine Komponentenzerlegung der Monatseinkommensdifferenz und der Stundenlohndifferenz ergibt ein analoges Bild: Der Berufsstart spielt die größte Rolle für die unterschiedlichen Einkommen von Frauen und Männern. Bereits die Einstiegsentlohnung der jungen Frauen liegt deutlich hinter den Einstiegseinkommen der jungen Männer zurück.
Grafiken 9 und 10	<i>... der berufliche Aufstieg erfolgt langsamer ...</i>	Der berufliche (bzw. finanzielle) Aufstieg erfolgt für Frauen spürbar langsamer als für Männer (ausgehend von einem deutlich geringeren Starteinkommen).
Grafiken 9 und 10	<i>... und Kinderbetreuungspflichten bringen erhebliche finanzielle Nachteile für Frauen</i>	Kinderbetreuungspflichten tragen zu mehr als einem Viertel zur Einkommensdifferenz bei – auch was den Stundenlohnunterschied betrifft. Der Einkommensnachteil von Müttern ergibt sich demnach nicht nur aus geringeren Arbeitszeiten, sondern zu einem Großteil daraus, dass sie für weniger qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt (und entsprechend schlechter entlohnt) werden.
Grafiken 9 und 10	<i>Branchenverteilung ist nicht von Bedeutung</i>	Die Verteilung der Frauen und Männer auf Branchen hat so gut wie keinen Effekt auf den Einkommensunterschied.

Grafik 9

Ungleiche Stundenlöhne – Komponenten

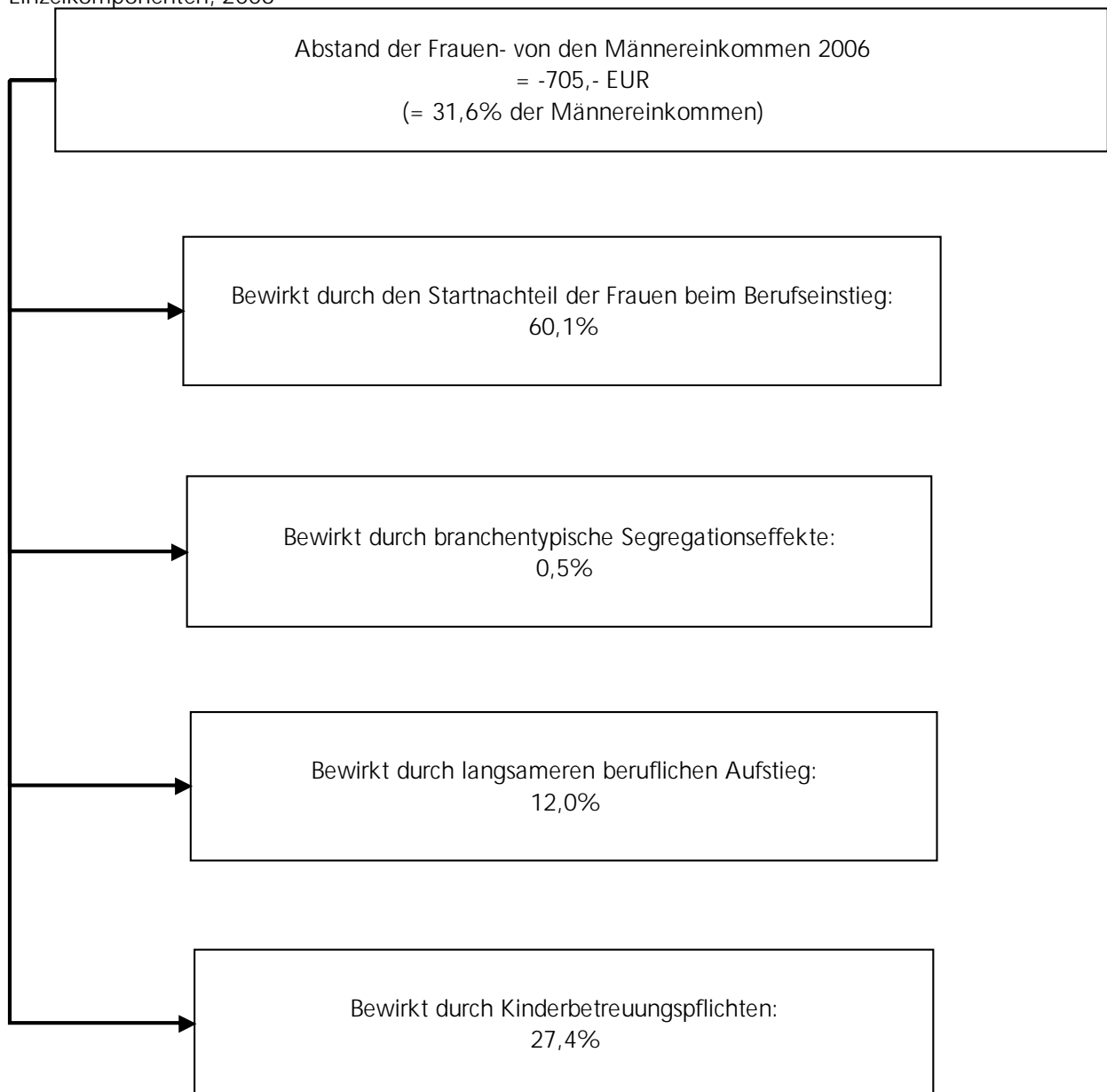
Differenz der Bruttostundenlöhne (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006



Grafik 10

Ungleiche Monatseinkommen – Komponenten

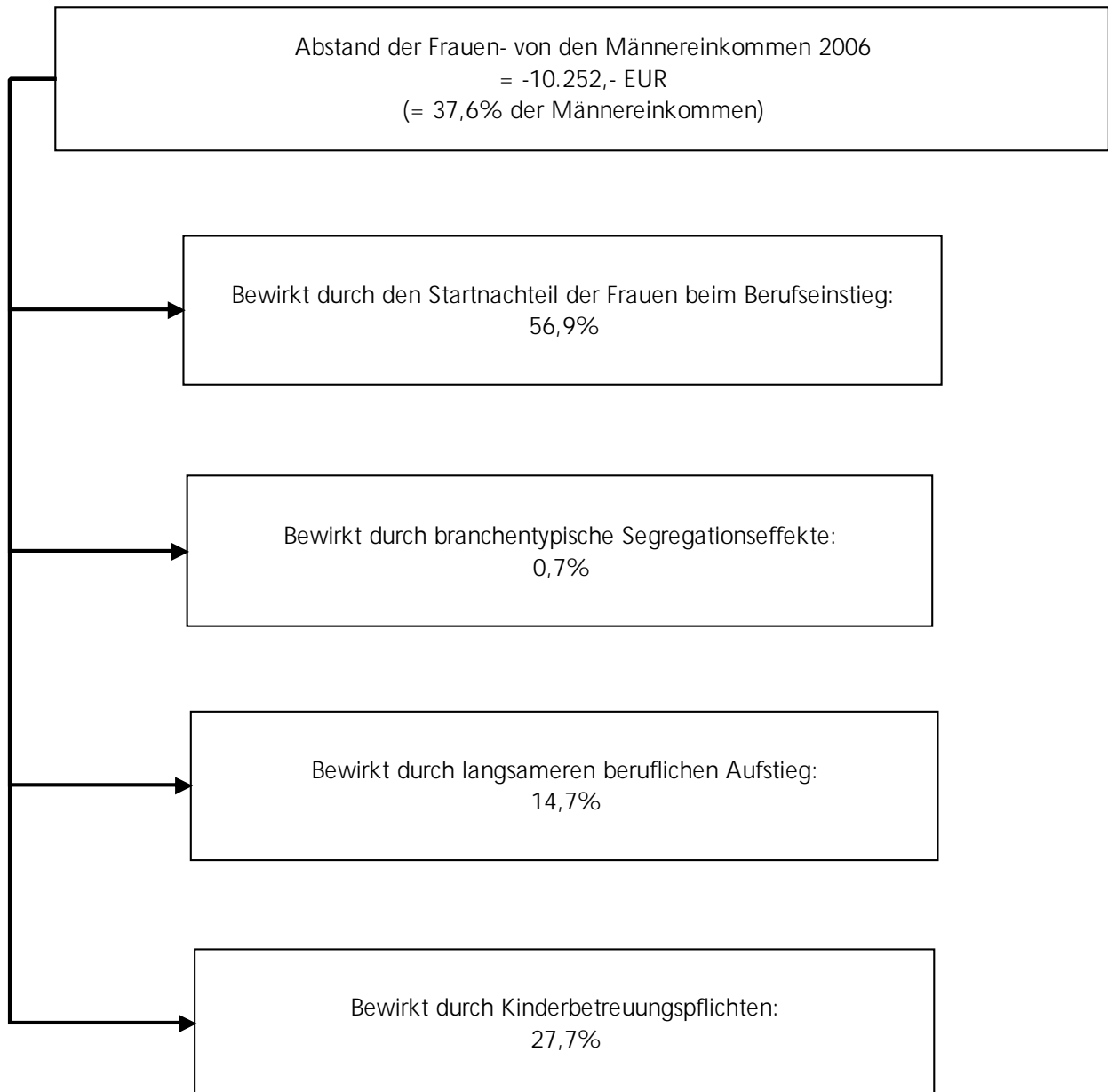
Differenz der Bruttomonatseinkommen (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006



Grafik 11

Ungleiche Jahreseinkommen – Komponenten

Differenz der Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006

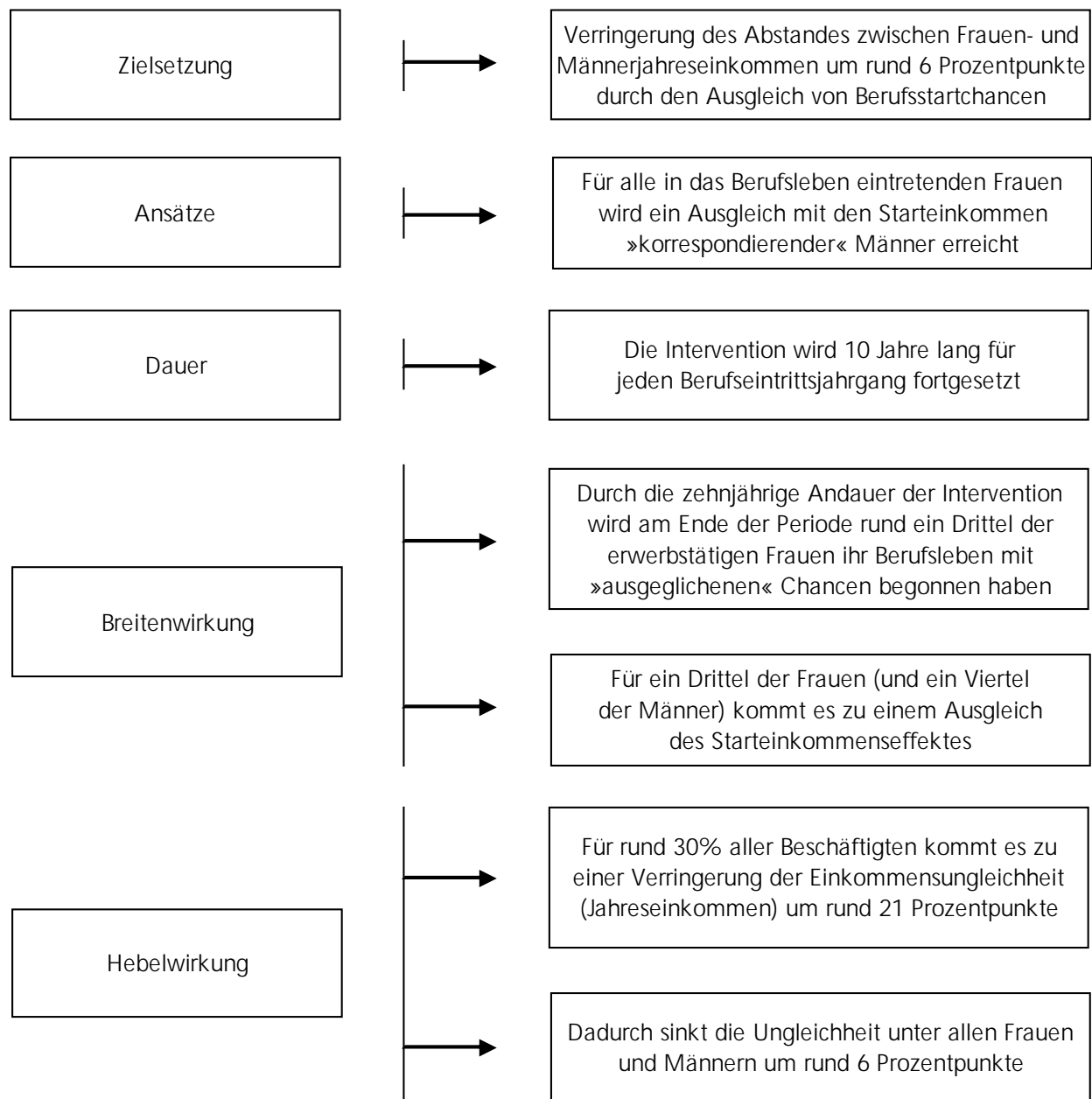


5
***Quantitative Modellrechnungen
zu drei Szenarien
gleichstellungsorientierter
Intervention***

	<i>Überzeugungskraft erfordert »gute Praxis« und eine Einschätzung ...</i>	Jede umsetzungsorientierte politische Strategie (zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Hinblick auf Beschäftigungseinkommen) ist auf eine Vielfalt von Projekten als exemplarische Demonstration »guter Praxis« angewiesen. Ohne praktische Umsetzungsbeispiele verliert die Strategie an Überzeugungskraft.
	<i>... des quantitativen Umfangs von Maßnahmen</i>	Gleichzeitig ist es notwendig, sich darüber ein Bild zu verschaffen, in welchen Größenordnungen gleichstellungsorientierte Interventionen ansetzen müssen, um eine deutlich sichtbare Verringerung der Ungleichstellung von Frauen und Männern zu erzielen.
Grafiken 12, 13 und 14	<i>Modellrechnungen erfolgen unter dem Szenario bereits gelöster qualitativer Strategiefragen</i>	Diesem Zweck dienen die drei folgenden Modellrechnungen, die jeweils auf einem Szenario beruhen. Dieses Szenario geht davon aus, dass die gleichstellungspolitische Strategie bereits klare Vorstellungen darüber entwickelt hätte, wie in jedem der drei Handlungsfelder (Berufseinstieg, betrieblicher Aufstieg, Kinderbetreuungsaufgaben) vorzugehen sei; in dem Sinn ist die »qualitative« strategische (oder projektbezogene) Frage nicht Gegenstand des Szenarios. Vielmehr geht es in den Modellrechnungen darum zu zeigen, welche »quantitativen« Effekte selbst bei einer groß angelegten Umsetzung von gleichstellungsorientierten Strategien im Laufe von 10 Jahren zu erwarten sind.
	<i>Einfach nachvollziehbare Projektionen ...</i>	Die Modellrechnungen beruhen auf sehr schlichten (linearen) Projektionen; sie sind keineswegs als Prognosen zu interpretieren, die von wesentlich komplexeren Modellen auszugehen hätten.
	<i>... mit erhellenden quantitativen Resultaten</i>	Trotz ihrer Schlichtheit unterstützen die Modellrechnungen die Einordnung einzelner Maßnahmengruppen in Hinblick auf die Erreichung des Gleichstellungsziels in einem noch überschaubaren Zeitrahmen.

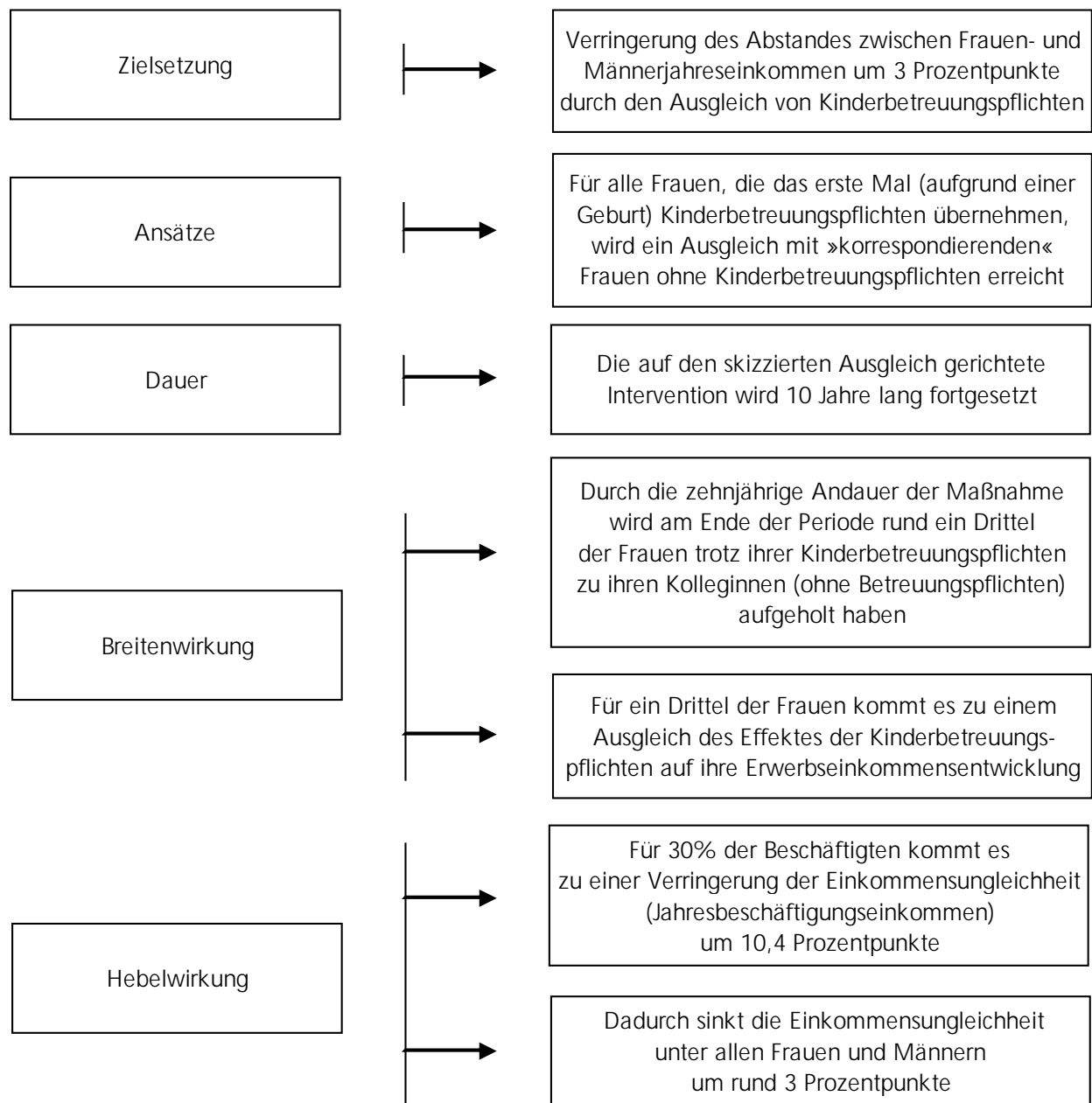
Grafik 12

Hebelwirkungen: Szenario »Ausgleich von Berufsstartchancen«



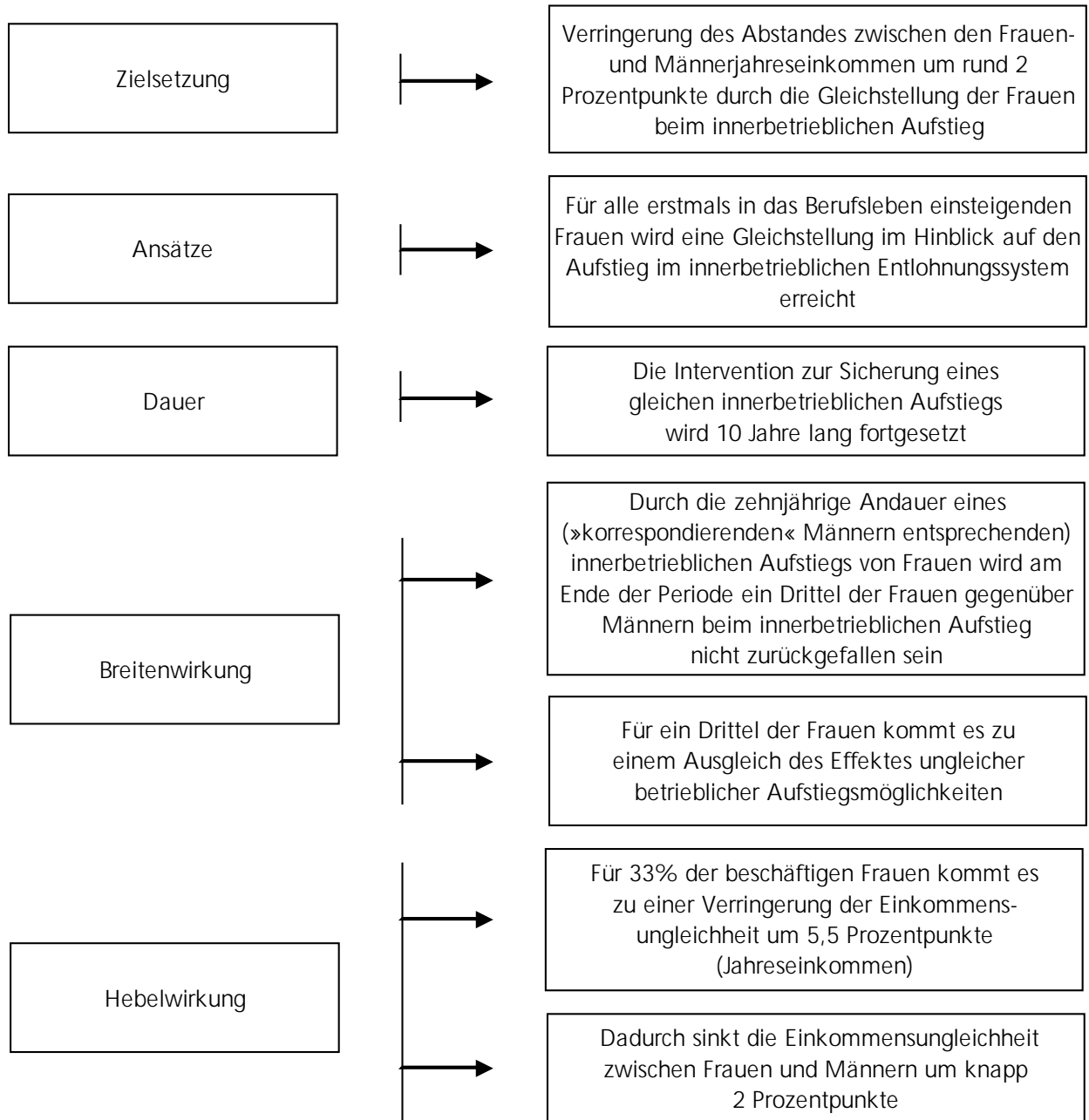
Grafik 13

Hebelwirkungen: Szenario »Ausgleich von Betreuungspflichten«



Grafik 14

Hebelwirkungen: Szenario »Gleichstellung bei innerbetrieblichem Aufstieg«



6

Indikatoren für ein Monitoring

6.1	<i>Ausgangslage</i>	73
6.2	<i>Die Indikatoren und ihre Entwicklung im Zeitraum zwischen 1995 und 2006</i>	77

6.1 Ausgangslage

Ziel: Verringerung des Einkommensnachteils der Frauen

Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene ein zentrales politisches Ziel, insbesondere auch für die Strategie für Wachstum und Beschäftigung.

20 Indikatoren ...

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde – auf Basis der in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Analysen zur Einkommensungleichheit – ein Set an Indikatoren entwickelt, das 20 zentrale Kennzahlen zur Ungleichstellung der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt enthält.

... für ein Monitoring

Dieses Indikatorenset soll im Rahmen eines regelmäßigen Monitorings die Entwicklung der relativen Einkommenspositionierung der Frauen (insbesondere auch in einzelnen Teilgruppen) aufzeigen. Das Set beinhaltet drei Typen von Kennzahlen:

- Outputindikatoren (sie beschreiben die Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern)
- Inputindikatoren (sie erfassen Einsatz und Wirkung einzelner Instrumente zur Verringerung der Einkommensungleichheit)
- Kontextindikatoren (sie beschreiben gesellschaftliche und ökonomische Trends, die die Einkommensposition von Frauen und Männern beeinflussen)

Siehe Kapitel 4

Erkenntnisse aus der »Komponentenzerlegung« als Grundlage für die Konzeption der Indikatoren

Als Ausgangsbasis für die Auswahl der Outputindikatoren haben die vorangegangenen Analysen und Erkenntnisse aus der »Komponentenzerlegung der Einkommensungleichheit« gedient: Der Großteil der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist auf ungleiche Berufsstartchancen zurückzuführen – daher wird dem Thema »Berufseinstieg« besondere Bedeutung beigemessen (acht von 16 Outputindikatoren haben den »Berufseinstieg« zum Thema). Je vier Indikatoren erfassen die Bereiche »Kinderbetreuungs-pflichten« und »beruflicher Aufstieg«.

*Systematische
Vorgehensweise*

Besonderer Wert wurde auf eine systematische (und nicht willkürliche) Vorgehensweise gelegt:

- Es werden alle drei Themenblöcke der Output-indikatoren differenziert nach Ausbildungsebenen erstellt; dies erfolgt entweder direkt, wie bei den Indikatoren zum »Berufsstart« und zum »beruflichen Aufstieg«, oder indirekt (über ein Gewichtungungsverfahren), wie im Fall der Indikatoren zum Thema »Kinderbetreuungspflichten«).
- Für alle Teilgruppen werden stets der öffentliche und der marktorientierte Sektor getrennt betrachtet: Diese Differenzierung berücksichtigt, dass im öffentlichen Sektor eine Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unmittelbarer umsetzbar ist und gibt Einblick in die unterschiedliche Höhe und Entwicklung der Einkommensungleichheit in zwei unterschiedlich organisierten Wirtschaftsbereichen.

Stabilität der Daten

Um größtmögliche Stabilität in den Auswertungszeitreihen zu gewährleisten, wurde darauf geachtet, dass

- die Berechnung der Indikatoren so weit wie möglich auf Basis ein und derselben Datenquelle möglich ist (dies trifft für 19 von 20 Indikatoren zu),
- die Größe der betrachteten Teilgruppen eine Mindestanzahl von 1.000 Personen nicht unterschreitet (um sicherzustellen, dass das Ergebnis nicht von statistischen »Ausreißern« verzerrt wird).

Tabellen 24 und 25

Die einzelnen Indikatoren sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 24

20 Indikatoren zur Ungleichstellung der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt – Teil 1

Output-indikatoren	
Indikator 1	Monatseinkommensdifferenz bei Ersteinsteigenden mit Lehrabschluss im öffentlichen Sektor
Indikator 2	Monatseinkommensdifferenz bei Ersteinsteigenden mit Lehrabschluss im marktorientierten Sektor
Indikator 3	Monatseinkommensdifferenz bei Ersteinsteigenden im Alter von 17 bis 18 Jahren ¹ im öffentlichen Sektor
Indikator 4	Monatseinkommensdifferenz bei Ersteinsteigenden im Alter von 17 bis 18 Jahren ¹ im marktorientierten Sektor
Indikator 5	Monatseinkommensdifferenz bei ersteinsteigenden Frauen im Alter von 19 Jahren und ersteinsteigenden Männern im Alter von 20 Jahren ² im öffentlichen Sektor
Indikator 6	Monatseinkommensdifferenz bei ersteinsteigenden Frauen im Alter von 19 Jahren und ersteinsteigenden Männern im Alter von 20 Jahren ² im marktorientierten Sektor
Indikator 7	Monatseinkommensdifferenz bei ersteinsteigenden Frauen im Alter von 23 bis 25 Jahren und ersteinsteigenden Männern im Alter von 24 bis 26 Jahren ³ im öffentlichen Sektor
Indikator 8	Monatseinkommensdifferenz bei ersteinsteigenden Frauen im Alter von 23 bis 25 Jahren und ersteinsteigenden Männern im Alter von 24 bis 26 Jahren ³ im marktorientierten Sektor
Indikator 9	Jahreseinkommensdifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind im öffentlichen Sektor
Indikator 10	Jahreseinkommensdifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind im marktorientierten Sektor
Indikator 11	Stundenlohndifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind im öffentlichen Sektor
Indikator 12	Stundenlohndifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind im marktorientierten Sektor
Indikator 13	Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Akademikerinnen und Akademikern im öffentlichen Sektor
Indikator 14	Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Akademikerinnen und Akademikern im marktorientierten Sektor
Indikator 15	Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Frauen und Männern mit Lehrabschluss im öffentlichen Sektor
Indikator 16	Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Frauen und Männern mit Lehrabschluss im marktorientierten Sektor

Anmerkungen: Eine detaillierte Beschreibung der konzeptuellen Grundlagen zu den einzelnen Indikatoren findet sich im Anhang. Begriffe wie beispiels-

weise »marktorientierter Sektor« sind in den Begriffserläuterungen im Anhang erläutert.

¹ Der überwiegende Teil der Berufseinsteigenden im Alter von 17 bis 18

Jahren hat eine berufsbildende mittlere Schule absolviert.

² Der Großteil der berufseinsteigenden Frauen im Alter von 19 und Männer im Alter

von 20 Jahren hat maturiert (Männer absolvieren zwischen Schulabschluss und Berufsstart häufig den Präsenz-/Zivildienst).

³ Der Großteil der berufseinsteigenden Frauen im Alter von 23 bis 25 und Männer im Alter von 24 bis 26 Jahren verfügt über einen Universitätsabschluss.

Tabelle 25

20 Indikatoren zur Ungleichstellung der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt – Teil 2

Input- indikatoren	
Indikator 17	Anteil der ganztägig in Kindertagesheimen betreuten Kinder im Alter von 0 bis 9 Jahren ¹
Indikator 18	Anteil von Frauen auf vorteilhaften Startpositionen ²
Kontext- indikatoren	
Indikator 19	Einkommensunterschied zwischen Bezieherinnen / Beziehern hoher und niedriger Einkommen ³
Indikator 20	Anteil erwerbsaktiver Frauen ⁴

Anmerkungen:
Eine detaillierte Beschreibung der konzeptuellen Grundlagen zu den einzelnen Indikatoren findet sich im Anhang.

¹ Erfasst sind hier institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen. Tageseltern, Spielgruppen, Internate, Ganztagschulen und Schülerheime sind nicht berücksichtigt.

² Eine Startposition (= ein Startarbeitsplatz) gilt als »vorteilhaft«, wenn das dort erzielte Einkommen über dem Median (in der entsprechenden Altersgruppe) liegt. Von allen Startarbeitsplätzen pro Jahr werden auf der einen Hälfte »überdurchschnittliche« und auf der anderen Hälfte »unterdurchschnittliche« Einkommen erzielt. Der Indikator 18 weist den Frauenanteil auf den »überdurchschnittlich bezahlten« (vorteilhaften) Arbeitsplätzen aus.

³ Berechnungsbasis sind die Bruttojahreseinkommen im 8. und im 2. Dezil.

⁴ Anteil der im Laufe eines Jahres zumindest vorübergehend erwerbsaktiven Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter (15–60 Jahre).

6.2

Die Indikatoren und ihre Entwicklung im Zeitraum zwischen 1995 und 2006

Frauen sind laufend mit »Gegenwind« konfrontiert

Die Ungleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf die Entlohnung ihrer Erwerbstätigkeit ist unbestreitbar, sie ist das Resultat vielfältiger Einflüsse, die in ihrer Gesamtheit eine Dynamik hervorrufen, durch die Frauen immer wieder gegenüber Männern im Laufe ihrer Erwerbsbiografien zurückzufallen drohen. Das ist umso gravierender, als die jungen Frauen in ihrem Berufsleben bereits in Positionen einsteigen, die ihren männlichen Kollegen von Anfang an einen Startvorteil geben.

»Startbedingung« und fortgesetzter »Gegenwind«

Der Zweck der (im Laufe des Projektes entwickelten) 20 Indikatoren besteht darin,

- die ungleichen Startbedingungen quantitativ zu markieren und
- den »Druck des Gegenwindes«, der die Frauen gegenüber den Männern zurückfallen lässt, an »kritischen« Abschnitten der Erwerbsbiografie zu messen.

20 Indikatoren als »Messpunkte«, ...

Die Indikatoren sind so konzipiert, dass sie für jedes Jahr ein »Messergebnis« liefern, an dem sich die Entwicklung der Ungleichstellung in Hinblick auf die Entlohnung von Frauen und Männern beobachten lässt.

... um den empirischen Grad an angestrebter Konvergenz zu erfassen

Mit einer solchen wiederkehrenden Beobachtung des Grades an Ungleichstellung soll Aufschluss darüber gewonnen werden, ob und in welchem Maße eine Verstärkung des politischen Veränderungswillens notwendig ist, um greifbare Resultate zu erzielen. Reicht das bisherige Bündel frauenpolitischer Maßnahmen aus, um einen (wenn auch langsam fortschreitenden) Prozess der Konvergenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen in Gang zu setzen?

Tabellen 26, 27 und 28

Befund 1995–2006: Frauen holen in der Entlohnung nicht auf, ...

Die Zahlenwerte des Indikatorensystems geben darauf einen klaren Befund. Dieser lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: In den letzten 10 Jahren ist es zu keiner Konvergenz der Frauen- und Männerlöhne gekommen; die Frauen haben weder bei den Stundenlöhnen, noch bei der Monatsentlohnung noch bei den Jahreseinkommen zu den Männern aufgeholt. Im Gegenteil, sie sind sogar noch weiter zurückgefallen.

	<p><i>... obwohl sie stärker im Erwerbsleben engagiert sind</i></p>	<p>Dieser Befund ist umso schwerwiegender, als im gleichen Zeitraum die Erwerbsbeteiligung der Frauen stark gestiegen ist. Frauen tragen heute mehr als vor 10 Jahren zur wirtschaftlichen Leistungskraft der Betriebe und zur Einkommenssicherung ihrer Haushalte bei; und doch sehen sie sich dafür weiterhin deutlich schlechter entlohnt als Männer.</p>
	<p><i>8 Indikatoren erfassen den Rückstand in der Berufseinstiegsphase</i></p>	<p>Das Indikatorensystem »markiert« mithilfe von 8 (der insgesamt 16) »Outputindikatoren«, wie die Startbedingungen der Frauen am Beginn ihres Berufslebens relativ zu den Startbedingungen der Männer positioniert sind. Die hohe Aufmerksamkeit, die den »Startpositionen« geschenkt wird, hat zwei Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quantitative Funktionsanalysen zeigen, dass ein großer Teil der Ungleichstellung auf die Berufseinstiegsphase der Erwerbstätigkeit zurückzuführen ist. • Die Ungleichstellung in der »Startphase« wirkt über mehrere Jahrzehnte fort, weswegen sie für die Gleichstellungspolitik eine zentrale Bedeutung besitzt.
Tabelle 27	<p><i>Befund 1995–2006: Der Abstand in der Berufseinstiegsphase hat zugenommen; ...</i></p>	<p>Die Messzahlen (Indikatoren 1–8) zur Ungleichstellung von Frauen und Männern in der Berufseinstiegsphase ergeben einen klaren Befund: Das verstärkte Engagement junger Frauen in der Verfolgung einer Berufstätigkeit war bisher damit verbunden, dass der Abstand ihrer Einstiegsgehälter zu jenen der Männer zwischen 1995 und 2006 zugenommen hat. Mit dieser Entwicklung sind junge Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen und mit jeweils korrespondierendem Berufseintrittsalter konfrontiert. Diese Tendenz ist besonders ausgeprägt bei jungen Frauen mit einem berufsbildenden mittleren Bildungsabschluss (Indikatoren 3 und 4), sie ist allerdings auch für Frauen mit tertiären Bildungsgängen wirksam (Indikatoren 7 und 8).</p>
Tabelle 27	<p><i>... zum Teil auch im öffentlichen Sektor</i></p>	<p>Bei öffentlichen Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern ist die Ungleichstellung in den Einstiegspositionen zwar mehrheitlich niedriger als im marktwirtschaftlichen Sektor (Vergleich der Indikatoren 1, 3, 5, 7 mit Indikatoren 2, 4, 6, 8), doch nimmt teilweise (z.B. auf der obersten Qualifikationsstufe) der Abstand in den Startpositionen zwischen Frauen und Männern zu.</p>
	<p><i>Klare Tendenz trotz »Sondereinflüssen« in einzelnen Jahren</i></p>	<p>Dieser Befund hängt nicht von »Sondereinflüssen« ab, die in einzelnen Jahren zu Sprüngen in den Indikatorwerten führen können. Die Gesamteinschätzung berücksichtigt die gesamte Periode, wodurch auch die konjunkturellen Wechsellagen</p>

		<p>oder Schübe in der berufstypischen Arbeitsmigration eine entsprechende Berücksichtigung finden.</p>
Tabelle 28	<p><i>Entlohnungsverlust aufgrund von Kinderbetreuung: Der Effekt nimmt zu</i></p>	<p>Nehmen junge Frauen schon mit deutlich niedrigerer Entlohnung ihre Berufstätigkeit auf, so führt die Geburt eines Kindes zu einem weiteren Zurückfallen in der Entlohnungspyramide. So verdienen Frauen, die Kinderbetreuungsaufgaben auf sich genommen haben, mit 35 Jahren deutlich weniger (zwischen 25% und 42%) als Frauen, die sich zu einem Leben ohne Kinder entschlossen haben. Dieser »Betreuungseffekt« hat im Zeitraum 1995 noch zugenommen (Indikatoren 9–12).</p>
Tabelle 28	<p><i>Entlohnungsunterschied im letzten Viertel der Erwerbsbiografie: leichte Abnahme</i></p>	<p>Um die kumulierte Wirkung des »Gegenwindes« (mit dem Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens zu rechnen haben) zu erfassen, messen 4 Indikatoren die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Alter von 53 Jahren. Am geringsten fallen Frauen mit tertiärer Ausbildung zurück und am stärksten jene mit Lehrausbildung – jeweils im öffentlichen Sektor (Indikatoren 13 und 15); der Abstand hat sich zwischen 1995 und 2006 kaum verändert. Im marktorientierten Sektor ist es dagegen zu einer Verkürzung des Abstandes zwischen Frauen- und Männerlöhnen für die Altersgruppe »53 Jahre« gekommen; der Einkommensabstand zwischen Akademikerinnen und Akademikern war 2006 um rund ein Viertel geringer als 1995 (Indikator 14).</p>
Tabelle 29	<p><i>Indikatoren zu ausgewählten Rahmenbedingungen</i></p>	<p>Ergänzend zu den eigentlichen »Lohnindikatoren« erfasst das Beobachtungssystem der 20 Indikatoren auch ausgewählte Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpositionierung von Frauen. Dabei ergeben sich folgende Befunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreffend Kinderbetreuungseinrichtungsmöglichkeiten: Der Anteil der ganztägig in Kinderbetreuungseinrichtungen betreuten Kinder im Alter von 0 bis 9 Jahren ist leicht gestiegen, bleibt aber nach wie vor auf niedrigem Niveau (18,3%, Indikator 17). • Betreffend vorteilhafter Startbedingungen für Frauen: Der Frauenanteil auf überdurchschnittlich hoch entlohnenden »Startarbeitsplätzen« liegt bei rund 30%. In den vergangenen Jahren ist es zu einem Rückgang des Frauenanteils auf vorteilhaften Startpositionen gekommen (Indikator 18). • Betreffend der allgemeinen (nicht nur geschlechtsspezifischen) Entlohnungsunterschiede: Die Einkommensschere zwischen einkommensstarken und einkommens-

schwachen Personen hat sich weiter geöffnet (Indikator 19).

- Betreffend der Erwerbsbeteiligung von Frauen: Der Anteil der Frauen, die sich am Erwerbsleben beteiligen, ist seit 1995 deutlich gestiegen (von 70,8 auf 79,6%, Indikator 20).

Kurz zusammengefasst Die Gesamtschau der 20 Indikatoren ergibt ein Bild, das sich folgendermaßen zusammenfassen lässt: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat deutlich zugenommen, die allgemeine Einkommensungleichheit ist gestiegen. Die Entlohnungsunterschiede in der Berufseinstiegsphase haben (mit Ausnahme der Berufseinsteigenden mit Lehrabschluss) zugenommen. Die impliziten Kosten (in Form von »Lohnverlusten« aufgrund der Betreuung des eigenen Kindes) sind gestiegen, auch wenn sich das institutionelle Betreuungsangebot für Kinder (quantitativ) etwas verbessert hat. Die Entlohnungsunterschiede im letzten Viertel der Berufsbiografie sind für Frauen mit den weiterführenden Bildungsabschlüssen »Lehre« und »Universität« im marktorientierten Sektor zurückgegangen.

Tabelle 26

Basiskennzahlen: Stundenlohn-, Monateinkommens- und Jahreseinkommensdifferenzen
1995 bis 2006

	<i>Einkommensunterschied¹ auf Basis der ...</i>		
	<i>Stundenlöhne²</i>	<i>Monats- einkommen³</i>	<i>Jahreseinkommen⁴</i>
1995	-26,3%	-30,3%	-35,8%
1996	-27,0%	-30,5%	-35,6%
1997	-27,2%	-31,1%	-36,2%
1998	-27,4%	-31,6%	-37,2%
1999	-27,7%	-31,6%	-37,6%
2000	-28,2%	-32,3%	-38,1%
2001	-27,8%	-32,0%	-37,9%
2002	-27,8%	-32,2%	-37,7%
2003	-27,5%	-31,8%	-37,7%
2004	-27,2%	-31,4%	-37,7%
2005	-27,0%	-31,5%	-37,5%
2006	-27,0%	-31,6%	-37,6%

¹ Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern – in Prozent der Männereinkommen.

² Bruttostundenlohn auf einem Arbeitsplatz.

³ Bruttomonatseinkommen auf einem Arbeitsplatz (Sonderzahlungen anteilig inklusive).

⁴ Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Summe aller im Laufe eines Jahres durch eine – zumindest vorübergehend standardbeschäftigte – Person erzielten Beschäftigungseinkommen).

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 27

Indikatoren 1–8: Outputindikatoren zum Berufseinstieg
1995 bis 2006

	<i>Indikator</i>							
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1995	-26,2%	-31,3%	-26,2%	-10,3%	0,7%	-14,9%	1,4%	-16,7%
1996	-27,6%	-30,6%	-40,1%	-18,2%	5,1%	-15,5%	0,5%	-16,2%
1997	-26,5%	-29,7%	-44,6%	-23,1%	0,9%	-15,7%	3,1%	-20,1%
1998	-25,2%	-29,5%	-37,0%	-26,9%	-11,4%	-17,1%	0,0%	-22,8%
1999	-24,1%	-29,2%	-48,6%	-28,7%	-16,8%	-18,0%	0,0%	-21,6%
2000	-23,6%	-27,5%	-57,7%	-28,8%	-8,1%	-18,1%	-1,6%	-21,2%
2001	-2,4%	-29,5%	-62,2%	-28,3%	-12,4%	-16,0%	-0,7%	-19,6%
2002	-6,3%	-30,5%	-53,4%	-33,2%	-9,5%	-17,5%	-2,9%	-18,1%
2003	-0,4%	-30,9%	-46,6%	-33,6%	-9,2%	-19,0%	0,2%	-19,9%
2004	-1,8%	-30,5%	-41,7%	-33,2%	-22,3%	-19,2%	-1,1%	-19,7%
2005	1,7%	-30,5%	-51,0%	-35,3%	-10,6%	-20,3%	-16,7%	-19,1%
2006	-2,1%	-32,5%	-47,0%	-34,6%	-1,0%	-18,8%	-12,4%	-19,5%

Anmerkungen:
Die genauen Bezeichnungen der Indikatoren finden sich in Tabelle 24.

Eine detaillierte Beschreibung der konzeptuellen Grundlagen zu den einzelnen Indikatoren findet sich im Anhang.

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 28

Indikatoren 9–16: Outputindikatoren zu Kinderbetreuungspflichten und zum beruflichen Aufstieg
1995 bis 2006

	<i>Indikator</i>							
	9	10	11	12	13	14	15	16
1995	-20,8%	-31,4%	-19,1%	-22,0%	-19,0%	-52,4%	-41,2%	-45,3%
1996	-22,6%	-34,4%	-18,6%	-22,7%	-19,2%	-51,0%	-45,3%	-48,3%
1997	-24,1%	-35,8%	-22,9%	-24,9%	-19,8%	-52,7%	-43,8%	-44,9%
1998	-24,1%	-35,8%	-20,9%	-24,1%	-23,1%	-52,1%	-47,8%	-45,0%
1999	-26,8%	-36,5%	-23,1%	-24,5%	-23,1%	-51,6%	-43,9%	-42,0%
2000	-28,8%	-36,9%	-25,1%	-25,2%	-24,9%	-47,9%	-42,6%	-41,7%
2001	-28,4%	-38,0%	-24,5%	-22,5%	-19,7%	-43,9%	-43,6%	-39,5%
2002	-28,9%	-37,4%	-25,2%	-23,1%	-20,7%	-42,7%	-46,4%	-39,3%
2003	-31,3%	-38,0%	-26,2%	-22,7%	-19,8%	-44,5%	-43,7%	-38,9%
2004	-33,1%	-39,7%	-27,5%	-23,2%	-19,5%	-40,3%	-45,2%	-38,9%
2005	-33,3%	-39,6%	-27,1%	-23,0%	-18,4%	-41,3%	-45,9%	-38,3%
2006	-37,3%	-42,3%	-29,4%	-24,5%	-19,1%	-39,6%	-45,5%	-39,4%

Anmerkungen:
Die genauen Bezeichnungen der Indikatoren finden sich in Tabelle 24.

Eine detaillierte Beschreibung der konzeptuellen Grundlagen zu den einzelnen Indikatoren findet sich im Anhang.

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 29
Indikatoren 17–20: Input- und Kontextindikatoren
 1995 bis 2006

	Indikator			
	17	18	19	20
1995	15,7%	32,8%	4,0	70,8%
1996	16,9%	32,3%	4,0	71,0%
1997	17,5%	31,6%	4,0	71,6%
1998	17,9%	31,3%	4,0	73,6%
1999	18,5%	30,5%	4,1	74,8%
2000	18,3%	30,9%	4,2	76,2%
2001	18,8%	31,5%	4,3	77,4%
2002	19,5%	29,6%	4,3	77,9%
2003	16,3%	29,8%	4,4	78,2%
2004	17,0%	29,9%	4,4	78,8%
2005	17,4%	29,7%	4,5	79,4%
2006	18,3%	30,3%	4,5	79,6%

Anmerkungen:
 Die genauen Bezeichnungen der Indikatoren finden sich in Tabelle 25.

Eine detaillierte Beschreibung der konzeptuellen Grundlagen zu den einzelnen Indikatoren findet sich im Anhang.

Rohdaten:
 Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, Personalinformationssystem des Bundes.

Datenbasis:
 Synthesis-Erwerb.

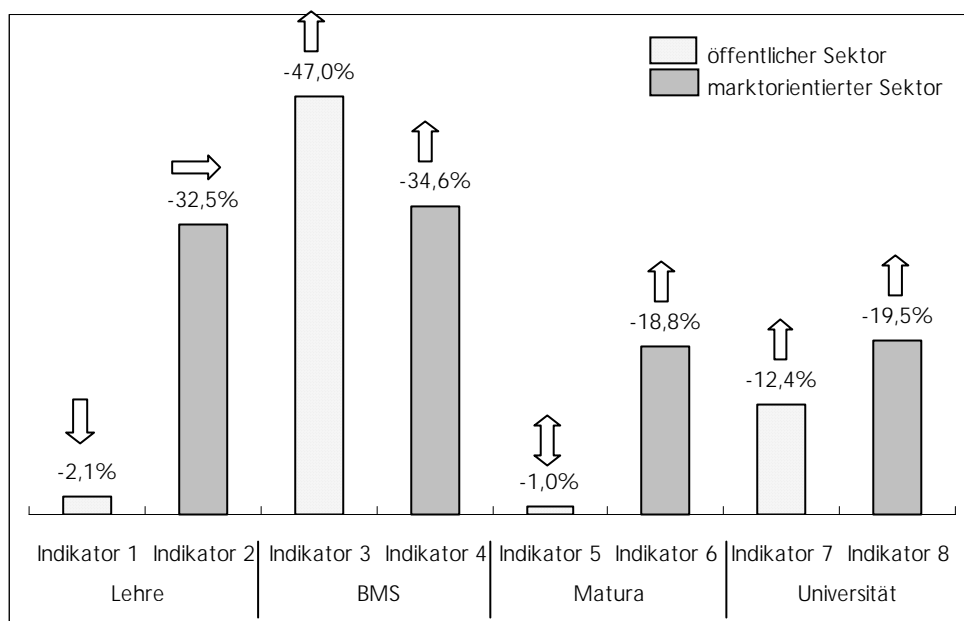
Grafik 15

Indikatoren zum Berufseinstieg

Monatseinkommensdifferenzen bei Berufseinsteigenden, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Der Indikator 1 (Monatseinkommensdifferenz bei ersteinsteigenden Frauen und Männern mit Lehrabschluss im öffentlichen Sektor) ist im Jahr 2006 bei $-2,1\%$ gelegen. Gegenüber dem Jahr 1995 ist die Einkommensdifferenz zurückgegangen (siehe Pfeilrichtung).



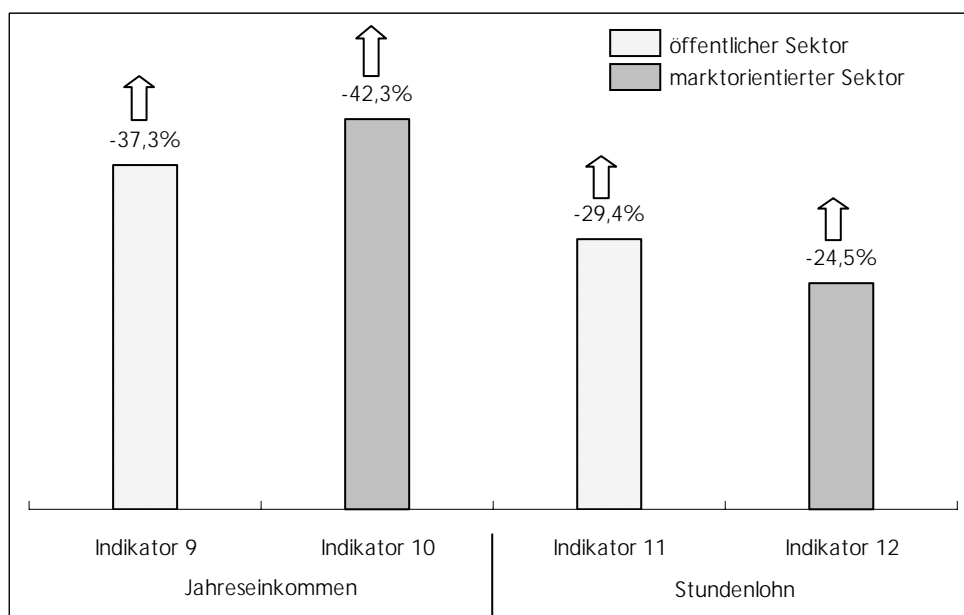
Grafik 16

Indikatoren zu Kinderbetreuungspflichten

Einkommensdifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind(er), 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Der Indikator 9 (Jahreseinkommensdifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kinder im öffentlichen Sektor) ist im Jahr 2006 bei $-37,3\%$ gelegen. Gegenüber dem Jahr 1995 ist die Einkommensdifferenz (zwischen Frauen mit und ohne Kindern) angestiegen (siehe Pfeilrichtung).



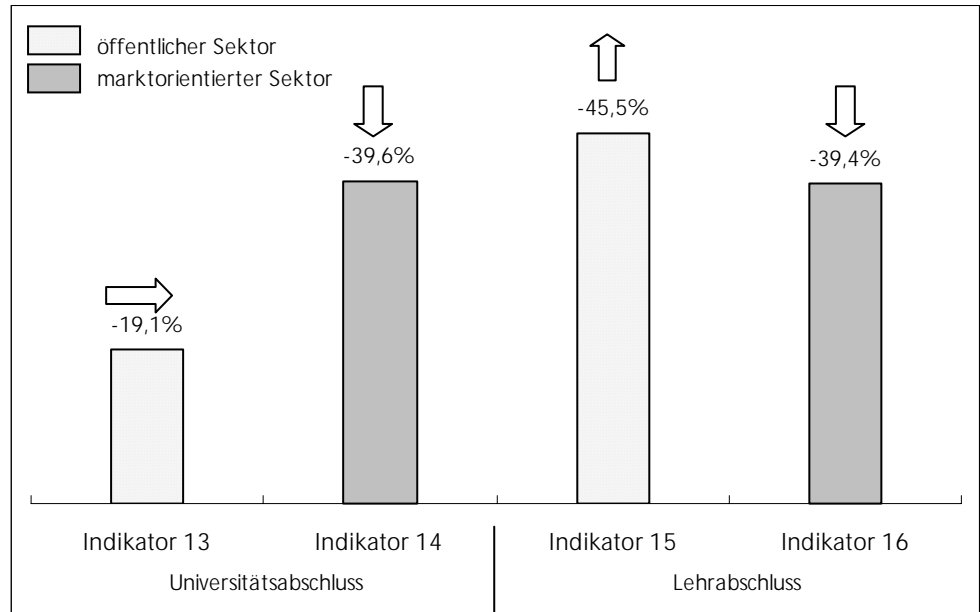
Grafik 17

Indikatoren zum beruflichen Aufstieg

Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Frauen und Männern, 2006

Lesehinweis zur Grafik:

Der Indikator 13 (Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Frauen und Männern mit Universitätsabschluss im öffentlichen Sektor) ist im Jahr 2006 bei -19,1% gelegen. Gegenüber dem Jahr 1995 ist die Einkommensdifferenz (zwischen Frauen und Männern) in etwa gleich hoch geblieben (siehe Pfeilrichtung).

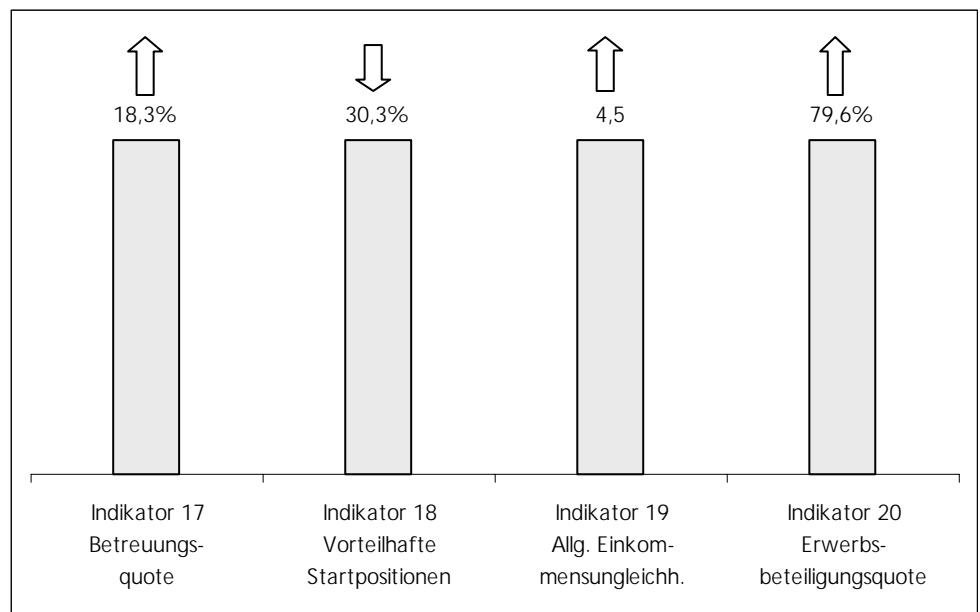


Grafik 18

Input- und Kontextindikatoren

Lesehinweis zur Grafik:

Der Indikator 17 (Anteil ganztätig in Kindertagesheimen betreuten Kinder im Alter von 0-9 Jahren) ist im Jahr 2006 bei 18,3% gelegen. Gegenüber dem Jahr 1995 ist der Anteil der ganztätig betreuten Kinder angestiegen (siehe Pfeilrichtung).



Anhang

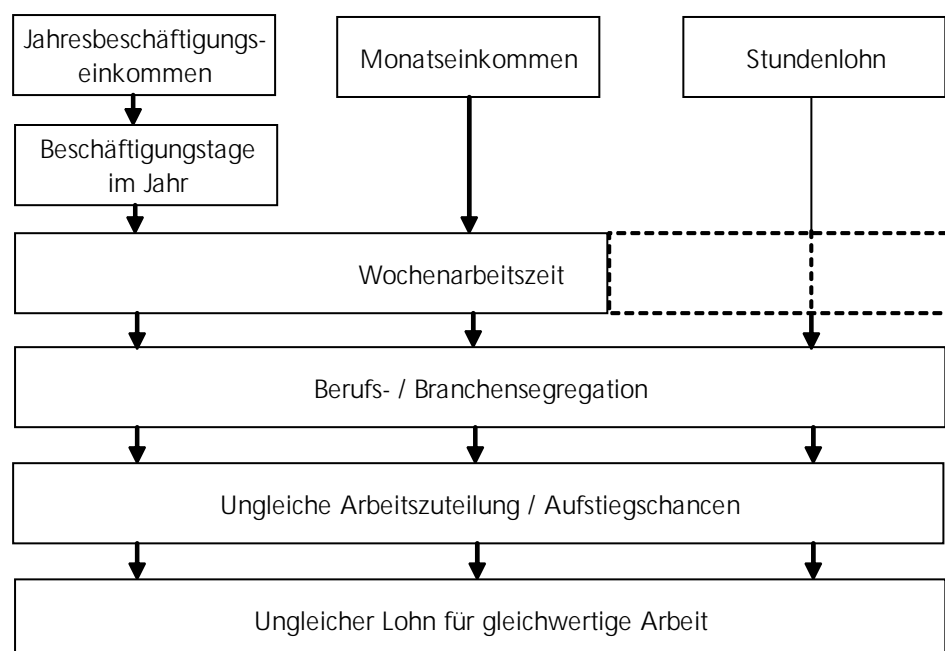
Stundenlöhne, Monats- und Jahreseinkommen:	
konzeptuelle Grundlagen	89
Komponentenzerlegung der Einkommensungleichheit:	
Modellgrundlagen	91
Indikatoren für ein Monitoring: konzeptuelle Grundlagen	92
Begriffserläuterungen	99
Wirtschaftsabteilungen	102
Berufsgruppen	105
Daten	109
Verzeichnis der Grafiken	110
Verzeichnis der Tabellen	113

**Stundenlöhne,
Monats- und
Jahreseinkommen:
konzeptuelle
Grundlagen**

Für die Darstellung der Einkommensentwicklung (und der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern) sind drei Messgrößen herangezogen worden:

- **Stundenlöhne:**
Sie beschreiben die Höhe der Abgeltung der geleisteten Arbeit (den »Wert« der Arbeit für den Dienstgeber). Ungleiche Stundenlöhne zwischen Frauen und Männern sind zum einen darauf zurückzuführen, dass Frauen und Männer (schwerpunktmäßig) jeweils in unterschiedlichen Berufen tätig sind. Zum anderen verhindern schlechtere Aufstiegschancen für Frauen und ungleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit, dass Frauen an die Stundenlöhne von Männern herankommen.
- **Monatseinkommen:**
Sie beinhalten darüber hinaus Einkommensunterschiede, die auf unterschiedliche Wochenarbeitszeiten zurückzuführen sind.
- **Jahreseinkommen:**
Für die Höhe der Jahreseinkommen spielt zusätzlich die Zahl der im Laufe des Jahres erzielten Beschäftigungstage eine Rolle.

Grafik A1
Einflussfaktoren für Einkommensunterschiede
Stundenlohn, Monats- und Jahreseinkommen



Für Jahresbeschäftigungseinkommen gilt:

- Sie stellen die Summe aller im Laufe eines Jahres erzielten Einkommen aus unselbstständiger (voll versicherungspflichtiger, geringfügiger und sonstiger Beschäftigung) und selbstständiger Beschäftigung dar.
- Personen, für die Jahreseinkommen ausgewiesen werden, sind im Beobachtungsjahr zumindest vorübergehend standardbeschäftigt gewesen.
- Bei Paralleleinkünften (aus Beschäftigung) werden die Einkommen aufsummiert.
- Transferleistungen (Pensionen, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung etc.) sind nicht enthalten.
- Sonderzahlungen (13./14. Monatsgehalt, Urlaubsentschädigungen, Abfertigungen etc.) sind inkludiert.

Monatseinkommen:

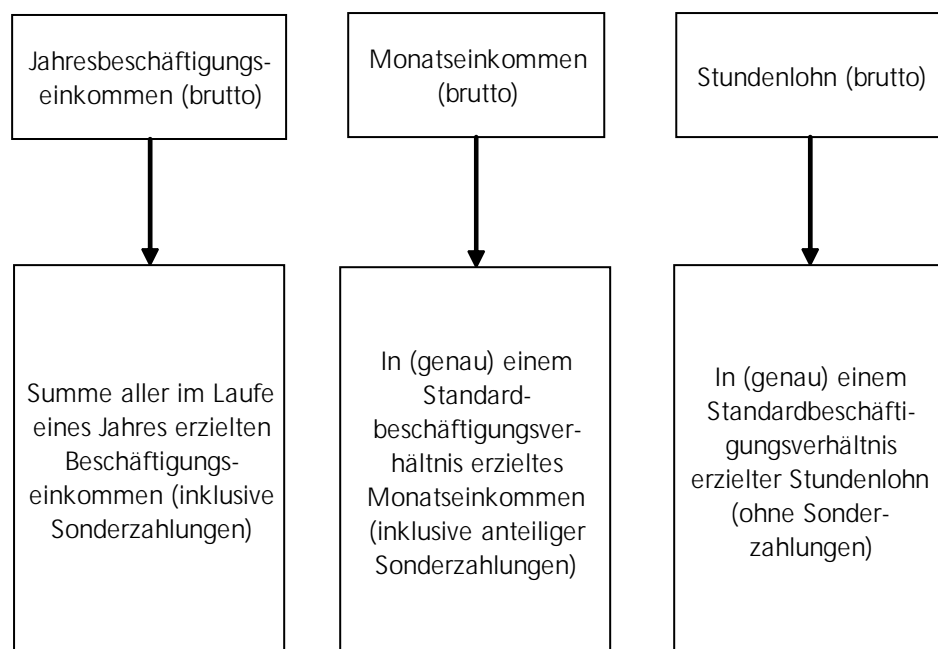
- In (genau) einem Standardbeschäftigungsverhältnis erzielte Einkommen.
- Sonderzahlungen sind anteilig inkludiert.

Stundenlöhne:

- In (genau) einem Standardbeschäftigungsverhältnis erzielte Stundenlöhne.
- Sonderzahlungen sind nicht inkludiert.

Grafik A2

Drei Messgrößen, drei Konzepte



***Komponenten-
zerlegung der
Einkommens-
ungleichheit:
Modellgrundlagen***

- Ziel: 100% der Einkommensdifferenz sollen durch die vier Komponenten »Berufsstart«, »beruflicher Aufstieg«, »Kinderbetreuungspflichten« und »unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen« erklärt werden.
- Vorgehensweise zur Bestimmung der drei Komponenten »Berufsstart«, »beruflicher Aufstieg« und »Kinderbetreuungspflichten«:
Schritt 1: Durchführung einer Längsschnittuntersuchung der Berufseinsteigenden des Jahres 1987.
 - Berufsstart: Ermittlung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern im Einstiegsjahr.
 - Beruflicher Aufstieg: Ermittlung der Differenz der durchschnittlichen jährlichen Aufstiegs geschwindigkeit (gemessen am Einkommenszuwachs) von Männern und Frauen ohne Kinder.
 - Kinderbetreuungspflichten: Ermittlung der Differenz der durchschnittlichen jährlichen Aufstiegs geschwindigkeit von Frauen mit und Frauen ohne Kinder.Schritt 2: Gewichtung der Ergebnisse für die Berufseinsteigenden des Jahres 1987 in Bezug auf die Gesamtpopulation, entsprechend den dafür relevanten Anteilen: Gewicht 1 für den Berufsstart (= alle Beschäftigten sind mit diesem Einflussfaktor konfrontiert); Gewicht 0,8 für den Aufstieg (= nicht alle Beschäftigten sind auf der gleichen Stufe des Aufstiegsprozesses; bestandsbezogenes Verteilungsgewicht); Gewicht 0,56 für die Betreuungspflichten (= entspricht dem Anteil von Frauen mit Versorgungspflicht).
- Vorgehensweise zur Bestimmung der Komponente »unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen«: Simulation einer gleichmäßigen (dem Durchschnitt entsprechenden) Verteilung der Frauen auf die einzelnen Branchen.
 - Berechnung des von den Frauen erzielten Gesamteinkommens bei tatsächlicher Branchenverteilung.
 - Berechnung des von den Frauen zu erzielenden Gesamteinkommens unter der Annahme, dass der Beschäftigungsanteil der Frauen in allen Branchen gleich hoch ist und dass das von den Frauen erzielte Einkommen dem mittleren Fraueneinkommen in der jeweiligen Branche entspricht.
 - Ermittlung des Einkommensnachteils, der für die Frauen durch die tatsächliche Branchenverteilung besteht.

**Indikatoren für
ein Monitoring:
konzeptuelle
Grundlagen**

Indikator 1

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - die Personen haben ihre Lehrzeit erfüllt (mindestens 2,5 Jahre in Lehre)
 - der Berufseinstieg erfolgte im öffentlichen Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 2

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - die Personen haben ihre Lehrzeit erfüllt (mindestens 2,5 Jahre in Lehre)
 - der Berufseinstieg erfolgte im marktorientierten Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 3

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Alter von 17 oder 18 Jahren im Auswertungsjahr (= Abschlussalter für berufsbildende mittlere Schule)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im öffentlichen Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 4

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Alter von 17 oder 18 Jahren im Auswertungsjahr (= Abschlussalter für berufsbildende mittlere Schule)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im marktorientierten Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 5

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Frauen im Alter von 19 Jahren und Männer im Alter von 20 Jahren im Auswertungsjahr (Alter für jene mit Maturaabschluss)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im öffentlichen Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 6

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Frauen im Alter von 19 Jahren und Männer im Alter von 20 Jahren im Auswertungsjahr (Alter für jene mit Maturaabschluss)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im marktorientierten Sektor

- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 7

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Frauen im Alter von 23 bis 25 Jahren und Männer im Alter von 24 bis 26 Jahren im Auswertungsjahr (Alter für jene mit Hochschulabschluss)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im öffentlichen Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 8

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - der Berufseinstieg erfolgte im Auswertungsjahr (keine Ferialjobs)
 - Frauen im Alter von 23 bis 25 Jahren und Männer im Alter von 24 bis 26 Jahren im Auswertungsjahr (Alter für jene mit Hochschulabschluss)
 - die Personen haben keine Lehre abgeschlossen
 - der Berufseinstieg erfolgte im marktorientierten Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttomonatseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 9

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Frauen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 35 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im öffentlichen Sektor

- Schritt 2: Ermittlung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung
- Schritt 3: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen mit und ohne Kinder getrennt nach Bildungsgruppen
- Schritt 4: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen (von Frauen mit und ohne Kinder) in % der Einkommen der Frauen ohne Kinder (für alle Schulbildungsgruppen)
- Schritt 5: Zusammenführung der Einkommensdifferenzen (für Schulbildungsgruppen) zu einem Indikator durch Bildung eines (gewichteten) Mittelwertes.

Indikator 10

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Frauen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 35 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im marktorientierten Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung
- Schritt 3: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen mit und ohne Kinder getrennt nach Bildungsgruppen
- Schritt 4: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen (von Frauen mit und ohne Kinder) in % der Einkommen der Frauen ohne Kinder (für alle Schulbildungsgruppen)
- Schritt 5: Zusammenführung der Einkommensdifferenzen (für Schulbildungsgruppen) zu einem Indikator durch Bildung eines (gewichteten) Mittelwertes.

Indikator 11

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Frauen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 35 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im öffentlichen Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung

- Schritt 3: Ermittlung der Bruttostundenlöhne von Frauen mit und ohne Kinder getrennt nach Bildungsgruppen
- Schritt 4: Berechnung der Differenz der Bruttostundenlöhne (von Frauen mit und ohne Kinder) in % der Einkommen der Frauen ohne Kinder (für alle Schulbildungsgruppen)
- Schritt 5: Zusammenführung der Einkommensdifferenzen (für Schulbildungsgruppen) zu einem Indikator durch Bildung eines (gewichteten) Mittelwertes.

Indikator 12

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Frauen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 35 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im marktorientierten Sektor
- Schritt 2: Ermittlung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung
- Schritt 3: Ermittlung der Bruttostundenlöhne von Frauen mit und ohne Kinder getrennt nach Bildungsgruppen
- Schritt 4: Berechnung der Differenz der Bruttostundenlöhne (von Frauen mit und ohne Kinder) in % der Einkommen der Frauen ohne Kinder (für alle Schulbildungsgruppen)
- Schritt 5: Zusammenführung der Einkommensdifferenzen (für Schulbildungsgruppen) zu einem Indikator durch Bildung eines (gewichteten) Mittelwertes.

Indikator 13

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 53 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im öffentlichen Sektor
 - höchste abgeschlossene Ausbildung: Universität
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 14

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 53 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im marktorientierten Sektor
 - höchste abgeschlossene Ausbildung: Universität
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 15

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 53 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im öffentlichen Sektor
 - höchste abgeschlossene Ausbildung: Lehre
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 16

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Auswahl von Personen, die folgende Merkmale aufweisen:
 - Alter von 53 Jahren im Auswertungsjahr
 - standardbeschäftigt im marktorientierten Sektor
 - höchste abgeschlossene Ausbildung: Lehre
- Schritt 2: Ermittlung der Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern
- Schritt 3: Berechnung der Differenz der Bruttojahreseinkommen in % der Männereinkommen

Indikator 17

Datenbasis: Kindertagesheimstatistik, Bevölkerungsstatistik (beide Statistik Austria)

- Schritt 1: Ermittlung der ganztägig in Kindertagesheimen (Krippen, Kindergärten und Horte) betreuten Kinder im Alter von 0 bis 9 Jahren (inklusive Mittagessen)

- Schritt 2: Ermittlung der Wohnbevölkerung im Alter von 0 bis 9 Jahren
- Schritt 3: Berechnung des Anteils der ganztägig betreuten Kinder

Indikator 18

Datenbasis: Synthesis-Erwerb

- Schritt 1: Ermittlung aller Berufsersteinsteigenden (keine Ferialjobs)
- Schritt 2: Ermittlung der durchschnittlichen Monatseinkommen (Median) der Berufseinsteigenden nach Altersgruppen
- Schritt 3: Teilung der Startarbeitsplätze in zwei Gruppen (für jede Altersgruppe): Startarbeitsplätze, auf denen sich »überdurchschnittliche« Einkommen erzielen lassen, und Startarbeitsplätze, auf denen sich nur »unterdurchschnittliche« Einkommen erzielen lassen
- Schritt 4: Berechnung des Frauenanteils auf Startarbeitsplätzen mit »überdurchschnittlichen« Einkommenschancen

Indikator 19

Datenbasis: Synthesis-Datenkörper

- Schritt 1: Ermittlung des 2. und 8. Dezilwertes der Bruttojahreseinkommen aller (im Laufe des Jahres zumindest vorübergehend) standardbeschäftigter Personen
- Schritt 2: Berechnung des Multiplikators vom 2. auf das 8. Dezil (um das Wievielfache mehr verdienen Personen am 8. Einkommensdezil als am 2. Einkommensdezil?)

Indikator 20

Datenbasis: Synthesis-Datenkörper, Bevölkerungsstatistik (Statistik Austria)

- Schritt 1: Ermittlung aller im Laufe eines Jahres (zumindest vorübergehend) erwerbsaktiven Frauen im erwerbsfähigen Alter (15–60 Jahre)
- Schritt 2: Ermittlung der weiblichen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–60 Jahre)
- Berechnung des Anteils der erwerbsaktiven Frauen

**Begriffs-
erläuterungen**

Berufseinstieg

Als Berufseinstieg gilt der erstmalige Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis (Mindestdauer 30 Tage), sofern es sich dabei nicht um einen Ferialjob (der in den Schulferien beginnt und endet) handelt. Bei Personen, die eine Lehre absolvieren, erfolgt der Berufseintritt erst nach erfüllter Lehrzeit.

Einkommensdifferenz

Differenz zwischen Frauen- und Männereinkommen in % der Männereinkommen.

Erwerbsaktivität

Unter dem Begriff der Erwerbsaktivität werden sämtliche arbeitsmarktaktiven Positionen subsummiert. Dazu zählen: Standardbeschäftigung, selbstständige Beschäftigung, freie Dienstverträge, geringfügige und sonstige Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit.

Geringfügige Beschäftigung

Personen mit geringfügiger Beschäftigung erzielen ein monatliches Einkommen, das eine Obergrenze nicht überschreitet (2003: 309,38 EUR, 2004: 316,19 EUR, 2005: 324,46 EUR, 2006: 333,16 EUR). Diese Personen sind nur unfallversichert, werden jedoch von den Sozialversicherungsträgern seit 1. Jänner 1994 erfasst und in einer getrennten Statistik geführt.

Jahresbeschäftigungseinkommen

Das Jahresbeschäftigungseinkommen stellt die Summe aller Bruttoeinkommen dar, die eine (zumindest vorübergehend standardbeschäftigte) Person (in beliebig vielen Beschäftigungsverhältnissen) innerhalb eines Jahres erzielt.

Marktorientierter Sektor

Als »marktorientiert« gilt ein Betrieb dann, wenn seine Personalentscheidungen von Markterfordernissen geprägt sind. Ausgeschlossen sind folgende Betriebe bzw.

Beschäftigte:

- Alle Beschäftigten der Wirtschaftsklasse »Öffentliche Verwaltung« (z.B. allgemeine öffentliche Verwaltung, öffentliche Verwaltung im Bereich Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen, Feuerschutz, Rechtsschutz, Verteidigung, Sozialversicherung etc.),
- alle Beschäftigten der Wirtschaftsklasse »Exterritoriale Organisationen«,

- teilweise Beschäftigte der Wirtschaftsklasse »Verkehr- und Nachrichtenübermittlung« (z.B. ÖBB),
- teilweise Beschäftigte des »Unterrichtswesens« (z.B. AHS und BHS),
- teilweise Beschäftigte der Wirtschaftsklasse »Sonstige Dienstleistungen« (z.B. kirchliche Vereinigungen, Interessenvertretungen, politische Parteien) und
- teilweise Beschäftigte des Bergbaus.

Median

Der Median ist jener Wert, der die beobachtete Population in zwei Hälften teilt: 50% der Verteilung liegen über dem Median und 50% darunter. Der Median entspricht dem 5. Dezil und dem zweiten Quartil.

Monatseinkommen

Das standardisierte Bruttomonatseinkommen stellt den Verdienst auf einem Arbeitsplatz bei einer monatsdurchgängigen Beschäftigung dar. Jener Betrag, der im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erzielt wird, ist in Bezug gesetzt zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (in Tagen) und wird dann auf einen ganzen Monat »standardisiert«.

Öffentlicher Sektor

Unter dem Begriff »öffentlicher Sektor« werden folgende Betriebe bzw. Beschäftigte subsumiert:

- Alle Beschäftigten der Wirtschaftsklasse »Öffentliche Verwaltung« (z.B. allgemeine öffentliche Verwaltung, öffentliche Verwaltung im Bereich Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen, Feuerschutz, Rechtsschutz, Verteidigung, Sozialversicherung etc.),
- alle Beschäftigten der Wirtschaftsklasse »Exterritoriale Organisationen«,
- teilweise Beschäftigte der Wirtschaftsklasse »Verkehr- und Nachrichtenübermittlung« (z.B. ÖBB),
- teilweise Beschäftigte des »Unterrichtswesens« (z.B. AHS und BHS),
- teilweise Beschäftigte der Wirtschaftsklasse »Sonstige Dienstleistungen« (z.B. kirchliche Vereinigungen, Interessenvertretungen, politische Parteien) und
- teilweise Beschäftigte des Bergbaus.

Sonstige unselbstständige Beschäftigung

Die Arbeitsmarktposition »Sonstige Beschäftigung« umfasst freie Dienstverträge und Werkverträge.

Standardbeschäftigung

Eine Standardbeschäftigung ist eine voll versicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung (inklusive Zivildienst). Nicht eingeschlossen sind geringfügige Beschäftigungen und freie Dienstverträge, bloß versicherungsrechtlich aufrechte Beschäftigungsverhältnisse, für die kein beitragspflichtiges Beschäftigungseinkommen bezogen wird, sowie Präsenzdienst und Elternkarenz/Kindergeldbezug. Lehrverhältnisse gelten als Standardbeschäftigung.

Stundenlohn

Auf einem Arbeitsplatz erzielter Bruttostundenlohn (Sonderzahlungen sind nicht inkludiert).

Unselbstständige Beschäftigung

Eine »Unselbstständige Beschäftigung« umfasst voll versicherungspflichtige Standardbeschäftigung (einschließlich Zivildienst) und geringfügige Beschäftigung sowie freie Dienstverträge und sonstige Formen der Beschäftigung, nicht jedoch Elternkarenz sowie Präsenzdienst.

***Wirtschafts-
abteilungen***

Folgende ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen werden in den Übersichten zur Beschäftigung durch die im Einzelnen angeführten Wirtschaftszweige gebildet:

Land-/Forstwirtschaft

Klasse 01: Landwirtschaft, Jagd

Klasse 02: Forstwirtschaft

Fischerei und Fischzucht

Klasse 05: Fischerei und Fischzucht

Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

Klasse 10: Kohlenbergbau, Torfgewinnung

Klasse 11: Erdöl- und Erdgasbergbau

sowie damit verbundene Dienstleistungen

Klasse 12: Bergbau auf Uran- und Thoriumerze

Klasse 13: Erzbergbau

Klasse 14: Gewinnung von Steinen und Erden,
sonstiger Bergbau

Sachgütererzeugung

Klasse 15: Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
und Getränken

Klasse 16: Tabakverarbeitung

Klasse 17: Herstellung von Textilien und Textilwaren
(ohne Bekleidung)

Klasse 18: Herstellung von Bekleidung

Klasse 19: Ledererzeugung und -verarbeitung

Klasse 20: Be- und Verarbeitung von Holz
(ohne Herstellung von Möbeln)

Klasse 21: Herstellung und Verarbeitung von Papier
und Pappe

Klasse 22: Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung
von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern

Klasse 23: Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung
und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen

Klasse 24: Herstellung von Chemikalien
und chemischen Erzeugnissen

Klasse 25: Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

Klasse 26: Herstellung und Bearbeitung von Glas,
Herstellung von Waren aus Steinen und Erden

Klasse 27: Metallerzeugung und -bearbeitung

Klasse 28: Herstellung von Metallerzeugnissen

Klasse 29: Maschinenbau

Klasse 30: Herstellung von Büromaschinen,
Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen

Klasse 31: Herstellung von Geräten der Elektrizitäts-
erzeugung, -verteilung und Ähnliches

Klasse 32: Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik

Klasse 33: Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik,
Optik

Klasse 34: Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen

Klasse 35: Sonstiger Fahrzeugbau

Klasse 36: Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-
instrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen
Erzeugnissen

Klasse 37: Rückgewinnung (Recycling)

Energie- und Wasserversorgung

Klasse 40: Energieversorgung

Klasse 41: Wasserversorgung

Bauwesen

Klasse 45: Bauwesen

Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern

Klasse 50: Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung
und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen

Klasse 51: Handelsvermittlung und Großhandel
(ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

Klasse 52: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen
und ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgütern

Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Klasse 55: Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Klasse 60: Landverkehr, Transport in Rohrleitungen

Klasse 61: Schifffahrt

Klasse 62: Flugverkehr

Klasse 63: Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr,
Reisebüros

Klasse 64: Nachrichtenübermittlung

Kredit- und Versicherungswesen

Klasse 65: Kreditwesen

Klasse 66: Versicherungswesen

Klasse 67: Mit dem Kredit- und Versicherungswesen
verbundene Tätigkeiten

Wirtschaftsdienste

Klasse 70: Realitätenwesen

Klasse 71: Vermietung beweglicher Sachen
ohne Bedienungspersonal

Klasse 72: Datenverarbeitung und Datenbanken

Klasse 73: Forschung und Entwicklung

Klasse 74: Erbringung von unternehmensbezogenen
Dienstleistungen

***Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung,
Sozialversicherung***

Klasse 75: Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung,
Sozialversicherung

Unterrichtswesen

Klasse 80: Unterrichtswesen

Gesundheits- und Sozialwesen

Klasse 85: Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Klasse 90: Abwasser- und Abfallbeseitigung
und sonstige Entsorgung

Klasse 91: Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige
religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen,
Kultur und Sport)

Klasse 92: Kultur, Sport und Unterhaltung

Klasse 93: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Private Haushalte

Klasse 95: Private Haushalte

Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Klasse 99: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Berufsgruppen

Folgende Berufshauptgruppen werden durch die im Einzelnen angeführten Berufsgruppen (ISCO88) gebildet:

Führungskräfte

Klasse 11: Leitende Verwaltungsbedienstete (leitende Bedienstete von Interessensorganisationen, Angehörige gesetzgebender Körperschaften)

Klasse 12: Leitende in der Privatwirtschaft großer Unternehmen (Direktoren/Direktorinnen, Geschäftsführer/-innen, Bereichsleiter/-innen)

Klasse 13: Leitende in der Privatwirtschaft kleiner Unternehmen

Hoch qualifiziertes Personal, Wissenschaftler/-innen

Klasse 21: Wissenschaftler/-innen (technisch) öffentlich und privat (Physiker/-innen, Mathematiker/-innen, Chemiker/-innen, Statistiker/-innen, Informatiker/-innen, Architekten/Architektinnen, Ingenieure/Ingenieurinnen)

Klasse 22: Wissenschaftler/-innen (biologisch) öffentlich und privat (Biologen/Biologinnen, Mediziner/-innen, Krankenpfleger/-innen)

Klasse 23: Wissenschaftliche Lehrkräfte öffentlich und privat (Universitäts- und Hochschullehrer/-innen, Lehrkräfte des Primar- und Sekundarbereiches)

Klasse 24: Sonstige Wissenschaftler/-innen öffentlich und privat (Unternehmensberatungs-, Organisations- und Verwaltungsfachkräfte, Juristen/Juristinnen, Sozialwissenschaftler/-innen, Schriftsteller/-innen, Seelsorger/-innen)

Gehobenes technisches/medizinisches Personal

Klasse 31: Technische Fachkräfte (material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, Datenverarbeitungsfachkräfte, Bediener/-innen optischer und elektronischer Anlagen, Schiffs- und Flugzeugführer/-innen, Sicherheits- und Qualitätskontrolle)

Klasse 32: Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte (Biotechniker/-innen, medizinische Fachberufe, nichtwissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte)

Gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal

Klasse 33: Nichtwissenschaftliche Lehrkräfte (nichtwissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschul-, des Primarschul- und des Sonderschulbereiches)

Klasse 34: Sonstige Fachkräfte auf der mittleren Qualifikationsebene (Finanz- und Verkehrsfachkräfte, Handelsvertreter/-innen, Zoll- und Steuerfachkräfte, Polizeikommissare/-kommissarinnen, Detektive/Detektivinnen, sozialpflegerische Berufe, künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe, Verwaltungsfachkräfte)

Verwaltungs- und Büropersonal

Klasse 41: Büroangestellte ohne Kundenkontakt (Sekretäre/Sekretärinnen und Maschinschreibkräfte, Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen, Materialverwaltung, Post, Sachbearbeiter/-innen)

Klasse 42: Büroangestellte mit Kundenkontakt (Kassierer/-innen und Schalterangestellte, Informationsstelle)

Klasse 1: Streitkräfte

Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal

Klasse 51: Personenbezogene Dienstleistungen (Reisebegleiter/-innen, Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen, Pflegeberufe, sonstige personenbezogene Dienstleistungsberufe, Sicherheitsbedienstete)

Klasse 52: Verkäufer/-innen und Mannequins (Modelle, Verkäufer/-innen und Vorführer/-innen; Mannequins/Dressmen und sonstige Modelle; Ladenverkäufer/-innen, Marktstandverkäufer/-innen und Vorführer/-innen)

Land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte

Klasse 61: Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei (Marktproduktion)

Klasse 62: Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei (Eigenbedarf)

Handwerkliches Personal mit Lehre

Klasse 71: Bauberufe und Bergleute (Mineralgewinnungs- und Bauberufe, Bergleute und Sprengmeister/-innen, Steinbearbeiter/-innen und Steinbildhauer/-innen, Baukonstruktionsberufe, Ausbauberufe, Maurer/-innen, Maler/-innen, Gebäudereiniger/-innen, Installateure/Installateurinnen)

Klasse 72: Metallbearbeiter/-innen und Mechaniker/-innen (Maschinenmechaniker/-innen und -schlosser/-innen; Former/-innen für Metallguss, Schweißer/-innen, Blechkaltverformer/-innen und Baumetallverformer/-innen; Grobschmiede und Werkzeugmacher/-innen; Elektro- und Elektronikmechaniker/-innen; Elektromonteur/-monteurinnen)

Klasse 73: Präzisionsarbeiter/-innen, Kunsthandwerker/-innen und Drucker/-innen (Präzisionsarbeiter/-innen für Metall, Töpfer/-innen und Glasmacher/-innen, Kunsthandwerker/-innen für Holz, Textilien und Leder, Druckhandwerker/-innen)

Klasse 74: Sonstige Handwerksberufe (Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzbearbeiter/-innen und Möbeltischler/-innen, Textil- und Bekleidungsberufe, Fell- und Lederarbeiter/-innen, Schuhmacher/-innen)

Anlagen- und Maschinenbediener/-innen, Montagekräfte

Klasse 81: Bediener/-innen stationärer und verwandter Anlagen (Bediener/-innen von bergbaulichen und Mineralaufbereitungsanlagen, Verfahrensanlagenbediener/-innen in der Metallerzeugung und Metallumformung, Bediener/-innen von Anlagen zur Glas- und Keramikherstellung sowie verwandte Anlagenbediener/-innen, Bediener/-innen von Anlagen zur Holzaufbereitung und Papierherstellung, Bediener/-innen von chemischen Verfahrensanlagen, Bediener/-innen von Energieerzeugungs- und verwandten Anlagen, Bediener/-innen von Industrierobotern)

Klasse 82: Maschinenbediener/-innen und Montierer/-innen (Maschinenbediener/-innen für Metall- und Mineralerzeugnisse, Maschinenbediener/-innen für chemische Erzeugnisse, Maschinenbediener/-innen für Gummi- und Kunststoffherzeugnisse, Maschinenbediener/-innen für Holzherzeugnisse, Maschinenbediener/-innen für Druck-, Buchbinde- und Papierherzeugnisse, Maschinenbediener/-innen für Textil-, Pelz- und Lederherzeugnisse, Maschinenbediener/-innen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Montierer/-innen, sonstige Maschinenbediener/-innen)

Klasse 83: Fahrzeugführer/-innen und Bediener/-innen mobiler Anlagen (Lokomotivführer/-innen und verwandte Berufe, Kraftfahrzeugführer/-innen, Führer/-innen von Landmaschinen und anderen mobilen Anlagen, Deckspersonal auf Schiffen und verwandte Berufe)

Hilfsarbeitskräfte

Klasse 91: Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte (Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher/-innen; Hausmeister/-innen, Fensterputzer/-innen und verwandtes Reinigungspersonal; Boten/Botinnen, Träger/-innen, Pförtner/-innen und verwandte Berufe)

Klasse 92: Land- und forstwirtschaftliche Hilfskräfte, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeitskräfte

Klasse 93: Hilfsarbeiter/-innen im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen (Bergbau und Baugewerbe, Fertigung, Transport- und Frachtarbeiter/-innen)

Daten

Datenkörper Synthesis-Erwerb

Der Datenkörper Synthesis-Erwerb umfasst sämtliche pensionsversicherungsrechtlich relevanten Informationen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger seit 1. Jänner 1972. Diese Daten werden als Beschäftigungs- bzw. Versicherungsverhältnisse von Personen in Betrieben gespeichert. Die Grundgesamtheit stellen die vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse aus der Versicherungszeitendatenbank des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger dar. In diesen Versicherungszeiten sind auch die Beschäftigungsepisoden von Lehrlingen enthalten. Diese sind durch spezifische Codes von anderen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen unterscheidbar. Generell werden Unterbrechungen (mit weniger als 28 Tagen) zwischen zwei Versicherungsabschnitten der gleichen Beschäftigungs- bzw. Versicherungsart einer Person beim selben Betrieb in die Versicherungsverhältnisse eingerechnet. Diese Vorgangsweise erlaubt eine betriebsbezogene Analyse von Beschäftigungsverhältnissen.¹

¹ Mit dieser Datenaufbereitung ist die Vergleichbarkeit mit der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) des BM für Wirtschaft und Arbeit gegeben, die auf der gleichen Rohdatenbasis des Hauptverbandes (mit Daten seit dem Jahr 2000) aufsetzt.

² Die Quellen für diese Anreicherung sind u.a. Europäische Verdienststrukturhebung, Arbeitskräfteerhebung (STATAT), Personaljahrbuch des Bundes und Informationen des Arbeitsmarktservice Österreich. Diese zusätzlichen Informationen finden sich auch in der AMDB des BMWA infolge eines Projektes im Auftrag des AMS (Erweiterung der DWH-Informationsbasis des AMS).

Die anonymisierten Rohdaten werden bereinigt und unvollständige Informationen zu den Stammdaten von Dienstgeberkonten und Personen anhand umfangreicher Ergänzungs- und Korrekturverfahren vervollständigt. In einem weiteren Schritt werden Informationen anderer personenbezogener Datenkörper zu Ausbildung, Arbeitszeit, Einkommen und Versorgungspflicht für eine Anreicherung des Datenkörpers herangezogen. Derzeit umfasst der Datenkörper »Synthesis-Erwerb« Informationen zu rund 1 Million Betrieben, 10 Millionen Personen und 85 Millionen Versicherungsepisoden.²

Für eine personenbezogene Betrachtung werden die Daten als Abfolge von Abschnitten dominanter Arbeitsmarktpositionen gespeichert. Dabei werden parallele und überlappende Versicherungsabschnitte nach definierten Dominanzregeln bereinigt, sodass eine Person in einem Zeitraum nur eine Arbeitsmarktposition einnehmen kann. Diese Vorgangsweise erlaubt personenbezogene Auswertungen zu Übergängen zwischen Arbeitsmarktpositionen.

**Verzeichnis
der Grafiken**

Grafik 1	<i>Erfolgreiche Betriebe bieten Frauen rasche Aufstiegschancen</i>	
	Beschäftigungsindex, 2000–2006	10
Grafik 2	<i>Berufstätige Frauen als Produktivkraft?</i>	
	Beschäftigungsindex, 2000–2006	11
Grafik 3	<i>Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern wächst</i>	
	Stundenlohn-, Monateinkommens- und Jahreseinkommensdifferenzen, 1995 und 2006	15
Grafik 4	<i>Familiengründung wirft Frauen in der Einkommenserzielung zurück</i>	
	Stundenlohn- und Jahreseinkommensdifferenzen nach Alter, 2006	16
Grafik 5	<i>Wissenschaftler/-innen: vergleichsweise geringer Einkommensabstand</i>	
	Stundenlohn- und Jahreseinkommensdifferenzen in ausgewählten Berufen, 2006	21
Grafik 6	<i>Akademiker/-innen weisen den kleinsten Einkommensabstand auf</i>	
	Monateinkommensdifferenzen nach Schulbildung, 2006	26
Grafik 7	<i>Große Spannbreite an Einkommensungleichheit</i>	
	Monateinkommensdifferenzen in ausgewählten Branchen, 2006	31
Grafik 8	<i>Unter den Spitzenverdienern sind nur rund ein Viertel Frauen</i>	
	Verteilung von Frauen und Männern auf zehn Stundenlohngruppen, 2006	36

Grafik 9	<i>Ungleiche Stundenlöhne – Komponenten</i> Differenz der Bruttostundenlöhne (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006	61
Grafik 10	<i>Ungleiche Monatseinkommen – Komponenten</i> Differenz der Bruttomonatseinkommen (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006	62
Grafik 11	<i>Ungleiche Jahreseinkommen – Komponenten</i> Differenz der Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) von Frauen und Männern und Zerlegung in Einzelkomponenten, 2006	63
Grafik 12	<i>Hebelwirkungen: Szenario »Ausgleich von Berufsstartchancen«</i>	68
Grafik 13	<i>Hebelwirkungen: Szenario »Ausgleich von Betreuungspflichten«</i>	69
Grafik 14	<i>Hebelwirkungen: Szenario »Gleichstellung bei innerbetrieblichem Aufstieg«</i>	70
Grafik 15	<i>Indikatoren zum Berufseinstieg</i> Monatseinkommensdifferenzen bei Berufseinsteigenden, 2006	85
Grafik 16	<i>Indikatoren zu Kinderbetreuungspflichten</i> Einkommensdifferenz bei 35-jährigen Frauen mit und ohne Kind(er), 2006	85

Grafik 17	<i>Indikatoren zum beruflichen Aufstieg</i> Jahreseinkommensdifferenz bei 53-jährigen Frauen und Männern, 2006	86
Grafik 18	<i>Input- und Kontextindikatoren</i>	86
Grafik A1	<i>Einflussfaktoren für Einkommensunterschiede</i> Stundenlohn, Monats- und Jahreseinkommen	89
Grafik A2	<i>Drei Messgrößen, drei Konzepte</i>	90

**Verzeichnis
der Tabellen**

Tabelle 1	<i>Die Entwicklung der Stundenverdienste standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	18
Tabelle 2	<i>Die Entwicklung der Monatseinkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	19
Tabelle 3	<i>Die Entwicklung der Jahreseinkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Altersgruppen und Staatsbürgerschaft</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	20
Tabelle 4	<i>Die Entwicklung der Stundenverdienste standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	23
Tabelle 5	<i>Die Entwicklung der Monatseinkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	24
Tabelle 6	<i>Die Entwicklung der Jahreseinkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen und sozialrechtlicher Stellung</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	25
Tabelle 7	<i>Die Entwicklung der Stundenverdienste standardbeschäftigter Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Schulbildung</i>	
	Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006	28

Tabelle 8

***Die Entwicklung der Monatseinkommen
standardbeschäftigter Frauen und Männer nach
höchster abgeschlossener Schulbildung***
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006 29

Tabelle 9

***Die Entwicklung der Jahreseinkommen
standardbeschäftigter Frauen und Männer nach
höchster abgeschlossener Schulbildung***
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006 30

Tabelle 10

***Die Entwicklung der Stundenverdienste
standardbeschäftigter Frauen und Männer nach
Branchen***
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006 33

Tabelle 11

***Die Entwicklung der Monatseinkommen
standardbeschäftigter Frauen und Männer nach
Branchen***
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006 34

Tabelle 12

***Die Entwicklung der Jahreseinkommen
standardbeschäftigter Frauen und Männer nach
Branchen***
Mediane in Euro, 1995, 2000 und 2004 bis 2006 35

Tabelle 13

Anteil der Frauen in zehn Stundenlohngruppen
Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004
bis 2006 37

Tabelle 14

***Anteil der Frauen in zehn Monatseinkommens-
gruppen***
Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004
bis 2006 38

Tabelle 15

***Anteil der Frauen in zehn Jahreseinkommens-
gruppen***
Frauenanteile in 10%-Gruppen 1995, 2000 und 2004
bis 2006 39

Tabelle 16	<i>Der österreichische Arbeitsmarkt für Frauen und Männer</i>	
	Jahresdurchschnittsbestände 1995, 2000 und 2004 bis 2006	44
Tabelle 17	<i>Die Entwicklung der Differenz zwischen niedrigen und hohen Einkommen</i>	
	Stundenlohndifferenzen, Monats- und Jahreseinkommensdifferenzen 1995, 2000 und 2004 bis 2006	46
Tabelle 18	<i>Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung: Kennzahlen</i>	
	Frauenanteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Frauenvollzeitanteil 1995, 2000 und 2004 bis 2006	48
Tabelle 19	<i>Stundenlohn: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht</i>	
	Bruttostundenverdienste in Euro (Median) und Aufstiegsgeschwindigkeit	54
Tabelle 20	<i>Monatseinkommen: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht</i>	
	Bruttomonatseinkommen in Euro (Median) und Aufstiegsgeschwindigkeit	55
Tabelle 21	<i>Jahresbeschäftigungseinkommen: Berufseinsteigende 1987 und Einkommensentwicklung 1987 bis 2006 nach Geschlecht</i>	
	Bruttojahresbeschäftigungseinkommen in Euro (Median) und Aufstiegsgeschwindigkeit	56
Tabelle 22	<i>Beschäftigungsanteil von Frauen und Bruttomonatseinkommen nach Branchen</i>	
	Standardbeschäftigung, Medianeinkommen und Einkommensdifferenz 2006	58

Tabelle 23	<i>Einkommensdifferenz aufgrund von Branchenverteilung</i> Frauengesamteinkommen (Stundenlöhne, Monatseinkommen, Jahresbeschäftigungseinkommen) in frauen- und männerdominierten Branchen und Differenz zwischen Ist- und Ideal-Zustand, 2006	59
Tabelle 24	<i>20 Indikatoren zur Ungleichstellung der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt – Teil 1</i>	75
Tabelle 25	<i>20 Indikatoren zur Ungleichstellung der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt – Teil 2</i>	76
Tabelle 26	<i>Basiskennzahlen: Stundenlohn-, Monatseinkommens- und Jahreseinkommensdifferenzen 1995 bis 2006</i>	81
Tabelle 27	<i>Indikatoren 1–8: Outputindikatoren zum Berufseinstieg 1995 bis 2006</i>	82
Tabelle 28	<i>Indikatoren 9–16: Outputindikatoren zu Kinderbetreuungspflichten und zum beruflichen Aufstieg 1995 bis 2006</i>	83
Tabelle 29	<i>Indikatoren 17–20: Input- und Kontextindikatoren 1995 bis 2006</i>	84