

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich
zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern

**Petra Gregoritsch
Monika Kalmár
Günter Kernbeiß
Ursula Lehner
Michael Wagner-Pinter**

Berichtsband 4
des Gesamtprojektes

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit,
Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen
Stubenring 1, A-1010 Wien.

Redaktion:
Agnes Schulmeister

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

Druck: BMLV Heeresdruckerei, Wien
Nachdruck: 2007

Wien 2002

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen, zählt zu den Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Den Ausgangspunkt dafür bildet die Erfahrung, dass Frauen mit einem erheblichen Vorsprung der Männer im Erwerbsleben konfrontiert sind. Das gilt sowohl für die Beteiligung der Männer an der Erwerbstätigkeit als auch für die aus der Beschäftigung erzielten Einkommen.

Es gehört zu den Einschätzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, dass nur eine laufende Berichterstattung über die empirisch beobachtbaren Trends und die von den Mitgliedsstaaten gesetzten Maßnahmen das Interesse an dieser Frage wach halten kann. Ohne anhaltendes Interesse können nicht jene Ressourcen mobilisiert werden, die es Frauen erleichtern, den Vorsprung der Männer einzuholen.

Im Regelfall erwartet die Europäische Beschäftigungsstrategie, die für Österreich im Nationalen Aktionsplan näher ausgeführt ist, dass die gesetzten Maßnahmen einen sichtbaren Beitrag zur Zielerreichung beitragen.

Dies ist in Hinblick auf den Zugang der Frauen zum Erwerbsleben auch tatsächlich der Fall. Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern gleichen sich einander an.

Hingegen kann in Hinblick auf die Einkommensungleichheit keine positive Entwicklung konstatiert werden. Der Einkommensvorsprung der Männer wächst weiter an (was nicht notwendigerweise heißt, dass die gesetzten Maßnahmen wirkungslos sind).

Gegen den Hintergrund dieser Herausforderung hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Synthesis Forschung als unabhängige Einrichtung mit einer Studie zu diesem Fragenbereich beauftragt.

Die Resultate der Analyse von Synthesis Forschung sind in drei Berichten vorgelegt worden. Deren Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

Für die Synthesis Forschung:
Mag^a. Petra Gregoritsch

1		
Erwerbsbeteiligung		5
<hr/>		
2		
Standardbeschäftigung		6
<hr/>		
3		
Positionierung in der Einkommenspyramide		7
<hr/>		
4		
Einkommensvorsprung beruht nicht auf Arbeitszeit allein		8
<hr/>		
5		
Einkommensknicke bei Vollzeitbeschäftigten		9
<hr/>		
6		
Auf die Qualifikation kommt es an		10
<hr/>		
7		
Unvorteilhafte Positionierung im Strukturwandel		11
<hr/>		
8		
Lohnstruktureffekte		12
<hr/>		
9		
Berufseinstieg bleibt eine kritische Phase		13
<hr/>		
10		
Einschätzung der Maßnahmen im Rahmen des NAP		14
<hr/>		
11		
Grundlagen der dargestellten empirischen Befunde		17
<hr/>		

Kommentare der Interessenvertretungen	19
--	-----------

Anhang

Begriffserläuterungen	27
Verzeichnis der Grafiken	29
Verzeichnis der Projektberichte	31

1 Erwerbsbeteiligung

Erwerbsquoten geben Hinweis auf Zugangschancen

Ohne aktive Beteiligungsmöglichkeit bleibt Frauen der Zugang zu Erwerbseinkommen auf jeden Fall verschlossen. Deshalb geben die Quoten, an denen sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern ablesen lässt, einen ersten Hinweis auf Ausmaß und Entwicklung der Unterschiede in den Zugangschancen von Frauen und Männern.

Frauenquote steigt

Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern nähern sich einander an. Jene der Frauen steigen stark an, jene der Männer schwanken von Jahr zu Jahr.

Grafik 1.

Unterschied in den Erwerbsquoten geht zurück

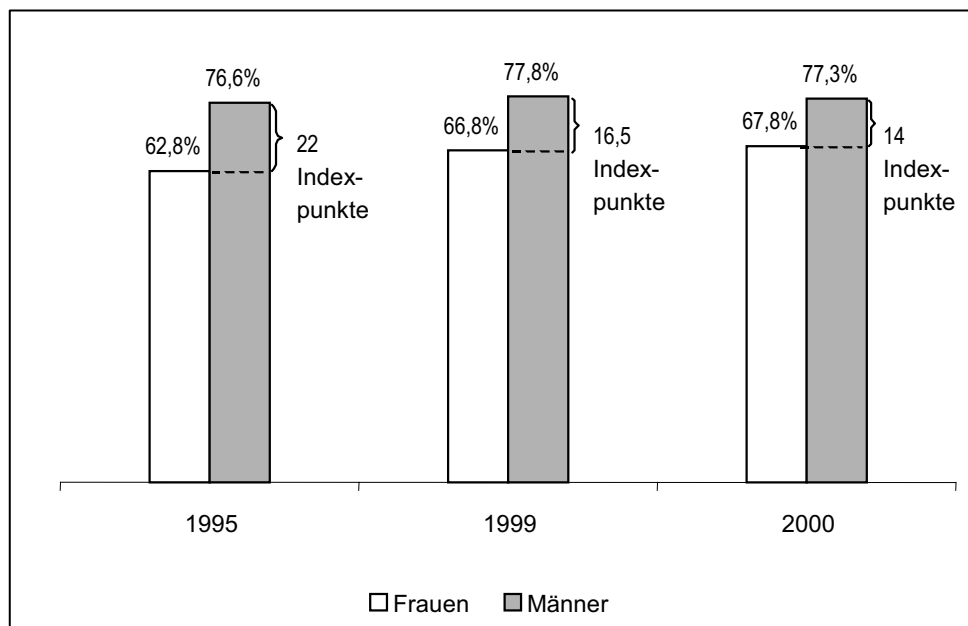
Im Jahr 1995 lag der Unterschied in den Erwerbsquoten von Frauen und Männern noch bei 13,8 Prozentpunkten. (Das ergibt bezogen auf die Frauenquote einen Vorsprung der Männer von 22 Indexpunkten.) Im Jahr 1999 war der Unterschied auf 11 Prozentpunkte (16,5 Indexpunkte) zurückgegangen.

Dieser Trend hat sich im Jahr 2000 fortgesetzt.

Lesebeispiel:

Im Jahr 1995 betrug die Erwerbsquote der Frauen 62,8%, die der Männer 76,6%. Die Erwerbsquote der Männer lag damit um 22 Indexpunkte höher als jene der Frauen. (Rechenbeispiel: Erwerbsquoten 1995: Frauen: 62,8%, Männer: 76,3%. Die Differenz von 13,8%-Punkten ergibt bezogen auf 62,8% 22 Indexpunkte.)

Grafik 1
Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt stärker
Erwerbsquoten von Frauen und Männern 1995, 1999 und 2000



Weiterführende Informationen in Berichtsband 1, Tabelle 3.

2 Standardbeschäftigung

Standardbeschäftigung als Ziel

Das Ziel des Einstieges (oder Wiedereinstieges) in eine Erwerbskarriere ist im Regelfall die Aufnahme einer voll versicherungspflichtigen Standardbeschäftigung. Der Weg dahin ist häufig mit Umwegen verbunden; zu diesen zählen etwa die Vormerkung als arbeitslos; die temporäre Aufnahme bloß geringfügiger Beschäftigung; in seltenen Fällen auch eine Art von Gelegenheitsselfständigkeit.

Beschäftigungsquoten

Als harter Maßstab für die Zugangschancen zur Beschäftigung gilt die Aufnahme einer Standardbeschäftigung. In diesem Sinne können die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern u.a. an jenen Quoten gemessen werden, die anzeigen, in welchem Ausmaß die Personen in erwerbsfähigem Alter eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Grafik 2.

Die Differenz der Standardbeschäftigungsquoten sinkt

Im Jahr 1995 haben die Beschäftigungsquoten der Frauen 49,4%, jene der Männer 63,7% betragen. Die Differenz von 29 Indexpunkten ist 1999 auf 23 Indexpunkte zurückgegangen. Dieser Trend, der auf einer wachsenden Beschäftigungsquote von Frauen beruht, hat im Jahr 2000 angehalten.

Lesebeispiel:

Im Jahr 1995 betrug die Standardbeschäftigungsquote der Frauen 49,4%, die der Männer 63,7%. Die Standardbeschäftigungsquote der Männer lag damit um 29 Indexpunkte höher als jene der Frauen.

(Rechenbeispiel:

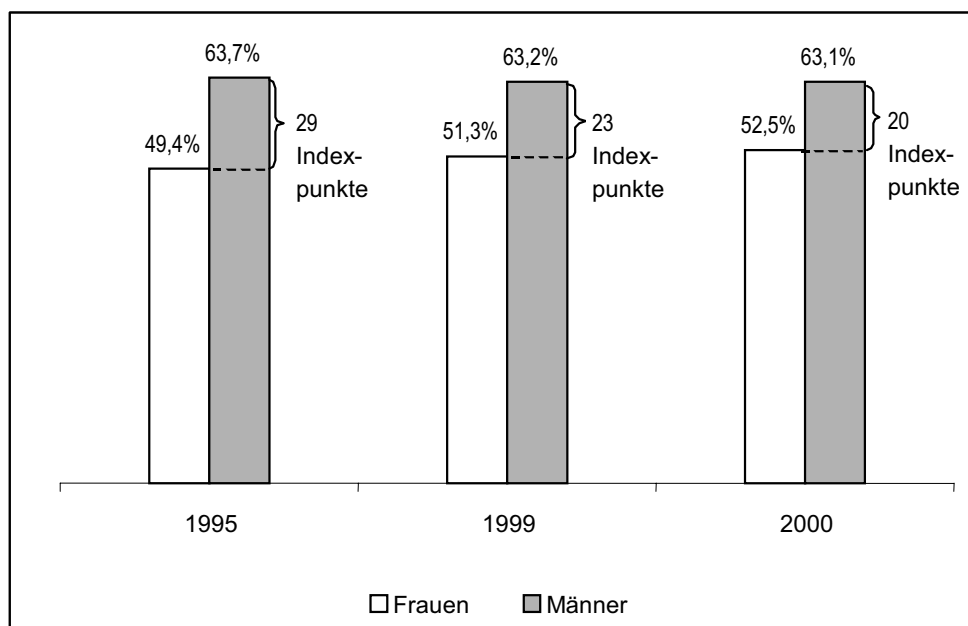
Standardbeschäftigungsquoten 1995:

Frauen: 49,4%, Männer: 63,7%. Die Differenz von 14,3%-Punkten ergibt bezogen auf 49,4% 29 Indexpunkte.)

Grafik 2

Frauen gewinnen bei Standardbeschäftigung an Terrain

Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern 1995, 1999 und 2000



Weiterführende Informationen in Berichtsband 1, Tabelle 4.

3 Positionierung in der Einkommenspyramide

Zugangsmöglichkeiten Ein wichtiger Grund dafür, warum die Lohnsumme der Frauen niedriger ist als die der Männer, liegt in den skizzierten Unterschieden in den Zugangsmöglichkeiten zu einem Beschäftigungsverhältnis.

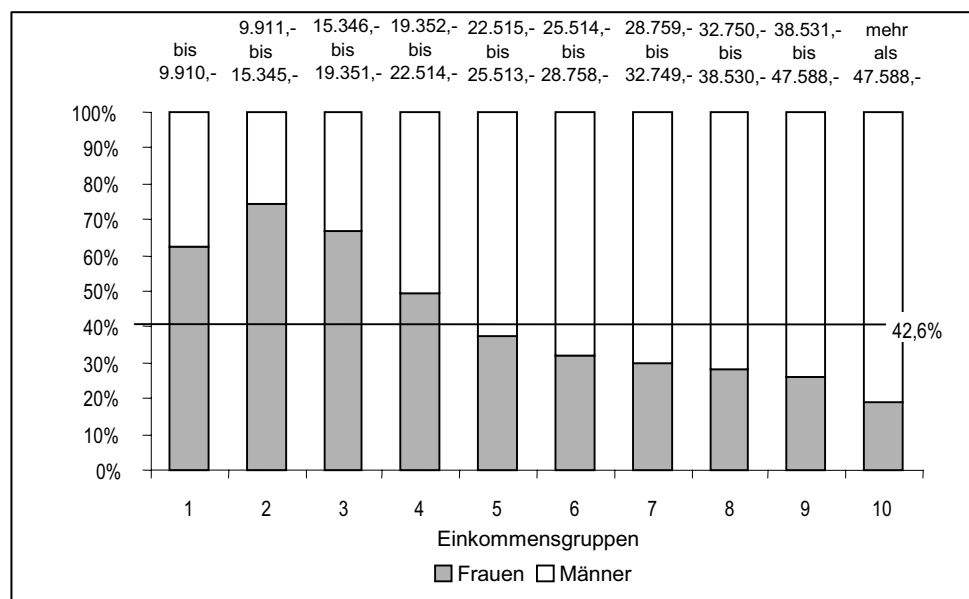
Unvorteilhafte Positionierung in der Einkommenspyramide Ist der Zugang prinzipiell einmal geschafft, dann sehen sich Frauen damit konfrontiert, dass ihre aus Beschäftigung gewonnenen Einkommen hinter jene der Männer zurückfallen. Die Positionierung der Frauen in der Einkommenspyramide erweist sich als unvorteilhaft.

Grafik 3.

In den oberen Einkommensgruppen sind Frauen schwach vertreten Das Ausmaß dieser Ungleichheit (in der Positionierung) lässt sich leicht veranschaulichen, wenn die Einkommenspyramide in zehn gleich große Segmente zerlegt wird, in denen die Beschäftigten jeweils nach der Höhe ihres Einkommens gereiht sind. Da der Anteil der Frauen an allen Standardbeschäftigten 42,6% beträgt, müssten sie bei Chancengleichheit auf allen Stufen der Einkommenspyramide mit diesem Anteil vertreten sein. Dies ist aber nicht der Fall. In den untersten vier Gruppen sind die Frauen überrepräsentiert; in der obersten Gruppe sind sie dagegen am schwächsten vertreten.

Anmerkung:
Die 1. Einkommensgruppe repräsentiert jene 10% an Arbeitsplätzen (Standardbeschäftigung), die die geringsten Einkommen aufweisen. Die 10. Einkommensgruppe stellt jene 10% an Arbeitsplätzen (Standardbeschäftigung) dar, auf denen die höchsten Einkommen erzielt werden. Der Frauenanteil an der Standardbeschäftigung (Vollzeit und Teilzeit) betrug 1999 rund 42,6%.

Grafik 3
Standardbeschäftigte Frauen und Männer nach Einkommensgruppen
Anteil der Standardbeschäftigten in den 10 Einkommensgruppen 1999



Weiterführende Informationen in Berichtsband 3.

4 Einkommensvorsprung beruht nicht auf Arbeitszeit allein

Teilzeitbeschäftigung weist hohe Konzentration an Frauenarbeitsplätzen auf

Einer der Gründe für die unvorteilhafte Positionierung von Frauen in der Einkommenspyramide ist in ihrer hohen Konzentration auf Arbeitsplätzen zu suchen, die nur mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden sind.

Grafik 4.

Arbeitszeit allein erklärt nicht den Einkommensunterschied

Um diesen Positionierungseffekt in seinen Konsequenzen für die Einkommensungleichheit zu erfassen, kann das Arbeitsplatzgefüge (statistisch) in Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze zerlegt werden. Eine solche Zerlegung ergibt zwei bemerkenswerte Befunde:

- Erstens, der Einkommensvorsprung der Männer ist bezogen auf alle Arbeitsplätze nur etwas höher als bezogen auf jeweils Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze.
- Zweitens, der Einkommensvorsprung der Männer gegenüber den Frauen ist im Teilzeitsegment ungefähr gleich hoch wie im Vollzeitsegment.

Beide Befunde unterstützen die Ansicht, dass die Arbeitszeit allein den Einkommensvorsprung der Männer nicht erklären kann.

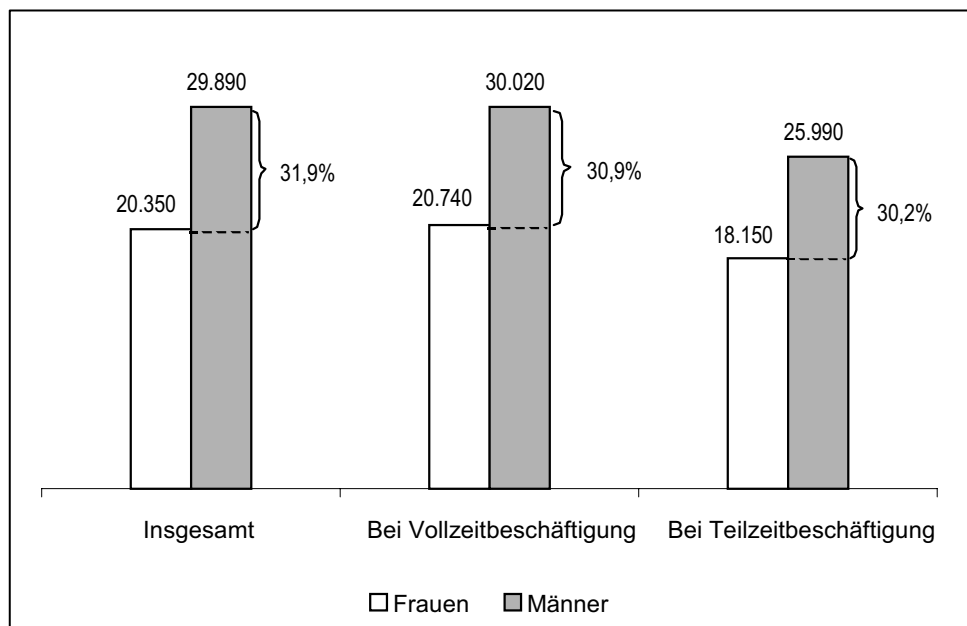
Lesebeispiel:

Im Jahr 2000 betrug das Bruttomonatseinkommen standardbeschäftigter Frauen (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung) im Median ATS 20.350,-. Männer verdienten im Median ATS 29.890,-. Der Einkommensunterschied von ATS 9.540,- entspricht – bezogen auf das Einkommen der Männer – 31,9%.

Grafik 4

Teilzeit allein erklärt nicht die Einkommensunterschiede

Einkommen von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2000



Weiterführende Informationen in Berichtsband 1, Tabellen 14 bis 16.

5 Einkommensknicke bei Vollzeitbeschäftigten

Vollzeitbeschäftigung Um den weiterführenden Gründen für den Einkommensvorsprung der Männer nachzugehen, konzentriert sich die folgende Analyse auf Vollzeitbeschäftigung.

Männer steigen in der Einkommenspyramide kontinuierlich auf Bei einer Aufgliederung der Vollzeitbeschäftigung nach Altersgruppen wird deutlich, dass Männer im Laufe ihrer Erwerbskarriere im Schnitt mit einem Aufstieg innerhalb der Einkommenspyramide rechnen können.

Grafik 5.

Frauen sind mit Einkommensknicke konfrontiert Frauen sind dagegen mit einem Einkommensknicke konfrontiert. Im Durchschnitt gelingt es ihnen nicht, in der Karrierephase zwischen den Altersgruppen »25–29 Jahre« und »30–39 Jahre« in der Einkommenspyramide aufzusteigen. Dieser Befund gilt für Frauen, die ihre Beschäftigung im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung ausüben.

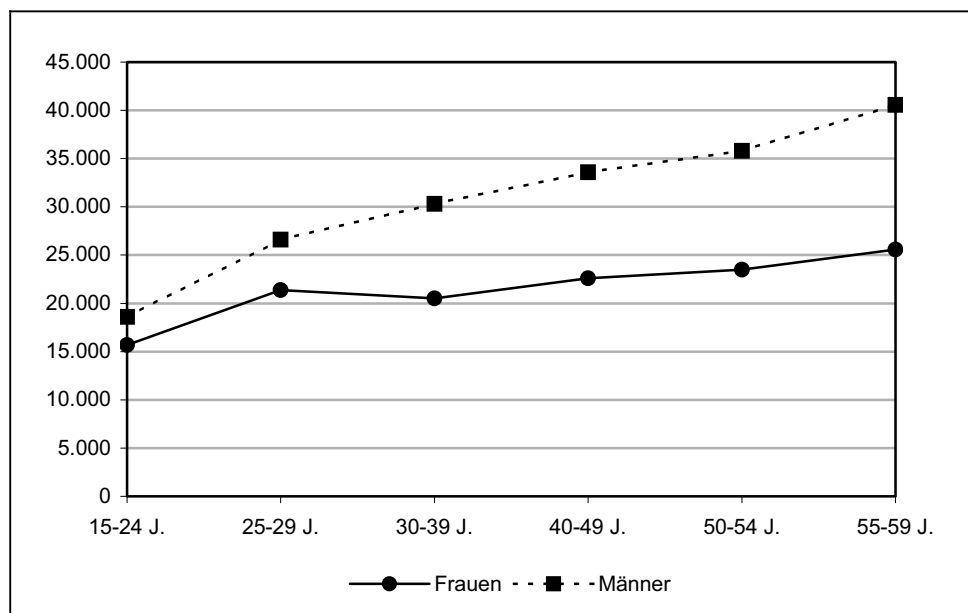
Grafik 5.

Im Laufe der Erwerbskarriere wird der Vorsprung der Männer größer Diesen Knick in der Einkommenskarriere können Frauen nicht mehr wettmachen. Je länger die Erwerbskarriere dauert, desto größer wird (im Schnitt) der Vorsprung der Männer gegenüber den Frauen.

Lesebeispiel:

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

Grafik 5
Einkommensknicke bei Frauen im Kernerwerbssalter
Vollzeiteinkommen von Frauen und Männern in den einzelnen Altersgruppen, 1999



Weiterführende Informationen in Berichtsband 2, Tabellen 19 bis 22.

6
Auf die Qualifikation kommt es an

Einkommensknicke durch Doppelbelastung

Es liegt nahe, den Einkommensknicke der Frauen an der Schwelle zum 30. Lebensjahr mit den erhöhten Belastungen des doppelten Engagements »Beruf« und »Private Versorgung« in Verbindung zu bringen.

Karriereverlauf hängt von Rahmenbedingungen ab

Allerdings folgt aus dieser erhöhten Doppelbelastung noch nicht automatisch der skizzierte Karriereverlauf. Dies hängt von den durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen gestalteten Rahmenbedingungen ab. So gestatten es die Bedingungen des öffentlichen Sektors gut qualifizierten Frauen, ihre Regellaufbahn auch dann weiter zu verfolgen, wenn sie durch eine Periode erhöhter Doppelbelastung gehen.

Grafik 6.

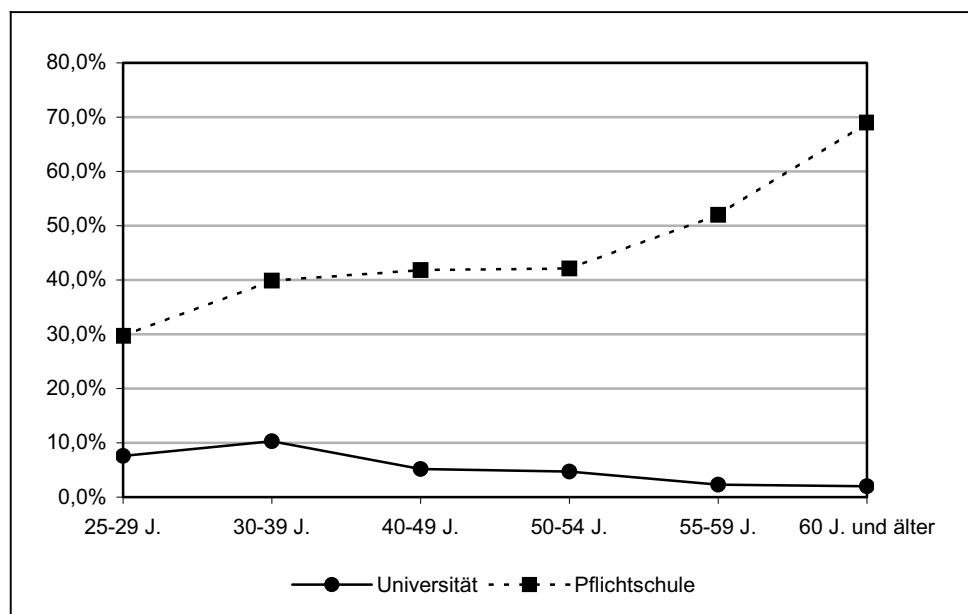
Geringere Einkommensunterschiede bei guter Qualifikation

Frauen mit akademischem Abschluss (die eher Zugang zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor haben) sehen sich mit einem Einkommensvorsprung der Männer konfrontiert, der in keiner Phase des Lebensalters die 10%- Marke überschreitet. Für Pflichtschulabsolventinnen stellt sich die Entwicklung dieses Vorsprungs weit unvorteilhafter dar.

Lesebeispiel:

Im Jahr 1999 betrug der Einkommensunterschied zwischen Akademikerinnen und Akademikern der Altersgruppe 25–29 Jahre bei knapp -8%, bei Personen mit Pflichtschulabschluss knapp -30% (jeweils in Prozent der Männereinkommen).

Grafik 6
Entwicklung des Einkommensunterschiedes hängt von der Qualifikation ab
Einkommensdifferenzen (Vollzeit) in ausgewählten Qualifikationsgruppen, 1999



Weiterführende Informationen in Berichtsband 2, Tabelle 24.

7 Unvorteilhafte Positionierung der Frauen im Strukturwandel

Wirtschaftlicher Strukturwandel führt nicht zur Verringerung der Einkommensdifferenz

In den siebziger und achtziger Jahren sind Beschäftigungsfelder stark gewachsen, in denen der Knick in der Einkommenskarrriere der Frauen weniger ausgeprägt war. Dies waren vor allem die öffentlichen Bereiche Unterricht, Gesundheit, Soziales und Verwaltung. Dies hat die Erwartung geweckt, dass der wirtschaftliche Strukturwandel die Frauen per se bei dem Versuch unterstützen würde, den Vorsprung der Männer aufzuholen. Diese Erwartung hat sich seit den neunziger Jahren nicht mehr erfüllt.

Grafik 7.

Überdurchschnittlicher Frauenanteil und überdurchschnittliche Einkommensdifferenz in wachsenden Beschäftigungsfeldern

Der Strukturwandel der Berufslandschaft begünstigt das Wachstum von Beschäftigungsfeldern, die zwei Merkmale aufweisen:

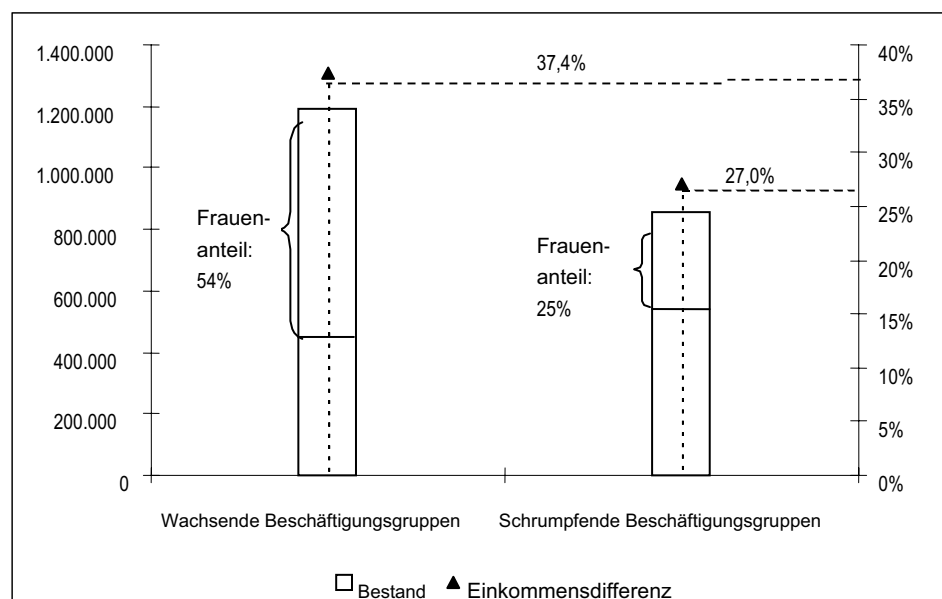
- der Frauenanteil ist in den expandierenden Beschäftigungsgruppen überdurchschnittlich hoch;
- die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist in den expandierenden Beschäftigungsgruppen überdurchschnittlich hoch.

Beide Befunde zusammen laufen darauf hinaus, dass sich der mittlere Einkommensvorsprung der Männer erhöht.

Lesebeispiel:

Der Jahresdurchschnittsbestand an Standardbeschäftigung lag 1999 in Beschäftigungsgruppen, die im Zeitraum 1995/99 gewachsen sind, bei rund 1.189.100 (bei einem Frauenanteil von 54%), der Einkommensunterschied lag bei -37,4%.
(Anmerkung: Beschäftigungsgruppen: siehe Begriffserläuterungen im Anhang.)

**Grafik 7
Hohe Einkommensdifferenz in wachsenden Beschäftigungsgruppen
Bestand und Einkommensdifferenz 1999**



Weiterführende Informationen in Berichtsband 3, Tabellen 6 und 7.

8 Lohnstruktureffekte

Ausgleichender Lohnstruktureffekt wäre notwendig

Die unvorteilhafte Positionierung von Frauen im Strukturwandel der Beschäftigung könnte in ihren Auswirkungen auf die Einkommensungleichheit nur dadurch neutralisiert werden, dass der Einkommensabstand zu den Männern im Großteil der einzelnen Beschäftigungsgruppen zurückginge.

Hoher Frauenanteil in den Beschäftigungsfeldern, in denen die Einkommensdifferenz zugenommen hat

Dies ist jedoch nicht der Fall. Beim Großteil der Beschäftigungsfelder ist es in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre zu überhaupt keiner nennenswerten Veränderung im Ausmaß des Einkommensunterschiedes gekommen. Bei mehr als 12% der Beschäftigung hat der Einkommensvorsprung der Männer zugenommen. In diesen Feldern liegt der Frauenanteil zudem überdurchschnittlich hoch.

Grafik 8.

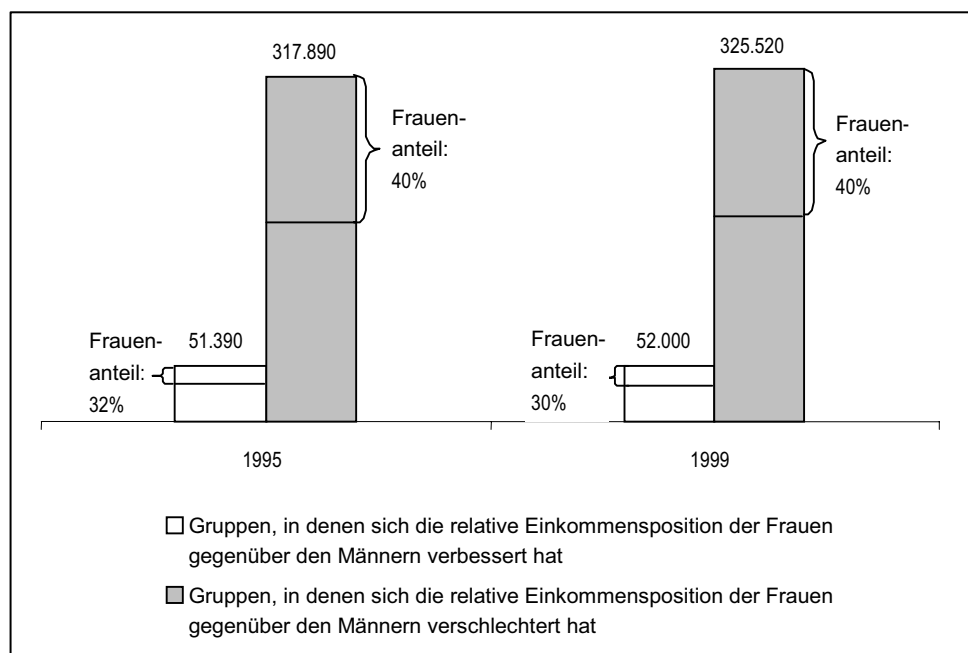
Wenig Frauen in den Beschäftigungsfeldern, in denen Einkommensdifferenz gesunken ist

In weniger als 2% der Beschäftigung ist der Vorsprung der Männer geschrumpft; hier beträgt der Frauenanteil nur 30% (1999). Gegen diesen Hintergrund wird deutlich, dass in der zweiten Hälfte der 90er Jahre die Frauen auch in einzelnen (homogenen) Beschäftigungsgruppen in Bezug auf ihr Einkommen gegenüber den Männern an Terrain verloren haben.

Lesebeispiel:

Der Jahresdurchschnittsbestand an Vollzeitbeschäftigung in Beschäftigungsgruppen, in denen sich die relative Einkommensposition der Frauen gegenüber den Männern im Zeitraum 1995/99 verbessert hat, lag 1995 bei 51.390. Der Frauenanteil betrug 32%.

Grafik 8
Die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung in ausgewählten Gruppen
Jahresdurchschnittsbestand 1995 und 1999



Weiterführende Informationen in Berichtsband 3, Kapitel 6.

9 Berufseinstieg bleibt eine kritische Phase

Vorentscheidung beim Berufseinstieg Jede langfristig angelegte Beobachtung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern schenkt der Berufseinstiegsphase eine besondere Beachtung. Denn am Anfang der Berufslaufbahn kommt es zu wichtigen Vorentscheidungen über den Einkommensvorsprung von Männern gegenüber Frauen.

¹ Verbesserung bzw. Verschlechterung der relativen Einkommensposition der Frauen gegenüber den Männern um mindestens 3 Prozentpunkte.

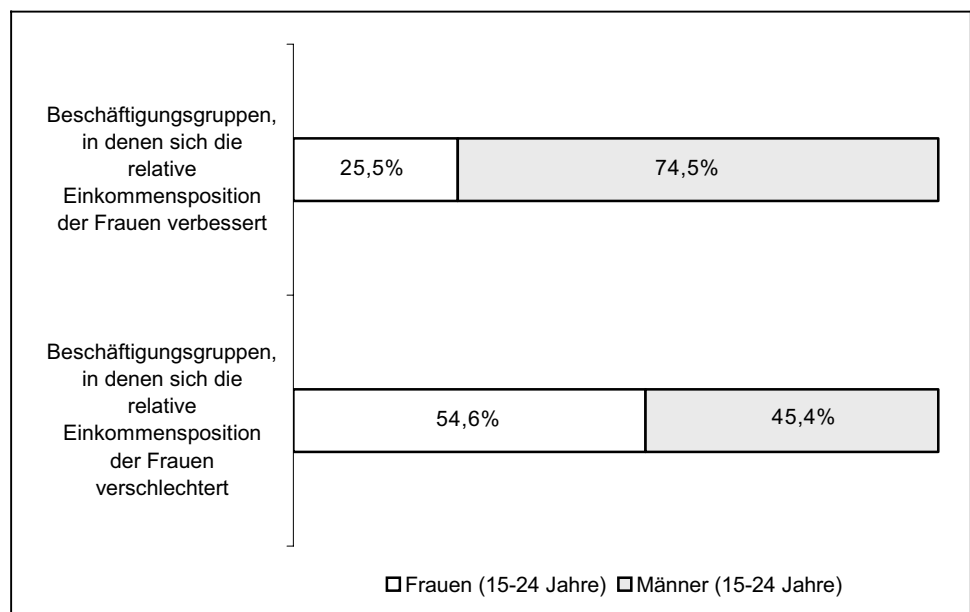
Positiver Lohnstruktureffekt auf 30.000 Arbeitsplätzen Im Zeitraum 1995 bis 1999 ist es in einer Reihe von Berufseinstiegsfeldern zu Veränderungen der Einkommensunterschiede gekommen. Ein positiver Lohnstruktureffekt¹ ist in Feldern mit einem Beschäftigungsniveau von knapp 30.000 aufgetreten. Ein negativer Lohnstruktureffekt¹ (= zunehmende Einkommensdifferenz) ist auf rund 34.000 Arbeitsplätzen in Beschäftigungsfeldern für Berufseinsteiger/innen wirksam gewesen.

Grafik 9.

Positiver Lohnstruktureffekt in Beschäftigungsgruppen mit hohem Männeranteil Die negativen Lohnstruktureffekte sind in Beschäftigungsfeldern aufgetreten, die im Schnitt einen Frauenanteil von 54,6% aufweisen; die positiven Lohnstruktureffekte in Beschäftigungsgruppen mit einem Männeranteil von 74,5%.

Lesebeispiel:
In Beschäftigungsgruppen, in denen sich die relative Einkommensposition der Berufseinsteigerinnen (15–24 Jahre) gegenüber den Berufseinsteigern verbesserte, wurden 1999 rund 25,5% der Arbeitsplätze von Frauen und rund 74,5% der Arbeitsplätze von Männern besetzt.

Grafik 9
Die Einkommensposition verbessert sich dort, wo wenig Frauen einsteigen
Anteil an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, 1999



Weiterführende Informationen in Berichtsband 3, Kapitel 8.

10 Einschätzung der Maßnahmen im Rahmen des NAP

Anmerkung:

Eine ausführliche Maßnahmenanalyse zu den einzelnen Säulen des NAP wurde im Rahmen des Projektes »Die Wirkung der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998–2002« durchgeführt.
(Siehe Hauptbericht, Modul 1.1.)

Chancengleichheit

Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wird durch die Europäische Beschäftigungsstrategie auf doppelte Weise als Ziel formuliert: So gilt es einerseits, Chancengleichheit in Form von »gender mainstreaming« in allen Aktivitätsbereichen durchzusetzen; andererseits sind, in einer eigenen Säule, spezifische operative Ziele zur Erreichung von Chancengleichheit formuliert. Der Begriff »Chancengleichheit« bezieht sich dabei sowohl auf die Beschäftigungsintegration als auch auf die zu erzielenden Einkommen.

Konvergenz bei der Beschäftigungsintegration, Divergenz bei den Einkommensunterschieden

Während die im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes gesetzten Maßnahmen zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen »Erwerbsbeteiligung«, »Standardbeschäftigung« und »Arbeitslosigkeit« geführt haben, ist es in Bezug auf die unselbstständigen Erwerbseinkommen zu einer weiteren Zunahme des Einkommensunterschiedes gekommen.

Maßnahmen unter den Säulen II und III

Die Zunahme der Frauenbeschäftigung ist vor allem auf Maßnahmen zurückzuführen, die unter Säule II (Unternehmertum) und Säule III (Anpassungsfähigkeit) angeführt sind.

Teilzeitarbeitsplätze als Teil der Flexibilisierung

Die zunehmende Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung kommt vor allem Frauen zugute (was die Teilnahme am Erwerbsleben betrifft, nicht was die Einkommensdifferenz betrifft). Dies gilt insbesondere auch für Wirtschaftszweige (wie die »Banken«), in denen das Arbeitsvolumen (aufgrund des Strukturwandels) abnimmt, die Zahl der Arbeitsplätze aber auf dem gleichen Niveau bleibt. Die Flexibilisierung des Wirtschaftslebens führt zu einer Erhöhung der Frauenbeschäftigung.

Verstärktes Gründungsgeschehen begünstigt Frauenbeschäftigung

Das gilt auch für die Förderung des Gründungsgeschehens; in neugegründeten Betrieben liegt der Frauenanteil über dem Durchschnitt aller Betriebe. Die Beschleunigung des Gründungsgeschehens hat daher auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen erhöht.

Maßnahmen unter Säule IV	Zur Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen haben auch die zusätzlich geschaffenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Auszahlung von Kinderbetreuungsbeihilfe beigetragen. So hat sich die Zahl der Kinderbetreuungsplätze von 224.000 auf 230.000 erhöht (im Zeitraum 1997 bis 2000). Kinderbetreuungsbeihilfe wurde an 15.600 Personen ausbezahlt (1999).
Maßnahmen unter Säule I	Was die Konvergenz der Arbeitslosenquoten betrifft, so haben die unter Säule I (Beschäftigungsfähigkeit) gesetzten Maßnahmen eine wichtige Rolle gespielt; dazu gehören insbesondere die verstärkten Anstrengungen, den Frauenanteil bei Maßnahmen zu steigern. Die Aufrechterhaltung dieser Anstrengungen ist deshalb so wichtig, weil Frauen häufig die Einbindung in aktivierende Maßnahmen für ihre Beschäftigungsintegration besser zu nützen wissen als Männer. Das ist deshalb besonders bemerkenswert, weil (2000) auf Frauen zwar rund 55,3% der Maßnahmenteilnahme, aber nur rund 49,8% der Budgetmittel entfallen.
Einkommensungleichheit nicht verringert	Offen bleibt trotz dieser im Sinne der Beschäftigungsstrategie positiven Entwicklungen allerdings noch, warum Frauen durch die einzelnen, im Rahmen des NAP definierten Zielsetzungen nicht in die Lage versetzt worden sind, den Einkommensvorsprung ihrer männlichen Kollegen auch nur ein Stück weit zu verringern; im Aggregat ist es sogar noch zu einer Ausweitung des Vorsprungs der Männer gekommen. Antwort auf diese Frage gibt die Analyse der Beschäftigungsgruppenentwicklung.
Keine einheitlichen Bestimmungsfaktoren der Gesamtentwicklung von Beschäftigung und Einkommensunterschieden	In dieser Analyse wird deutlich, dass es keine einheitlichen Trends innerhalb bestimmter Branchen, Tätigkeitsfelder oder Altersgruppen gibt; weder die Höhe des Einkommensunterschiedes, noch der Anteil der Frauen nehmen einen systematischen (die Gesamtentwicklung erklärenden) Einfluss auf die Ausweitung oder Verringerung des Einkommensvorsprungs der Männer.

**Auf »empowerment« vor Ort
kommt es an**

Dies deutet darauf hin, dass »Chancengleichheit im Einkommensbereich« nicht auf allgemeine Strukturfaktoren setzen kann. Vielmehr kommt es auf ein »empowerment« der beschäftigten Frauen vor Ort und die Schaffung von geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen an (die es den Frauen erlauben, auch in Zeiten erhöhter Doppelbelastung beruflich vorwärts zu kommen). Aus dieser Perspektive wirken alle jene Maßnahmen im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die solche »lokalen« Initiativen zugunsten der Chancengleichheit unterstützen. Ein Beispiel für eine solche Initiative wäre das Projekt DABO (Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und -organisation), im Rahmen dessen in ausgewählten Betrieben eine Analyse der Einkommen und möglicher Diskriminierungsquellen durchgeführt wird.

11

Grundlagen der dargestellten empirischen Befunde

**Elemente der zeitnahen
Berichterstattung**

Der Bericht von Synthesis Forschung baut auf einer umfassenden Datenbasis und einem Analyseverfahren mit hoher Trennschärfe auf. Beide Elemente (Daten und Verfahren) sind unabdingbar, um jene Entwicklungen am aktuellen Zeitrand zu erfassen, die für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich der Arbeitsmarktbe- teiligung und Erwerbseinkommen maßgeblich sind.

Umfassende Datenbasis

Was die Datenbasis betrifft, so ist sie in dem folgenden Sinn umfassend: in ihr sind mehr als 3,5 Mio. Personen repräsentiert, die im Zeitraum 1995–1999 (auch nur für eine gewissen Zeit) erwerbsaktiv gewesen sind. Für die Personen sind ihre Beschäftigungsabschnitte, Arbeits- losigkeit und vielfältige erwerbsferne Positionen (auf einer Tagesbasis) erfasst. In Hinblick auf die Beschäftigung sind die Branche des Arbeit- geberbetriebes, die Arbeitszeit, die Entlohnung und das Qualifikations- profil der Beschäftigung dokumentiert. Alle Informationen sind anonymi- siert.

Hohe Trennschärfe

Die reiche Mikrodatenbasis (in der die Grundgesamtheit der Personen erfasst ist) hat es erlaubt, die Untersuchung mit einer hohen analy- tischen Trennschärfe anzulegen. Zu diesem Zweck sind die einzelnen Personen in Beschäftigungsgruppen zusammengefasst worden, die einen hohen Grad an Homogenität in Hinblick auf den Wirtschaftszweig, das Berufsprofil des Arbeitsplatzes, die Wochenarbeitszeit, die sozialrechtliche Stellung und das Alter der Beschäftigten aufweisen. Auf diese Weise konnte eine Analyse mit hoher flexibler Trennschärfe durchgeführt werden. Die Analyse hat sich auf jene Aspekte konzen- triert, die für die Zunahme des Einkommensvorsprunges der Männer verantwortlich sind.

Kommentare der Interessenvertretungen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Vorab möchten wir betonen, dass wir Untersuchungen, die sich mit den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern befassen, für sehr wichtig halten und daher die vorliegende Studie begrüßen.

Aus dem Bericht ist ersichtlich, dass die Frauenbeschäftigung zwischen 1995 bis 2000 zugenommen hat, hinsichtlich der Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern konnten jedoch keine Erfolge erzielt werden. Weder der Strukturwandel, der die Frauenbeschäftigung tendenziell begünstigt, noch die Beschäftigung von Frauen in den Wachstumsbranchen haben automatisch eine gleichheitsbegünstigende Wirkung.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass es für eine Verringerung von Einkommensunterschieden nicht ausreichend ist, Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu setzen. Vielmehr müssen Gesetzesvorhaben und sonstigen Aktivitäten sehr gezielt hinsichtlich der Auswirkung auf die Einkommensentwicklung eingeschätzt und bewertet werden. Analog der methodischen Herangehensweise bei Gender Mainstreaming sollten daher sämtliche Aktivitäten und Vorhaben explizit auf die Auswirkung auf die Einkommensverteilung geprüft werden.

Nachstehend möchten wir einige zentrale Aspekte ansprechen, die zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede notwendig sind:

Qualifikation von Frauen und Mädchen für Berufe und Arbeitsplätze mit guten Einkommensperspektiven

Frauen haben bei der beruflichen Ausbildung zwar deutlich aufgeholt, sie befinden sich aber nicht immer in den einkommensmäßig vorteilhaften Arbeitsmarktsegmenten. Sowohl bei der beruflichen Erstausbildung als auch bei der Laufbahnplanung sollten Frauen und Mädchen daher stärker unterstützt werden, dass sie Arbeitsplätze einnehmen können, die ihnen gute Einkommensperspektiven eröffnen. Es sollten auch die Möglichkeiten zum Nachholen von Bildungsabschlüssen im Erwachsenenalter verbessert werden.

Arbeitslosigkeit und Einkommensperspektiven

Nach geltender Rechtslage ist Arbeitslosen eine Vermittlung auf einen Arbeitsplatz mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze zumutbar. Bei der Vermittlung von Arbeitslosen auf einen Arbeitsplatz wäre dringend eine rechtliche Verbesserung hinsichtlich der zumutbaren Beschäftigung erforderlich. Mittels eines Einkommensschutzes

sollte die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz mit einem existenzsichernden Einkommen gewährleistet werden.

Um in der Qualifizierung von Arbeitslosen Erfolge erzielen zu können, müssen die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik ausgebaut werden. Zur Verbesserung der Einkommensperspektive sollte der Vorrang von Vermittlung in Beschäftigung vor Fragen der Qualität des Arbeitsplatzes hinterfragt sowie ein Recht auf Qualifizierung verankert werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

Um die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verringern, sind Maßnahmen notwendig, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungspflichten unterstützen.

Weiters sind die Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit zu verbessern. Dazu zählt ein ausreichendes Angebot an Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Menschen. Ebenfalls sind die Möglichkeiten der Arbeitszeitmitgestaltung (Recht auf Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit) auszubauen, um zu verhindern, dass Frauen nach der Karenz auf einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz wechseln müssen, weil sie ihre Arbeitszeitwünsche beim bisherigen Arbeitgeber nicht realisieren können. Für die Teilzeitkarenz sollen als Alternative zur Vollzeitkarenz Anreize und erleichterte Durchsetzungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Gleichbehandlungsrecht

Die Transparenz der Einkommen auf betrieblicher Ebene ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen auf betrieblicher Ebene sichtbar zu machen. Diskriminierungen sollten auch stärker mit Sanktionen verknüpft werden, um für Arbeitgeber eine abschreckende Wirkung zu erzielen. Notwendig ist weiters die ausdrückliche Einbeziehung von freien DienstnehmerInnen in das Gleichbehandlungsgesetz. Derzeit ist strittig, ob Einkommensdiskriminierungen in diesen Beschäftigungsformen rechtlich bekämpft werden können.

Verbesserung der statistischen Erfassung von Einkommensentwicklungen

Vor dem Hintergrund des starken Anstiegs von Teilzeitarbeit bei Frauen wäre eine laufende Erhebung von Einkommen verknüpft mit Arbeitszeitdaten bei den Statistiken des Hauptverbandes und der Statistik der Lohnsteuer notwendig. Eine Erfassung des Beschäftigungsmaßes ermöglicht die Bereinigung der Einkommensstatistiken um den Arbeitszeitfaktor, wodurch die Einkommensunterschiede besser nach Arbeitszeit und anderen Faktoren unterschieden werden können. Auch die Möglichkeit der Bewertung von aktiver Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf

die Beschäftigung – etwa der Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen, was die Einkommensperspektive betrifft - könnte besser nachvollzogen werden.

Die Berichte gemäß Artikel 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz sollten jedenfalls in der geschlechtsspezifisch getrennten Darstellung fortgeführt werden. Dies sollte auch gesetzlich klargestellt werden. Eine jährliche anstelle der derzeit zweijährigen Berichtspflicht wäre zu begrüßen.

Die Daten aller gleichbehandlungsrelevanten Berichte sollen standardisiert und harmonisiert erhoben und dargestellt werden, um die kontinuierliche Vergleichbarkeit und auch die Vergleichbarkeit der Datenkörper untereinander zu gewährleisten.

Industriellenvereinigung

In der Studie wird versucht, ausführlicher und differenzierter als in vorangegangenen Erhebungen die Beschäftigungs- und Einkommens-situation von Frauen und Männern zu untersuchen und insbesondere auch die Ursachen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede näher zu betrachten.

Als maßgebliche Ursache für Einkommensdifferenzen wird ein Einkommensknicke bei Frauen im Kernerwerb-salter herausgearbeitet, der mit erhöhten Belastungen durch Beruf und private Versorgungsarbeit zusammenhängt. Damit ist ein Kernpunkt der Einkommens- und Chancengleichheitsdiskussion angesprochen, nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der in der Studie hervorgehobenen Bedeutung geeigneter Rahmenbedingungen vor allem auch auf betrieblicher Ebene kann nur zugestimmt werden. Flexible, mit familiären Verpflichtungen vereinbare Arbeitszeitmodelle, ebensolche Aus- und Weiterbildungsstrategien, der Ausbau von Telearbeitsplätzen, aber auch ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten seien hier hervor-gehoben. Dabei ist für uns klar, dass finanzielle und administrative Zusatzbelastungen nicht allein den Unternehmen aufgebürdet werden können.

Auch die Bedeutung der Qualifikation für Einkommensunterschiede wird in der Studie zu Recht hervorgehoben. Hier soll beispielhaft auf das Projekt „Die Industrie wird weiblich“ der Industriellenvereinigung hingewiesen werden, welches das Ziel verfolgt, Mädchen im Aus-bildungssystem auch auf die technische Ausbildung in HTLs, Fach-hochschulen und Universitäten aufmerksam zu machen und zu einer

daraus resultierenden Karriere in der Industrie zu motivieren (siehe auch Internetseite www.industriekarriere.at).

Insgesamt sehen wir in der Studie eine Grundlage für die weitere Diskussion von Maßnahmen und Strategien im Einkommensbereich, zu der wir gerne bereit sind.

Wirtschaftskammer Österreich

Die Wirtschaftskammer Österreich bekennt sich zum Grundsatz des gleichen Lohns oder Gehalts für gleiche Leistung und Leistungsbereitschaft, gleiche Qualifikation und gleichwertige Arbeit. Diesem Prinzip wird u.a. dadurch Rechnung getragen, dass es – spätestens seit dem EU-Beitritt – in Österreich keinerlei gesetzliche oder kollektivvertragliche Diskriminierungen im Arbeitsleben oder im Lohn- und Gehaltssystem gibt.

Die vorliegende Studie zeigt einerseits eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bei gleichzeitigem Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vergleichszeitraum 1995 und 2000, andererseits eine Stagnation im Bereich der Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Die Einkommensunterschiede haben sich im Vergleichszeitraum grundsätzlich nicht verändert.

Positiv hervorzuheben ist insbesondere die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die u.a. darauf zurückzuführen ist, dass bei den neu gegründeten Betrieben der Frauenanteil über dem Durchschnitt aller Betriebe liegt und damit die Frauenbeschäftigung begünstigt.

Die Flexibilisierung des Arbeits- und Wirtschaftslebens, insbesondere die vermehrte Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen sowie die Ausweitung von Kinderbetreuungseinrichtungen führten zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Nach der Studie ist bei Frauen im Kernverworbensalter (zwischen 25 – 29 und 30 - 39 Jahren) ein Einkommensknicke erkennbar, der als eine mögliche Ursache für die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gesehen wird. Die Einkommensdifferenz ist u.a. auf die Erwerbsunterbrechung zurückzuführen.

Dies bestätigt, dass auf Grund der in unserer Gesellschaft immer noch vorhandenen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung der Frau – trotz stetigen Veränderungen seit den 70er Jahren - die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder und auch der älteren Personen zukommt.

Um diesen Einkommensknicke abzuwachen, bedarf es MaBnahmen/Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie f#r beide Elternteile erm#glichen.

Eine wesentliche MaBnahme, wie die Studie belegt, ist die M#glichkeit einer besseren, aber auch kosteng#nstigen Kinderbetreuung. Dabei ist n#mlich zu beachten: Je h#her die Kosten f#r die Kinderbetreuung sind, umso geringer sind auch die Anreize f#r einen raschen Wiedereinstieg, da die Betreuungsleistung kosteng#nstiger selbst erbracht werden kann.

Es sollten daher qualitative und kosteng#nstige Kinderbetreuungseinrichtungen f#r Kinder, vor allem jener unter 3 Jahren, sowie auch Betreuungsm#glichkeiten f#r Schulkinder zur Verf#gung stehen. Zudem sind die #ffnungszeiten der Kinderg#rten an die Erfordernisse der Arbeitszeit der Eltern anzupassen.

Zur weiteren F#rderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen sollten die Kosten der Kinderbetreuung, insbesondere im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeld, steuerlich absetzbar sein und auch steuerliche Anreize f#r Unternehmen geschaffen werden, die an Mitarbeiter Zusch#sse zur Kinderbetreuung gew#hren.

Um den laut Studie vorhandenen Einkommensknicke zu verringern, sind u.a. auch MaBnahmen der Bewusstseinsbildung notwendig, damit auch die bereits bestehenden M#glichkeiten (Rahmenbedingungen) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tats#chlich genutzt werden, wie z.B. V#ter-Karenz oder das Einrichten von Telearbeitspl#tzen.

Dass Qualifikation sowie Aus- und Weiterbildung, insbesondere schon w#hrend der Karenz, wesentlich dazu beitragen k#nnen, um den „Anschluss“ nicht zu verlieren, sohin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und M#nnern verringern, verdeutlicht auch die vorliegende Studie, wenn sie zu dem Ergebnis gelangt, dass Frauen mit Universit#tsausbildung den „Einkommensr#ckstand“ rasch aufholen.

Laut Studie traten positive Effekte in m#nnerdominierten Besch#ftigungsfeldern auf, in welche Frauen einstiegen. Gesellschaftspolitisches Umdenken ist daher zur #ffnung der frauen- und m#nnerdominierten Besch#ftigungsgruppen notwendig.

Neben dem noch auszubauenden Angebot an qualitativen und kosteng#nstigen Kinderbetreuungseinrichtungen ist Bewusstseinsbildung wesentlich, um sowohl Frauen als auch M#nnern „neue“ Berufsfelder

aufzuzeigen, die Aus- und Weiterbildung zu forcieren, auf Teilzeitarbeit und sonstige flexible Arbeitszeitmodelle zurückzugreifen.

Zur Bewusstseinsbildung fand im November des letzten Jahres in der Wirtschaftskammer Österreich eine Veranstaltung unter dem Titel „Strategien für den modernen Arbeitsmarkt“ statt, bei welcher über Strategien zur dauerhaften Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften durch eine familienfreundliche und effiziente Gestaltung der Arbeitswelt informiert wurde.

Weiters entwickelte die Wirtschaftskammer Österreich ein Argumentarium zum Thema „Erfolg durch Frauen im Betrieb“, das die Vorteile bei Ergreifung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Betrieb und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigt. Dieses Argumentarium ist unter <http://portal.wko.at> (unter Publikationen) abrufbar.

Darüber hinaus unterstützt die Wirtschaftskammer Österreich den Landes- bzw. Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“, die Initiative „Familienkompetenzen“ sowie das Audit Familie und Beruf.

Das Aufzeigen von „best practice“ Beispielen hat sich als ein geeignetes Mittel bewährt, um Sensibilisierung zu schaffen und die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen, sodass dieser Weg auch in Zukunft fortzusetzen ist.

Anhang

Begriffserläuterungen	27
Verzeichnis der Grafiken	29
Verzeichnis der Projektberichte	31

Begriffserläuterungen

Arbeitgeberbetriebe

Betriebe, die mindestens eine Person unselbstständig beschäftigen.

Beschäftigungsgruppen

In den einzelnen Beschäftigungsgruppen sind Arbeitsplätze mit den gleichen Profilen in Bezug auf Wirtschaftsklasse, Beruf, Qualifikation, sozialrechtliche Stellung und Alter der beschäftigten Personen zusammengefasst.

Differenzindex

Der Differenzindex stellt die relative Differenz zwischen zwei Prozentwerten dar. Diese Differenz wird in Indexpunkten ausgedrückt.

Einkommen

Für die ausgewiesenen Einkommen gelten folgende Konzepte:

- Es handelt sich immer um standardisierte Bruttomonatseinkommen.
(Bruttomonatseinkommen = Jahreseinkommen/Bezugstage*30)
- Die Berechnung erfolgt nicht personenbezogen, sondern arbeitsplatzbezogen. Die Einkommen sind daher die Löhne/Gehälter, die auf den Arbeitsplätzen erzielt werden und nicht die Einkommen der Personen. Sofern eine Person auf einem Arbeitsplatz tätig ist, entspricht das Personeneinkommen dem Arbeitsplatzesinkommen. Bei mehrfach beschäftigten Personen werden deren Einzeleinkommen jedoch nicht aufsummiert, sondern gehen getrennt in die Betrachtung ein. Diese Vorgehensweise gewährleistet eine direkte Vergleichbarkeit der (auf Arbeitsplätzen erzielbaren) Einkommen.
- Zulagen und Sonderzahlungen sind eingerechnet.
- Es werden immer Medianeinkommen ausgewiesen.

Erwerbsquote

Durchschnittsbestand an selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung (einschließlich geringfügiger und sonstiger Beschäftigung, ohne Karenzgeldbezug und Präsenzdienst) und Arbeitslosigkeit, bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (das sind Frauen im Alter von 15 bis 59 Jahren und Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren).

Jahresdurchschnittsbestand

Der Jahresdurchschnittsbestand ist das durchschnittliche Volumen einer Arbeitsmarktposition im Beobachtungszeitraum.

Median

Der Median ist jener Wert, der die beobachtete Population in zwei

Hälften teilt: 50 Prozent der Verteilung liegen über dem Median und 50 Prozent darunter. Der Median ist gleich dem 5. Dezil.

Standardbeschäftigung

Standardbeschäftigung ist voll versicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Zivildienst und AMSG-Förderungen). Nicht eingeschlossen sind die geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge und Werkverträge (laut ASVG), Karenzgeldbezug und Präsenzdienst.

Standardbeschäftigungsquote

Bestand an unselbstständiger Standardbeschäftigung (ohne geringfügiger und sonstiger unselbstständiger Beschäftigung, ohne Karenzgeldbezug und Präsenzdienst) bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (das sind Frauen im Alter von 15 bis 59 Jahren und Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren).

Teilzeitbeschäftigung

Standardbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden (entsprechend der OECD-Empfehlung). Geringfügige Beschäftigung ist nicht inkludiert.

Unselbstständige Beschäftigung

Die Arbeitsmarktposition »Unselbstständige Beschäftigung« umfasst Standardbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte sowie freie Dienstverträge und Werkverträge (laut ASVG) und sonstige Formen der Beschäftigung (z.B. Auszahlungen aus der Bauarbeiterurlaubskasse), nicht jedoch Karenzgeldbezug und Präsenzdienst.

Vollzeitbeschäftigung

Standardbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von 30 oder mehr Stunden (entsprechend der OECD-Empfehlung).

**Verzeichnis
der Grafiken**

Grafik 1	Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt stärker Erwerbsquoten von Frauen und Männern 1995, 1999 und 2000	5
Grafik 2	Frauen gewinnen bei Standardbeschäftigung an Terrain Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern 1995, 1999 und 2000	6
Grafik 3	Standardbeschäftigte Frauen und Männer nach Einkommensgruppen Anteil der Standardbeschäftigten in den 10 Einkommensgruppen 1999	7
Grafik 4	Teilzeit allein erklärt nicht die Einkommensunterschiede Einkommen von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2000	8
Grafik 5	Einkommensknicke bei Frauen im Kernerwerbsalter Vollzeiteinkommen von Frauen und Männern in den einzelnen Altersgruppen, 1999	9
Grafik 6	Entwicklung des Einkommensunterschiedes hängt von der Qualifikation ab Einkommensdifferenzen (Vollzeit) in ausgewählten Qualifikationsgruppen, 1999	10
Grafik 7	Hohe Einkommensdifferenz in wachsenden Beschäftigungsgruppen Bestand und Einkommensdifferenz 1999	11
Grafik 8	Die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung in ausgewählten Gruppen Jahresdurchschnittsbestand 1995 und 1999	12

Grafik 9

**Die Einkommensposition verbessert sich dort,
wo wenig Frauen einsteigen**

Anteil an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, 1999

13

Verzeichnis der Projektberichte

Das Gesamtprojekt »Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern« umfasst folgende Berichtsbände:

	Titel
Berichtsband 1	Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben
Berichtsband 2	Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern
Berichtsband 3	Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern
Berichtsband 4	Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

BESTELLSERVICE

des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: 01 53115-2613

Fax: 01 53115-2880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

www.bundeskanzleramt.at