

# Frauen. Wissen. Wien.

## Trotz Arbeit arm

Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt

## **Impressum**

**Medieninhaberin** MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien,  
Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

**Abteilungsleiterin** Marion Gebhart

**Redaktion** Claudia Throm, Doris Wallnöfer

**Lektorat** Susanne Spreitzer

**Fotos** Alexandra Kromus / PID

**Design** Barbara Waldschütz

**Druck** Magistratsabteilung 21 – Reprographie

**ISBN** 978-3-902845-29-0

[www.frauen.wien.at](http://www.frauen.wien.at)

© Juni 2015

*Frauen.Wissen.Wien. erscheint vierteljährlich in der MA 57 Frauenabteilung und kann über diese bezogen werden.*

# Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit der zweiten Ausgabe von „Frauen.Wissen.Wien.“ widmen wir uns dem frauenpolitisch zentralen Thema „Working poor“.

Der erste Teil dieser Ausgabe ist eine Nachlese zu der Veranstaltung „Trotz Arbeit arm?“, die wir gemeinsam mit der Arbeiterkammer anlässlich des Equal Pay Day 2014 durchgeführt haben. Im zweiten Teil der Ausgabe finden Sie eine Studie zur geschlechtlichen Segregation am Arbeitsmarkt von Andrea Leitner.

Der Wiener Gleichstellungsmonitor hat uns deutlich gezeigt, dass immer mehr Frauen, obwohl sie erwerbstätig sind, mit ihrem Einkommen kein Auskommen mehr finden und somit in die Gruppe der so genannten „Working poor“ fallen. Hier müssen wir stark entgegensteuern, denn nur ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht es Frauen unabhängig und selbstbestimmt zu leben.

Mein zentrales frauenpolitisches Ziel ist es daher die Lohnschere zu schließen. Wir haben in den vergangenen Jahren durch zahlreiche Maßnahmen und Initiativen bereits viel erreicht, sind aber noch nicht am Ziel. Denn leider wirken hier Mechanismen, die nicht objektiv durch Bildungs- oder Leistungsunterschiede erklärt werden können, sondern nur durch den Faktor „Geschlecht“ bestimmt sind. Es ist an der höchsten Zeit, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten.

Hinzu kommt, dass bestehende Geschlechterstereotype sich auf die Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen auswirken: Hier ist noch viel Bewusstseinsarbeit notwendig, denn in „typisch“ männlichen Berufen sind die Einkommen oftmals höher als in frauendominierten Berufen.

Rollenbilder beeinflussen aber auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit: Es sind vor allem Frauen, die den Großteil der Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung und Pflege übernehmen. Die Konsequenz sind schlechtere Karrierechancen und geringere Einkommen.

Als Wiener Frauenstadträtin setzte ich mich dafür ein, dass Frauen eine gerechte Entlohnung und mehr qualitätsvolle Arbeitsplätze erhalten, denn Frauen verdienen mehr!

Es ist mein Ziel, dass alle Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig leben. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung gerade mit dem essentiellen Thema „Einkommen“ ist hierfür eine wesentliche Grundlage.

Ihre Wiener Frauenstadträtin

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandra Frauenberger'. The signature is fluid and cursive.

Sandra Frauenberger



# Inhalt

Doris Wallnöfer <b>Working Poor</b> Zur Relevanz des Themas aus Sicht der Frauenabteilung der Stadt Wien . . . . .	5
Ingrid Moritz, Gerlinde Hauer <b>Eine Politik gegen Working Poor: Ein Erwerbseinkommen, mit dem Frauen auskommen, muss das Ziel sein!</b> . . . . .	10
Käthe Knittler <b>Arm trotz Arbeit: Frauen &amp; „Working Poor“ – eine Annäherung in Zahlen</b> mit Schwerpunkt Wien . . . . .	14
Christine Stelzer-Orthofer <b>(A-)Typische Frauenarbeit: Zu den blinden Flecken der Prekarisierungsforschung</b> . . . . .	32
Martina Madner <b>Bitte und Danke schließen die Einkommensschere nicht</b> . . . . .	38
Andrea Leitner, Anna Dibiasi <b>Frauenberufe – Männerberufe</b> Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien . . . . .	41
<b>Biografien</b> . . . . .	105



# Trotz Arbeit arm?

**Working Poor, Frauen und Demokratie**

23. Oktober 2014

Eine Veranstaltung  
der Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57)  
in Kooperation mit  
der Abteilung Frauen – Familie  
der Arbeiterkammer Wien.

## Working Poor

Zur Relevanz des Themas aus Sicht der Frauenabteilung der Stadt Wien



Stadträtin Sandra Frauenberger



Obwohl bereits seit Jahren ein populärer Begriff, bleibt das Phänomen Working Poor schwer fassbar. Wer genau zählt wann und warum zu dieser Gruppe? Während statistisch regelmäßig Arbeitslosenzahlen erhoben werden, bilden Erhebungen zu Working Poor eher die Ausnahme. Darüber hinaus kursieren auch widersprüchliche Zahlen zu Working Poor, was wiederum mit den unterschiedlichen Definitionen zusammenhängt. Während sich die meisten Menschen ohne Arbeit in der Regel arbeitslos melden, beantragen viele der Menschen, die arbeiten, aber (zu) wenig verdienen, keine staatliche Unterstützung und bleiben so unsichtbar. Auch für ihre Mitmenschen bleiben sie „unauffällig“, da sie ja einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die Gruppe der Working Poor bleibt deshalb insgesamt schwer fassbar und relativ unsichtbar, weil sie eine Form von verdeckter Armut darstellt.

Vor diesem Hintergrund führte die Frauenabteilung der Stadt Wien zwischen Februar und Juni 2014 drei Arbeitstreffen mit Arbeitsmarkt-ExpertInnen der Stadt Wien, der Arbeiterkammer Wien (AK), dem Arbeitsmarktservice Wien (AMS) und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) durch. In den einzelnen Treffen beschäftigten wir uns mit dem Begriff und der Definition von Working Poor, mit den verschiedenen Hintergründen und den Hauptbetroffenen, die trotz Arbeit arm sind.

Als Frauenabteilung der Stadt Wien interessierten und interessieren wir uns für die Problematik Working Poor aus gleichstellungsorientierter arbeitsmarktpolitischer

Sicht, weil wir uns davon Schlussfolgerungen über die allgemeine Entwicklung der Erwerbsarbeit und die besondere Situation der Frauen am Arbeitsmarkt versprechen. Die erste Frage, die wir uns stellten, war freilich, ob Frauen stärker von der Problematik Working Poor betroffen sind als Männer. Angesichts der Tatsache, dass bedeutend mehr Frauen im Niedriglohntsektor arbeiten als Männer, und Frauen weitaus häufiger von Armut bedroht sind als Männer, gingen wir zuerst davon aus, diese Frage eindeutig mit Ja beantworten zu können. Die reinen Zahlen zu Working Poor sagen aber das Gegenteil: Der Männeranteil bei der Gruppe Working Poor ist eindeutig höher als jener der Frauen.



Moderatorin Martina Madner

Wieso das? Grundlage der Working-Poor-Datenerhebung bildet nicht das Einkommen der einzelnen Person, sondern jenes des gemeinsamen Haushaltes. Das bedeutet, dass Working-Poor-Zahlen zu Frauen und Männern immer von einem Haushaltskontext ausgehen. Wenn also zum Beispiel in einem gemeinsamen Haushalt die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht beziehungsweise arbeitslos gemeldet ist, wird sie auch nicht zur Gruppe der Working Poor gezählt, sondern eben nur zu jener der „Poor“. Zweites Beispiel: Verdient eine Frau, die mit ihrem Partner in einem gemeinsamen Haushalt lebt, relativ wenig, der Partner jedoch relativ viel, dann gilt die Frau ebenso nicht als erwerbsarm. Dies zeigt, dass die Working-Poor-Zahlen zu Frauen sehr kritisch und mit Vorsicht zu interpretieren sind, weil sie sich immer auf den gemeinsamen Haushalt beziehen. Es bedeutet konkret, dass die Zahlen mindestens im Kontext von Haushaltsgröße, individueller Einkommenssituation der im Haushalt lebenden Personen und der jeweiligen Erwerbsbeteiligung und -intensität zu analysieren sind. Maßgebend ist zudem die Definition von Armut, die innerhalb der EU inzwischen einheitlich wie folgt definiert wird: Personen, deren Haushaltseinkommen weniger als 60% des Medianeinkommens (ist gleich Armutsgefährdungsschwelle) des jeweiligen Staates beträgt.



Ingrid Moritz, Arbeiterkammer Wien



Zudem basieren die offiziellen europäischen Daten zu Working Poor nach EU-SILC erst seit 2011 auf Verwaltungsdaten, die neben dem Erwerbseinkommen auch diverse soziale Leistungen wie Wohn- und Familienbei-



Käthe Knittler, Statistik Austria



Christine Stelzer-Orthofer,  
Johannes Kepler Universität Linz



hilfe und Pensionen berücksichtigen. Bis dahin bezogen sich die Zahlen zu Working Poor auf Umfragen, was eine gewisse Ungenauigkeit mit sich brachte.

Wer sind nun die Personengruppen, die verstärkt von Working Poor betroffen sind? Neben Personen, die im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, sind vor allem Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, AlleinerzieherInnen sowie Haushalte mit mehr als einem Kind betroffen. Dabei konzentriert sich im Ballungsgebiet Wien ein gutes Drittel der Working Poor Österreichs. Markant ist zudem, dass etwas mehr als die Hälfte der Working Poor vollzeitbeschäftigt ist, was wiederum auf die hohe Anzahl der Personen, die in Österreich im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, verweist. Personen, die nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, tragen zudem ein weitaus höheres Risiko, wobei das Ausmaß der Dequalifizierung, welches in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sehr hoch ist, in diesem Kontext nicht unerwähnt bleiben darf. Mit einer Berufswahl in folgenden Branchen geht insgesamt ein höheres Working-Poor-Risiko einher: Handel, Gastgewerbe, Pflege und Landwirtschaft. Aber auch EinzelunternehmerInnen, so stellte sich heraus, sind insgesamt sehr stark betroffen.

Im Zuge der gemeinsamen Arbeitstreffen wurde die Idee geboren, eine öffentliche Veranstaltung zum Thema Working Poor zu organisieren, um stärker auf die Relevanz des Themas aufmerksam zu machen. Der Equal Pay Day, der jedes Jahr im Herbst begangen wird und 2014 in Wien auf den 25. Oktober fiel, schien uns ein passender Rahmen, die in den Arbeitstreffen erarbeiteten Ergebnisse zu vertiefen und mit einer interessierten Öffentlichkeit zu diskutieren. Das große Interesse an dieser Veranstaltung und etliche Nachfragen betreffend einer Dokumentation führten schließlich zu dieser nun vorliegenden Publikation mit den verschriftlichten Beiträgen von Ingrid Moritz und Gerlinde Hauer (AK Wien), Käthe Knittler (Statistik Austria) und Christine Stelzer-Orthofer (Uni Linz) sowie einem Statement der Moderatorin und Redakteurin Martina Madner. Die Frauenabteilung der Stadt Wien möchte sich an dieser Stelle noch einmal herzlich bei

den Vortragenden für die gute Zusammenarbeit und die vielen durch sie gewonnenen neuen Erkenntnisse herzlich bedanken. Die Beschäftigung mit Working Poor bestätigte, dass gezielte frauenfördernde Maßnahmen weiterhin dringend nötig sind, um die hartnäckigen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Insbesondere müssen die diskriminierenden Einkommensdifferenzen zwischen frauen- und männerdominierten Berufen fokussiert werden und eine gerechte Entlohnung muss – auch auf Kollektivvertragsebene – das dringendste Ziel auf dem Weg zur Gleichstellung bleiben.



v.l.n.r.: Nicole Berger-Krotsch, Ingrid Moritz, Sandra Frauenberger, Renate Anderl

## **Eine Politik gegen Working Poor: Ein Erwerbseinkommen, mit dem Frauen auskommen, muss das Ziel sein!**

Erwerbstätigkeit ist nach wie vor der beste Schutz vor Armut. Das zeigen die deutlich niedrigeren Armutsgefährdungsquoten bei Erwerbstätigkeit der Frau in Haushalten mit und ohne Kinder. Dazu nur eine Zahl: Während bei Erwerbslosigkeit der Frau jeder vierte Mehrpersonenhaushalt mit zwei Kindern armutsgefährdet ist, reduziert sich bei Erwerbstätigkeit der Frau das Armutsrisiko deutlich auf 6%<sup>1</sup>.

Dennoch gibt es viele Frauen, für die Erwerbstätigkeit kein Schutz vor Armut ist, wie auch aus den Zahlen im Beitrag von Käthe Knittler deutlich hervorgeht. Die ungleiche Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit und ein stark geschlechtssegmentierter Arbeitsmarkt sind wesentliche Gründe dafür.

So zeigt sich bei einer Betrachtung der insgesamt geleisteten Arbeitszeit, das heißt sowohl unbezahlter als auch bezahlter Arbeitszeit, dass Frauen im Durchschnitt mit 64 Stunden pro Woche deutlich mehr als Männer mit 48 Stunden arbeiten. Davon werden von Männern allerdings nur 7 Stunden unbezahlt geleistet, von Frauen dagegen 30 Stunden – mit weitreichenden Folgen auf die Erwerbsintegration von Frauen: Hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen führen neben langen Unterbrechungsdauern nach der Geburt eines Kindes zu diskontinuierlichen Erwerbskarrieren. Damit verbunden ist der Verlust von Qualifikationen nach längeren Auszeiten, Benachteiligung und beruflicher Abstieg beim Wechsel in Teilzeit und ein hoher Anteil von Frauen in Niedriglohnbranchen. Im europäischen Vergleich sind Österreichs Frauen mit 25% überdurchschnittlich oft von niedrigen Löhnen (gemessen am Stundenlohn) betroffen, zudem weist Österreich den höchsten Gender Gap bei der Niedriglohnbeschäftigung auf! Die Ergebnisse einer WIFO-Studie<sup>2</sup>, die Niedriglohnbeschäftigung und atypische Beschäftigung auch auf die längerfristigen Auswirkungen hinsichtlich Erwerbsintegration untersuchte, zeigen außerdem, dass diese Beschäftigungsformen bei Frauen deutlich seltener als bei Männern eine Brückenfunktion in eine besser entlohnte Beschäftigung erfüllen, dafür allerdings vielfach eine Sackgasse mit dauerhaft eingeschränkten Erwerbschancen darstellen:

- So sind Frauen nicht nur wesentlich öfter, sondern auch deutlich länger von Vollzeit-niedriglohn betroffen: Jede fünfte Frau, die in der Zweijahresperiode 1999/2000 eine Niedriglohnbeschäftigung hatte, befindet sich auch 2009/2010 in dieser Situation (Männer: 10%)<sup>3</sup>. Viel höher als bei den Männern ist mit 16% auch der Anteil der

Frauen, die sich zehn Jahre später in einer erwerbsfernen Position befinden (Männer: 7%). Und während es mit rund 70% dem weitaus überwiegenden Teil der Männer gelingt, in eine höher entlohnte Vollzeit zu wechseln, ist das nur bei einem Viertel der betroffenen Frauen der Fall! Deutlich häufiger ist bei Frauen der Wechsel von einer Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigung in eine atypische Beschäftigung, vor allem in Teilzeit (33%).

- Die Befunde zur Teilzeitbeschäftigung zeigen weiters, dass Frauen nicht nur deutlich öfter teilzeitbeschäftigt sind, sondern es auch deutlich länger bleiben: So waren nur 30% aller Frauen, die im Zeitraum von 2000–2010 eine Beschäftigungsepisode von mindestens einem Tag hatten, gar nicht von Teilzeit betroffen. Ebenso viele (30%) hatten dagegen sehr lange Teilzeiten von fünf Jahren und mehr! (Der Rest verteilte sich auf Frauen mit niedrigeren Teilzeitphasen.<sup>4)</sup>)

Besonders betroffen von Working Poor sind Frauen mit Kindern, die auf kein weiteres ausreichendes Einkommen im Haushalt zurückgreifen können, weil sie Alleinerzieherin sind oder weil der Partner erwerbslos oder prekär beschäftigt ist. Das in Österreich dominierende Ein-einhalb-Verdiener-Modell nach der Geburt eines Kindes birgt somit erhebliche Armutsrisiken für jene Familien, bei denen das Einkommen des – meist männlichen – Hauptverdieners nicht ausreichend ist beziehungsweise wegfällt. Und bei Trennung ist bei vielen Frauen das zuvor als Zuverdienst gedachte Einkommen nicht existenzsichernd, wie sich an der hohen Armutsgefährdungsquote von Alleinerzieherinnen zeigt.

Sozialleistungen sind ein wichtiger Hebel der Armutsvermeidung, aber die deutlich geringeren Einkommenschancen von Frauen können damit bei weitem nicht ausgeglichen werden. Denn auch wenn dadurch Armut phasenweise vermieden wird, fehlt vielen Frauen die soziale Absicherung in Phasen der Arbeitslosigkeit und im Alter.

Bei Arbeitslosigkeit wirkt sich nicht nur das niedrigere Erwerbseinkommen negativ auf die Höhe der Arbeitslosenleistung aus, sondern auch die frauendiskriminierende Regelung der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe, wodurch sich bei vielen Frauen die Arbeitslosenleistung bei längerer Arbeitslosigkeit verringert beziehungsweise gänzlich wegfällt. Oft reicht bereits ein Partnereinkommen von ca. 1200 Euro für den gänzlichen Wegfall der Notstandshilfe. Für den betroffenen Haushalt bedeutet es, dass nach Auslaufen des Arbeitslosengeldbezuges das Einkommen der Frauen ganz wegfällt! Aber auch bei Frauen, die Notstandshilfe bekommen, wirkt sich die Partnereinkommensanrechnung deutlich negativ auf die Höhe der Notstandshilfe aus: So haben 2/3 der Frauen mit Notstandshilfe höchstens 750 Euro Notstandshilfe pro Monat, meistens aber deutlich weniger.

Die geringere Erwerbsbeteiligung im gesamten Lebensverlauf und die oft niedrigen Löhne bei Beschäftigung führen zu deutlich niedrigeren Frauenpensionen im Alter und gefährden oft auch hier die eigenständige Absicherung.

Ziel von Maßnahmen zur Armutsvermeidung von beschäftigten Frauen muss in allen Politikfeldern wie der Familienpolitik, der Sozialpolitik, der Arbeits- und Beschäftigungspolitik und Bildungspolitik die eigenständige soziale Absicherung von Frauen sein. Die verschiedenen Handlungsfelder müssen zusammenhängend und nicht nur auf einen bestimmten Lebensabschnitt reduziert betrachtet werden, wie dies in der Familienpolitik noch oft passiert. Denn eine abgeleitete soziale Absicherung über den Partner birgt erhebliche Armutsrisiken und ist daher für eine nachhaltige Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben und in der Nacherwerbsphase nicht ausreichend.

### **Wichtige Handlungsfelder zur Armutsvermeidung sind daher:**

- Schaffung erwerbsfreundlicher Rahmenbedingungen bei der Infrastruktur, wie Kinderbetreuung, Schule, Pflege, Mobilität/öffentlicher Transport, die eine existenzsichernde Beschäftigung unterstützen. Dadurch kann es auch zu Verschiebungen von der unbezahlten in die bezahlte Arbeit kommen, was wiederum positive volkswirtschaftliche Effekte nach sich zieht.
- Teilzeit ermöglichen – aber nicht als dominierendes Erwerbsmodell von Frauen im Berufsleben, nach dem Motto „einmal Teilzeit – immer Teilzeit“. Daher ist der Elternzeitanspruch ein wichtiges Instrument, weil er die Rückkehr auf Vollzeit garantiert, und es sollten deshalb alle Beschäftigten Anspruch darauf haben, das heißt auch jene in Kleinbetrieben. Gleichzeitig braucht es aber deutlich mehr Möglichkeiten, von einer Teilzeit wieder in Vollzeit gehen zu können. Durch einen Vorrang von Teilzeitbeschäftigten und geringfügigen Beschäftigten bei Besetzung von Stellen in Vollzeit beziehungsweise mit einem höheren Stundenausmaß könnte die Durchlässigkeit bei der Arbeitszeit unterstützt werden. Auch durch eine Änderung der Arbeitsbedingungen können Arbeitsplätze von Teilzeit und zerstückelten Arbeitszeiten in zusammenhängende Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Zum Beispiel in der mobilen Pflege sollen die Arbeitsabläufe durchforstet werden oder in der Reinigung, indem diese von den unsichtbaren Randzeiten wieder in die Tagesarbeitszeiten verlagert wird.
- Notwendig ist auch eine bessere Bewertung von Teilzeitarbeit. Das gesetzlich verankerte Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigung muss wirksam umgesetzt werden. Dazu muss auch die weit verbreitete Haltung, dass Teilzeit nicht mit Karriere zusammenpasst, aufgebrochen werden.
- Anreizsysteme, die das Ernährer- und Zuverdienermodell unterstützen, sollen durch eine Förderung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in den verschiedenen Politikfeldern abgelöst werden (Steuerpolitik, Familienpolitik).
- Frauendominierte Beschäftigungsbereiche sind auch im qualifizierten Beschäftigungssegment nach wie vor vielfach zu niedrig bewertet und die Einkommensentwicklungsperspektiven im gesamten Erwerbsleben sind sehr gering: Eine bessere Bezahlung

dieser oft gesellschaftlich höchst relevanten Bereiche, wie zum Beispiel im Bereich der Elementarpädagogik oder auch im Pflegesektor, ist überfällig.

- Bessere Absicherung bei Arbeitslosigkeit durch eine Beseitigung der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe sowie ein Recht auf Vermittlung in eine Vollzeit- beziehungsweise existenzsichernde Beschäftigung. Derzeit kann es durch die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung zu Sanktionen kommen.

#### **Anmerkungen**

**1** Auswertung aus EU-SILC 2013, aus: Sozialbericht 2013–2014.

**2** Mahringer u.a. (2012), Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000–2010, Studie des WIFO im Auftrag des Sozialministeriums.

**3** Ebd. S. 72 Abb. 38.

**4** Ebd. S. 35.

## **Arm trotz Arbeit: Frauen & „Working Poor“ – eine Annäherung in Zahlen**

mit Schwerpunkt Wien

Wie lässt sich Armut und im Speziellen der Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Armut statistisch (also mit Zahlen) erfassen? Welche Vorteile und Nachteile haben unterschiedliche Kennzahlen beziehungsweise wie aussagekräftig sind sie hinsichtlich der Fragestellung „Wer ist arm, trotz Erwerbsarbeit“? Der vorliegende Artikel behandelt zwei Ebenen: 1) methodische und konzeptionelle Fragestellungen und 2) eine empirische Darstellung ausgewählter Arbeitsmarkt-, Einkommens- und Armutslagen für Österreich, wobei Wien noch einmal gesondert betrachtet wird.

Multikausale Problemlagen, wie Armut und Working Poor, lassen sich nicht mit einer Kennzahl allein abbilden und/oder erklären. Dies würde jede „Zahl“ „überfrachten“. Für ein umfassendes Bild, von dem u.U. auch politische Handlungsstrategien abgeleitet werden können, braucht es ein breiteres Set von Kennzahlen und Indikatoren (und auch qualitative Analysen). Dies gilt insbesondere, wenn geschlechtsspezifische Analysen im Zentrum stehen.

Für die empirische Erfassung von Armut stehen unterschiedliche Ansätze zur Verfügung: Zum einen können absolute oder relative Schwellwerte, ab denen eine Person als arm oder armutsgefährdet gilt, festgelegt werden, zum anderen können Haushalts- oder Individualeinkommen betrachtet werden. In diesem Artikel wird diesbezüglich ein Schwerpunkt auf das EU-weite Konzept basierend auf EU-SILC, der Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (Statistics on Income and Living Conditions), gelegt und insbesondere auf die geschlechtsspezifische Problematik einer Haushaltsbetrachtung eingegangen. Jenseits der Frage, mittels welcher Kennzahlen Armut und Erwerbsarbeit erfasst werden, wird das Armutsausmaß sowie die Frage, welche Bevölkerungsteile besonders armutsgefährdet sind, durch eine Vielzahl sozioökonomischer Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen unter anderem die Einkommens- und Vermögensverteilung, die Arbeitsmarktlage sowie die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt, direkte und indirekte Diskriminierungen, die Ausgestaltung sozialer Sicherungssysteme, die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie auf individueller Ebene insbesondere die formale Ausbildung, Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Die Annäherung an den Themenkomplex Frauen und Working Poor erfolgt in diesem Artikel über drei arbeitsmarktbezogene Schwerpunkte: 1) Einkommens- und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, 2) Erwerbsspartizipation und atypische Beschäftigung, 3) Armut & „Working Poor“. Innerhalb dieser Schwerpunkte und deren jeweiliger Unterabschnitte wird neben den Ergebnissen für Österreich auch die Situation für Wien dargestellt. Vorab erfolgt ein kurzer Überblick für die hier relevanten wichtigsten sozioökonomischen Besonderheiten Wiens.

## Wien ist anders.

Wien ist anders: Dies verdeutlicht sich anhand nahezu aller für den Arbeitsmarkt sowie für die Bestimmung von Armut relevanten Kennzahlen. Wien weist die niedrigsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede auf und auch bei vielen weiteren arbeitsmarktrelevanten Indikatoren (Teilzeitquote, Erwerbstätigenquote, Anteil an Niedriglöhnen) verzeichnet Wien im Bundesländervergleich den geringsten Gender Gap. In keinem anderen Bundesland gehen Frauen so häufig einer Vollzeitbeschäftigung nach wie in Wien. Zugleich weisen aber sowohl Wienerinnen als auch Wiener die niedrigste Erwerbstätigenquote auf. Des Weiteren finden sich in Wien sowohl bei Männern als auch bei Frauen im Bundesländervergleich die höchste Arbeitslosen- und auch die höchste Armutsgefährdungsquote. Die Gründe für die genannten Arbeitsmarkt- und Armutsspezifika sind vielfältig. Wien hebt sich durch eine Reihe wirtschaftlicher Charakteristika, die durchaus auch für andere Städte typisch sind, von den anderen Bundesländern ab. Der landwirtschaftliche Sektor spielt in Wien – das Stadt und Bundesland zugleich ist – eine kleine und der industrielle Sektor nur eine geringe Rolle. Wien ist eine Stadt der Dienstleistungen – 84% der Wiener und Wienerinnen sind im Dienstleistungssektor beschäftigt – und Wien ist eine Universitätsstadt; gut ein Drittel der Studierenden Österreichs studiert in der Bundeshauptstadt. Der Anteil an Lehrlingen ist hingegen, unter anderem ob des kleinen industriellen Sektors, so niedrig wie in keinem anderen Bundesland. Wien ist vor Vorarlberg das Bundesland mit dem höchsten Migrationsanteil<sup>1</sup>; Wien ist eine mehrsprachige Stadt. Der Wirtschaftsraum Wien erstreckt sich, wie für Städte insgesamt typisch weit über die Stadtgrenze hinaus. Im Bundesländervergleich weist Wien somit die größten Pendlerverflechtungen auf. So waren 2013 von den 976.000 in der Bundeshauptstadt erwerbstätigen Personen 751.000 auch in Wien ansässig, die übrigen 225.000 Personen sind Pendler und Pendlerinnen, die überwiegend in Niederösterreich oder im Burgenland wohnhaft sind. Somit kommen 23% der in Wien Erwerbstätigen aus einem anderen Bundesland. All die genannten Spezifika Wiens tragen zur Bestimmung der Besonderheiten des Wiener Arbeitsmarktes beziehungsweise der Wiener Armutslagen bei. Die hier dargestellten Besonderheiten bilden den Hintergrund für mögliche Erklärungsansätze der spezifischen Situation in Wien in Hinblick auf Erwerbs- und Armutslagen, die in den folgenden thematischen Abschnitten jeweils am Ende des Abschnitts wieder aufgegriffen werden.

# 1. Einkommens- und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

Einkommen beruhend auf Erwerbsarbeit sind für die überwiegende Mehrheit der österreichischen Bevölkerung die einzige oder zumindest die überwiegende Einkommensquelle, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Andere Einkommensarten, wie die sogenannten „arbeitslosen“ Einkommen – dazu zählen Miet- und Pachteinkommen, Zinsen und Dividenden –, sind noch einmal ungleicher verteilt als die Arbeitseinkommen und für den Großteil – für Frauen ein weiteres Mal stärker als für Männer – sind diese Einkommensarten entweder gar nicht oder zumindest nicht im ausreichenden Umfang vorhanden, um davon leben zu können (Andreasch et al. 2012).

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede lassen sich zum einen auf Basis unterschiedlicher Datenquellen und zum anderen anhand verschiedener Einkommenskategorien – Brutto- oder Nettoeinkommen, Jahres-, Monats- oder Stundeneinkommen, nur Vollzeit-, nur Teilzeiteinkommen oder beide gemeinsam – berechnen und darstellen. Je nach herangezogener Einkommenskategorie ergibt sich eine andere geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz (Tabelle 1). Keine der in der Tabelle dargestellten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ist „wahr“ als die andere beziehungsweise ist keine der Zahlen falsch, aber jede erzählt eine andere Geschichte beziehungsweise verweist auf jeweils unterschiedliche Aspekte der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und einer möglichen Armutsgefährdung. Einkommensunterschiede, die auf verschiedenen Datenquellen beruhen, sind nur bedingt miteinander vergleichbar; sie haben unterschiedliche Erhebungsmethoden, meist sind unterschiedliche Subgruppen von Einkommensempfängerinnen und -empfängern nicht erfasst und jede Datenquelle geht mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen einher.

**Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede unselbstständig Erwerbstätiger**

	Österreich	Wien
Bruttojahreseinkommen <sup>1</sup>	39,7	21,2
Nettojahreseinkommen <sup>1</sup>	32,4	16,8
Bruttojahreseinkommen Vollzeit <sup>1</sup>	18,5	10,1
Bruttostundenlöhne <sup>2</sup>	21,1	16,3
Nettomonatseinkommen <sup>3</sup>	29,1	17,4
Nettomonatseinkommen - Vollzeit <sup>3</sup>	15,9	7,0
Nettomonatseinkommen - Vollzeit - Arbeitsort <sup>3</sup>		12,9

Quelle: STATISTIK AUSTRIA 1) Lohn- und HV-Daten 2013, 2) Verdienststrukturerhebung 2010, 3) Mikrozensus 2012.

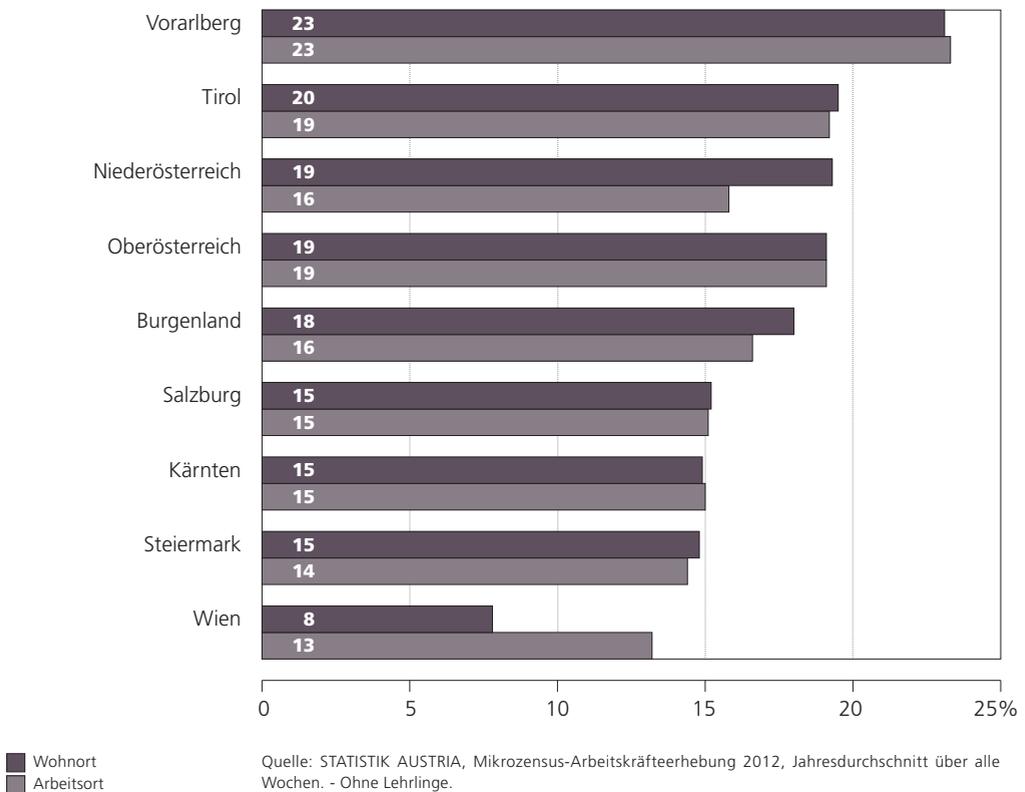
Egal, welche Einkommenskategorie betrachtet und welche Datenquelle herangezogen wird, alle Zahlen verdeutlichen: Männer verdienen in Österreich mehr als Frauen. Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, die auf Bruttoeinkommen beruhen, fallen durchwegs höher aus als jene, denen Nettoeinkommen zugrunde liegen. Dies geht auf den nivellierenden Effekt der progressiven Lohn- und Einkommenssteuer zurück, obgleich dieser im oberen Einkommensbereich durch den regressiven Effekt der Sozialversicherungsbeiträge gedämpft wird (Guger et al. 2009). Frauen sind deutlich stärker in der unteren Einkommenshälfte konzentriert als Männer. Zum einen sind Frauen häufiger als Männer in jenem Einkommensbereich anzutreffen, der steuerfrei gestellt ist – 2013 bei einem Jahreseinkommen unter 11.000 Euro –, und zum anderen steigt mit dem Einkommen nicht nur der Männeranteil, sondern auch die durchschnittliche Steuerlast (Knittler 2013a, Glocker et al. 2014). Der umverteilende Effekt der progressiven Einkommenssteuer wirkt sich somit auch nivellierend auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede aus. Werden beispielsweise die Jahreseinkommen betrachtet so sinkt die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz von knapp 40% bei den Bruttoeinkommen auf rund 32% bei den Nettoeinkommen. Folglich sind nicht nur die Markteinkommen ungleicher verteilt als die Einkommen nach staatlicher Umverteilung über (Einkommens- und Lohn-)Steuern, sondern auch die sich am Markt ergebenden geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

Ein anderer Aspekt der Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen ergibt sich bei Betrachtung der Gesamteinkommen (Vollzeit und Teilzeit) vs. Einkommen, die ausschließlich auf Vollzeitarbeit beruhen. Werden die monatlichen Nettoeinkommen von unselbstständig erwerbstätigen Männern und Frauen verglichen, beträgt der Unterschied im Durchschnitt 29,4%. Wie auch bei den Jahreseinkommen erklärt sich ein Teil des Einkommensunterschieds durch das differierende Erwerbsarbeitszeitausmaß von Männern und Frauen. Männer sind überwiegend vollzeitbeschäftigt (90%), von den Frauen arbeitet fast jede zweite Teilzeit (45,5%). Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bleibt jedoch auch bestehen, wenn gleich auf niedrigerem Niveau (15,6%), wenn nur die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten verglichen werden. Zugleich bleiben bei dieser Betrachtung die Einkommen von einem großen Teil der Frauen – von allen, die teilzeiterwerbstätig sind – unberücksichtigt. Mehr als jede dritte Frau (38,3%) begründet ihre Teilzeitarbeit mit Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern. Wird die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit betrachtet, so zeigt sich, dass Frauen zwar in einem geringeren Ausmaß einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, inklusive der unbezahlten Arbeit durchschnittlich aber ein leicht höheres Arbeitspensum absolvieren als Männer. Frauen verdienen nicht deshalb weniger, weil sie weniger arbeiten, sondern weil sie weniger bezahlt arbeiten.

Vom Effekt des geleisteten Arbeitszeitausmaßes bereinigt sind Einkommensunterschiede, die anhand von Stundenlöhnen betrachtet werden. Basierend auf der Verdienststrukturerhebung werden die Stundenlöhne auch als EU-weiter Vergleichsindikator für den Gender Wage Gap herangezogen. Österreich zählt traditionell zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden innerhalb der EU. 2013 wies Österreich mit 23,0% vor Estland den höchsten Gender Wage Gap auf. Der EU-Durchschnitt (EU-27) lag mit 16,4% deutlich niedriger.

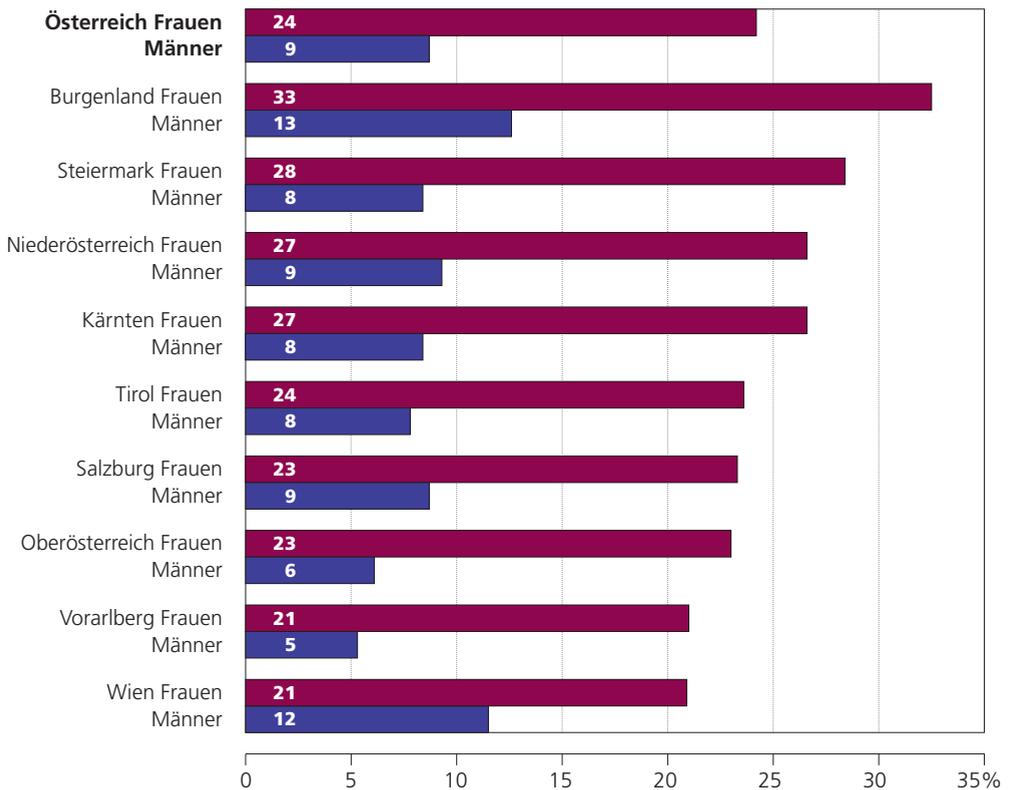
Wien nimmt im Bereich der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Bundesländervergleich eine Sonderstellung ein. Unabhängig davon, welche Einkommenskategorie in der oben angeführten Tabelle betrachtet wird, weist Wien immer einen deutlich geringeren geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied auf als der Bundesdurchschnitt. Die niedrigeren Wiener Einkommensdifferenzen auf Basis der Jahres- und Monateinkommen sind zu einem Teil auf die niedrigere Teilzeitquote von Wienerinnen zurückzuführen (siehe diesbezüglich auch Abschnitt Teilzeitarbeit). Als weitere Begründung bieten sich eine Reihe möglicher Ursachen an: die deutlich vom Bundesdurchschnitt abweichende Bildungs- und Wirtschaftsstruktur, der höhere Anteil öffentlich Beschäftigter oder möglicherweise auch die, ebenfalls in anderen Ballungsräumen gegebene, leichtere Möglichkeit, im Fall einer (Lohn-)Diskriminierung den Arbeitsplatz zu wechseln oder rechtlich gegen die Diskriminierung vorzugehen.

**Grafik 1: Nettomonatseinkommen 2012, geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen nach Wohn- und Arbeitsort – Vollzeit**



Auch wenn nur die Wiener Vollzeitbeschäftigten und deren monatliche Nettoeinkommen betrachtet werden, bleibt Wien weiterhin das Bundesland mit den geringsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden. Dieser auffällig niedrige Wert von 7,8% begründet sich – wiederum zum Teil – durch ein Wien-spezifisches Phänomen. Je nachdem, ob Wien als Wohn- oder als Arbeitsbundesland betrachtet wird, ergeben sich, aufgrund des hohen Anteils an Pendlerinnen und Pendlern, für den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied unterschiedliche Werte (Tabelle 1, Grafik 1). Anders formuliert; Wien „exportiert“ einen Teil seiner geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Durchschnittlich verdienen Frauen, die nach Wien einpendeln, gleich viel wie Frauen, die von Wien auspendeln. Für Männer gilt dies nicht. Männer, die auspendeln, verdienen deutlich mehr als jene, die einpendeln. Wird Wien mit allen unselbstständig Erwerbstätigen unabhängig von ihrem Wohnort betrachtet, fällt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied deutlich höher aus (13,2%). In keinem anderen Bundesland zeigen sich so deutliche Differenzen zwischen Wohn- und Arbeitsort. Für Niederösterreich und Burgenland, jene Bundesländer, die mit Wien die stärksten Pendelverflechtungen aufweisen, verläuft der Unterschied zwischen Wohn- und Arbeitsbundesland in die umgekehrte Richtung: Hier fallen die Einkommensdifferenzen jeweils bei der Betrachtung nach dem Wohnort der Erwerbstätigen höher aus.

**Grafik 2: Niedriglöhne nach Geschlecht und Bundesland**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2010. - Ohne Lehrlinge.

Eine weitere Annäherung an die Frage „Wer ist arm trotz Arbeit?“ bietet die Betrachtung von **Niedriglöhnen**. Diese werden (nach EU-Definition) als Einkommen von weniger als zwei Drittel des Median-Stundenlohns – dies entsprach 2010 weniger als 8,52 Euro (ohne Mehr- und Überstunden) beziehungsweise 8,64 Euro (inklusive Mehr- und Überstunden) – definiert. Österreich liegt mit einem Niedriglohnanteil von rund 15% deutlich hinter Deutschland (22%) und auch unter dem EU-27-Durchschnitt von 17%.

Die starken geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede machen sich auch bei diesem Indikator deutlich bemerkbar. 24,2% der Frauen – also rund jede Vierte – und rund 9% der Männer in Österreich arbeiten zu Niedriglöhnen, das heißt, Frauen arbeiten dreimal so häufig zu Niedriglöhnen wie Männer. Österreich weist damit den mit Abstand größten geschlechtsspezifischen Unterschied in der EU auf (Geisberger 2013). Im Bundesländervergleich arbeiten Wienerinnen am seltensten zu Niedriglöhnen (20,9%) – dies entspricht aber immer noch jeder fünften Frau –, der Wert für Männer liegt mit 11,5% über dem Bundesdurchschnitt. Der Gender Gap im Bereich der Niedriglöhne (9,4 Prozentpunkte, Österreich 15,5 Prozentpunkte) liegt damit im Bundesländervergleich in Wien am niedrigsten (Grafik 2).

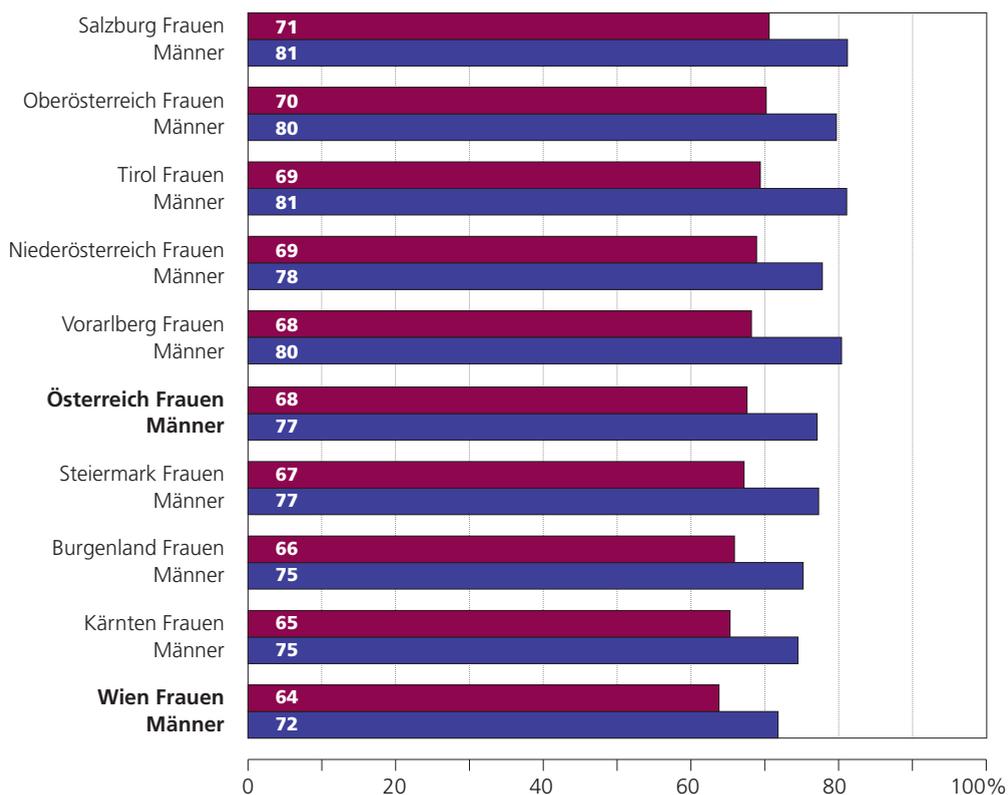
## 2 Erwerbspartizipation und atypische Beschäftigung

Wie viel Prozent der Bevölkerung sind erwerbstätig? Über diese Frage gibt die Erwerbstätigenquote Auskunft. Sie misst den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre). Im Vergleich mit der Europäischen Union liegt Österreich mit einer Erwerbstätigenquote von 72,3% im oberen Drittel (EU-27 64,2%). Männer sind in allen Bundesländern in einem höheren Ausmaß in den Arbeitsmarkt eingebunden als Frauen und dementsprechend liegen die Erwerbstätigenquoten der Männer durchgängig höher als jene der Frauen (Grafik 3). Die Erwerbskarriere zu unterbrechen, um familiäre Aufgaben zu übernehmen, ist für Frauen in Österreich (in unterschiedlichem Ausmaß in allen Bundesländern) nach wie vor häufige Gegebenheit, nicht jedoch für die Männer. Zum einen stellt sich die Frage, wie sich Kinderbetreuungsaufgaben zwischen den Geschlechtern, und zum anderen, wie sie sich zwischen familiärer und öffentlicher beziehungsweise außerhäuslicher Betreuung – unabhängig davon, ob es sich um staatliche Kindergärten oder Tagesmütter handelt – verteilen. Das heißt, die Erwerbstätigenquoten zwischen den Bundesländern unterscheiden sich unter anderem in Abhängigkeit vom jeweiligen vorherrschenden Rollenbild, von der geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung sowie vom Versorgungsgrad mit außerhäuslicher Kinderbetreuung.

Die Wiener Erwerbstätigenquote hebt sich von den übrigen Bundesländern ab. Sowohl Männer als auch Frauen gehen in Wien im Bundesländervergleich am seltensten einer Erwerbstätigkeit nach. Die Gründe dafür sind eng mit der spezifischen Wirtschafts- und Bildungsstruktur Wiens verknüpft. Auf empirischer Ebene lassen sich für die **Sonderstellung Wiens** insbesondere vier Gründe ausmachen: 1) die deutlich höhere Jugendarbeitslosigkeit, 2) der relativ späte Erwerbs-

eintritt der Wienerinnen und Wiener, bedingt durch den hohen Anteil an Studierenden und den geringen Anteil an Lehrlingen, sowie 3) die niedrigen Erwerbstätigenquoten von Wienerinnen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit oder mit Migrationshintergrund, wobei dies überwiegend auf Frauen mit Bezugsland Türkei oder Bosnien/Kroatien/Serbien zutrifft. 4) Ein weiterer, zumindest indirekter Effekt auf die Erwerbstätigenquote geht vom hohen Anteil der Pendler und Pendlerinnen – also von Personen, die zwar in Wien erwerbstätig, aber in einem anderen Bundesland wohnhaft sind – aus.

**Grafik 3: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Bundesland 2013**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013, Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

Ein Blick auf die Erwerbstätigenquoten, aufgeschlüsselt nach fünfjährigen Altersgruppen, verdeutlicht, dass die größte Differenz zwischen Wien und dem Bundesdurchschnitt vor allem in den jüngeren Altersgruppen auftritt. Die stärksten Unterschiede fallen bei den unter 30-Jährigen an, ab dann kommt es zu einer deutlichen Annäherung der Erwerbstätigenquoten. Gut ein **Drittel der Studierenden**<sup>2</sup> ist auf Wien konzentriert und auch als Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) findet sich in Wien (7%) im Bundesländervergleich der höchste Wert. Aufgrund der langen Ausbildungszeiten<sup>3</sup> erfolgt der Arbeitsmarkteintritt in Wien

durchschnittlich erst deutlich später. Ein weiterer Grund für die niedrigere Erwerbstätigenquote ist der relativ geringe Anteil an Lehrlingen in Wien. Prinzipiell trägt ein hoher Anteil an **Lehrlingen** in einem Bundesland aufgrund des frühen Erwerbseintritts (ab 15 Jahren) zu einer höheren Erwerbstätigenquote bei. Der Bildungsweg führt in der Bundeshauptstadt jedoch weit häufiger (auch bei jungen Männern) über die AHS oder BHS und Lehrstellen sind in Wien nicht zuletzt aufgrund der sektoralen Struktur und der geringen Bedeutung des gewerblich-industriellen Sektors schwierig zu finden. Wenn eine hohe Erwerbstätigenquote als erstrebenswert betrachtet wird, so weist Wien diesbezüglich eine „ungünstige“ Wirtschafts- beziehungsweise Bildungsstruktur (viele Studierende und wenig Lehrlinge) auf.

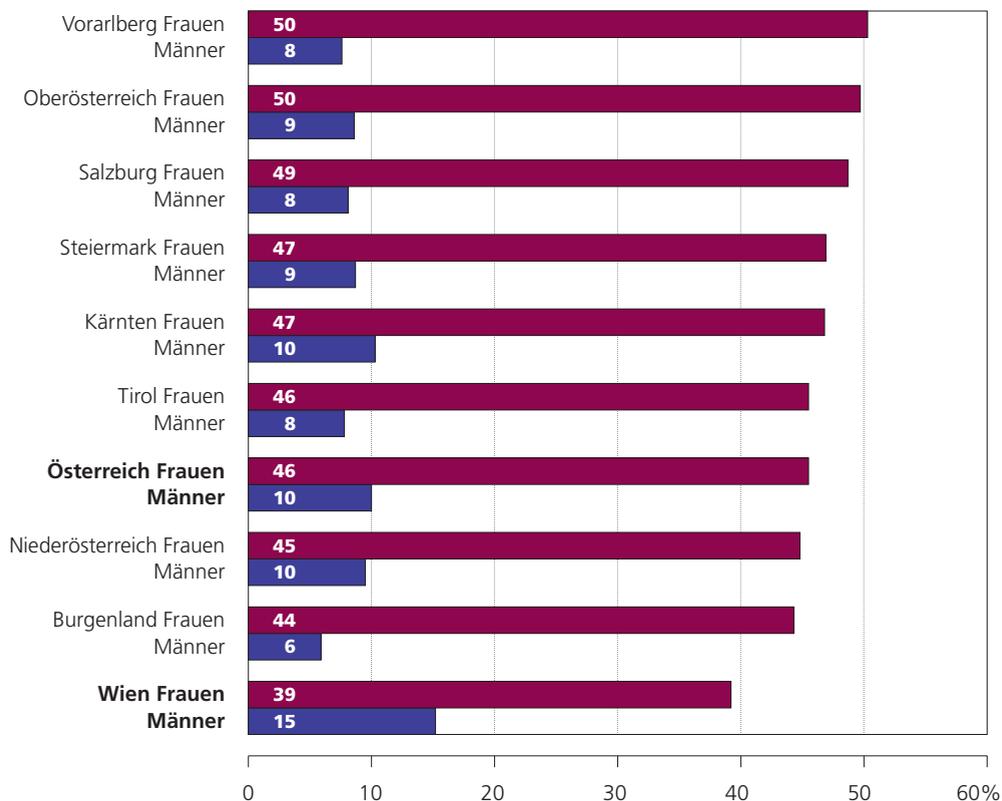
Eine Differenzierung der Erwerbstätigenquote nach einzelnen **Staatsangehörigkeiten** ist aufgrund der geringen Fallzahlen (im Mikrozensus) und der damit einhergehenden Zufallsschwankungen nur beschränkt möglich. Deutlich wird jedoch, dass es sich sowohl bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft als auch bei Personen mit **Migrationshintergrund** jeweils um heterogene Personengruppen handelt. Bei Männern und Frauen aus Wien mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Land der EU-15 liegen die Erwerbstätigenquoten jeweils über dem Wert von Wienerinnen und Wienern mit österreichischer Staatsangehörigkeit. Tendenziell zeichnet sich ab, dass bei den in Wien lebenden Männern die Erwerbstätigenquote trotz bestehender Unterschiede unabhängig von der Staatsangehörigkeit durchgängig relativ hoch ist (Österreich 71,8%, EU-27 77,4%, Bosnien/Kroatien/Serbien 68,0%, Türkei 61,4%). Anders bei den Frauen; hier zeigen sich deutlich größere Differenzen: Wienerinnen mit österreichischer Staatsangehörigkeit (67,6%) weisen eine höhere Erwerbstätigenquote auf als Wienerinnen mit Staatsangehörigkeit aus Bosnien/Kroatien/Serbien (51,6%) und der Wert für Wienerinnen mit türkischer Staatsangehörigkeit liegt noch einmal niedriger, ist allerdings bereits sehr stark zufallsbehaftet. Unter der Gesamtgruppe an Frauen ohne österreichische Staatsangehörigkeit in Wien ist etwas mehr als jede zweite erwerbstätig (53,0%). Sie sind deutlich häufiger arbeitslos wie auch deutlich öfter „ausschließlich haushaltsführend“ tätig als Frauen mit österreichischer Staatsangehörigkeit. Die Staatsangehörigkeit beziehungsweise der Migrationshintergrund spielt zur Erklärung der niedrigen Erwerbstätigenquoten in Wien bei den Männern eine geringere Rolle als bei den Frauen.

Die bedeutende Rolle, die Wien als Arbeitsort zukommt, verdeutlicht sich unter anderem im hohen Anteil an **Pendlerinnen und Pendlern**, die hier arbeiten. Wien stellt deutlich mehr Arbeitsplätze zur Verfügung, als über die Berechnung der Erwerbstätigenquote, die dem Wohnsitzprinzip folgt, erfasst werden. Der Versuch einer Quantifizierung des Pendelphänomens in Bezug auf die Erwerbstätigenquote setzt verschiedene Annahmen voraus. Würden die von Wien auspendelnden Erwerbstätigen hinzugezählt werden, so wäre auch die Wiener Erwerbstätigenquote je nach Berechnungsvariante zwischen einem und fünf Prozentpunkten<sup>4</sup> höher.

## Teilzeitarbeit und Gründe für die Teilzeitarbeit

Die Teilzeitquote von **Frauen** in Österreich zählt zu der höchsten in Europa.<sup>5</sup> Sie liegt in allen Bundesländern auf einem hohen Niveau, wobei Wien deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt (Grafik 4). Frauen in der Bundeshauptstadt gehen somit so häufig wie in keinem anderen Bundesland einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach. Umgekehrt ist bei den Wiener Männern Teilzeitarbeit weit häufiger verbreitet als in allen anderen Bundesländern. Demnach fällt auch der geschlechtsspezifische Unterschied für die Teilzeitarbeit in Wien am geringsten aus (Wien: 24,1 Prozentpunkte, Österreich: 35,5 Prozentpunkte). Während Teilzeitarbeit für Männer in Österreich mit 7,6% eine untergeordnete Rolle spielt, liegt die Teilzeitquote in Wien mit 15,2% rund doppelt so hoch. Dies ist zu einem Teil wiederum auf den hohen Anteil an Studierenden zurückzuführen. So ist der am häufigsten genannte Grund für Wiener, einer Teilzeiterwerbstä-

**Grafik 4: Teilzeitquote nach Geschlecht und Bundesland 2013**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013, Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

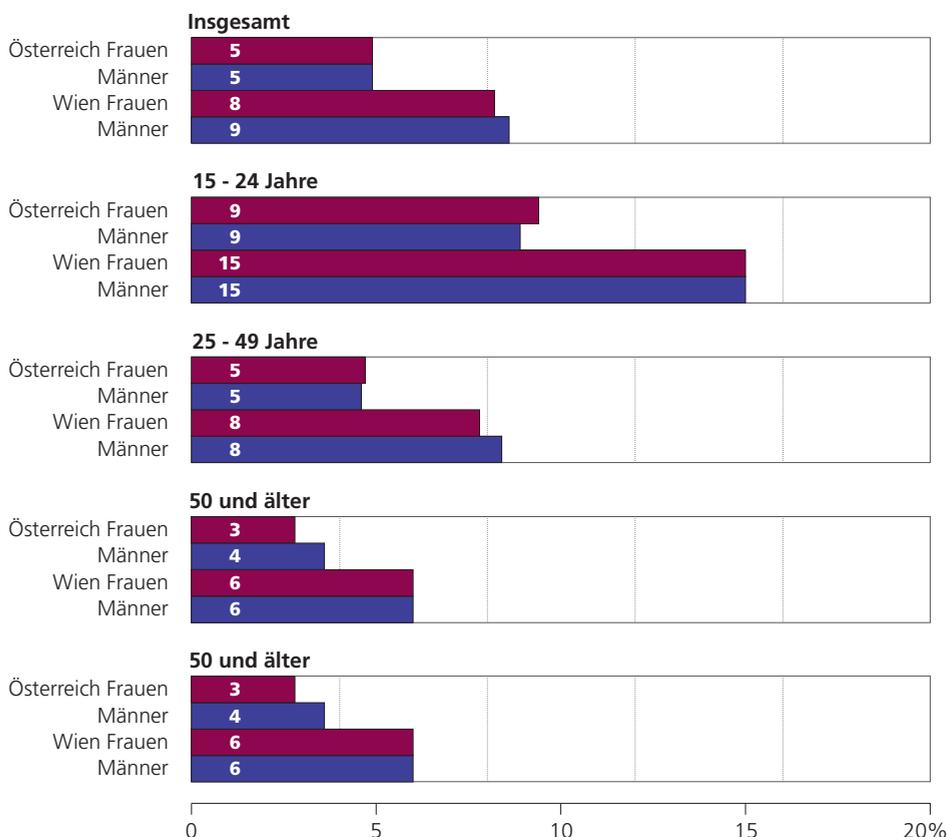
tigkeit nachzugehen, eine Erwerbstätigkeit, die parallel zur Aus- beziehungsweise Weiterbildung ausgeübt wird (29,1%). Auch für die Frauen in Wien (16%, Österreich 8%) nimmt die ausbildungsbegleitende Teilzeitarbeit einen überdurchschnittlichen Stellenwert ein. Der mit Abstand häufigste Grund für Frauen, Teilzeit zu arbeiten, sind in Wien und in allen Bundesländern die Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern (37,1%). In Wien liegt der Anteil mit 29,5% unter dem Bundesdurchschnitt. Familiäre Verpflichtungen beeinflussen bei Frauen somit nicht nur die Frage, ob einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, sondern maßgeblich auch, in welchem Ausmaß dies geschieht. Für Männer sind Betreuungsaufgaben hingegen kaum (rund 5%) ein Grund für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Eine Differenzierung für Wien ist diesbezüglich aufgrund der geringen Fallzahlen und der damit einhergehenden hohen Schwankungsbreite nicht möglich. Im hohen Teilzeitanteil von Frauen spiegelt sich somit auch die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern in Österreich wider.

## Arbeitslosigkeit

Eine weitere Ursache für die niedrigere Erwerbstätigkeit in Wien ist die vergleichsweise angespannte Arbeitsmarktlage, die in relativ hohen **Arbeitslosenquoten** resultiert. Anzumerken bleibt, dass eine erhöhte Arbeitslosigkeit insgesamt ein Phänomen von Städten und urbanisierten Räumen ist beziehungsweise weisen Räume mit hoher Besiedlungsdichte tendenziell höhere Arbeitslosenquoten auf.

In allen Altersgruppen – hier unterschieden nach Jugendlichen (15 bis 24 Jahre), Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) und älteren Erwerbstätigen (50 Jahre und älter) – liegt die Arbeitslosigkeit in Wien deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Wie in allen Bundesländern weisen auch in Wien die Jugendlichen das höchste Risiko auf, arbeitslos zu sein. Mit einer Arbeitslosenquote von 15% bei den jungen Wienern und einer knapp ebenso hohen Arbeitslosenquote (14,9%) bei den jungen Wienerinnen haben Jugendliche in Wien eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, als in den übrigen Bundesländern. In den beiden darauffolgenden Altersgruppen fällt die Wiener Arbeitslosigkeit jeweils knapp doppelt so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt (Grafik 5), liegt jedoch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als die Jugendarbeitslosigkeit.

**Grafik 5: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Alter für Wien und Österreich 2013**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Werte mit weniger als hochgerechnet 9.000 Personen für Wien sind sehr stark zufallsbehaftet.

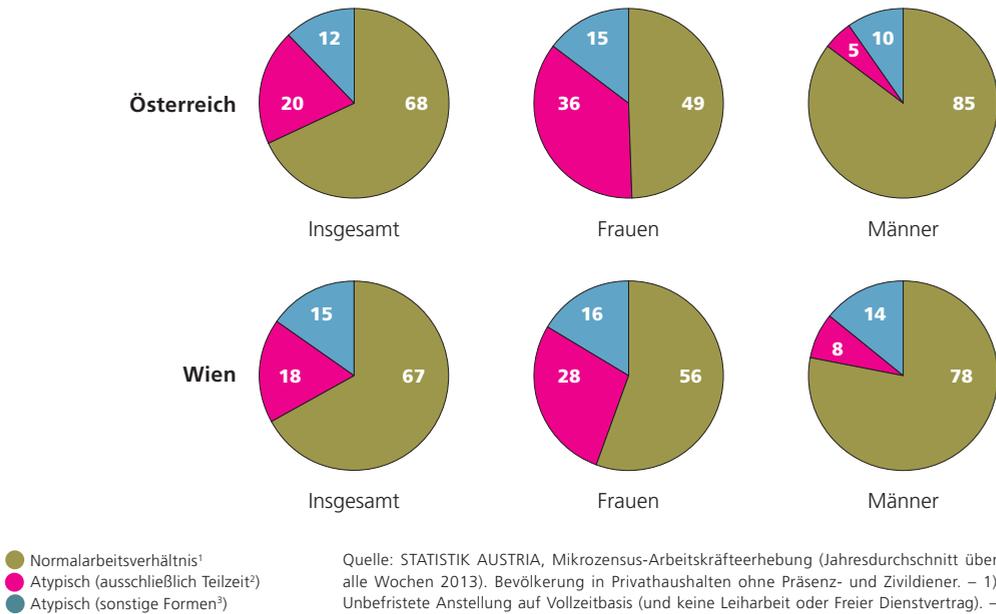
## Atypische Beschäftigung

**Atypische Beschäftigungsformen** gehen oftmals mit niedrigeren Löhnen und einem höheren Anteil an Niedriglöhnen einher. Das heißt, Normalarbeitsverhältnisse – hier definiert als eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung die keine Leiharbeit und kein freier Dienstvertrag ist – schützen bis zu einem gewissen Grad vor Niedriglöhnen; Männer allerdings häufiger als Frauen. So arbeitet knapp jede fünfte Frau (18,2%) mit einem Normalarbeitsverhältnis zu einem Niedriglohn, bei den Männern ist es „nur“ jeder zwanzigste (5,1%) (Geisberger 2013). Im Jahr 2013 waren (laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) rund 68% der unselbstständig Erwerbstätigen in einem „Normalarbeitsverhältnis“ beschäftigt. Für Männer stellen diese mit

85% tatsächlich den „Normalfall“ dar, während atypische Beschäftigungsformen für sie die Ausnahme bildeten (15%). Dies gilt jedoch nicht für Frauen; von ihnen war jede zweite (50%) in einer atypischen Beschäftigungsform tätig, die somit für Frauen (50%) genauso normal wie ein Normalarbeitsverhältnis ist (Grafik 6). Wienerinnen arbeiten häufiger in einem Normalarbeitsverhältnis (56%) als in den übrigen Bundesländern. Dies liegt unter anderem an dem höheren Anteil von Wienerinnen, die Vollzeit arbeiten; zugleich sind sie deutlich seltener als im Bundesdurchschnitt der atypischen Beschäftigungskategorie „ausschließlich Teilzeit“ zugehörig.

Die in der Grafik 6 dargestellte Kategorie „Atypisch (sonstige Formen)“ umfasst Befristungen, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung beziehungsweise Arbeit von weniger als zwölf Stunden in der Woche sowie freie Dienstverträge. In allen Bundesländern fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in dieser Kategorie am geringsten aus. In der Wiener Beschäftigungsrealität nimmt diese Sammelkategorie sowohl bei Männern als auch bei den Frauen einen etwas höheren Stellenwert ein als im Bundesdurchschnitt. Die vergleichsweise hohe Anzahl an Studierenden in Wien trägt bei Männern und Frauen<sup>6</sup> zu einem relativ hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten und damit auch zu einem hohen Anteil der Sammelkategorie „Atypisch (sonstige Formen)“ bei. Bei allen drei Beschäftigungskategorien – Normalarbeitsverhältnis, ausschließlich Teilzeit und atypische Beschäftigungsformen – sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede

**Grafik 6: Atypische Beschäftigungsformen nach Geschlecht für Österreich und Wien – 2013 (in %)**



im Bundesländervergleich in Wien am geringsten. Insgesamt betrachtet, hebt sich Wien bei den Männern leicht und bei den Frauen etwas stärker von den übrigen Bundesländern ab.

Werden die atypischen Beschäftigungsformen – Befristungen, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung beziehungsweise Arbeit von weniger als zwölf Stunden in der Woche sowie freie Dienstverträge – einzeln betrachtet, so liegt Wien entweder sehr nahe am oder zumindest leicht über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Knittler 2013b). Besonders hervorstechend sind die freien Dienstverträge. Quantitativ betrachtet stellen freie Dienstverträge zwar die kleinste Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen (in Österreich rund 37.000) dar, sind jedoch am stärksten auf Wien konzentriert; 16.000 beziehungsweise etwas weniger als die Hälfte (44%) entfallen auf Wien.

**Zwischenresümee:** Alle in Abschnitt 1) und 2) angeführten Kennzahlen zu Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen verdeutlichen, dass Frauen durchschnittlich niedrigere Einkommen beziehen als Männer; sei es, weil sie in einem geringeren Ausmaß in den Arbeitsmarkt eingebunden sind, einen höheren Anteil der unbezahlten Arbeit verrichten, geringere Stundenlöhne beziehen oder weil sie deutlich öfter zu Niedriglöhnen arbeiten. Bezüglich der anfänglichen Fragestellung, wer trotz Erwerbsarbeit arm oder armutsgefährdet ist, deutet somit alles darauf hin, dass Frauen in einem höheren Ausmaß „Working Poor“ sind als Männer. Eine weitere Gemeinsamkeit der bisher angeführten Indikatoren beruht darin, dass den Indikatoren jeweils einzelne Individuen und nicht Haushalte zugrunde liegen.

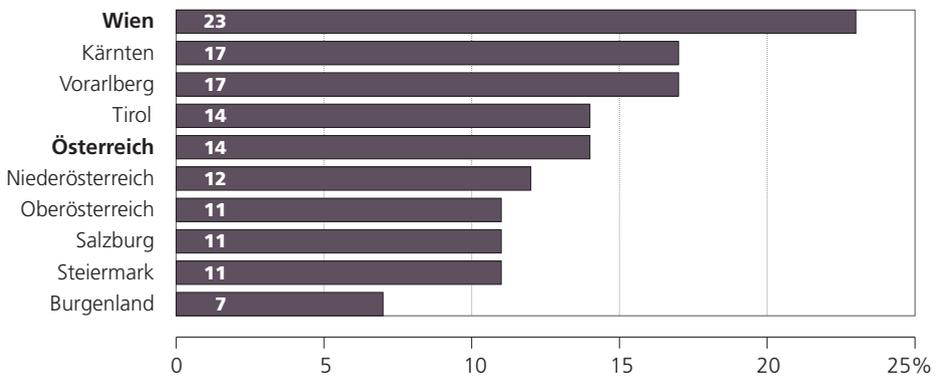
### 3 Armut & „Working Poor“

Der europaweit relevanteste Indikator zur Messung von Armut und Armutsgefährdung beruht auf EU-SILC, der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen. Als Schwellenwert für die Armutsgefährdung gelten gemäß EU-Definition 60% des Medianeinkommens (Lamei et al. 2014). Um ein differenziertes Bild von Armut zeichnen zu können, werden verschiedene Kennzahlen<sup>7</sup> gebildet, allen ist gemein, dass Armut innerhalb von EU-SILC immer im Haushaltskontext betrachtet wird. Die relevante Einkommenskategorie ist hierfür das sogenannte äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen. Dies beruht zum einen auf der sinnvollen Überlegung, dass Personen, die gemeinsam in einem Haushalt wohnen, niedrigere Lebenshaltungskosten haben: Verschiedene Güter (bspw. Wohnung, Einrichtung etc.) können gemeinsam genutzt werden und sind daher für jedes Haushaltsmitglied durchschnittlich billiger. Zwei Personen, die zusammenleben, benötigen somit ein geringeres Gesamteinkommen, um den gleichen Lebensstandard zu erreichen wie zwei einzeln lebende Personen. Auf dieser Idee beruhen die Äquivalenzeinkommen, bei denen das Haushaltseinkommen in Abhängigkeit von der Personenanzahl gewichtet wird. Zum anderen wird bei diesem Konzept auch unterstellt, dass die Einkommen der Haushaltsmitglieder zusammengelegt und geteilt<sup>8</sup> werden. Im Fall äquivalisierter Haushaltseinkommen ist es somit unerheblich, welches Haushaltsmitglied wie viel zum Haus-

haltseinkommen beiträgt; das Gesamteinkommen wird entsprechend der Äquivalenzverteilung auf alle Personen im Haushalt aufgeteilt. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede innerhalb eines Haushaltes gibt es im Rahmen dieses Konzeptes nicht mehr.

Gemäß der o.g. EU-SILC-Definition waren 2013 rund 14% der österreichischen Bevölkerung beziehungsweise 1.203.000 Personen armutsgefährdet. Ein besonders hohes Armutsrisiko beziehungsweise eine hohe Armutsgefährdungsquote weisen insbesondere Frauen in Pension, alleinlebende Frauen, Personen mit maximal Pflichtschulabschluss oder mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit auf. Im Bundesländervergleich liegt Wien mit einer Armutsgefährdungsquote von 25% deutlich über dem Bundesdurchschnitt (Statistik Austria 2013).

### Grafik 7: Armutsgefährdung nach Bundesländern



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2013

Zur Messung von Armut in Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit wurde im Rahmen von EU-SILC ein Indikator entwickelt, der auf Englisch „In-work at-risk-of-poverty rate“ genannt wird, für den in Österreich auch der ebenfalls englische Ausdruck „Working Poor“ verwendet wird. Dieser Indikator beruht wie der SILC-Indikator zur Armutsgefährdung auf äquivalisierten Haushaltseinkommen und nimmt im speziellen Erwerbstätigen-Haushalte in den Blick. Die Ergebnisse für diesen Indikator, unterschieden nach Geschlecht, sind in Tabelle 2 dargestellt. In fast allen EU-Ländern und auch in Österreich weisen Männer eine höhere „In-work at-risk-of-poverty rate“ beziehungsweise einen höheren Anteil an „Working Poor“ auf als Frauen. In Österreich lag der Wert mit 8,7% um 1,4 Prozentpunkte über jenem der Frauen (7,3%). Dieses Ergebnis erstaunt – zumindest auf den ersten Blick – und steht scheinbar im Widerspruch zu allen Befunden zur geschlechtsspezifischen Einkommensverteilung der vorhergehenden Abschnitte dieses Artikels, ist jedoch dem Konzept der äquivalisierten Haushaltseinkommen geschuldet. Aussagekräftige Auswertungen von (äquivalisierten) Haushaltseinkommen nach Geschlecht sind im Wesentlichen nur für Einpersonenhaushalte möglich. Dieselbe Problemstellung ergäbe sich auch bei Fragen nach der geschlechtsspezifischen Vermögensverteilung von Haushalten. In

**Tabelle 2: „In-work at-risk-of-poverty rate“ beziehungsweise „Working Poor“**

	Männer	Frauen	Differenz (M-F)
Greece	16,5	13,1	-3,4
Spain	13,5	10,8	-2,7
Italy	12,1	9,4	-2,7
Portugal	11,1	8,5	-2,6
Luxembourg	10,5	9,9	-0,6
EU 28	9,7	8,5	-1,2
Euro area (18)	9,2	8,4	-0,8
Austria	8,7	7,3	-1,4
Wien*	13,3	9,4	-3,9
France	8,4	7,6	-0,8
Latvia	8,0	9,2	1,2
Slovenia	7,6	5,3	-2,3
Cyprus	7,0	9,0	2,0
Germany	6,9	8,8	1,9
Slovakia	6,6	5,6	-1,0
Malta	6,5	3,0	-3,5
Ireland	5,9	4,8	-1,1
Netherlands	4,8	4,3	-0,5
Belgium	4,6	4,6	0,0
Finland	4,2	3,3	-0,9

Quelle: Eurostat 2012, \* STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2011–2013.

gemischtgeschlechtlichen Haushalten sind – bei dem hier angewandten Konzept – entweder beide arm oder beide nicht-arm, weil es bei dieser Betrachtungsweise unerheblich ist, wer als Einzelperson wie viel verdient. Eine alleinlebende Person mit Erwerbseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle gilt als „Working Poor“, zieht sie mit einer zweiten Person, die über ein sehr hohes Einkommen verfügt, zusammen, gilt sie nicht mehr als „Working Poor“, obwohl sich an ihrer individuellen Einkommenssituation nichts verändert hat (Haidinger, Knittler 2013). Die Auswertung von Haushaltseinkommen nach Geschlecht ist in diesem Rahmen nur bedingt sinnvoll beziehungsweise gibt sie eher Auskunft über die geschlechtsspezifische Haushaltsstruktur denn über die geschlechtsspezifische Einkommenssituation.

Werden die empirischen Befunde zu Erwerbstätigkeit und Individualeinkommen aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Abschnitt 1 und 2), mit den Informationen zur Armut in Erwerbstätigen-Haushalten beziehungsweise der „In-work at-risk-of-poverty rate“ zusammengedacht, so verdeutlicht sich zumindest, dass erwerbstätige Frauen in einem deutlich höheren Ausmaß vom Einkommen des Partners (oder der Partnerin) abhängig sind, um nicht armutsgefährdet zu sein, als Männer. Eine Erweiterung der EU-SILC-Indikatoren, bei denen zugleich die Information über den Haushaltskontext als auch die individuelle Erwerbseinkommenssituation genützt werden, wäre nötig, um aussagekräftige(re) Kennzahlen zur geschlechtsspezifischen Armutsgefährdung zur Verfügung zu haben.

## Zusammenfassung

Erwerbseinkommen stellen für den Großteil der Bevölkerung die wichtigste Einkommensquelle dar. Fragen nach der Armutsgefährdung bestimmter Personengruppen und dem Zusammenhang zwischen Armut und Arbeit richten sich somit stark danach, wer in welchem Umfang Erwerbseinkommen erzielt beziehungsweise erzielen kann. Alle Arbeitsmarktindikatoren verdeutlichen, dass Frauen in einem geringeren Umfang – höhere Teilzeitquote und niedrigere Erwerbstätigenquoten – in den Arbeitsmarkt eingebunden sind als Männer. Eine Ursache für die niedrigere Erwerbsintensität von Frauen ist nach wie vor die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungsarbeiten gegenüber Kindern zwischen den Geschlechtern. Aber auch unabhängig vom Erwerbsarbeitsausmaß zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Die Stundenlöhne von Frauen sind niedriger und der Anteil von Frauen, die zu Niedriglöhnen arbeiten, ist deutlich höher als jener von Männern. Bezüglich der Fragestellung, wer trotz Erwerbsarbeit arm oder armutsgefährdet ist, deuten alle arbeitsmarktbezogenen Indikatoren sowie alle Einkommenskennzahlen, die auf Individualeinkommen beruhen, darauf hin, dass Frauen in einem höheren Ausmaß „Working Poor“ sind als Männer. Kennzahlen zur Armutsmessung, die auf äquivalisierten Haushaltseinkommen beruhen, haben zwar den Vorteil, dass sie den für Armutsfragen relevanten Haushaltskontext mitberücksichtigen, sind jedoch zugleich für geschlechtsspezifische Auswertungen nicht beziehungsweise nur sehr eingeschränkt geeignet und somit für geschlechtsspezifische Analysen nicht beziehungsweise nur sehr bedingt sinnvoll.

## Literatur

**Andreas, Michael ; Fessler, Pirmin; Mooslechner, Peter; Schürz, Martin** (2012), Fakten zur Vermögensverteilung in Österreich. In: BMASK (Hrsg.), Sozialbericht 2011–2012, S. 247–265, Wien.

**Geisberger, Tamara** (2013), Ausmaß und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2010, S. 544–558, Statistische Nachrichten 07/2013, Wien.

**Glocker, Christian; Horvath, Thomas; Mayrhuber, Christine; Rocha-Akis, Silvia:** Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich. In: BMASK (Hrsg.), Sozialbericht 2013–2014, S. 249–292, Wien.

**Guger, Alois; Agwi, Martina; Buxbaum, Adolf; Festl, Eva; Knittler, Käthe; Halmayer, Verena; Pitlik, Hans; Sturn, Simon; Wüger, Michael,** Umverteilung durch den Staat in Österreich, WIFO, Wien 2009.

**Knittler, Käthe** (2013a), Die oberen und die unteren 10% der Einkommensverteilung, Statistische Nachrichten 10/2013, S. 888–901, Wien.

**Knittler, Käthe** (2013b), Bundesländer im Profil: Atypische Beschäftigung zwischen Wien und Vorarlberg, Statistische Nachrichten 12/2013, Wien.

**Knittler, Käthe; Stadler, Bettina** (2012), Atypische Beschäftigung während der Krise nach soziodemographischen Merkmalen.

**Haidinger, Bettina; Knittler, Käthe** (2013), Feministische Ökonomie, Intro.

**Lamei, Nadja; Angel, Stefan; Heuberger, Richard; Oismüller, Anneliese; Glaser, Thomas; Göttlinger, Susanne; Kafka Elisabeth; Skina-Tabue, Magdalena** (2014), Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich. In: BMASK (Hrsg.), Sozialbericht 2013–2014, S. 337–368, Wien.

**Mader, Katharina; Schneebaum, Alyssa; Skina-Tabue, Magdalena; Till-Tentschert, Ursula** (2012), Intrahaushaltsverteilung von Ressourcen. Geschlechtsspezifische Verteilung von Einkommen und Entscheidungsmacht. Statistische Nachrichten 12/2012, S. 983–994, Wien.

**Statistik Austria** (2013): Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern,

**EU-SILC 2013**, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Wien.

## Anmerkungen

**1** Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.

**2** Hier definiert als Personen, die ihren Lebensmittelpunkt im Studium sehen. Berechnet sind sie als Personen, die auf die Frage der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach dem Lebensunterhalt „Schule/Studium“ angegeben haben und die als höchste abgeschlossene Schulbildung eine Matura besitzen.

**3** Das Durchschnittsalter (Median) bei Antritt des ersten Jobs beträgt 19 Jahre, für Personen mit Universitätsabschluss 25 Jahre (Statistik Austria: Sonderauswertung des Moduls der Arbeitskräfteerhebung 2009, „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“).

**4** Bei der Minimalvariante werden die Pendler und Pendlerinnen im Zähler und im Nenner zur Berechnung der Wiener Erwerbstätigenquote hinzugezählt. Zusätzlich wird der Nenner, also die Wohnbevölkerung, um einen fiktiven Anteil an Nicht-Erwerbspersonen (was dem Wiener Verhältnis Erwerbstätige: Nicht-Erwerbstätige entsprechend der Anzahl der Pendler und Pendlerinnen entspricht) erweitert. Bei dieser Variante ergäbe sich für Wien ein Wert von 68,7%. Für die Maximalvariante werden alle Pendler und Pendlerinnen zu den in Wien ansässigen Erwerbstätigen sowie zur Wiener

Wohnbevölkerung hinzugezählt (72,8%). In beiden Fällen läge die Erwerbstätigenquote immer noch deutlich niedriger als in den anderen Bundesländern.

**5** Für die erwerbstätigen Frauen (unselbstständig und selbstständige zusammen) wies Österreich laut Eurostat 2013 mit 45,0% die dritthöchste Teilzeitquote auf (EU 27: 32,5%).

**6** Für mehr als jede Dritte (39,6%) geringfügig beschäftigte Frau in Wien sind Studium oder Ausbildung der Grund für die geringfügige Beschäftigung, für 15,3% sind es Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern. Wien weicht damit deutlich vom Bundesdurchschnitt (25,3% beziehungsweise 25,0%) ab.

**7** Für eine differenzierte Betrachtung des Themas Armut werden im Rahmen von EU-SILC nicht nur die Armutsgefährdungsquoten, sondern noch weitere Armutskategorien, wie die „erhebliche materielle Deprivation“ oder „Personen in Haushalten mit keiner oder sehr niedriger Erwerbsintensität“, gebildet und regelmäßig veröffentlicht.

**8** Zur Auseinandersetzung mit der Fragestellung „gleiche Ressourcenverteilung in Haushalten“ beziehungsweise mit den sogenannten Intrahaushaltstransfers vgl. Mader et al. 2012.

## **(A-)Typische Frauenarbeit: Zu den blinden Flecken der Prekarisierungsforschung**

Es ist schon eine Weile her, dass wir vom Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Johannes Kepler Universität Linz gemeinsam mit dem ÖGB OÖ und der Diözese Linz eine Veranstaltung mit dem Titel „A typisch(e) Frauenarbeit. Zwischen Wischmopp und Laptop“ organisiert haben. Ziel war es, neben den Expertinnen aus Wissenschaft und Politik Frauen in atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen in das Symposium einzubinden, also jene Frauen, die in der Regel in die Gruppe der Working Poor zu subsumieren sind, um Aufschluss über die Vielfalt und Komplexität der Lebenswelten der betroffenen Frauen zu erhalten.

Nicht selten wird damit argumentiert, dass Teilzeit und andere atypische Formen von bezahlter Arbeit zu einer besseren Vereinbarkeit mit Familienaufgaben führen. Realiter bedeuten diese Beschäftigungen, insbesondere wenn sie im Niedriglohnsektor angesiedelt sind, dass zum einen eine wirtschaftliche Abhängigkeit zum Partner besteht und keine eigenständige Existenzsicherung möglich ist, zum anderen manifestieren sich die Lohnunterschiede in niedrigen Sozialtransfers, was unter anderem dazu führt, dass für viele Frauen in atypischen Beschäftigungen Altersarmut quasi vorprogrammiert ist. Die Frauen erzähl(t)en uns, wie schwierig es ist, Kinderbetreuungs-pflichten und/oder die Betreuung und Pflege der älteren Generation mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Atypische Beschäftigungen lösen das implizite Versprechen der individuellen Gestaltbarkeit und Zeitsouveränität meist nicht ein. Ob als „selbstständige“ Regalbetreuerin im Supermarkt, als freie Dienstnehmerin im Callcenter, als Lektorin in der Erwachsenenbildung, als Praktikantin in der Projektarbeit oder geringfügig in der Reinigung beschäftigt, die Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen und Notwendigkeiten im Betrieb. Viele Frauen waren und sind auf Jobs angewiesen, deren arbeits- und sozialrechtliche Defizite oft erst im Bedarfsfall zu Tage treten: Jobs ohne Kündigungsschutz, ohne Urlaubsanspruch und ohne Krankenversicherung (vgl. Stelzer-Orthofer u.a. 2008).

Nun, ein paar Jahre später, findet auf Initiative der Frauenstadträtin Sandra Frauenberger und der Stadt Wien in Kooperation mit der Frauenabteilung der AK Wien eine Enquete mit dem Titel „Trotz Arbeit arm? Working Poor, Frauen und Demokratie“ statt, die anlässlich des Wiener Equal Pay Day – immerhin liegt dieser zwei Wochen später als in den anderen Bundesländern – auf die auch im neuen Jahrhundert noch immer spezifische und teils prekäre Erwerbssituation von Frauen aufmerksam machen soll. Unabhängig davon, ob Frauen statistisch in der Gruppe der Working Poor aufscheinen oder nicht, grosso modo leben Frauen in Österreich mit einer durchgängig höheren Armutsgefährdung (vgl. BMASK 2014).

Der nachfolgende Beitrag widmet sich daher zum einen den noch immer, oder besser gesagt, den zum Teil sich verstärkenden „typischen“ Merkmalen von Frauenerwerbstätigkeit und zum anderen wirft er einen kritischen Blick auf die vergleichsweise junge Disziplin der Prekarisierungsforschung, die in den letzten Jahren zunehmend Aufmerksamkeit nach sich zieht. Diese – so meine Kritik – berücksichtigt die spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in der Regel nicht ausreichend.

## **Der weibliche Blick auf die Gruppe der Working Poor**

Jahrzehntelang wurde der Begriff der Working Poor ausschließlich mit den USA in Verbindung gebracht. Dort, so heißt es, sind viele Menschen aufgrund unzureichender arbeits- und sozialrechtlicher Standards, auch wenn sie einer Arbeit nachgehen, von Armut bedroht. Mittlerweile ist Erwerbsarmut auch in Europa kein unbekanntes Phänomen. Konkret gemeint sind mit der Gruppe der Working Poor alle binnen Jahresfrist mindestens sechs Monate Voll- oder Teilzeitbeschäftigten, deren Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Auch wenn es in Österreich kein Massenphänomen ist, gelten 8% der Erwerbstätigen, das sind knapp 300.000 Personen, als arbeitende Arme, als armutsgefährdete Erwerbstätige oder als Working Poor.

Nicht selten wird heutzutage die Gruppe der Working Poor männlich konnotiert, da sich die sogenannten statistisch errechneten In-work-poverty-Quoten von Männern und Frauen wenig voneinander unterscheiden (vgl. z.B. Fink, Krenn 2014: 298; Knittler 2015 im vorliegenden Band). Bei genauerer Betrachtung (ohne die Berücksichtigung der Haushaltszusammensetzung sowie ohne Sozialtransfers) zeigen sich allerdings beträchtliche geschlechterspezifische Unterschiede, die auf Lohnunterschiede und Erwerbsintensität zurückzuführen sind (vgl. Fink/Krenn 2014: 298). Zu ähnlichen Befunden gelangen Verwiebe und Fritsch (2011:16). Deren Analysen zu strukturellen Unterschieden am österreichischen Arbeitsmarkt zeigen, dass „weibliche Vollzeitbeschäftigte in Österreich, nach Kontrolle einer Vielzahl individueller und struktureller Merkmale, ein gegenüber männlichen Vollzeitbeschäftigten etwa doppelt so hohes Armutsrisiko“ aufweisen. Ganz deutlich wird hier, dass erwerbstätige Frauen nicht nur deshalb vermehrt und intensiver in Armutsgefährdung leben, da sie familien- und kinderbedingt häufiger in Teilzeit arbeiten, sondern auch bei einer Vollzeitbeschäftigung mit vergleichsweise niedrigen Löhnen ihr Auskommen finden müssen.

Wiewohl Frauen mittlerweile nahezu bei allen höheren Bildungsabschlüssen die Männer überholt haben, schlägt sich dies nicht durchgängig im Verdienst nieder. Frauen verdienen – schlicht und ergreifend – weniger. Unzweifelhaft lässt sich dies auf die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt zurückführen, hier der Chef und dort die Mitarbeiterin, die mit dem Begriff der „gläsernen Decke“ treffend beschrieben ist. Nicht minder beeinflusst aber auch die recht hartnäckige horizontale Segregation die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede: Frauen- versus Männerberufe, Frauen- versus Männerbranchen. Typische Frauenberufe, typische Frauenbranchen werden schlechter entlohnt. Ungeachtet aller verbalen Bekundungen für ein

„gleiches Recht auf gleichwertige Arbeit“ hat sich dies in den letzten Jahren nicht maßgeblich verändert, sodass von einem konstanten „gender pay gap“ in Österreich gesprochen werden kann. Österreich zählt hier zu den Spitzenreitern, d.h., wir gehören zu jenen europäischen Ländern mit den höchsten geschlechterspezifischen Lohnunterschieden. Die (arbeitszeitbereinigten) Stundenlöhne von Frauen sind um ein Fünftel niedriger als jene von Männern.

## Von der typischen zur atypischen Frauenerwerbsarbeit

Wir alle sind mit den Auswirkungen der fortschreitenden Veränderung der Arbeitswelt, ob im Privaten oder Beruflichen, konfrontiert. Diese Veränderungen führen dazu, dass immer mehr Personen in Arbeitsverhältnissen tätig sind, die in vielen Dimensionen von den Bausteinen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses abweichen. Die zentralen Begriffe dazu sind Deregulierung, Atypisierung, Flexibilisierung, Verdichtung, Entgrenzung oder wie der erst unlängst verstorbene Soziologe Ulrich Beck vor fast 30 Jahren in seinem Werk „Risikogesellschaft“ geschrieben hat, die „Entstandardisierung“ von tragenden Säulen der Erwerbsarbeit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsvertrag und deren sozial- und arbeitsrechtlichen Verknüpfungen (Beck 1986). Diese Abkehr von vormals recht starren Reglementierungen und Usancen führt nicht zwangsläufig zu mehr Selbstbestimmung in der Erwerbsarbeit. Flexibilisierung bringt auch mit sich, dass sich immer mehr Personen in unsicheren Lebenslagen befinden, insbesondere durch die Zunahme von neuen Beschäftigungsformen, die in mehreren Dimensionen vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen und zu einer Aushöhlung früherer Standards führen. „Prekarisierung“ ist der dazugehörige Leitbegriff, der auf den Prozess der Zunahme von unsicheren, heiklen und schwierigen Arbeits- und Lebensbedingungen verweist.

Berechtigterweise stellt sich daher die Frage, was denn heutzutage noch typisch ist, und vice versa, was denn als atypisch zu qualifizieren ist. Ohne die Dimension Gender mitzudenken, lässt sich recht einhellig ableiten, dass das Atypische und Prekäre im Vormarsch ist, oder überspitzt formuliert: Ist denn das Atypische mittlerweile zum Typischen mutiert? Schließt man die Kategorie Geschlecht in die Analyse ein, stellt sich angesichts der unterschiedlichen Erwerbsbedingungen und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern die berechnete Frage, was denn im jeweiligen Fall als typisch und atypisch zu qualifizieren ist. Frauenerwerbsverläufe haben sich von jeher in wesentlichen Bereichen von jenen der Männer unterschieden. Nicht nur wegen der hohen Teilzeitraten, die mittlerweile bei 50% liegt, spricht man von einem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt. Noch immer wählt der Großteil der Mädchen eine Lehrausbildung in „klassischen Frauenberufen“, nämlich Friseurin, Verkäuferin oder Bürokauffrau. Allesamt zählen nicht gerade zu den gut bezahlten Jobs.

Wenn wir ein Stück weit die Geschichte der Frauenerwerbsarbeit seit den 1950er Jahren rekonstruieren, wird deutlich, dass es für Frauenleben bzw. Frauenarbeit drei Szenarien gab und gibt:

- Das erste, sehr traditionelle Modell sieht in der Regel eine kurze, billige Berufsausbildung vor. Nach ein paar Arbeitsjahren wird geheiratet. Spätestens wenn die Kinder

kommen, wird die Berufstätigkeit aufgegeben. Die soziale Absicherung erfolgt(e) durch den Ehemann. Eine eigenständige soziale Sicherung war nicht vorgesehen.

- Ein zweites und häufig genutztes Modell schließt an das erste an, sieht aber nach der Familienphase eine Rückkehr in den Beruf, üblicherweise in Teilzeit, vor. Frauenerwerbstätigkeit ist hier ein Zubrot zum Familieneinkommen, mit allen bekannten Nachteilen zur sozialen Absicherung. Es ist kein Zufall, dass die Alterspensionen von Frauen um 60% unter jenen der Männer liegen und doppelt so viele Frauen wie Männer auf den Erhalt der Ausgleichszulage angewiesen sind.
- Eine dritte Variante ist jene, bei der Frauen eine qualifizierte Schul- und Berufsausbildung erhalten und lebenslang vollzeitig erwerbstätig sind. Diese ist aber auch heute und jetzt – insbesondere wenn Kinderbetreuungspflichten notwendig sind – keine Selbstverständlichkeit.

Noch bis Mitte der 1970er Jahre war gesetzlich festgeschrieben, dass alle maßgeblichen familiären Entscheidungen den Ehemännern vorbehalten waren. Der Mann war das sogenannte „Haupt der Familie“, er bestimmte den Wohnsitz und die Familie hatte ihm Folge zu leisten. Demgegenüber war es die Aufgabe der Ehefrau, sich um den Haushalt und die Betreuung der Kinder zu kümmern. Erst mit der Familienrechtsreform wurde „Partnerschaft“ als Eheprinzip verankert und Ehemänner konnten ihren Frauen nicht mehr untersagen, berufstätig zu sein. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist seither kontinuierlich im Steigen begriffen; während die Erwerbsquote von Männern in Österreich in den letzten 20 Jahren tendenziell gleich geblieben ist, ist jene der Frauen im selben Zeitraum um 10 Prozentpunkte gestiegen. Frauen holen quantitativ auf, nicht zuletzt auch, da Ehe und Partnerschaft an Verbindlichkeit verloren haben. Dennoch zeigt sich, dass lebenslange, kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit, als eine Dimension des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, für den Großteil der Frauen in den letzten Jahrzehnten kaum Realität war. Normalarbeitsverhältnisse waren in der Regel den Männern vorbehalten. Frauenerwerbstätigkeit war und ist das, was wir heute als atypische und nicht selten als prekäre Beschäftigung bezeichnen.

## **Geschlechterblindheit der Prekarisierungsforschung**

Die fortschreitende Veränderung der Arbeitswelt hat zu einer Diskussion über die Wiederkehr von sozialer Ungleichheit in unserer Gesellschaft geführt. Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse haben in den letzten Jahren in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion an Aufmerksamkeit gewonnen. Klaus Dörre (2009) hat mit dazu beigetragen, dass auch im deutschsprachigen Raum über die wissenschaftliche Community hinaus über die Integrations- bzw. Desintegrationspotenziale von Erwerbsarbeit diskutiert wird. Gesprochen wird hier über unterschiedliche Zonen der sozialen Kohäsion: von der Zone der Integration, die die relativ gesicherten Arbeitsverhältnisse umfasst, bis hin zur Zone der Entkoppelten. Dazwischen taucht die Zone der Verwundbarkeit auf, in der atypische und prekäre Beschäftigung als Chance oder

auch als dauerhaftes Arrangement wahrgenommen wird. Letztgenannte Zone schließt die Hoffenden und die Realistischen gleichermaßen ein und könnte meinen Einsichten nach als dominant weiblich assoziiert werden.

Auffallend ist, dass die vergleichsweise junge sozialwissenschaftliche Disziplin der Prekarisierungsforschung sich erst mit den Veränderungen der Arbeitswelt prekärer Dimensionen von Lebens- und Arbeitsverhältnissen von Männern etablierte: „Heute gehört Prekarität zu den großen Themen der soziologischen Gegenwartsanalyse und Zeitdiagnostik. Dies ist ein Ergebnis der gesellschaftlichen Entwicklung und ihrer wissenschaftlichen Aufnahme: Prekarisierungstendenzen in ihrer alten und in neuer Gestalt erstrecken sich nicht mehr nur auf die Ränder des Beschäftigungssystems, sondern haben auch sein Zentrum und damit in historisch neuem Ausmaß Männer erfasst.“ (Aulenbacher 2009: 65).

Während beispielsweise die feministische Sozialwissenschaft bzw. die Frauen- und Geschlechterforschung seit Jahrzehnten auf die spezifischen Dimensionen der Erwerbssituation von Frauen aufmerksam gemacht haben und diese immer auch in Relation und Abhängigkeit zur Männererwerbstätigkeit analysiert wurden, bleibt diese Analyse bei der Prekarisierungsforschung im Hintergrund oder findet gar nicht statt. Da sie sich darauf konzentriert, quasi geschlechterneutral die Auswirkungen der Veränderung der Arbeitswelten auf die Gesellschaft zu beleuchten, läuft sie Gefahr, die aus dem Geschlechterverhältnis resultierenden unterschiedlichen Rahmenbedingungen und deren geschlechterspezifische Auswirkungen auszublenden. Aus meiner Sicht ist es daher dringend geboten, die Prekarisierungsforschung mit der Frauen- und Geschlechterforschung zu verschränken, um unterschiedliche geschlechterspezifische Prekarisierungstendenzen analysieren und erfassen zu können. Ich würde hier gerne, um auch Forschungen dazu anzuregen, als eine Gegenthese dazu formulieren, dass sich in den letzten Jahrzehnten für eine nicht unbeträchtliche Anzahl von gut ausgebildeten Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt einiges zum Besseren entwickelt hat.

Und nicht zuletzt kommt hier der Begriff der Geschlechterdemokratie ins Spiel, der nicht nur auf die ungleichen Rollen und Positionen von Frauen und Männern in demokratischen Systemen und ihren Institutionen abzielt. Wir alle wissen, dass die strukturellen Ungleichheiten in der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit und deren Entlohnung nicht unabhängig von einer genderneutralen, gleichberechtigten Partizipation und Repräsentation im demokratischen Gefüge sind. Dies führt zu der nicht minder wichtigen Frage, wie sich die gesellschaftliche Spaltung – unabhängig von der Geschlechterfrage – auswirken könnte: Ich befürchte, dass ein weiteres Auseinanderdriften und eine Spaltung in „Prekäre“ und „Nicht-Prekäre“ auf lange Sicht die Legitimität der Demokratie untergraben wird: Je höher der Anteil der Prekären und je geringer deren Perspektiven, umso höher ist auch das Risiko, dass sich die Letztgenannten von den demokratischen Institutionen abwenden oder zumindest das Interesse an einer demokratischen Mitgestaltung, wie zum Beispiel bei Wahlen oder in Form von individuellem politischem Engagement, verlieren.

## Literatur

**Aulenbacher, Brigitte** (2009), Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt, S. 65–77.

**Beck, Ulrich** (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt.

**BMASK** (2014): Sozialbericht 2013–2014. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen. Wien

**Dörre, Klaus** (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus, Prekarität, Abstieg und Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt. S. 35–64.

**Fink, Marcel; Krenn, Manfred** (2014), Prekariat und Working Poor. Zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und sozialer Inklusion in Österreich. In: Dimmel, Nikolaus; Schenk, Martin; Stelzer-Orthofer, Christine (Hrsg.), Handbuch Armut in Österreich. 2. erweiterte Auflage. Wien, S. 289–308.

**Schlager, Christa** (2014), Soziale Ungleichheit und Armut aus der Geschlechterperspektive. In: Dimmel, Nikolaus u.a. (Hrsg.), Handbuch Armut in Österreich. 2. erweiterte Auflage. Wien, S. 158–169.

**Stelzer-Orthofer, Christine; Schmidleithner, Irmgard; Rolzhauser-Kantner, Elisabeth** (Hg.)(2008): A typisch(e) Frauenarbeit. Zwischen Wischmopp und Laptop. Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität. Wien.

**Verwiebe, Roland; Fritsch, Nina-Sophie** (2011), Working Poor: Trotz Einkommen kein Auskommen – Trend- und Strukturanalysen für Österreich im europäischen Kontext. In: SWS-Rundschau Heft 1/2011, S. 5–23.

## **Bitte und Danke schließen die Einkommensschere nicht**

Vergangenen Freitag, am 10. Oktober, war wieder Equal Pay Day. Der Tag, ab dem Frauen im Vergleich zu Männern plakativ betrachtet den Rest des Jahres gratis arbeiten. Denn Frauen verdienen in Österreich im Durchschnitt um 22,7 Prozent weniger als Männer. Das ganze Jahr über.

Hätten die Arbeitgeber den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für alle bezahlt, wäre das Budget, das sie für Frauengehälter im Moment aufwenden, komplett aufgebraucht. Wohlgemerkt in Vollzeitbeschäftigung, mit in Teilzeit Arbeitenden würde der Equal Pay Day um viele Wochen früher stattfinden.

Warum verdienen Frauen weniger? Weil Frauen sich für die schlechter bezahlten Berufe entscheiden. Weil Frauen selbst eine gute Ausbildung häufiger als Männer nicht in ein gutes Gehalt versprechenden Privatsektor, sondern im NGO- und Sozialbereich einsetzen. Weil Frauen öfter ihre Karriere wegen Nachwuchs, Pflege oder Weiterbildung unterbrechen und um Gehaltssprünge umfallen. Weil Mütter ihre Stunden reduzieren, ungeachtet dessen, dass Teilzeitbeschäftigte weniger häufig befördert werden. Weil Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger hartnäckig sind.

Alles richtig, aber das „Bitte, liebe Frauen und Mädchen, werdet Mechatronikerin, studiert Technik, arbeitet im prosperierenden internationalen Konzern, macht Überstunden, engagiert Nannys während des Geschäftsessens nach Kindergartenschluss, und Ellbogen ausfahren beim Aufstieg auf der Karriereleiter!“ klingt nicht nur zynisch. Es suggeriert, dass Frauen für alle Einkommensunterschiede selbst verantwortlich sind.

In die gleiche Falle tappen jene mit dem öffentlichen „Danke, liebe Rolemodels, ihr Technikerinnen in Führungspositionen, ihr zeigt jungen Frauen, wie man Karriere macht“. Verborgener bleibt dabei zum Beispiel, dass viele jener Frauen nur ohne Kinder, oder mit sehr aktiven Vätern und Großeltern Karriere machen konnten. „Vergessen“ wird dabei auch, dass die Einkommen einer Berufsgruppe sinken, sobald viele Frauen in sie hineindrängen. So geschehen zum Beispiel beim gut bezahlten Sekretär, aus dem mit der Erfindung der Schreibmaschine die mehrheitlich schlecht bezahlte Sekretärin wurde.

Am Gehaltsunterschied ändert sich durch Bewusstseinsbildung nur wenig. Die Einkommensschere hat sich im Vergleich zum vergangenen Jahr nur ein Stückchen geschlossen, genau genommen um zwei Tage. Bleiben also „nur“ noch 83 Gratisarbeitstage. 2004 haben Frauen statistisch noch 100 Tage gratis gearbeitet. Geht es in dieser Geschwindigkeit weiter, dürfen sich Frauen 2062 auf gleiche Gehälter freuen. Die durchschnittliche 14-Jährige, die gerade ihre Ausbildung wählt, hätte dann mit 62 Jahren, das gleiche Einkommen wie ihr Kollege.

Familienarbeit und Berufswahl. Ja, es gibt Maßnahmen, die die Einkommensschere schließen sollen: Gesetze gegen Diskriminierung, etwas mehr Gehaltstransparenz mit Einkommensberichten, öffentlich zugängliche Lohnvergleiche, Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeangebote sind hilfreich.

Für den Ausbau der Kinderbetreuung und um Mädchen für Technik zu begeistern, gibt es einen Schulterchluss zwischen der Politik beinahe aller Fraktionen, der Wirtschaft und Interessensvertretungen. Andere Vorschläge aus dem sozialdemokratischen Lager, wie zum Beispiel der Papamonat, damit sich Väter von Beginn an mehr für Familienarbeit begeistern, oder Quoten, werden von Konservativen abgelehnt. Vice versa geht es diesen bei ihrem Plädoyer für ein rascheres Anheben des Frauenpensionsalters, damit diese auch von den letzten hoch bezahlten Jahren eines Berufslebens profitieren.

Neue Arbeitszeiten und Einkommen. Wirklich radikal oder neu sind solche Vorschläge aber ohnehin nicht. Und sie beseitigen auch nur die 71 Prozent der laut OECD erklärbaren Einkommensunterschiede-wie Branche, Art der Tätigkeit, Ausbildungsniveau, Erfahrung und Berufsunterbrechungen. Auch dann verdienen Frauen immer noch um 6,6 Prozent weniger als Männer. Gleiche Einkommen sind nur mit radikaleren Maßnahmen zu erreichen. Dazu nur zwei Ideen zum Nachdenken.

Wochenarbeitsstunden könnten verkürzt werden: Eine norwegische Molkerei und ein schwedisches Autohaus reduzierten die Arbeitszeit der Mitarbeiter auf 30 Stunden bei gleichen Bezügen. Die Produktivität der Mitarbeiter ist nicht nur um 25, sondern um 50 Prozent gestiegen. Die Arbeitgeber profitierten von mehr Effizienz und weniger Krankenständen. Klar: All-In-Verträge mit unbezahlten Überstunden oder Anreize, solche zu machen, müssten dabei beseitigt werden. Die typische Frauenarbeitswoche wäre damit für alle normaler Alltag.

Klar ist auch: Frauen verdienen es, ein Leben lang das Gleiche zu verdienen wie Männer. Die Arbeit in sozialen Dienstleistungen müsste höher bewertet werden: Kinderbetreuung, Weiterbildung, das Gesundheitswesen, Pflege sind alles Leistungen, die mehrheitlich von Frauen erbracht werden. Ihre Bedeutung nimmt zu, deren Bezahlung nicht. Im Gegenteil, volkswirtschaftlich gesehen sollen sie billiger werden, weil sie vom Staat bzw. über von der Höhe der Erwerbseinkommen abhängige Versicherungen finanziert werden. Die Wertschöpfungsabgabe, die Pflegeversicherung, zweckgebundene neue Steuern oder auch eine Belastung von Unternehmen, die zum Beispiel keine Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen, geistern hier durch den Raum.

Dieser Artikel erschien zuerst in:

„**WirtschaftsBlatt**“ Nr. 4705 / 2014 am 13.10.2014, Seite 10



# Frauenberufe – Männerberufe

Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation  
in Österreich und Wien

Andrea Leitner, Anna Dibiasi

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Einleitung ... 44</b>
<b>2</b>	<b>Segregation im sozialwissenschaftlichen Diskurs ... 45</b>
2.1	Ursachen und Wirkungen der Segregation ... 46
2.2	Empirische Messkonzepte ... 48
<b>3</b>	<b>Beruf als empirische Kategorie ... 50</b>
3.1	Berufskategorien nach ÖISCO-08 ... 51
3.2	Wandel der Berufsstruktur ... 55
<b>4</b>	<b>Entwicklung der Segregation ... 58</b>
4.1	Segregationsindizes ... 58
4.2	Segregierte Integration von Frauen ... 60
<b>5</b>	<b>Frauenberufe – Männerberufe ... 64</b>
5.1	Konzentration und Segregation der Berufe ... 64
5.2	Frauenberufe – Männerberufe – Mischberufe ... 67
<b>6</b>	<b>Ursachen der Segregation ... 72</b>
6.1	Alters- und Kohorteneffekt ... 72
6.2	Einflussfaktor Qualifikation und Migrationshintergrund ... 73
6.3	Segregation durch Betreuungsaufgaben ... 75
<b>7</b>	<b>Wirkungen der Segregation ... 77</b>
7.1	Berufliche Position ... 77
7.2	Einkommen ... 79
<b>8</b>	<b>Segregation in Wien ... 85</b>
8.1	Entwicklung der Segregation ... 85
8.2	Frauenberufe – Männerberufe in Wien ... 90
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung ... 94</b>
	Literatur ... 98
	Tabellenanhang ... 100
	Glossar ... 104

## Verzeichnis von Übersichten, Abbildungen und Tabellen

Übersicht 1	Verwendete Berufskategorien nach ISCO-08 ...	53
Übersicht 2	Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen ...	68
Abbildung 1	Anteil der beschäftigten Frauen und Männer nach Berufshauptgruppen 1991, 2001 und 2010 – Österreich ...	57
Abbildung 2	Entwicklung des Dissimilaritätsindex und des Gini-Koeffizienten – Österreich ...	59
Abbildung 3	Höchste abgeschlossene Bildung der Erwerbstätigen 1991–2010 (in %) – Österreich ...	62
Abbildung 4	Anteil von SchülerInnen der 10. Schulstufe in mädchenstypischen, bubentypischen und gemischten Schulformen (in %) – Österreich ...	63
Abbildung 5	Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Österreich ...	65
Abbildung 6	Anteil der Beschäftigten nach Frauen-, Misch- und Männerberufen (in %) ...	68
Abbildung 7	Beschäftigte in Berufshauptgruppen nach Segregationstypen (in 1.000) – Österreich ...	69
Abbildung 8	Beschäftigungsanteile nach Segregationstypen 1994, 1998, 2011/12 (in %) – Österreich ...	71
Abbildung 9	Segregation nach Alter (in %) – Österreich ...	72
Abbildung 10	Segregation von Frauen und Männern nach höchster abgeschlossener Bildung (in %) – Österreich ...	74
Abbildung 11	Segregation von Frauen und Männern nach Migrationshintergrund (in %) - Österreich ...	75
Abbildung 12	Segregation nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (in %) – Österreich ...	75
Abbildung 13	Segregation nach Haushaltstyp (in %) – Österreich ...	76
Abbildung 14	Anteil der Beschäftigten nach abgeschlossener Schulbildung nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	77
Abbildung 15	Anteil der Beschäftigten nach beruflicher Stellung nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	78
Abbildung 16	Anteil von Beschäftigten in Leitungsfunktionen nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	79
Abbildung 17	Durchschnittliche Nettomonatseinkommen und Einkommensdifferenz von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich ...	80
Abbildung 18	Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Frauenberufen und Männerberufen (in %) – Österreich ...	81
Abbildung 19	Durchschnittliche Nettomonatseinkommen und Einkommensdifferenz von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich ...	82
Abbildung 20	Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr bei den häufigsten weiblichen und männlichen Lehrberufen (in Euro) ...	83
Abbildung 21	Bruttostundenlöhne (in Euro) und Einkommensunterschiede (in %) in Kollektivverträgen für ausgewählte Gegensatzpaare ...	84
Abbildung 22	Entwicklung von Dissimilaritätsindex und Gini-Koeffizienten in Wien im Vergleich zu Österreich (1995–2012) ...	86
Abbildung 23	Höchste abgeschlossene Ausbildung der erwerbstätigen Männer und Frauen 1991–2010 (in %) – Wien ...	88
Abbildung 24	Beschäftigtenanteile nach Berufshauptgruppen nach ISCO-08 in Wien und in Österreich 2011/12 (in %) ...	89
Abbildung 25	Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Wien ...	91
Abbildung 26	Anteil der Beschäftigten nach Segregationstypen in Wien und Österreich (in %) ...	93
Tabelle 1	Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbsquote und Teilzeitquote der Frauen 1995–2012 – Österreich ...	61
Tabelle 2	Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbs- und Teilzeitquote von Frauen in Wien und Österreich (1995–2012) ...	87
Tabelle 3	Segregation der Berufe Österreich 2011/2012 ...	100
Tabelle 4	Segregation der Berufe Österreich 1994, 1998 ...	102

# 1 Einleitung

Die Existenz von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“, die horizontale geschlechtsspezifische Segregation, stellt ein äußerst beharrliches Arbeitsmarkt-Phänomen dar, mit der Tendenz, sich immer wieder in neuen Formen und auf neuen Ebenen zu zeigen. Segregation bezeichnet und reproduziert Geschlechterunterschiede und ist damit sowohl Ursache wie auch Wirkung von Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben. Sie ist Ausdruck unterschiedlicher Lebensrealitäten, die durch vergeschlechtlichte Arbeitsteilungsmuster zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit mitbestimmt werden. Die Konzentration von Frauen auf wenige Beschäftigungssegmente und ihr weitgehender Ausschluss aus Männerbereichen ermöglicht eine ungleiche Bewertung von Frauentätigkeiten und Männertätigkeiten bzw. ist mit unterschiedlichen Karrierechancen und Dienstverhältnissen (Häufung von prekären Beschäftigungsverhältnissen in Frauenberufen) verknüpft. Mit der Über- bzw. Unterrepräsentation von Frauen und Männern in beruflichen Tätigkeiten werden aber auch Einstellungen und Erwartungen über Geschlechterrollen geschaffen. Die Konzentration von Frauen in pädagogischen Berufen vermittelt Kindern bereits sehr früh, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Bereichen arbeiten, und trägt damit auch dazu bei, dass sich Segregationsprozesse weiter fortschreiben. Eine Verringerung der Segregation stellt nicht nur wegen der unterschiedlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Tätigkeiten eine zentrale Dimension von Gleichstellung dar, sondern kann auch geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwartungen und Einstellungen abbauen.

Trotz zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen bleibt die Spaltung des österreichischen Arbeitsmarktes in „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ nahezu unverändert bestehen. Obwohl Frauen und Männern theoretisch nunmehr jede Ausbildung, jeder Beruf offensteht, sind Frauen und Männer überwiegend in geschlechtstypischen Berufen tätig, auch wenn Berufe, die früher eindeutig einem Geschlecht zugeordnet wurden, mitunter ihre Geschlechtsbindung verlieren bzw. später vom anderen Geschlecht dominiert werden. Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt, von denen Männer- und Frauenbereiche unterschiedlich betroffen sind, tragen zu neuen Formen der Polarisierung bei, und zwar nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen.

Der Beitrag zeigt die geschlechtshierarchischen Muster der Arbeitsmarktsegregation anhand von empirischen Daten für Österreich und Wien. Aufbauend auf Befunden zur Segregation in den 1990er Jahren (Leitner 2001) wird untersucht, inwieweit sich die berufliche Segregation über die Zeit verändert hat, welche Faktoren das Ausmaß der Segregation beeinflussen und inwieweit sich Segregation auf berufliche Positionen und Einkommen auswirkt. Der Vergleich zwischen Wien und Gesamtösterreich verweist nicht nur auf die spezifische Situation der Bundeshauptstadt durch die andere Erwerbssituation von Frauen und die Beschäftigungsstruktur der Bundeshauptstadt, sondern gibt auch Raum für die Frage, inwieweit zusätzliche Qualifizierung zur Verringerung von Segregation beitragen kann.

Da die Höhe der Segregation ganz wesentlich durch den Differenzierungsgrad der verwendeten Berufskategorien (oder Branchenkategorien) bestimmt wird und in der Arbeitskräfteerhebung die Berufsklassifizierung im Jahr 2011 von ISCO-88 auf ISCO-08 umgestellt wurde, wird auf die verwendeten Berufskategorien ausführlich eingegangen und für die Analyse der Frauen-,

Misch- und Männerberufe eine aus Zwei- und Dreistellern kombinierte Berufsklassifikation gewählt, die die Vielfalt weiblicher Berufe ähnlich abbildet wie jene von Männern.

## 2 Segregation im sozialwissenschaftlichen Diskurs

Der Begriff der Arbeitsmarktsegregation beschreibt allgemein die Separierung von Gruppen von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Er wurde zunächst für Analysen der Rassentrennung auf Arbeitsmärkten eingesetzt und ab Ende der 1960er für die Geschlechtertrennung (Sex Segregation) verwendet. Anders als die Ansätze der Arbeitsmarktsegmentierung, die ebenfalls auf Prozesse der Arbeitsmarktsplaltung fokussiert sind (Sesselmeier, Blauermel 1990), werden in den feministischen Ansätzen der Arbeitsmarktsegregation historische Entstehungsprozesse und Interdependenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit berücksichtigt (Kreimer 1999).

Arbeitsmarktsegregation ist somit mit der Arbeitsteilung der Geschlechter eng verknüpft, die im feministischen Diskurs mit unterschiedlichen Gleichstellungsperspektiven erklärt wird (Kreimer 2009). Mit dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim 1976) hat die Diskussion über die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation im deutschen Raum an Bedeutung gewonnen. Die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern wird dabei mit der Verschiedenheit, der Differenz der Geschlechter begründet, durch die sich folgerichtig auch die Arbeitsbereiche unterscheiden, für die sie sich eignen, interessieren und für die sie von Seiten der ArbeitgeberInnen rekrutiert werden. Aus der Kritik an den stereotypen Zuweisungen von Eigenschaften und der Polarisierung der Geschlechtercharaktere als „Schein des Natürlichen“ entstand das Konzept der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung. Frauenberufe werden nicht mehr auf Eigenschaften der Ausübenden zurückgeführt, sondern auf Benachteiligungsprozesse. Frauenberufe sind deshalb Frauenberufe, weil sie statusniedrig sind und es Arbeit ist, die Männer den Frauen überlassen (Rabe-Kleberg 1993). Beeinflusst von sozialkonstruktivistischen Strömungen der Genderforschung sieht das jüngste Konzept der „geschlechtskonstituierenden Arbeitsteilung“ Arbeitsteilung als eine der wichtigsten und grundlegendsten Ressourcen zur Herstellung von zwei Geschlechtern (Gildemeister 2004, Wetterer 1999). Mit Fragestellungen, wie die Geschlechter zu verschiedenen und Geschlechterverhältnisse zu hierarchisch strukturierten gemacht werden, werden soziale Praktiken der Arbeitsteilung und Gendering-Prozesse durch Segregation zum Forschungsgegenstand. Damit gewinnen soziale Strukturen eine neue Bedeutung, indem Strukturbildungsprozesse in Institutionen und Professionen fokussiert werden (Kreimer 2009).

Der Abbau der Segregation bzw. die Durchmischung von Tätigkeiten stellt neben dem Zugang von Frauen zur Erwerbstätigkeit (Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit) und der Qualität der Beschäftigung (hinsichtlich Einkommensgleichheit, selbstbestimmter Tätigkeit etc.) eine der drei zentralen Dimensionen der Gleichstellungspolitik dar. In der Gleichstellungspolitik der EU ist der Abbau der Segregation dem dominanten Ziel der Erwerbsintegration von Frauen zur Stärkung

des Wettbewerbsvorteils in der EU untergeordnet – wie auch Ziele zur Qualität von Arbeit. Dies ist insofern von Bedeutung, als durch eine zunehmende Erwerbsbeteiligung zumindest kurz- oder mittelfristig die Segregation steigen kann (Bettio, Verashchagina 2009). Der Einfluss der EU-Politik hat auch in Österreich dazu beigetragen, dass die Frauenerwerbstätigkeit steigt; Frauen sind aber verstärkt teilzeitbeschäftigt und damit oftmals auf traditionelle Frauenbereiche hin orientiert, in denen Teilzeitbeschäftigungen üblich sind. In Österreich werden eine Reihe von Einzelmaßnahmen durchgeführt, die Erfolge zum Abbau der Segregation erzielen. Beispielsweise gibt es unterschiedliche Initiativen zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik und es wird der Anteil der SchülerInnen in geschlechtsuntypischen Schulformen in der 10. Schulstufe als gleichstellungspolitischer Wirkungsindikator des Unterrichtsministeriums verwendet. Mit dem „Wiener Töchertag“ bzw. „Girls Day“, an dem Mädchen durch Betriebsbesuche unterschiedliche Berufe kennenlernen können, soll das Spektrum beruflicher Möglichkeiten erweitert werden. In der Arbeitsmarktpolitik genießt das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ den Status eines kostenintensiven Programms mit längerfristigen Bildungsförderungen (Lutz et al. 2013). Aber die Erfolge solcher Einzelmaßnahmen sind nicht zuletzt durch die eingeschränkten Berufsfelder für Teilzeitbeschäftigung begrenzt. Teilweise wurden aber auch effektive Maßnahmen, wie beispielsweise „FIT – Frauen in die Technik“, ein vom Unterrichtsministerium initiiertes Programm zur Unterstützung technischer und naturwissenschaftlicher Studienwahl von Mädchen, eingestellt. Maßnahmen, die darauf abzielen, Buben und Männer in typische Frauenbereiche zu bringen, fehlen weitgehend.

## 2.1 Ursachen und Wirkungen der Segregation

Segregation spiegelt die komplexen Verbindungen von Arbeitsmarktorganisation, Ausbildungssystem, Wohlfahrtsstaat und Geschlechterbeziehungen wider. Dementsprechend vielfältig sind die diskutierten Erklärungen für die Entstehung der Segregation. Diese reichen von biologischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern über Sozialisationsprozesse, Rollenverteilungen, Klischeevorstellungen, Stereotypen im Hinblick auf weibliche Fähigkeiten und Interessen sowie Investitionen in Humankapital und Determinanten durch das Ausbildungssystem bis hin zu (versteckten) Eintrittsbarrieren und Personalrekrutierungspraktiken. Einige dieser Erklärungen wurden empirisch widerlegt bzw. ursprüngliche Erklärungen neu aufgeschlüsselt (Bettio, Verashchagina 2009).

Die berufliche Segregation ist eng verknüpft mit der Schul- und Berufswahl, die sich als Kompromiss zwischen Wünschen und Interessen einerseits und den (erwarteten) Möglichkeiten im Bildungs- und Arbeitsmarktssystem andererseits in einem langfristigen Entscheidungsprozess entwickelt (zum Beispiel Gottfredson 2005; Leitner, Wroblweski 2009). Die Herausbildung unterschiedlicher Interessen von Mädchen und Buben, die geschlechtsspezifische Sozialisation, beginnt mit der Bestimmung des Geschlechts, wird durch Familie, Freundeskreis, Schule oder Medien oft unbewusst verstärkt und kann nur schwer aufgelöst werden (Bilden, Dausien 2006). Die Erklärung der Segregation am Arbeitsmarkt durch das „weibliche Arbeitsvermögen“ war speziell im deutschen Raum von großer Bedeutung und hat sich in der Praxis der Berufsorientie-

zung gegenüber der Weiterentwicklung feministischer Theorien teilweise als resistent erwiesen. Die Argumentation, dass Frauen technische und handwerkliche Bereiche meiden und stärker im Bereich von sozialen und kommunikativen Berufen tätig sind, weil diese ihren Interessen entsprechen und besser mit Familie und Beruf vereinbar sind, stellt eine zu einfache Erklärung für die komplexe Wirklichkeit dar. Auch wenn die Berufswahl von Mädchen vordergründig stärker mit Interessen begründet wird, ist die Schul- und Berufswahl auch für Mädchen ein Balanceakt zwischen Subjektorientierung und Arbeitsmarktorientierung, sind die bekundeten Interessen der Mädchen selbst bereits Resultat von Anpassungen an Geschlechterrollenerwartungen und arbeitsmarktspezifische Möglichkeiten (Buchinger, Gödl 1992).

Die geschlechtsspezifische Schul- und Berufswahl wird durch das Bildungssystem mitbestimmt, sowohl über vermittelte Bildungsinhalte (über die Sozialisation durch Schule, die konkrete Berufsorientierung etc.) wie auch durch altersspezifische Entscheidungsstufen und Ausdifferenzierung der beruflichen Bildung. Nachdem berufliche Interessen in unterschiedlichen Altersphasen verschieden stark an Geschlechterrollen geknüpft sind (Gottfredson 2005), kommt den vorgegebenen Entscheidungsstufen im Bildungsverlauf (für die Wahl zwischen weiterführenden Schulen oder den Abgang nach der Pflichtschule; zwischen allgemeinbildenden Schulen oder beruflicher Bildung; zwischen schulischer oder dualer beruflicher Bildung) eine wichtige Bedeutung zu. Die höhere Segregation bei niedriger und mittlerer Bildung ist Ausdruck davon. Das hochstandardisierte und differenzierte System der beruflichen Bildung schafft in Österreich, gleichermaßen wie in Deutschland, eine enge Verknüpfung von Ausbildungs- und Berufsstruktur und hat eine wesentliche Funktion in der Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktsegregation (Trappe 2006).

Überlegungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestimmen die Berufswahl von Mädchen mit bzw. revidieren berufliche Pläne im Berufsverlauf. Durch die ungleiche Belastung durch Betreuungsaufgaben suchen Frauen oft Nischen mit günstigen Arbeitszeiten, was beispielsweise den Beruf der Lehrerin für Frauen äußerst attraktiv macht. Hingegen werden Berufe mit langen und/oder unregelmäßigen Arbeitszeiten vermieden. Dies wird insbesondere als Barriere für Managementpositionen mit hohem Stellenwert der jederzeitigen Verfügbarkeit und langer Anwesenheit argumentiert, beispielsweise auch im IT-Bereich – obwohl auch Frauenberufe, wie etwa in der Gesundheits- oder Krankenpflege, solch ungünstige Arbeitszeiten aufweisen.

In empirischen Länderstudien werden unterschiedliche angebotsseitige Einflussfaktoren der Segregation angeführt. Beispielsweise weist Busch (2011) für Deutschland nach, dass sich Frauen und Männer durch unterschiedliche Arbeitswerte charakterisieren, indem für Frauen soziale Werte wie Kontakte mit anderen Menschen, die gesellschaftliche Bedeutung der Tätigkeit oder Hilfe für andere Menschen wichtiger sind als Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen oder Aufstiegsmöglichkeiten, und dies die berufliche Segregation mitbestimmt. Hingegen weisen Werte im Hinblick auf Work-Life-Balance oder auch die Rollenmodelle der Eltern im Hinblick auf Beteiligung an bezahlter und unbezahlter Arbeit keinen signifikanten Einfluss auf.

Obwohl für Frauen und Männer theoretisch der Zugang zu allen Berufen und Positionen offen steht, existieren verdeckte Benachteiligungen und Diskriminierung in der Personalrekrutierung und -beförderung weiter, wie dies im Zusammenhang mit dem „Glass Ceiling“ für hoch qualifizierte bzw. Führungspositionen beschrieben wird. Solche verdeckten Barrieren bestehen auch

für spezifische Berufsbereiche. Dabei erweist sich die unterschiedliche Institutionalisierung von Frauen- und Männerberufen im Bildungssystem als Barriere. Denn mit der Differenzierung von dualen und vollzeitschulischen Ausbildungen sind Männerberufe eher auf Kontinuität und Langfristigkeit in der Verwertung von Bildungsressourcen angelegt. Frauenberufe weisen oftmals ein ungeschützteres Qualifikationsprofil auf, insbesondere wenn Ausbildung und Beschäftigung in Verantwortung der gleichen Träger liegen (Trappe 2006).

Eine auf Spezialisierung ausgerichtete Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern muss nicht zwangsläufig zu geschlechtshierarchischen Strukturen führen, sondern kann eine effiziente Form der Arbeitsorganisation darstellen, die unterschiedlichen Interessen entgegenkommt. Doch durch die enge Verknüpfung der horizontalen Segregation mit Berufshierarchien und Bewertungen führt Segregation häufig zu Benachteiligungen von Frauen. Empirische Befunde weisen vor allem auf die negativen Folgen von Lohnunterschieden, Unterbewertung der Arbeit von Frauen und Diskriminierung von Frauen hin. Länderübergreifende Studien zeigen, dass Segregation nicht nennenswert zur Lohndiskriminierung beiträgt, länderspezifische Analysen belegen hingegen das Gegenteil (Bettio, Verashchagina 2009). Das heißt, nicht jede Segregation führt zu Lohnunterschieden bzw. trifft dies im gleichen Ausmaß zu. Eine Unterbewertung von Frauenarbeit besteht auch dann, wenn Frauen geringere Aufstiegschancen aufweisen oder weibliche Kompetenzen bzw. Leistungen nicht bewertet oder sichtbar gemacht werden.

In neueren Analysen wird Qualitätsaspekten von Arbeitsplätzen stärkere Aufmerksamkeit beigemessen, inwieweit sich Frauen- und Männerberufe bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsrisiken oder Work-Life-Balance-Regelungen unterscheiden (Smith et al. 2013). Mit der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit kann es zu neuen Trennungslinien kommen, indem sich beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen verstärkt nachgefragt wird, im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit oder soziale Absicherung als prekär erweist.

## 2.2 Empirische Messkonzepte

Obwohl Segregation als ein zentraler Aspekt der Benachteiligung gilt, werden insbesondere für die horizontale Segregation oft nur einzelne Indizien genannt, während eine Gesamtbeurteilung der Segregation ausbleibt. So wird zwar im Frauenbericht 2010 argumentiert: „Der österreichische Arbeitsmarkt erweist sich in hohem Maße als geteilter Arbeitsmarkt, wenn es um Frauen- und Männererwerbstätigkeit geht“ (BKA 2010, 141). In der Darstellung der horizontalen Segregation nach Geschlechteranteilen in Berufen und Wirtschaftszweigen bleiben aber Bewertungsaspekte, etwa zu Veränderungen über die Zeit oder der Wirkung von Segregation, weitgehend ausgespart. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Messung von Segregation erhebliche Herausforderungen mit sich bringt, wie dies ausführlich von Kreimer (1999) diskutiert wird.

Auf betrieblicher Ebene drückt sich die Segregation über unterschiedliche Berufe, Qualifikationen, Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Gehaltsstufen, Dienstverhältnisse Arbeitsbedingungen aus. Bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung kommen Unterschiede zwischen Arbeitgebern hinsichtlich Größe, Wirtschaftssektoren und -branchen und den damit einhergehenden Regelungen, beispielsweise durch Kollektivverträge, hinzu. Segregation ist ein Merkmal von Arbeitsplätzen, eine Dimension, die datenmäßig auf aggregierter Ebene schwer zugänglich ist, sondern nur über Fallstudien analysiert werden kann. Segregationsanalysen, die die Spaltung über Betriebe hinweg beschreiben und damit auch zeitliche Veränderungen oder Regionalvergleiche anstreben, konzentrieren sich auf die berufliche Ebene oder auf die Branchenebene.

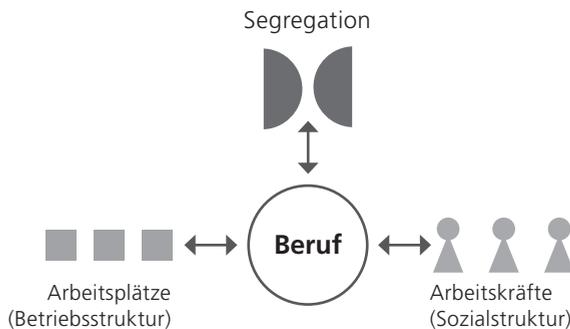
Hinsichtlich der Datenverfügbarkeit sind Branchen einfacher zu handhaben, da v.a. in Administrativdaten – die verstärkt Befragungsdaten ablösen – zwar Branchen, aber keine Berufe enthalten sind (vgl. Mesch 2014). Die Branchensegregation knüpft an die Theorie des gespaltenen Arbeitsmarktes (Sengenberger 1978, Willms-Herget 1985) an, indem die Nutzung von Frauen- und Männerarbeit als betriebliche Strategie erklärt wird und Gemeinsamkeiten von Betrieben auf Branchenebene sichtbar werden. Branchen vereinigen allerdings sehr heterogene Arbeitsplätze und Tätigkeiten. Berufe können die Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten besser erfassen. Berufskategorien sind auch stärker mit individuellen Entscheidungen der Arbeitskräfte, ihrer Sozialisation, Berufs- und Bildungswahl sowie persönlichen Kompetenzen für und Anforderungen an Erwerbstätigkeit verknüpft. Vor allem aber wird auf beruflicher Ebene die Verwobenheit von horizontaler Segregation (die Unter- oder Überrepräsentation eines Geschlechts in Berufen oder Branchen) und vertikaler Segregation (Verteilung nach hierarchischen Stufen von Berufspositionen oder Einkommen) sichtbar.

Wir konzentrieren uns in der Studie auf die berufliche Segregation. Dafür werden unterschiedliche Messkonzepte zur Segregation am Arbeitsmarkt dargestellt, die einander ergänzen.

- Die Darstellung des Frauen- und Männeranteils nach Berufen macht die Unter- und Überrepräsentation der Geschlechter in spezifischen Berufskategorien sichtbar. Der Beschäftigtenanteil einzelner Berufe bzw. von Segregationskategorien bildet die Konzentration von Frauen und Männern auf spezifische Berufsbereiche ab.
- Mit der Zusammenfassung von Frauenberufen, Männerberufen und Mischberufen können Gemeinsamkeiten von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften innerhalb von Segregationskategorien und Unterschiede zwischen den Kategorien beschrieben werden.
- Segregationsindizes bilden die Unter- bzw. Überrepräsentanz von Beschäftigungsgruppen in den einzelnen Berufen konzentriert auf eine Maßzahl ab. Für die Analyse der zeitlichen Entwicklung und den Ländervergleich wurden unterschiedliche Segregationsindizes entwickelt.

### 3 Beruf als empirische Kategorie

Beruf wird hier in Anlehnung an Dostal (2002) als Bündel von Qualifikationen, Aufgabenfeldern, hierarchisch abgestuften Handlungsspielräumen und Strukturmerkmalen gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung verstanden. Damit beschreiben Berufe unterschiedliche Funktionen und Tätigkeiten arbeitsteiliger Strukturen im Erwerbssystem. Sie beinhalten aber auch soziale Normierungen. „Berufe haben ihr spezifisches Image, sie werden in Rangreihen verortet, haben Signalfunktion für Einkommenspotentiale, Wertschätzung, Gestaltungsmöglichkeiten für Menschen innerhalb und außerhalb der Erwerbssphäre“ (Dostal 2002, S. 465). Die Bedeutung des Berufs als normierende Institution wird beispielsweise von Stuth et al. (2009) für die Dauer von Berufsunterbrechungen von Frauen empirisch nachgewiesen. Der Beruf wird entsprechend dem Konzept des akteurszentrierten Institutionalismus als Institution interpretiert, die zwischen dem Individuum als Träger der Arbeitskraft und dem Arbeitsplatz als Nachfrage von Arbeitskraft vermittelt.



Gerade diese mehrdimensionale Funktion von Beruf, mit dem nicht nur Qualifikationsbündel, sondern auch formale und informale Normenbündel vermittelt werden, macht die Kategorie für die Geschlechterforschung interessant. Berufe als Manifestation von Anforderungen, Bedingungen und Gratifikationen der Erwerbsarbeit, die die Verteilung von Verdienst- und Aufstiegschancen, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen und Status beschreiben, machen die Arbeitsteilungsmuster zwischen den Geschlechtern mit ihren Abhängigkeits-, Kooperations- und Befehlsbeziehungen sichtbar. Ihre mehrdimensionale Funktion erfüllt auch die Ansprüche der Segregationsforschung, mit der Merkmale von Arbeitsplätzen abgebildet und hierarchische Elemente der Arbeitsteilung offengelegt werden sollen.

Beruf ist alltagssprachlich zwar ein häufig verwendeter Begriff, es gibt aber selbst nach jahrzehntelanger Berufsforschung keine eindeutige Definition von „Beruf“ (Dostal 2002). Dies wird offensichtlich, wenn man zum Beispiel Ausbildungsberufe konkreten beruflichen Tätigkeiten zuordnen will. Mit der Dynamik der Arbeitswelt und der Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen wird der Beruf als Aneignung eines fachlichen Qualifikationskerns, der über längere Zeit tätigkeitsrelevant bleibt, in Frage gestellt (Baethge et al. 1998). Aufgrund ihrer Bedeutung in Wirtschaft und Gesellschaft bleiben gesellschaftlich normierte und sozial definierte Berufe weiterhin ein wichtiges Orientierungsinstrument, erfordern aber durch gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen stetige Anpassungen der verwendeten Berufskategorien. Diese sind dem Spannungsverhältnis zwischen möglichst genauer Beschreibung von Tätigkeitsfeldern und der Abgrenzung bzw. Unterscheidbarkeit zentraler Qualifikations- und Tätigkeitsprofile ausgesetzt.

### **3.1 Berufskategorien nach ÖISCO-08**

Mit der Wahl des Berufs als Segregationsdimension ist man mit der Herausforderung konfrontiert, dass differenzierte Berufskategorien nur in wenigen amtlichen Statistiken erhoben werden. Einzige Quelle für den ausgeübten Beruf ist nunmehr die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.<sup>1</sup> Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung liefert neben erwerbsstatistischen Daten umfangreiche soziodemographische Informationen (u.a. Geschlecht, Alter, Bildung, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund). Pro Quartal werden in Österreich rund 22.500 zufällig aus dem Zentralen Melderegister ausgewählte Haushalte mit rund 45.000 Personen von der Statistik Austria zu den Themen Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Bildung) und Wohnen befragt. Es handelt sich um ein rotierendes Sample, d.h., jeder Haushalt der Befragung bleibt insgesamt fünf Quartale in der Stichprobe.<sup>2</sup> Mit den Daten kann sowohl die Berufsstruktur wie auch die Qualifikations- und Familienstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich und Wien nachgezeichnet werden.

Die Berufskategorien werden im Mikrozensus seit 2011 nach der österreichischen Systematik der Berufe (ÖISCO-08) kategorisiert (Statistik Austria 2011). Die ÖISCO-08 ist die nationale Version der von der ILO entwickelten Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO). Darin werden berufliche Tätigkeiten über Qualifikationsanforderungen (nach ISCED-Bildungsgruppen) klassifiziert. Darüber hinaus fließen berufsfachliche Spezialisierungen und Kenntnisse, die für die Ausübung des Berufs erforderlich sind, in die Kategorisierung ein. Ein Beruf ist damit als ein Set von Aufgaben und Pflichten definiert, die von einer Person als Unselbstständige/r oder Selbstständige/r erfüllt werden. Die ISCO-Berufe sind nach vier Hierarchieebenen gegliedert: Die oberste Ebene enthält zehn Berufshauptgruppen, die nach groben inhaltlichen Ausrichtungen und Qualifikationsstufen klassifiziert sind. Diese werden in 43 Berufsgruppen (Zweisteller), 131 Berufsuntergruppen (Dreisteller) und schließlich 425 Berufsgattungen (Viersteller) untergliedert.

Die aktuelle Berufssystematik ÖISCO-08 löst die vormalige ÖISCO-88 ab (Statistik Austria 2011).<sup>3</sup> Der Bedarf der kontinuierlichen Aktualisierung der Berufssystematik ergibt sich aus dem technischen und gesellschaftlichen Wandel am Arbeitsmarkt. Beispielsweise führte die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie in den 1990er Jahren dazu, dass viele Personen, die vormals im Produktionsbereich Anlagen betrieben, nunmehr sitzende Tätigkeiten vor dem Computer ausüben, was eine Verdrängung der Mechanik zugunsten der Elektronik bewirkte. Zum anderen wurden durch den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft neue Tätigkeitsprofile im Dienstleistungsbereich geschaffen, während die Tätigkeitsfelder im Handwerksbereich abnahmen. Auch im Bereich akademischer Tätigkeiten kam es zu starken Ausdifferenzierungen in Folge der zunehmenden Zahl von universitären Ausbildungen. Gegenüber ISCO-88 wurden in der aktuellen Version ISCO-08 die Berufshauptgruppen beibehalten, aber die Anzahl der Untergliederungen erweitert. Insbesondere auf Zweisteller-Ebene der Berufsgruppen kam es zu einer starken Ausdifferenzierung der Bereiche (von 28 auf 43 Kategorien).<sup>4</sup> Durch Neuaufteilungen sowie -zusammensetzungen einzelner Berufsgattungen wurden damit auch die Erfassungsbereiche der Berufshauptgruppen verändert.

Mit der stärkeren Differenzierung der Berufsgruppen, vor allem von Dienstleistungsberufen, kommt man der Kritik einer „gender-biased“ Berufsklassifikation zumindest ein Stück weit entgegen<sup>5</sup> und verbessert damit auch die Möglichkeiten für Segregationsanalysen. Dennoch bündeln die neuen Berufsgruppen von ISCO-08 weiterhin große und teils auch sehr heterogene Berufsfelder vor allem in den frauendominierten Bereichen. Beispielsweise wird mit der Zusammenfassung aller Lehrkräfte ([23] in der Berufshauptgruppe „AkademikerInnen“) eine sehr breite Gruppe von KindergartenpädagogInnen bis hin zu UniversitätsprofessorInnen geschaffen, die unterschiedliche Qualifikationsniveaus und vor allem auch sehr unterschiedliche Einkommen aufweist. Teilweise werden hingegen die Berufsgruppen unterschiedlichen Obergruppen zugeordnet, obwohl diese praktisch schwer unterscheidbar sind – wie zum Beispiel ähnliche Büroberufe, die nun entweder in [3] „TechnikerInnen und gleichnamige nicht-technische Berufe“ oder in [4] „Bürokräfte und verwandte Berufe“ enthalten sind.

Auf Ebene der Berufsgruppen (Zweisteller) bleibt trotz der Erhöhung der Kategorien die Vielfalt von Frauenberufen untererfasst, sind männertypische Tätigkeiten weiterhin stärker differenziert als frauentypische Bereiche. Auf Dreisteller-Ebene können unterschiedliche Gruppen unterschieden werden, diese werden aber durch ihre deutlich höhere Anzahl unübersichtlich und weisen in vielen Bereichen zu geringe Fallzahlen auf. Daher wird hier, insbesondere für die Klassifikation nach Frauenberufen, Männerberufen und Mischberufen (vgl. Kapitel 5 bis 8), eine Kombination von Zweistellern und Dreistellern gewählt, die vor allem im Dienstleistungsbereich Berufsuntergruppen berücksichtigt. Dreisteller werden dann verwendet, wenn diese unterschiedliche Geschlechteranteile und Qualifikationen aufweisen und entsprechend den Fallzahlen interpretierbar sind. Damit wird eine Berufsklassifikation von insgesamt 59 Berufen geschaffen.

## Übersicht 1: Verwendete Berufskategorien nach ISCO-08

Berufshauptgruppe **1 „Führungskräfte“** enthält im Gegensatz zu den Berufshauptgruppen 2 bis 9 kein spezifisches Ausbildungsniveau. Sie beinhaltet „GeschäftsführerInnen, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften sowie die in ISCO-08 nunmehr nach Branchen getrennten Führungskräfte.“<sup>6</sup>

- (11) GeschäftsführerInnen, leitende Verwaltungsbedienstete, Vorstände und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
- (12) Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
- (13) Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
- (14) Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen

Zuordnungsmerkmal zur Hauptgruppe **2 „Akademische Berufe“** ist grundsätzlich eine Qualifikation auf tertiärem Bildungsniveau (Abschluss einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Akademie). Sie umfassen akademische Berufe im Bereich Naturwissenschaft und Technik, Medizin, Lehre, Betriebswirtschaft, IKT, Jus und Sozialwissenschaft. Um die heterogenen Gruppen der akademischen Gesundheitsberufe sowie der Lehrkräfte aufzulösen, wurden diese nach Dreistellern differenziert.

- (21) NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen
- (221) ÄrztInnen
- (222,223,224,225,226) Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe
- (231) Universitäts- und Hochschullehrkräfte
- (233) Lehrkräfte im Sekundarbereich
- (234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich
- (232, 235) Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung und sonstige Lehrkräfte
- (24) BetriebswirtInnen und vergleichbare akademische Berufe
- (25) Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
- (26) JuristInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe

Die Berufshauptgruppe **3 „TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe“** umfasst Berufe auf Maturaniveau (Abschlüsse von BHS-Matura, AHS-Matura, eines Kollegs oder einer Akademie für medizinisch-technische Dienste). Auch hier besteht eine große inhaltliche Bandbreite mit technischen, medizinischen, betriebs- und sozialwissenschaftlichen Fachkräften. Im Bereich der Assistenzberufe im Gesundheitswesen und der nicht-akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräfte erfolgte eine stärkere Differenzierung.

- (31) Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
- (321) Medizinische und pharmazeutische Fachberufe
- (322) Nicht-akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
- (323,324,325) Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen
- (331) Nicht-akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren
- (332) VertriebsagentInnen, EinkäuferInnen und HandelsmaklerInnen
- (333) Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen
- (334) Sekretariatsfachkräfte
- (335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung
- (34) Nicht-akademische juristische, sozialpflegerische und verwandte Fachkräfte
- (35) Informations- und KommunikationstechnikerInnen

Hauptgruppe **4 „Bürokräfte und verwandte Berufe“** beinhaltet den Großteil der klassischen Büroberufe (knapp 30% sind Hauptgruppe [3] zugeordnet). Für eine detailgenauere Abbildung wurde in ISCO-08 die Zahl der Berufsgruppen von 2 auf 4 erhöht. Bei der großen Gruppe der Büroberufe mit Kundenkontakt und Bürokräfte mit spezifischeren Kenntnissen erfolgte eine stärkere Differenzierung. Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte wurden aufgrund der ähnlichen Geschlechterstruktur und der inhaltlichen Überschneidungen nicht differenziert.

- (41) Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
- (421) Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe
- (422) Berufe im Bereich Kundeninformation
- (431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik
- (432) Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe
- (44) Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe

Für die Berufshauptgruppe **5 „Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen“** wurden die Berufsgruppen in ISCO-08 ebenfalls stärker differenziert (von 2 auf 4 Kategorien). Dennoch bilden sie die Vielfalt der Frauenberufe nicht ausreichend ab, weshalb auch hier in den meisten Fällen Berufsuntergruppen verwendet wurden. Die mengenmäßig größte Gruppe stellen dabei [522] Verkaufskräfte in Handelsgeschäften dar, die hierarchisch erst auf Viersteller-Ebene differenziert werden (nach LeiterInnen, Verkaufsaufsichtskräften sowie VerkäuferInnen und Verkaufshilfskräfte), mangels Datenverfügbarkeit aber als Großgruppe beibehalten wurden.

- (512) KöchInnen
- (513) KellnerInnen und BarkeeperInnen
- (514) FriseurInnen, KosmetikerInnen und verwandte Berufe
- (515) Hauswarte und Hauswartinnen und HauswirtschaftsleiterInnen
- (511, 516) Sonstige Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
- (522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften
- (523) KassiererInnen und KartenverkäuferInnen
- (521,524) Sonstige Verkaufskräfte
- (531) Kinder- und LernbetreuerInnen
- (532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen
- (54) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete

In der Hauptgruppe **6 „Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei“** wurde eine Unterscheidung in marktorientierte LandwirtInnen, ForstarbeiterInnen und FischerInnen getroffen. Zudem wurde eine neue Berufsgruppe für den Bereich Subsistenzlandwirtschaft sowie für Hilfsarbeitskräfte geschaffen.

- (61) Fachkräfte in der Landwirtschaft
- (62) Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd
- (63) LandwirtInnen, FischerInnen, JägerInnen und SammlerInnen für den Eigenbedarf

In der Berufshauptgruppe **7 „Handwerks- und verwandte Berufe“** sind vor allem männlich dominierte Lehrberufe enthalten. Sie sind auf Dreisteller-Ebene weiter inhaltlich gegliedert, aber unterscheiden sich nicht wesentlich im Qualifikationsniveau und dem Geschlechteranteil.

- (71) Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen
- (72) MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe
- (73) PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe
- (74) ElektrikerInnen und ElektronikerInnen
- (75) Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte

Die Hauptgruppe **8 „BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe“** enthält neben Tätigkeiten von immobilien Anlagen und Maschinen auch FahrzeugführerInnen. Aufgrund des technologischen Wandels und der Automatisierung industrieller Prozesse sind Berufe teils mit einem höheren Anforderungsniveau verknüpft und es wurden viele Tätigkeiten der Hauptgruppe 3 zugeordnet. Die Differenzierung auf Dreisteller-Ebene erfolgt bei den BedienerInnen von Anlagen und Maschinen primär nach Branchen, weist aber weniger Qualifikationsunterschiede auf und wurde daher auf Zweisteller-Ebene belassen.

- (81) BedienerInnen stationärer Anlagen und Maschinen
- (82) Montageberufe
- (83) FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen

In der Berufshauptgruppe 9 „**Hilfsarbeitskräfte**“ sind Reinigungskräfte, Hilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft, in der Produktion sowie StraßenhändlerInnen und AbfallentsorgungsarbeiterInnen enthalten. Bei [93] HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Bau, Herstellung von Waren und Transportwesen werden die typisch männlichen Bereiche von Bergbau, Bau und Transportwesen gesondert von der Herstellung von Waren ausgewiesen.

- (91) Reinigungspersonal und Hilfskräfte
- (92) Hilfsarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
- (931, 933) Hilfsarbeitskräfte im Bergbau, im Bau und im Transportwesen
- (932) Hilfsarbeitskräfte bei der Herstellung von Waren
- (94) Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
- (95) StraßenhändlerInnen und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte
- (96) AbfallentsorgungsarbeiterInnen und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Die Hauptgruppe **0 „Angehörige der regulären Streitkräfte“** ist auf Berufsgruppenebene nach Qualifikationen gegliedert. Aufgrund ihrer geringen Zahl wird hier nur die Berufshauptgruppe verwendet.

(0=011,021,031) Angehörige der regulären Streitkräfte

## 3.2 Wandel der Berufsstruktur

Für die Veränderung der Segregation spielt der Wandel der Berufsstruktur eine große Rolle. Die sinkende Bedeutung traditioneller Berufe hin zur steigenden Bedeutung „neuer“ Berufe bildet soziale und ökonomische Veränderungen ab, die etwa mit dem Wandel von der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft und Wissensgesellschaft umschrieben werden. Die Verteilung von Frauen und Männern auf Berufshauptgruppen und ihre Veränderung über die Zeit vermittelt einen Überblick über die Bedeutung dieser Entwicklungstendenzen für die geschlechtsspezifische Segregation. Denn die Berufsgruppen können den Wirtschaftssektoren Land- und Forstwirtschaft (primärer Sektor), Produktion (sekundärer Sektor) und Dienstleistung (tertiärer Sektor) zugeordnet werden<sup>7</sup> und die Berufshauptgruppen bilden durch ihre Kategorisierung nach Qualifikationen ein Raster für Qualifikationsmerkmale.

Rund ein Zwanzigstel der Beschäftigten sind im Jahr 2010 im primären Sektor tätig, ein Fünftel in Produktionsberufen und drei Viertel in Dienstleistungsberufen. 20 Jahre davor lag der Anteil der Dienstleistungsberufe noch bei zwei Drittel, knapp 3 von 10 Beschäftigten waren in Produktionsberufen tätig. Frauen sind mit weniger als einem Zehntel in der Produktion und mit rund 85% in Dienstleistungsberufen tätig. Bei Männern liegt der Anteil in Produktionsberufen hingegen bei knapp einem Drittel, der Beschäftigungsanteil in Dienstleistungsberufen beschränkt sich auf knapp zwei Drittel.

Der Beschäftigtenanteil ist innerhalb der letzten 20 Jahre in den Berufshauptgruppen [2] AkademikerInnen und [3] TechnikerInnen und Fachkräfte stetig gestiegen, bei [7] Handwerksberufen und [8] MaschinenbedienerInnen zurückgegangen. Frauen und Männer sind von diesen Entwicklungen unterschiedlich betroffen: Der Rückgang von Produktionsberufen bezieht sich

größtenteils auf Berufe, die stark männerdominiert sind. Im Gegenzug nimmt bei Männern die Beschäftigung in [2] akademischen Berufen und vor allem auch bei [3] TechnikerInnen und vergleichbaren Berufen, also ebenfalls Berufe mit höher qualifizierten Bereichen, zu. Bei Frauen nimmt der Anteil der Beschäftigten in [7] Handwerksberufe und [8] MaschinenbedienerInnen und auch in [9] Hilfsarbeitskräften sichtbar ab. Demgegenüber steigt der Frauenanteil bei [8] Akademischen Berufen stark und moderater bei [5] Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen.

Der Wandel der Beschäftigungsstruktur nach Berufshauptgruppen spiegelt die Tertiärisierungs- und Qualifizierungstendenzen der Beschäftigung wider. Die unterschiedlichen Veränderungen bei Frauen und Männern weisen Tendenzen in Richtung Durchmischung der Berufe auf. Mit der Tertiärisierung der Beschäftigung, d.h. der Zunahme von Dienstleistungsberufen auf Kosten von Produktionsberufen, sinkt der Beschäftigtenanteil in den typischen „Männerberufen“ und steigt der Anteil in stärker durchmischten Berufen bzw. frauendominierten Berufen. Von der zunehmenden Qualifizierung haben entsprechend der Bildungsbeteiligten Frauen verstärkt profitiert und sind damit stärker in wissensbasierten Berufen vertreten, es findet also auch hier eine Vermischung statt. Es gibt aber auch Hinweise auf Gegentendenzen: Frauen dominieren noch stärker in Büro- und Dienstleistungsberufen. Wenig Veränderung zeigt sich zudem bei den Führungspositionen, in denen Frauen weiterhin einen geringen Anteil stellen.

## Anmerkungen

**1** In der Registerzählung, die die Volkszählung abgelöst hat und unterschiedliche Administrativdaten kombiniert, sind keine Berufe enthalten.

**2** Die Stichprobe für Wien enthält im Jahresdurchschnitt 11.200 Haushalte sowie 22.000 Personen. Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelt, weisen die Ergebnisse Zufallsschwankungen auf. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind stark zufallsbehaftet und Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar (vgl. Statistik Austria 2014). Zur Erhöhung der Validität wurden bei den Berechnungen die Jahre 2011/2012 gepoolt.

**3** ÖISCO-08 beinhaltet dieselben Gliederungsebenen wie die internationale Version ISCO-08 und weist keine weiteren spezifischen Gliederungsebenen für Österreich auf. Gemeinsam mit Deutschland und der Schweiz wurde eine deutschsprachige Fassung erarbeitet, wobei eine gendergerechte Sprache berücksichtigt wurde.

**4** Die Berufsuntergruppen (Dreisteller) wurden von 116 auf 131 und jene der Berufsgattungen (Viersteller) von 390 auf 425 ausgeweitet.

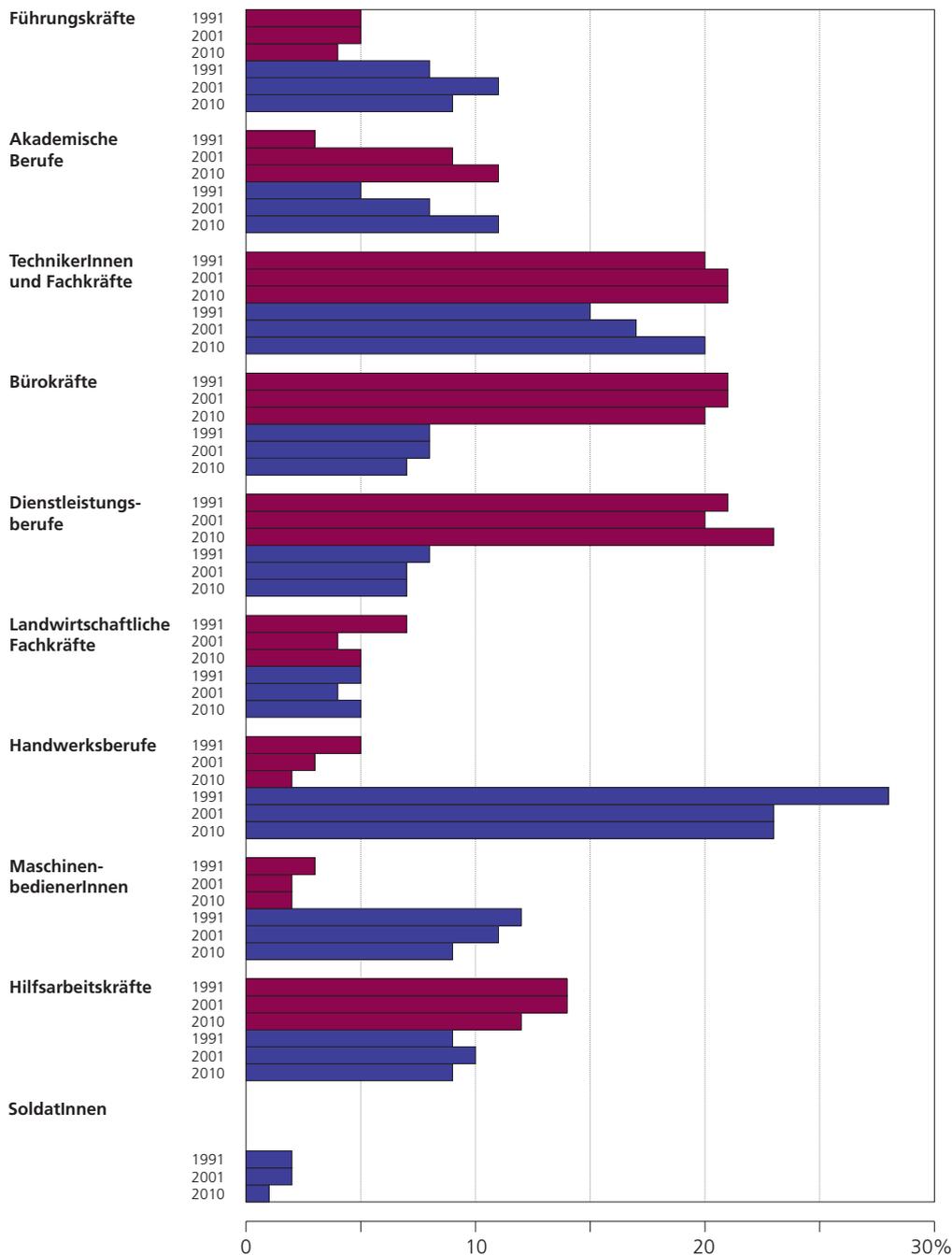
**5** Die Kritik richtet sich zum einen gegen die Unterfassung der Vielfalt von typischen „Frauenberufen“, zum anderen gegen die

Abwertung der „Frauenberufe“, da mit der Ordnung einzelner Berufe nach formalen Qualifikationen Berufe mit informellen Kompetenzen (wie zum Beispiel soziale Kompetenzen bei persönlichen Dienstleistungen) hierarchisch weiter unten eingestuft werden (vgl. Jacobs 1992; Busch 2013).

**6** Diese drei Berufsgruppen ersetzen die „GeschäftsleiterInnen in großen Unternehmen“ und die „LeiterInnen kleiner Unternehmen“.

**7** Die Wirtschaftssektoren können über den Produktionsschwerpunkt des Betriebes (Wirtschaftsbranchen), der Berufszugehörigkeit oder die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit gemessen werden. Über die Tätigkeitsverteilung liegen für Österreich keine Daten vor. Die Zuordnung der Betriebe nach Wirtschaftsbranchen beziehungsweise der Berufe nach Berufskategorien weisen beide Ungenauigkeiten auf, bilden aber ähnliche Tendenzen ab. Bei den hier verwendeten Berufshauptgruppen werden [8] MaschinenbedienerInnen und [9] Hilfsarbeitskräfte unterschiedlichen Sektoren zugeordnet, nämlich ca. 40% von [8] den Produktionsberufen, 60% den Dienstleistungsberufen sowie jeweils rund die Hälfte von [9] den Produktionsberufen und den Dienstleistungsberufen. Die Berufshauptgruppen [1] bis [6] sowie [0] werden zur Gänze den Dienstleistungsberufen und [7] zur Gänze den Produktionsberufen zugerechnet (Mesch 2014).

**Abbildung 1: Anteil der beschäftigten Frauen und Männer nach Berufshauptgruppen 1991, 2001 und 2010 – Österreich**



■ Frauen  
■ Männer

Die ausgewiesenen Prozentanteile beziehen sich auf das Jahr 2010. Der Vergleich endet mit 2010, um den Bruch der Berufskategorien mit ISCO-08 zu vermeiden, d.h., hier werden Berufe nach ISCO-88 abgebildet. Quelle: Volkszählung 1991, 2001 und Arbeitskräfteerhebung 2010; Berechnungen IHS.

## 4. Entwicklung der Segregation

Trotz mannigfaltiger Veränderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem, im Zusammenleben und der Arbeitsteilung der Geschlechter oder im Wohlfahrtssystem bleibt Segregation ein recht beharrliches Phänomen und scheint sich über die Zeit auch wenig zu verändern. Im Folgenden wird die Entwicklung der Segregation auf Basis von Segregationsindizes dargestellt und vor dem Hintergrund anderer makroökonomischer Veränderungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen diskutiert.

### 4.1 Segregationsindizes

Segregationsindizes haben den Vorteil, dass sie die Informationen über die Geschlechterunterschiede in den Berufen zu einer Kennzahl kondensieren und damit Entwicklungen über die Zeit und Vergleiche zwischen Ländern ermöglichen. In der langen Debatte über den „richtigen“ Index sind unterschiedliche Indexvarianten entstanden, die sich beispielsweise durch unterschiedliche Gewichtung von Segregation und Konzentration unterscheiden (Blackburn 2009, Kreimer 1999). Doch auch wenn unterschiedliche Maßzahlen verwendet werden, die Trends bleiben ähnlich.

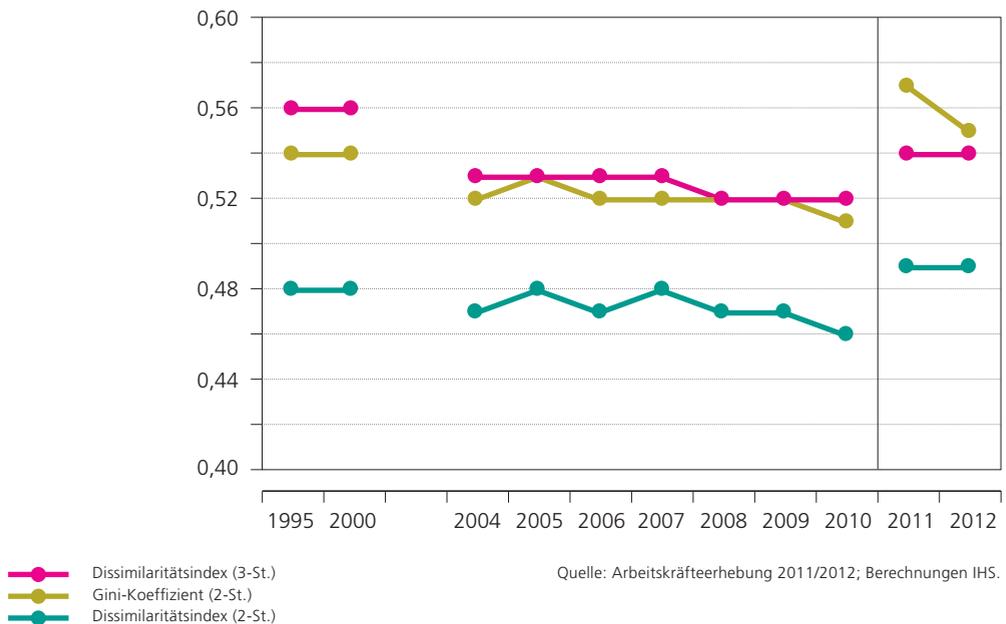
Der am häufigsten verwendete Index ist der Dissimilaritätsindex (ID) nach Duncan und Duncan (1955). Er vergleicht die Verteilung von Männern und Frauen über alle Berufe und misst den Anteil der Frauen und Männer, die ihren Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe zu erreichen. Für eine berufliche Gleichverteilung von Frauen und Männern müssten in Österreich im Jahr 2012 mehr als die Hälfte der österreichischen Beschäftigten (54%) ihren Arbeitsplatz wechseln. Der Dissimilaritätsindex ist gegenüber 1995 (56%) leicht gesunken, d.h., die Segregation hat leicht abgenommen.

Durch die hohe Reagibilität dieser zusammengefassten Maßzahl wirken sich Methodenumstellungen der Arbeitskräfteerhebung als Brüche auf die Entwicklung der Segregationsindizes aus. So hat die organisatorische Umstellung der Mikrozensuserhebung im Jahr 2004 zu einer Verringerung des ID geführt (vgl. Kreimer, Mora 2013). Durch die Differenzierung der Berufsklassifikation im Jahr 2011 ist die Segregation sprunghaft gestiegen. Die Abhängigkeit der Segregationshöhe von der Differenzierung der Berufsklassifikation zeigt sich auch, wenn für die Berechnung des ID anstelle der Berufskategorien auf Dreisteller-Ebene die gröbere Differenzierung auf Zweisteller-Ebene verwendet wird. Bei Verwendung der Zweisteller-Ebene, die aufgrund der Stichprobengröße für den Wienvergleich verwendet werden muss, sinkt der ID um 5 bis 8 Prozentpunkte.

Damit kann die zeitliche Entwicklung der Segregation eigentlich nur für den Zeitraum zwischen 2004 bis 2010 verfolgt werden, in der es keine größeren methodischen Veränderungen gab. Innerhalb dieser Zeit erweist sich die Segregation als ziemlich stabil, ist zwar tendenziell gesunken, aber um weniger als einen Prozentpunkt. Ähnlich entwickelt sich auch der Gini-Koeffizient

(auf Zweisteller-Ebene). Er misst die Segregation auf Basis der Lorenzkurve, die hier für die Ungleichverteilung der Berufe verwendet wird. Entsprechend dem Gini-Koeffizienten liegt die Segregation im Jahr 2012 bei 55%, wobei der Sprung zwischen 2010 und 2011 wiederum wesentlich durch die Berufsklassifikationsumstellung bedingt ist. Zwischen 2004 und 2010 ist auch beim Gini-Koeffizienten ein leichter Rückgang zu verzeichnen, während zwischen 1995 und 2000 kaum eine Veränderung sichtbar ist. Inwieweit der Rückgang zwischen 2011 und 2012 eine neue Tendenz einleitet, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

**Abbildung 2: Entwicklung des Dissimilaritätsindex und des Gini-Koeffizienten – Österreich**



Im EU-Vergleich variiert der Dissimilaritätsindex im Jahr 2007 zwischen 47% in Rumänien und 64% in Estland und liegt im EU-27-Schnitt bei 51%. Österreich liegt mit einem ID-Wert von 52% im Mittelfeld und zählt zu der Hälfte von Ländern, in denen Segregation im Zeitraum zwischen 1997 und 2007 abgenommen hat (Bettio, Verashchagina 2009). Die berufliche Segregation ist in diesem Beobachtungszeitraum vor allem in nordeuropäischen Ländern gesunken, während sie in süd- und osteuropäischen Ländern zugenommen hat.

## 4.2 Segregierte Integration von Frauen

Ausmaß und Entwicklung der Segregation werden von gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen beeinflusst, was sich, wie in Abschnitt 3.2 beschrieben, im Wandel der Berufsstruktur niederschlägt. Die Tertiärisierungs- und Qualifizierungstendenzen der Berufsstruktur tragen zum Abbau der Segregation bei. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich über die Veränderung der Arbeitskräftestruktur wie auch der Nachfrage nach zusätzlichen Dienstleistungen auf die Segregation aus. Empirische Studien belegen, dass das Ausmaß der Segregation kurz- bzw. mittelfristig mit dem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zunimmt (Bettio, Verashchagina 2009).

Während sich die berufliche Segregation über die letzten zwei Jahrzehnte nur wenig verändert hat, ist in diesem Zeitraum die Erwerbsbeteiligung von Frauen erheblich gestiegen: Die Erwerbsquote der Frauen ist in Österreich von 62% im Jahr 1995 auf 70% im Jahr 2012 gewachsen, während jene der Männer im Vergleichszeitraum annähernd gleich geblieben ist (Männer: 1994 80,5%, 2012 80,9%). Doch dabei handelt es sich um eine begrenzte Integration, denn Frauenerwerbstätigkeit ist angesichts der Doppelrolle der Frauen durch Beruf und Familie weiterhin durch lange Berufsunterbrechungen und im zunehmenden Ausmaß durch Teilzeitbeschäftigung charakterisiert. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist vor allem auf den Zuwachs von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Die Teilzeitquote der Frauen stieg in diesem Zeitraum von 27% auf 45% (bei Männern von 4% auf 10%). Teilzeitbeschäftigung betrifft insbesondere Frauen mit Kindern: Vier Fünftel der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren waren im Jahr 2012 teilzeitbeschäftigt. Trotz des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit bleibt in Österreich das Arbeitsteilungsmodell des male breadwinner/female caregiver weitgehend bestimmend, allerdings in modifizierter Form. Männer sind kaum mehr allein für das Familieneinkommen zuständig und können dies angesichts der Lebenshaltungskosten oft auch gar nicht leisten. Der Großteil der Familien- und Betreuungsarbeit liegt aber weiterhin primär bei Frauen. Die steigenden Teilzeitquoten sind ein Indiz dafür. Fallstudien belegen, dass es für Frauen einfacher sein kann, dort einzusteigen, wo die Beschäftigung insgesamt wächst und bereits ein hoher Frauenanteil vorliegt. Dies erhöht den Grad der Segregation (Bettio, Verashchagina 2009).

Kreimer und Mora (2013) beziehen in ihrer Analyse des österreichischen Arbeitsmarktes neben der beruflichen Segregation auch die Erwerbsintegration von Frauen und Männern mit ein. Unter Verwendung des „Mutual Information Index“, der für die Zerlegung nach unterschiedlichen Komponenten geeignet ist, gehen sie der Frage nach, inwieweit sich die Arbeitsteilung der Geschlechter, sowohl auf berufliche Segregation wie auch auf die Erwerbsbeteiligung nach Arbeitszeit bezogen, verändert. Entsprechend ihren Ergebnissen ist die Arbeitsteilung der Geschlechter zwischen 1995 und 2010 gesunken, allerdings bei Erhöhung der Geschlechterdifferenzen bei Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Segregation.

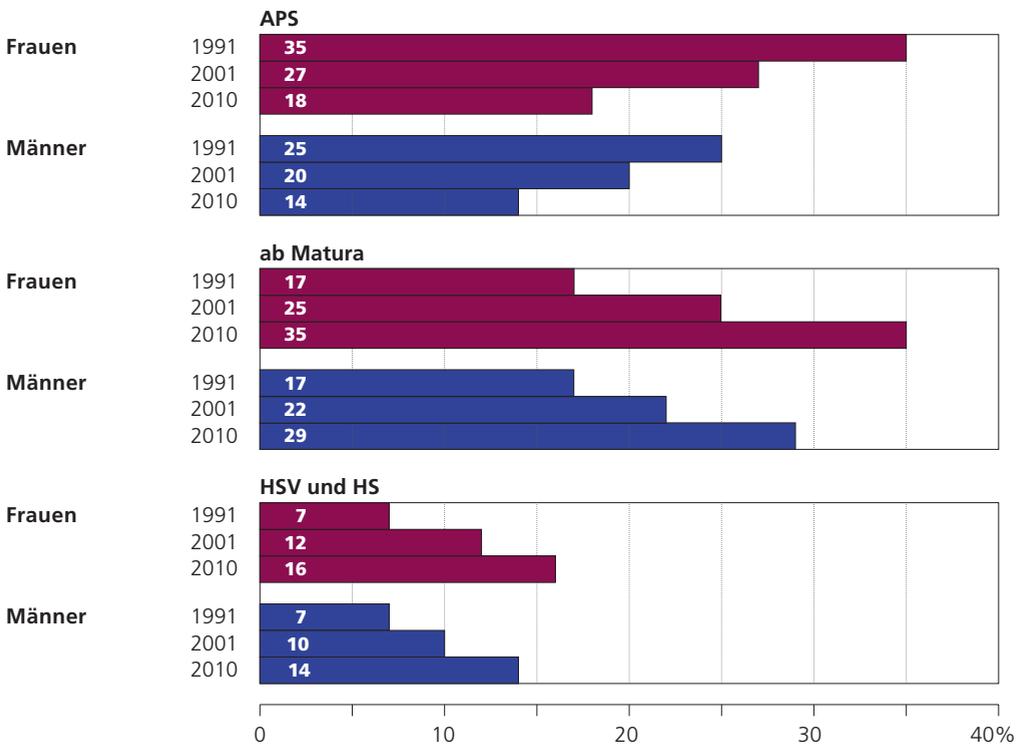
**Tabelle 1: Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbsquote und Teilzeitquote der Frauen 1995–2012 – Österreich**

	Dissimilaritätsindex (2-St.)	Dissimilaritätsindex (3-St.)	Gini-Koeffizient (2-St.)	Erwerbsquote Frauen	Teilzeitquote Frauen
1995	0,4789	0,5560	0,5374	61,6%	27,4%
2000	0,4800	0,5570	0,5411	61,8%	32,3%
2004	0,4736	0,5284	0,5210	64,2%	37,8%
2005	0,4785	0,5299	0,5301	65,6%	39,3%
2006	0,4747	0,5261	0,5233	67,0%	40,2%
2007	0,4764	0,5315	0,5241	67,8%	41,2%
2008	0,4712	0,5247	0,5190	68,6%	41,5%
2009	0,4674	0,5246	0,5155	69,6%	42,9%
2010	0,4644	0,5209	0,5105	69,3%	43,8%
2011	0,4924	0,5412	0,5675	69,5%	44,0%
2012	0,4892	0,5407	0,5501	70,3%	44,9%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (ISCO-88, ISCO-08); Berechnungen IHS.

Mit dem Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen treten nicht nur verstärkt Frauen mit Betreuungsaufgaben, sondern auch mit niedrigerem Qualifikationsniveau in den Arbeitsmarkt ein. Der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen mit niedriger Qualifikation wirkt das allgemein steigende Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen entgegen. So ist insgesamt das Bildungsniveau der Erwerbstätigen gestiegen, und zwar sowohl hinsichtlich des geringeren Anteils von erwerbstätigen Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss wie auch von Frauen mit höherer Bildung.

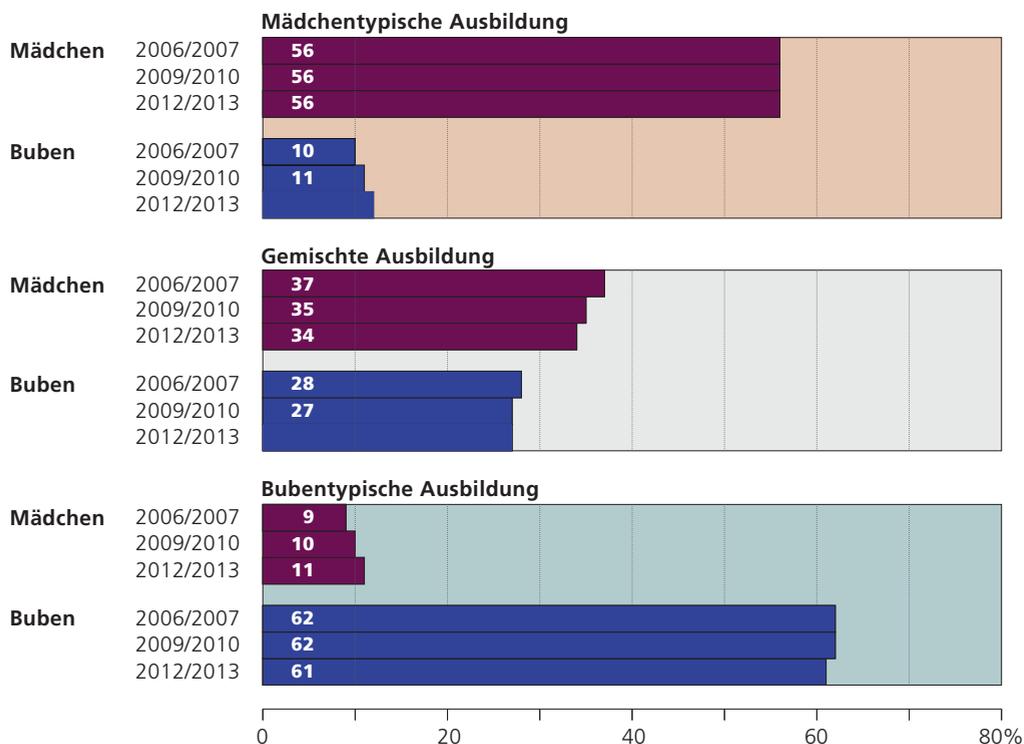
**Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Bildung der Erwerbstätigen 1991–2010 (in %) – Österreich**



Quelle: Volkszählung 1991 und 2001, Mikrozensus 2010. Berechnungen AK (Völkerer et al. 2014).

Der Einfluss der Qualifikation von Frauen ist auch deshalb schwieriger zu beurteilen, weil trotz ihres Aufholprozesses bei den höheren Bildungsabschlüssen die horizontale Segregation im Bildungssystem weiterbesteht. Fasst man die SchülerInnen der 10. Schulstufe ähnlich dem Konzept der frauen- und männerdominierten Berufe nach dem Geschlechteranteil in Ausbildungsgruppen zusammen, so zeigt sich in der Ausbildung ein ähnliches Muster wie bei den Berufen: Die Mehrzahl der SchülerInnen, nämlich 56% der Mädchen und 61% der Buben, befinden sich in geschlechtstypischen Schulformen. Weniger als ein Drittel sind in ausgewogenen Schulformen. Der Anteil der Mädchen und Buben nimmt über die Zeit leicht zu, aber weniger auf Kosten der geschlechtstypischen Bereiche, sondern der ausgewogenen Bereiche. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung der SchülerInnen zeichnet sich also eine stetige Verringerung der Segregation ab, allerdings in sehr kleinen Schritten.

**Abbildung 4: Anteil von SchülerInnen der 10. Schulstufe in mädchentypischen, bubentypischen und gemischten Schulformen (in %) – Österreich**



Anteil der SchülerInnen, die in einer geschlechtstypischen Schulform unterrichtet werden, an allen SchülerInnen (10. Schulstufe).  
Trennwert zur Zuordnung einer Schulform als „geschlechtstypisch“ Mädchen- bzw. Bubenanteil über 66,6%.  
Quelle: BMUKK

Die Berücksichtigung von weiteren Beschreibungsmerkmalen zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit verdeutlicht, dass die Entwicklung der Segregationsindizes auf sehr unterschiedliche Ursachen zurückzuführen ist. Dies betrifft zum einen Daten, die direkt in die Kennzahl einfließen, nämlich die Geschlechterstruktur in jedem Berufsfeld sowie die Veränderung der Wirtschaftsstruktur. Zum anderen wird die Maßzahl durch indirekte Faktoren wie vor allem die Bildungsstruktur von Frauen und Männern, die Erwerbsbeteiligung oder das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigten beeinflusst. Angesichts des steigenden Bildungsniveaus erscheint die geringfügige Verbesserung der beruflichen Segregation problematisch. Der genauere Blick auf die Bildung zeigt aber, dass Frauen zwar verstärkt längere Ausbildungen aufweisen, sich aber die fachliche Segregation im Bildungsbereich ebenfalls wenig verändert, was auch von Seiten des Bildungssystems das Beharrungsvermögen der Segregation erklärt. Segregationsfördernd wirkt sich kurz- und mittelfristig auch die steigende Erwerbsintegration aus, die in Österreich als begrenzte Integration, d.h. über einen steigenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten, auftritt.

## 5 Frauenberufe – Männerberufe

Alle Segregationsindizes basieren auf Geschlechteranteilen in einzelnen Berufskategorien. Welche Prozesse die Veränderung der Gleichstellungsindizes bewirken, kann damit nur durch Analyse der Geschlechterstruktur der Berufe erklärt werden. Mit der Reihung der Berufe nach dem Frauenanteil erfolgt eine Zuordnung der Berufe nach Frauendomänen, gemischten Bereichen und Männerdomänen. Die Aufspaltung in Frauen- und Männerberufe verdeutlicht mehr oder weniger das, was im Alltagsverständnis unter typisch weiblich bzw. typisch männlich verstanden wird.

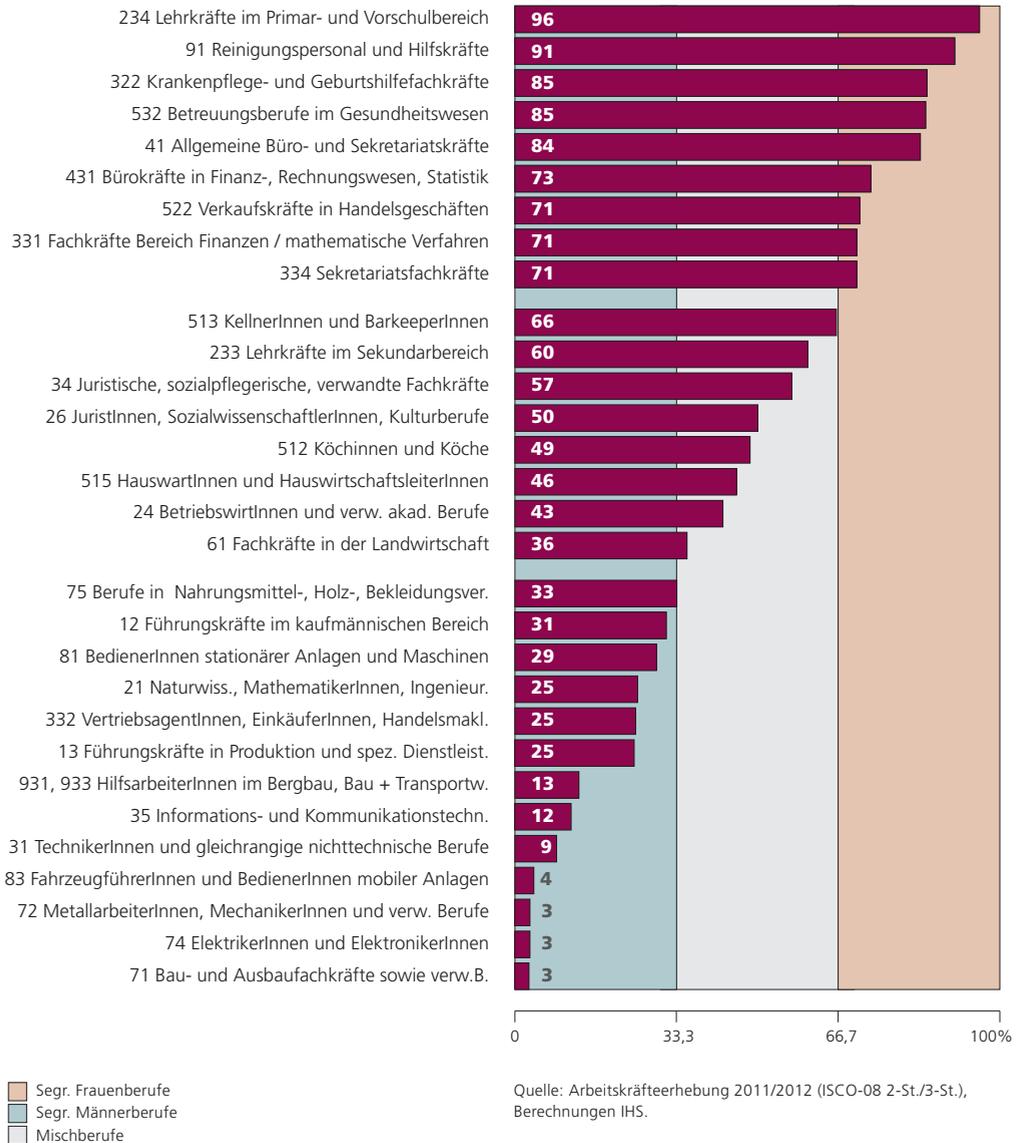
### 5.1 Konzentration und Segregation der Berufe

Abbildung 5 zeigt den Frauenanteil in den 30 am stärksten besetzten Berufsgruppen. Dies bildet also einen Ausschnitt der 59 Berufe der Segregationsberufsklassifikation, die für diese Analyse aus Zweistellern und Dreistellern der ISCO-08-Berufsklassifikation gebildet wurde, und erfasst 79% aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 4).<sup>8</sup> Die Berufe sind nach der Höhe des Frauenanteils geordnet.

Die Zahl der Berufe mit geringem und hohem Frauenanteil weist auf eine deutlich stärkere Konzentration von Männern auf Berufe mit fast ausschließlich männlich Beschäftigten hin als von Frauen in frauendominierten Berufen. Die sieben Berufe mit einem Frauenanteil unter 10% sind überwiegend Handwerks- oder technische Berufe auf Ebene eines Lehr- oder BMS-Abschlusses bzw. auf Maturaniveau sowie FahrerInnen diverser Fahrzeuge (Lokomotive, KFZ, LKW, Busse, Kräne etc.) und HilfsarbeiterInnen am Bau. Sie erfassen 20% aller Beschäftigten und 35% der beschäftigten Männer. Bei den männlich dominierten Bereichen folgen mit abnehmendem Männeranteil weitere technische Berufe (darunter auch HilfsarbeiterInnen und naturwissenschaftliche AkademikerInnen) sowie Führungskräfte (in der Produktion mit einem Männeranteil von 75%, im kaufmännischen Bereich mit 69%) und VertriebsagentInnen/EinkäuferInnen/HandelsmaklerInnen.

Frauendomänen mit weniger als 10% Männeranteil betreffen Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (VolksschullehrerInnen und KindergartenpädagogInnen) sowie Reinigungskräfte. Sie umfassen lediglich 4% aller Beschäftigten (7% der weiblichen Beschäftigten) und bilden zwei unterschiedliche Pole von Qualifikationen ab. Bei den weiblichen Domänen folgen mit abnehmendem Frauenanteil Fachkräfte und Betreuungskräfte im Gesundheitsbereich (jeweils 85%). Mit einem Frauenanteil von 71% bis 84% schließen unterschiedliche Kategorien von Bürokräften und Verkaufskräften in Handelsgeschäften an.

**Abbildung 5: Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Österreich**



Mischberufe, die maximal zwei Drittel der Beschäftigten eines Geschlechts und damit einen stärker ausgeglichenen Geschlechteranteil aufweisen, sind auch hinsichtlich der Tätigkeiten sehr durchmischt. Sie umfassen Berufe im Gastgewerbe, in Haus- und Landwirtschaft, nicht-naturwissenschaftliche akademische Berufe sowie juristische und sozialwissenschaftliche Fachkräfte.

Die Geschlechterstruktur in den Berufen ist aufgrund der veränderten Berufsklassifikation nicht vollständig mit früheren Jahren vergleichbar. Der Vergleich der sehr stark segregierten Berufskategorien zeigt aber keine Indizien für eine Abschwächung der Segregation in den stark segregierten Frauen- und Männerberufen. Im Gegenteil, die Geschlechterdominanz ist eher gestiegen, insbesondere in den Frauenberufen.

Handwerksberufe im Metall- und Baubereich sowie FahrzeugführerInnen zählten auch 1994 zu den am stärksten segregierten Männerberufen mit einem Frauenanteil von 2% bis 3% (vgl. Tabelle 5 im Anhang). Insgesamt hat sich bei technischen Fachkräften die Geschlechterstruktur wenig verändert. Hingegen wird in den frauendominierten Bereichen das Übergewicht von Frauen noch stärker: Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (ISCO-88-Berufsgruppe [33] stimmt mit ISCO-08 Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich weitgehend überein) wiesen im Jahr 1994 noch 22% Männer auf. Die steigende Segregation, die bereits zwischen 1994 und 1998 beobachtbar war (1998 Frauenanteil 88%), hat sich hier noch weiter fortgesetzt (2011/12 96%). Gesundheitsfachkräfte, die in der ISCO-88-Berufskategorie [32] auch biowissenschaftliche Fachkräfte umfassten, wiesen 1994 17% Männer auf (2011/12 15%). Betreuungsberufe im Gesundheitswesen ([532] in ISCO-08) wurden vormals gemeinsam mit Sicherheitsbediensteten und Fachkräften im Hotel- und Gastgewerbe ([51] in ISCO-88) ausgewiesen, wodurch ihr stärker ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erklärbar ist (1994 58%, 2011/12 85% Frauenanteil).

Büroberufe, die 2011/2012 einen Frauenanteil zwischen 71% und 84% aufwiesen, sind aufgrund der veränderten Berufssystematik schwer mit früheren Jahren vergleichbar. Durch die stärkere Ausdifferenzierung dieser Berufe nach ISCO-08 tritt die Segregation deutlicher hervor. Aber selbst wenn die Berufskategorien zu vergleichbaren Gruppen der Zweisteller von ISCO-88 zusammengefasst werden, zeichnet sich eine stärkere Segregation gegenüber 1994 ab. 2011/2012 lag der Frauenanteil in Büroberufen der Berufshauptgruppe 4 ohne Büroberufe mit Kundenkontakt bei 73%. 1994 waren dies 67% Frauen. Der Frauenanteil in den Büroberufen auf Maturaniveau (Berufskategorien 33 und 34) ist 2011/12 bei 53%; in der Berufskategorie [34] waren 1994 41% Frauen beschäftigt. In beiden Bereichen hat sich die Anzahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt. Der Beschäftigungszuwachs ist also stark Frauen zugute gekommen und hat dazu beigetragen, dass vor allem weniger spezialisierte Büroberufe nun noch stärker frauendominiert sind, während bei spezifischeren Büroberufen im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung oder im Bereich Materialwirtschaft und Transport eine stärkere Durchmischung sichtbar ist.

Damit wird deutlich, dass ein Teil der zunehmenden Segregation auf die veränderten Berufskategorien zurückzuführen ist. Um dies genauer zu analysieren, müsste die Berufsklassifikation ISCO-88 auf die neue Berufsklassifikation ISCO-08 umgerechnet werden, was grundsätzlich möglich ist, allerdings nicht im Rahmen dieser Studie.

Der Blick auf die 30 Berufe mit den meisten Beschäftigten verdeutlicht die grundlegenden Segregationsprozesse, nach denen Frauen primär auf persönliche Dienstleistungen, Betreuung und Büroberufe konzentriert sind, während technische und handwerkliche Berufe männliche Domänen bleiben. Die geschlechtshierarchische Segregation innerhalb dieser Bereiche bleibt aber damit weitgehend verdeckt, denn viele hoch qualifizierte Berufe, wie zum Beispiel [11] GeschäftsführerInnen, [221] ÄrztInnen oder [231] Universitäts- und HochschullehrerInnen, sind nicht enthalten. Mit der Berücksichtigung von Dreistellern werden solche hierarchischen Segregationslinien innerhalb der Berufsgruppen erst sichtbar. Beispielsweise sind 44% der [231] Universitäts- und HochschullehrerInnen, 60% der [232] Lehrkräfte im Sekundarbereich und 96% der Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich Frauen. Bei den akademischen Gesundheitsberufen sind 44% der ÄrztInnen Frauen, bei den sonstigen akademischen Gesundheitsberufen, wie zum Beispiel ZahnärztInnen, ApothekerInnen und PhysiotherapeutInnen, sind es dagegen 74%. Bei den [33] Nicht-akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften ist der Frauenanteil bei allgemeinen Bürotätigkeiten (wie [334] Sekretariatsfachkräfte mit 71%) größer als bei den spezifischeren Tätigkeiten (zum Beispiel 35% bei den [332] VertriebsagentInnen, EinkäuferInnen, HandelsmaklerInnen, 46% bei [333] Fachkräften unternehmensbezogener Dienstleistungen oder 35% bei [335] Fachkräften in der öffentlichen Verwaltung; vgl. Tabelle 4).

## 5.2 Frauenberufe – Männerberufe – Mischberufe

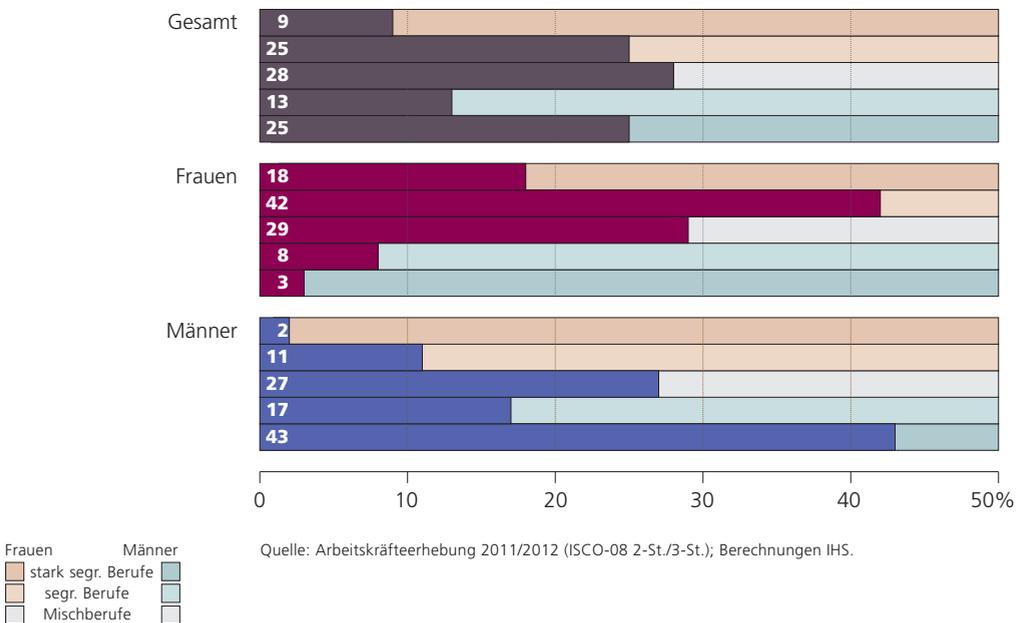
Mit der Zusammenfassung von Frauenberufen und Männerberufen können Unterschiede zwischen frauentypischen und männertypischen Bereichen sowohl im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse wie auch die darin beschäftigten Personen analysiert werden. Die Kategorisierung der Berufe in Frauenberufe und Männerberufe, die Bestimmung von „Segregierten Berufen“ und „Mischberufen“ erfolgt nach unterschiedlichen Grenzlinien. In der vorangegangenen Analyse (Leitner 2001) wurden die Grenzen am Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten orientiert, ähnlich den Einteilungen, die Hakim (1992) für Großbritannien und England (1992) für die USA verwendeten. Mit der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen schwindet allerdings die Notwendigkeit von asymmetrischen Kategorien mit breiteren Segregationsklassen für Männerberufe und engeren für Frauenberufe. Im Folgenden werden daher Berufe mit bis zu einem Drittel der Beschäftigten eines Geschlechts als segregierte Berufe bezeichnet, Berufe mit einem Geschlechteranteil unter 15% als stark segregierte Berufe und Berufe, mit einem Beschäftigungsanteil von mehr als einem Drittel für beide Geschlechter als Mischberufe.<sup>9</sup>

## Übersicht 2: Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen

I Frauenberufe	Ia Stark segregierte Frauenberufe	Berufe mit Frauenanteil 85% und mehr
	Ib Segregierte Frauenberufe	Berufe mit Frauenanteil 67% bis 84%
II Mischberufe	Berufe mit Frauenanteil 34% bis 66%	
III Männerberufe	IIIa Segregierte Männerberufe	Berufe mit Männeranteil 67% bis 84%
	IIIb Stark segregierte Männerberufe	Berufe mit Männeranteil 85% und mehr

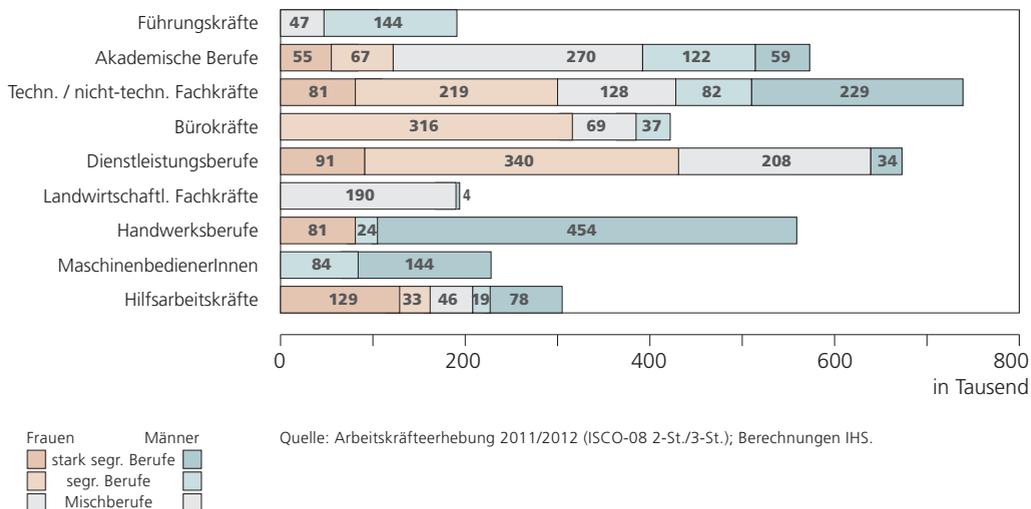
Die Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen macht die Spaltung des Arbeitsmarktes deutlich sichtbar: Nur 28% der Beschäftigten arbeiten in Berufen mit in etwa ausgeglichenem Geschlechterverhältnis, während 34% der Beschäftigten in Berufen mit mehr als zwei Drittel Frauen tätig sind und 38% der Beschäftigten mit mehr als zwei Drittel Männern. Frauen und Männer weisen dabei unterschiedliche Segregationsmuster auf: Während Frauen häufiger in Berufen sind, in denen der Männeranteil zwischen 15% und 33% liegt (42%), als in den stark segregierten Frauenberufen (18%), sind Männer stärker in stark segregierten Männerberufen tätig (43% in stark segregierten Männerberufen und 17% in segregierten Männerberufen).

**Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten nach Frauen-, Misch- und Männerberufen (in %)**



Differenziert man die Berufshauptgruppen nach Frauen-, Misch- und Männerberufen, so werden die Schwerpunkte der Frauen- und Männerdomänen nach groben Qualifikationsmerkmalen deutlich: Frauen sind schwerpunktmäßig auf Angestelltenberufe mit Maturaabschluss bzw. mittlerer Qualifikation konzentriert ([3] Technische und nicht-technische Fachkräfte, [4] Büroangestellte, [5] Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen), Männer auf Fertigungsberufe mit mittlerer Qualifikation ([7] Handwerksberufe, [8] Anlagen und MaschinenbedienerInnen) sowie hoch qualifizierte Wissensberufe ([1] Führungskräfte, [2] Akademische Berufe, [3] Technische und nicht-technische Fachkräfte). Mischberufe dominieren bei [6] Landwirtschaftliche Fachkräfte, [2] Akademische Berufe und sind bei [5] Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen mengenmäßig stark vertreten. Bei den meisten Berufshauptgruppen sind nur spezifische Segregationstypen vertreten, lediglich bei [2] Akademische Berufe, [3] Technische und nicht-technische Fachkräfte und [9] Hilfsarbeitskräfte kommen alle Segregationstypen vor.

**Abbildung 7: Beschäftigte in Berufshauptgruppen nach Segregationstypen (in 1.000) – Österreich**



Internationale Analysen von Frauen-, Misch- und Männerberufen zeigen trotz Verwendung unterschiedlicher Trennlinien zwischen Segregationsberufen und verschiedener Berufsklassifikationen ähnliche Befunde: Die Frauenberufe liegen im Bereich Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfache Büro- und Schreibtätigkeiten, während technische und verarbeitende Berufe Domänen von Männern sind. Männer sind grundsätzlich stärker segregiert als Frauen, aber die Konzentration der Männer auf spezifische Berufe nimmt stärker ab als jene von Frauen. Im EU-Vergleich liegt Österreich mit 23% der Beschäftigten in Frauenberufen in etwa im EU-Schnitt, weist aber einen unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil in Mischberufen (29% gegenüber 38% im EU-27-Schnitt) und eine leichte Zunahme der Beschäftigten in den Frauenberufen zwischen 1997 und 2007 auf (Bettio, Verashchagina 2009).

Auch in Deutschland sind rund 60% der Frauen in Frauenberufen tätig. Der Anteil der Männer in Männerberufen ist allerdings trotz eines engeren Begriffs von Männerberufen (bis 30% Frauenanteil) mit 68% größer, demzufolge ist der Anteil in Mischberufen (über 30% und unter 70% Frauenanteil) mit rund 20% kleiner (Hausmann, Kleinert 2014, 3). Mischberufe sind dabei auf einen engeren Berufsbereich, nämlich kaufmännische und gastronomische Berufe, konzentriert (ebda.). In deutschen Regionalstudien zur Segregation in Berlin und Brandenburg, die auch mit einer fünfgliedrigen Segregationseinteilung arbeiten, aber eine einheitliche Klassenbreite mit jeweils 20%-Stufen des Frauenanteils verwenden, ist der Anteil der Beschäftigten in den Frauenberufen deutlich geringer (in Berlin: 5% Beschäftigte mit bis zu 80% Frauenanteil und 3% mit einem Frauenanteil zwischen 80% und 60%; in Brandenburg 7% Beschäftigte bei Frauenanteil bis 80% und 13% bei Frauenanteil zwischen 80% und 60%), während in beiden Fällen der Anteil in den stark segregierten Männerberufen (30% bzw. 32%) und der Segregierten Männerberufe (23% bzw. 21%) deutlich höher liegt (Schönwetter et al. 2014).

Vergleicht man die Anteile der Beschäftigten in den jeweiligen Segregationstypen zwischen 2011/12, 1998 und 1994, so zeigt sich eine starke Persistenz bei den Männerberufen. Der Trend zur Zunahme der stark segregierten Frauenberufe zeichnet sich bereits zwischen 1994 und 1998 ab und wird durch die verfeinerte Berufsklassifikation der weiblichen Berufe für die aktuellen Jahre verstärkt (auch bei Männern). Hingegen sinkt der Anteil der Frauen in Mischberufen zugunsten der weiblichen Beschäftigten in den stark segregierten Berufen und moderater bei den segregierten Frauenberufen. Die steigende Segregation 2011/12 ergibt sich also primär aus der zunehmenden Beschäftigung von Frauen in stark segregierten Bereichen, hier vor allem bei den Lehrenden im Primar- und Vorschulbereich, aber auch aus der steigenden Beschäftigung im Gesundheitswesen.

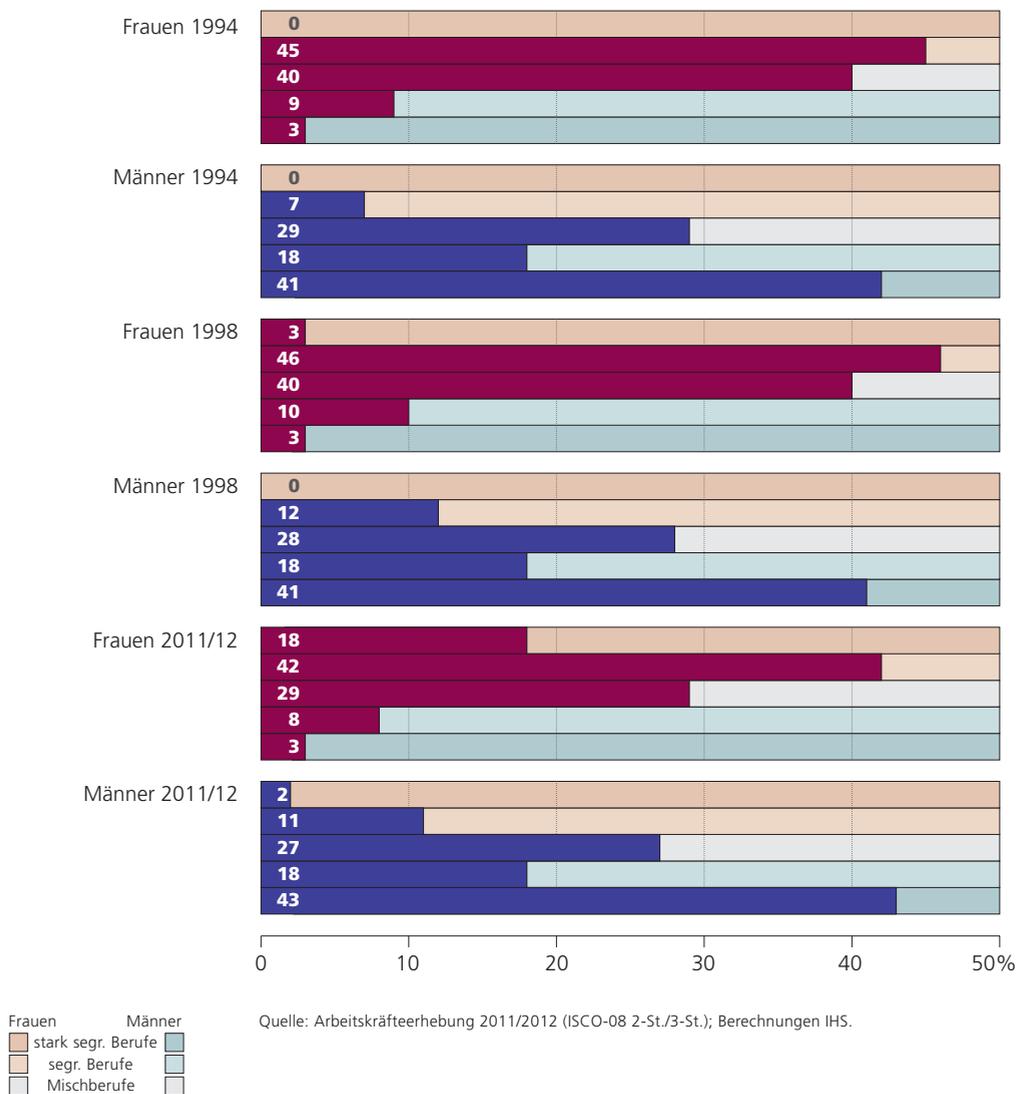
## Anmerkungen

**8** Damit sind alle Berufskategorien mit mindestens 49.000 Beschäftigten ausgewiesen.

**9** In der Literatur werden unterschiedliche Ansätze zur Identifikation von frauen- und männerdominierten Berufen verwendet. Für den europäischen Vergleich von Bettio, Verashchagina (2009) werden Berufe dann als frauendominierte Berufe bezeichnet, wenn der Frauenanteil in den Berufen höher als das 1,3fache des durchschnittlichen Frauenanteils der Gesamtbeschäftigten ist (für Österreich 2007 bei 59%). Hausmann und Kleinert (2014) definieren

Frauenberufe mit mindestens 70% Frauenanteil. Bogai et al. (2011) übernehmen für die Analyse der Segregation in Berlin-Brandenburg die Kategorien aus Leitner (2001) und verwenden in einer späteren Analyse (Schönwetter et al. 2014) eine einheitliche Klassenbreite von 20%. Eine logisch richtige Einteilung gibt es nicht. Das hier verfolgte Schema soll einerseits an eine Dreiteilung von Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen anschlussfähig sein, zugleich aber auch die Aufteilung nach stark segregierten und segregierten Berufen ermöglichen.

**Abbildung 8: Beschäftigungsanteile nach Segregationstypen 1994, 1998, 2011/12 (in %) – Österreich**



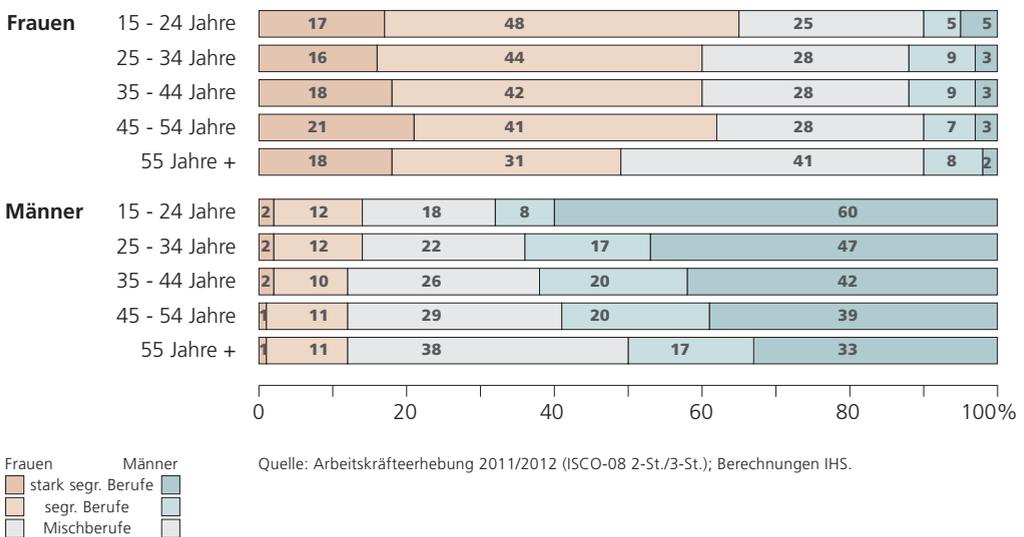
# 6 Ursachen der Segregation

Versteht man berufliche Segregation als Ausdruck traditioneller Arbeitsteilung von Frauen und Männern, die durch Rollenerwartungen und Stereotypen vom weiblichen und männlichen Arbeitsvermögen die Berufsmöglichkeiten beider Geschlechter einschränkt, so besteht die Hoffnung, dass junge und besser qualifizierte Menschen ihre Berufswahl weniger traditionell treffen, ein breiteres Berufsspektrum nutzen und damit die berufliche Segregation im Zeitverlauf sinkt. Die steigende Qualifikation von Frauen, ihre zunehmende Beteiligung an Erwerbsarbeit, aber auch die Hinweise auf eine stärkere Beteiligung von Männern bei Familienarbeiten nährt diese Hoffnungen. Im Folgenden wird daher die Segregationsstruktur nach den persönlichen Merkmalen Alter, Qualifikation, Herkunft und familiäre Situation differenziert.

## 6.1 Alters- und Kohorteneffekt

Der Vergleich von Alterskohorten zeigt keinen eindeutigen Trend Richtung Verringerung der Segregation bei jüngeren Kohorten. Im Gegenteil, der Anteil der Beschäftigten in stark segregierten Frauenberufen und Männerberufen ist bei den jüngeren Kohorten höher als in den älteren Kohorten. Eine Verringerung der Segregation über die Zeit kann durch spezifische Bedürfnisse während bestimmter Altersphasen, beispielsweise Zeitrestriktionen während inten-

**Abbildung 9: Segregation nach Alter (in %) – Österreich**



siver Familienphasen oder Bildungsphasen, überlagert sein. Denn die Segregation nach Alter ist sowohl ein Indikator für zeitliche Veränderungen der Segregationsprozesse (Kohorteneffekte) wie auch für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche in spezifischen Lebensphasen, die sich durch außerberufliche Phasen, etwa durch Bildungs- und Familientätigkeiten, ergeben (Alterseffekt).

Frauen und Männer weisen dabei unterschiedliche Muster auf: Bei Männern erfolgt der Einstieg häufig über männerdominierte Berufe: 61 % der 15- bis 24-Jährigen bzw. 46% bei den 25- bis 34-Jährigen sind in stark segregierten Männerberufen tätig, während dieser Anteil bei den über 55-Jährigen nur noch bei 33% liegt. Der Rückgang der stark segregierten Männerberufe und der Anstieg der segregierten Männerberufe und Mischberufe in den älteren Gruppen weist auf eine Höherqualifizierung in der Berufskarriere der Männer hin.

Bei Frauen sind die Veränderungen zwischen den Alterskohorten weniger deutlich ausgeprägt und die Segregation vor allem in der Altersgruppe der über 55-Jährigen ist geringer. In dieser Kohorte weisen Frauen aber eine geringere Erwerbsbeteiligung und auch geringere Qualifikationen auf. Stark segregierte Frauenberufe erweisen sich aber weniger häufig als Einstiegsberuf für jüngere Frauen, sondern nehmen eher im Altersverlauf zu. Hingegen nehmen die Beschäftigten in den segregierten Frauenberufen über die Altersklassen hinweg zugunsten der Mischberufe ab. Eine Verringerung der Segregation ist bei jüngeren Frauen nicht eindeutig sichtbar und wird wohl durch die geringere zeitliche Verfügbarkeit und spezifische Anforderungen an die Erwerbsarbeit während der Familienphase überlagert.

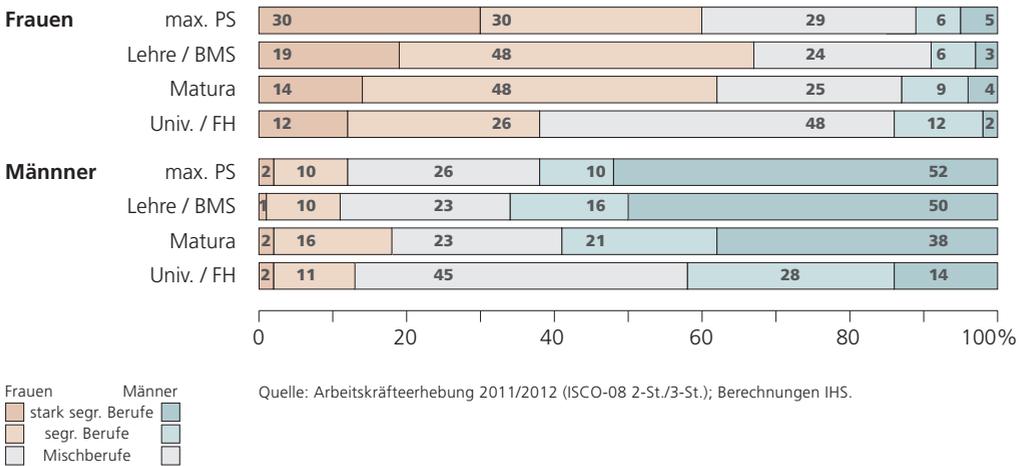
## **6.2 Einflussfaktor Qualifikation und Migrationshintergrund**

Höhere Qualifikation vermindert die berufliche Segregation. Geschlechtertypische Berufe werden besonders häufig von niedrig qualifizierten Beschäftigten ausgeübt: Jeweils 65% der Frauen und Männer mit maximal Lehr- oder BMS-Abschluss arbeiten in geschlechtstypischen Bereichen, während nur 38% der Akademikerinnen in Frauenberufen und 42% der Akademiker in Männerberufen tätig sind. Bei Frauen ist die Segregation vor allem mit Lehr- und BMS-Abschlüssen stark ausgeprägt. Bei Männern ist der Unterschied zwischen Pflichtschulabschluss und Lehre bzw. BMS geringer. Höhere Schulbildung führt bei Frauen noch etwas stärker als bei Männern in Berufe, die durchmischt bzw. geschlechtsuntypisch sind.

Als ein relevanter Erklärungsfaktor für den Zusammenhang von Qualifikation und Segregation wird in der Literatur das Alter der Berufsentscheidung angeführt. Die Entscheidung mit 13 oder 14 Jahren für eine Lehre wird in einem Alter getroffen, indem sich Jugendliche stark mit ihrer Geschlechterrolle identifizieren (Gottfredson 2005). Der Berufswahlprozess mit altersspezifischen Entscheidungszeitpunkten trägt dazu bei, dass gerade bei Lehrberufen sehr

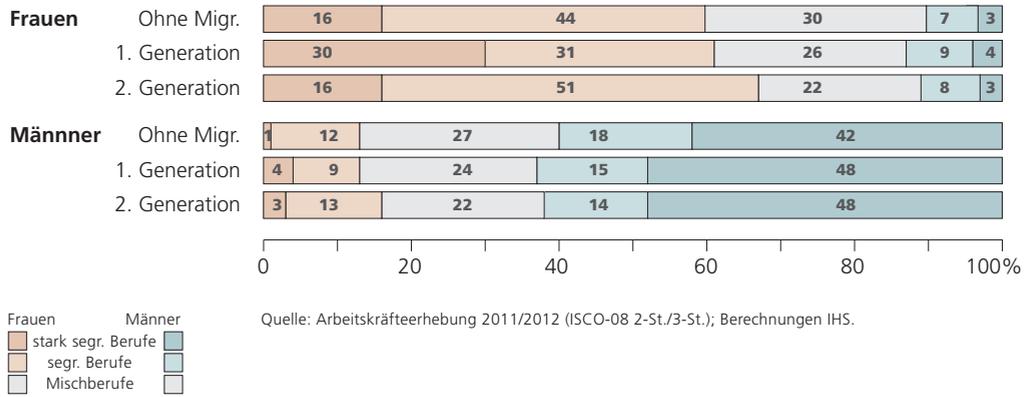
traditionelle Geschlechterberufe gewählt werden, oft als Kompromiss von eigenen Interessen und Umsetzungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt. Zudem begünstigt Differenzierung von dualen und vollzeitschulischen Ausbildungsgängen unterschiedliche Karriereentwicklungen. Während Männerberufe eher auf Kontinuität und Langfristigkeit in der Verwertung von Bildungsressourcen angelegt sind, sind solche Aufstiegskarrieren in Frauenberufen nicht vorgesehen und der Qualifikationsschutz ist geringer, insbesondere wenn Ausbildung und Beschäftigung vom gleichen Träger angeboten werden.

**Abbildung 10: Segregation von Frauen und Männern nach höchster abgeschlossener Bildung (in %) – Österreich**



Auch Migrantinnen und Migranten sind stärker in Segregationsberufen tätig. Vor allem Migrantinnen der ersten Generation sind überdurchschnittlich häufig in stark segregierten Frauenberufen anzutreffen. Bei Migranten ist sowohl in der ersten wie auch zweiten Generation der Anteil in Männerberufen höher. Inwieweit dies tatsächlich mit einem traditionelleren Berufswahlverhalten oder aber indirekt mit ihrem Qualifikationszugang zusammenhängt, bleibt offen, zumal MigrantInnen eine sehr heterogene Gruppe darstellen.

**Abbildung 11: Segregation von Frauen und Männern nach Migrationshintergrund (in %) - Österreich**

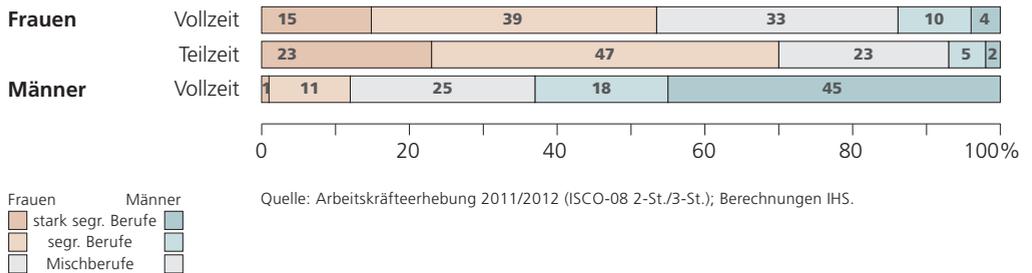


### 6.3 Segregation durch Betreuungsaufgaben

Ausgehend von der Annahme, dass Frauenberufe leichter mit familiären Aufgaben vereinbar sind, da die Arbeitskultur bzw. Arbeitsorganisation Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeit oder Berufsunterbrechungen ermöglicht, sollten auch Unterschiede der Segregation zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf Betreuungsaufgaben sichtbar gemacht werden.

Differenziert man Frauen und Männer nach dem Arbeitszeitausmaß in Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, so zeigen sich bei beiden Geschlechtern unterschiedliche Segregati-

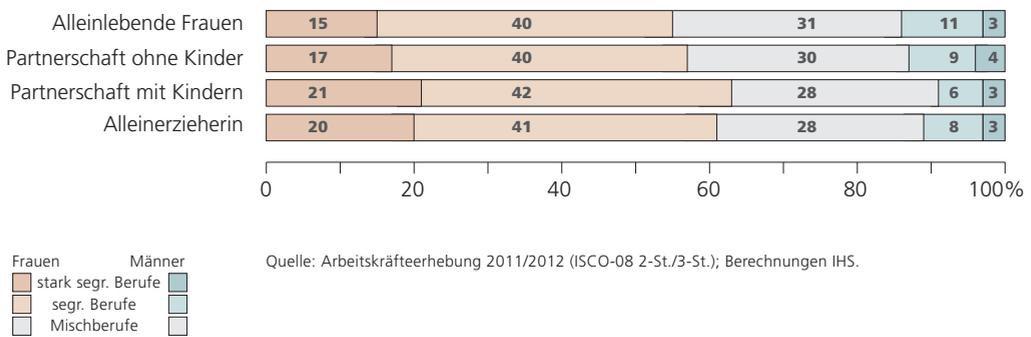
**Abbildung 12: Segregation nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (in %) – Österreich**



onsmuster. Männer in Teilzeit sind häufiger in segregierten Frauenberufen und Mischberufen tätig als vollzeitbeschäftigte Männer. Anders als bei Frauen erfolgt die Arbeitszeitreduktion bei Männern großteils wegen Bildungstätigkeiten (Leitner, Wroblewski 2014) und aufgrund geringen Anteils von Teilzeitbeschäftigten bei Männern sind die Zahlen nicht interpretierbar. Frauen sind als Teilzeitbeschäftigte in deutlich höherem Ausmaß in Frauenberufen tätig (70%) als Vollzeitbeschäftigte. Dagegen halbiert sich ihr Anteil in Männerberufen und sinkt auch merklich in den Mischberufen.

Dieser Einfluss von Betreuungspflichten zeichnet sich auch bei einer Differenzierung nach Haushaltstypen ab: Frauen, die in Haushalten mit Kindern (in Paarhaushalten oder als Alleinerzieherinnen) leben, sind häufiger in Frauenberufen tätig (63%) als alleinlebende Frauen sowie Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder (55%).

**Abbildung 13: Segregation nach Haushaltstyp (in %) – Österreich**



Der Einfluss der sogenannten Familienphase auf die Segregation, d.h. der Phase der intensiven Kinderbetreuung, die die zeitliche Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränkt, zeigt sich auch, wenn nach dem Familienstand, der Anzahl der Kinder und dem Alter des jüngsten Kindes differenziert wird: Verheiratete Frauen weisen gegenüber ledigen und geschiedenen Frauen eine stärkere Segregation auf. Frauen, die mit Kindern im Haushalt leben, zeigen eine stärkere Segregation - am stärksten mit zwei Kindern. Frauen mit jüngeren Kindern bis sechs Jahre sind stärker von Segregation betroffen. All diese Befunde belegen die Argumentation, dass Frauenberufe einfacher mit Kinderbetreuung zu vereinbaren sind, weil sie familienfreundliche Arbeitszeiten bieten. Dies bestimmt die Berufswahl mit bzw. wechseln Frauen in der Familienphase in Frauenbereiche, wenn sie in Männerberufen eingestiegen sind, und verbleiben teilweise darin.

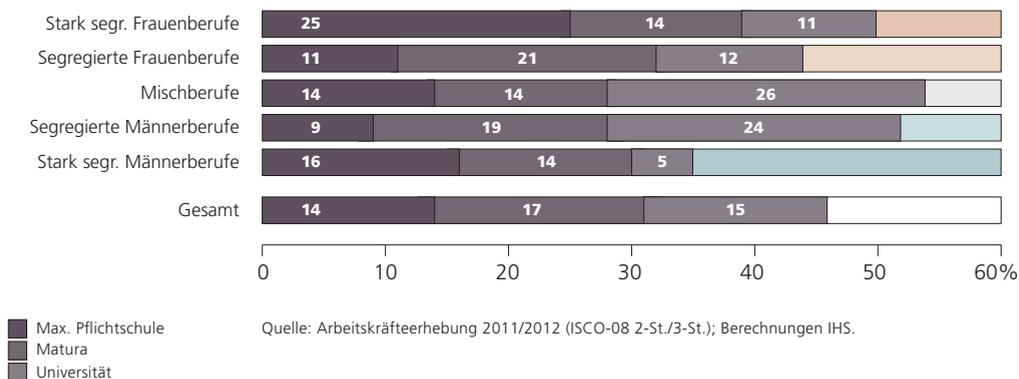
# 7 Wirkungen der Segregation

Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Arbeitsbereiche bedeutet nicht von vornherein eine Benachteiligung der Frauen. Die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe und die Anpassung dieser Berufe auf ihre spezifischen Bedürfnisse (Arbeitszeitmuster etc.) kann Vorteile haben. Wenn aber horizontale Segregation (Spaltung nach unterschiedlichen Berufsbereichen) mit vertikaler Segregation (Spaltung nach hierarchischen Aspekten wie beruflicher Stellung oder Einkommen) verknüpft ist oder mit Ausschließungs- und Abgrenzungsprozessen einhergeht, die geschlechtshierarchische Strukturen verfestigen, mindert dies die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dafür gibt es zahlreiche Hinweise. Um die dahinterliegenden geschlechtshierarchischen Muster der Segregation sichtbar zu machen und damit Arbeitsmarktsegregation quasi zu bewerten, werden in der folgenden Analyse Frauenberufe und Männerberufe (nach den in Abschnitt 5.2 verwendeten fünf Segregationskategorien) im Hinblick auf hierarchische Berufscharakteristika wie berufliche Positionierung und Einkommen miteinander verglichen.

## 7.1 Berufliche Position

Wie bereits in Abschnitt 6.2 gezeigt wurde, besteht ein enger Zusammenhang zwischen formalen Bildungsabschlüssen und Segregation. Dies wirkt sich auch auf die berufliche Stellung aus. Sowohl nach den formalen Bildungsabschlüssen wie auch den ausgeübten Tätigkeiten zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen- und Männerberufen. Bei Frauen wie auch bei Männern ist der Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss in den stark segregierten Frauenberufen und den stark segregierten Männerberufen mit rund einem Viertel am höchsten, während der Anteil von AkademikerInnen in den Mischberufen und den segregierten Männerberufen überdurchschnittlich hoch ist.

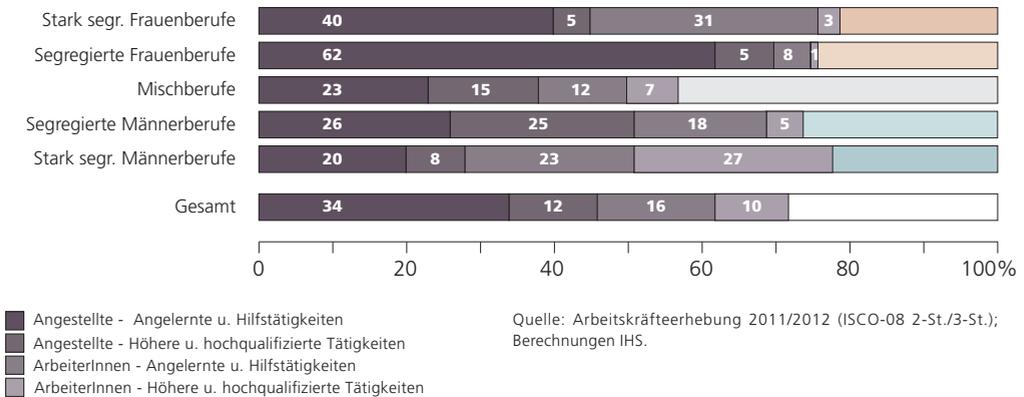
**Abbildung 14: Anteil der Beschäftigten nach abgeschlossener Schulbildung nach Segregationstypen (in %) – Österreich**



Bei den ausgeübten Tätigkeiten zeigt sich auch eine Spaltungslinie hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses. In Frauenberufen sind deutlich mehr Angestellte tätig; ArbeiterInnen sind auf stark segregierte Männerberufe konzentriert. Angelernte und Hilfstätigkeiten von ArbeiterInnen weisen aber auch einen Schwerpunkt in den stark segregierten Frauenberufen auf, sowohl Männer wie auch Frauen in stark segregierten Frauenberufen sind als angelernte bzw. HilfsarbeiterInnen beschäftigt. Höher qualifizierte Tätigkeiten im Angestelltenbereich sind hingegen überproportional in segregierten Männerberufen und als VorarbeiterInnen oder Fachkräfte im ArbeiterInnenbereich in den stark segregierten Männerberufen gegeben. Dies spiegelt nur teilweise die Bildungsabschlüsse der Beschäftigten in den Segregationstypen wider. Denn nach den Bildungsniveaus weisen Mischberufe den höchsten Anteil an AkademikerInnen auf und sollten damit eigentlich auch den höchsten Anteil an höher und hoch qualifizierten Angestellten zeigen.

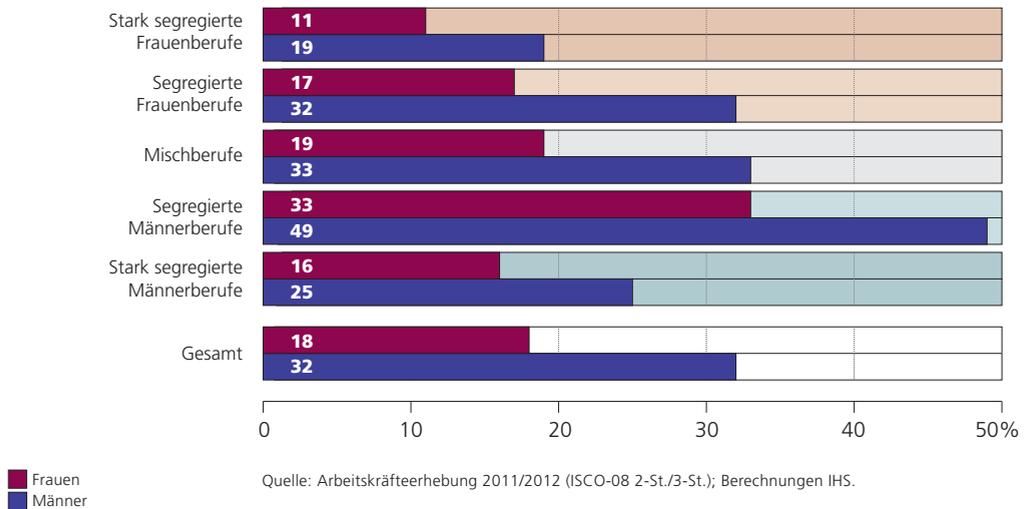
Der deutlich höhere Anteil von höher qualifizierten Angestelltentätigkeiten der segregierten

**Abbildung 15: Anteil der Beschäftigten nach beruflicher Stellung nach Segregationstypen (in %) – Österreich**



Männerberufe spiegelt sich auch im Anteil der Leitungsfunktionen wider. In diesem Segment sind die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen in Leitungsfunktionen tätig. Hingegen ist der Anteil an Leitungsfunktionen bei den stark segregierten Frauenberufen am geringsten. Auffallend ist aber auch, dass in allen Berufsgruppen, egal, ob diese von Frauen oder Männern dominiert sind, deutlich mehr Männer in Führungspositionen tätig sind. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den segregierten Frauenberufen, wo der Anteil der in Leitungsfunktionen tätigen Männer beinahe doppelt so hoch ist wie jener der Frauen. D.h., gerade auch in Berufsbereichen, die von Frauen dominiert werden, kommen Männer häufiger in Führungspositionen als Frauen.

**Abbildung 16: Anteil von Beschäftigten in Leitungsfunktionen nach Segregationstypen (in %) – Österreich**

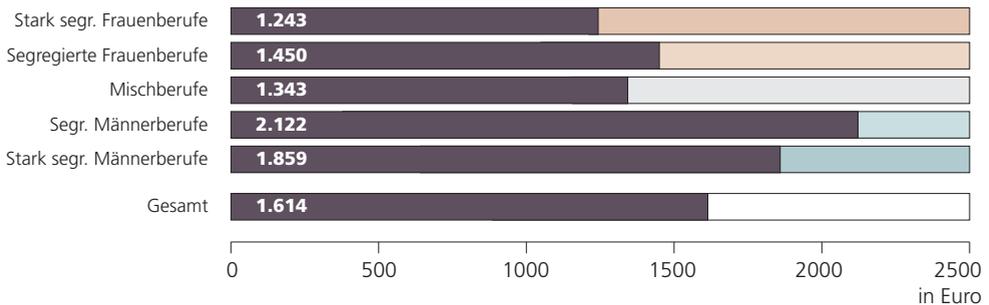


## 7.2 Einkommen

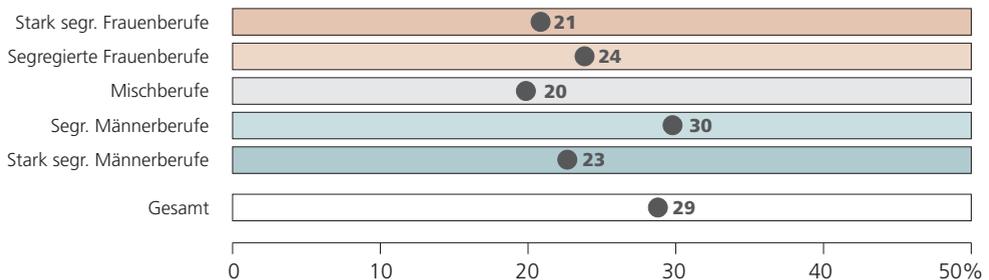
Der geschlechtsspezifischen Segregation wird für die Erklärung der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern eine große Bedeutung zugeschrieben. Entsprechend der Komponentenzerlegung des Gender Pay Gap wird knapp ein Viertel des Unterschieds auf Segregation zurückgeführt (Geisberger, Glaser 2014).<sup>10</sup> Differenziert man die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen nach den Segregationstypen, wird der Einfluss der beruflichen Segregation in groben Zügen deutlich. Die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen variieren zwischen 1.200 Euro bei den stark segregierten Frauenberufen und 2.100 Euro bei den segregierten Männerberufen. Die Unterschiede beim Einkommen divergieren dabei stärker nach Frauenberufen und Männerberufen als nach den unterschiedlichen Qualifikationen: Sowohl segregierte Männerberufe wie auch stark segregierte Männerberufe weisen überdurchschnittlich hohe Medianeinkommen auf, obwohl die zweite Gruppe einen höheren Anteil von Beschäftigten mit niedrigen Bildungsabschlüssen und angelernten bzw. Hilfstätigkeiten aufweist als Mischberufe oder segregierte Frauenberufe. 18% der Beschäftigten der stark segregierten Frauenberufe zählen zum untersten Einkommensdezil, aber nur 1% zum obersten Einkommensdezil. Hingegen gehört ein Fünftel der segregierten Männerberufe zum obersten Einkommensdezil, aber nur 3% zu den niedrigsten Einkommen.

Frauen verdienen in allen Segregationstypen weniger als Männer. So erreichen zwar Frauen mit 1.600 Euro das höchste Durchschnittseinkommen in den gemischten Berufen, zugleich ist dort aber auch der Geschlechterunterschied mit 30% am höchsten – während dieser in den anderen Segregationstypen zwischen 20% und 24% liegt und Frauen nur zwischen 1.200 und 1.400 Euro monatlich verdienen.

**Abbildung 17a: Durchschnittliche Nettomonatseinkommen von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich**



**Abbildung 17b: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich**

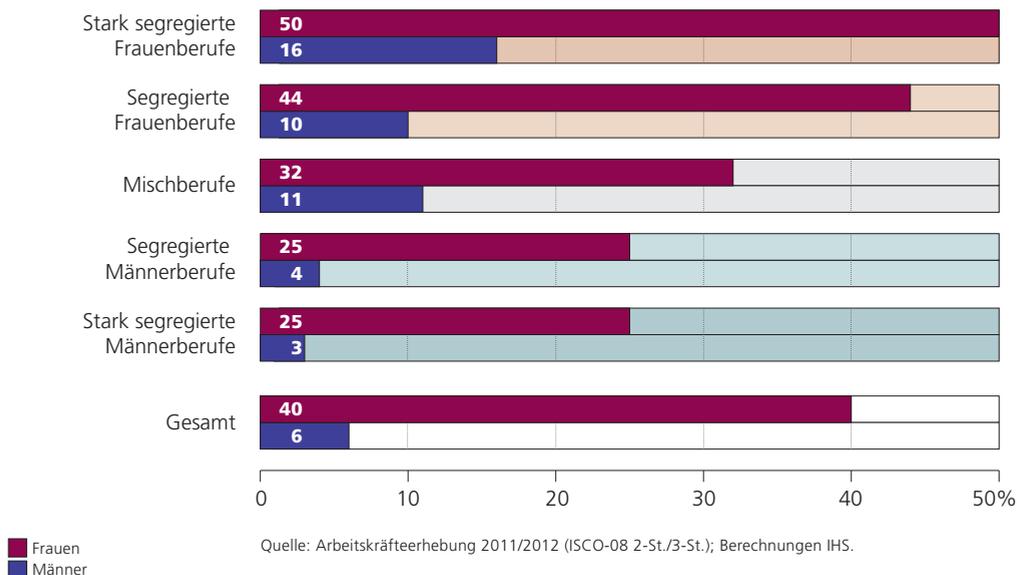


Quelle Abbildungen 17a und 17b:: Arbeitskräfteerhebung 2011/2012 (ISCO-08 2-St./3-St.); Berechnungen IHS.

Bei den ausgewiesenen Einkommensdaten ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich um Monatseinkommen handelt, deren Unterschiede auch durch Unterschiede des Arbeitsausmaßes bestimmt werden. Wie bereits in Abschnitt 6.3 beschrieben, sind Teilzeitbeschäftigte in einem deutlich höheren Ausmaß in den Frauenberufen tätig: Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist in den stark segregierten Frauenberufen mit 50% und auch in den segregierten Frauenberufen mit 44% überdurchschnittlich hoch. In den Mischberufen (32%) und Männerberufen (25%) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich, wobei kein Unterschied zwischen stark segregierten und segregierten Männerberufen besteht. Aber auch Männer weisen

in den Frauenberufen (16% bei stark segregierten und 10% bei segregierten Frauenberufen) und auch in den gemischten Berufen überdurchschnittlich hohe Teilzeitanteile auf, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in den Männerberufen nahezu verschwindet. Dies weist darauf hin, dass mit den Berufen die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung verbunden ist.

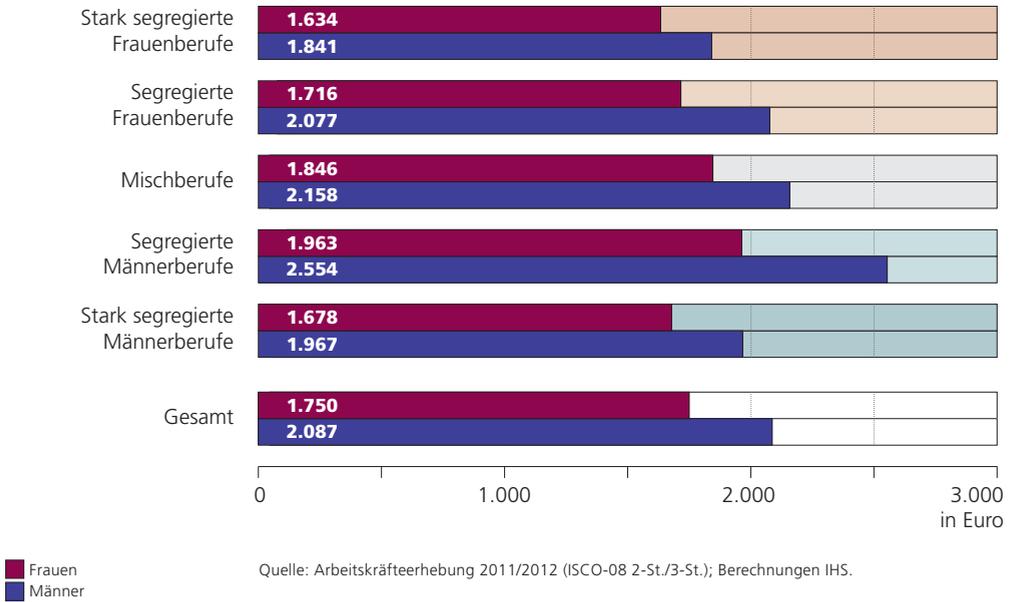
**Abbildung 18: Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Frauenberufen und Männerberufen (in %) – Österreich**



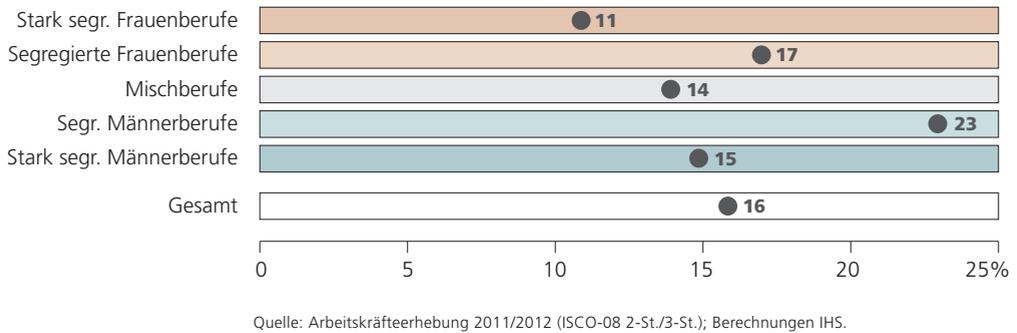
Werden nur Einkommen von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, verringern sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen wie auch zwischen Frauen und Männern. Mit Ausnahme der segregierten Männerberufe schwanken Fraueneinkommen nur noch zwischen 1.600 und 1.700 Euro und Männereinkommen zwischen 1.800 und 2.100 Euro. Die höchsten Medianeinkommen bestehen auch bei Vollzeitbeschäftigten in den segregierten Männerberufen, doch auch hier wiederum mit den größten Geschlechterunterschieden.

Noch deutlicher wird diese unterschiedliche Bewertung, wenn typische Frauenberufe und Männerberufe herausgegriffen werden. Betrachtet man die Lehrlingsentschädigungen der jeweils drei häufigsten Lehrberufe von Mädchen und Buben, zeichnet sich ein deutlicher Unterschied zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ ab. So liegen die Lehrlingsentschädigungen im 3. Lehrjahr bei den beliebtesten weiblichen Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin, Perückenmacherin und Stylistin deutlich unter jenen der Männer (Einzelhandelskaufmann, Kraftfahrzeugtechniker, Elektrotechniker).<sup>11</sup> Einzelhandelskaufkräfte, die in Wien bei Mädchen und Buben zu den drei häufigsten Lehrberufen zählen, bringen unter den weiblichen Favoriten die höchste Lehrlingsentschädigung, bei den männlichen Favoriten die niedrigste.

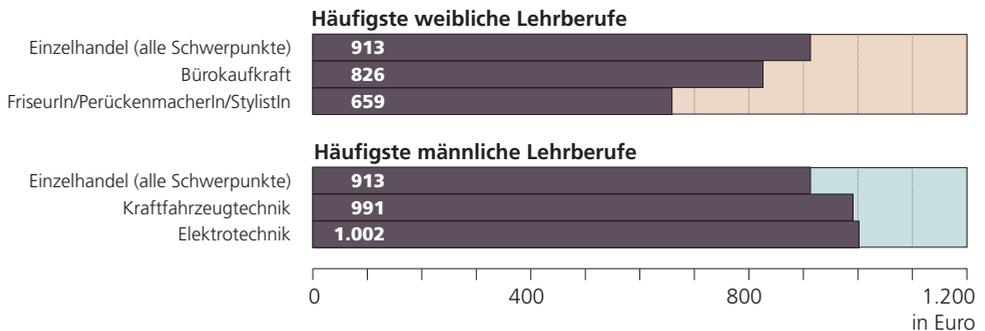
**Abbildung 19a: Durchschnittliche Nettomonatseinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich**



**Abbildung 19b: Einkommensdifferenz von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich**



**Abbildung 20: Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr bei den häufigsten weiblichen und männlichen Lehrberufen (in Euro)**



Datenquelle: Lehrlingsentschädigung: <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung/index.php> vom 22.05.2014.

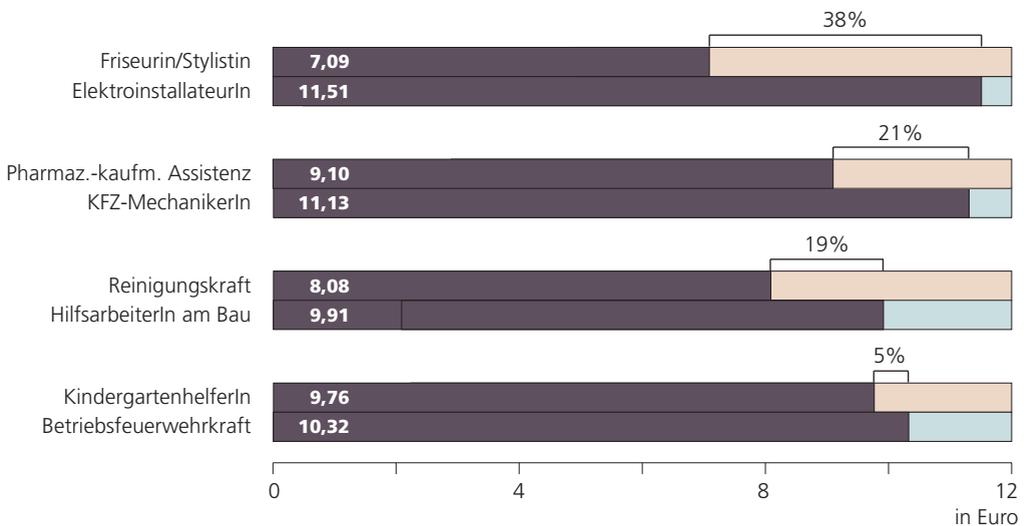
Konstruiert man Gegensatzpaare für frauentypische und männertypische Berufe mit ähnlichem Qualifikationsniveau, so zeigen sich auch in den Kollektivvertragslöhnen deutliche Unterschiede. Im Rahmen des Wiener Gleichstellungsmonitors wurden vier Gegensatzpaare für „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ entwickelt, die

- erstens innerhalb der zehn häufigsten Lehrberufe die größte Differenz der Lehrlingsentschädigung aufweisen: FriseurIn, PerückenmacherIn, StylistIn – ElektroinstallateurIn,
- zweitens innerhalb der zehn häufigsten Lehrberufe eine geringe Differenz der Lehrlingsentschädigung aufweisen: Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz – KFZ-MechanikerIn,
- drittens eine starke Geschlechtersegregation aufweisen und zur ISCO- Berufshauptgruppe [9] Hilfskräfte zählen: Reinigungskräfte – HilfsarbeiterIn am Bau,
- viertens, eine starke Geschlechtersegregation aufweisen und einfache Dienstleistungsberufe abbilden: KindergartenhelferIn – Betriebsfeuerwehrleute.

Die Bruttostundenlöhne nach Kollektivvertrag zeigen, dass „Frauenberufe“ in all den Gegensatzpaaren, die von der Qualifikation her ähnlich sein sollten, niedriger entlohnt werden als „Männerberufe“. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Lehrberufen. Bei beiden Gegensatzpaaren vergrößert sich der Unterschied in den Kollektivverträgen gegenüber der Lehrlingsentschädigung: bei FriseurIn vs. ElektroinstallateurIn von 34% auf 38%; bei pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen vs. KFZ-MechanikerInnen von 2% auf 21%. Lediglich zwischen KindergartenhelferIn und Feuerwehrkraft besteht nur ein geringer Pay Gap. Dabei ist aber zu beachten, dass hier nur Grundlöhne verglichen wurden. Zulagen vergrößern die Unterschiede zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ noch weiter. So sind im Baugewerbe

werbe unterschiedliche Zulagen mit 15 bis 20% des Lohnes vorgesehen, bei Feuerwehrleuten Gefahren- und Erschwerniszulagen von 10%. Bei den Frauenberufen werden zwar auch Gründe für Zulagen genannt, die aber deutlich seltener zum Einsatz kommen (zum Beispiel Zulagen bei Tatortreinigungen, Messi-Wohnobjekten). Die Konstruktion dieser Gegensatzpaare weist natürlich eine gewisse Beliebigkeit auf. Die dabei berechneten Gender Pay Gaps illustrieren aber eindringlich, wie sehr sich die Abwertung von Frauenberufen im Einkommen niederschlägt. Wie schon die Durchschnittseinkommen nach Segregationstypen gezeigt haben, findet eine höhere Bewertung von Männerberufen statt, während Frauenberufe grundsätzlich geringere Durchschnittseinkommen aufweisen – auch wenn nur Vollzeitbeschäftigte einbezogen werden und die jeweilige Qualifikationsstruktur berücksichtigt wird.

**Abbildung 21: Bruttostundenlöhne (in Euro) und Einkommensunterschiede (in %) in Kollektivverträgen für ausgewählte Gegensatzpaare**



Quelle: Friseurinnen/Friseure: KV Friseure (01.04.2013, ohne nähere Gruppenbezeichnung); ElektroinstallateurInnen: KV EEI (01.05.2013, Beschäftigungsgruppe D); Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen: KV PKA (01.01.2014, Beschäftigungsgruppe 4); KFZ-MechanikerInnen: KV Metall (01.01.2014, Lohngruppe 3); Reinigungskräfte: KV Reinigung (01.01.2014, Lohngruppe 6); HilfsarbeiterInnen am Bau: KV Bau (01.05.2013, Lohngruppe 6); KindergartenhelferInnen: KV BAGS (01.02.2014, Verwendungsgruppe 3); Betriebsfeuerwehrleute: KV Bewachungsgewerbe (01.01.2014, Verwendungsgruppe C). Berechnungen IHS.

**Anmerkungen**

**10** Je nach Modell werden 21% beziehungsweise 24% des Gender Pay Gap, der für Österreich im Jahr 2010 bei 24% liegt, durch berufliche oder branchenspezifische Segregation erklärt, wobei die branchenspezifische Segregation einen größeren Erklärungsanteil liefert. Angesichts des niedrigen erklärten Anteils von 38% ist dies erheblich, andere Faktoren wie Bildung, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungsausmaß, Art des Arbeitsvertrages,

Betriebsgröße und Region liegen deutlich darunter. 62% werden hingegen durch Faktoren erklärt, die statistisch nicht abbildbar sind beziehungsweise durch das Geschlecht bedingt sind.

**11** Die dargestellten Berufe wurden nach der Anzahl der Lehrberufe in Wien ausgewählt und können sich in anderen Bundesländern unterscheiden (vgl. Leitner, Wroblewski 2014).

## 8 Segregation in Wien

Wien ist anders. Dies gilt für viele Bereiche der Gleichstellung von Frauen und Männern, im besonderen Maße aber für die Geschlechtersegregation. Denn die berufliche Segregation verknüpft die Besonderheiten des Arbeitsangebotes von Frauen in Wien, die beispielsweise durch das höhere Bildungsniveau von Frauen, die besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder höhere Lebenskosten bestimmt sind, mit den Besonderheiten des Wiener Arbeitsmarktes, der Charakteristika eines urbanen Verwaltungszentrums aufweist. Im Folgenden werden zentrale Befunde der Segregation für Wien im Vergleich mit Gesamtösterreich dargestellt. Aufgrund der Datenbegrenzungen des Mikrozensus für Länderanalysen können die in Kapitel 5 bis 7 verfolgten Differenzierungen für Einflussfaktoren und Wirkungen nicht Wien-spezifisch dargestellt werden, entsprechende Befunde werden aber (teils aus anderen Studien) in die Diskussion aufgenommen.

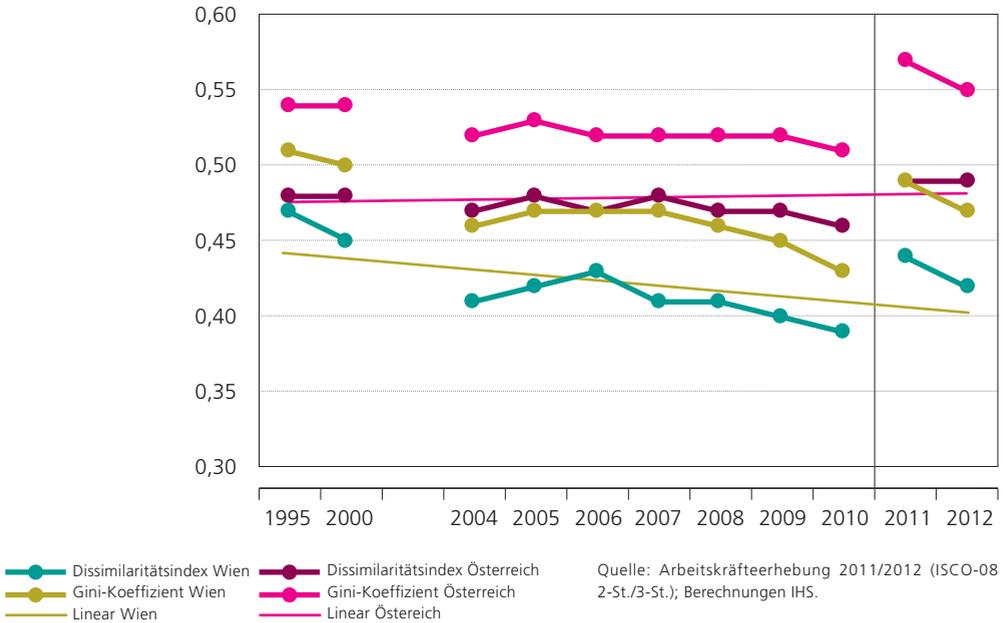
### 8.1 Entwicklung der Segregation

Betrachtet man die Entwicklung der Segregation in Wien auf Basis von Segregationsindizes im Vergleich zu Gesamtösterreich, so zeichnet sich eine sichtbar niedrigere und tendenziell fallende Segregation ab. Der Dissimilaritätsindex wie auch der Gini-Koeffizient liegen für Wien deutlich unter den Werten für Gesamtösterreich. So müssten in Wien im Jahr 2012 41,9% der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz wechseln, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, in Österreich sind dies 48,9%.<sup>12</sup> Über den gesamten Beobachtungszeitraum ist der Wiener Segregationsindex niedriger, wobei die Differenz im Jahr 1995 mit 1,6%-Punkten noch relativ gering war, aber seither stetig gestiegen ist. Auch der Gini-Koeffizient ist über den gesamten Zeitraum geringer als der Dissimilaritätsindex und sinkt in Wien stärker als in Gesamtösterreich.

Diese im Vergleich zu Österreich positivere Bilanz zur Segregation in Wien ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen: Erstens sind Frauen in Wien traditionell stärker in den Arbeitsmarkt integriert als in Restösterreich. Zweitens weisen Frauen in Wien ein deutlich höheres Bildungsniveau auf. Drittens ist der Anteil von wissensintensiven Dienstleistungsberufen, die großteils zu den Mischberufen zählen, in Wien in den letzten Jahren stark gestiegen.

Bereits in den 1990er Jahren erreichte Wien eine Frauenerwerbsquote von rund 70%. Dies wird durch unterschiedliche Strukturindikatoren in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Infrastruktur (zum Beispiel hoher Dienstleistungsanteil, Bildungsangebote, Kinderbetreuungseinrichtungen) begünstigt und zeigt sich eindrucksvoll in der geringeren Bedeutung von Hemmnissen der Frauenerwerbstätigkeit im Vergleich zu anderen österreichischen Regionen (Kapeller et al. 1999). Vergleicht man die Entwicklung der Erwerbsquoten seit 1995 zwischen Wien und Österreich,

**Abbildung 22: Entwicklung von Dissimilaritätsindex und Gini-Koeffizienten in Wien im Vergleich zu Österreich (1995–2012)**



so hat Wien zwar mit einer höheren Erwerbsquote begonnen, doch diese ist in geringerem Ausmaß als in Österreich gestiegen und liegt im Jahr 2012 unter dem Österreichschnitt. Frauen in Wien arbeiten aber häufiger als Vollzeitbeschäftigte. Während in Wien 39% der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt sind, sind dies in Österreich 45%. Der starke Anstieg der Erwerbsbeteiligung auf Basis von Teilzeitbeschäftigung, der einer Verminderung der Segregation entgegenwirkt, ist in Wien also nicht im selben Ausmaß gegeben.

Ausgehend von einem bereits höheren Bildungsniveau verlief die Bildungsexpansion in Wien dynamischer als in Österreich (Völckerer et al. 2014). Damit hat sich das Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen deutlich verbessert. Während im Jahr 1991 32% der erwerbstätigen Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss aufwiesen, waren dies 2010 nur noch 17%. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil der Frauen mit Matura von 24% auf 52% mehr als verdoppelt. Nicht nur bei Maturaabschlüssen, sondern auch bei den Abschlüssen von Hochschulen und hochschulverwandten Ausbildungen ist der Anteil bei Frauen höher als jener der Männer. Diese höhere Bildungsexpansion von erwerbstätigen Frauen trägt über einen steigenden Anteil von qualifizierteren Mischberufen zur Reduktion der horizontalen Segregation bei.

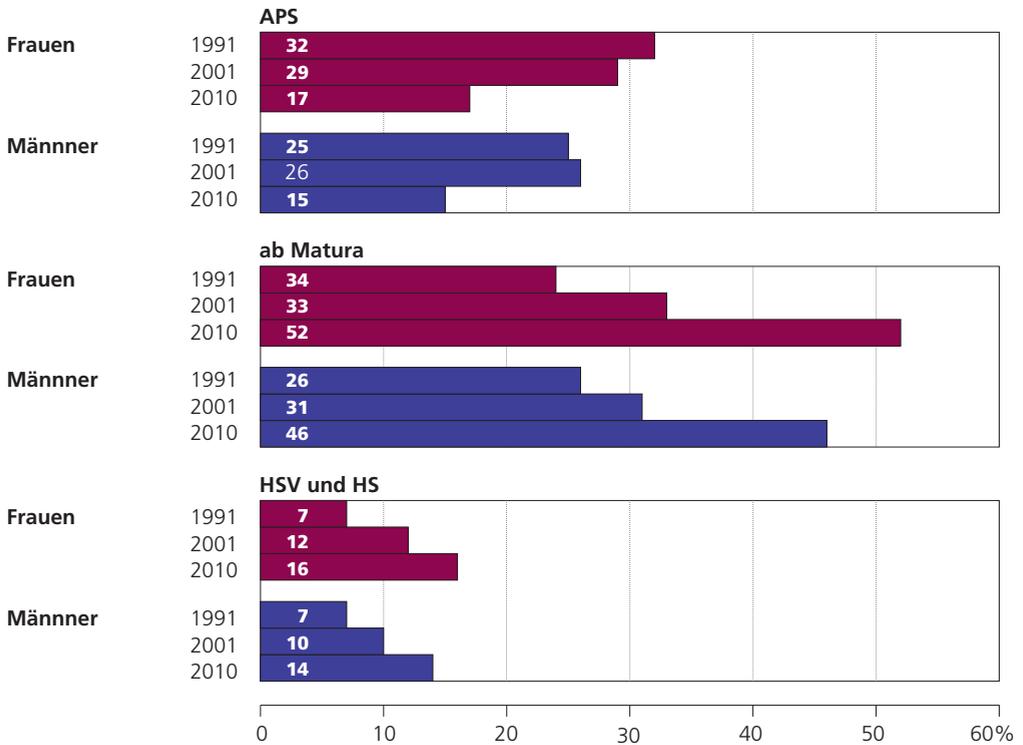
**Tabelle 2: Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbs- und Teilzeitquote von Frauen in Wien und Österreich (1995–2012)**

	Österreich				Wien			
	Dissimilari- tätsindex	Gini- Koeffizient	Erwerbs- quote F	Teilzeit- quote F	Dissimilari- tätsindex	Gini- Koeffizient	Erwerbs- quote F	Teilzeit- quote F
1995	0,48	0,54	61,6%	27,4%	0,47	0,51	64,8%	24,0%
2000	0,48	0,54	61,8%	32,3%	0,45	0,50	64,8%	26,9%
2004	0,47	0,52	64,2%	37,8%	0,41	0,46	63,4%	30,5%
2005	0,48	0,53	65,6%	39,3%	0,42	0,47	64,5%	33,2%
2006	0,47	0,52	67,0%	40,2%	0,43	0,47	66,9%	33,8%
2007	0,48	0,52	67,8%	41,2%	0,41	0,47	66,8%	34,6%
2008	0,47	0,52	68,6%	41,5%	0,41	0,46	66,7%	35,2%
2009	0,47	0,52	69,6%	42,9%	0,40	0,45	68,8%	37,3%
2010	0,46	0,51	69,3%	43,8%	0,39	0,43	67,9%	37,0%
2011	0,49	0,57	69,5%	44,0%	0,44	0,49	68,2%	38,4%
2012	0,49	0,55	70,3%	44,9%	0,42	0,47	68,8%	38,7%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (ISCO-88, ISCO-08); Berechnungen IHS.

Die besseren Rahmenbedingungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen tragen dazu bei, dass Frauen in Wachstumsbereichen der Wiener Wirtschaft tätig sein können. Wie Mesch (2014) in der Analyse des Berufsstrukturwandels in Wien beschreibt, weist Wien aufgrund seines urbanen Charakters und seiner Funktion als Verwaltungszentrum einen hohen Anteil von wissensintensiven Marktdienstleistungen, öffentlich finanzierten Dienstleistungen (Gesundheits-, Bildungswesen, öffentliche Verwaltung) und hochrangige Funktionen anderer Marktdienstleistungen auf. Der starke Wandel der Berufsstruktur zeigt sich insbesondere im Anstieg von akademischen Berufen sowie der Verschiebung von mittel qualifizierten Büroangestellten hin zu Fachkräften. Hingegen ist mit der weiter fortschreitenden Tertiärisierung der Beschäftigungsanteil der mittel qualifizierten Fertigungsberufe und der HilfsarbeiterInnen zurückgegangen.

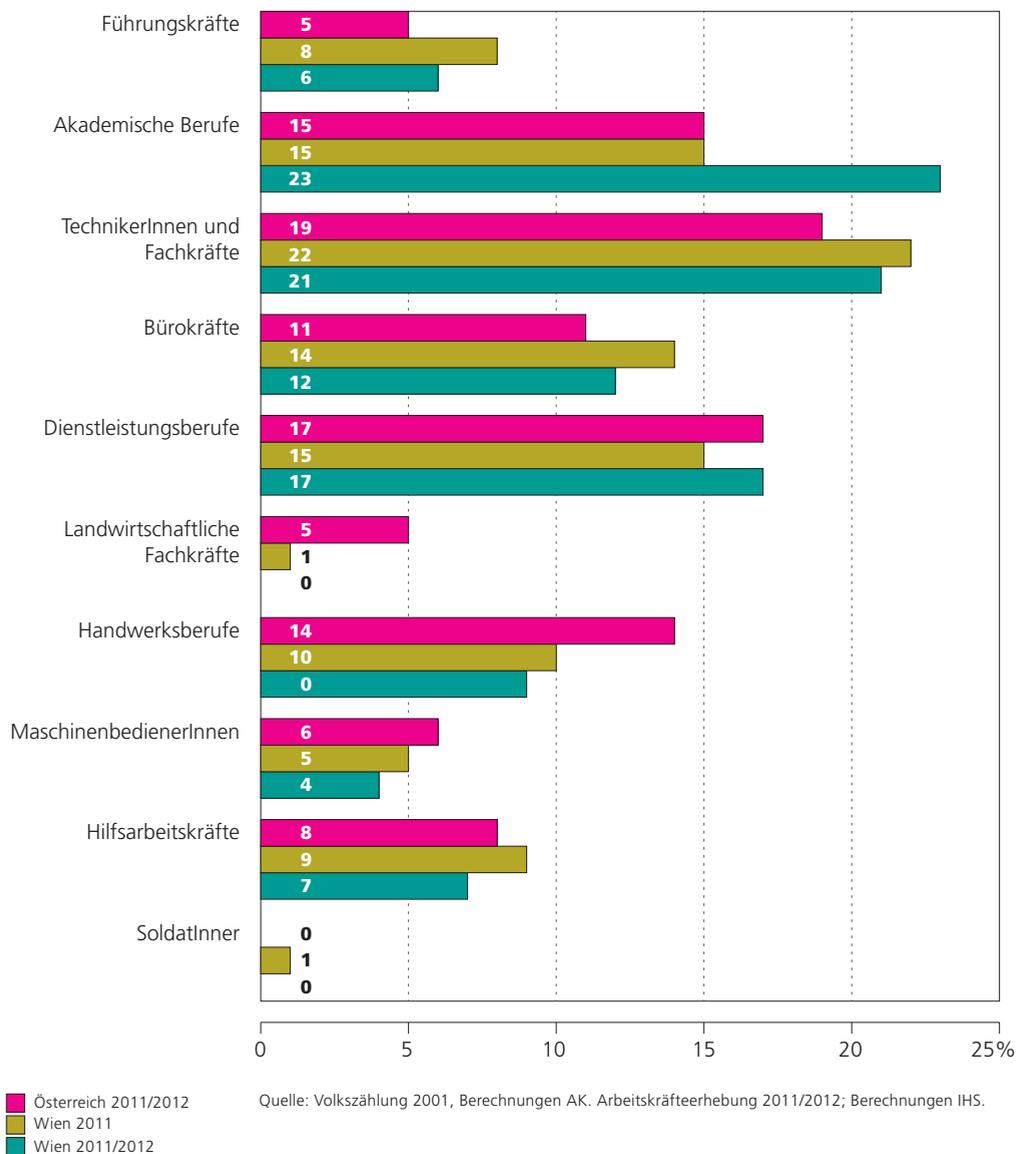
**Abbildung 23: Höchste abgeschlossene Ausbildung der erwerbstätigen Männer und Frauen 1991–2010 (in %) – Wien**



Quelle: Volkszählung 1991 und 2001, Arbeitskräfteerhebung 2010. Berechnungen AK (Völkerer et al. 2014).

Diese Tendenzen des Berufsstrukturwandels führen dazu, dass sich Wien entsprechend dem Beschäftigtenanteil nach Berufshauptgruppen vor allem bei den [2] Akademischen Berufen und den [7] Handwerksberufen stärker von Österreich unterscheidet. Der Bereich der Handwerksberufe, der stark männlich dominiert ist, hat damit an Bedeutung verloren, akademische Berufe, die einen hohen Anteil von geschlechtsspezifisch ausgeglichenen Berufen aufweisen, haben an Bedeutung gewonnen. Beide Aspekte tragen zur Reduzierung der Segregation bei.

**Abbildung 24: Beschäftigtenanteile nach Berufshauptgruppen nach ISCO-08 in Wien und in Österreich 2011/12 (in %)**



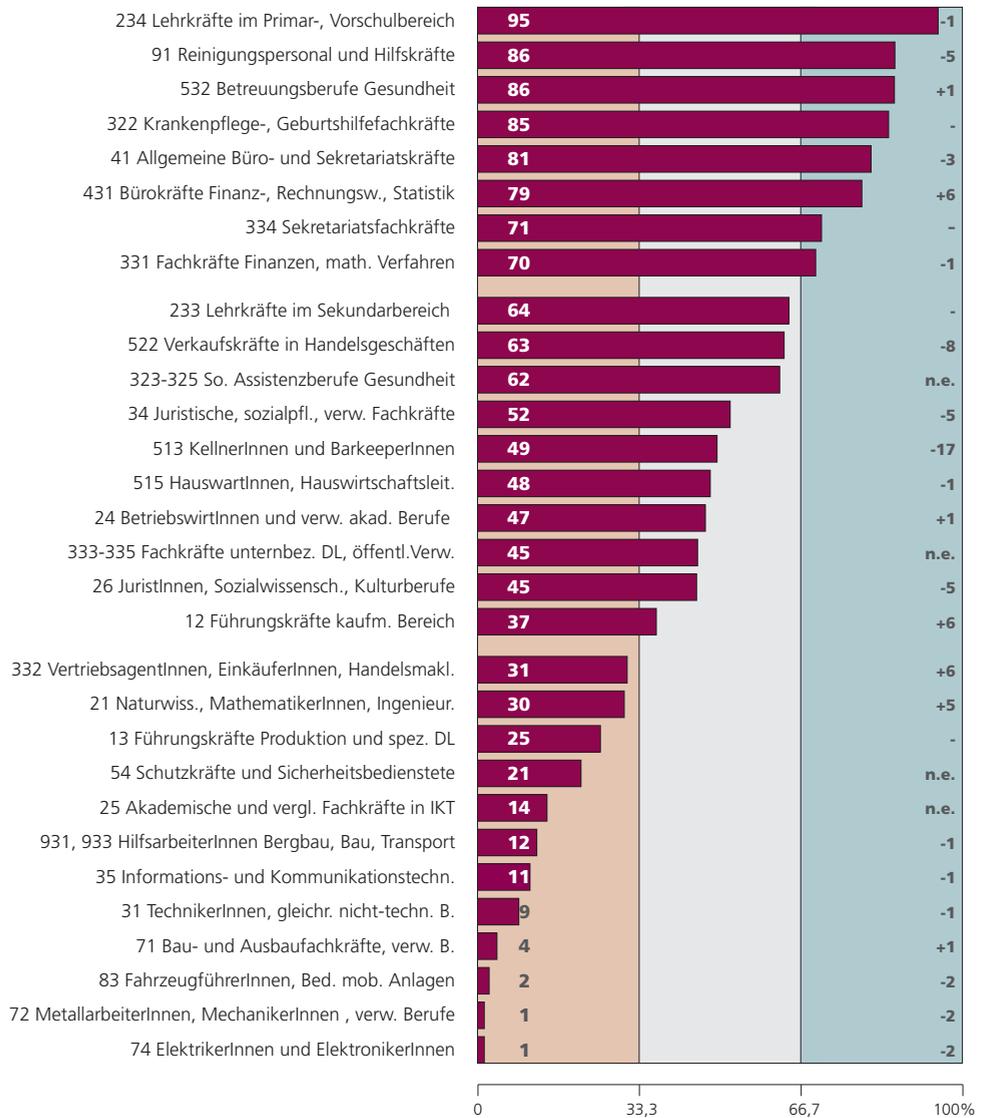
## 8.2 Frauenberufe – Männerberufe in Wien

Bei der Kategorisierung der 30 Berufe mit den meisten Beschäftigten nach Männerberufen, Mischberufen und Frauenberufen zeigt Wien ein ähnliches Muster wie Gesamtösterreich. Inhaltlich sind es wiederum Lehr-, Reinigungs-, Betreuungs- und Büroberufe, die frauendominiert sind, während der technische Bereich männerdominiert ist. Aber sowohl die Gruppe der Frauenberufe wie auch der Männerberufe ist hinsichtlich der Anzahl der Berufe kleiner, zugunsten von Mischberufen. In Wien werden die große Gruppe der Verkaufskräfte in Handelsgeschäften wie auch Führungskräfte im kaufmännischen Bereich entsprechend ihrem Frauenanteil den Mischberufen zugeordnet.

Der Vergleich des Geschlechteranteils der größten Berufe zwischen Wien und Österreich ( $\Delta\text{Ö}$  in Abbildung 25) zeigt aber auch, dass die technischen Männerberufe mit mittleren bzw. niedrigen Qualifikationen stärker männerdominiert sind, d.h. in Wien noch weniger Frauen in den stark segregierten Männerberufen tätig sind als in Gesamtösterreich. Bei den Frauenberufen ist mit Ausnahme der auf Finanz- und Rechnungswesen spezialisierten Bürokräfte (+8%-Punkte Frauenanteil gegenüber Österreich) tendenziell eine Vermischung zu beobachten. Hingegen sind mehr Frauen in den männertypischen akademischen Bereichen Naturwissenschaft, Mathematik, Ingenieurwissenschaften und als Führungskräfte tätig. D.h., die niedrigere Segregation ist auf eine stärkere Integration der Frauen in den traditionell männlichen qualifizierten Berufen und die Integration von Männern in Reinigungs- und Verkaufstätigkeiten zurückzuführen. Während Ersteres in enger Verbindung mit dem höheren Bildungsniveau von Frauen steht, ist die stärkere Durchmischung in einfachen und mittleren Frauenberufen als Effekt der hohen Tertiärisierung des Wiener Arbeitsmarktes zu sehen. Letzteres legt den Schluss nahe, dass Frauenberufe für Männer dann – und wahrscheinlich nur dann – attraktiver werden, wenn Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Produktion fehlen – jedenfalls solange typische Frauenberufe anstrengend sind, trotzdem geringer bewertet werden und atypische Arbeitszeiten an Wochenenden und Tagesrandzeiten fordern. Ihre Attraktivität durch die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung bzw. der zeitlichen Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben in Kombination mit einem zu Standardzeiten tätigen Partner ist für Männer wohl weniger ausschlaggebend.

Durch die Zusammenfassung der Berufe nach dem Geschlechteranteil zu fünf Segregations-typen werden die Spezifika der Segregation in Wien noch deutlicher. Wien unterscheidet sich von Österreich vor allem durch den höheren Anteil von Mischberufen, in denen ein Drittel der WienerInnen tätig ist (Österreich 28%). Der Anteil der Beschäftigten in Männerberufen ist in Wien mit 48% gleich hoch wie in Österreich, aber weist einen höheren Anteil von segregierten Männerberufen gegenüber stark segregierten Männerberufen auf. Demgegenüber ist der Beschäftigtenanteil in Frauenberufen niedriger, vor allem in den segregierten Frauenberufen.

**Abbildung 25: Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Wien**



Segr. Frauenberufe  
 Segr. Männerberufe  
 Mischberufe

ΔÖ = Differenz des Wiener Frauenanteils im Beruf im Vergleich zu Österreich in Prozentpunkten.  
 Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2011/2012 (ISCO-08 2-St./3-St.);  
 Berechnungen IHS.

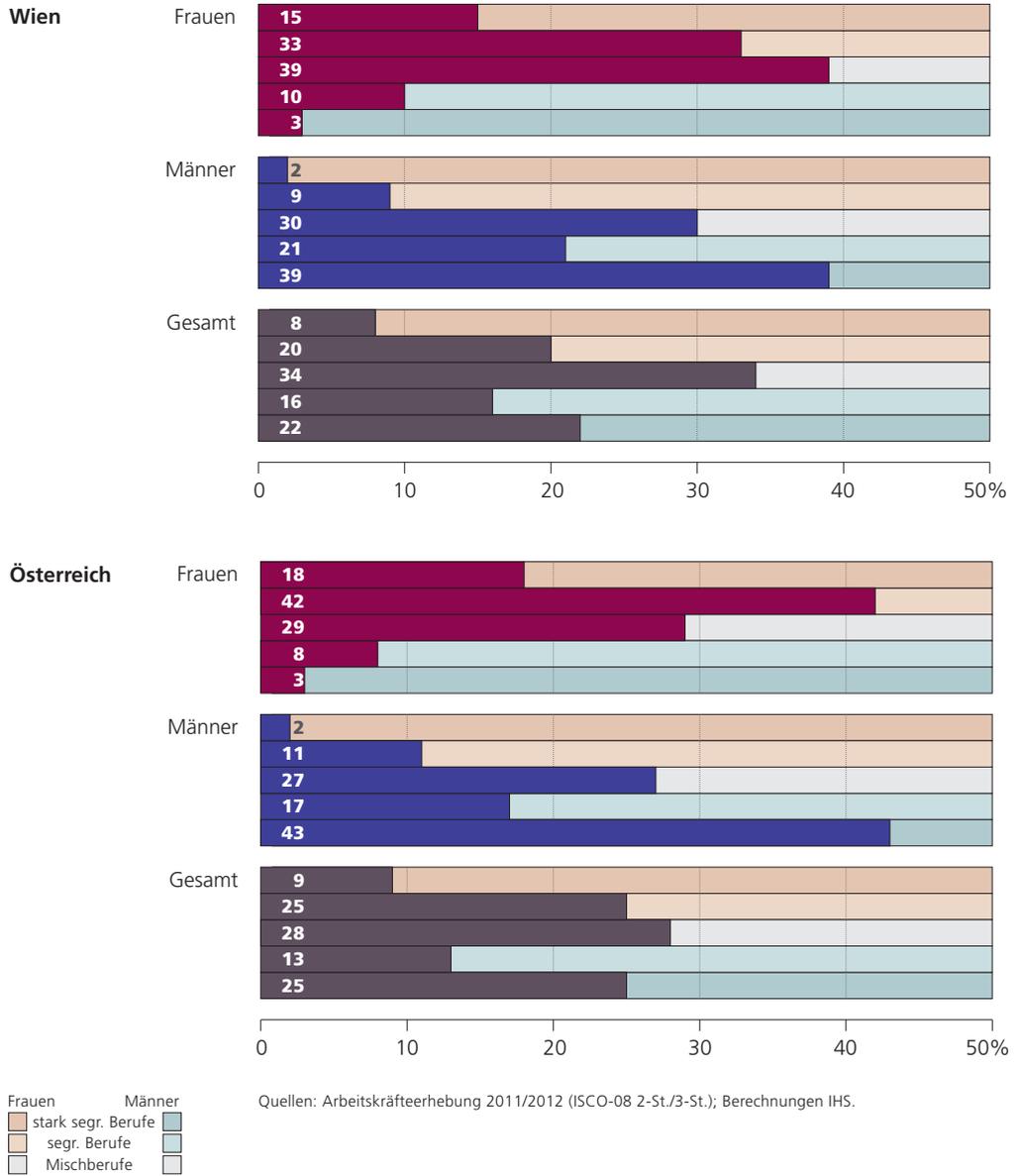
Die Verteilung der beschäftigten Männer nach Segregationstypen unterscheidet sich in Wien nur wenig von jener in Gesamtösterreich. Sowohl in Wien wie auch in Österreich sind 60% der Männer in Männerberufen tätig, in Wien aber mit einem etwas geringeren Anteil in den stark segregierten Männerberufen. Der leicht höhere Anteil in den Mischberufen in Wien wird durch etwas geringere Männeranteile in den Frauenberufen ausgeglichen. Die Mehrheit der Wiener arbeitet damit in Berufen, in denen weniger als ein Drittel Frauen tätig sind. Frauen in Wien sind hingegen häufiger in Mischberufen tätig. Mit 45% ist der Anteil der WienerInnen in Frauenberufen nicht mehr viel größer als ihr Anteil in Mischberufen und deutlich kleiner als in Gesamtösterreich (60%). Dies ergibt sich vor allem durch einen geringeren Anteil der segregierten Frauenberufe in Wien, während sich die Anteile der stark segregierten Frauenberufe sowie der Männerberufe nur wenig von Gesamtösterreich unterscheiden.

#### **Anmerkung**

**12** Aufgrund der Stichprobengröße enthält der für internationale Vergleiche übliche Dissimilaritätsindex auf Basis von Berufs-Dreistellern große statistische Schwankungsbreiten und wird daher für Wien nicht

ausgewiesen. Grundsätzlich gilt aber wohl auch für Wien, was für Österreich bereits dargestellt wurde, dass der Dissimilaritätsindex auf Dreisteller-Ebene um 5% - bis 8%-Punkte höher ist.

**Abbildung 26: Anteil der Beschäftigten nach Segregationstypen in Wien und Österreich (in %)**



## 9 Zusammenfassung

Der Abbau der beruflichen Segregation stellt eine der zentralen Dimensionen der Gleichstellungspolitik dar. Denn die Existenz von Frauenberufen und Männerberufen ist Ursache für die Unterbewertung von Frauenberufen, ihre Konzentration auf niedrig qualifizierte Arbeit und die Perpetuierung von traditionellen Geschlechterrollen. Eine Durchmischung der Berufe ändert nicht nur Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern auch Einstellungen und Erwartungen hinsichtlich Geschlechterrollen. Dies sowie der Mangel an aktuellen empirischen Analysen zur Segregation in Österreich war ausschlaggebend dafür, die Entwicklung der Segregation, ihrer Betroffenheit durch unterschiedliche Gruppen von Männern und Frauen, ihre Auswirkungen auf die berufliche Positionierung und nicht zuletzt die Unterschiede zwischen Wien und Gesamtösterreich genauer zu betrachten.

Bei der Messung der Segregation haben wir uns einerseits an international üblichen Segregationsindizes orientiert, andererseits mit Kategorien von Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen gearbeitet. Die Zusammenfassung nach dem Geschlechteranteil zu Segregationstypen vermittelt ein konkreteres Bild über die Unterschiede zwischen frauentypischen und männertypischen Berufsbereichen; auch im Hinblick darauf, inwieweit durch Mischberufe die Segregation mit ihren negativen Folgen abgebaut werden kann. Trotz des an sich einfachen Konzeptes der Segregation, die die Über- bzw. Unterrepräsentation eines Geschlechts misst, ist man bei der Messung mit Herausforderungen konfrontiert, die zu erheblichen Verzerrungen führen können. Dies beginnt mit dem Verständnis von Beruf. Trotz des zentralen Stellenwertes von Beruf als Orientierungsinstrument in der Ausbildung gibt es keine eindeutige Definition von Berufen – wenn man zum Beispiel Ausbildungsberufe konkreten beruflichen Tätigkeiten zuordnen will. Berufe sind auch nicht geschlechtsneutral, denn Berufsklassifikationen bilden die Vielfalt von Frauenberufen nicht im gleichen Ausmaß wie jene von Männern ab. Zudem verkörpern frauentypische Berufe andere Ausbildungsprinzipien als männertypische Berufe. Dabei kommt dem Beruf eine normierende Funktion für Einkommenspotenziale, Wertschätzung und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit zu. Dementsprechend haben wir uns auch eingehend mit der Berufsklassifikation der Arbeitskräftenachfrage auseinandergesetzt, die ISCO-08-Berufsklassifikation im Hinblick auf ihre Tauglichkeit zur gleichwertigen Abbildung der Vielfalt von Frauenberufen wie von Männerberufen hinterfragt und letztlich eine eigene Klassifikation entwickelt, bei der vor allem bei Dienstleistungsberufen auf die feiner gegliederte Dreisteller-Ebene zurückgegriffen wurde.

Die zeitliche Entwicklung der Segregation auf Basis von Segregationsindizes zeigt für Österreich einen Rückgang der Segregation – unter Berücksichtigung methodisch bedingter Datenbrüche einen sehr geringen, aber tendenziell positiven Fortschritt. Diese Entwicklung ist deutlich moderater als bei anderen Gleichstellungsindikatoren wie Erwerbsbeteiligung oder Bildungsexpansion und ist damit eher im Einklang mit der äußerst langsamen Verringerung des Gender Pay Gaps. Österreich liegt mit einem Dissimilaritätsindex von 53% im Mittelfeld der EU-Länder, d.h., 53% der Beschäftigten müssten ihren Beruf für eine berufliche Gleichverteilung von Frauen und Männern wechseln. Österreich ist damit nicht weit entfernt von den nordeuropäischen Ländern, die

aber eine stärkere Verringerung der Segregation aufweisen. Ländervergleiche und Fallstudien bestätigen, dass eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zumindest kurz- oder mittelfristig die Segregation erhöhen kann. Betrachtet man Gleichstellungsindikatoren zur Erwerbsbeteiligung von Frauen genauer, so wird deutlich, dass in Österreich durchaus „Bremsfaktoren“ für die Durchmischung der Tätigkeiten bestehen: Erstens steigt aufgrund der steigenden Frauenerwerbstätigkeit die Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen etwa für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Zweitens sind im Bildungssystem trotz des starken Aufholprozesses beim Bildungsniveau von Frauen nur sehr langsame Schritte in Richtung Minderung der Bildungssegregation gegeben. Drittens erfolgt die Zunahme der Erwerbsbeteiligung großteils durch Teilzeitbeschäftigung; dies verweist auf eine begrenzte Integration von Frauen mit Bedarf an zeitlich flexiblen Arbeitsplätzen, die stärker in frauentypischen Berufsbereichen angeboten werden.

Die Segregationsmuster sind vom Prinzip her in allen Ländern ähnlich. Frauen sind im Bereich Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfachen Bürotätigkeiten dominant; Männer dominieren in technischen und verarbeitenden Produktionsberufen. Frauen sind stärker auf einige wenige Bereiche konzentriert; Männer üben häufiger Tätigkeiten aus, die fast nur von Männern ausgeführt werden. Interessant ist dabei nicht nur die inhaltliche Ausrichtung, sondern auch die unterschiedlichen Ausbildungsformen von Frauen- und Männerberufen. Besonders stark segregierte Männerberufe sind großteils Lehrberufe, d.h. berufliche Ausbildungen im dualen System. Stark segregierte Frauenberufe sind bezüglich Bildungsabschluss vielfältiger.

Unterschiede zwischen Ländern und im Zeitverlauf zeigen sich darin, welchen Anteil die Segregationstypen innerhalb der Beschäftigten einnehmen. Mit der Zusammenfassung von stark segregierten Frauenberufen (über 85% Frauen), segregierten Frauenberufen (67% bis 85% Frauen), Mischberufen (33% bis 66% Frauen), segregierten Männerberufen (33% bis 15% Frauen) und stark segregierten Männerberufen (weniger als 15% Frauen) wird die Konzentration der Geschlechter sichtbar. Jeweils 60% der Frauen und Männer arbeiten in geschlechtstypischen Berufen, weniger als ein Drittel in Mischberufen. 42% der weiblichen Beschäftigten sind in den segregierten Frauenberufen tätig, 43% der männlichen Beschäftigten in den stark segregierten Männerberufen. Die Geschlechterdominanz hat sich in Österreich gerade in den stark segregierten Bereichen nicht verringert; im Gegenteil, insbesondere bei den Frauenberufen ist sie sogar gestiegen.

Die Berufsgruppe mit dem höchsten Frauenanteil, nämlich KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen, erweist sich als besonders prägend für Kinder. So wie Kindergärten bisher hauptsächlich von Frauen betreut wurden, werden Volksschulen zunehmend zu Orten ohne männliche Bezugspersonen, wodurch geschlechtskonstruierende Arbeitsteilungsmuster frühzeitig und hautnah vermittelt werden. Gerade im Bildungsbereich geht die Spaltung mit einer starken hierarchischen Segregation einher: Der Frauenüberhang sinkt mit zunehmendem Bildungsniveau und in Leitungsfunktionen bis hin zu den Universitätsrektoraten, die bis vor wenigen Jahren allein durch Männer besetzt waren und in die erst durch massive Frauenfördermaßnahmen erste Rektorinnen berufen wurden.

Berufliche Segregation ist bei Erwerbstätigen mit niedrigen bzw. mittleren Bildungsabschlüssen deutlich stärker ausgeprägt als bei MaturantInnen und AkademikerInnen. Dies nährt die Hoffnung, dass Segregation durch Höherqualifizierung reduziert werden kann. Die starke Segregation ist aber auch auf die unterschiedlichen Ausbildungsformen in den mittleren Qualifikationsgruppen, der Lehre und BMS, zurückzuführen.

Vergleicht man hingegen die Beschäftigungsanteile nach Segregationstypen für unterschiedliche Altersgruppen, so zeigt sich keine Minderung der Segregation bei jüngeren Beschäftigten. Im Gegenteil, vor allem Männer sind in den jüngeren Kohorten stärker in segregierten Berufen tätig als ältere, der Berufseinstieg erfolgt häufiger in segregierten Berufen. Bei Frauen sind die Unterschiede zwischen Alterskohorten geringer und sie sind überlagert durch Teilzeiterfordernisse in den Lebensphasen der intensiven Familienbetreuung. Nachdem Teilzeitbeschäftigung leichter in Frauenberufen umgesetzt werden kann, steigt die Beschäftigung in Frauenberufen in den mittleren Kohorten.

Insgesamt weist die Differenzierung der Segregationstypen nach Ursachen- und Wirkungsfaktoren auf den starken Einfluss der ungleichen Verteilung von Betreuungsaufgaben hin. Berufliche Segregation ist maßgeblich mit Arbeitszeitausmaß und Betreuungsaufgaben verknüpft. Trotz tendenziell besserer Bildungsvoraussetzungen in den stark segregierten Frauenberufen ist ein großer Teil der Frauen in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten sowohl als Angestellte wie auch als ArbeiterInnen beschäftigt und verdient deutlich weniger als in den männlichen Bereichen. Stark segregierte Frauenberufe stellen zwar ein relativ kleines Beschäftigungssegment dar, doch zeichnet sich gerade hier eine wachsende Konzentration der Frauen ab. Mischberufe sind hinsichtlich beruflicher Positionen und Einkommen besser gestellt, aber es sind vor allem die segregierten Männerberufe, die auch in Relation zu den Bildungsvoraussetzungen besser bewertet sind. Dies wird auch in der unterschiedlichen Entlohnung von frauendominierten und männerdominierten Lehrberufen deutlich, die auf Basis der Lehrlingsentschädigungen und Kollektivverträge dargestellt werden können.

In Wien ist die berufliche Segregation im Vergleich zu Gesamtösterreich schwächer ausgeprägt und in den letzten Jahren merklich gesunken. Die geringere Segregation ist vor allem auf die zunehmende Bedeutung sogenannter Mischberufe zurückzuführen, indem mehr Frauen und Männer in Berufen arbeiten, die ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bieten. Dies ist verbunden mit einem größeren Anteil von Frauen in höher qualifizierten Berufen und damit auch mit höheren Einkommen und nährt die Hoffnung, dass in Wien die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt abnehmen. Voraussetzung bleibt aber, dass es Arbeitsplätze gibt, in denen Frauen ihren Bildungsvorteil nutzen können – sowohl was ihre Vereinbarkeit mit Familie betrifft (familiäre Arbeitsteilung, außerfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten) wie auch das passende Arbeitsplatzangebot und Rekrutierungsverhalten der Unternehmen.

Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren hat in Österreich dazu beigetragen, dass die berufliche Segregation nicht stärker gesunken ist. Die segregierte Integration zusätzlicher Gruppen von Frauen kann, oder muss, in Bezug auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden. Zum einen werden für einen Teil der Frauen eine Erwerbstätigkeit und ein selbstständiges Einkommen durch Teilzeitbeschäftigung überhaupt erst möglich und sind damit als Fortschritt zu werten. Zum anderen sind Teilzeitbeschäftigungen stark auf Frauenberufe mit schlechteren Arbeitsbedingungen, Aufstiegs- und Verdienstchancen konzentriert. Sie sind vor allem im Hinblick auf ihre soziale Absicherung als prekär zu werten, da das Wohlfahrtssystem zunehmend auf dauerhafte, vollzeitige und sozialrechtlich abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet ist, familiäre Sicherungssysteme hingegen immer brüchiger werden. Inwieweit es gelingt, diese begrenzte Erwerbsintegration in eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu verwandeln und damit längerfristig berufliche Segregation zu verringern, ist wesentlich von Unterstützungsstrukturen für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie der Beteiligung der Männer bei diesen Aufgaben abhängig.

Insgesamt wird deutlich, dass sich Frauenberufe hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, der Verwertung von Bildungsabschlüssen und den Einkommenspotenzialen deutlich von Männerberufen unterscheiden. Die berufliche Spezialisierung von Frauen und Männern schafft unterschiedliche Bedingungen für Verdienst- und Aufstiegschancen, die eng mit den Arbeitsteilungsmustern der unbezahlten Arbeit zusammenhängen. Die Spaltung des Arbeitsmarktes in Frauenberufe und Männerberufe konstruiert nicht nur unterschiedliche Arbeitsbedingungen, sondern trägt auch zum Gendering, zur Konstruktion von weiblichen und männlichen Rollenbildern, bei.

Mit dieser geschlechtskonstruierenden Funktion der Segregation sind viele offene Forschungsfragen verbunden. Dies betrifft zum einen soziale Praktiken der Abwertung in Frauenberufen oder auch informelle Ausschlussmechanismen von Männern beispielsweise bei KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen. Zum anderen wäre es von großem Interesse, die Verstärkung der Segregationsprozesse durch das ausdifferenzierte berufliche Bildungssystem bei mittleren Bildungsabschlüssen zu untersuchen oder auch den Einfluss von gesellschaftlichen Flexibilisierungs- oder Globalisierungstendenzen. Durch Einsatz statistischer Modelle könnten Einflussfaktoren für die Entwicklung der Segregation, wie etwa Tertiärisierung der Beschäftigungsstruktur, näher analysiert werden. Solche vertiefenden Analysen wären wichtig, um die Politik für den Abbau der Segregation zu schärfen, um damit Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern, aber auch Klischees über Geschlechterrollen und Erwartungen an Frauen und Männer zu verändern.

## Literatur

- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker** (1998), Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, 461–472.
- Beck-Gernsheim Elisabeth** (1976), Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt am Main.
- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina** (2009), Gender segregation in the labour market. Root cause, implications and policy responses in the EU. Brussels: European Commission.Δ
- Biersack, Wolfgang; Matthes, Britta** (2009), Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. In: IAB-Forum, Nr. 1, 18–23.
- Bilden, Helga; Dausien, Bettina** (Hrsg.) (2006), Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Perspektiven. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.
- BKA – Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst** (Hrsg.) (2010), Frauenbericht – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien.
- Blackburn, Robert M.** (2009), Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference, Cambridge Studies in Social Research No. 12, Cambridge.
- Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie** (2011), Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2011, Nürnberg.
- Bothfeld, Silke; Hübers, Sebastian; Rouault, Sophie** (2009), Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.) Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: edition sigma, 23–88.
- Buchinger, Birgit; Gödl, Doris** (1992), Arbeits- und Lebensperspektive von Mädchen und jüngeren Frauen in Salzburg. In: BMAS: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 55, Wien.
- Busch, Anne** (2011), Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A)Typical Occupational Preferences of Adolescents. SFB 888 Working Paper Series, No. 2, Universität Bielefeld.
- Busch, Anne** (2013), Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Dostal, Werner** (2002), Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463–474.
- Duncan, Otis Dudley; Duncan, Beverly** (1955), A Methodological Analysis of Segregation Indexes. In: American Sociological Review, Vol. 20, No. 2, 210–217.
- England, Paula** (1992), Comparable worth. Theories and evidence, New York.
- Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas** (2014), Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In: Statistische Nachrichten, 13, 215–226.
- Gildemeister, Regine** (2004), Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden, 132–140.
- Gottfredson, Linda S.** (2005), Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In: Brown, Steven D.; Lent, Robert W. (eds.), Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work, Wiley, pp. 71–100.
- Hakim, Catherine** (1992), Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of Sexual Division of Labour. In: European Sociological Review, Vol. 8, No. 2, 127–152.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna** (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 09/2014, Nürnberg.

- Jacobs, Jerry A., Lim, Suet T.** (1992), Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980. In: *Work and Occupations*, Vol. 19, No. 4, 450–486.
- Kapeller, Doris; Kreimer, Margareta; Leitner, Andrea** (1999), Hemmnisse der Frauen-erwerbstätigkeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, Wien.
- Kreimer, Margareta** (1999), Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Kreimer, Margareta** (2009), Ökonomie und Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreimer, Margareta; Mora, Ricardo** (2013), Segregated Integration: Recent Trends in Austrian Gender Division of Labor. Working papers Universidad Carlos III de Madrid.
- Leitner, Andrea** (2001), Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmärkte. In: *IHS-Reihe Soziologie*, Nr. 47, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela** (2009), Entscheidungsprozess und Einflussfaktoren der Berufswahl. SchülerInnenbefragung im Rahmen der FIT-Evaluierung. IHS-Projektbericht im Auftrag des BMUKK, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela** (2014), Wiener Gleichstellungsmonitor 2013. Stadt Wien – Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Lutz, Hedwig; Schratzenstaller, Margit; Leitner, Andrea; Laimer, Andrea** (2013), 50% des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen: Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetziels; Wien: Institut für Wirtschaftsforschung.
- Mesch, Michael** (2014), Die Berufslandschaft im Strukturwandel einer urbanen Ökonomie: Wien 2001–2012. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 132, Wien: Arbeiterkammer Wien.
- Rabe-Kleberg, Ursula** (1993), Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld: Kleine-Verlag.
- Schönwetter, Stephanie; Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris** (2014): Die Entwicklung der beruflichen Segregation in Berlin und Brandenburg. Eine Analyse anhand von Berufsordnungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2014, Nürnberg.
- Sengenberger, Wolfgang** (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor** (1997), Arbeitsmarkttheorien – Ein Überblick, 2. Aufl., Heidelberg.
- Smith, Mark; Piasna, Agnieszka; Burchell, Brendan; Rubery, Jill; Rafferty, Anthony; Rose, Janna; Carter, Laura** (2013), Women, men and working conditions in Europe. 5th European Working Conditions Survey, Luxembourg.
- Statistik Austria** (2011), Systematik der Berufe ÖISCO-08. Wien.
- Statistik Austria** (2014), Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Wien.
- Stuth, Stefan; Hennig, Marina; Allmendinger, Jutta** (2009), Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerb-sunterbrechungen. Discussion Paper P 2009-001, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Trappe, Heike** (2006), Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, Heft 1, 2006, 50–78.
- Völkerer, Petra; Pirklbauer, Sybille; Hauer Gerlinde; Prenner, Peter** (2014), Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981–2010 in Österreich und Wien.
- Wetterer, Angelika** (1999), Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Willms-Herget, Angelika** (1985), Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus.

# Tabellenanhang

**Tabelle 3: Segregation der Berufe Österreich 2011/2012**

		Beschäftigte	%*	Frauenanteil
<b>Ia</b>	(531) Kinder- und LernbetreuerInnen	26.771	1%	95,9%
	(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	55.299	1%	95,8%
	(91) Reinigungspersonal und Hilfskräfte	128.960	3%	90,7%
	(514) FriseurInnen, KosmetikerInnen, verw. Berufe	41.005	1%	90,5%
	(523) KassiererInnen und KartenverkäuferInnen	23.590	1%	88,3%
	(322) Nicht-akademische Krankenpflege- und Geburtshilfeschäfte	81.072	2%	85,0%
<b>Ib</b>	(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	72.013	2%	84,7%
	(41) Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	214.953	6%	83,6%
	(422) Berufe im Bereich Kundeninformation	36.280	1%	81,9%
	(321) Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	23.733	1%	75,5%
	(94) Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	32.938	1%	74,9%
	(22x) Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	30.267	1%	74,1%
	(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	64.948	2%	73,4%
	(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	267.638	7%	71,1%
	(331) Nicht-akad. Fachkräfte in Finanzb. und mathemat. Verfahren	53.074	1%	70,5%
	(334) Sekretariatsfachkräfte	105.709	3%	70,5%
	(32x) Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	36.137	1%	68,0%
	(232, 235) Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung und sonstige Lehrkräfte	36.609	1%	67,7%
	<b>II</b>	(513) KellnerIn und BarkeeperIn	73.956	2%
(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich		71.098	2%	60,4%
(521, 524) Sonstige Verkaufskräfte		19.852	1%	59,2%
(421) Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe		39.871	1%	58,3%
(34) Nicht-akademische juristische, sozialpflegerische, verw. Fachkräfte		59.798	2%	57,1%
(511,516) Sonstige Berufe im Bereich personenbezogener Dienstl.		14.538	0%	55,7%
(26) JuristInnen, SozialwissenschaftlerInnen, Kulturberufe		91.363	2%	50,1%
(932) HilfsarbeiterInnen bei der Herstellung von Waren		40.956	1%	49,8%
(515) HauswartInnen und HauswirtschaftsleiterInnen		49.339	1%	48,5%
(24) BetriebswirtInnen und vergleichbare akademische Berufe		89.943	2%	45,7%

	(333) Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen	34.208	1%	45,6%
	(221) Ärzte und Ärztinnen	38.240	1%	45,0%
	(231) Universitäts- und HochschullehrerInnen	17.150	0%	44,0%
	(61) Fachkräfte in der Landwirtschaft	189.941	5%	42,9%
	(441) Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	29.486	1%	42,1%
	(95) StraßenhändlerInnen und auf der Straße arbeitende Dienstl.	1.114	0%	39,0%
	(92) HilfsarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	4.341	0%	37,9%
	(14) Führungskräfte in Hotels und Restaurants, Handel, so. Dienstl.	47.288	1%	35,9%
	(512) KöchInnen	50.234	1%	35,5%
	(335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	33.969	1%	35,0%
	(75) Berufe in der Nahrungsmittelverarb., Holzverarbeitung, Bekleidung	81.159	2%	33,4%
<b>IIla</b>	(82) Montageberufe	22.170	1%	32,7%
	(122) Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	62.165	2%	31,2%
	(73) PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen, kunsthandw. Berufe	23.515	1%	30,0%
	(81) BedienerInnen stationärer Anlagen und Maschinen	61.420	2%	29,2%
	(432) Bürokräfte in Materialwirtschaft, Transport und verwandte Berufe	36.705	1%	29,1%
	(216) NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und Ing.	84.229	2%	25,3%
	(96) AbfallentsorgungsarbeiterInnen und sonstige Hilfsarbeitskräfte	19.487	1%	25,2%
	(332) VertriebsagentInnen, EinkäuferInnen und HandelsmaklerInnen	81.754	2%	24,9%
	(13) Führungskräfte in Produktion und bei speziellen Dienstleistungen	61.313	2%	24,6%
	(54) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	34.193	1%	23,0%
	(11) GeschäftsführerInnen, leitende Verwalt.bedienstete, Vorstände	20.922	1%	16,4%
<b>IIlb</b>	(931, 933) HilfsarbeiterInnen im Bergbau, im Bau und Transportwesen	78.254	2%	13,2%
	(25) Akademische und vergleichbare Fachkräfte in IKT	58.865	2%	11,6%
	(35) Informations- und KommunikationstechnikerInnen	33.639	1%	11,6%
	(62) Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd	4.498	0%	9,3%
	(31) TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	195.498	5%	8,6%
	(83) FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	143.701	4%	3,9%
	(72) MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen, verw. Berufe	182.455	5%	3,1%
	(74) ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	83.871	2%	3,1%
	(71) Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verw. Berufe, ausgen. Elektrik.	187.789	5%	2,9%
	(0) Angehörige der regulären Streitkräfte	9.357	0%	2,4%
<b>Gesamt</b>		<b>3.894.640</b>	<b>100%</b>	<b>45,2%</b>

% \* = Anteil der Beschäftigten in Beruf an Gesamtbeschäftigten.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2011/2012 (ISCO-08 2-St./3-St.); Berechnungen IHS.

**Tabelle 4: Segregation der Berufe Österreich 1994, 1998**

		Absolut 1998		Frauenanteil		Anteil an Beschäftigten			
		Frauen	Männer	1998	1994	Frauen		Männer	
						1998	1994	1998	1994
<b>Ia</b>	33 Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	38.065	5.385	87,6	78,4	2,7	2,1	0,3	0,4
	32 Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	89.384	20.007	81,7	83,0	6,4	5,9	1,0	0,8
<b>Ib</b>	91 Verkaufs- und Dienstleistungs-hilfskräfte	155.991	58.373	72,8	77,4	11,1	10,7	2,8	2,1
	52 Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen	142.966	55.250	72,1	68,6	10,2	10,8	2,7	3,2
	41 Büroangestellte ohne Kundenkontakt	239.199	110.107	68,5	67,2	17,1	18,0	5,3	5,7
	23 Wissenschaftliche Lehrkräfte	78.575	44.062	64,1	60,3	5,6	5,0	2,1	2,2
	51 Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsdienstleistungen	134.359	97.132	58,0	58,4	9,6	9,8	4,7	4,6
	42 Büroangestellte mit Kundenkontakt	65.994	57.432	53,5	47,3	4,7	4,4	2,8	3,2
<b>II</b>	61 Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	94.510	101.805	48,1	46,6	6,7	7,7	4,9	5,8
	34 Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	71.991	97.403	42,5	41,0	5,1	5,1	4,7	4,8
	82 MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	46.035	68.840	40,1	39,1	3,3	3,2	3,3	3,3
	24 Sonst. WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	58.371	87.864	39,9	40,4	4,2	4,0	4,3	3,8
	92 Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte HilfsarbeiterInnen	3.160	5.844	35,1	30,7	0,2	0,2	0,3	0,3
	22 BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen	12.742	23.637	35,0	42,1	0,9	1,1	1,1	1,0
	13 LeiterInnen kleiner Unternehmen	37.789	86.750	30,3	23,8	2,7	1,8	4,2	3,9

		Absolut 1998		Frauenanteil		Anteil an Beschäftigten			
		Frauen	Männer	1998	1994	Frauen		Männer	
						1998	1994	1998	1994
<b>IIIa</b>	74 Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	30.466	83.179	26,8	31,4	2,2	3,2	4,0	4,6
	73 PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen u. verwandte Berufe	10.925	31.568	25,7	31,6	0,8	1,2	1,5	1,7
	93 HilfsarbeiterInnen im Bergbau und Baugewerbe	19.751	58.840	25,1	21,6	1,4	1,4	2,8	3,3
	12 GeschäftsleiterInnen und GeschäftsbereichsleiterInnen in großen Unternehmen	36.954	110.168	25,1	19,4	2,6	1,6	5,3	4,5
	21 PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen	4.615	31.239	12,9	10,0	0,3	0,3	1,5	1,5
	11 Angehörige gesetzgebender Körperschaften u. leitende Verwaltungsbedienstete	339	2.582	11,6	5,2	0,0	0,0	0,1	0,2
<b>IIIb</b>	31 Technische Fachkräfte	14.025	145.126	8,8	11,4	1,0	1,1	7,0	5,8
	81 BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen	2.732	35.233	7,2	7,0	0,2	0,2	1,7	1,7
	83 FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	4.931	212.258	2,3	2,9	0,4	0,4	10,3	8,3
	71 Mineralgewinnungs- und Bauberufe	3.372	157.677	2,1	2,0	0,2	0,3	7,6	9,9
	72 MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	4.141	238.106	1,7	2,6	0,3	0,5	11,5	11,7
	1 Soldaten	0	39.089	0	0	0	0	1,9	1,6
<b>Gesamt</b>		<b>1.401.540</b>	<b>2.065.092</b>	<b>40,4</b>	<b>39,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 1994-1, 1998-1, (ISCO-88 2-St); Berechnungen IHS.

# Glossar

## Dissimilaritätsindex

Der Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan (1955) vergleicht den Prozentanteil der Frauen oder Männer, die ihren Arbeitsbereich wechseln müssten, damit eine proportionale Gleichheit an Männern und Frauen über alle Arbeitsbereiche hinweg erreicht wird. Je höher die Indexzahl, desto mehr Frauen und Männer müssten ihren Beruf wechseln und desto stärker segregiert ist der Arbeitsmarkt. Das heißt, bei einem Dissimilaritätsindex von 50% müssten die Hälfte der Frauen und Männer ihren Beruf wechseln, um eine Gleichverteilung der Berufe nach Geschlecht zu erlangen.

$$ID = \frac{1}{2} \sum (f_i - m_i)$$

$i$  = Anzahl der Berufe

$f_i$  = Anteil der Frauen in einem Beruf in Relation zur Gesamtzahl der beschäftigten Frauen

$m_i$  = Anteil der Männer in einem Beruf in Relation zur Gesamtzahl der beschäftigten Männer

## Gini-Koeffizient

Der Gini-Koeffizient ist eine Maßzahl für die Ungleichheit einer Verteilung, der häufig zur Messung von Einkommensungleichheit herangezogen wird, aber nicht darauf beschränkt ist. Er beruht auf dem Konzept der Lorenz-Kurve. Der Gini-Koeffizient ist erklärt als das Verhältnis der Fläche, die von der Lorenz-Kurve und der Linie vollkommener Gleichverteilung eingeschlossen wird. Der Gini-Koeffizient nimmt Werte zwischen null und eins an, wobei null für völlige Gleichverteilung und eins für völlige Ungleichverteilung stehen.

## ISCO-08-Berufsklassifikation

Die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) basiert auf Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und klassifiziert die beruflichen Tätigkeiten der erwerbstätigen Bevölkerung nach ähnlichen Kategorien. Die Zuordnung erfolgt einerseits über das Anforderungsniveau (Definition über Ausbildungsstufen der ISCED – International Standard Classification of Education), andererseits über die berufsfachliche Spezialisierung. Die ISCO-08 unterscheidet vier Hierarchieebenen: 10 Berufshauptgruppen, 43 Berufsgruppen (Zweisteller), 130 Berufsuntergruppen (Dreisteller) und 436 Berufsgattungen. Der Vorteil dieser Klassifikation liegt darin, dass die Berufe nach Qualifikationen geordnet werden. Allerdings sind die Obergruppen teilweise sehr heterogen. Beispielsweise sind Führungskräfte in der Privatwirtschaft sehr weit gefasst, da da etwa auch LeiterInnen von kleineren Handelsfilialen dazu zählen. Teilweise befinden sich ähnliche Berufe in unterschiedlichen Bereichen, wenn „Pflegerberufe“ zu den „Personenbezogenen Dienstleistungsberufen und Sicherheitsdiensten“ gezählt werden, aber „Sozialpflegerische Berufe“ zu „Sonstigen nicht-technischen Fachkräften“.

# Biografien

## **Anna Dibiasi**

ist seit 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien in der Forschungsgruppe equi (employment – qualification – innovation). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Frauen- und Geschlechterforschung sowie Arbeitsmarkt- und Hochschulforschung mit Blick auf soziale Ungleichheit und Gerechtigkeit. In Anwendung qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden beschäftigt sie sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenskontexten sowie der Chancengerechtigkeit im Bildungswesen mit Fokus auf den Hochschulbereich.

## **Gerlinde Hauer**

ist seit 1999 Referentin in der Abteilung Frauen – Familie der Arbeiterkammer Wien, Schwerpunkt Frauen und Arbeitsmarkt, Datenaufbereitungen sowie Konzeption und Betreuung von Studien, wie z.B. das AK-Wiedereinstiegsmonitoring; Mitautorin der AK-Studie „Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981 bis 2010 in Österreich und Wien (2014)“.

## **Käthe Knittler**

Ökonomin, beschäftigt in der Statistik Austria im Bereich Demographie, Gesundheit und Arbeitsmarkt der Statistik Austria. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Arbeitsmarkt- und Einkommensanalysen. Publikationen u.a. zu Einkommensanalysen, atypischer Beschäftigung (während der Krise), Vererblichkeit von Bildung; Konzeption arbeitsmarktrelevanter Indikatoren: Erwerbstätige in Vollzeitäquivalenten, atypische Beschäftigung.

## **Andrea Leitner**

ist seit 1995 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien, Forschungsgruppe equi (employment – qualification – innovation). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung sowie Evaluationsforschung. Andrea Leitner arbeitet in unterschiedlichen Kontexten (v.a. Arbeitsmarkt, Bildung und Wissenschaft) an der Messung von Gleichstellung, um die Diskussion über Gleichstellung auf eine objektive Basis zu stellen, Fortschritte in der Gleichstellung sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung zu stärken.

### **Martina Madner**

Redakteurin des WirtschaftsBlatt und Moderatorin. Zuvor war sie lange Zeit beim Wirtschafts-  
magazin Format, als freie Autorin schrieb sie für den Standard, die Presse am Sonntag, die  
Furche sowie zahlreiche Einzelbeiträge für die Wiener Zeitung, den Falter oder das feministische  
Magazin an.schläge. Darüber hinaus moderiert sie Diskussionen, unter anderem für das Frauen-  
ministerium und die Arbeiterkammer. Studium der Politik- und Kommunikationswissenschaften  
an der Universität Wien und FU Berlin.

### **Ingrid Moritz**

Studium der Politikwissenschaft, seit 1991 beschäftigt in der Arbeiterkammer Wien, ab 1998  
Leiterin der Abteilung Frauen – Familie in der AK Wien, Ersatzmitglied des Verwaltungsrats des  
Arbeitsmarktservice Österreich, Obfrau des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen,  
Themenschwerpunkt: Arbeitsmarktpolitik für Frauen.

### **Christine Stelzer-Orthofer**

lehrt und forscht am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, J. K. Universität Linz. Haupt-  
arbeitsbereiche sind Arbeitsmarktpolitik, Armutsforschung und Wohlfahrtsstaatsvergleich. U.a.  
Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der Armutskonferenz; des redaktionellen Beirats der  
wirtschafts- und sozialpolitischen Zeitschrift WISO. Zahlreiche Aufsätze, u.a. Mitherausgeberin  
von „Handbuch Armut in Österreich“; des Sammelbandes „Aktivierung und Mindestsiche-  
rung. Nationale und europäische Strategien gegen Armut und Arbeitslosigkeit“; „Zwischen  
Wischmopp und Laptop. Atypische Frauenarbeit. Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität“. Seit  
2013 Vorsitzende der Volkshilfe Linz.

### **Doris Wallnöfer**

Referentin für Grundlagenarbeit mit Schwerpunkt Arbeitsmarkt in der Frauenabteilung der Stadt  
Wien. Studium der Politikwissenschaft und Frauenforschung an der Universität Wien sowie  
Technik- und Wissenschaftsforschung am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik,  
Arbeit und Kultur (IFZ) Graz.

Nr. **1**

Der Wiener Frauenpreis -  
Frauen sichtbar machen

Nr. **2**

Trotz Arbeit arm  
Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt

