

**Kapitel 3**

**Die ökonomische  
Situation der Frauen  
in Österreich**

**Frauenbericht 2010**  
**Teil II: Berichte zu ausgewählten Themen**  
**zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich**

## Inhaltsverzeichnis

|  |            |
|--|------------|
| <b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....   | <b>467</b> |
| <b>Results at a glance</b> .....   | <b>468</b> |
| <b>3 Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich</b> .....                            | <b>469</b> |
| 3.1 Erwerbseinkommen aus einer Gender-Perspektive.....                                       | 472        |
| 3.1.1 Lohnunterschiede nach dem Geschlecht: ein komplexer Wirkungsmechanismus<br>.....       | 473        |
| 3.1.2 Erklärungsmuster für den 'gender pay gap' aus theoretischer Sicht.....                 | 480        |
| 3.2 Entscheidende Faktoren in der ökonomischen Situation der Frauen im Lebenszyklus<br>..... | 481        |
| 3.2.1 Anhaltende Geschlechtersegmentation im Bildungsbereich.....                            | 481        |
| 3.2.2 Ausgeprägte Unterschiede in der Entlohnung nach Bildungsgrad.....                      | 483        |
| 3.2.3 Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern steigt mit dem Alter .....                 | 485        |
| 3.2.4 Traditionelles Erwerbsverhalten führt zu Verarmung im Alter.....                       | 487        |
| 3.3 Gender, Haushaltseinkommen und Armutsrisiko.....   | 489        |
| 3.3.1 Unterschiedliche Wege in die Armut.....  | 491        |
| 3.3.2 Schulden aus einer Gender-Perspektive.....   | 493        |
| 3.4 Das Risiko der Arbeitslosigkeit.....   | 494        |
| 3.5 Schlussfolgerungen und Ausblick.....   | 497        |
| <b>Literaturverzeichnis</b> .....  | <b>499</b> |
| <b>Tabellenverzeichnis</b> .....   | <b>502</b> |
| <b>Abbildungsverzeichnis</b> .....   | <b>502</b> |

## Das Wichtigste in Kürze

Die ökonomische Situation der Frauen wird von der Beharrlichkeit des traditionellen Rollenverhaltens von Frauen und Männern geprägt.

Zwar bleiben immer mehr Frauen nach der Geburt von Kindern erwerbstätig, jedoch reduzieren sie meist ihre Arbeitszeit während junge Väter sie ausweiten.

In der Folge ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Haupterbsalter unter Frauen in Österreich mit 43,2 Prozent deutlich höher als im Schnitt der EU-27 (29,5 Prozent).

Das Bruttojahreseinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen ist im Schnitt um 39 Prozent geringer als das der Männer. Der Einkommensunterschied ist etwa zur Hälfte die Folge einer geringeren Arbeitszeit der Frauen (Wochen- und/oder Jahresarbeitszeit), und zur weiteren Hälfte die Folge geringerer Stundenlöhne.

Der Unterschied in den Stundenlöhnen von Frauen und Männern liegt in Österreich am oberen Ende der EU-15 Mitgliedstaaten. Er ist längerfristig stabil bei etwa 20 Prozent; in der Privatwirtschaft beträgt der 'gender pay gap' sogar 25 Prozent.

Etwa die Hälfte der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kann mit einer unterschiedlichen Bildungs- und Berufslaufbahn, einer vertikalen und horizontalen Segregation der Geschlechter nach Branchen und Berufen, einer geringeren Berufserfahrung der Frauen und mit dem Familienstand erklärt werden. Wesentliche zusätzliche Faktoren sind die geringere regionale Mobilität der Frauen infolge von Betreuungsarbeit im Haushalt, die häufigeren Erwerbsunterbrechungen sowie die kürzere Wochenarbeitszeit.

In Österreich ist die Strukturierung der Ausbildung nach Geschlecht ausgeprägt. Sie verhindert die verstärkte Integration der Frauen in wachstumsträchtige, gut bezahlte Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich.

Die Unterschiede in den Einkommen zwischen Frauen und Männern erhöhen sich mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.

Im Jahr 2007 erhielten männliche Einfachpensionisten (das sind Personen, die außer der Alterspension keine weitere Pension beziehen) im Median mehr als doppelt so hohe Alterspensionen als Frauen, nämlich 22.014 Euro im Vergleich zu 11.005 Euro brutto im Jahr.

Da Frauen im Schnitt geringere Einkommen und Pensionen beziehen, sind sie insbesondere in Ein-Personen-Haushalten bzw. als Alleinerzieherinnen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt als Männer. Auch Haushalte von MigrantInnen sind besonders stark von Verarmung betroffen.

Frauen sind häufig überschuldet, und zwar wegen Arbeitslosigkeit und Einkommensverlusten, sowie wegen Scheidungen, Bürgschaften bzw. Mithaftungen.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Ende 2008 traf Frauen weniger als Männer. Damit erhöht sich der Abstand zwischen der Frauen- und Männerarbeitslosigkeit in der österreichischen Arbeitslosenstatistik.

## Results at a glance

The economic situation of women is marked by the perseverance of traditional gender roles in Austria.

Even though more and more women continue to work after having a child, married women tend to reduce their working hours to attend to their children while men tend to work longer hours to make ends meet.

As a result, significantly more prime age women work part-time in Austria than in the EU-27, namely 43.2 percent compared to 29.5 percent.

Gross annual earnings of female wage and salary earners are on average 39 percent lower than for men. About half of the earnings differences result from lower working hours and the other half from lower hourly wage rates.

The 'gender pay gap' is amongst the highest in the EU-15. It amounts to 20 percent on average, in the private sector it is even higher at 25 percent.

About half of the 'gender pay gap' can be attributed to different educational streams, to pronounced vertical and occupational as well as industrial employment segmentation by gender, to lower work experience due to shorter working hours and temporal withdrawal from the labour market. Additional explanatory factors for the 'gender pay gap' are a lower geographic mobility of women due to care work in the household.

Women in Austria continue to follow different educational paths than men, specialising in the humanities, health and social services and hardly finding their way into the technical and engineering fields. This traditional behaviour pattern is not conducive to reducing the 'gender pay gap' in the longer run.

The earnings differences between women and men increase with age and skill level and reach a peak in retirement.

In 2007, old age pensions of men (median) were more than double those of women, namely 22,014 euro versus 11,005 euro per annum.

Since women have on average lower incomes and pensions than men, they are at a higher risk to fall into a poverty trap, particularly if they are single or single parents. Also migrant women are more than proportionately affected by poverty.

The reasons for incurring debts differ between women and men. Women tend to get into debt more often than men due to unemployment, divorce and acceptance of bail or joint commitment liability.

The increase in unemployment since the end of 2008 hit women less than men. As a result the unemployment gap between women and men is widening.

### 3 Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich\*

Trotz einer gesetzlich verankerten Gleichberechtigung der Geschlechter ist die ökonomische Situation der Frauen schlechter als die der Männer. Das ist nicht zuletzt die Folge der Beibehaltung eines traditionellen Rollenverhaltens von Frauen und Männern in der Familie. Die althergebrachten Verhaltensmuster schlagen sich u. a. auch in einer unterschiedlichen Bildungs- und Berufswahl der weiblichen und männlichen Jugendlichen, in einem unterschiedlichen Grad der Einbindung der erwachsenen Frauen und Männer ins Erwerbsleben und in der Folge in einem geringeren Einkommen der Frauen im Lebenszyklus nieder. Das Rollenverhalten wird von sozialen Normen und kulturellen Werten bestimmt, die in Gesetzen, Steuer- und Transfersystemen verankert sind. In der Folge wirken unterschiedliche Motivationssysteme auf Frauen und Männer ein, die von einer EU-weiten Politik der Gleichbehandlung der Geschlechter, dem Gender Mainstreaming, nur langsam verändert werden können.

Das Auseinanderklaffen der Einbindung von Frauen und Männern ins Erwerbsleben konzentriert sich auf das Haupterwerbsalter und resultiert vor allem aus einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern. Während Frauen ohne Kinder einen Erwerbsverlauf aufweisen, der dem der Männer ähnelt, reduziert sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Kinder haben, mit der Zahl der Kinder merklich. Aus Abbildung 3.1 ist ersichtlich, dass die Erwerbsquote der 15 bis 59-jährigen Frauen<sup>1</sup> mit zwei Kindern im Schnitt um fast zehn Prozentpunkte geringer ist als die von Müttern mit einem Kind (71,8 Prozent gegenüber 81,5 Prozent). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit mehr als zwei Kindern reduziert sich gar auf 52,4 Prozent im Schnitt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Kindern sinkt aber vor allem bei Frauen in aufrechter Ehe oder Partnerschaft. Alleinerzieherinnen haben insgesamt eine um fast zehn Prozentpunkte höhere Erwerbsquote als Frauen in Partnerschaften. Dies zeigt, dass in Partnerschaften traditionelle Rollenmuster gelebt werden, wenn sie finanziell leistbar sind, d. h. dass Männer/Väter sich auf eine Vollzeitberufstätigkeit konzentrieren, während Mütter ihre Karriere/Berufstätigkeit für die häusliche Betreuungsarbeit unterbrechen oder abbrechen.

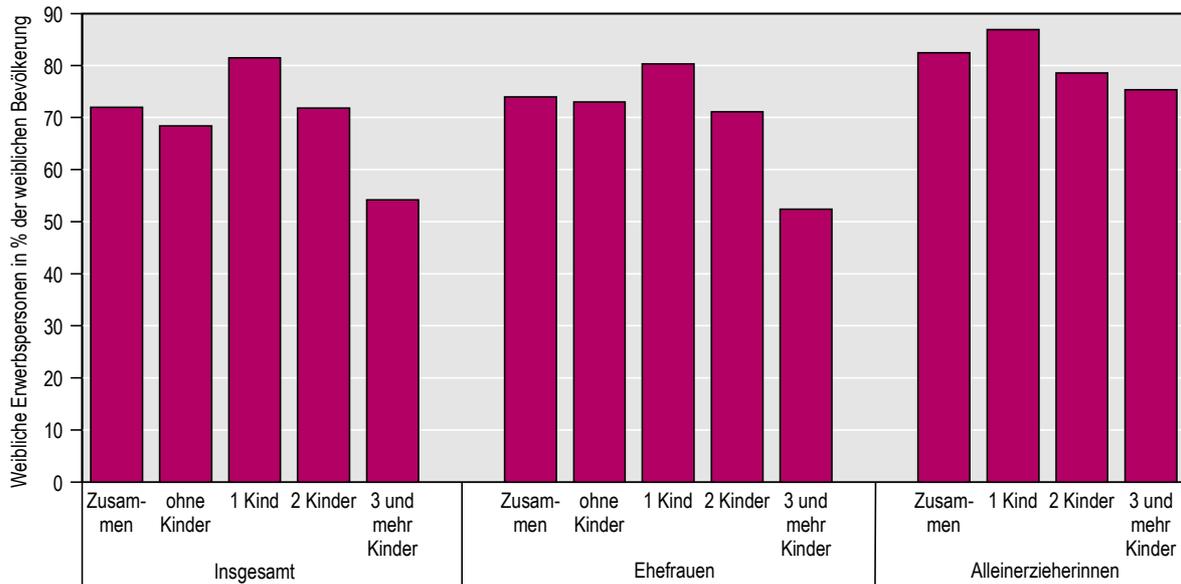
Abbildung 3.2 verdeutlicht, dass sich die Erwerbsquote der Mütter in einer aufrechten Ehe/Partnerschaft vor allem in jungen Jahren verringert, wenn die Kinder noch klein sind. Die Erwerbsquote der 25- bis 29-jährigen Ehefrauen mit drei oder mehr Kindern lag in der Folge Mitte der 2000er-Jahre mit 22,4 Prozent fast 60 Prozentpunkte unter dem Altersschnitt von 80,1 Prozent, und fast 50 Prozentpunkte unter dem Schnitt der gleichaltrigen Alleinerzieherinnen mit drei oder mehr Kindern (71,1 Prozent).

---

\* Ich danke Lea Rennert für die wertvolle wissenschaftliche Assistenz.

<sup>1</sup> Die Berechnung der Erwerbsquote basiert auf dem Labour-Force Konzept der ILO, nach dem sowohl Kindergeld-Bezieherinnen mit aufrechtem Arbeitsvertrag als auch Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und aktiv Job-Suchende zu den Erwerbstätigen gerechnet werden.

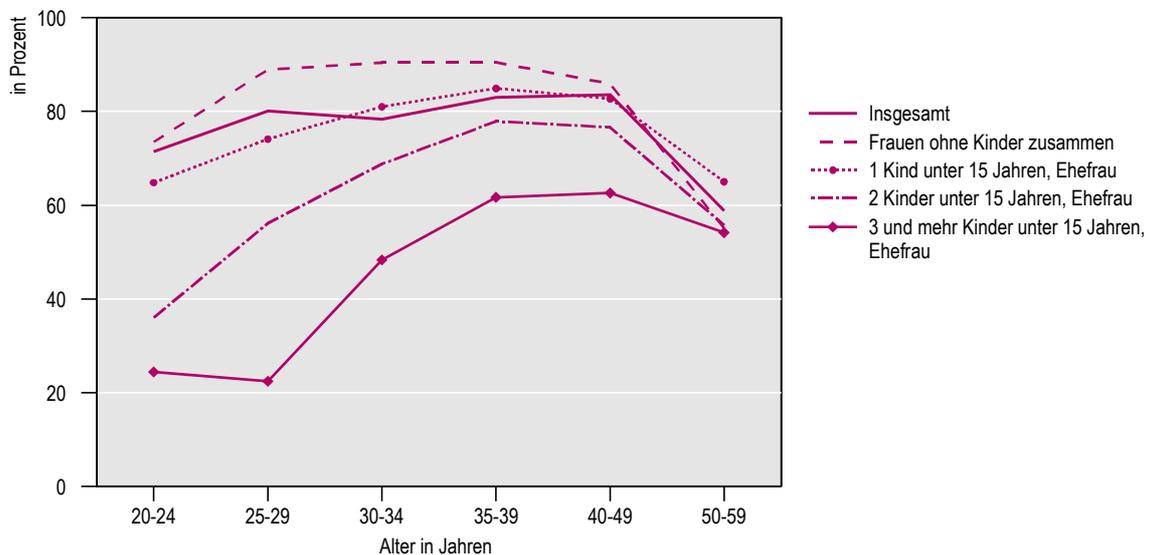
**Abbildung 3.1 Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen<sup>1</sup>/Frauen in aufrechten Partnerschaften mit und ohne Kinder sowie Alleinerzieherinnen (15- bis 59-Jährige) 2006**



<sup>1</sup> Ehefrau: verheiratet und in aufrechter Ehe.

Quelle: Mikrozensus 2006; Statistik Austria 2007, Tabelle 19

**Abbildung 3.2 Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen/Frauen in aufrechten Partnerschaften mit und ohne Kinder 2006**



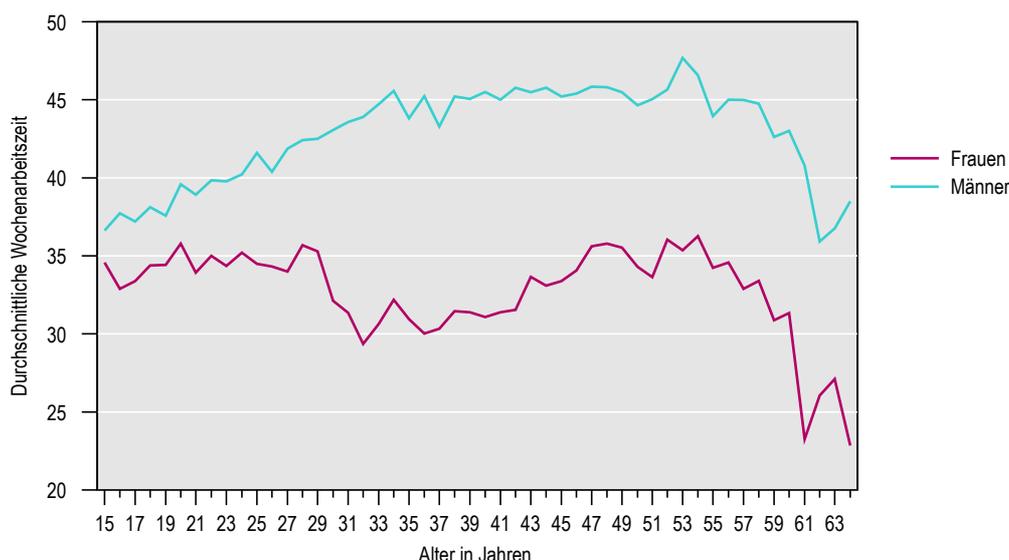
Ehefrau: verheiratet und in aufrechter Ehe.

Quelle: Mikrozensus 2006; Statistik Austria 2007, Tabelle 19

In den letzten 15 Jahren hat sich aber die Erwerbsintegration der Mütter zunehmend erhöht – in der Folge halbierte sich der Anteil der AlleinverdienerInnenhaushalte mit Kindern an allen Haushalten mit Kindern auf etwa 15 Prozent. Trotzdem hat sich die Beschäftigungsquote der Frauen in Vollzeit-äquivalenten in Österreich nicht erhöht. Ganz im Gegenteil und im Gegensatz zum EU-Trend hat sich die Beschäftigungsquote der Frauen auf Vollzeitbasis zwischen 1995 und 2007 von

53,4 Prozent auf 51,1 Prozent verringert<sup>2</sup>. Das besagt, dass das Rollenmuster des männlichen Ernährers dahingehend beibehalten wurde, dass Ehefrauen mit Kindern meist keine Vollzeit-Berufslaufbahn analog zu den Männern einschlagen. Vielmehr reduzieren junge Mütter ihre Erwerbsarbeitszeit zum Zweck der Betreuung von Kindern (siehe Abbildung 3.3), während Männer ihre Arbeitszeit erhöhen. Das erlaubt es Männern mit Kindern in Karriereleitern einzusteigen, die für Frauen mangels einer umfassenden betrieblichen Frauenförderung bei einem späteren Wiedereinstieg in die Vollzeitbeschäftigung kaum mehr erreichbar sind.

**Abbildung 3.3 Mittelwert der normalerweise von Männern/Frauen geleisteten Wochenarbeitsstunden<sup>1</sup> nach Altersjährgängen (MZ 2007)**



<sup>1</sup> Wochenarbeitszeit bezogen auf alle Erwerbstätigen.

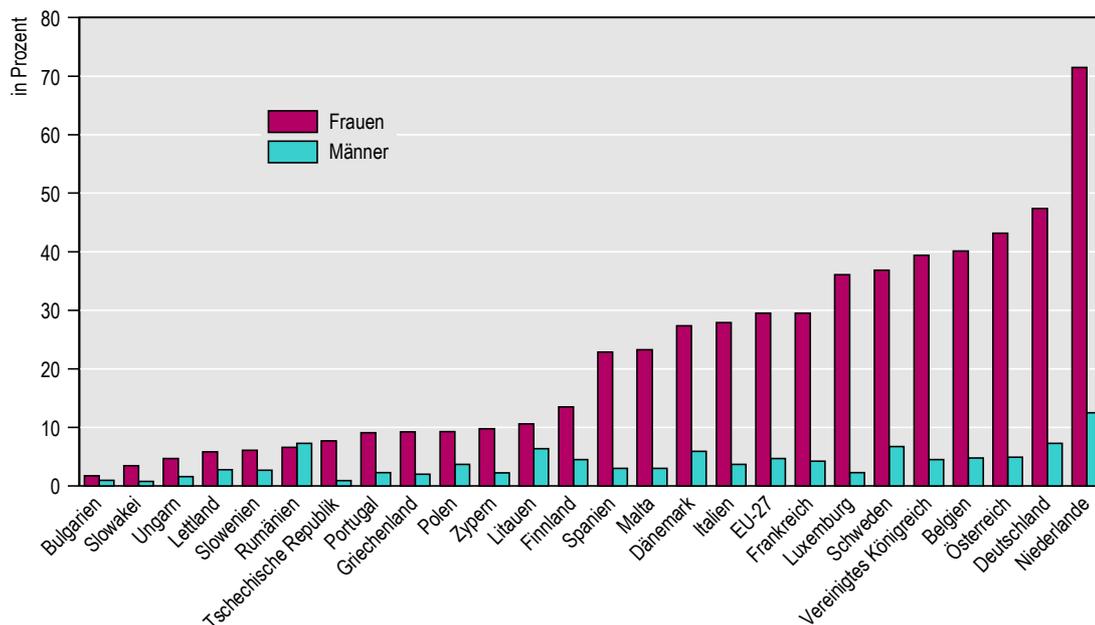
Quelle: Mikrozensus 2007; Statistik Austria

Das Rollenmuster in der Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit zwischen Müttern und Vätern ist in Österreich im EU-Vergleich besonders ausgeprägt. Es trägt dazu bei, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten<sup>3</sup> unter den Frauen im Haupterwerbsalter in Österreich deutlich über dem Schnitt der EU liegt (43,2 Prozent gegenüber 29,5 Prozent im Schnitt der EU-27), nur noch überboten von den Niederlanden und Deutschland. Aus Abbildung 3.4 ist aber ersichtlich, dass Männer im Haupterwerbsalter in den Niederlanden häufiger als in Österreich teilzeitbeschäftigt sind (12,5 Prozent gegenüber 4,9 Prozent) und sich auf diese Art in einem partnerschaftlicheren Zusammenleben Haushalts- und Erwerbsarbeit teilen.

<sup>2</sup> Siehe "Employment in Europe" 2007 und 2008.

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte sind gemäß ILO-Definition Personen, die zwischen einer und 35 Stunden arbeiten. In Österreich ist die Teilzeitbeschäftigung besonders häufig eine Halbtagsbeschäftigung.

**Abbildung 3.4 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung der 25- bis 49-jährigen Frauen im internationalen Vergleich (2006)**



Quelle: Eurostat

Eine andere Art der Arbeitsteilung stellt die stärkere Verlagerung der Betreuungsarbeit auf den Markt dar, wie etwa am Beispiel Schweden. Erhebungen der täglichen Arbeitszeit in Zeitbudgets zeigen, dass Frauen im Schnitt in Schweden nur halb so viel Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung im Haushalt aufwenden wie Frauen in Österreich, nämlich im Schnitt 31/2 Stunden gegenüber 51/2 Stunden täglich in Österreich (Biffi 2007A). Das ist damit erklärbar, dass ein Großteil der Betreuungsarbeit in Schweden im Rahmen eines flächendeckenden Angebots an Betreuungseinrichtungen über den Erwerbsarbeitsmarkt organisiert wird, während sie in Österreich mangels ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen und leistbarer außerhäuslicher Pflege stärker im Haushalt verbleibt. Das erklärt auch die deutlich höhere Frauenerwerbsquote in Schweden im Vergleich zu Österreich.

### 3.1 Erwerbseinkommen aus einer Gender-Perspektive

Männer haben im Schnitt höhere Erwerbseinkommen als Frauen. Dies gilt für Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit gleichermaßen. So war etwa das Bruttojahreseinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen im Jahr 2007 im Schnitt um 39 Prozent geringer als das der Männer, und die Bruttojahreseinkünfte der weiblichen Gewerbetreibenden lagen um 34 Prozent unter denen der Männer (siehe Anhangtabellen A4). Der Einkommensunterschied ist etwa zur Hälfte die Folge einer geringeren Arbeitszeit der Frauen (Wochen- und/oder Jahresarbeitszeit), und zur weiteren Hälfte eine Folge geringerer Stundenlöhne bei den Unselbständigen bzw. geringerer Tagsätze bei den Selbständigen. Der Unterschied in den Tagsätzen zwischen selbständigen weiblichen und männlichen LandwirtInnen und Gewerbetreibenden ist im Schnitt mit etwa 20 Prozent etwa eben so hoch wie der durchschnittliche Unterschied in den Stundenlöhnen bei unselbständig Beschäftigten. Im Gegensatz dazu ist der Einkommensunterschied der selbständigen Frauen in

den freien Berufen, allen voran den unternehmensbezogenen Diensten und dem Gesundheitswesen, bedeutend höher und liegt bei knapp 30 Prozent in den Tagsätzen. Die Bruttojahreseinkünfte der Frauen liegen aber infolge der meist durchgängigen Jahresbeschäftigung ‚nur‘ um 34 Prozent unter denen der Männer. Die Unterschiede in den Einkommen zwischen Frauen und Männern erhöhen sich mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.

### **3.1.1 Lohnunterschiede nach dem Geschlecht: ein komplexer Wirkungsmechanismus**

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass der Unterschied in den Stundenlöhnen von Männern und Frauen mit dem Anstieg der Erwerbsintegration der Frauen zunimmt (siehe Abbildung 3.5). Das heißt, dass in den Ländern, in denen die Integration der Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt besonders hoch ist, auch der ‚gender pay gap‘ (prozentueller Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen gemessen an jenen der Männer) stark ausgeprägt ist. So hat etwa Dänemark einen mehr als doppelt so hohen ‚gender pay gap‘ als Italien, d. h. Stundenlöhne der Frauen liegen in Italien nur um etwa 8 Prozent unter denen der Männer, während der Lohnabschlag der dänischen Frauen gegenüber Männern 17 Prozent ausmacht. In Österreich ist der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen sogar um 20 Prozent geringer als der der Männer<sup>4</sup>.

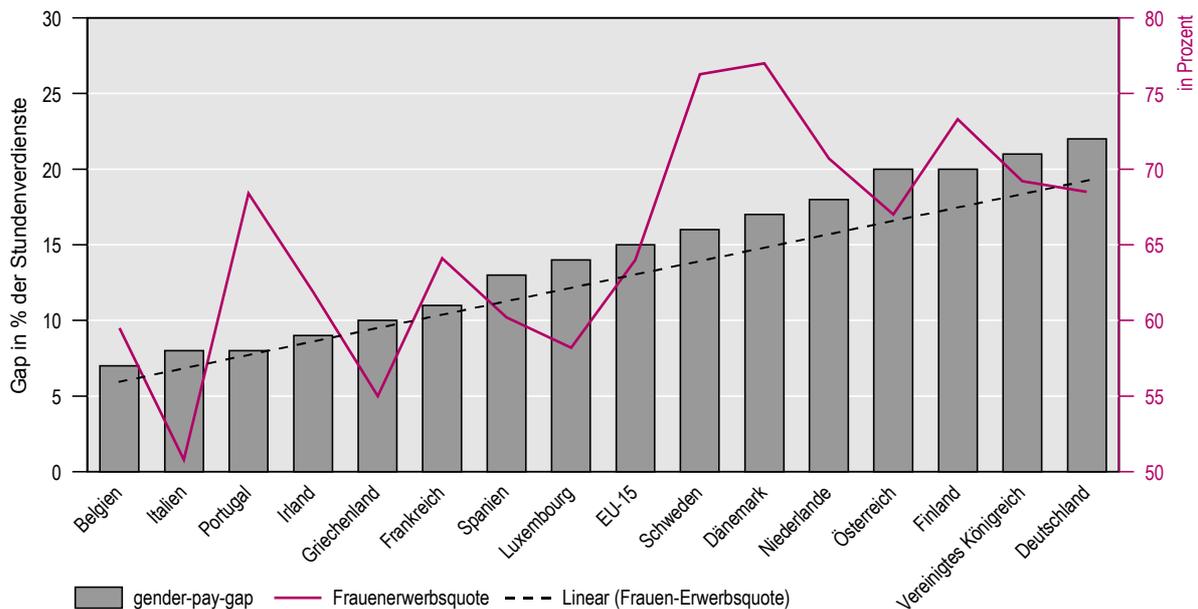
Auch aus einer historischen Perspektive wird dieser Zusammenhang ersichtlich (siehe Abbildung 3.6). So hat sich der ‚gender pay gap‘ in der EU-15 zwischen 1995 und 2006 kaum verringert (minus 2 Prozentpunkte auf 15 Prozent), während die Erwerbsquote der Frauen in der Periode um 7,5 Prozentpunkte (von 56,6 Prozent auf 64 Prozent)<sup>5</sup> gestiegen ist. Diese Durchschnittswerte verschleiern aber markante Unterschiede in der Entwicklung der einzelnen EU-Länder.

---

<sup>4</sup> Die neue Berechnungsform des ‚gender pay gap‘ in Geisberger/Till (2009) sowie Abbildung 4.1 in Kapitel 4 in Teil I weisen für das Jahr 2006 ein etwas höheres Niveau für Dänemark (19,1 Prozent) und Österreich (25,5 Prozent) aus und ein geringeres für Italien (4,4 Prozent). Dieser Niveauunterschied resultiert aus dem Abgehen von einer Haushaltsbefragung zugunsten einer Betriebsbefragung. Dadurch wird zwar der tatsächliche Lohn in der Privatwirtschaft besser erfasst, die Lohnstruktur wird allerdings nach Geschlecht verzerrt, da nur Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten befragt werden und Frauen und Männer nicht auf alle Betriebsgrößen gleich verteilt sind. Wesentlich gravierender ist allerdings die Nichtberücksichtigung der öffentlichen Verwaltung, in der vor allem gut qualifizierte Frauen häufig beschäftigt sind und wo die Lohnunterschiede nach Geschlecht meist vergleichsweise gering sind (Plantenga und Remery 2006, Geisberger 2009:20).

<sup>5</sup> EC 2008, Employment in Europe, Key employment indicators.

**Abbildung 3.5 'Gender pay gap' (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohns nach Geschlecht in Prozent der Männerlöhne) und Frauenerwerbsquote (2006)**



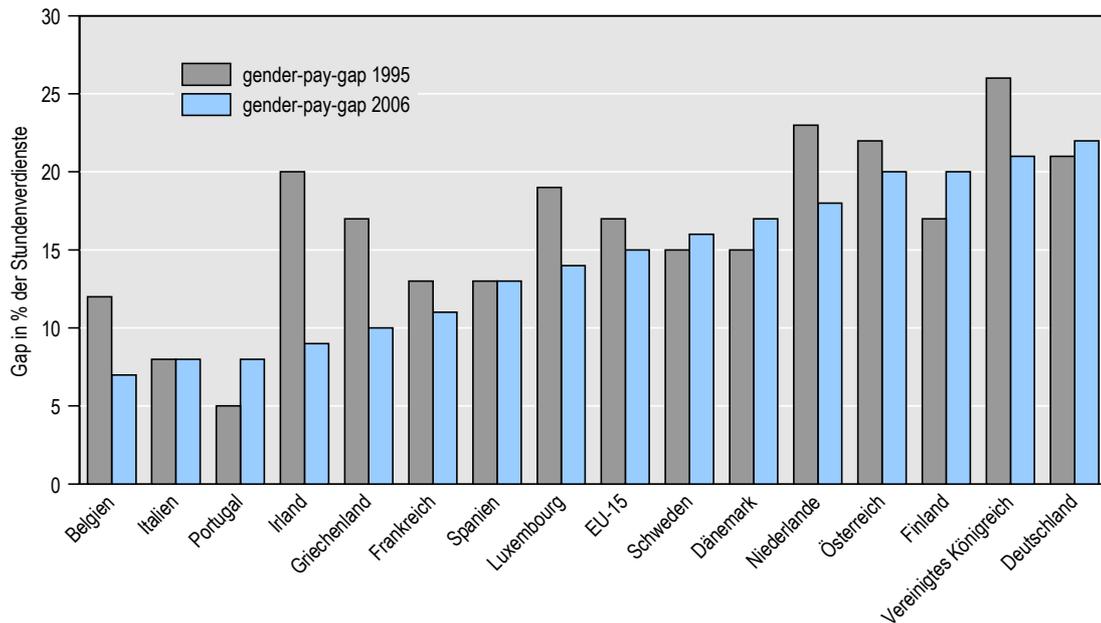
Quelle: Eurostat

Während die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich im Schnitt langfristig relativ stabil und vergleichsweise hoch sind, haben sie sich im Vereinigten Königreich verringert (minus 5 Prozentpunkte zwischen 1995 und 2006).<sup>6</sup> Dafür dürfte nicht zuletzt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 1999 verantwortlich gewesen sein. Auch in den nordischen Ländern ist es vor allem die solidarische Lohnpolitik, und damit eine vergleichsweise geringe Lohnspreizung nach Qualifikationen, Beruf und Alter, die für den geringen 'gender pay gap' in Relation zur hohen Erwerbsintegration der Frauen verantwortlich ist. Im Gegensatz dazu hat Österreich im internationalen Vergleich eine hohe Lohnspreizung nach Branchen, Berufen, Alter und Geschlecht (Hermann 2006, Geisberger/Till 2009, Grünberger/Zulehner 2009). Lediglich USA, Japan und Belgien haben eine ausgeprägtere Lohnspanne nach Branchen und Alter als Österreich (Pollan 1997, OECD 2005).

Warum der 'gender pay gap' in den mediterranen Ländern so gering ist, bedarf einer genauen Überprüfung. Die durchschnittlichen Lohnunterschiede können nämlich aus einem Qualifikations- und Bildungsunterschied der erwerbstätigen Frauen und Männer ebenso resultieren wie aus starken Lohnunterschieden zwischen Branchen, Berufen, Alter bzw. Dauer der Beschäftigung (Senioritätsentlohnung), Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Betrieben nach Betriebsgröße, sowie Stadt-Land Gefälle der Löhne. In den Ländern, in denen es eine starke Gender-Segmentierung der Arbeitsmärkte nach eben diesen Kriterien gibt und keine Lohnpolitik, die den Marktmechanismen entgegenwirkt, sind große Lohnunterschiede nach dem Geschlecht zu erwarten.

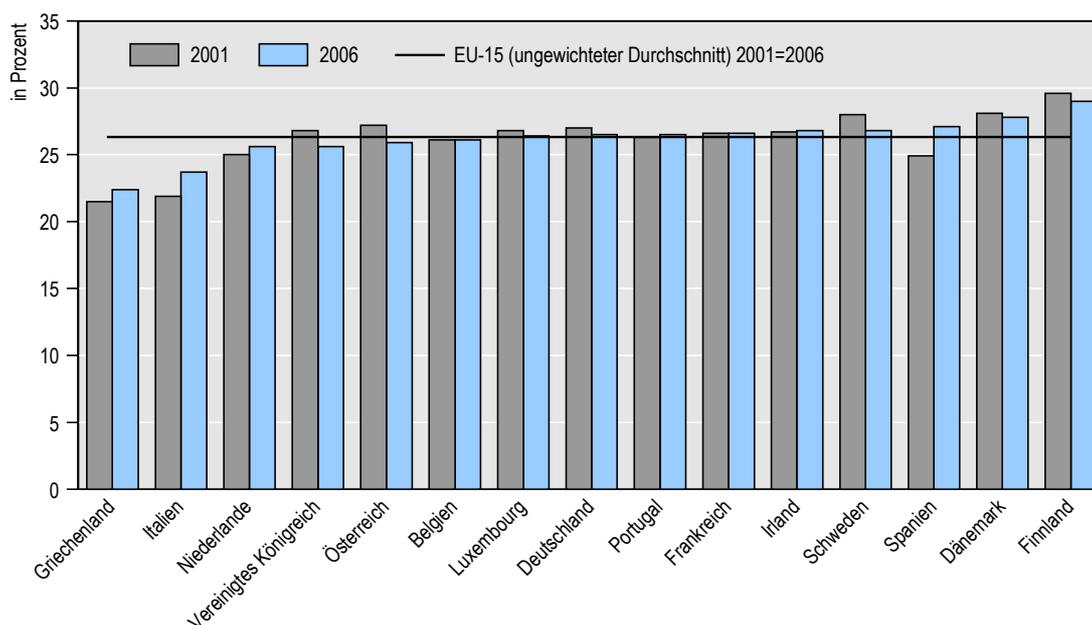
<sup>6</sup> Gemäß Verdienststrukturerhebung ist der 'gender pay gap' im Vereinigten Königreich im Jahr 2006 mit 24,3 Prozent etwas geringer als in Österreich mit 25,5 Prozent.

**Abbildung 3.6 'Gender pay gap' (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohnes nach Geschlecht in Prozent der Männerlöhne, 1995/2006)**



Quelle: Eurostat

Aus Abbildung 3.7 ist ersichtlich, dass die erwerbstätigen Frauen in den südeuropäischen Ländern kaum in anderen Berufen tätig sind als Männer. Das ist nicht verwunderlich, wird doch ein Großteil der personenbezogenen Dienste, die in allen Gesellschaftssystemen in höherem Maße von Frauen als von Männern erbracht werden, im Haushalt oder im informellen Sektor (im Wesentlichen von Frauen mit einfacheren Qualifikationen) erbracht. Auch sind in den mediterranen Ländern verhältnismäßig viele Selbständige und mithelfende Familienangehörige in der Land- und Forstwirtschaft, im Fischereiwesen und im Kleingewerbe tätig, wo es kaum Unterschiede im Qualifikationsgrad und der Entlohnung von Frauen und Männern gibt. Auch im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft üben Frauen und Männer ähnliche Tätigkeiten aus, was zur Nivellierung der Lohnunterschiede nach Geschlecht beiträgt. Im Gegensatz dazu weisen die nordischen Länder ebenso wie Österreich und Deutschland eine hohe berufliche geschlechtsspezifische Segregation auf. Die Berufe, die Frauen in höherem Maß wie Männer ausüben, etwa soziale Dienste (Gesundheits- und Sozialberufe, Kinderbetreuung, Unterrichten etc.), haben im Schnitt geringere Stundenlöhne als „typische“ Männerberufe.

**Abbildung 3.7 Berufliche Gender-Segregation der Beschäftigung**

Für die Berechnung des beruflichen Segmentationskoeffizienten werden die durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern für jeden Beruf ermittelt. Die sich ergebenden geschlechtsspezifischen Differenzen werden addiert und als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung ausgedrückt.

Quelle: Eurostat

In Österreich hat sich die berufliche Geschlechtersegmentierung der Erwerbsarbeit seit den 1960er-Jahren nur wenig verändert, trotz einer starken Steigerung der Frauenbeschäftigung. Es ist vor allem der öffentliche Sektor, insbesondere das Unterrichtswesen (Volks- und Mittelschulen), der Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich, der Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Auch im Banken- und Versicherungssektor erhöhte sich der Frauenanteil, nicht jedoch im wachstums-trächtigen Bereich der hochqualifizierten unternehmensnahen Dienste (Biffi 2006A). Frauen sind auf die Konsumgüterproduktion im industriell-gewerblichen Bereich konzentriert, sowie auf Verkaufstätigkeiten (Handel, Tourismus etc.) und personenbezogene Dienstleistungen (Lehre, Körperpflege, soziale Dienste etc.).

Die verstärkte Internationalisierung der Wirtschaft (Globalisierung der Märkte) bewirkt einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs in jenen traditionellen Güterproduktionsbereichen (Konsumgüterproduktion, mittlere Qualifikation in der Elektroindustrie), in denen der Frauenbeschäftigungsanteil traditionell hoch war. Davon geht ein Lohndruck aus, der durch die zunehmenden Arbeitsplatzverluste noch verschärft wird. Allerdings verringert nicht nur der Verlust der internationalen Wettbewerbsfähigkeit vieler Betriebe mit ausgereifter einfacher und mittlerer Technologie im arbeitsintensiven Primär- und Sekundärbereich die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen, sondern auch der verstärkte Wettbewerbsdruck in jenen Dienstleistungsbereichen, in denen

Frauen weiterhin Arbeit finden, etwa dem Handel<sup>7</sup> und dem Fremdenverkehrsbereich. Die Finanzierungsprobleme des öffentlichen Sektors wiederum beeinträchtigen die Einkommenschancen der Frauen in einem ihrer wichtigsten Hochqualifikationssegmente.

Im Gegensatz dazu können Löhne in unternehmensorientierten Dienstleistungen infolge rascher Produktivitätssteigerungen, die durch den Einsatz der Informations- und Computertechnologie sichergestellt werden, mit den Löhnen im Hochtechnologiebereich der Güterproduktion mithalten. Dienstleistungen hingegen, die geringe Chancen der Produktivitätssteigerung haben, werden entweder relativ zu anderen Diensten teurer oder die Entlohnung in diesen Tätigkeiten verschlechtert sich (Niedriglohnbranchen). Angesichts der geschlechtsspezifischen Segmentierung der Ausbildung und der Arbeitsmärkte sind Frauen von dem Lohndruck stärker betroffen als Männer.

Unternehmens- bzw. produktionsorientierte Dienstleistungen erlauben eine „Industrialisierung“ der Dienstleistung infolge der Standardisierbarkeit der Tätigkeit, Mechanisierung und Rationalisierung. Damit können Produktivitätssteigerungen, ähnlich wie bei der Produktion von Gütern, definiert (Verringerung des Inputbedarfs bei gleichem Output) und erzielt werden. Anhaltende Produktivitätssteigerungen ermöglichen eine Erhöhung der Löhne ohne den Profit zu beeinträchtigen oder Preissteigerungen für die Dienstleistungen auszulösen.<sup>8</sup> Problematisch ist in dem Zusammenhang, dass Frauen in den höherwertigen unternehmensorientierten Dienstleistungen angesichts der eingeschlagenen Bildungskanäle nur schwach vertreten sind.

Hingegen sind Frauen im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, insbesondere der Kinder- und Altenbetreuung, der Pflege und sonstigen sozialen Diensten, beschäftigt, in denen der betriebswirtschaftliche Produktivitätsbegriff kaum anwendbar ist. Die Betreuung/Pflege erfordert eine aktive Beteiligung der betreuenden und betreuten Personen; technische Rationalisierbarkeit ist begrenzt, eine Erhöhung der Zahl der Betreuten pro BetreuerIn hat ab einem gewissen Moment Qualitätsverluste der Betreuung zur Folge. Es ist also eine „Produktivitätsschranke“ eingezogen, die von nichtökonomischen Erziehungs-/Betreuungsnormen vorgegeben wird. Infolge der geringen Möglichkeit für Produktivitätssteigerungen im betriebswirtschaftlichen Sinn sind Lohnsteigerungen analog zu anderen marktwirtschaftlichen Tätigkeiten nur mit einer Steigerung der Kosten (Preise) für diese Dienstleistungen aufzufangen. Da Preissteigerungen diese Dienstleistungen für viele Menschen unerschwinglich machen würden, werden sie nur in geringem Maße vom privatwirtschaftlich organisierten Sektor angeboten. Im Wesentlichen bieten Wohlfahrtseinrichtungen, der Staat, der informelle Sektor sowie Haushalte diese Dienstleistungen an.

Verstärkt wird der Einkommensunterschied von Männern und Frauen noch durch das Pendeln. Österreich ist ein Land, das vergleichsweise schwach urbanisiert ist. Das hat zur Folge, dass Pendeln vom Wohn- zum Arbeitsort relativ häufig ist. Auf Grund von Betreuungspflichten sind Frauen in ihrer regionalen Mobilität jedoch eingeschränkt und damit stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden. Dies schlägt sich in unterschiedlich langen Anfahrtswegen von Frauen und Männern zu

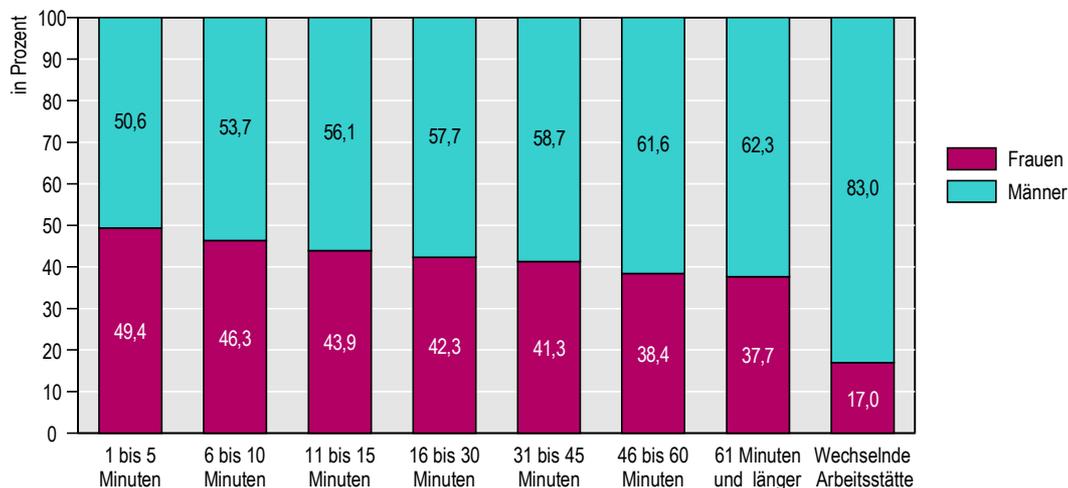
---

<sup>7</sup> Von der starken Konzentration auf einige wenige globale Handelsunternehmen (nachfrageseitige Marktmacht) in Österreich geht nicht nur ein Druck auf Zulieferer und ihre Preisgestaltung aus sondern auch auf Löhne der MitarbeiterInnen, insbesondere wenn es ein hohes Arbeitskräfteangebot an vergleichsweise gering qualifizierten Arbeitskräften gibt. (BWB 2007).

<sup>8</sup> Baumol wies schon 1967 darauf hin, dass arbeitsintensive Dienstleistungen, die sich kaum rationalisieren lassen, relativ zu anderen Gütern und Dienstleistungen teurer werden, wenn die Löhne mit denen in der verarbeitenden Industrie Schritt halten (Baumol, 1967).

ihren Arbeitsplätzen nieder. Abbildung 3.8 zeigt, dass der Anteil der Frauen an den PendlerInnen mit der Dauer der Anfahrtswege zum Arbeitsplatz sinkt, und zwar von fast 50 Prozent bei einem Anfahrtsweg von weniger als 5 Minuten auf etwas mehr als ein Drittel bei Anfahrtswegen von mehr als einer Stunde.

**Abbildung 3.8 Anteil männlicher und weiblicher TagespendlerInnen nach Wegzeit in Minuten**



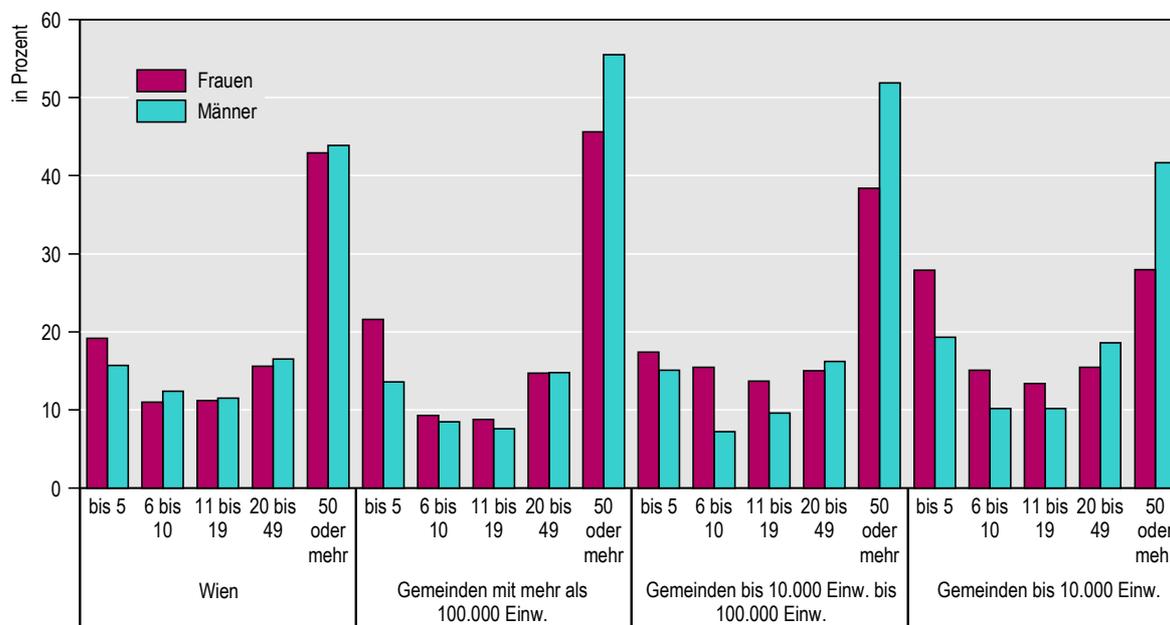
Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

Wegzeit: durchschnittliche Dauer des täglichen Hinwegs zur Arbeitsstätte

Die geringere regionale Mobilität von Frauen hat zur Folge, dass Frauen im ländlichen Raum öfter als Männer in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) beschäftigt sind. Je kleiner die Wohngemeinde, umso stärker unterscheidet sich die Unternehmensgröße von Frauen- und Männerarbeitsplätzen. In Gemeinden unter 10.000 EinwohnerInnen arbeiten 41,7 Prozent der Männer in Betrieben mit über 50 MitarbeiterInnen, während nur 19,3 Prozent in Kleinbetrieben mit weniger als 5 MitarbeiterInnen arbeiten. Im Gegensatz dazu arbeiten nur 28 Prozent der Frauen in Gemeinden dieser Größenordnung in Großbetrieben (mit mehr als 50 Beschäftigten), dafür aber 27,9 Prozent in Kleinbetrieben mit weniger als 5 MitarbeiterInnen. Nur in Wien ist die Beschäftigungsstruktur der Männer und Frauen nach Betriebsgröße annähernd ausgewogen (siehe Abbildung 3.9). Da Großbetriebe im Schnitt eine höhere Arbeitsproduktivität haben, zum Teil technologisch bedingt, zum Teil infolge von Skalenerträgen, können sie auch höhere Löhne als Kleinbetriebe zahlen. Auch ist der Anteil der Höherqualifizierten an der Belegschaft häufig höher als in Klein- und Mittelbetrieben (Gerlach und Schmidt 1989). Obendrein sind Kleinbetriebe einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt (geringe Marktmacht) als Großbetriebe, was nicht nur ihren Spielraum für die Preisgestaltung auf den Gütermärkten beeinträchtigt, sondern auch auf den Arbeitsmärkten (Biffel 1994, S. 170). In der Folge liegen die Lohnzahlungen in größeren Betrieben im Schnitt über den Kollektivvertragslöhnen während Kollektivvertragslöhne in Kleinbetrieben eher die Norm sind. Die zunehmenden Flexibilisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt verstärken noch den Trend zu einer produktivitätsorientierten Entlohnung in den Unternehmen, was das Auseinanderlaufen der Löhne nach Betriebsgröße

verstärkt (Loundes et al. 2003). Da Frauen den Großteil der Arbeitsressourcen im peripheren ländlichen Raum stellen, sind sie auf alle Betriebsgrößen verteilt während Männer infolge ihrer relativen Knappheit eher in größeren Betrieben arbeiten. Das ist ein zusätzlicher Faktor für den besonders ausgeprägten 'gender pay gap' im ländlichen Raum.<sup>9</sup>

**Abbildung 3.9 Beschäftigung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Gemeindegröße, 2006**



Quelle: EU-SILC 2006

Grünberger/Zulehner (2009) zufolge kann etwa die Hälfte der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich (2006/07) auf einen unterschiedlichen Bildungsgrad, die vertikale und horizontale Segregation (berufliche und branchenmäßige), unterschiedliche Berufserfahrung und den Familienstand zurückgeführt werden. Wesentliche zusätzliche Faktoren sind neben der Betriebsgröße und der geringeren Mobilität der Frauen die häufigeren Erwerbsunterbrechungen und damit die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit (siehe Abbildung 3.15) sowie die geringere Wochenarbeitszeit der Frauen infolge von Betreuungsarbeit (Bertrand/Goldin/Katz 2008). Aber auch unterschiedliche Verhaltensmuster der Geschlechter in Gehaltsverhandlungen<sup>10</sup> sowie Diskriminierung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber werden in der Literatur als Faktoren genannt, die dazu beitragen, dass der 'gender pay gap' erhalten bleibt. Die genaue Gewichtung aller Einflussfaktoren in ihrem Effekt auf den durchschnittlichen 'gender pay gap' ist angesichts der Komplexität der Wirkungsmechanismen je nach Land unterschiedlich. In Österreich ist wohl neben den von Grünberger/Zulehner (2009) genannten messbaren Kriterien die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptverantwortlich für den hohen 'gender pay gap'.

<sup>9</sup> Am Beispiel Oberösterreichs kann gezeigt werden, dass Bezirke, die besonders weit von Ballungszentren mit guten Arbeitsbedingungen entfernt sind, einen geringen Anteil an weiblichen Pendlern haben. In den ballungsfernen Regionen ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen daher besonders ausgeprägt (Biffl & Leoni 2006, Biffl 2006B).

<sup>10</sup> Ruppert und Voigt (2008) weisen nach, dass Frauen weniger aggressiv ihre Karriere im Rahmen von Gehaltsverhandlungen verfolgen als Männer.

### 3.1.2 Erklärungsmuster für den 'gender pay gap' aus theoretischer Sicht

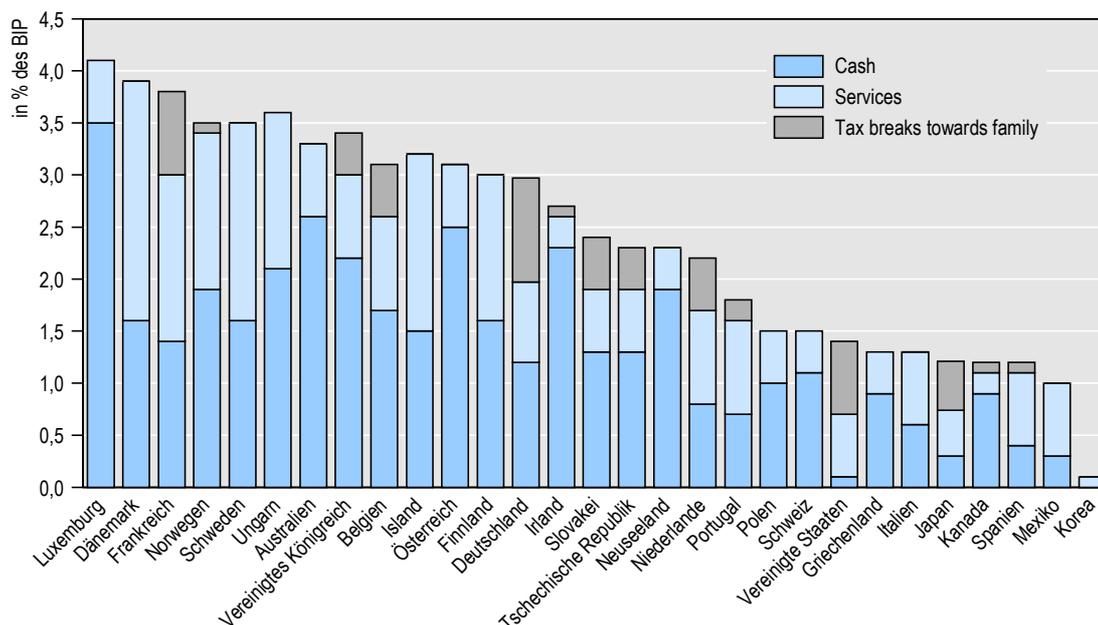
Blau-Kahn (2003) zufolge ist der wichtigste Erklärungsfaktor für die internationalen Unterschiede in den Stundenlöhnen zwischen Frauen und Männern in der beruflichen und branchenspezifischen Gender-Segmentation der Beschäftigung zu sehen, sowie im unterschiedlichen Bildungs- und Erwerbsverhalten. Das unterschiedliche Bildungsverhalten schlägt sich vor allem in einer anderen Berufswahl nieder und das Erwerbsverhalten unterscheidet sich vor allem in der Erwerbsarbeitszeit. Dadurch dass Frauen sich im Haupterwerbssalter häufiger als Männer aus dem Erwerbsleben zurückziehen bzw. ihre Arbeitszeit reduzieren, können sie seltener als Männer in den Genuss einer Senioritätentlohnung bzw. Überstundenzahlungen kommen. Zu einem ähnlichen Schluss kommen Boraas/Rodgers (2003). Ihnen zufolge ist die Geschlechtersegregation ('occupational crowding') auf Arbeitsmärkten der wesentliche Faktor für die Höhe der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine theoretische Untermauerung für die Gender-Segmentation liefern die Humankapitaltheorie sowie 'Crowding' Theorien (Biffl 1993, Bergmann 1996, Macpherson/Hirsch 1995). Die Humankapitaltheorie besagt, dass Frauen tendenziell eher Berufe mit einem geringeren Investitions- und laufenden Anpassungsbedarf auswählen als Männer (risikoaverses Bildungsverhalten). Hingegen wird in den 'Crowding' Theorien argumentiert, dass die Berufswahl aus einem Rollendenken entspringt, einem Sozialisierungsprozess, der schon in der Kindheit einsetzt und der zu einer Klassifizierung der Berufe in „Frauen-“ und „Männerberufe“ führt.<sup>11</sup> Diese Sozialisierung beeinflusst die Bildungs- und Berufswahl entlang von Genderlinien und trägt zu einem Überangebot ('crowding') von Frauen in einem vergleichsweise kleinen Berufsspektrum bei. Dieses Überangebot hat über den Mechanismus des starken Wettbewerbs um Arbeitsplätze eine lohndämpfende Wirkung. Es ist aber auch der Wirtschaftswandel und der technische Fortschritt, der den 'gender pay gap' beeinflusst.

Neben all diesen Erklärungen ist die ökonomische Situation der Frauen in Österreich von der geringen „Vermarktung“ der sozialen Dienste, wie Pflege und Kinderbetreuung, geprägt. Österreich hat nämlich im EU-Vergleich vergleichsweise wenig in die Ausweitung der so genannten produktiven sozialen Infrastruktur investiert, d. h. in den Ausbau eines leistbaren Angebots an Kinderbetreuung, Pflege und anderer sozialer Dienste (Bock-Schappelwein et al. 2009, Greco 2006). Gleichzeitig wurde aber nicht mit Transferleistungen an Haushalte gespart, damit diese Dienste im Haushalt selbst erbracht werden – Transferleistungen machen in Österreich 27,4 Prozent des Haushaltseinkommens von Personen im arbeitsfähigen Alter aus, im Vergleich zu nur 15,8 Prozent im OECD-Durchschnitt (OECD 2008, 103). Dies zeigt sich besonders deutlich an den Ausgaben der Familienpolitik (siehe Abbildung 3.10), die zu den höchsten der OECD zählen. Sie haben einen Schwerpunkt in den Transferzahlungen (cash-benefits) und nicht, wie etwa in den skandinavischen Ländern, in Dienstleistungen, was auf eine komplexe Weise die Berufswahl und das Arbeitsangebot der Frauen beeinflusst.

---

<sup>11</sup> Pfau-Effinger (2004) argumentiert, dass die Wurzeln der Gender-Rollen in die Phase des Übergangs von einer Agrar- zur Industriegesellschaft zurück reichen.

**Abbildung 3.10 Ausgaben für Familienpolitik und ihre Komponenten in ausgewählten OECD Ländern (in Prozent des BIP) 2003**



Quelle: OECD

In Österreich verbleiben in der Folge im Vergleich zu den nordischen Ländern mehr Arbeitsressourcen im Haushalt, einerseits über eine geringere Erwerbsbeteiligung der Frauen, andererseits über einen höheren Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen. Dieses Verhaltensmuster trägt dazu bei, dass es in Österreich eher zu einer Verknappung von Arbeitskräften, insbesondere Fachkräften, kommt als in den nordischen Ländern. Davon geht einerseits ein Zuwanderungsdruck von Arbeitskräften aus dem Ausland aus, andererseits ein Trend zur Urbanisierung (Aushöhlung des ländlichen Raums). Letzterer wird zunehmend von der Abwanderung gut qualifizierter Frauen aus dem ländlichen Raum geprägt, die auf eine soziale Infrastruktur zurückgreifen wollen, um ihre Erwerbs- und Einkommenschancen langfristig zu verbessern.

## 3.2 Entscheidende Faktoren in der ökonomischen Situation der Frauen im Lebenszyklus

Das geringere Erwerbseinkommen der Frauen ist nicht nur auf unterschiedliche Verhaltensmuster von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen, sondern auch auf unterschiedliche Bildungs- und Berufsentscheidungen, die dem Arbeitsmarkt vorgelagert sind. Diese wirken nicht nur auf das Erwerbsleben ein, sondern haben auch Auswirkungen auf die ökonomische Situation der Frauen im Alter.

### 3.2.1 Anhaltende Geschlechtersegmentation im Bildungsbereich

Obschon es seit den siebziger Jahren eine deutliche Bildungsexpansion gegeben hat, hinkt Österreich im internationalen Vergleich nach. Zusätzlich verschärfte sich die Segmentierung der Ausbil-

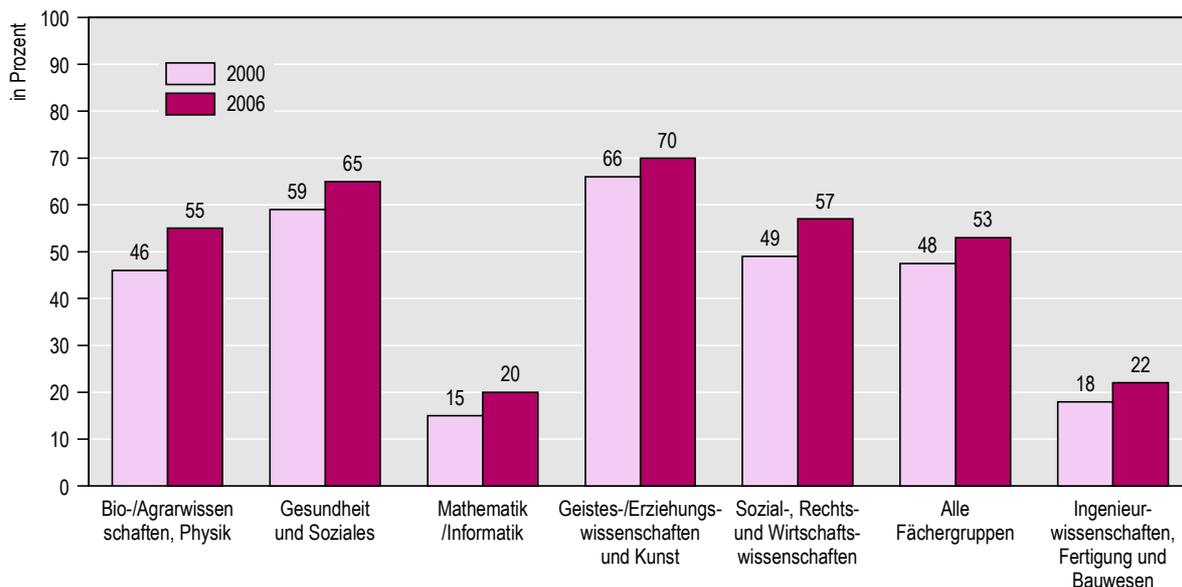
derung nach Geschlecht (Biffi 2005, Biffi-Leoni 2006). Die starke und zunehmende Strukturierung der Ausbildung nach Geschlecht widerspricht den internationalen Entwicklungstendenzen und könnte sich als Hemmschuh für eine verstärkte Integration der Frauen in wachstumsträchtige, gut bezahlte Tätigkeiten herausstellen. Die PISA-Studien (OECD 2004/2006) zeigen, dass der Unterschied der Leistungen zwischen Mädchen und Burschen in Österreich in allen Disziplinen – Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften – besonders ausgeprägt ist. So erreichten etwa die Jugendlichen in Österreich im Schnitt 511 Punkte auf der Naturwissenschaftsskala (PISA 2006), um 5 Punkte weniger als in Deutschland. Gleichzeitig lagen die Werte der Mädchen im Schnitt um 8 Punkte unter denen der Burschen. Damit liegt der 'gender gap' über dem OECD-Schnitt von 2 Punkten und ist auch etwas höher als in Deutschland. Was die Leistungen in Mathematik anbelangt, so lagen Österreichs Jugendliche mit 505 Punkten knapp über dem OECD-Schnitt von 498. Der Rückstand der Mädchen gegenüber den Burschen ist allerdings mit einer Differenz von 23 Punkten der größte unter allen OECD Ländern (OECD-Schnitt: 11 Punkte).

Bei der Leseleistung liegt Österreichs Jugend mit 490 Punkten im OECD-Schnitt (Deutschland 495). Mädchen weisen in allen OECD Ländern bessere Werte auf als Burschen. In Österreich liegt der Abstand zwischen Mädchen und Burschen leicht über dem OECD-Schnitt von 38 Punkten.

Das besagt, dass dem gendergerechten Lehren in Österreich bislang noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Dies steht in krassem Gegensatz zu den nordischen Ländern, allen voran Finnland und Norwegen, wo Mädchen sogar bessere Leistungen in den Naturwissenschaften aufweisen als Burschen. In der Mathematik ist der Leistungsunterschied zwischen Mädchen und Burschen nicht nur in den nordischen Ländern gering, sondern auch in Frankreich, Griechenland und der Türkei. Ein geringer 'gender gap' in den Leistungen der Jugendlichen eröffnet Mädchen und Burschen gleiche Chancen in der Berufswahl und im Zugang zu höheren Schulen.

Trotzdem haben Frauen in Österreich in ihrem Bildungsdrang gegenüber Männern aufgeholt. In der Folge stieg der Frauenanteil im tertiären Bildungsbereich bis 2008 auf 51,6 Prozent. Die Gendersegmentierung nach Fachgebieten ist jedoch nach wie vor ausgeprägt. Aus Abbildung 3.11 ist ersichtlich, dass die Gendersegmentierung der Ausbildung bis auf die universitäre Ebene erhalten bleibt. Frauen sind in sehr geringem Maße im Ingenieurbereich sowie in Mathematik und Informatik anzutreffen, den Bereichen mit im Schnitt überdurchschnittlichen Löhnen. Die merklichen Unterschiede legen nahe, dass alte Rollenmuster die Wahl der Bildungswege weiterhin beeinflussen und dadurch u. a. auch zur Verknappung des Arbeitskräfteangebots von Personen mit technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung beitragen.

**Abbildung 3.11 Frauenanteil von AbsolventInnen tertiärer Bildungseinrichtungen in Österreich 2000 und 2006**



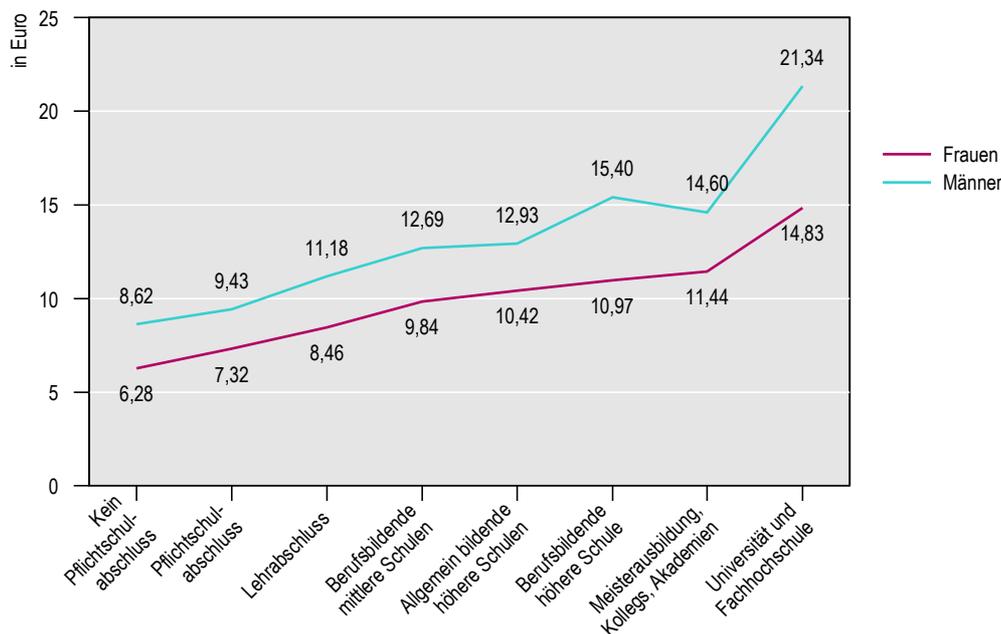
Quelle: OECD 2008

Die Segmentierung nach Geschlecht im schulischen Bereich findet auf dem Arbeitsmarkt eine Fortsetzung. Die Entwicklung von unterschiedlichen Einkommens- und Karriereperspektiven wird besonders durch eine Konzentration der Burschen auf marktnahe, an technologische Branchen anknüpfende und der Mädchen auf haushaltsnahe, an personenbezogene Wirtschaftsbereiche anknüpfende Bildungslaufbahnen verstärkt. Zusätzlich erreichen Frauen seltener Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor (EC 2003). Dafür ist einerseits die „gläserne Decke“ verantwortlich, die meist nur mittels Frauenförderprogrammen durchbrochen werden kann, andererseits der „klebrige Fuß“, d. h. die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, die sich im hohen Teilzeitanteil der Frauen niederschlägt (Booth 2003).

### 3.2.2 Ausgeprägte Unterschiede in der Entlohnung nach Bildungsgrad

Aus Abbildung 3.12 ist ersichtlich, dass vor allem die Bruttostundenverdienste der Akademikerinnen und der Frauen mit berufsorientierter Matura geringer sind als die ihrer männlichen Kollegen (Statistik Austria 2006B, 130). Während Pflichtschulabsolventinnen mit 7,32 Euro Bruttostundenlohn (Median) auf 77 Prozent des Lohns der männlichen Pflichtschulabsolventen kommen, erhöht sich der Abstand bei den Absolventinnen einer berufsbildenden höheren Schule (Frauen meist mit Handelsakademie und Männer mit Höherer Technischen Lehranstalt-Ausbildung) auf 71 Prozent und bei Akademikerinnen auf 69 Prozent.

**Abbildung 3.12 Bruttostundenverdienste<sup>1</sup> 2006  
nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht**

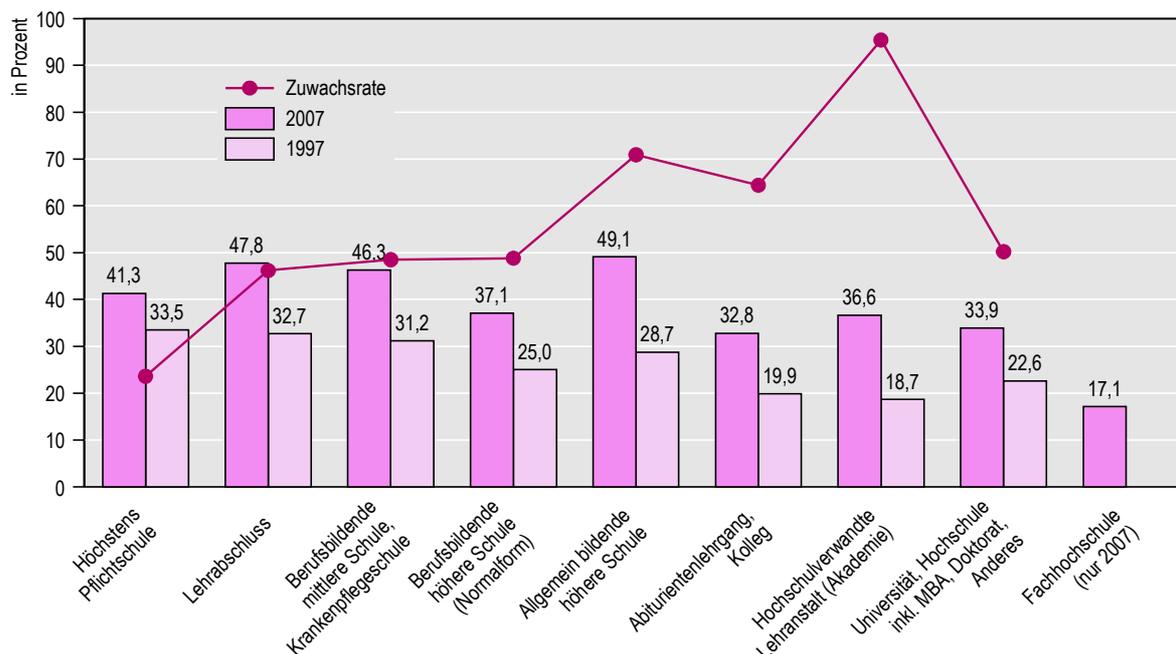


<sup>1</sup> Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). Ohne Lehrlinge.

Quelle: Statistik Austria 2006B

Das starke Auseinanderklaffen der Stundenlöhne von besser qualifizierten Frauen und Männern kann zum Teil damit erklärt werden, dass in diesem Qualifikationssegment Senioritätentlohnung eine große Rolle spielt, während das bei HilfsarbeiterInqualifikationen nicht der Fall ist. Auch steigt mit der Qualifikation das betriebsspezifische Fachwissen, das eine gewisse Individualisierung der Löhne erlaubt, während bei HilfsarbeiterInqualifikationen infolge der Substituierbarkeit der Arbeitskräfte ein Abweichen vom kollektivvertraglichen Lohnschema kaum vorkommt. In der Folge wirken sich Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechung bei Frauen mit einfacher Qualifikation weniger auf die relativen Löhne gegenüber gleich qualifizierten Männern aus als bei höheren Qualifikationen. Daraus resultiert eine höhere Teilzeitquote von Frauen mit einfachen Qualifikationen.

**Abbildung 3.13 Teilzeitquote berufstätiger Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1997 und 2007 sowie Zuwachsrate**



Quelle: Mikrozensus 2007

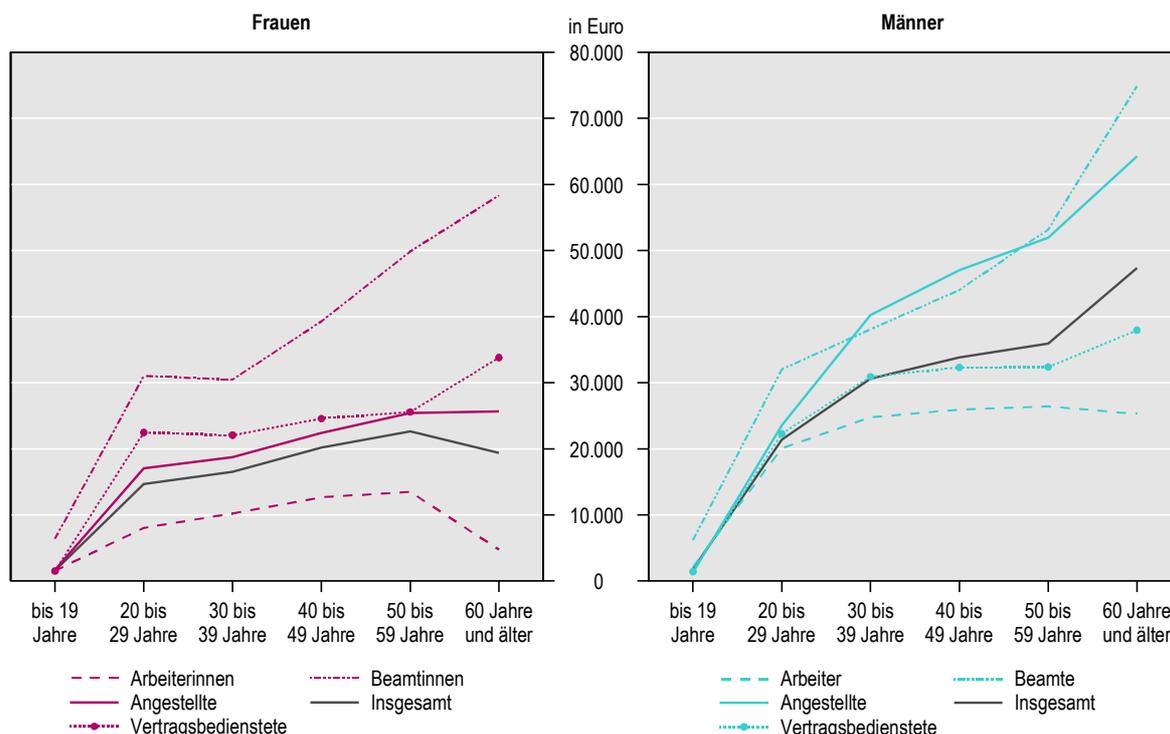
Zwischen der Mitte der 1990er-Jahre und heute ist aber der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen unter mittel bis höher gebildeten Frauen deutlich stärker gestiegen als unter Hilfsarbeiterinnen. Heute haben Frauen mit AHS-Abschluss die höchste Teilzeitquote mit 49,1 Prozent (gegenüber 28,7 Prozent 1997), gefolgt von Frauen mit Lehrabschluss. Dies dürfte ein Resultat der Steigerung der Erwerbsquote der Frauen sein; während früher Frauen mit mittleren und höheren Qualifikationen ihre Erwerbstätigkeit häufig aufgaben, um ihre Kinder zu betreuen, reduzieren sie heute im Wesentlichen nur die Arbeitszeit, bleiben aber weiterhin auf dem Arbeitsmarkt. Die stärkste Steigerungsrate gab es bei den Absolventinnen hochschulverwandter Lehranstalten (Akademien), diese haben ihre Teilzeitquote von 18,7 Prozent auf 36,6 Prozent fast verdoppelt. Lediglich Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen liegen nicht im Trend (siehe Abbildung 3.13).

### 3.2.3 Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern steigt mit dem Alter

Ein Blick auf die Einkommenshöhe nach Alter zeigt, dass Frauen in jungen Jahren im Schnitt ähnlich viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen (siehe Abbildung 3.14). Erst im Haupterwerbsalter kommt es zu einer Differenzierung. Weiters ist der Einkommensverlauf von Männern stetig und im Schnitt steigend, während das durchschnittliche Einkommen von unselbständig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter kein kontinuierlich steigendes Muster aufweist. Konkret verdienen Frauen unter 19 Jahren im Schnitt knapp 92 Prozent des Median-Einkommens ihrer männlichen Kollegen. In dem Alter sind Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt entweder Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, Lehrlinge oder AbsolventInnen mittlerer Schulen. Für diese Tätigkeiten gilt der Kollektivvertragslohn, der sich in dieser Qualifikationsstufe kaum zwischen AbsolventInnen mittlerer Fachschulen, die Mädchen häufiger besuchen, und der Lehre, die eher Burschen machen, unterscheidet. Schon in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahre sinkt der Prozentsatz auf 69 Prozent, um

zwischen 30 und 39 Jahren auf 54 Prozent zu fallen. Erst nachdem die Familiengründungsphase abgeschlossen ist, erhöht sich das Median-Einkommen der Frauen im Vergleich zu jenem der Männer ein wenig, und erreicht zwischen 40 und 49 Jahren 60 Prozent und im Alter von 50 bis 59 63 Prozent. Bei Frauen über 60 erhöht sich der Abstand wieder und Frauen erzielen nur noch 41 Prozent des Medians der Männer.

**Abbildung 3.14 Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in Österreich nach Alter und Berufsgruppe, 2007**



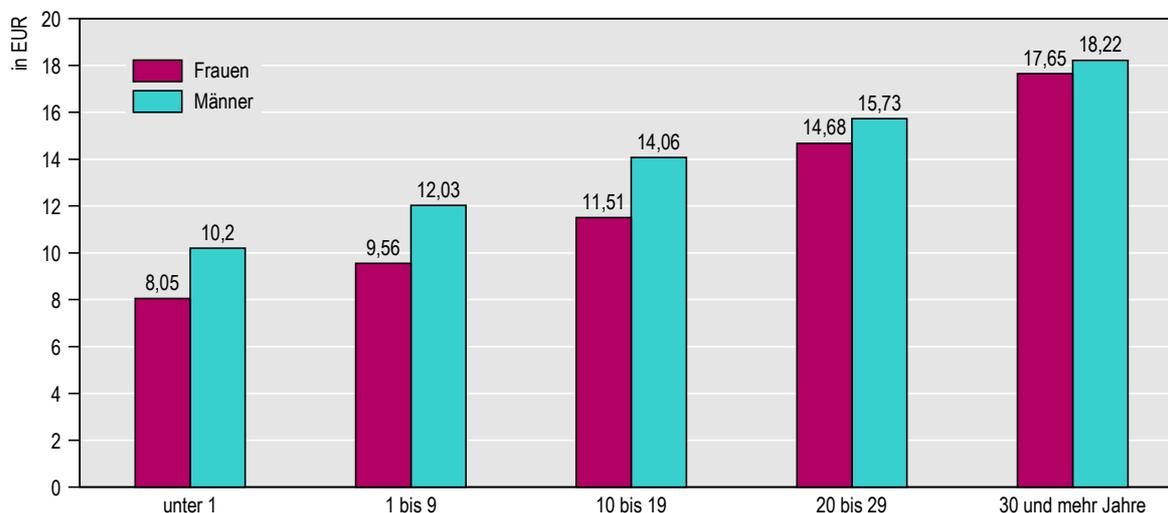
Quelle: Statistik Austria 2007B

Besonders groß ist der Einkommensunterschied bei Arbeiterinnen, die schon am Berufsbeginn mit nur 73 Prozent des Männereinkommens einsteigen und deren Einkommen im Lauf des Lebens absolut sogar sinkt. Mit über 60 Jahren verdienen Arbeiterinnen nicht einmal ein Fünftel des Medians der männlichen Arbeiter. Auch bei weiblichen Angestellten beläuft sich der Frauenmedian insgesamt auf weniger als 50 Prozent dessen der Männer (vgl. Statistik Austria, 2007B).

Die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern, insbesondere die bei Frauen häufigeren Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sowie Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, wirken sich negativ auf die Entwicklung der Fraueneinkommen aus. Während österreichische Männer im Schnitt neun Jahre im selben Unternehmen tätig sind, kommen Frauen nur auf durchschnittlich sechs Jahre; eine Unternehmenszugehörigkeit von über 20 Jahren erreichen nur 8 Prozent der Frauen, aber 17 Prozent der Männer (Statistik Austria 2006B, 44f.; Statistik Austria 2009, 46f.). Gerade Frauen würden jedoch noch stärker als Männer von einer langen Verweildauer im Unternehmen profitieren. Die Bruttostundenlöhne jener Frauen, die seit 20 bis 29 Jahren im selben Unternehmen arbeiten, liegen um 82 Prozent über denen ihrer Kolleginnen, die weniger als ein Jahr im Betrieb verbracht haben – bei Männern beträgt der Unterschied nur 54 Prozent. Dadurch gleichen sich die Bruttostundenlöhne der Frauen mit zunehmender Verweildauer an die der

Männer an: Verdienen Frauen im ersten Jahr ihrer Betriebszugehörigkeit 79 Prozent des Lohnes der Männer gleicher Verweildauer, so haben sie nach 20 bis 29 Jahren auf 93 Prozent und nach 30 oder mehr Jahren auf 97 Prozent aufgeholt (siehe Abbildung 3.15).

**Abbildung 3.15 Bruttostundenverdienste nach Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Geschlecht in Euro (Oktober 2006)**



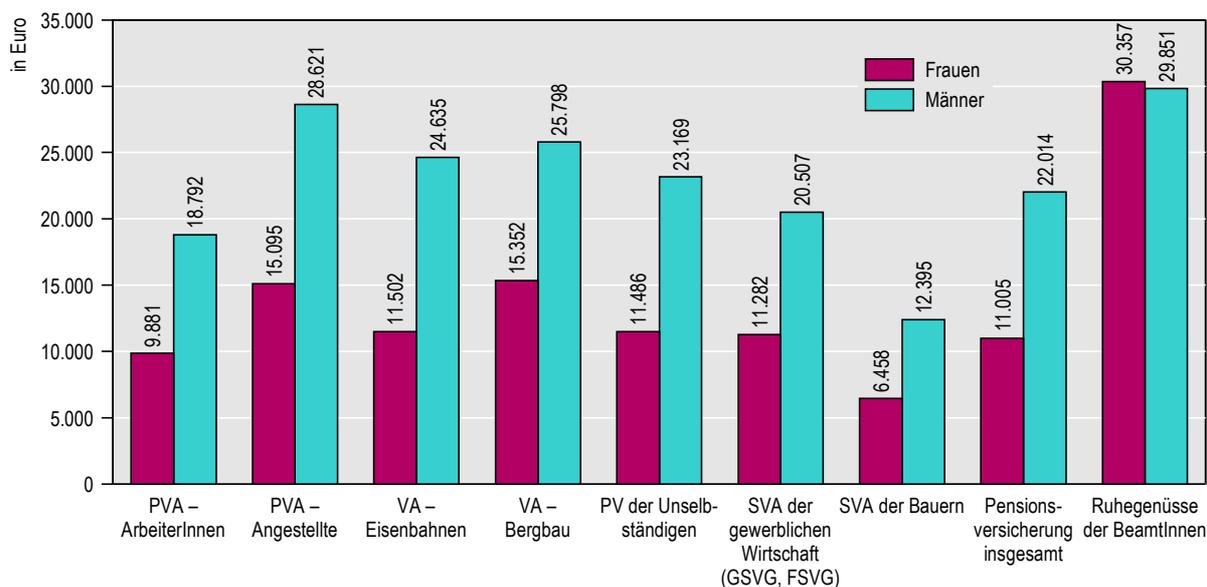
Quelle: Statistik Austria, Verdienstrukturhebung 2006

Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit)

### 3.2.4 Traditionelles Erwerbsverhalten führt zu Verarmung im Alter

Aufgrund der unterschiedlichen Erwerbsmuster von Frauen und Männern im Haupterbsalter unterscheiden sich die Pensionseinkommen in Österreich dramatisch (siehe Anhangtabelle A4.4): Im Jahr 2007 erhielten männliche Einfachpensionisten (das sind Personen, die außer der Alterspension keine weitere Pension beziehen) im Median mehr als doppelt so hohe Alterspensionen als Frauen, nämlich 22.014 Euro im Vergleich zu 11.005 Euro brutto im Jahr (ohne Ruhegüsse der BeamtInnen). Diese durchschnittlichen Zahlen verschleiern jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Abbildung 3.16 zeigt die Alterspensionen (EinfachpensionistInnen, Median) nach Pensionsversicherungsanstalt. Hier zeigt sich, dass insbesondere Bäuerinnen und Arbeiterinnen geringe Pensionen beziehen. In allen Berufsgruppen erhalten Frauen nur etwa die Hälfte des Pensionseinkommens der Männer, mit Ausnahme der BeamtInnen. In dieser Gruppe sind die Pensionseinkommen ausgewogen, im Median erhalten Frauen sogar minimal mehr Pension als Männer. Das ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass BeamtInnen, wenn sie in Pension gehen, dieselbe Beschäftigungsdauer hinter sich haben wie Beamte und im Schnitt besonders qualifiziert sind. Allerdings sind mit 39.362 Personen nur etwa 20 Prozent der BezieherInnen von Beamten-Ruhegüssen weiblich.

**Abbildung 3.16 Brutto-Jahresbetrag der Alterspensionen  
nach Pensionsversicherungsanstalt 2007**



Die Zahlen beziehen sich auf EinfachpensionistInnen mit Wohnsitz in Österreich.  
Quelle: Rechnungshof/Statistik Austria 2008, Allgemeiner Einkommensbericht 2008

422.385 Frauen und 391.013 Männer bezogen im Jahr 2007 ausschließlich eine Alterspension. Weiters erhielten 160.064 Frauen ausschließlich eine Witwenpension, da ihre Erwerbstätigkeit für ein eigenes Pensionseinkommen nicht ausreichte. Das Einkommen dieser Personengruppe war niedriger, sie erhielten im Median 10.164 Euro brutto. Männer, die ausschließlich Witwerpension bezogen, erhielten noch weniger, nämlich 6.713 Euro, was auf das durchschnittlich geringere Einkommen ihrer Ehefrauen zurückzuführen ist. Diese Personengruppe ist allerdings mit 2.448 Männern vergleichsweise klein.

Angesichts einer Armutsgefährdungsschwelle (60 Prozent des Medians) für Einpersonenhaushalte von 10.945 Euro im Jahr 2007 lagen über 70 Prozent der Frauen, die nur eine Witwenpension beziehen, mit ihrem Netto-Pensionseinkommen unter dieser Schwelle. Hier wird die besondere Bedeutung einer eigenen Erwerbstätigkeit für den Schutz vor Armut im Alter deutlich. Bei den 151.658 Frauen, die im Jahr 2007 zusätzlich zur Witwenpension auch eine eigene Alterspension bezogen, erhöhte sich das Gesamtpensionseinkommen auf 18.503 Euro brutto im Jahr (Median). Nur etwas mehr als 10 Prozent dieser Gruppe haben ein Pensionseinkommen, das unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Insgesamt sind 27 Prozent der allein lebenden Frauen mit Pensionseinkommen armutsgefährdet, im Vergleich zu nur 11 Prozent der allein lebenden Männer mit Pensionseinkommen sowie 11 Prozent der Mehrpersonenhaushalte mit Pensionseinkommen.

Das größte Armutsrisiko im Alter besteht demnach für jene Frauen, die alleine leben und aufgrund geringer oder fehlender eigener Erwerbstätigkeit kein selbständiges Pensionseinkommen haben. Problematisch wird die Situation aber oft erst nach dem Tod des Partners, wenn das (höhere) Pensionseinkommen des Ehemannes wegfällt. Da Frauen statistisch länger leben als Männer, ist die Verarmung von Frauen im Alter keine Seltenheit. Im Jahr 2007 standen 428.000 allein lebende Frauen 125.000 allein lebenden Männern im Pensionsalter gegenüber. Damit lebt in jedem vierten Haushalt, in dem Pension bezogen wird, eine alleinstehende Frau.

### 3.3 Gender, Haushaltseinkommen und Armutsrisiko

Österreich weist im internationalen Vergleich große Unterschiede in den Erwerbseinkommen nach Geschlecht auf, hat aber eine relativ gleiche Verteilung der Haushaltseinkommen. Das klingt aufs erste wie ein Paradoxon, ist aber darauf zurückzuführen, dass die geringen Erwerbseinkommen von Frauen, die zumindest zur Hälfte auf Teilzeitarbeit zurückzuführen sind, relativ breit auf alle Haushaltseinkommensgruppen verteilt sind. Dadurch tragen Frauen zur Festigung des mittleren Haushaltseinkommens bei. Aufgrund des spezifischen Rollenverhaltens sind Frauen allerdings anderen Armutsrisiken ausgesetzt als Männer.

Die Frage nach der Rolle der Geschlechter in der Sicherung des Lebensstandards bzw. in der Einkommensverteilung der Haushalte ist infolge der unterschiedlichen Rollen in einem Haushaltszusammenhang schwierig zu beantworten. Es ist aber aus einer Gleichbehandlungsperspektive nicht unwichtig zu wissen, in welchem Maße Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in der Lage sind, sich selbst und andere Angehörige zu erhalten, ohne die finanzielle Unterstützung eines Partners oder des Staates. Der EU-SILC<sup>12</sup> zufolge war das monatliche Netto-Äquivalenzeinkommen<sup>13</sup> der Hauptverdienerin eines Haushalts (also nach Abzug der Steuern und Berücksichtigung der Transferleistungen des Staates) im Jahr 2005 im Schnitt um 12 Prozent geringer als das eines männlichen Hauptverdieners. Wenn die Frau ein Erwerbseinkommen hatte, keinen Partner, aber ein Kind, so erhöhte sich der 'gender pay gap' gegenüber einem Mann in derselben Situation auf 18 Prozent. Dieser Wert ist etwas geringer als der 'gender pay gap' des durchschnittlichen Stundenlohns von Männern und Frauen in Österreich.

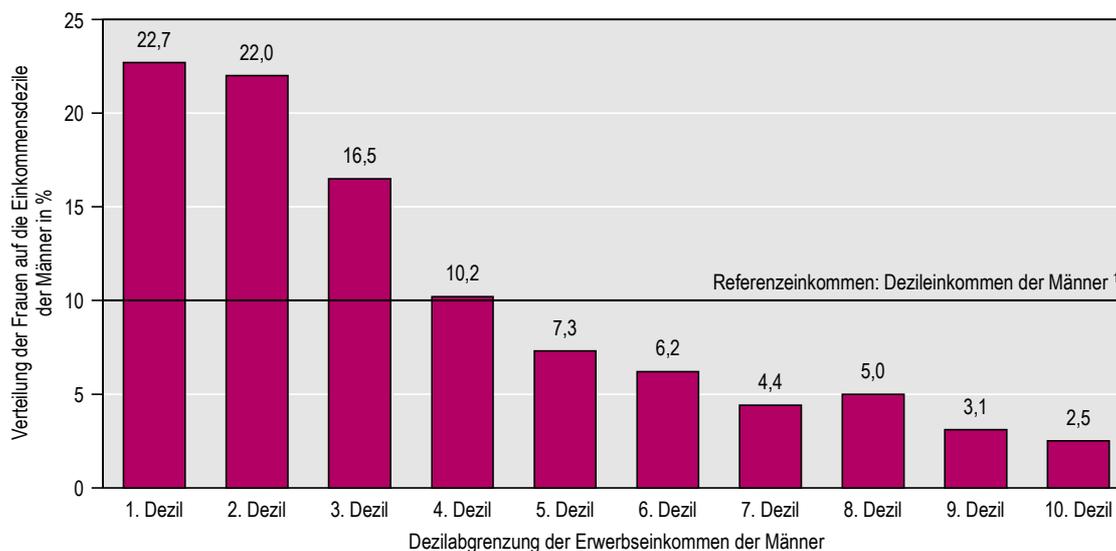
Wenn man wie in Abbildung 3.17 die Erwerbseinkommen der Männer in Dezilen auf der x-Achse aufträgt und die Einkommensstruktur der Frauen damit vergleicht, so sieht man, dass 22,7 Prozent der Frauen ein Erwerbseinkommen haben, das so hoch ist wie das der untersten 10 Prozent der Männer. Rund 45 Prozent aller Frauen haben ein Erwerbseinkommen, das dem des untersten Fünftel der Einkommensverteilung der Männer entspricht. Fast 80 Prozent aller Frauen haben ein Erwerbseinkommen, das geringer ist als das Medianeinkommen des Mannes. Am oberen Ende des Erwerbseinkommens der Männer findet man hingegen fast keine Frauen. Ein Erwerbseinkommen, das dem der Top 10 Prozent der Männer entspricht, haben gerade mal 2,5 Prozent der Frauen. Im Gegensatz dazu haben Frauen in den Vereinigten Staaten, Frankreich und Schweden ein Einkommensprofil, das von dem der Männer nicht so stark abweicht (Daly/Rake 2003).

---

<sup>12</sup> Einer EU-weiten Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen; Genauerer zu EU-SILC bei Bauer – Lamei 2005 und Statistik Austria 2006/08

<sup>13</sup> Um die Einkommen der Haushalte, die unterschiedlich groß sind, vergleichbar zu machen, werden alle individuellen Einkommen zunächst aufaddiert und in der Folge nach Haushaltsgröße gewichtet den einzelnen Haushaltsmitgliedern zugerechnet. Die Gewichtungsfaktoren, die für die Berechnung der Äquivalenzeinkommen herangezogen werden, entsprechen der OECD-Methode. Genauerer hierzu in OECD 2008.

**Abbildung 3.17 Verteilung der Erwerbseinkommen der Frauen nach der Dezilabgrenzung der Erwerbseinkommen der Männer (2005)**



<sup>1</sup> Werte über der Referenzlinie bedeuten, dass mehr Frauen als Männer in dieser Einkommensgruppe sind.

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2006

Die starke Konzentration der Fraueneinkommen auf das untere Ende des Einkommensspektrums der Männer ist zum Teil die Folge des hohen Grades der Teilzeitbeschäftigung der Frauen in einem Haushaltszusammenhang. Es ist davon auszugehen, dass der Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten zehn Jahren (plus 6,3 Prozentpunkte auf 67,8 Prozent zwischen 1997 und 2007) vollständig vom anwachsenden Teilzeitsektor getragen wurde<sup>14</sup>, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 mehr oder weniger stagnierte (Statistik Austria/Bundeskanzleramt 2007A, 31). Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen gibt als Grund für die Teilzeitarbeit „Betreuung von Kindern oder Erwachsenen“ sowie „andere familiäre Gründe“ an, während bei teilzeitbeschäftigten Männern andere Ursachen gelten, insbesondere „Ausbildung“ (25 Prozent) und „sonstige Gründe“ (18 Prozent) (ebd., 33).

Zum Teil ist das Auseinanderklaffen der Erwerbseinkommen nach Geschlecht aber auch auf die hohe Zahl der Überstunden der Männer zurückzuführen. Das besagt, dass Frauen zwar zunehmend einer Erwerbsarbeit nachgehen, allerdings in Abhängigkeit von der Entwicklung des Familieneinkommens. Steigt das Haushaltseinkommen, sinkt die Wahrscheinlichkeit der Frauen, einer Vollzeitarbeit nachzugehen, unabhängig von ihrem Bildungsgrad. Das bedeutet, dass Frauen, insbesondere Mütter, nicht ihr Erwerbseinkommenspotenzial ausschöpfen, wenn sie in einem Mehrpersonenhaushalt leben. Sie agieren vielmehr als Zuverdienerinnen in Haushalten mit Kindern, auch wenn sie gut qualifiziert sind (Burniaux 1997, Biffi 2008A). Damit wird das traditionelle Familienmodell, in dem der Mann der Alleinverdiener ist, durch die Erwerbsarbeit der Frauen zwar

<sup>14</sup> Die Reorganisation der Stichprobe der Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2004 brachte einen statistischen Bruch mit sich, der sich in einer Stagnation der Frauenerwerbsquote im Jahr 2004 auf dem Vorjahresniveau niederschlug. Schon im Jahr 2005 wurde der steigende Trendpfad wieder aufgenommen (EC 2008, 261f.) Der Teilzeitanteil an der Beschäftigung erhöhte sich im Jahr 2004 trotz statistischem Bruch im längerfristigen Trend.

aufgeweicht – nicht zuletzt um das Familieneinkommen zu stabilisieren – aber in der Essenz nicht wirklich aufgehoben.

In der Folge brachten Frauen und Mütter im Jahr 2005 im Schnitt rund 40 Prozent des Haushaltseinkommens inklusive Transferleistungen in den Haushalt ein – dies geschieht unter der Annahme, dass Leistungen, die an den Haushalt gehen, auf beide Partner gleich verteilt werden. Da Frauen geringere Löhne erzielen als Männer ('gender pay gap'), schießen sie in einem DoppelverdienerInnenhaushalt im Schnitt nur 37 Prozent des Erwerbseinkommens zu (Mütter 34 Prozent), jedoch 43 Prozent der Erwerbsarbeitszeit des Haushalts (Mütter 39 Prozent).

Dass die zunehmende Erwerbsneigung der Frauen seit Mitte der 1990er-Jahre nicht die Folge einer stärkeren Karriereorientierung der Frauen war, geht auch aus der rückläufigen Entwicklung der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten zwischen 1995 und 2007 hervor (EC 2008). Das bedeutet, dass sich die Verbesserung der Bildungsstruktur der Frauen zwar in einer zunehmenden Erwerbsorientierung der Frauen niederschlägt, gemessen am Anstieg der Beschäftigungsquote, aber (noch) nicht in einer individuellen Karriereorientierung mit Vollzeitbeschäftigung. Auch die Entwicklung der Teilzeitquoten zeigt, dass Frauen mit 43,4 Prozent heute weitaus häufiger in Teilzeit arbeiten als dies noch 1995 der Fall war, als die Frauenteilzeitquote nur 27 Prozent betrug. Der Anstieg der Zahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen war gerade bei besser gebildeten Frauen im mittleren Alter (zwischen 30 und 45) ausgeprägt. Dieser Trend verdeutlicht die Rolle des Frauenerwerbseinkommens als „Zuverdienst“, der – selbst bei besser gebildeten Frauen – den Wunsch nach beruflicher Entfaltung relativiert, ganz im Gegensatz zu den Männern: Im selben Zeitraum hat sich die Teilzeitquote der erwerbstätigen Männer gemäß Arbeitskräfteerhebung lediglich von 4 Prozent auf 7,2 Prozent erhöht, wobei Akademiker einen leicht höheren Anteil von 8,7 Prozent aufweisen (AKE 2007:170).

Aus diesem Grund trägt der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen in Österreich nicht zu einer Ausweitung der Haushaltseinkommensverteilung bei, ganz im Gegensatz zu den Nordländern und dem angelsächsischen Bereich. (Genauerer dazu in Biffi 2007B.)

### 3.3.1 Unterschiedliche Wege in die Armut

Aus dem hohen Anteil der Frauen mit geringem Erwerbseinkommen kann nicht auf ihre Armutslage geschlossen werden. Die ergibt sich nämlich erst in einem Haushalts- oder Familienzusammenhang. So können etwa Männer mit gutem Erwerbseinkommen in die Armut abrutschen, wenn sie Alleinverdiener mit Kindern sind, während Frauen mit geringem Erwerbseinkommen in Haushalten mit mittlerem und höherem Einkommen und damit nicht in Armut leben können.

An Hand der EU-SILC-Daten des Jahres 2005 kann man den Prozess der Verarmung von Personen mit Erwerbseinkommen vereinfacht schematisch darstellen (siehe Abbildung 3.18). Als Armutsschwelle wird ein Einkommenswert von 50 Prozent des Median des Netto-Äquivalenz-Haushaltseinkommens herangezogen<sup>15</sup>, also 800 Euro monatlich. Demzufolge verdienten

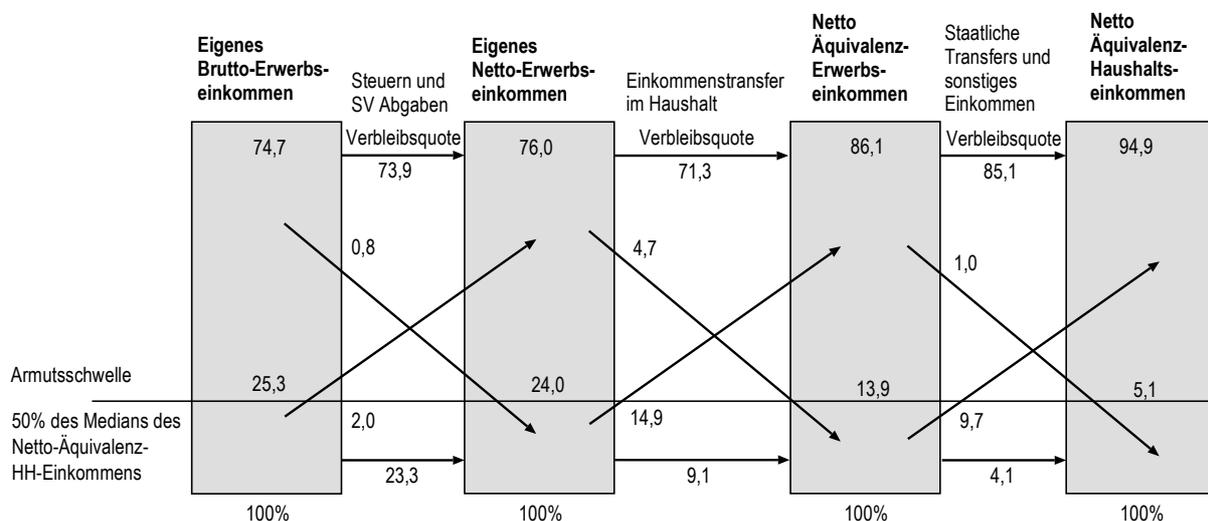
---

<sup>15</sup> Das Haushaltsäquivalenzeinkommen nach Steuern und Transfers ist das Netto-Äquivalenzeinkommen, das für alle Haushalte berechnet wird.

25,3 Prozent der Personen mit einem eigenen Erwerbseinkommen brutto weniger als 50 Prozent des Median des Netto-Äquivalenz-Haushaltseinkommens. Davon sind mehr als zwei Drittel Frauen. Nach Entrichtung der Steuern und Sozialversicherungsabgaben liegt das Netto-Erwerbseinkommen von 24 Prozent der Beschäftigten unter der so definierten Armutsschwelle. Von diesen 'Working Poor' leben aber zwei Drittel in Haushalten, in denen die Hauptverdienerin bzw. der Hauptverdiener des Haushalts gut verdient, d. h. ein Netto-Erwerbseinkommen über der Armutsschwelle aufweist. Zwei Drittel davon sind Frauen.

Es gibt aber eine Reihe von Personen mit einem mittleren und höheren eigenen Erwerbseinkommen, die in Haushalten mit Personen ohne eigenes Erwerbseinkommen leben (Kinder, Partner, Angehörige). Von denen rutschen 4,7 Prozent unter die Armutsschwelle, wenn das Erwerbseinkommen auf alle Haushaltsmitglieder gewichtet aufgeteilt wird, davon zwei Drittel Männer. Ohne staatliche Transferleistungen würden knapp 14 Prozent aller Personen mit eigenem Erwerbseinkommen in die Armutsschwelle rutschen, vor allem AlleinverdienerInnenhaushalte mit Kindern und MehrverdienerInnenhaushalte mit Kindern und einem geringen eigenen Erwerbseinkommen. Es gibt also zwei Wege in die Armut, ein geringes Erwerbseinkommen sowie eine große Zahl zu erhaltender Personen. Der Staat greift hier allerdings über Transferleistungen unterstützend ein, sodass nach Berücksichtigung der Transferleistungen und anderer Einkommensquellen der Anteil der Personen mit Erwerbseinkommen, die unter der Armutsschwelle leben, auf 5 Prozent schrumpft. Davon sind 53 Prozent Männer.

**Abbildung 3.18 Der Prozess der Verarmung von Haushalten mit eigenem Erwerbseinkommen (2005)**



Quelle: Statistik Austria, Verbleibsquote in Prozentpunkten

Die Haushalte, die besonders stark von Verarmung betroffen sind, sind neben AlleinerzieherInnen vor allem MigrantInnen. Während Personen aus der EU im Schnitt ein geringeres Armutsrisiko haben als Einheimische, haben Personen, die aus Drittstaaten kommen ein merklich höheres Armutsrisiko. Das ist die Folge der Kombination von im Schnitt geringen Erwerbseinkommen und größeren Familien. In der Folge haben 12,8 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten ein monatliches Äquivalenzeinkommen von 800 Euro oder darunter, nach Berücksichtigung von Steuern und Transfers. Davon sind mehr als zwei Drittel Männer. Diese schematische Darstellung zeigt, dass die Analyse des individuellen Erwerbseinkommens nach Geschlecht keinen

Aufschluss über das Ausmaß der Armut und Deprivation von Menschen und ihren Familien gibt. Um das zu erreichen, müssen andere Einkommensquellen berücksichtigt werden, etwa Transferleistungen seitens des Staates oder Privater, sowie Kapitaleinkommen.

Der Armutsanalyse der Statistik Austria (2007A, 51) zufolge sind etwa 12 Prozent der österreichischen Bevölkerung armutsgefährdet, gemessen am Haushaltseinkommen, das 60 Prozent des Medianeinkommen erreicht oder darunter liegt. Dabei handelt es sich um etwa eine Million Menschen. Frauen sind in allen Altersgruppen etwas häufiger von Armut betroffen als Männer. Den größten Schutz vor Armut bietet eine Erwerbsarbeit.

Da Frauen im Schnitt geringere Einkommen und Pensionen beziehen, sind sie folglich insbesondere in Ein-Personen-Haushalten bzw. als Alleinerzieherinnen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt als Männer. Alleinstehende Pensionistinnen haben mit 25 Prozent eine fast doppelt so hohe Armutsgefährdung wie alleinstehende Männer in Pension; in Single Haushalten ohne Pension liegt die Rate bei 19 Prozent für Frauen und 15 Prozent bei Männern. Alleinerziehende sind zu 27 Prozent armutsgefährdet. Bei Mehrpersonenhaushalten ist die Anzahl der Kinder der wichtigste Faktor: Mehrpersonenhaushalte ohne Kinder liegen mit 7 Prozent Armutsgefährdung weit unter dem Durchschnitt; und auch Mehrpersonenhaushalte mit ein oder zwei Kindern liegen mit 9 bzw. 11 Prozent noch knapp unter dem Schnitt. Für Familien mit drei oder mehr Kindern verdoppelt sich das Armutsrisiko jedoch auf 21 Prozent (Statistik Austria 2007A, 101f., Daten aus EU-SILC 2005).

Ob eine Frau einer bezahlten Beschäftigung nachgeht oder nicht, hat auch in Mehrpersonenhaushalten einen deutlichen Einfluss auf den Lebensstandard der Familie. Ist die Frau nicht erwerbstätig, vervielfacht sich das Armutsrisiko des Haushalts – auf 18 Prozent bei ein oder zwei Kindern und auf 27 Prozent bei drei oder mehr Kindern. Ist einer der Partner arbeitslos, liegt die Armutsgefährdung bei 33 Prozent. Diese Zahlen zeigen deutlich, wie stark sich Arbeitslosigkeit sowie Probleme beim Wiedereinstieg nach der Kinderbetreuung auf die finanzielle Situation und soziale Teilhabe der betroffenen Frauen und ihrer Familien auswirken können – selbst bei konstanter Erwerbsbeteiligung der Männer.

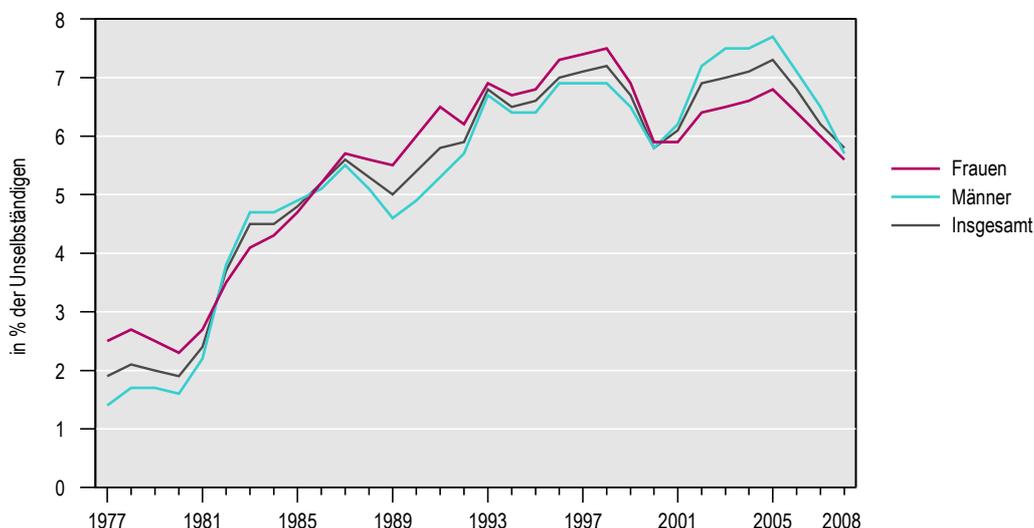
### **3.3.2 Schulden aus einer Gender-Perspektive**

Im Zusammenhang mit Armut ist auch das Problem der Überschuldung zu sehen. Im Jahr 2006 waren 42 Prozent der Ratsuchenden (ca. 4.750 Personen) bei den österreichischen Schuldnerberatungen Frauen; rund 60 Prozent davon waren unter 41 Jahre alt. Die durchschnittliche Verschuldung der ratsuchenden Frauen betrug 52.684 Euro und lag damit etwa 30 Prozent unter der der Männer. Die Klientinnen der Schuldnerberatungen waren mit 30 Prozent überdurchschnittlich oft arbeitslos; 27 Prozent waren in Karenz, Krankenstand, Mutterschutz oder Pension und 43 Prozent waren erwerbstätig. Die Gründe, die in die Überschuldung führen, sind für Frauen und Männer nicht dieselben. Während bei Männern der häufigste Grund (28,5 Prozent) eine (gescheiterte) Selbständigkeit war, ist dies nur bei 14,7 Prozent der Frauen der Fall. Bei Frauen wie Männern waren etwas mehr als ein Fünftel der Fälle auf Einkommensverluste oder Arbeitslosigkeit zurückzuführen, und etwa 18 Prozent der Fälle auf das Konsumverhalten bzw. den Umgang mit Geld. Im Unterschied zu den Männern spielen bei Frauen jedoch auch Bürgschaften bzw. Mithaftungen mit 15,1 Prozent eine bedeutende Rolle (bei Männern nur 3,7 Prozent), und auch Scheidungen sind bei fast jeder zehnten Frau, aber nur bei 5,6 Prozent der Männer, ausschlaggebend für das Schuldenproblem (Staatlich anerkannte Schuldenberatung, 2007A und B).

### 3.4 Das Risiko der Arbeitslosigkeit

Der Arbeitsmarkt der Frauen erlebte in den 2000er-Jahren eine Wende: Während die Arbeitslosenquoten der Frauen nach nationaler Definition (Biffl 1997) von der Mitte der 1980er-Jahre bis zum Ende der 1990er-Jahre unabhängig vom Konjunkturzyklus stets höher als die der Männer waren, sind sie seit 2000 geringer als die der Männer (siehe Abbildung 3.19). Diese Wende geht auch aus den international vergleichbaren Daten zur Arbeitslosigkeit der EU hervor (ILO – Labour Force Konzept der Arbeitslosigkeit in der EU-weiten Arbeitskräfteerhebung). Zwar ist die Arbeitslosenquote der Frauen diesen Daten zufolge auch in den 2000er-Jahren höher als die der Männer, der Unterschied in der Höhe der Arbeitslosenquote zwischen Männern und Frauen verringerte sich allerdings nach der internationalen Definition deutlich und lag 2008 bei 0,5 Prozentpunkten, nach knapp 2 Prozentpunkten 1995.

**Abbildung 3.19 Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Geschlecht**



Quelle: AMS

Die im Vergleich zu Männern günstigere Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen ist eine Folge der starken Nachfrage nach Dienstleistungen, allen voran in den Gesundheits- und Sozialberufen, im Unterrichtswesen, im Handel und Tourismus. Die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen ist mit Ausnahme des Fremdenverkehrs relativ unabhängig von der Konjunkturlage. Die Alterung der Bevölkerung und der rasche Anpassungsbedarf der Qualifikationen an neue Herausforderungen lässt auch in Zukunft keinen Einbruch im Arbeitskräftebedarf in diesen Dienstleistungen erwarten. So ist etwa die Arbeitslosigkeit unter Frauen im 1. Quartal 2009 im Vergleich zum Vorjahr in den Gesundheitsberufen trotz der angespannten Arbeitsmarktlage gesunken; in den Lehr- und Kulturberufen sowie im Fremdenverkehr lag der Anstieg der Arbeitslosenquote von Frauen im 1. Quartal 2009 unter dem Durchschnitt. Generell ist jedoch angesichts der geringen Rationalisierbarkeit dieser Tätigkeiten mit einem anhaltenden Lohndruck zu rechnen.

Tabelle 3.1 und Tabelle 3.2 zeigen die 10 häufigsten Berufskategorien, in denen Frauen und Männer 2007 hauptsächlich beschäftigt waren. In den 10 häufigsten Berufen der Frauen, fast durchwegs Dienstleistungsberufe, in denen 60,6 Prozent aller Frauen arbeiten (die Liste umfasst 105 berufliche Felder), arbeiten gerade mal knapp 40 Prozent der Männer. Die Männerbeschäftigung ist stärker auf alle Berufe gestreut als die Frauenbeschäftigung; die häufigsten 10 Kategorien

umfassen nur knapp 45 Prozent der männlichen unselbständig Beschäftigten. Jedoch ist aus der Liste klar ersichtlich, dass die häufigsten Männerberufe zum Großteil technisch und/oder exportorientiert sind und damit „krisenanfälliger“ als die der Frauen.

**Tabelle 3.1 Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Frauen**

| Beruf   | Rang   |        | % aller berufstätigen Frauen arbeiten in diesem Beruf |           | % der Beschäftigten sind Frauen/Männer |        |
|---|--------|--------|---|-----------|--|--------|
|   | Frauen | Männer | für sich  | kumuliert | Frauen                                 | Männer |
| Sonstige Büroangestellte                                    | 1      | 11     | 10,5  | 10,5      | 77,5                                   | 22,5   |
| Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer              | 2      | 14     | 9,2   | 19,7      | 80,4                                   | 19,6   |
| Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungskräfte | 3      | 42     | 9,1   | 28,8      | 92,2                                   | 7,8    |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte                              | 4      | 1      | 5,7   | 34,5      | 44,7                                   | 55,3   |
| Pflege- und verwandte Berufe                                | 5      | 44     | 5,5   | 40,0      | 88,1                                   | 11,9   |
| Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich       | 6      | 12     | 5,0   | 45,0      | 67,2                                   | 32,8   |
| Ackerbauern und Tierzüchter, -halter                        | 7      | 5      | 4,7   | 49,7      | 47,8                                   | 52,2   |
| Verwaltungsfachkräfte                                       | 8      | 20     | 4,4   | 54,1      | 69,9                                   | 30,1   |
| Kassierer, Schalter- und andere Angestellte                 | 9      | 23     | 3,5   | 57,6      | 66,0                                   | 34,0   |
| Lehrer des Sekundarbereiches                                | 10     | 19     | 3,0   | 60,6      | 60,5                                   | 39,5   |
| Andere Berufe   |        |        | 39,4  | 100,0     |  |        |

Quelle: Mikrozensus 2007

**Tabelle 3.2 Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Männer**

| Beruf  | Rang   |        | % aller berufstätigen Männer arbeiten in diesem Beruf |           | % der Beschäftigten sind Frauen/Männer |        |
|--|--------|--------|---|-----------|--|--------|
|  | Frauen | Männer | für sich  | kumuliert | Frauen                                 | Männer |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte               | 4      | 1      | 5,9   | 5,9       | 44,7                                   | 55,3   |
| Maschinenmechaniker und -schlosser           | 77     | 2      | 5,7   | 11,6      | 0,8                                    | 99,2   |
| Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte | 33     | 3      | 5,6   | 17,3      | 7,9                                    | 92,1   |
| Ausbau- und verwandte Berufe                 | 76     | 4      | 5,0   | 22,3      | 0,9                                    | 99,1   |
| Ackerbauern und Tierzüchter, -halter         | 7      | 5      | 4,3   | 26,6      | 47,8                                   | 52,2   |
| Kraftfahrzeugführer                          | 49     | 6      | 4,2   | 30,8      | 5,4                                    | 94,6   |
| Leiter kleiner Unternehmen                   | 12     | 7      | 4,0   | 34,9      | 34,6                                   | 65,4   |
| Baukonstruktions- und verwandte Berufe       | 100    | 8      | 3,8   | 38,7      | 0,2                                    | 99,8   |
| Produktions- und Operationsleiter            | 22     | 9      | 3,2   | 41,9      | 19,9                                   | 80,1   |
| Hilfsarbeiter in der Fertigung               | 13     | 10     | 2,6   | 44,5      | 41,5                                   | 58,5   |
| Andere Berufe                                |        |        | 55,5  | 100,0     |  |        |

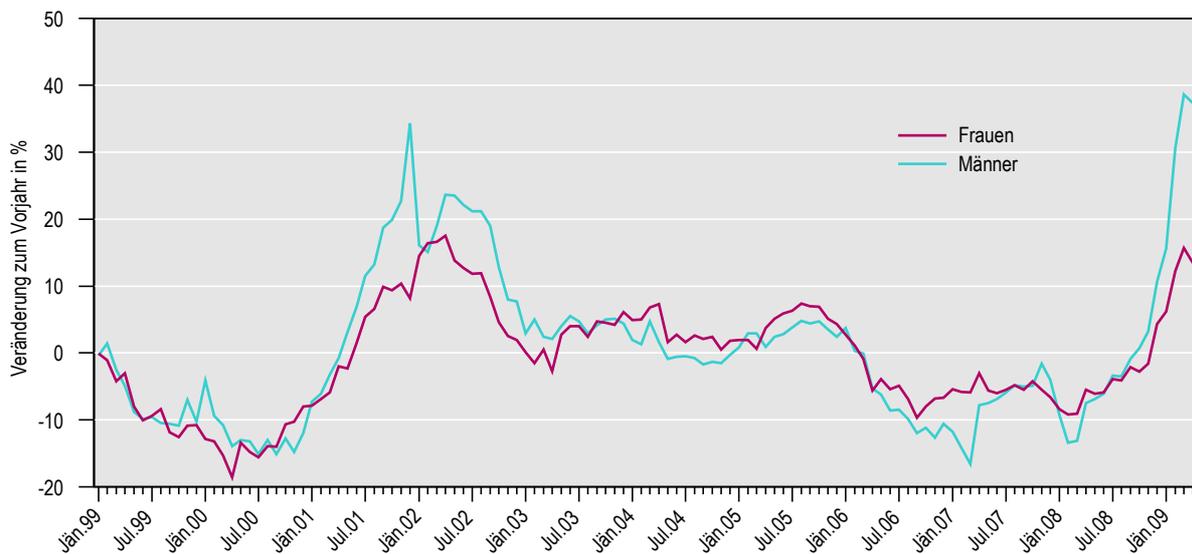
Quelle: Mikrozensus 2007

Die günstigere Arbeitsmarktlage der Frauen relativ zu Männern in den letzten Jahren, gemessen an der Entwicklung der Arbeitslosenquote, soll aber nicht davon ablenken, dass die Arbeitslosenquote auch für Frauen nach einem Tief im Jahr 2000 konjunkturbedingt bis 2005 wieder anstieg (um

0,4 Prozentpunkte auf 6,8 Prozent). Dieser Anstieg wurde in den folgenden drei guten Konjunkturjahren mehr als wettgemacht, sodass im Jahresdurchschnitt 2008 mit einer Arbeitslosenquote von 5,6 Prozent der geringste Wert seit 20 Jahren erzielt werden konnte. In den letzten Monaten hat die Wirtschaftskrise jedoch auch Frauen erfasst. Im Frühjahr 2009 ist die Arbeitslosenquote (beim AMS registrierte Arbeitslose in Prozent des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen) auf 6,6 Prozent (Ende Mai) angestiegen (gegenüber 5,1 Prozent im Vorjahr), bei Frauen auf 6,2 Prozent (gegenüber 5,3 Prozent im Vorjahr) und bei Männern auf 7,1 Prozent (gegenüber 5,0 Prozent im Vorjahr).

Abbildung 3.20 zeigt, dass der Anstieg bei Frauen seit Ende 2008 deutlich schwächer ausgefallen ist als bei Männern. Damit erhöht sich der Abstand zwischen der Frauen- und Männerarbeitslosigkeit in der österreichischen Arbeitslosenstatistik. Auch nach internationaler Definition der Arbeitslosigkeit steigt die Arbeitslosenquote der Männer stärker als die der Frauen. Trotzdem ist die Frauenarbeitslosigkeit diesen Daten zufolge weiterhin etwas höher als die der Männer; der Abstand zwischen der Männer- und Frauenarbeitslosenquote verringert sich aber krisenbedingt sehr rasch.

**Abbildung 3.20 Veränderung der Arbeitslosenquote (der Unselbständigen, Vorjahresvergleich) für Männer und Frauen in Österreich, 1999 – 2009**



Quelle: BMWA (BALI-web)

### 3.5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Ausführungen zeigen, dass eine wesentliche Barriere für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beibehaltung der geschlechtsspezifischen Rollenmuster liegt. Bevor man aber über Maßnahmen zur Schaffung gut bezahlter Jobs für Frauen nachdenkt, sollte man nach den Gründen für den großen 'gender pay gap' und die geringe Zahl an Kinderbetreuungsplätzen suchen. Ein Grund mag sein, dass der Staat nicht ausreichend Kinderbetreuung zur Verfügung stellt. Abgesehen davon kann aber auch die Entscheidung für mehr Kinderbetreuung im Haushalt fallen,

- ▶ weil die Einkommenschancen der Frauen am Arbeitsmarkt gering sind, und/oder
- ▶ weil die Kosten für Kinderbetreuung am Markt (im weitesten Sinn, d. h. inklusive Anreisekosten, flexiblen Öffnungszeiten usw.) hoch sind,
- ▶ oder weil die institutionellen Rahmenbedingungen und/oder Wertehaltungen dergestalt sind, dass Frauen in Österreich seltener einer Vollzeitarbeit nachgehen, wenn sie Kinder haben.

Was auch immer der Hauptgrund ist, aus einem rein ökonomischen Kalkül heraus könnte man sagen, dass die Opportunitätskosten der Hausarbeit in Österreich geringer sind als in vielen EU Ländern, das heißt dass der zu erzielende Netto-Stundenlohn relativ zu dem Grenzertrag aus der Haushaltsproduktion (Ersparnis an Kinderbetreuungskosten, hoher gesellschaftlicher Wert der häuslichen Kinderbetreuung) gering ist. Hinzu kommt, dass das Äquivalenzeinkommen des AlleinverdienerInhaushalts in Österreich infolge des AlleinverdienerabsetzInbetrags vergleichsweise hoch ist, was ebenso wie die Transferleistung für häusliche Kinderbetreuung die Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit anhebt. Die Transferleistung sowie die steuerliche Begünstigung des AlleinverdienerInhaushalts können als eine Form der Entlohnung der Haushaltsarbeit verstanden werden, allerdings ohne eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Dadurch wird die Einkommensschwelle, ab der man einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme auf dem Arbeitsmarkt hat, vergleichsweise hoch, insbesondere wenn man geringe Erwerbs- und Einkommenschancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Das bedeutet, dass allein infolge des Einkommenseffekts (höheres Haushaltseinkommen infolge Transfers und Steuerbegünstigung) ein geringer Anreiz zur Arbeitsaufnahme besteht. Die Einführung der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten (ab 1. Jänner 2009) begünstigt hingegen den Eintritt ins Erwerbsleben bzw. reduziert die Tendenz zur Verringerung der Erwerbsarbeitszeit, und zwar vor allem von besser qualifizierten Frauen. Für sie besteht ein finanzieller Anreiz, die Einkommenschancen wahrzunehmen, da das Haushaltseinkommen infolge der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten in der Regel höher ausfallen wird als bei Rückzug aus der Erwerbsarbeit zur eigenständigen häuslichen Kinderbetreuung. Dies dürfte nicht nur kurzfristig gelten sondern vor allem auch längerfristig. Die durchgehende Beschäftigung erlaubt nämlich eine berufliche Entfaltung ähnlich der der Männer und damit ein höheres Erwerbseinkommen im Lebenszyklus sowie eine höhere Pension. Diese Maßnahme fördert aber nicht nur die Erwerbstätigkeit von Frauen sondern begünstigt auch die Bereitschaft zu mehr Kindern. Damit wird ein Beitrag zur Nachhaltigkeit des Wirtschaftswachstums geleistet. (Zur Theorie des individuellen Arbeitsangebots siehe Biffl 1994, S. 82-100.)

Die Einkommenserhebungen legen nahe, dass verheiratete Frauen, die am Erwerbsarbeitsmarkt nur wenig verdienen (Hilfsarbeiterinnen), vor allem dann einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn das Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen) gering ist. Je höher das Äquivalenzeinkommen, desto geringer der Anreiz von Frauen mit geringer Qualifikation und daraus abgeleitet geringen Einkommenschancen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Andererseits hat die Einführung des

Kinderbetreuungsgeldes mit einer Obergrenze des Zuverdienstes zu einer Verringerung der Arbeitszeit von hoch qualifizierten Frauen in den 2000er-Jahren beigetragen. Das erklärt, warum in den 1990er-Jahre vor allem Arbeiterinnen zunehmend ins Erwerbsleben eintraten, überwiegend als Teilzeitarbeitskräfte, während in den 2000er-Jahren vor allem hochqualifizierte Frauen mit Kindern ihre Arbeitszeit verringerten (Lutz 2004).

Die Ausführungen zeigen, dass eine Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht allein mit einer Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen zu erzielen ist, sondern dass es strategischer Weichenstellungen bedarf, die bei den Auslösern für die Schlechterstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ansetzen (Pimminger, 1999; Aufhauser et al., 2003). Um das zu erreichen, muss man die Schnittstellen der Marktwirtschaft mit anderen Bereichen – Bildung, Haushalt, Staat – in ihrem potentiellen Effekt auf den Erwerbsarbeitsmarkt analysieren und Anreizsysteme verändern. Das Ziel kann nicht ein unreflektiertes Aufholen der Frauen gegenüber Männern bezüglich der Erwerbsquoten sein, ohne Rücksicht auf die Qualität der Arbeit und die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Vielmehr ist zu überlegen, wie durch eine Änderung der Anreizstrukturen auf dem Arbeitsmarkt die strukturierende Funktion des Haushalts geschwächt werden kann.

Am Beispiel der skandinavischen Länder ist zu ersehen, dass mit Hilfe von veränderten Anreizsystemen, insbesondere der Steuer- und Lohnpolitik (Individualsteuer, Solidaritätslohnprinzip) nicht nur die Beschäftigung der Frauen langfristig angehoben werden kann, sondern dass die Verlagerung weiter Teile der Haushaltsproduktion (Kinderbetreuung, Pflege etc.) auf den Markt – den Staat, gemeinnützige Vereine und die Privatwirtschaft – neue Beschäftigungsfelder eröffnet. Es werden aber nicht nur Jobs geschaffen, sondern es werden auch andere Bildungsanreize gesetzt, die langfristig zur Steigerung des Wirtschafts- und Produktivitätswachstum beitragen und der Verknappung von Fachkräften entgegen wirken.

So gesehen kann man sagen, dass die postindustrielle Gesellschaft mit ihren demographischen, sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen auch eine Neudefinition der Frauenerwerbsbeteiligung und damit implizit der gesellschaftlichen Arbeitsteilung erforderlich macht. Die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist eine notwendige Bedingung für die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern beruht auf der Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt durch Ausübung einer bezahlten Beschäftigung selbst zu bestreiten<sup>16</sup>. Dies geht auch aus der Richtlinie 2000/78/EG hervor: „Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der BürgerInnen am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind“<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Siehe „Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 6. Dezember 1994 zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union“, Amtsblatt Nr. C 368 vom 23/12/1994 S. 0003 – 0006.

<sup>17</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

## Literaturverzeichnis

- AKE (Arbeitskräfteerhebung) 2007 (2008): Statistik Austria, Wien.
- Aufhauser, Elisabeth/Herzog, Siegrun/Hinterleitner, Vera/Oedl-Wieser, Theresia/Reisinger, Eva (2003): Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“, Endbericht, Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Wien.  
[http://www.austria.gv.at/2004/4/15/aufhauser\\_bericht.pdf](http://www.austria.gv.at/2004/4/15/aufhauser_bericht.pdf) (Zugriff am 1.2.2010)
- Bauer, Martin/Lamei, Nadja (2005): EU-SILC – die neue Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen, Statistische Nachrichten 3/2005, S. 224-231.
- Baumol, William J. (1967): Macroeconomics of unbalanced growth: the Anatomy of Urban Crisis, *American Economic Review* 57, S. 415-26.
- Bergmann, Barbara (1996): In Defense of Affirmative Action, Basic Books, New York.
- Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. F. (2009): Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors, NBER Working Paper, 2009, (14681).
- Biffi, Gudrun (2008A): Verteilung der Haushaltseinkommen aus einer Gender-Perspektive, WIFO-MB 10/2008: 783-796.
- Biffi, Gudrun (2007A): The Employment of Women in the European Union, WIFO-Working Papers 297/2007.  
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP\\_2007\\_297\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP_2007_297$.PDF) (Zugriff am 1.2.2010)
- Biffi, Gudrun (2007B): Development of the Distribution of Household Income in Austria, WIFO-Working Papers 293/2007.
- Biffi, Gudrun (2006A): Alternde Dienstleistungsgesellschaft, in: Karl Aiginger, Gunther Tichy, Ewald Walterskirchen (Projektleitung und Koordination), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Teilstudie 16, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Biffi, Gudrun (2006B): Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich, WISO 29.Jg. Nr.2, S. 89-108.
- Biffi, Gudrun (2005): Jugend und Arbeit in Europa, in Österreichisches Institut für Jugendforschung (Hrsg.), Die Jugend ist die Zukunft Europas – aber bitte noch nicht jetzt!, Wien.
- Biffi, Gudrun (2004): Diversity of Welfare Systems in the EU: A Challenge to Policy Coordination, *European Journal of Social Security*, 2004, Volume 6/2.
- Biffi, Gudrun (1997): „Erfassung der ‚wahren‘ Arbeitslosigkeit in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(1).
- Biffi, Gudrun (1996): „Towards a Social Reproduction Model“, in *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol. 2(1), S.8-24.
- Biffi, Gudrun (1994): Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich, Springer Verlag, Wien – New York.
- Biffi, Gudrun (1993): „Gleichstellung von Mann und Frau“, in: Enderle, G., Homann, K., Honecker, M., Kerber, W., Steinmann, H. (Hrsg.), *Lexikon der Wirtschaftsethik*, Herder Verlag, Freiburg/Basel/Wien, 1993.
- Biffi, Gudrun/Leoni, Thomas (2006): Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ.
- Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (2003): Understanding international differences in the ‘gender pay gap’, *Journal of Labor Economics* Vol. 21(1), S.106-144. University of Chicago Press.
- Bock-Schappelwein, Julia/Eppel, Rainer/Mühlberger, Ulrike (2009): Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des Bundeskanzleramts, Wien.

- Booth, Alison/Francesconi, Marco/Frank, Jeff (2003): "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender", *European Economic Review*, 47, S. 295-322.
- Boraas, Stephanie/Rodgers, William M. (2003): How does gender play a role in the earnings gap? An update, *Monthly Labor Review*, March 2003, S. 9-15.
- Burniaux, Jean-Marc (1997) : Inégalités et emplois: Effet de redistribution lié à la structure familiale, *Économie Internationale*, 71(3) , S. 101-134.
- BWB (Bundeswettbewerbsbehörde der Republik Österreich) 2007, Allgemeine Untersuchung des österreichischen Lebensmittelhandels unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts der Nachfragemacht, Wien. <http://www.bwb.gv.at/NR/rdonlyres/606ACEA5-7710-4811-8F50-26852F-B5A331/29052/Berichtfinal.pdf> (Zugriff am 1.2.2010)
- Daly, Mary/Rake, Katherine (2003): *Gender and the Welfare State: Care, Work and Welfare in Europe and the USA*, Cambridge, Polity Press.
- European Commission, *Employment in Europe Report 2007*.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3068&langId=en> (Zugriff am 1.2.2010)
- European Commission, Annex 2 Key employment indicators, *Employment in Europe Report 2007*.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3068&langId=en> (Zugriff am 1.2.2010)
- European Commission, *Gender Pay Gaps in European Labour Markets – Measurement, Analysis and Policy Implications*. Commission Staff Working Paper, SEC (2003) 937, Brussels, September 2003.  
[http://www.ispesl.it/dsl/dsl\\_repository/Sch39PDF08Marzo06/Sch39PayDiffGensec\\_03\\_937\\_en.pdf](http://www.ispesl.it/dsl/dsl_repository/Sch39PDF08Marzo06/Sch39PayDiffGensec_03_937_en.pdf) (Zugriff am 15.2.2010)
- Geisberger, Tamara (2009): *Verdienststrukturerhebung 2006, Struktur- und Verteilung der Verdienste in Österreich*, Statistik Austria, Wien.
- Geisberger, Tamara/Till, Matthias (2009): Der neue EU-Strukturindikator 'gender pay gap'. *Statistische Nachrichten* 1/2009, S 64-70.
- Gerlach, Knut/Schmidt, Elke M. (1989): *Unternehmensgröße und Entlohnung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Sonderdruck)*, Nürnberg.
- Greco, Luciano G. (2006): *Optimal Redistribution with Productive Social Services*, 'Marco Fanno' Working Paper N.26, University of Padua.
- Grünberger, Klaus/Zulehner, Christine (2009): *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich*, WIFO-MB 82(2), S. 139-150.
- Hermann, Christoph (2006): *Mindestlöhne in Österreich*, in *Mindestlöhne in Europa*, Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.) 2006 (Nachdruck 2009), VSA Verlag, Hamburg.
- Loundes, Joanne/Tseng, Yi-Ping/Wooden, Mark (2003): *Enterprise bargaining and productivity in Australia: what do we know?* *Economic Record*, Vol.79, Melbourne Univ. Press.
- Lutz, Hedwig (2004): *Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern: Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld*, Studie des WIFO im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.
- Macpherson, David/Hirsch, BARRY (1995): "Wages and Gender Composition: Why do women's jobs pay less?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 13(3), S. 426-71.
- OECD (2008): *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris.
- OECD (2006): *Assessing Scientific, Reading and Mathematical Literacy, A Framework for PISA 2006*, Paris.
- OECD (2005): *Ageing and Employment Policies: Austria*, OECD, Paris.
- OECD (2004): *Lernen für die Welt von morgen, Erste Ergebnisse von PISA 2003*, Paris.
- Pfau-Effinger, Birgit (2004): "Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences", *The British Journal of Sociology* 55(3), S. 377-399.
- Pimminger, Irene. (1999): *Chancengleichheit im ESF – Qualitative Analyse*, L&R Sozialforschung, Wien, 1999.

- Plantenga, Janneke/Remery, Chantal (2006): The gender pay gap – Origins and policy responses, A comparative review of 30 European countries, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Luxembourg
- Pollan, Wolfgang (1997): Große Lohnunterschiede nach Branchen in der Industrie, WIFO-MB 3/1997, Wien.
- Rechnungshof, Statistik Austria (2008): Bericht des Rechnungshofes „Allgemeiner Einkommensbericht 2008“, Wien.
- Ruppert, Andrea/Voigt, Martina (2008): Gehaltsverhandlungen! Männer nehmen's sportlich, Frauen persönlich, BPW (Business and Professional Women) Journal 1/2008. [http://www.equalpayday.de/fileadmin/Download\\_Publika\\_Facha/BPW\\_Journal\\_Rupprecht\\_Voigt.pdf](http://www.equalpayday.de/fileadmin/Download_Publika_Facha/BPW_Journal_Rupprecht_Voigt.pdf) (Zugriff am 1.2.2010)
- Staatlich Anerkannte Schuldenberatung (asb) 2007A, Factsheet „Überschuldung von Frauen – Daten“, Internetdokument: [http://www.schuldenberatung.at/asb/equal/newssystem/ASB\\_FS\\_2007\\_Frauen\\_daten.pdf](http://www.schuldenberatung.at/asb/equal/newssystem/ASB_FS_2007_Frauen_daten.pdf) (Zugriff am 15.2.2010)
- Staatlich Anerkannte Schuldenberatung (asb) 2007B, Factsheet „Überschuldung von Frauen – Gründe“, Internetdokument: [http://www.schuldenberatung.at/asb/equal/newssystem/ASB\\_FS\\_2007\\_Frauen\\_gruende.pdf](http://www.schuldenberatung.at/asb/equal/newssystem/ASB_FS_2007_Frauen_gruende.pdf) (Zugriff am 15.2.2010)
- Statistik Austria (2009): Verdienststrukturerhebung 2006. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien.
- Statistik Austria (2008): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Ergebnisse aus EU-SILC 2006, Wien.
- Statistik Austria (2007A): Bundeskanzleramt (Hg.), Frauen und Männer in Österreich: Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Wien.
- Statistik Austria (2007B): Jährliche Personeneinkommen. Daten im Internet abrufbar: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche\\_personen\\_einkommen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html) (Zugriff am 1.2.2010).
- Statistik Austria (2006A): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen: Ergebnisse aus EU-SILC 2004, Vienna.
- Statistik Austria (2006B): Verdienststrukturerhebung 2002. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien.
- UNESCO Institute for Statistics, Data Centre. Education Statistics: Table 16: Graduates by broad field of education in tertiary education (November 2008 release). <http://stats.uis.unesco.org/unesco> (Zugriff am 1.2.2010)

## Tabellenverzeichnis

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| Tabelle 3.1 | Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Frauen..... | 495 |
| Tabelle 3.2 | Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Männer..... | 495 |

## Abbildungsverzeichnis

|                |   |     |
|----------------|---|-----|
| Abbildung 3.1  | Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen1/Frauen in aufrechten Partnerschaften mit und ohne Kinder sowie Alleinerzieherinnen (15- bis 59-Jährige) 2006..... | 470 |
| Abbildung 3.2  | Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen/Frauen in aufrechten Partnerschaften mit und ohne Kinder 2006.....   | 470 |
| Abbildung 3.3  | Mittelwert der normalerweise von Männern/Frauen geleisteten Wochenarbeitsstunden nach Altersjährgängen (MZ 2007).....                               | 471 |
| Abbildung 3.4  | Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung der 25- bis 49-jährigen Frauen im internationalen Vergleich (2006).....                 | 472 |
| Abbildung 3.5  | 'Gender pay gap' (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohns nach Geschlecht in Prozent der Männerlöhne) und Frauenerwerbsquote (2006).....      | 474 |
| Abbildung 3.6  | 'Gender pay gap' (Differenz des durchschnittlichen Stundenlohnes nach Geschlecht in Prozent der Männerlöhne, 1995/2006).....                        | 475 |
| Abbildung 3.7  | Berufliche Gender-Segregation der Beschäftigung.....  | 476 |
| Abbildung 3.8  | Anteil männlicher und weiblicher TagespendlerInnen nach Wegzeit in Minuten.....   | 478 |
| Abbildung 3.9  | Beschäftigung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Gemeindegröße, 2006.....   | 479 |
| Abbildung 3.10 | Ausgaben für Familienpolitik und ihre Komponenten in ausgewählten OECD Ländern (in Prozent des BIP) 2003.....                                       | 481 |
| Abbildung 3.11 | Frauenanteil von AbsolventInnen tertiärer Bildungseinrichtungen in Österreich 2000 und 2006.....  | 483 |
| Abbildung 3.12 | Bruttostundenverdienste1 2006 nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht.....   | 484 |
| Abbildung 3.13 | Teilzeitquote berufstätiger Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1997 und 2007 sowie Zuwachsrate.....                                   | 485 |
| Abbildung 3.14 | Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in Österreich nach Alter und Berufsgruppe, 2007 .....                  | 486 |
| Abbildung 3.15 | Bruttostundenverdienste nach Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Geschlecht in Euro (Oktober 2006).....                                     | 487 |
| Abbildung 3.16 | Brutto-Jahresbetrag der Alterspensionen nach Pensionsversicherungsanstalt 2007.....   | 488 |
| Abbildung 3.17 | Verteilung der Erwerbseinkommen der Frauen nach der Dezilabgrenzung der Erwerbseinkommen der Männer (2005).....                                     | 490 |
| Abbildung 3.18 | Der Prozess der Verarmung von Haushalten mit eigenem Erwerbseinkommen (2005).....   | 492 |
| Abbildung 3.19 | Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Geschlecht.....   | 494 |
| Abbildung 3.20 | Veränderung der Arbeitslosenquote (der Unselbständigen, Vorjahresvergleich) für Männer und Frauen in Österreich, 1999 – 2009.....                   | 496 |