Arbeits- und Einkommens-chancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktservice
Österreich

Synthesis Forschung
Gonzagagasse 15/3
A-1010 Wien
Telefon 310 63 25

Petra Gregoritsch
Günter Kernbeiß
Ursula Lehner
Michaela Prammer-Waldhör
Michael Wagner-Pinter

Arbeits- und Einkommens-chancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt

Erstellt im Auftrag des:

Arbeitsmarktservice
Österreich

Impressum

Medieninhaber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Treustraße 35–43
A-1200 Wien

Redaktion:
Abteilung ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Für den Inhalt verantwortlich:
Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H.

Wien, Oktober 2008

Knapp 80% aller Frauen in Österreich sind im Laufe eines Jahres (zumindest vorübergehend) erwerbsaktiv. Dem hohen Erwerbsinteresse der Frauen stehen – im Vergleich zu Männern – geringe Chancen auf höher dotierte Positionen gegenüber: Frauen konzentrieren sich nicht nur auf andere Berufe und Branchen als Männer – auch wenn sie die gleichen Arbeitsbereiche wählen, erreichen sie nur selten die dort üblichen Männereinkommen.

Der vorliegende Bericht behandelt folgende Themenschwerpunkte:

- Wie verteilen sich Frauen und Männer auf Branchen und Berufsgruppen und welche mittleren Einkommen erzielen sie dort?
- Wie hoch sind die Zugangschancen von Frauen zu Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Einkommen und überdurchschnittliche Beschäftigungsdauern bieten?
- Welche Vorteile sehen Betriebe darin, Frauen zu beschäftigen und warum hat sich die »gute Praxis« der Gleichstellung von Frauen noch nicht durchgesetzt?
- Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für die Programmplanung des Arbeitsmarktservice?

Ein ergänzender Datenband enthält detaillierte quantitative Befunde auf Bundesländerebene.

Das Projekt wurde aufseiten des AMS von Frau Maria Hofstätter und Frau Mag.[a] Sabine Putz (Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation) und Frau Mag.[a] Eva Egger, Frau Dr.[in] Pauline Pointner und Frau Mag.[a] Hilde Stockhammer (Frauenabteilung) betreut.

Für die Synthesis Forschung:
Mag.[a] Petra Gregoritsch

Wien, Oktober 2008

Zusammenfassung

Unvorteilhafte Positionierung der Frauen in der Arbeitsplatzlandschaft ...

Frauen finden ihr seit vielen Jahren zunehmendes berufliches Engagement am österreichischen Arbeitsmarkt bloß unterdurchschnittlich honoriert. Das gilt für die Entlohnung ebenso wie für die Stabilität der eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse.

... ist keineswegs zwingend, wie »gute« betriebliche Praxis zeigt

Diese unvorteilhafte Positionierung ergibt sich keineswegs zwingend. Das zeigt der Kreis jener (durchaus marktorientierten) Betriebe, die Frauen auf Arbeitsplätzen einsetzen, die überdurchschnittlich gut entlohnt sind und eine ungewöhnlich stabile Beschäftigung bieten.

»Vorteilhafte« Arbeitsplätze bieten überdurchschnittliche Stabilität und Einkommen

Dazu gilt es, zunächst alle »vorteilhaft positionierten Arbeitsplätze« zu bestimmen: Als »vorteilhaft positioniert« können Arbeitsplätze dann bezeichnet werden, wenn sowohl die dort erzielten Beschäftigungsdauern als auch die Monatseinkommen im Vergleich zu korrespondierenden Arbeitsplätzen (das sind Arbeitsplätze, auf denen Personen der gleichen Altersgruppe und des gleichen Schulbildungsniveaus beschäftigt sind) überdurchschnittlich hoch liegen. Diese Vorgehensweise bietet den Vorteil, dass nicht »automatisch« nur jene Arbeitsplätze als »vorteilhaft positioniert« eingestuft werden, die mit Personen mit hohem formalem Ausbildungsgrad und langer Berufskarriere besetzt sind.

14% der Betriebe bieten (mindestens) einem Viertel ihrer Mitarbeiterinnen »vorteilhafte Arbeitsplätze«

Was den Anteil von Frauen auf solchen »stabilen, überdurchschnittlich entlohnten Arbeitsplätzen« betrifft, ergeben sich folgende Befunde: Rund 26% aller Frauen sind auf »vorteilhaft positionierten« Arbeitsplätzen beschäftigt. Und insgesamt 14% der Betriebe bieten zumindest einem Viertel der dort beschäftigten Frauen überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen.

Quantitative Detailergebnisse zeigen: deutliche Variation zwischen Bundesländern und Branchen

Dieser Gesamtbefund ist als Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Frauenförderungsmaßnahmen durchaus ermutigend. Er bedeutet allerdings nicht, dass alle Landes- oder Regionalgeschäftsstellen gleich gute Ausgangsbedingungen haben. In einem umfangreichen quantitativen Materialienband zeigt die Studie, dass die Größe des Kreises solcher Betriebe deutlich variiert:

- zwischen Branchen,
- zwischen Bundesländern.

Betriebe mit guter Praxis gezielt ansprechen; Betriebe, die noch keine »vorteilhaften Arbeitsplätze« bieten, beraten

Für das Arbeitsmarktservice sind diese Befunde in folgender Hinsicht relevant: Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, können identifiziert, gezielt angesprochen und in klassische Programme (z.B. Implacementstiftungen) eingebunden werden. Darüber hinaus mag eine Strategie darin bestehen, durch betriebsbezogene Beratungstätigkeit den Kreis von Betrieben, die Frauen gute Arbeitsbedingungen bieten, systematisch zu erweitern.

Summary

Disadvantageous positioning of women in the job market ...

Women's activity in the Austrian labour market, which has increased significantly for many years, has been rewarded only inadequately – both with regard to pay and the stability of employment relationships.

... is by no means inevitable as »good« practice in companies demonstrates

This disadvantageous positioning is by no means inevitable. This fact is demonstrated by the group of (in fact quite market-oriented) companies assigning women to unusually stable positions with above-average pay.

»Advantageous« jobs offer above-average stability and income

In this context, all »advantageously positioned jobs« have to be defined in a first step. Jobs can be described as »advantageously positioned« if both the employment duration achieved and the monthly income are above average compared to corresponding jobs (i.e. jobs held by persons of the same age group and the same educational level). This approach offers the advantage that not only those jobs are »automatically« classified as »advantageously positioned« which are held by persons with a high level of formal education and with long careers.

14% of the companies offer »advantageous jobs« to (at least) one fourth of their female employees

As far as the share of women holding these »stable jobs with above-average income« is concerned, the findings are as follows: about 26% of all women occupy »advantageously positioned« jobs. And a total of 14% of the companies offers above-average working conditions to at least one quarter of the women employed by them.

Quantitative detailed findings show that there are significant differences between the Länder and the various industries

These overall findings are quite encouraging as a starting point for labour market policy measures promoting women. However, they do not mean that all the branch offices in the Länder or regions offer equally good basic conditions. The study shows in a comprehensive quantitative compendium that the size of the group of such companies varies significantly:

– between industries, and
– between the Länder.

Contacting good practice companies directly, providing consulting services to companies not yet offering »advantageous jobs«

These findings are relevant to the Public Employment Service for the following reasons: companies offering women above-average opportunities can be identified, contacted directly and integrated into traditional programmes (e.g. Implacement Foundations). Another strategy could consist in systematically increasing the group of companies offering good working conditions to women by company-specific consulting.

1
Frauenbeschäftigung: Berufs- und Branchenverteilung und Einkommenschancen ***9***

1.1 ***Betriebe und Branchen*** ***10***

1.2 ***Berufliche Tätigkeitsfelder*** ***24***

1.3 ***Bundesländer*** ***32***

2
Überdurchschnittliche berufliche Stabilität und Einkommenschancen für Frauen ***36***

2.1 ***Betriebe und Arbeitsplätze, die Frauen überdurchschnittliche Beschäftigungs- und Einkommenschancen bieten*** ***37***

2.2 ***Zugangschancen in Abhängigkeit von Schulbildung*** ***42***

2.3 ***Welchen Unterschied machen Kinderbetreuungspflichten?*** ***44***

3
Quantitative Erfahrungen mit guter Praxis: die Sicht von Experten/Expertinnen ***46***

3.1 ***Anreize für gute betriebliche Praxis*** ***47***

3.2 ***Was Frauen in die betriebliche Wertschöpfungskette einbringen*** ***48***

3.3 ***Die gute Praxis überzeugt, setzt sich aber nicht von selbst allgemein durch*** ***49***

4
Schlussfolgerungen für die AMS-Programmplanung ***50***

4.1 ***Offensive Gleichstellungsmaßnahmen: das erste Strategiefeld*** ***51***

4.2 ***Nachhaltige betriebliche Verhaltensmuster und die Auswahl von Frauen mit Erfolgschancen*** ***52***

4.3 ***Auch »zweitbeste Lösungen« zeigen Wirkung*** ***53***

Anhang

Begriffserläuterungen 55
Wirtschaftsabteilungen 56
Berufsgruppen 59
Verzeichnis der Grafiken 61
Verzeichnis der Tabellen 63

1
Frauenbeschäftigung: Berufs- und Branchenverteilung und Einkommenschancen

Am österreichischen Arbeitsmarkt ...

Die Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt unterscheiden sich deutlich voneinander.

... finden Frauen und Männer ungleiche Chancen vor

Zum einen konzentrieren sich Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß auf einzelne Berufsfelder und Wirtschaftsabteilungen (Frauen sind häufiger im Dienstleistungsbereich beschäftigt, Männer üben häufiger Berufe im Produktionsbereich aus). Zum anderen finden Frauen und Männer auch innerhalb gleicher Berufe und Branchen deutlich unterschiedliche Einkommenschancen vor.

Eckdaten

Folgende Eckdaten (für das Jahr 2006) beschreiben die Situation der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt:

Tabellen 1 und 2
- Knapp 45% aller voll versicherungspflichtigen Arbeitsplätze sind von Frauen besetzt.

Tabelle 1
- In den einzelnen Wirtschaftsabteilungen bewegt sich der Beschäftigungsanteil der Frauen zwischen 13% (Bauwesen) und 77% (Gesundheit und Soziales).

Tabellen 7 und 8
- Das mittlere Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen liegt bei 16.940,– Euro (brutto).

Tabellen 7 und 8
- Frauen verdienen (im Jahr) um knapp 38% weniger als Männer.

Tabelle 11
- Die Einkommen jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigter Frauen liegen um 30% niedriger als die jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigter Männer.

Fragestellungen

Für eine Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenschancen der Frauen ergeben sich folgende Fragestellungen:

- In welchen Berufsfeldern und Branchen gelingt es den Frauen, überdurchschnittliche Einkommen zu erzielen?
- Welchen Anteil an allen Beschäftigten haben die Frauen in diesen Berufs- und Wirtschaftsbereichen?
- Wie hoch ist in diesen Berufen und Branchen der Einkommensabstand der Frauen zu ihren männlichen Kollegen?
- Haben sich in den vergangenen zehn Jahren spürbare Veränderungen der Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen ergeben?

1.1
Betriebe und Branchen

Grafik 1,
Tabellen 1 und 7

Branchen, die Frauen hohe Einkommen bieten, ...

Die höchsten Bruttojahreseinkommen erzielen Frauen in den Branchen »Energie- und Wasserversorgung«, »Kredit- und Versicherungswesen«, »Öffentliche Verwaltung« und »Unterrichtswesen« (zwischen 25.390,– und 27.340,– Euro). Der Beschäftigungsanteil der Frauen liegt in drei dieser vier Wirtschaftsabteilungen überdurchschnittlich hoch (eine Ausnahme bildet die Energie- und Wasserversorgung).

Grafik 1, Tabelle 7

... weisen oft auch hohe Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf

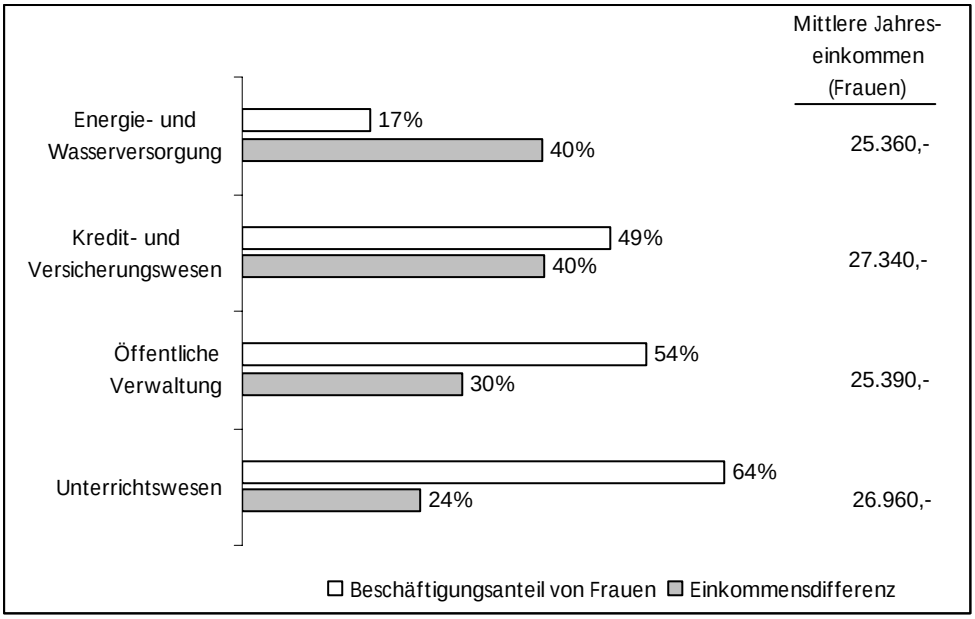
Dass es Frauen in einzelnen Branchen gelingt, deutlich überdurchschnittliche Einkommen zu erzielen, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Einkommensabstand zu den Männern auch (oder gerade) dort zum Teil beträchtlich ist. So beträgt die Einkommensdifferenz im »Kredit- und Versicherungswesen« und in der »Energie- und Wasserversorgung« rund 40%.

Bundesländerband

Einkommen in derselben Branche sind von Bundesland zu Bundesland verschieden

In den einzelnen Bundesländern variieren die Einkommenschancen der Frauen in diesen Wirtschaftsabteilungen zum Teil beträchtlich. So haben im Burgenland Frauen, die im Unterrichtswesen tätig sind, 2006 im Schnitt 36.530,– Euro verdient, in Oberösterreich hingegen nur 17.670,– Euro.

Grafik 1
»Kreditwesen« bietet den Frauen die höchsten mittleren Einkommen
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Branchen, die Frauen überdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006



Grafik 2,
Tabellen 3 und 9

Spürbare Einkommenszuwächse in einzelnen Branchen wie der z.B. der »öffentlichen Verwaltung« ...

In einigen Wirtschaftsabteilungen haben sich die Einkommenschancen der Frauen seit 1996 spürbar verbessert. Dazu zählen die Bereiche »Sachgütererzeugung«, »Verkehr und Nachrichtenübermittlung«, »Kredit- und Versicherungswesen« und »Öffentliche Verwaltung«. Die Jahreseinkommen der Frauen sind im Jahr 2006 in diesen Branchen zwischen 25% und 31% höher gelegen als 1996, obgleich der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (mit Ausnahme des Bereichs »öffentliche Verwaltung«) leicht gestiegen ist.[1]

[1] Die Verbraucherpreise sind im gleichen Zeitraum um 18% gestiegen.

... und der Sachgütererzeugung

In der »Sachgütererzeugung« haben sich speziell in den Bereichen »Metall«, »Elektrotechnik« und »Herstellung von medizinisch-technischen Geräten« die Einkommensbedingungen der Frauen verbessert (Zuwächse zwischen 28 und 30%).

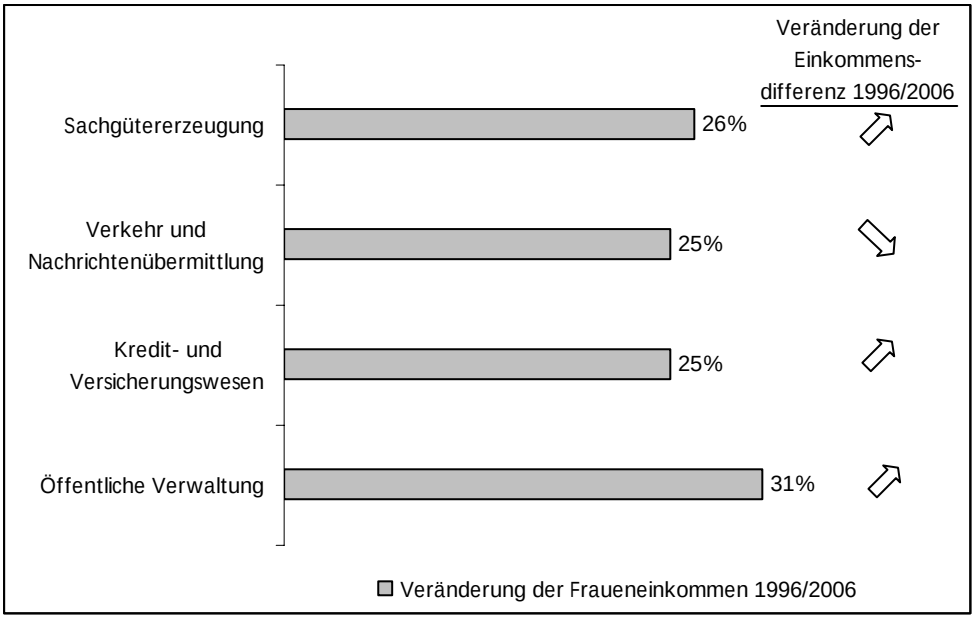
Tabelle 9

Grafik 2, Tabelle 9

Auch die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern wächst

Im selben Zeitraum sind die Einkommen der Männer in den genannten Branchen (mit Ausnahme des Bereichs »Verkehr und Nachrichtenübermittlung«) noch stärker gewachsen als die der Frauen. Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern hat sich damit noch weiter geöffnet.

Grafik 2
Steigende Einkommenschancen für Frauen in der »Sachgütererzeugung«
Zuwachs der Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen in Branchen, in denen sich die Einkommenschancen von Frauen 1996–2006 verbessert haben



Grafik 3, Tabelle 7

Geringe Einkommenszuwächse im Gastgewerbe und im Bereich »Sonstige Dienstleistungen«

Am geringsten fielen die mittleren Jahreseinkommen der Frauen aus, die im »Beherbergungs- und Gaststättenwesen« und im Bereich »Sonstige Dienstleistungen« beschäftigt waren (zwischen 9.280,– und 13.550,– Euro). Im »Friseur- und Kosmetikbereich« (der zur Wirtschaftsabteilung »Sonstige Dienstleistungen« zählt) ist das mittlere Jahreseinkommen der Frauen bei 9.360,– Euro gelegen.

Tabelle 11

Auch ganzjährige Vollzeitbeschäftigung führt nicht immer zu überdurchschnittlichen Einkommen

Auch wenn unter den ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen die (Jahres-)Einkommen höher gelegen sind (im »Beherbergungswesen« im Schnitt bei 16.300,– Euro und im Bereich »Sonstige Dienstleistungen« bei 19.370,– Euro, davon im Friseur- und Kosmetikbereich bei 13.940,– Euro), ist die Bestreitung des Lebensunterhalts bei Einkommen in dieser Höhe kaum mehr als »gerade noch möglich«.

Grafik 3, Tabelle 7

Niedriges Einkommensniveau und hoher Einkommensunterschied zu den Männern

Der Einkommensabstand der Frauen zu den Männern liegt in einigen der Branchen mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau vergleichsweise niedrig (»Beherbergungswesen«, »Bauwesen«, »Wirtschaftsdienste«). In anderen Branchen (»Handel«, »Sonstige Dienstleistungen«) sind Frauen – zusätzlich zum niedrigen Einkommensniveau – mit einer hohen Einkommensdifferenz zu den Männern konfrontiert.

Grafik 3

Im Gastgewerbe verdienen Frauen weniger als 10.000,– Euro im Jahr

Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Branchen, die Frauen unterdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006

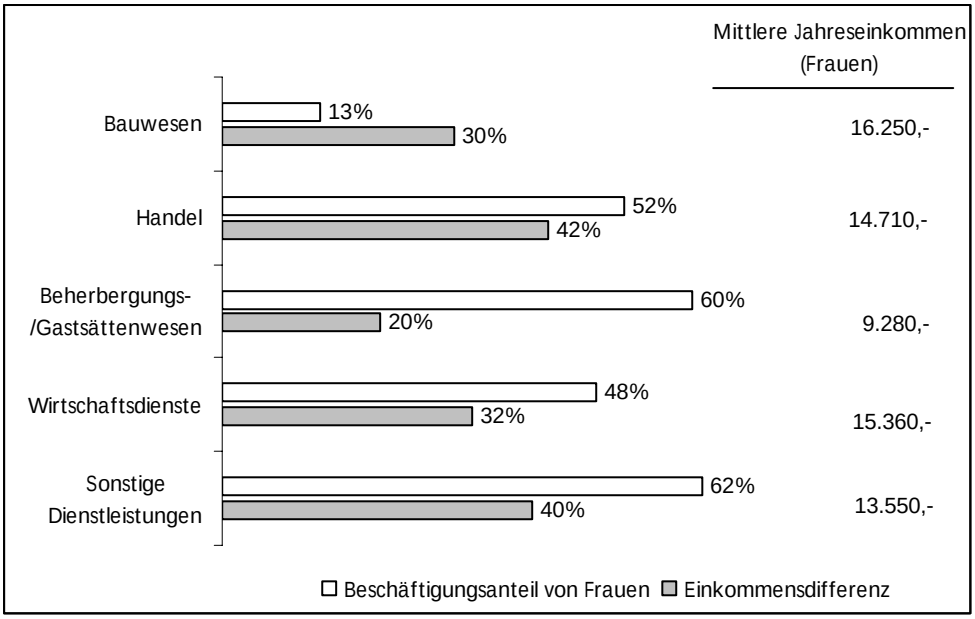


Tabelle 1
Anteil von Frauen am Gesamtbestand der Standardbeschäftigten nach Branchen
Standardbeschäftigung und Frauenanteil 2006, Veränderung des Frauenanteils 1996/2006

	2006			***Veränderung***
	Alle Standard-beschäftigten[1]	***Davon Frauen***	***Frauenanteil am Gesamt-bestand***	***des Frauen-anteils 1996/2006[2]***
Wirtschaftsabteilungen				
Land- und Forstwirtschaft	26.950	9.890	36,7%	3,0
Fischerei, Fischzucht	130	40	30,8%	11,0
Bergbau	12.690	1.670	13,2%	1,5
Sachgütererzeugung	573.820	157.860	27,5%	–1,3
Metallbereich	72.920	13.780	18,9%	–0,1
Elektrotechnik	43.680	11.250	25,8%	–4,1
Med./techn. Geräte	6.200	2.900	46,8%	1,8
Energie- und Wasserversorgung	25.960	4.460	17,2%	2,7
Bauwesen	240.410	30.570	12,7%	0,9
Handel, Reparatur	512.930	265.500	51,8%	2,9
Einzelhandel	244.340	165.760	67,8%	1,5
Beherbergungs-/Gaststättenw.	168.040	101.570	60,4%	0,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	217.940	49.880	22,9%	2,9
Kredit- und Versicherungswesen	109.120	53.630	49,1%	3,0
Wirtschaftsdienste	328.820	158.430	48,2%	–7,6
Öffentliche Verwaltung	467.230	251.990	53,9%	6,6
Unterrichtswesen	149.120	95.840	64,3%	0,9
Gesundheit/Soziales	174.610	134.460	77,0%	–1,4
Sonstige Dienstleistungen	148.030	91.390	61,7%	0,4
Frisör- und Kosmetikbereich	20.760	19.560	94,2%	0,6
Private Haushalte	3.330	3.010	90,4%	–3,5
Exterritoriale Organisationen	2.740	1.400	51,1%	–0,3
Gesamt	***3.161.880***	***1.411.580***	***44,6%***	***3,1***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand.
[2] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 2

Anteil von Frauen am Gesamtbestand der Standardbeschäftigten nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik

Standardbeschäftigung und Frauenanteil 2006, Veränderung des Frauenanteils 1996/2006

	2006			***Veränderung***
	Alle Standard-beschäftigten[1]	***Davon Frauen***	***Frauenanteil am Gesamt-bestand***	***des Frauen-anteils 1996/2006[2]***
Betriebsgröße				
Weniger als 10 Beschäftigte	819.250	410.170	50,1%	1,0
10–49 Beschäftigte	680.770	261.710	38,4%	2,9
50–249 Beschäftigte	720.170	281.190	39,0%	2,9
250+ Beschäftigte	941.690	458.510	48,7%	5,4
Betriebsdynamik				
Wachsend	1.134.650	478.600	42,2%	1,9
Gleichbleibend	1.378.950	657.060	47,6%	4,0
Schrumpfend	648.280	275.920	42,6%	3,3
Gesamt	***3.161.880***	***1.411.580***	***44,6%***	***3,1***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand.

[2] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 3
Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Branchen
Teilzeitanteil bei standardbeschäftigten Frauen/Männern 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006

	Frauen		***Männer***	
	Teilzeitanteil 2006	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***	***Teilzeitanteil 2006***	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***
Wirtschaftsabteilungen				
Land- und Forstwirtschaft	25,6%	5,6	14,3%	5,6
Fischerei, Fischzucht	–	–	–	–
Bergbau	24,4%	6,9	1,8%	0,7
Sachgütererzeugung	19,3%	5,0	1,8%	0,4
Metallbereich	20,3%	4,0	1,5%	0,3
Elektrotechnik	13,0%	4,7	1,8%	0,3
Med./techn. Geräte	6,4%	1,8	1,3%	0,8
Energie- und Wasserversorgung	12,9%	–1,9	1,4%	0,6
Bauwesen	24,7%	3,4	2,0%	0,7
Handel, Reparatur	36,7%	5,1	6,7%	1,0
Einzelhandel	39,0%	5,4	10,6%	1,4
Beherbergungs-/Gaststättenwes.	24,3%	5,2	14,2%	3,1
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	18,0%	2,6	4,2%	1,1
Kredit- und Versicherungswesen	24,7%	4,6	5,4%	1,2
Wirtschaftsdienste	34,3%	–3,6	10,5%	–0,4
Öffentliche Verwaltung	10,9%	–1,3	1,8%	–1,1
Unterrichtswesen	12,2%	2,1	9,7%	2,9
Gesundheit/Soziales	32,3%	6,3	12,0%	3,8
Sonstige Dienstleistungen	28,3%	3,7	11,7%	1,4
Frisör- und Kosmetikbereich	24,4%	5,2	20,5%	3,1
Private Haushalte	58,4%	2,6	48,1%	–5,4
Exterritoriale Organisationen	13,3%	–0,1	8,3%	3,6
Gesamt	***24,8%***	***2,8***	***5,1%***	***1,1***

[1] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 4

Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik

Teilzeitanteil bei Standardbeschäftigten 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006

	Frauen		***Männer***	
	Teilzeitanteil 2006	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***	***Teilzeitanteil 2006***	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***
Betriebsgröße				
Weniger als 10 Beschäftigte	39,4%	4,0	12,0%	2,1
10–49 Beschäftigte	23,7%	2,2	3,5%	1,0
50–249 Beschäftigte	21,9%	2,8	3,0%	0,4
250+ Beschäftigte	14,3%	3,5	2,6%	1,1
Betriebsdynamik				
Wachsend	24,6%	0,9	5,2%	0,5
Gleichbleibend	24,5%	–0,9	4,8%	0,7
Schrumpfend	25,9%	9,9	5,5%	2,3
Gesamt	***24,8%***	***2,8***	***5,1%***	***1,1***

[1] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 5
Die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen
Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer 2006

	Frauen	***Männer***
Wirtschaftsabteilungen		
Land- und Forstwirtschaft	0,7%	1,0%
Fischerei, Fischzucht	0,0%	0,0%
Bergbau	0,1%	0,6%
Sachgütererzeugung	11,2%	23,8%
Metallbereich	1,0%	3,4%
Elektrotechnik	0,8%	1,9%
Med./techn. Geräte	0,2%	0,2%
Energie- und Wasserversorgung	0,3%	1,2%
Bauwesen	2,2%	12,0%
Handel, Reparatur	18,8%	14,1%
Einzelhandel	11,7%	4,5%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	7,2%	3,8%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3,5%	9,6%
Kredit- und Versicherungswesen	3,8%	3,2%
Wirtschaftsdienste	11,2%	9,7%
Öffentliche Verwaltung	17,9%	12,3%
Unterrichtswesen	6,8%	3,0%
Gesundheit/Soziales	9,5%	2,3%
Sonstige Dienstleistungen	6,5%	3,2%
Frisör- und Kosmetikbereich	1,4%	0,1%
Private Haushalte	0,2%	0,0%
Exterritoriale Organisationen	0,1%	0,1%
Gesamt	***100%***	***100%***

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 6

Die Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößen und Betriebsdynamik

Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer 2006

	Frauen	***Männer***
Betriebsgröße		
Weniger als 10 Beschäftigte	29,1%	23,4%
10–49 Beschäftigte	18,5%	23,9%
50–249 Beschäftigte	19,9%	25,1%
250+ Beschäftigte	32,5%	27,6%
Betriebsdynamik		
Wachsend	33,9%	37,5%
Gleichbleibend	46,5%	41,2%
Schrumpfend	19,5%	21,3%
Gesamt	***1.411.580***	***1.750.300***

Rohdaten:
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 7
Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) in Euro 2006

	Jahreseinkommen (Median)		***Einkommens-***
	Frauen	***Männer***	***differenz***[1]
Wirtschaftsabteilungen			
Land- und Forstwirtschaft	3.790,–	6.630,–	42,8%
Fischerei, Fischzucht	–	–	–
Bergbau	20.930,–	33.410,–	37,4%
Sachgütererzeugung	18.820,–	30.590,–	38,5%
Metallbereich	20.700,–	28.900,–	28,4%
Elektrotechnik	24.230,–	38.320,–	36,8%
Med./techn. Geräte	17.920,–	28.500,–	37,1%
Energie- und Wasserversorgung	25.360,–	42.380,–	40,2%
Bauwesen	16.250,–	23.130,–	29,7%
Handel, Reparatur	14.710,–	25.350,–	42,0%
Einzelhandel	13.900,–	22.680,–	38,7%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	9.280,–	11.640,–	20,3%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	19.480,–	27.800,–	29,9%
Kredit- und Versicherungswesen	27.340,–	45.810,–	40,3%
Wirtschaftsdienste	15.360,–	22.650,–	32,2%
Öffentliche Verwaltung	25.390,–	36.010,–	29,5%
Unterrichtswesen	26.960,–	35.350,–	23,7%
Gesundheit/Soziales	17.380,–	26.800,–	35,1%
Sonstige Dienstleistungen	13.550,–	22.590,–	40,0%
Frisör- und Kosmetikbereich	9.360,–	10.050,–	6,9%
Private Haushalte	9.390,–	8.080,–	–16,2%
Exterritoriale Organisationen	25.410,–	28.490,–	10,8%
Gesamt	***16.940,–***	***27.180,–***	***37,7%***

[1] In Prozent der Männereinkommen.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 8
Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) in Euro 2006

	Jahreseinkommen (Median)		***Einkommens-***
	Frauen	***Männer***	***differenz***[1]
Betriebsgröße			
Weniger als 10 Beschäftigte	12.470,–	19.810,–	37,1%
10–49 Beschäftigte	15.970,–	25.190,–	36,6%
50–249 Beschäftigte	17.710,–	29.410,–	39,8%
250+ Beschäftigte	24.010,–	35.960,–	33,2%
Betriebsdynamik			
Wachsend	15.540,–	24.880,–	37,5%
Gleichbleibend	19.750,–	30.510,–	35,3%
Schrumpfend	15.300,–	26.000,–	41,2%
Gesamt	***16.940,–***	***27.180,–***	***37,7%***

[1] In Prozent der Männereinkommen..

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 9

Veränderung der Einkommen[1] im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Branchen

Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in % und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten

	Veränderung der ...		
	Fraueneinkommen in %	***Männer-einkommen in %***	***Einkommens-differenz in Prozentpunkten***
Wirtschaftsabteilungen			
Land- und Forstwirtschaft	–39,0%	–39,8%	–0,8
Fischerei, Fischzucht	–	–	–
Bergbau	20,4%	20,4%	0,0
Sachgütererzeugung	26,2%	29,4%	1,5
Metallbereich	30,3%	30,9%	0,4
Elektrotechnik	28,0%	31,9%	1,9
Med./techn. Geräte	29,3%	34,9%	2,7
Energie- und Wasserversorgung	19,9%	23,2%	1,6
Bauwesen	19,5%	23,3%	2,2
Handel, Reparatur	19,6%	24,3%	2,3
Einzelhandel	19,4%	20,0%	0,3
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	14,3%	5,1%	–6,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	24,8%	23,4%	–0,8
Kredit- und Versicherungswesen	24,7%	32,6%	3,7
Wirtschaftsdienste	20,8%	15,6%	–2,9
Öffentliche Verwaltung	30,7%	42,4%	6,3
Unterrichtswesen	25,7%	20,3%	–3,3
Gesundheit/Soziales	11,8%	11,7%	–0,1
Sonstige Dienstleistungen	21,1%	19,6%	–0,7
Frisör- und Kosmetikbereich	25,6%	–16,8%	–31,5
Private Haushalte	24,5%	42,5%	16,8
Exterritoriale Organisationen	39,5%	18,1%	–13,7
Gesamt	***19,1%***	***23,3%***	***2,2***

[1] Bruttojahresbeschäftigungseinkommen.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 10

Veränderung der Einkommen[1] im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik

Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in % und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten

	Veränderung der ...		
	Fraueneinkommen in %	***Männer-einkommen in %***	***Einkommens-differenz in Prozentpunkten***
Betriebsgröße			
Weniger als 10 Beschäftigte	20,6%	21,0%	0,2
10–49 Beschäftigte	20,9%	24,5%	1,9
50–249 Beschäftigte	18,9%	24,7%	2,9
250+ Beschäftigte	22,4%	30,8%	4,6
Betriebsdynamik			
Wachsend	27,5%	27,0%	–0,2
Gleichbleibend	18,3%	24,2%	3,2
Schrumpfend	19,8%	25,2%	2,7
Gesamt	***19,1%***	***23,3%***	***2,2***

[1] Bruttojahresbeschäftigungseinkommen.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 11
Einkommen jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) in Euro 2006

	Jahreseinkommen (Median)		***Einkommens-***
	Frauen	***Männer***	***differenz***[1]
Wirtschaftsabteilungen			
Land- und Forstwirtschaft	16.470,–	25.880,–	36,4%
Fischerei, Fischzucht	15.730,–	23.020,–	31,7%
Bergbau	32.200,–	38.780,–	17,0%
Sachgütererzeugung	23.150,–	34.880,–	33,6%
Metallbereich	23.710,–	32.100,–	26,1%
Elektrotechnik	27.330,–	41.320,–	33,9%
Med./techn. Geräte	21.520,–	32.160,–	33,1%
Energie- und Wasserversorgung	31.980,–	46.760,–	31,6%
Bauwesen	22.690,–	29.840,–	24,0%
Handel, Reparatur	18.960,–	30.110,–	37,0%
Einzelhandel	15.290,–	28.860,–	47,0%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	16.300,–	19.700,–	17,3%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	25.380,–	31.600,–	19,7%
Kredit- und Versicherungswesen	32.210,–	48.140,–	33,1%
Wirtschaftsdienste	23.500,–	35.050,–	33,0%
Öffentliche Verwaltung	29.610,–	38.670,–	23,4%
Unterrichtswesen	36.530,–	41.470,–	11,9%
Gesundheit/Soziales	22.070,–	32.690,–	32,5%
Sonstige Dienstleistungen	19.370,–	31.460,–	38,4%
Frisör- und Kosmetikbereich	13.940,–	19.010,–	26,7%
Private Haushalte	15.080,–	24.370,–	38,1%
Exterritoriale Organisationen	31.790,–	31.750,–	–0,1%
Gesamt	***23.720,–***	***33.810,–***	***29,8%***

[1] In Prozent der Männereinkommen.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

1.2
Berufliche Tätigkeitsfelder

Grafik 4, Tabelle 15

Technische, Verwaltungs- und Lehrberufe bieten überdurchschnittliche Einkommen

Aus dem Blickwinkel der beruflichen Tätigkeitsfelder sind die Einkommenschancen für Frauen in folgenden Berufsgruppen überdurchschnittlich:

- Technische Berufe
- Verwaltungsberufe
- Lehr-, Kultur- und Gesundheitsberufe

Die mittleren Jahreseinkommen liegen hier zwischen 19.710,– und 21.260,– Euro.

Grafik 4, Tabelle 12

Hoher Frauenanteil bei Verwaltungs- und Lehrberufen

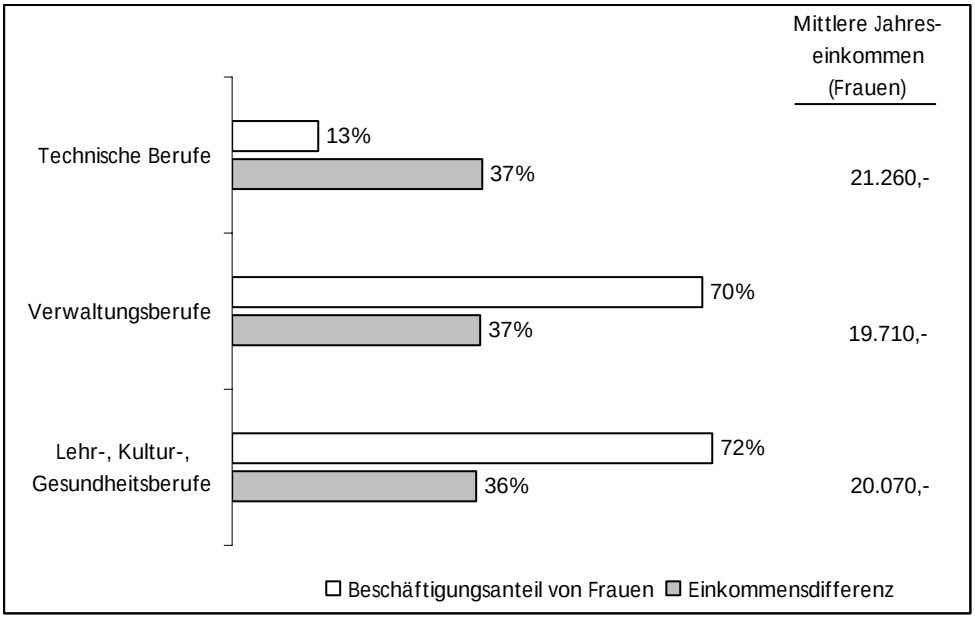
Während in den »Verwaltungsberufen« und »Lehr-, Kultur- und Gesundheitsberufen« Frauen eine deutliche Mehrheit unter den Beschäftigten stellen (70 bzw. 72%), üben vergleichsweise wenig Frauen »technische Berufe« aus (13% Frauenanteil).

Grafik 4, Tabelle 15

Leicht unterdurchschnittliche Einkommensdifferenz

Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern liegt in diesen Berufsgruppen leicht unter dem allgemeinen Schnitt (36 bzw. 37%).

Grafik 4
Technische Berufe bieten Frauen überdurchschnittliche Einkommen
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Berufsfeldern, die Frauen überdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006



Grafik 5, Tabelle 15

Niedrige Einkommen in Handels-, Gastgewerbe- und sonstigen Dienstleistungsberufen

Auf spürbar niedrigerem Niveau liegen die mittleren Jahreseinkommen in folgenden (quantitativ gewichtigen) Berufsgruppen:

- Handelsberufe
- Hotel- und Gaststättenberufe
- Sonstige Dienstleistungsberufe

(zwischen 15.780,– und 16.960,– Euro)

Grafik 5, Tabelle 12

Hoher Frauenanteil

In allen drei Berufsfeldern sind Frauen unter den Beschäftigten deutlich überrepräsentiert (Frauenanteil zwischen 62 und 79%).

Bundesländerband

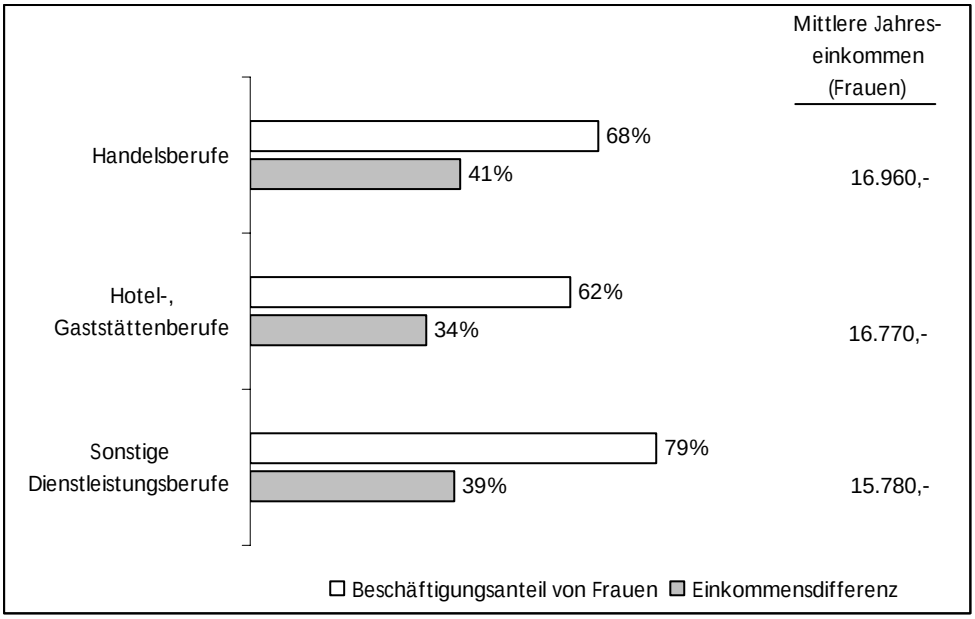
Verdienstmöglichkeiten variieren in den einzelnen Bundesländern deutlich

Wie hoch die Verdienstmöglichkeiten in diesen Berufen für die einzelnen Frauen sind, hängt in hohem Maß davon ab, in welchem Bundesland sie beschäftigt sind: In Wien verdienen Frauen im Handel im Mittel 20.930,– Euro im Jahr (bei einem Teilzeitbeschäftigungsanteil von knapp 20%), in Tirol hingegen nur 14.140,– Euro (hier sind rund 34% der Frauen teilzeitbeschäftigt).

Grafik 5

»Sonstige Dienstleistungsberufe«: Schlusslicht bei erzielbaren Einkommen

Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Berufsfeldern, die Frauen (unter)durchschnittliche Einkommen bieten, 2006



Grafik 6, Tabelle 16

Verbesserte Verdienstchancen in technischen Berufen und Lehr- und Gesundheitsberufen ...

Deutlich verbessert haben sich die Einkommensmöglichkeiten der Frauen im Zeitraum 1996–2006

- in »Lehr-, Kultur- und Gesundheitsberufen« und
- in »Technischen Berufen«.

Im Jahr 2006 sind die mittleren Jahreseinkommen der Frauen hier zwischen 30 und 32% höher gelegen als 1996 (obgleich der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in »technischen Berufen« leicht gestiegen ist).

Grafik 6, Tabelle 16

... bei gleichzeitiger Vergrößerung der Einkommensdifferenz zu den Männern

Gleichzeitig ist es den Männern in diesen Berufsfeldern im Zeitraum 1996–2006 gelungen, ihre Einkommen um mehr als 36% zu steigern. Der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern hat sich daher vergrößert.

Grafik 6, Tabelle 16

Reallohnverluste in den Berufsfeldern »Eisen/ Metall/Elektro«, »Handel« und »Sonstige Dienstleistungen«

In anderen Berufsfeldern haben Frauen im Jahr 2006 real weniger verdient als 1996. So sind in den Berufsgruppen

- »Eisen-, Metall- und Elektroberufe«,
- »Handelsberufe« und
- »Sonstige Dienstleistungsberufe«

die mittleren Jahreseinkommen zwischen 12 und 16% gestiegen, die Verbraucherpreise haben im selben Zeitraum einen Anstieg von 18% erfahren.

Grafik 6

Steigende Einkommen im Bereich »Lehr- und Gesundheitsberufe«

Veränderung der Jahresbeschäftigungseinkommen von Frauen 1996/2006 in ausgewählten Berufsgruppen

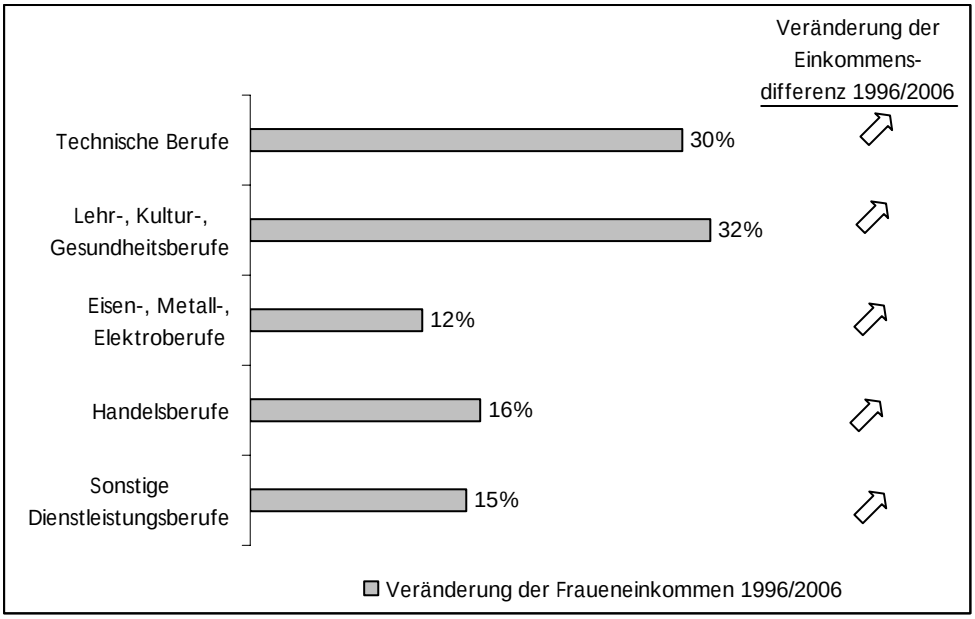


Tabelle 12

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Berufsgruppen

Standardbeschäftigte und Frauenanteil nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern 2006 und Veränderung des Frauenanteils 1996/2006

	2006			***Veränderung***
	Alle Standard-beschäftigten[1]	***Davon Frauen***	***Frauenanteil am Gesamt-bestand***	***des Frauen-anteils 1996/2006[2]***
Berufsgruppen				
Land- und Forstberufe	49.270	20.100	40,8%	6,0
Bauberufe	262.810	4.120	1,6%	0,4
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	387.810	27.350	7,1%	–1,1
Hilfsberufe Produktion	210.450	81.560	38,8%	0,7
Sonst. Produktionsberufe	254.720	64.230	25,2%	–1,2
Handelsberufe	340.230	229.960	67,6%	2,8
Verkehrsberufe	147.300	24.110	16,4%	2,5
Hotel-, Gaststättenberufe	311.510	193.290	62,0%	1,5
Sonst. Dienstleistungsberufe	180.550	142.270	78,8%	–0,6
Technische Berufe	164.500	21.310	13,0%	1,9
Verwaltungsberufe	556.980	392.330	70,4%	3,7
Lehr-, Kultur-, Gesundheitsberufe	289.420	208.130	71,9%	2,1
Sonstige Berufe	6.320	2.830	44,8%	1,9
Gesamt	***3.161.880***	***1.411.580***	***44,6%***	***3,1***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand.

[2] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 13

Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Berufsgruppen

Teilzeitanteil bei standardbeschäftigten Frauen/Männern 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006

	Frauen		***Männer***	
	Teilzeitanteil 2006	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***	***Teilzeitanteil 2006***	***Veränderung des Teilzeit-anteils 1996/2006[1]***
Berufsgruppen				
Land- und Forstberufe	23,7%	4,7	5,7%	1,3
Bauberufe	14,4%	7,7	2,5%	1,0
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	18,5%	3,6	2,7%	0,9
Hilfsberufe Produktion	25,3%	2,9	6,2%	1,5
Sonst. Produktionsberufe	25,7%	6,3	3,5%	1,3
Handelsberufe	31,2%	4,5	7,4%	1,1
Verkehrsberufe	25,1%	5,0	6,6%	1,9
Hotel-, Gaststättenberufe	22,1%	5,8	8,2%	1,6
Sonst. Dienstleistungsberufe	32,4%	0,8	9,1%	–0,2
Technische Berufe	17,4%	3,7	4,7%	0,3
Verwaltungsberufe	21,9%	2,4	6,9%	0,5
Lehr-, Kultur-, Gesundheitsberufe	22,1%	–0,3	11,0%	–2,4
Sonstige Berufe	18,9%	–2,1	6,1%	0,2
Gesamt	***24,8%***	***2,8***	***5,1%***	***1,1***

[1] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 14

Die Verteilung von Frauen und Männern auf Berufsgruppen

Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer auf Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder, 2006

	Frauen	***Männer***
Berufsgruppen		
Land- und Forstberufe	1,4%	1,7%
Bauberufe	0,3%	14,8%
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	1,9%	20,6%
Hilfsberufe Produktion	5,8%	7,4%
Sonst. Produktionsberufe	4,6%	10,9%
Handelsberufe	16,3%	6,3%
Verkehrsberufe	1,7%	7,0%
Hotel-, Gaststättenberufe	13,7%	6,8%
Sonst. Dienstleistungsberufe	10,1%	2,2%
Technische Berufe	1,5%	8,2%
Verwaltungsberufe	27,8%	9,4%
Lehr-, Kultur-, Gesundheitsberufe	14,7%	4,6%
Sonstige Berufe	0,2%	0,2%
Gesamt	***1.411.580***	***1.750.300***

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich,
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

Tabelle 15

Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen

Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) in Euro, nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern, 2006

	Jahreseinkommen (Median)		***Einkommens-***
	Frauen	***Männer***	***differenz***[1]
Berufsgruppen			
Land- und Forstberufe	16.230,–	26.280,–	38,2%
Bauberufe	16.690,–	27.670,–	39,7%
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	18.520,–	29.110,–	36,4%
Hilfsberufe Produktion	16.550,–	26.020,–	36,4%
Sonst. Produktionsberufe	17.840,–	28.440,–	37,3%
Handelsberufe	16.960,–	28.530,–	40,6%
Verkehrsberufe	18.130,–	28.290,–	35,9%
Hotel-, Gaststättenberufe	16.770,–	25.460,–	34,1%
Sonst. Dienstleistungsberufe	15.780,–	26.070,–	39,5%
Technische Berufe	21.260,–	33.910,–	37,3%
Verwaltungsberufe	19.710,–	31.340,–	37,1%
Lehr-, Kultur-, Gesundheitsberufe	20.070,–	31.570,–	36,4%
Sonstige Berufe	14.490,–	21.630,–	33,0%
Gesamt	***16.940,–***	***27.180,–***	***37,7%***

[1] In Prozent der Männereinkommen.

Rohdaten: Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

Tabelle 16

Veränderung der Einkommen[1] im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Berufsgruppen

Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in Prozent und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten

	Veränderung der ...		
	Fraueneinkommen in %	***Männer-einkommen in %***	***Einkommens-differenz in Prozentpunkten***
Berufsgruppen			
Land- und Forstberufe	18,1%	26,5%	4,4
Bauberufe	21,9%	22,7%	0,4
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	12,0%	26,7%	8,4
Hilfsberufe Produktion	14,5%	20,3%	3,2
Sonst. Produktionsberufe	17,9%	23,5%	3,0
Handelsberufe	16,2%	21,5%	2,7
Verkehrsberufe	20,9%	21,9%	0,5
Hotel-, Gaststättenberufe	17,9%	24,0%	3,4
Sonst. Dienstleistungsberufe	14,6%	18,5%	2,1
Technische Berufe	30,3%	36,1%	2,8
Verwaltungsberufe	20,4%	23,0%	1,4
Lehr-, Kultur-, Gesundheitsberufe	31,8%	36,9%	2,5
Sonstige Berufe	29,0%	25,8%	–1,7
Gesamt	***19,1%***	***23,3%***	***2,2***

[1] Bruttojahresbeschäftigungseinkommen.

Rohdaten: Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

1.3 Bundesländer

Was die einzelnen Bundesländer betrifft, zeigen sich folgende Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsanteils und der Einkommenschancen von Frauen:

Grafik 7, Tabelle 17, Bundesländerband

Wien: höchste Einkommen, geringste Einkommensdifferenz

- Wien hat den höchsten Beschäftigungsanteil von Frauen (48%). Die mittleren Jahreseinkommen der Frauen liegen hier höher als in den anderen Bundesländern (21.170,– Euro) und der Einkommensabstand zu den Männern ist mit 27% österreichweit am niedrigsten.

Grafik 7, Tabelle 17, Bundesländerband

Oberösterreich/Vorarlberg: 42% Frauenanteil

- Die geringsten Frauenanteile an der Standardbeschäftigung weisen die Bundesländer Vorarlberg, Oberösterreich und Niederösterreich auf (42–43%).

Grafik 7, Tabelle 17, Bundesländerband

Tirol/Burgenland: geringste Jahreseinkommen

- Deutlich unterdurchschnittlich liegen die von den Frauen erzielten mittleren Jahreseinkommen in Tirol und im Burgenland (jeweils unter 15.000,– Euro) wobei das Burgenland den höchsten Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich aufweist.

Grafik 7, Tabelle 17, Bundesländerband

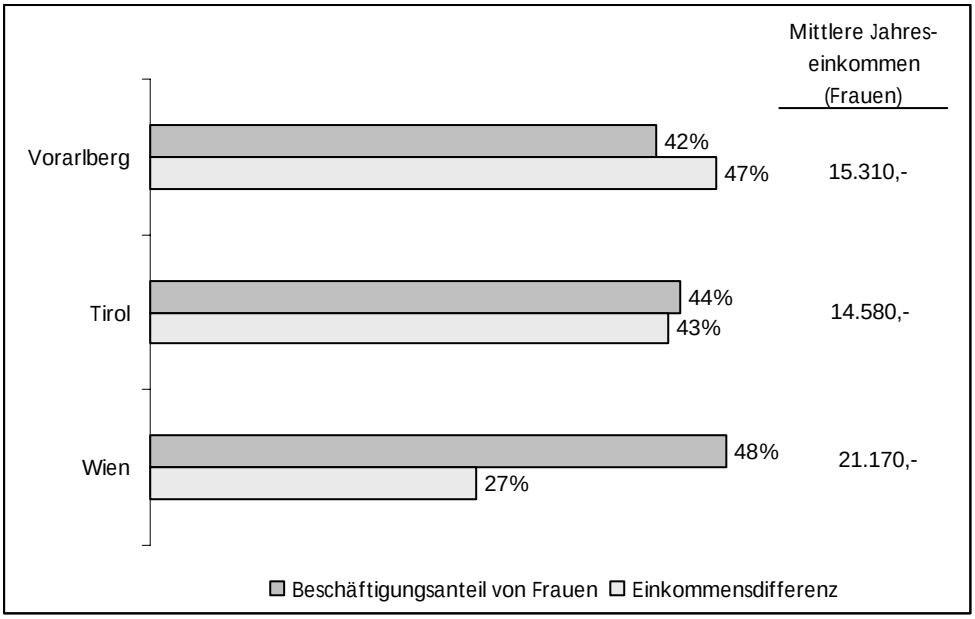
Tirol: größte Einkommensdifferenz

- Die größte Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist in Vorarlberg zu beobachten (47%).

Grafik 7

Bundesländer: große Spannbreite bei Einkommen und Einkommensdifferenz

Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in ausgewählten Bundesländern, 2006



Grafik 8, Bundesländerband

Mehr als 30.000,– Euro im Jahr

Das mittlere Jahreseinkommen der Frauen liegt im Österreichschnitt bei 16.940,– Euro. In einigen Bundesländern gelingt es den Frauen – in einzelnen Branchen –, deutlich höhere Einkommen zu erzielen. So verdienen Frauen in folgenden Bereichen (im Mittel) mehr als 30.000,– Euro im Jahr:

- In den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Salzburg und Niederösterreich im »Unterrichtswesen«
- In Wien im »Kreditwesen«, im Bereich »Elektrotechnik« (der zur Sachgütererzeugung zählt) und in der »Energie- und Wasserversorgung«

Grafik 8, Bundesländerband

Weniger als 9.000,– Euro im Jahr

Die niedrigsten mittleren Jahreseinkommen (jeweils unter 9.000,– Euro) erzielen Frauen

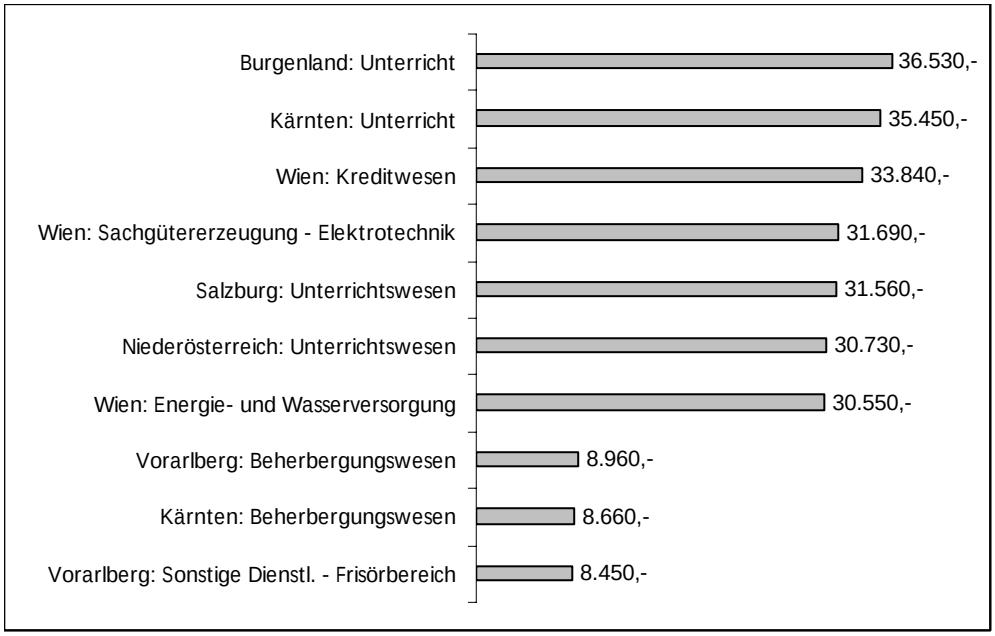
- in Vorarlberg und Kärnten im »Beherbergungswesen« und
- in Vorarlberg im »Frisör- und Kosmetikbereich«.

Im »Beherbergungswesen« trägt, zusätzlich zu niedrigen Stundenlöhnen, die vergleichsweise geringe Zahl an Beschäftigungstagen pro Jahr (Stichwort »Saisonarbeit«) zu den niedrigen Jahreseinkommen bei. Auch in den anderen Bundesländern gelingt es den Frauen in diesem Wirtschaftssektor nicht, (im Mittel) mehr als 10.000,– Euro im Jahr zu verdienen.

Grafik 8

»Unterrichtswesen« als Top-Einkommensbereich in vier Bundesländern

Bruttojahreseinkommen in ausgewählten Bundesländern und Branchen, 2006



Grafik 9, Tabelle 17, Bundesländerband

Einkommen steigen regional unterschiedlich rasch

Seit 1996 haben die mittleren Jahreseinkommen in den neun Bundesländern unterschiedlich hohe Steigerungen erfahren.

- Die größten Einkommenszuwächse erzielten die Frauen in Wien, Kärnten und in der Steiermark (23–25%).
- Im Burgenland sind die Zuwächse mit knapp 14% hinter dem Anstieg der Verbraucherpreise (18%) zurückgeblieben.
- In Salzburg sind die Einkommen der Frauen in etwa gleich stark gestiegen wie die Verbraucherpreise, sodass die Kaufkraft der Frauen im Jahr 2006 in etwa gleich hoch gelegen ist wie 1996.

Grafik 9, Tabelle 17, Bundesländerband

Steigende Einkommens-differenz in allen Bundesländern außer Wien

Was den Einkommensabstand zu den Männern betrifft, ist – mit Ausnahme von Wien – in allen Bundesländern seit 1996 die Einkommensschere weiter aufgegangen. Den größten »Zuwachs an Einkommensungleichheit« hat es im Burgenland gegeben (+4 Prozentpunkte).

Grafik 9

Deutliche Einkommenszuwächse in Wien, Kärnten und der Steiermark

Zuwachs der Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen nach Bundesländern, 2006

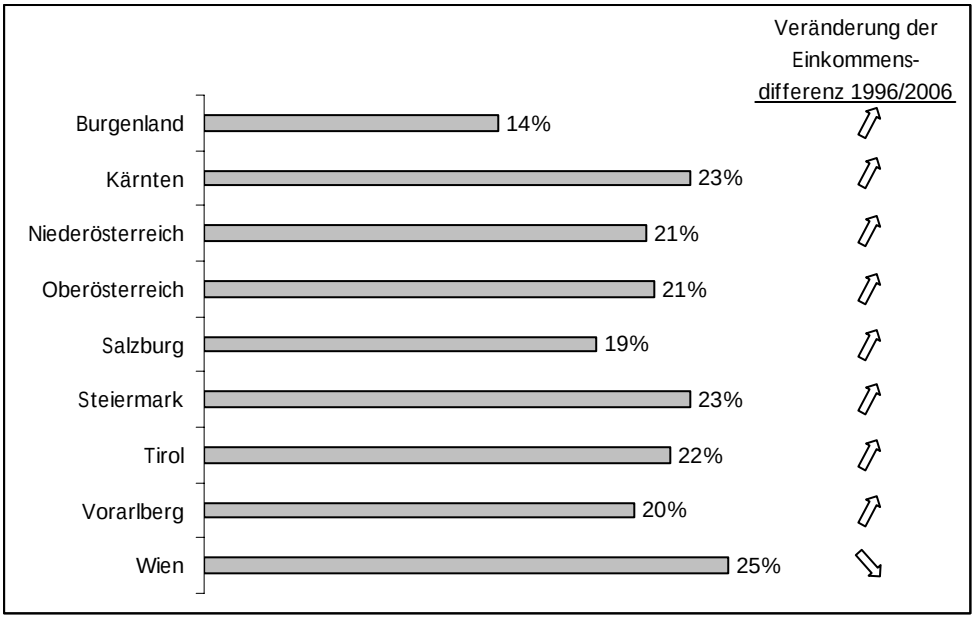


Tabelle 17

Beschäftigungsanteil, Jahreseinkommen und Einkommensdifferenz nach Bundesländern

Anteil von Frauen an der Standardbeschäftigung, Bruttojahresbeschäftigungseinkommen von Frauen (Mediane) und Einkommensdifferenz zu den Männern, 2006

	Beschäftigungsanteil von Frauen	***Jahreseinkommen***		***Einkommensdifferenz[1]***	
		2006	***Veränderung 1996/2006***	***2006***	***Veränderung 1996/2006[2]***
Burgenland	45%	14.980,–	13,9%	36%	4,0
Kärnten	45%	15.820,–	23,0%	39%	2,6
Niederösterreich	43%	17.280,–	20,9%	35%	0,8
Oberösterreich	42%	15.690,–	21,3%	44%	1,3
Salzburg	45%	15.850,–	18,5%	40%	1,9
Steiermark	45%	16.210,–	23,0%	40%	1,8
Tirol	44%	14.580,–	22,0%	43%	2,0
Vorarlberg	42%	15.310,–	20,4%	47%	2,7
Wien	48%	21.170,–	24,8%	27%	–1,4
Österreich	***45%***	***16.940,–***	***19,1%***	***38%***	***2,2***

[1] In Prozent der Männereinkommen.

[2] In Prozentpunkten.

Rohdaten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

2
Überdurchschnittliche berufliche Stabilität und Einkommenschancen für Frauen

Stabile, gut bezahlte Arbeitsplätze ...

Frauen wie Männer streben in der Regel stabile, gut bezahlte Arbeitsplätze an, wenn sie ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten. Nicht allen Personen gelingt es, auf solchen Arbeitsplätzen tätig zu werden.

... weisen eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer und überdurchschnittliche Einkommen im Vergleich zu korrespondierenden Arbeitsplätzen auf

Ob ein Arbeitsplatz der Person, die ihn ausfüllt, überdurchschnittliche Chancen bietet, lässt sich anhand der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und des Einkommens, das auf dem Arbeitsplatz erzielt wird, beobachten: Liegen die Beschäftigungsdauer und das erzielte Monatseinkommen höher als die mittlere Beschäftigungsdauer bzw. das Medianeinkommen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen,[1] kann von einem Arbeitsplatz gesprochen werden, der »überdurchschnittliche Chancen« bietet.

[1] Arbeitsplätze, die mit Personen derselben Ausbildungsstufe und der gleichen Altersgruppe besetzt sind.

Kennzahlen zu Arbeitsplätzen mit »überdurchschnittlicher Beschäftigungsstabilität und Entlohnung«

Tabellen 18 und 19

Tabellen 20 und 21

Was diese »chancenreichen Arbeitsplätze für Frauen« betrifft, lassen sich folgende Kennzahlen beobachten:

- 14% aller österreichischen Betriebe bieten zumindest einem Viertel der dort standardbeschäftigten Frauen überdurchschnittliche Beschäftigungs- und Einkommenschancen.
- 26% aller von Frauen besetzten Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung) bieten »überdurchschnittliche Chancen« (im Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität und das Monatseinkommen).

Fragestellungen

Daraus ergeben sich drei Fragestellungen:

- Welche Betriebe sind es, die zumindest einem Viertel ihrer Mitarbeiterinnen überdurchschnittliche Chancen bieten?
- Wie sind die Zugangschancen zu Arbeitsplätzen mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsdauer und Bezahlung in den einzelnen Ausbildungsgruppen?
- Haben auch Frauen mit Kindern Zugang zu »chancenreichen Arbeitsplätzen«?

2.1
Betriebe und Arbeitsplätze, die Frauen überdurchschnittliche Beschäftigungs- und Einkommenschancen bieten

Grafik 10, Tabelle 18

»Kreditwesen«: höchster Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten

Vergleichsweise viele Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, finden sich in den Wirtschaftsabteilungen »Kredit- und Versicherungswesen«, »Energie- und Wasserversorgung«, »Sachgütererzeugung« und »Öffentliche Verwaltung« (zwischen 21 und 35%).

Tabelle 18

Auch »Sachgütererzeugung« ...

Innerhalb der »Sachgütererzeugung« sind in den Bereichen »Elektrotechnik« und »Herstellung von medizinisch-technischen Geräten« die Anteile von Betrieben, in denen Frauen überdurchschnittliche Chancen vorfinden, besonders hoch (jeweils 32%).

Grafik 10, Tabelle 18

... und »Energieversorgung« weisen hohe Anteile auf

In der »Energie- und Wasserversorgung« bieten 22% der Betriebe Frauen überdurchschnittliche Chancen. Insgesamt sind hier 51% aller (Frauen-)Arbeitsplätze »chancenreich«.

Grafik 10, Tabelle 18

Geringster Anteil im Gastgewerbe

Wenige Betriebe und Arbeitsplätze, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, finden sich im »Beherbergungs- und Gaststättenwesen« und im Bereich »Sonstige Dienstleistungen«.

Grafik 10
35% der Betriebe im Kreditwesen bieten Frauen gute Chancen
Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, in ausgewählten Branchen, 2006

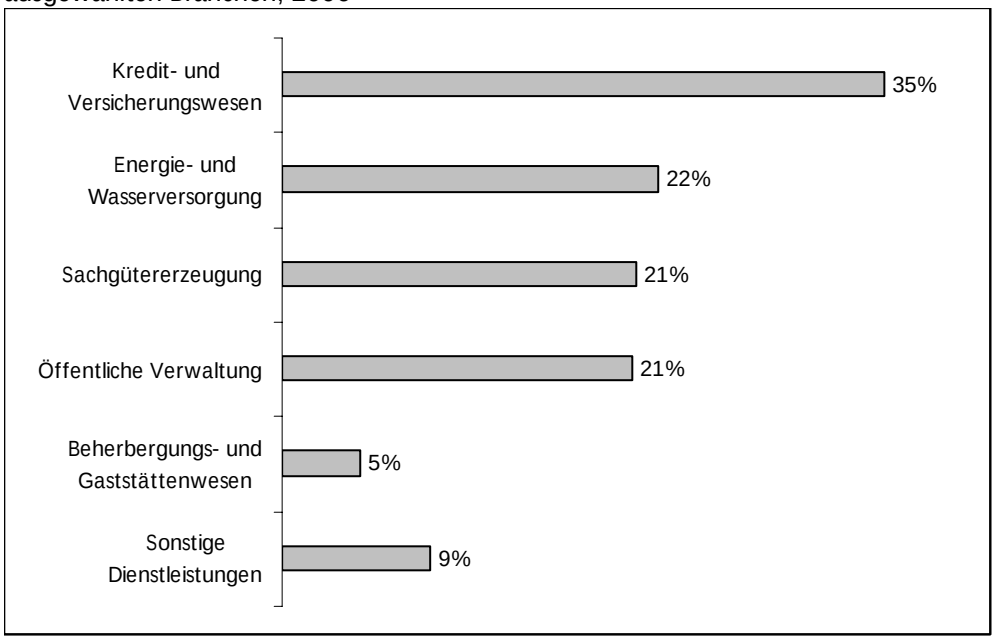


Tabelle 18

Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Branchen

Anzahl und Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Betriebe insgesamt[1]	***Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen Betrieben***
Wirtschaftsabteilungen			
Land- und Forstwirtschaft	10.380	250	2%
Fischerei, Fischzucht	60	0	0%
Bergbau	450	100	22%
Sachgütererzeugung	27.070	5.650	21%
Metallbereich	4.140	960	23%
Elektrotechnik	790	250	32%
Med./techn. Geräte	220	70	32%
Energie- und Wasserversorgung	680	150	22%
Bauwesen	22.460	3.570	16%
Handel, Reparatur	60.080	9.100	15%
Einzelhandel	30.900	3.830	12%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	39.190	1.820	5%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	14.030	1.860	13%
Kredit- und Versicherungswesen	4.090	1.450	35%
Wirtschaftsdienste	44.060	7.210	16%
Öffentliche Verwaltung	6.620	1.360	21%
Unterrichtswesen	2.160	300	14%
Gesundheit/Soziales	17.560	2.580	15%
Sonstige Dienstleistungen	18.860	1.640	9%
Frisör- und Kosmetikbereich	5.600	130	2%
Private Haushalte	1.910	60	3%
Exterritoriale Organisationen	740	110	15%
Gesamt	***270.390***	***37.210***	***14%***

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

[1] Betriebe mit mindestens einem Standardbeschäftigungsverhältnis.

[2] Betriebe, in denen mindestens ein Viertel der beschäftigten Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonatseinkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

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

Tabelle 19

Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik

Anzahl und Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Betriebe insgesamt[1]	***Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen Betrieben***
Betriebsgröße			
Weniger als 10 Beschäftigte	232.550	23.150	10%
10-49 Beschäftigte	29.850	10.100	34%
50-249 Beschäftigte	6.600	3.110	47%
250+ Beschäftigte	1.400	850	61%
Betriebsdynamik			
wachsend	77.040	10.890	14%
gleichbleibend	130.980	16.360	12%
schrumpfend	62.370	9.970	16%
Gesamt	***270.390***	***37.210***	***14%***

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

[1] Betriebe mit mindestens einem Standardbeschäftigungsverhältnis.

[2] Betriebe, in denen mindestens ein Viertel der beschäftigten Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonatseinkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

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

Tabelle 20

Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Branchen

Anzahl und Anteil von Frauen auf Standardarbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Standard-beschäftigte Frauen insgesamt[1]	***Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen standardbeschäf-tigten Frauen***
Wirtschaftsabteilungen			
Land- und Forstwirtschaft	9.060	680	8%
Fischerei, Fischzucht	30	0	0%
Bergbau	1.640	360	22%
Sachgütererzeugung	154.170	53.960	35%
Metallbereich	13.690	5.620	41%
Elektrotechnik	11.170	5.480	49%
Med./techn. Geräte	1.320	590	45%
Energie- und Wasserversorgung	4.220	2.150	51%
Bauwesen	29.370	7.960	27%
Handel, Reparatur	256.020	46.060	18%
Einzelhandel	158.680	23.540	15%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	99.270	10.560	11%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	48.220	16.880	35%
Kredit- und Versicherungswesen	52.990	23.280	44%
Wirtschaftsdienste	145.270	31.070	21%
Öffentliche Verwaltung	265.580	86.690	33%
Unterrichtswesen	80.090	26.070	33%
Gesundheit/Soziales	131.880	30.090	23%
Sonstige Dienstleistungen	85.360	14.930	17%
Frisör- und Kosmetikbereich	14.300	390	3%
Private Haushalte	1.480	60	4%
Exterritoriale Organisationen	620	210	34%
Gesamt	***1.365.260***	***351.010***	***26%***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand ohne Lehrver-hältnisse.

[2] Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung), auf denen Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonats-einkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

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

Tabelle 21

Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik

Anzahl und Anteil von Frauen auf Standardarbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Standard-beschäftigte Frauen insgesamt[1]	***Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen standardbeschäf-tigten Frauen***
Betriebsgröße			
Weniger als 10 Beschäftigte	297.380	34.500	12%
10-49 Beschäftigte	246.640	53.690	22%
50-249 Beschäftigte	265.930	71.640	27%
250+ Beschäftigte	555.310	191.180	34%
Betriebsdynamik			
wachsend	456.300	106.110	23%
gleichbleibend	661.640	190.800	29%
schrumpfend	247.320	54.100	22%
Gesamt	***1.365.260***	***351.010***	***26%***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand ohne Lehrver-hältnisse.

[1] Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung), auf denen Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonats-einkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

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

2.2
Zugangschancen in Abhängigkeit von Schulbildung

Zugang zu »überdurchschnittlichen Arbeitsplätzen« ...

Im Hinblick auf die höchste abgeschlossene Schulbildung ergeben sich für Frauen recht unterschiedliche Zugangschancen zu überdurchschnittlich gut entlohnten, stabilen Arbeitsplätzen:

Grafik 11, Tabelle 22

... einfacher für Frauen mit AHS-Matura ...

- Unter den Frauen mit AHS-Matura sind rund 33% auf Arbeitsplätzen beschäftigt, die vergleichsweise hohe Monatseinkommen und Beschäftigungsdauern aufweisen.

Grafik 11, Tabelle 22

... als für Frauen mit Lehrausbildung

- Unter den Frauen mit Lehrausbildung sind hingegen nur 17 von 100 auf solchen »vorteilhaften« Arbeitsplätzen beschäftigt. Hier gelingt es den Frauen nur in geringem Ausmaß, die durchschnittlichen (von gleichaltrigen Personen mit Lehrausbildung erzielten) Einkommen zu erreichen.

Grafik 11, Tabelle 22

- Auf den anderen Schulbildungsebenen liegt der Anteil der auf überdurchschnittlich entlohnten, stabilen Arbeitsplätzen beschäftigten Frauen zwischen 27 und 31%.

Grafik 11
Kaum gut bezahlte Arbeitsplätze für Frauen nach der »Lehre«
Anteil an Frauen, die auf Arbeitsplätzen mit überdurchschnittlicher Dauer und überdurchschnittlichem Monatseinkommen beschäftigt sind, nach Schulbildung, 2006

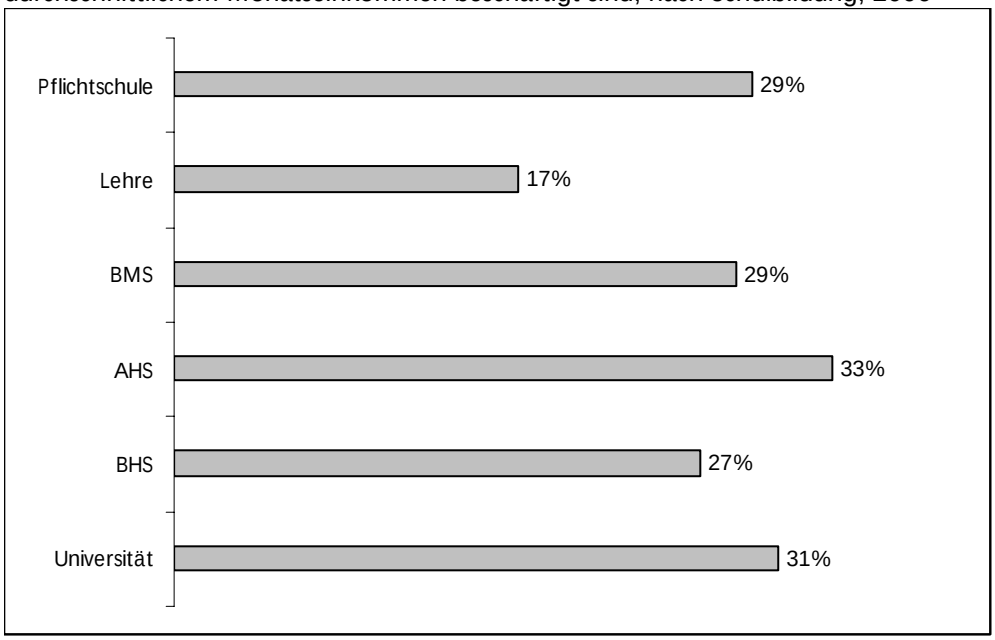


Tabelle 22

Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Anzahl und Anteil von Frauen auf Standardarbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Standard-beschäftigte Frauen insgesamt[1]	***Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen standardbeschäf-tigten Frauen***
Höchste abgeschlossene Schulbildung			
Maximal Pflichtschule	278.360	81.700	29%
Lehre	425.030	74.200	17%
Berufsbildende mittlere Schule	189.320	53.990	29%
Allgemeinbildende höhere Schule	76.570	25.580	33%
Berufsbildende höhere Schule	146.700	39.170	27%
Universität, Akademie, Fachhochschule	249.290	76.370	31%
Gesamt	***1.365.260***	***351.010***	***26%***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand ohne Lehrver-hältnisse.

[2] Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung), auf denen Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonats-einkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

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

2.3
Welchen Unterschied machen Kinderbetreuungspflichten?

Frauen mit Kindern: Arbeitsplätze müssen mit Versorgungspflichten kompatibel sein

Die Geburt eines Kindes stellt für Frauen in der Regel einen deutlichen Einschnitt in ihrer Erwerbstätigkeit dar; zum einen durch den vorübergehenden Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem, zum anderen durch die Notwendigkeit, Versorgungspflichten (und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen) und Beruf aufeinander abzustimmen.

Auf Arbeitsplätzen mit »überdurchschnittlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen« ...

Frauen mit Kindern stehen »Arbeitsplätze mit überdurchschnittlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen« in deutlich geringerem Ausmaß offen als Frauen ohne Kinder. Vor allem Mütter, die Versorgungspflichten für kleine oder schulpflichtige Kinder haben, sind nur selten auf solchen »vorteilhaften« Arbeitsplätzen beschäftigt.

Grafik 12, Tabelle 23

... sind in erster Line Frauen ohne Kinder beschäftigt

Während 35% der standardbeschäftigten Frauen ohne Kinder auf Arbeitsplätzen tätig sind, die »überdurchschnittliche Chancen« bieten, beträgt der entsprechende Anteil bei Müttern mit Kindern, die jünger als 16 Jahre sind, nur 15%. Von den Frauen, deren Kinder der Schulpflicht bereits entwachsen sind, sind 22% auf »chancenreichen Arbeitsplätzen« beschäftigt.

Grafik 12
Kinder als Hemmschuh für die Erreichung »chancenreicher« Arbeitsplätze
Anteil der Frauen mit/ohne Kind, die auf Arbeitsplätzen mit überdurchschnittlicher Dauer und überdurchschnittlichem Monatseinkommen beschäftigt sind, 2006

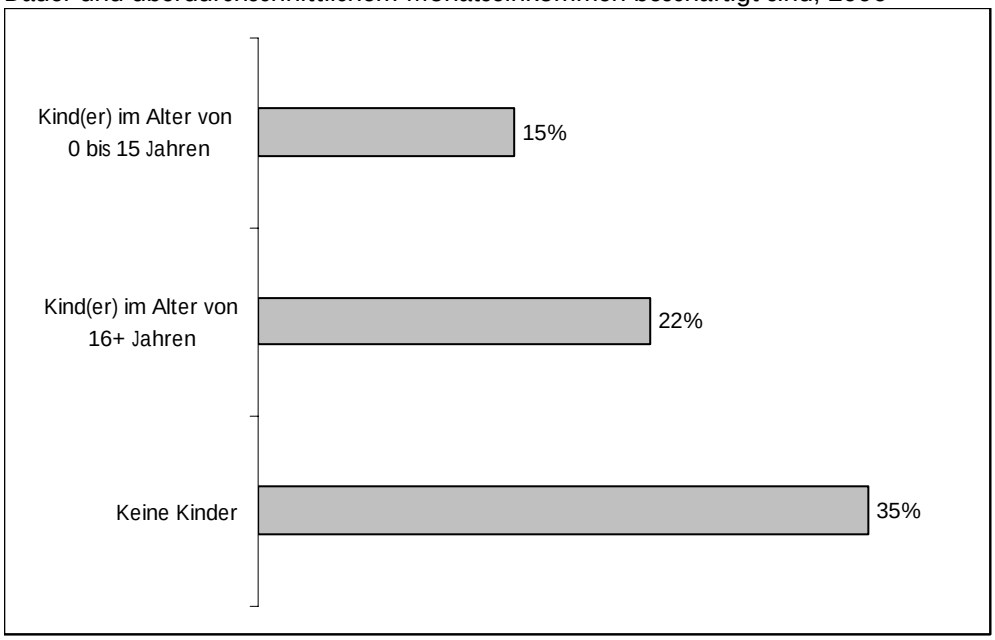


Tabelle 23

Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Kinderbetreuungspflichten

Anzahl und Anteil von Frauen auf Standardarbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006

	Standard-beschäftigte Frauen insgesamt[1]	***Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten[2]***	
		Absolut	***Anteil an allen standardbeschäf-tigten Frauen***
Frauen mit Kindern im Alter von 0 bis 15 Jahren[3]	367.490	53.320	15%
Frauen mit Kindern im Alter von mindestens 16 Jahren[3]	384.960	85.620	22%
Frauen ohne Kinder	612.710	212.030	35%
Gesamt	***1.365.160***	***350.970***	***26%***

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

[1] Jahresdurchschnitts-bestand ohne Lehrver-hältnisse.

[2] Arbeitsplätze (Standardbeschäftigung), auf denen Frauen sowohl überdurchschnittliche Einkommen als auch eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer aufweisen (Bruttomonats-einkommen und Beschäftigungsdauer höher als der Median der entsprechenden Alters- und Ausbildungsgruppe).

[3] Die Zuordnung zu den Gruppen »Frauen mit Kindern im Alter von 0 bis 15 Jahren« und »Frauen mit Kindern im Alter von mindestens 16 Jahren« erfolgt nach dem Alter des jüngsten Kindes.

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

3
Quantitative Erfahrungen mit guter Praxis: die Sicht von Experten/Expertinnen

Die quantitativen Analysen ergeben (in einer Gesamtschau) vor allem drei Befunde:

Weites Spektrum an Arbeitsplätzen unterschiedlicher Entlohnung und Beschäftigungsstabilität

- Die sich auf den einzelnen Arbeitsplätzen ergebenden Beschäftigungs- und Einkommenschancen decken ein weites Spektrum ab, das nach Branchen, beruflichen Tätigkeitsfeldern und der wirtschaftlichen Positionierung der Betriebe variiert. Das gilt für Frauen und Männer.

Frauen in allen Segmenten schlechter positioniert

- In jedem dieser Arbeitsplatzsegmente müssen Frauen mit »Gegenwind« rechnen, wodurch sie stets schlechter als ihre männlichen Kollegen (bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Familienstand, gleicher Wochenarbeitszeit) wegkommen; das gilt insbesondere für die Entlohnung.

Ein Kreis von Betrieben sieht sich in der Lage, den Frauen überdurchschnittliche Konditionen zu bieten

- Eine Gruppe von Betrieben (aus jeder Branche, in jeder Betriebsgröße, mit jeweils unterschiedlicher Entwicklungsdynamik im Personalstand) sieht sich in der Lage, ihren Mitarbeiterinnen überdurchschnittliche Konditionen zu bieten, was die Entlohnung und die Beschäftigungsstabilität betrifft.

Gerade der letzte der drei Befunde weckt besonderes Interesse, denn er deutet auf zwei Sachverhalte hin:

Betriebe, die Frauen gute Chancen bieten, ...

- Offensichtlich wird ein Kreis von Betrieben von Verantwortlichen geleitet, die (gegenüber ihrer Konkurrenz) in überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen für Frauen einen Sinn sehen.

... behaupten sich im Marktwettbewerb

- Dieser Kreis an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen bieten (die jedoch nicht notwendigerweise bereits eine auch nur annähernde »Gleichstellung« realisiert haben müssen), können sich im Marktwettbewerb behaupten.

Was sagen Expertinnen/ Experten dazu?

Von dieser Perspektive ausgehend, hat Synthesis Forschung an Expertinnen und Experten (des In- und Auslandes) einige ausgewählte Fragen gestellt; ihre Ansichten sind in den folgenden drei Abschnitten (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) zusammengestellt.

3.1
Anreize für gute betriebliche Praxis

Warum leisten sich Betriebe die gute Praxis?

Auf die Frage: »Warum realisiert ein (wenn auch kleiner) Teil von Betrieben die gute Praxis, ihren weiblichen Beschäftigten eine überdurchschnittliche Entlohnung und hohe Beschäftigungsstabilität zu bieten?« bieten sich (aus Expertinnen-/ Expertensicht) mehrere Überlegungen an.

Experten/Expertinnen: hoch motivierte Mitarbeiterinnen machen sich im Marktwettbewerb bezahlt, ...

In weit überwiegender Zahl gehen die Antworten von folgender Argumentationsfolge aus: Ein Kreis von Unternehmensverantwortlichen (wozu bei Kleinbetrieben auch die Betriebsinhaber/-innen zählen) haben die Erfahrung gemacht, dass sie sich im Wettbewerb mit Hilfe von hoch motivierten Mitarbeiterinnen besser behaupten können; sie sind daher bestrebt, verstärkt Frauen in ihren Personalstand aufzunehmen, die aufgrund überdurchschnittlicher Arbeitsbedingungen (was Entlohnung, Beschäftigungsstabilität, Arbeitszeitflexibilität, Arbeitsplatzklima) ein besonderes Engagement zeigen.

... was selbst für börsennotierte Unternehmen gilt

Insbesondere ausländische Expertinnen und Experten zitieren in diesem Zusammenhang die McKinsey-Studie, in der Folgendes gezeigt wird: Unternehmen, in denen Frauen zentrale Entscheidungspositionen besetzen, erwirtschaften höhere Renditen und werden auf der Börse mit einem »Bonus« gehandelt; dabei kommt es darauf an, dass die Zahl der Frauen jeweils einen »kritischen« Schwellwert in dem betreffenden Unternehmen überschreitet.

Marktkräfte oder gesellschaftspolitisches Bewusstsein?

Geteilt sind die Ansichten der Experten / Expertinnen darüber, ob auch eine allgemeine gesellschaftspolitisch motivierte »unternehmerische Verantwortlichkeit« oder das individuelle Engagement des Topmanagements oder des Eigentümers / der Eigentümerin eine besondere Rolle spielt:

- Einerseits wird die These vertreten, dass im Prinzip nur der wirtschaftliche Nutzen die entscheidende Triebkraft ist; dafür spräche auch die Tatsache, dass selbst unter den Betrieben mit »guter Praxis« keineswegs alle Frauenarbeitsplätze überdurchschnittlich bezahlt werden.
- Andererseits wird hervorgehoben, dass Unternehmen, die in einer gleichstellungsbewussten Gesellschaft aktiv sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit die gute Praxis umsetzen; dies wird noch zusätzlich verstärkt, wenn es eine Frau ist, die an der Spitze des Unternehmens steht.

3.2
Was Frauen in die betriebliche Wertschöpfungskette einbringen

Die Frage »Bringen Frauen besondere Fähigkeiten und Erfahrungen auf ihrem Arbeitsplatz ein?« regt zu zwei Typen von Antworten unter den Expertinnen und Experten an:

Expertinnen/Experten: besondere Fähigkeiten der Frauen an ihrem Arbeitsplatz, ...

- Eine Gruppe hebt hervor, dass Frauen im betrieblichen Geschehen spezifische Leistungen besser erbringen können. Das mag mehrere Gründe haben:
  - »Frauen gehen besser auf Kundinnen ein«, was für Dienstleistungsunternehmen, in denen Frauen einen großen Anteil des Kundenkreises ausmachen, von zentraler Bedeutung sein mag.
  - »Frauen verstehen Mitarbeiterinnen besser«, was im Bereich des Personalmanagements ausschlaggebend ist, wenn der Betrieb viele Arbeitsplätze mit Frauen besetzt hat.
  - »Frauen besitzen mehr soziale Intelligenz«, was sie im erhöhten Ausmaß befähigt, die Produktivität von Teamarbeit (auf allen Qualifikationsstufen) zu sichern und zu steigern.
  - »Frauen kommen mit einem häufigen Wechsel der Tätigkeit (Stichwort Multitasking) an ihrem Arbeitsplatz besser zurecht«, was insbesondere in Kleinbetrieben und in Managementpositionen die Leistungsfähigkeit steigert.
  - »Frauen besitzen entwickeltere feinmotorische Fähigkeiten«, was in produktionsorientierten Tätigkeitsfeldern eine höhere Leistung pro Zeiteinheit erbringt.

... aber es kommt auf die Vielfalt an, die Frauen und Männer produktivere Lösungen finden lässt

- Eine zweite Gruppe von Antworten geht davon aus, dass Frauen und Männer überlappende, aber unterschiedlich akzentuierte Kenntnisse und Verhaltensmuster in das betriebliche Arbeitsgefüge einbringen. Gerade die Unterschiedlichkeit erzeuge eine produktive Vielfalt (Stichwort »diversity«) in der Bewältigung von Herausforderungen im betrieblichen Alltag. Nicht die Überlegenheit der Frauen per se, sondern die Überlegenheit einer aus Frauen und Männern zusammengesetzten Gruppe gegenüber einer reinen Männer- oder Frauengruppe sei ausschlaggebend. Dies ist insbesondere für Arbeitsplätze mit erheblichem Anteil dispositiver Tätigkeit von besonderer Bedeutung. Die Betriebe mit guter Praxis hätten das erkannt.

3.3
Die gute Praxis überzeugt, setzt sich aber nicht von selbst allgemein durch

Verschiedene Erklärungsmodelle

Auf die Frage: »Wenn die Argumente und Erfahrungen so überzeugend sind, warum setzt sich die gute Praxis (Frauen eine bessere Entlohnung und stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu bieten) nicht allgemein durch?« sind von den Expert/-innen teils recht zugespitzte Erklärungen angeboten worden.

Männerdominanz

- Männer verhindern (gezielt oder unbewusst) aus Dominanz- und Konkurrenzgründen die Gleichstellung von Frauen auf allen Hierarchieebenen der Betriebsorganisation.

Fehlende Netzwerke und Mentorinnen

- Frauen fehlt es einfach am Zugang zu Mentorinnen / Mentoren und sozialen Netzwerken (auf die auch Männer in ihrem beruflichen Aufstieg angewiesen sind), sodass sie, nicht von »breiter Basis« ausgehend, es regelmäßig auch bis zur jeweiligen Spitze schaffen würden.

Unzählige »Widerhaken« bringen den Aufstieg der Frauen zum Stillstand

- Selbst »vorurteilslose« Betriebe erkennen nicht, wie viele ihrer personalwirtschaftlichen Verhaltensmuster die berufliche Weiterentwicklung gewissermaßen »auf selbstverständliche Weise« behindern; dies betrifft:
  - Berufsanfängerinnen: die Neueinstellung von Berufsanfängerinnen;
  - Zugang zu Qualifikation: den Zugang zu informellen und formalisierten beruflichen Lernprozessen;
  - Arbeitsplatzbewertung: die Arbeitsplatzbewertungen, die sich an Berufstitel und nicht an ausgewogenen Beschreibungen der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren;
  - Arbeitszeit: die Anforderungen an Wochenarbeitszeiten (etwa für Führungskräfte);
  - Unterbrechungen: den unflexiblen Umgang mit temporären Ausfällen (unterschiedlicher zeitlicher Länge) von Mitarbeiterinnen;
  - Berufs-/Arbeitsleben: die unzureichende Berücksichtigung der Balance zwischen den Ansprüchen des Berufs- und Privatlebens.

Kreis der Betriebe, die Frauen gute Chancen bieten, noch zu klein

- Die Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, haben im Wettbewerb über den Markt noch nicht jene »kritische« Größenordnung erreicht, um alle Betriebe aus Wettbewerbsgründen dazu zu zwingen, auf eine solche Praxis umzusteigen.

Öffentliche Regulation notwendig

- Im Zusammenhang mit der letzten These wird von Expertinnen / Experten die Notwendigkeit »öffentlicher« Regulierung herausgestellt, da der Markt die optimale Lösung offenbar nicht von selbst hervorzubringen imstande ist.

4
Schlussfolgerungen für die AMS-Programmplanung

Konvergenz und Divergenz im Zielsystem ...

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nimmt einen festen Platz im Zielsteuerungssystem des Arbeitsmarktservice ein. Je zwei Ziele dieses Systems stehen teils in einem konvergenten, teils in einem divergenten Verhältnis. Liegt »Konvergenz« vor, dann trägt die Erreichung des einen Ziels auch zur Erreichung des anderen Ziels bei; im Fall von »Divergenz« verringert die Erreichung des einen Ziels die Chancen auf Erreichung des anderen Ziels.

... erfordern »Kompromisse«, ...

Das (unvermeidliche) Auftreten von Divergenzen in komplexen Zielsystemen zwingt häufig dazu, »Kompromisse« in der Verfolgung von Zielen zu schließen.

... womit auch die AMS-Gleichstellungsstrategie ...

Das gilt auch für die im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsziel notwendigen Ansätze und Programme der Frauenförderung:

- So besteht einerseits das Ziel darin, arbeitslose Frauen in einem gut überschaubaren Zeitraum wieder in eine reguläre Beschäftigung zu bringen; sei es direkt durch Vermittlung oder durch eine zwischengeschaltete Maßnahme zum Erwerb von Zusatzqualifikationen.
- Andererseits besteht auch das Ziel, erwerbstätige Frauen in Wirtschaftszweigen, Unternehmen und Tätigkeitsfeldern zu platzieren, in denen die Chancen auf eine überdurchschnittliche Bezahlung und Beschäftigungsstabilität besteht.

... je nach Konstellation konfrontiert ist

Diese beiden Ziele können je nach Konstellation »konvergent« oder »divergent« sein.

- Gelingt es, eine Frau an ein »Gleichstellung praktizierendes« Unternehmen zu vermitteln, dann sind beide Ziele konvergent erreicht worden.
- Dagegen tritt bei Vermittlung einer Frau als Hilfskellnerin eine systematische »Divergenz« zum Ziel »gute Platzierung« auf.

Solche Konvergenz-/Divergenzkonstellationen gilt es, bei der Programmplanung im Auge zu behalten, um gezielt »Kompromisse« zu schließen.

4.1
Offensive Gleichstellungsmaßnahmen: das erste Strategiefeld

Schwerpunktziele und Zielgruppen

Eine Art, einen »Kompromiss« zwischen möglicherweise divergenten Zielkonstellationen zu finden, besteht darin, jeweils spezifische Zielgruppen bestimmten Schwerpunktzielen zuzuordnen. Im Fall einer offensiven Gleichstellungsstrategie bedeutet dies, jenen Kreis von Frauen zu erfassen, die gute Chancen haben:

- entweder in einem Betrieb, der Frauen bereits »vorteilhafte Arbeitsplätze« bietet, für einen solchen vorteilhaften Arbeitsplatz in Frage zu kommen (Fall 1) oder
- in jedem Betrieb sich in einem Tätigkeitsfeld so durchzusetzen, dass eine (im Sinne der Gleichstellung) vorteilhafte Position (im Hinblick auf Beschäftigungsstabilität und Entlohnung) erreicht wird (Fall 2, auf den der nächste Abschnitt eingeht).

Betriebe, die Frauen vorteilhafte Arbeitsplätze bieten, als Adressaten etablierter Programme

Im Hinblick auf Betriebe, die Frauen bereits überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen bieten (Fall 1), bedeutet dies gezielt solche Betriebe zu identifizieren, um sie im Hinblick auf etablierte Programme und Instrumente, Implacementstiftungen, Eingliederungsbeihilfen oder ähnlichen Maßnahmen gezielt anzusprechen; und zwar vor allem für Frauen. Darüber hinaus können solche Betriebe auch ein besonderes »Vorauswahlservice« erfahren, wenn es um die Besetzung offener Stellen mit Hilfe von Vermittlungsvorschlägen durch das Arbeitsmarktservice geht.

Erweiterung des Kreises gleichstellungsorientierter Betriebe

Noch weiter gedacht, besteht ein offensiver Strategieansatz darin, den Kreis von Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen bieten, durch eine gezielte betriebsbezogene Beratungstätigkeit zu erweitern. Als Zielgruppe kommen dabei Betriebe in Frage, die im Prinzip bereit sind, die vielen, teils als »selbstverständlich« angesehenen Barrieren abzubauen, die das berufliche Fortkommen der Frauen behindern. Wenn die skizzierten qualitativen Einschätzungen der Experten/Expertinnen zutreffen, dann ist damit ein breites Beratungsspektrum aufgetan.

4.2
Nachhaltige betriebliche Verhaltensmuster und die Auswahl von Frauen mit Erfolgschancen

Ungleichstellung bereits beim Berufseinstieg

Die lebenslange Ungleichstellung der Frauen wird schon in der Phase des ersten Berufseinstiegs gewissermaßen festgeschrieben. Bereits im ersten regulären Beschäftigungsverhältnis (nach Erreichung des angestrebten Niveaus der Erstausbildung) werden junge Frauen gegenüber jungen Männern (analoger Qualifikation) zurückgesetzt. Das trifft auf alle Bildungsstufen zu und schließt den öffentlichen Sektor durchaus ein.

Programme für »starke« junge Frauen, ...

Wenn es gelingt, ein Programm zu entwickeln, das jungen Frauen den Rücken so weit stärkt, dass sie in der Bewerbung um ihre »erste« reguläre Stelle eine Gleichstellung mit korrespondierenden ersteinsteigenden Männern erreichen, dann ist ein nachhaltiger Schritt in Richtung einer Verringerung der Ungleichstellung getan. Solche Programme werden vor allem dann Erfolg haben, wenn die betreffenden jungen Frauen in ihrem familiären Umfeld und bisherigen Bildungsgang die Gelegenheit gehabt haben, einen festen Willen und eine ausreichende Artikulationskraft zu entwickeln; es sind Programme für »starke« junge Frauen, die auch ohne besondere Unterstützung einen Weg in das Beschäftigungssystem finden, aber erst durch die Maßnahme in der Lage sein mögen, den Start in das Berufsleben »gleichgestellt« zu beginnen.

... deren Beispielwirkung zusätzlich Türen öffnet

Solche »starken« jungen Frauen können über ihren individuellen Erfolg hinaus auch zum Abbau der »unbeachteten« Barrieren in Betrieben beitragen, indem sie die Personalverantwortlichen durch ihr Beispiel darauf aufmerksam machen, welche wertvollen betrieblichen Ressourcen verloren gehen, wenn der Gleichstellung (und damit der Verbesserung der Position der weiblichen Beschäftigten) nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt wird.

4.3
Auch »zweitbeste Lösungen« zeigen Wirkung

Spannungen in arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen ...

Die angesprochenen Programme für »starke« junge Frauen werfen die Frage auf, wie viele Mittel das Arbeitsmarktservice für Programme einsetzen soll, die nicht jenen Frauen helfen, die selbst für die Beschäftigungsintegration auf »unvorteilhaften« Arbeitsplätzen auf eine gezielte Unterstützung des Arbeitsmarktservice angewiesen sind.

In dieser Frage kommt eine latente Divergenz in unterschiedlichen Zielen frauenfördernder Strategien zum Ausdruck.

... durch pragmatisches Abwägen von Optionen ...

Um Blockierungen durch potenzielle Zielkonflikte zu vermeiden, lohnt es, eine pragmatische Haltung einzunehmen:

- Überhaupt eine Beschäftigungsintegration für eine Frau zu erreichen, verdient besondere Anstrengungen, wenn die Betreffende sich nicht in der Lage sieht, weitergehende Optionen in Betracht zu ziehen; das mag nicht zur Gleichstellung beitragen (dieser vielleicht sogar entgegenwirken), entspricht aber einem Grundauftrag des Arbeitsmarktservice.
- »Starke« junge Frauen darin zu unterstützen, im Berufsleben »aufs Ganze zu gehen« (was Gleichstellung mit einschließt), lohnt es, Aufmerksamkeit und Ressourcen einzuräumen, weil dadurch ein großes unzureichend ausgeschöpftes Produktivitätspotenzial des Arbeitsmarktes ein Stück besser genutzt wird. Auch dies kommt einer Kernaufgabe des Arbeitsmarktservice nach.

... durch einen »Kompromiss« lösen

Zwischen beiden Ansätzen besteht kein unversöhnlicher Widerspruch; in ihrer jeweiligen Budgetierung wird die Prioritätensetzung und die Akzentuierung des notwendigen »Kompromisses« zum Ausdruck kommen.

Anhang

Begriffserläuterungen	55
Wirtschaftsabteilungen	56
Berufsgruppen	59
Verzeichnis der Grafiken	61
Verzeichnis der Tabellen	63

Begriffs-erläuterungen

Einkommensdifferenz
Differenz zwischen Frauen- und Männereinkommen in % der Männereinkommen.

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

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.

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.

Teilzeitbeschäftigung
Als Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wird ein voll versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einem Umfang von weniger als 35 Wochenstunden bezeichnet.

»Vorteilhafter« Arbeitsplatz
Ein Arbeitsplatz gilt als »vorteilhaft«, wenn

- das dort erzielte Monatseinkommen höher liegt als der Median vergleichbarer (mit Personen der gleichen Altersgruppe und dem gleichen Schulbildungsniveau besetzter) Arbeitsplätze und
- die Beschäftigungsdauer höher liegt als die mittlere Beschäftigungsdauer auf vergleichbaren (mit Personen der gleichen Altersgruppe und dem gleichen Schulbildungsniveau besetzten) Arbeitsplätzen.

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 Elektrizitätserzeugung, -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, Musikinstrumenten, 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

Für die Darstellung der Arbeitslosigkeit nach Berufen wurden folgende Berufsobergruppen gebildet:

Land- und Forstarbeit
Klassen 01–06: Land- und Forstarbeiter/-innen

Bauberufe
Klassen 16–17: Bau

Eisen-, Metall-, Elektroberufe
Klassen 18–24: Metall- und Elektroberufe

Hilfsberufe Produktion
Klasse 39: Hilfsberufe

Sonstige Produktionsberufe
Klassen 10–11: Bergbau
Klassen 12–15: Steine und Erden
Klassen 25–26: Holz
Klasse 27: Leder
Klassen 28–29: Textil
Klassen 30–32: Bekleidung
Klasse 33: Papier
Klasse 34: Grafik
Klasse 35: Chemie
Klassen 36–37: Nahrung
Klasse 38: Maschinisten/Maschinistinnen

Handelsberufe
Klassen 40–41: Handel

Verkehrsberufe
Klassen 42–47: Verkehr

Hotel- und Gaststättenberufe
Klassen 50–52: Fremdenverkehr

Sonstige Dienstleistungsberufe
Klasse 48: Boten und Diener/-innen
Klasse 53: Hausgehilfen/-gehilfinnen
Klassen 54–56: Reinigung
Klasse 57: Friseure/Friseurinnen
Klassen 58–59: sonstige Dienstleistungen

Technische Berufe
Klassen 60–68: Techniker/-innen

Verwaltungsberufe
Klassen 71–73: Verwaltung
Klassen 74–75: Wirtschaftsberater/-innen und Juristen/Juristinnen
Klassen 76–78: Büroberufe

Lehr-, Kultur- und Gesundheitsberufe
Klassen 80–81: Gesundheit
Klasse 82: Religion
Klassen 83–89: Lehr- und Kulturberufe

Sonstige Berufe
Klasse 99: unbestimmter Beruf

Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1
»Kreditwesen« bietet den Frauen die höchsten mittleren Einkommen
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Branchen, die Frauen überdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006 10

Grafik 2
Steigende Einkommenschancen für Frauen in der »Sachgütererzeugung«
Zuwachs der Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen in Branchen, in denen sich die Einkommenschancen von Frauen 1996-2006 verbessert haben 11

Grafik 3
Im Gastgewerbe verdienen Frauen weniger als 10.000,– Euro im Jahr
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Branchen, die Frauen unterdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006 12

Grafik 4
Technische Berufe bieten Frauen überdurchschnittliche Einkommen
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Berufsfeldern, die Frauen überdurchschnittliche Einkommen bieten, 2006 24

Grafik 5
»Sonstige Dienstleistungsberufe«: Schlusslicht bei erzielbaren Einkommen
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in Berufsfeldern, die Frauen (unter)durchschnittliche Einkommen bieten, 2006 25

Grafik 6
Steigende Einkommen im Bereich »Lehr- und Gesundheitsberufe«
Veränderung der Jahresbeschäftigungseinkommen von Frauen 1996/2006 in ausgewählten Berufsgruppen 26

Grafik 7
Bundesländer: große Spannbreite bei Einkommen und Einkommensdifferenz
Bruttojahreseinkommen, Beschäftigungsanteil von Frauen und Einkommensdifferenz in ausgewählten Bundesländern, 2006 32

Grafik 8
»Unterrichtswesen« als Top-Einkommensbereich in vier Bundesländern
Bruttojahreseinkommen in ausgewählten Bundesländern und Branchen, 2006 33

Grafik 9
Deutliche Einkommenszuwächse in Wien, Kärnten und der Steiermark
Zuwachs der Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen nach Bundesländern, 2006 34

Grafik 10
35% der Betriebe im Kreditwesen bieten Frauen gute Chancen
Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, in ausgewählten Branchen, 2006 37

Grafik 11
Kaum gut bezahlte Arbeitsplätze für Frauen nach der »Lehre«
Anteil an Frauen, die auf Arbeitsplätzen mit überdurchschnittlicher Dauer und überdurchschnittlichem Monatseinkommen beschäftigt sind, nach Schulbildung, 2006 42

Grafik 12
Kinder als Hemmschuh für die Erreichung »chancenreicher« Arbeitsplätze
Anteil der Frauen mit/ohne Kind, die auf Arbeitsplätzen mit überdurchschnittlicher Dauer und überdurchschnittlichem Monatseinkommen beschäftigt sind, 2006 44

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1
Anteil von Frauen am Gesamtbestand der Standardbeschäftigten nach Branchen
Standardbeschäftigung und Frauenanteil 2006, Veränderung des Frauenanteils 1996/2006 13

Tabelle 2
Anteil von Frauen am Gesamtbestand der Standardbeschäftigten nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Standardbeschäftigung und Frauenanteil 2006, Veränderung des Frauenanteils 1996/2006 14

Tabelle 3
Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Branchen
Teilzeitanteil bei standardbeschäftigten Frauen/Männern 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006 15

Tabelle 4
Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Teilzeitanteil bei Standardbeschäftigten 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006 16

Tabelle 5
Die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen
Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer 2006 17

Tabelle 6
Die Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößen und Betriebsdynamik
Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer 2006 18

Tabelle 7
Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) 2006 19

Tabelle 8
Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) 2006 20

Tabelle 9
Veränderung der Einkommen im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Branchen
Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in Prozent und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten 21

Tabelle 10
Veränderung der Einkommen im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in Prozent und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten 22

Tabelle 11
Einkommen jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer nach Branchen
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) 2006 23

Tabelle 12
Der Anteil der Frauen in den einzelnen Berufsgruppen
Standardbeschäftigte und Frauenanteil nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern 2006 und Veränderung des Frauenanteils 1996/2006 27

Tabelle 13
Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Berufsgruppen
Teilzeitanteil bei standardbeschäftigten Frauen/ Männern 2006 und Veränderung des Teilzeitanteils 1996/2006 28

Tabelle 14
Die Verteilung von Frauen und Männern auf Berufsgruppen
Verteilung standardbeschäftigter Frauen und Männer auf Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder, 2006 29

Tabelle 15
Einkommen standardbeschäftigter Frauen und Männer nach Berufsgruppen
Bruttojahresbeschäftigungseinkommen (Mediane) nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern, 2006 30

Tabelle 16
Veränderung der Einkommen im Zeitraum 1996 bis 2006 nach Berufsgruppen
Veränderung der Frauen- und Männereinkommen in Prozent und Veränderung der Einkommensdifferenz in Prozentpunkten 31

Tabelle 17
Beschäftigungsanteil, Jahreseinkommen und Einkommensdifferenz nach Bundesländern
Anteil von Frauen an der Standardbeschäftigung, Bruttojahresbeschäftigungseinkommen von Frauen (Mediane) und Einkommensdifferenz zu den Männern, 2006 35

Tabelle 18
Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten nach Branchen
Anzahl und Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 38

Tabelle 19
Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Anzahl und Anteil an Betrieben, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 39

Tabelle 20
Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Branchen
Anzahl und Anteil von Frauen auf Standardarbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 40

Tabelle 21
Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, nach Betriebsgröße und Betriebsdynamik
Anzahl und Anteil von Frauen auf Standard-arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 41

Tabelle 22
Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die über-durchschnittliche Chancen bieten nach, höchster abgeschlossener Schulbildung
Anzahl und Anteil von Frauen auf Standard-arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 43

Tabelle 23
Anteil von Frauen auf Arbeitsplätzen, die über-durchschnittliche Chancen bieten, nach Kinderbetreuungspflichten
Anzahl und Anteil von Frauen auf Standard-arbeitsplätzen, die überdurchschnittliche Chancen bieten, 2006 45