

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Handlungsoptionen für eine Erhöhung
der Einkommensgerechtigkeit und
Chancengleichheit für Frauen
in Oberösterreich**

Gudrun Biffl, Thomas Leoni

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi,
Julia Hudritsch, Eva Latschka, Annamaria Rammel

Februar 2006

Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich

Gudrun Biffl, Thomas Leoni

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Oberösterreich

Begutachtung: Ulrike Huemer, Margit Schratzenstaller
Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi, Julia Hudritsch,
Eva Latschka, Annamaria Rammel

Februar 2006

Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich

Endbericht

Gudrun Biffl, Thomas Leoni

Inhaltsverzeichnis

Hauptergebnisse	1
Schlussfolgerungen und Implikationen für die Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik	8
Vorspann	14
1. Chancengleichheit im wirtschaftspolitischen Kontext	15
1.1 <i>Ein Begriff im Spannungsfeld des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses</i>	15
1.2 <i>Chancengleichheit als Bestandteil der Wachstumsstrategie der EU</i>	18
2. Frauen und der Arbeitsmarkt – ein Vergleich zwischen Österreich und EU	21
2.1 <i>Beschäftigungssituation in Österreich durch Unterschiede nach Altersgruppen geprägt</i>	22
2.2 <i>Österreichische Arbeitslosenquote vergleichsweise niedrig, überdurchschnittlicher Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit</i>	27
2.3 <i>Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der EU und besonders in Österreich weiterhin ausgeprägt</i>	29
2.4 <i>Vertikale und horizontale Segmentation am Arbeitsmarkt ist wesentliche Determinante des Gender Wage Gaps</i>	32
2.5 <i>Bildung trägt zur Segmentierung der Geschlechter am Arbeitsmarkt bei</i>	36
2.6 <i>Verteilung der Haushaltsarbeit und gesellschaftliches Rollenbild durch traditionelles Muster geprägt</i>	37
3. Die Wirtschaftsstruktur Oberösterreichs	42
3.1 <i>Oberösterreich nach wie vor eine Industrieregion</i>	43
3.2 <i>Strukturwandel hat Anpassungsfähigkeit der Industrie unter Beweis gestellt</i>	46
3.3 <i>Landwirtschaft nimmt auch in Oberösterreich an Bedeutung ab</i>	48
3.4 <i>Dienstleistungsbereich befindet sich in leichtem Aufholprozess</i>	49

3.5	<i>Tourismus von unterdurchschnittlicher Bedeutung in Oberösterreich</i>	51
3.6	<i>Regionale Struktur durch starken Zentralraum beherrscht</i>	54
3.7	<i>Günstige Wachstumsperspektiven mit einigen Herausforderungen verbunden</i>	57
3.8	<i>Bildung als möglicher Engpass für das wirtschaftliche Wachstum</i>	61
3.9	<i>Strukturpolitik setzt Akzent auf Standortförderung durch Technologie und Innovation</i>	68
4.	Arbeitsmarkt und Chancengleichheit	70
4.1	<i>Günstige Arbeitsmarktlage in Oberösterreich</i>	70
4.2	<i>Ausgeprägter Gender Gap</i>	75
4.2.1	Beschäftigungsstruktur von geschlechtsspezifischer Segmentierung nach Branchen und Betrieben gekennzeichnet	77
4.2.2	Einkommensgefälle bringt unterschiedliche Stellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zum Ausdruck	82
5.	Aspekte der geschlechtsspezifischen Segmentierung	87
5.1	<i>Einkommen, Haushaltsarbeit und Erwerbstätigkeit</i>	87
5.1.1	Traditionellere Familienstrukturen kennzeichnen Haushaltsstruktur in Oberösterreich	91
5.1.2	Deutlichere Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Oberösterreich	94
5.1.3	Wohlstandsniveau und Kinderbetreuung der Haushalte in Oberösterreich	107
5.1.4	Hohe Transportausgaben charakterisieren Haushaltsausgaben in Oberösterreich	115
5.2	<i>Qualifikationsstruktur</i>	117
5.2.1	Bildungsschub hat auch in Oberösterreich zu einer deutlichen Verbesserung der Qualifikationsstruktur von Frauen geführt	118
5.2.2	Nach wie vor ausgeprägte Unterschiede im Bildungsverhalten	122
5.3	<i>Teilzeitarbeit</i>	127
5.3.1	Teilzeit hat als Beschäftigungsform für Frauen und Männer eine unterschiedliche Bedeutung	130
5.3.2	Teilzeitarbeit häufig durch niedrige berufliche Stellung und unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau gekennzeichnet	138
5.3.3	Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten spiegelt familiäre Verpflichtungen der Frauen	143
5.3.4	Qualifizierte Teilzeitarbeit stellt weiterhin ein normatives Ziel dar	146
5.4	<i>Regionale Disparitäten</i>	149
5.4.1	Gender Gaps sind in den einzelnen Bezirken unterschiedlich stark ausgeprägt	150
5.4.2	Regionales Einkommensgefälle wirkt sich auf Frauen stärker aus als auf Männer	155

5.4.3	Infrastrukturelle Rahmenbedingungen beeinflussen die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben	158
5.4.4	Bildungssituation und Wanderungsverhalten der Frauen unterstreichen die Existenz regionaler Disparitäten	161
	Literaturverzeichnis	165

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Gender Wage Gap in der EU 15, 1999 bis 2003	31
Übersicht 2: Verteilung der Exporte der oberösterreichischen Industrie nach Wirtschaftsbranchen, 2004	45
Übersicht 3: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 1995/2004	47
Übersicht 4: Touristischer Konsum nach Produkten in Oberösterreich, 2003	53
Übersicht 5: Übernachtungen, Bettenanzahl und Auslastung in ausgewählten Thermenorten	54
Übersicht 6: Unselbständig Beschäftigte – Aufteilung nach Industrieregionen, 2005	55
Übersicht 7: Unselbständig Beschäftigte – Aufteilung nach Wirtschaftsregionen, 2005	55
Übersicht 8: Wanderungssaldo 1999 bis 2003 nach politischen Bezirken, Oberösterreich	56
Übersicht 9: Verteilung der Arbeitsstätten nach Anzahl der unselbständig Beschäftigten, 2001	59
Übersicht 10: European Innovation Scoreboard 2003, ausgewählte Indikatoren	60
Übersicht 11: Anteil der Lehrlinge an der Bevölkerung	62
Übersicht 12: Anteil der Studierenden an der Bevölkerung der 20- bis 29-Jährigen, Wintersemester 2003/04	67
Übersicht 13: Registrierte Arbeitslose nach Leistungskategorien, 1995/2004	73
Übersicht 14: Familienstruktur in Österreich und Oberösterreich, Jahresdurchschnitt 2004	91
Übersicht 15: Haushaltstypen im Vergleich (15- bis 64-Jährige), 1999/2000	93
Übersicht 16: Monatliches Netto-Einkommen der 15- bis 64-jährigen Männer und Frauen in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich (Erwerbstätige, Pensionisten, Präsenz-/Zivildienstler), 1999/2000	95
Übersicht 17: Monatliches Netto-Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Beschäftigung in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich, 1999/2000	96
Übersicht 18: Einkommensniveaus und -verteilungen nach Geschlecht und Alter der Vollzeitbeschäftigten in Oberösterreich und Österreich, 1999/2000	97
Übersicht 19: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht nach Ausbildungsniveau, ausgewählte europäische Länder, 2002	100

Übersicht 20: Durchschnittliches monatliches Netto-Personeneinkommen und Medianeinkommen von in Vollzeit beschäftigten Männern und Frauen sowie Frauen in % der Männer in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000	102
Übersicht 21: Gender Gap im durchschnittlichen monatlichen Netto-Personeneinkommen und Medianeinkommen aus unselbständiger Arbeit nach Familienstand in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000	104
Übersicht 22: Gender Gap im durchschnittlichen monatlichen Personeneinkommen und Medianeinkommen aus unselbständiger Arbeit nach Haushaltstyp in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000	106
Übersicht 23: Monatliches Netto-Äquivalenzhaushaltseinkommen der Haushaltstypen nach Quartilen, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000	108
Übersicht 24: Monatliches Netto-Äquivalenzeinkommen und -ausgaben von Haushaltstypen, die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, 1999/2000	110
Übersicht 25: Einfluss der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld auf die Entscheidung, nach der Geburt des Kindes wieder zu arbeiten, 1999 und 2004	111
Übersicht 26: Auskommen mit dem Netto-Haushaltseinkommen der Haushaltstypen in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000	112
Übersicht 27: Einfluss des durchschnittlichen monatlichen Personeneinkommens auf das Äquivalenzhaushaltseinkommen ¹⁾ , 1999/2000	113
Übersicht 28: Begründung für Teilzeitarbeit der selbständig und unselbständig beschäftigten Männer und Frauen, Oberösterreich, 2003	132
Übersicht 29: Verteilung der unselbständigen Beschäftigung, nach Geschlecht und Arbeitszeit, in Österreich und Oberösterreich, 2003	132
Übersicht 30: Verteilung der unselbständigen Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht und Arbeitszeit, in Österreich und Oberösterreich, 2003	133
Übersicht 31: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Beschäftigungsausmaß und höchster abgeschlossener Bildung, Oberösterreich und Bundesländer ohne Wien, 2003	141
Übersicht 32: Beurteilung der Teilzeitarbeit im Überblick	148
Übersicht 33: Karenzurlaubsgeld-Bezug nach Geschlecht, Oberösterreich, 2000 bis 2004	149

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Beschäftigungsquote in Österreich, der EU 15 und der EU 25 nach Alter und Geschlecht, 2004	24
Abbildung 2: Beschäftigungsquoten (insgesamt, der Jugendlichen und der älteren Personen) Österreich und EU 15, 1999 bis 2004	25
Abbildung 3: Entwicklung des Gender Gaps in Beschäftigungsquote und Teilzeitquote, Österreich und EU 15, 1995 bis 2004	26
Abbildung 4: Gender Gap der Arbeitslosenquote (insgesamt und Jugendliche) 2004	28
Abbildung 5: Geschlechtersegregation nach Berufen und nach Wirtschaftszweigen, 2002	35
Abbildung 6: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen nach Alter, Österreich, 2002	39
Abbildung 7: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter, Österreich, 2002	41
Abbildung 8: Spezialisierungsindex der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 2004	45
Abbildung 9: Verteilung der unselbständig Beschäftigten im Dienstleistungsbereich nach Faktorintensität der Branche, 2001	50
Abbildung 10: Entwicklung der Nächtigungen im touristischen Bereich, Oberösterreich und Österreich, 1995 bis 2004	52
Abbildung 11: Wanderungssaldo der oberösterreichischen Bezirke, 1999/2003	57
Abbildung 12: Produktivität der wichtigsten Branchen der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 2004	58
Abbildung 13: Produktivität der Dienstleistungsbranchen in Oberösterreich, 2002	61
Abbildung 14: Lehrlinge nach Betriebsgrößenklassen und Bundesländern, 2003	63
Abbildung 15: European Innovation Scoreboard 2003, Indikatoren zur Bildung	64
Abbildung 16: Abgeschlossene Ausbildung der Bevölkerung im Alter von 20 und mehr Jahren Österreich und Oberösterreich, 2001	65
Abbildung 17: Bevölkerung zwischen 20 und 29 Jahren nach ausgewählten abgeschlossenen Bildungsstufen, Oberösterreich und Österreich, 2001	66
Abbildung 18: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen in Österreich und Oberösterreich, 2001	71
Abbildung 19: Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Jahresdurchschnitte 1994 bis 2004	71

Abbildung 20: Registrierte Arbeitslose nach Leistungskategorien in Oberösterreich, 1988 bis 2004	72
Abbildung 21: Arbeitslosenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, Österreich und Oberösterreich, Jahresdurchschnitte 2003	74
Abbildung 22: Entwicklung des weiblichen Beschäftigungsanteils an der Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten, 1998 bis 2004	76
Abbildung 23: Abweichung der oberösterreichischen Arbeitslosenquote vom Österreich-Schnitt, nach Geschlecht, durchschnittliche Jahreswerte 1988 bis 2004	77
Abbildung 24: Spezialisierungsindex und Frauenquote in den Branchen der Sachgütererzeugung, Oberösterreich, 2004	79
Abbildung 25: Produktivität und Frauenquote in den Branchen der Sachgütererzeugung, Oberösterreich und Österreich, 2004	80
Abbildung 26: Beschäftigungsstruktur (nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß) in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, Oberösterreich, 2003	82
Abbildung 27: Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Oberösterreich und Österreich, 2003	83
Abbildung 28: Medianes Einkommen der Frauen und Männer nach Altersgruppen in Österreich und Oberösterreich, 2003	84
Abbildung 29: Durchschnittliche Nettobezüge der Frauen und Männer bei ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung, 2003	85
Abbildung 30: Entwicklung des monatlichen durchschnittlichen Netto-Personeneinkommens der unselbständig Beschäftigten nach dem Alter, 1999/2000	98
Abbildung 31: Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000	99
Abbildung 32: Entwicklung des durchschnittlichen Netto-Personeneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen, 1999/2000	103
Abbildung 33: Verteilung der monatlichen Personeneinkommen nach Äquivalenzhaushaltseinkommen der berufstätigen Ehepaare, 1999/2000	114
Abbildung 34: Verteilung der Konsumausgaben auf relevante Konsumgruppen nach Haushaltstypen, Oberösterreich und Österreich, 1999/2000	115
Abbildung 35: Verteilung der Konsumausgaben auf relevante Konsumgruppen von Ehepaaren nach der Beschäftigung der Frau, Oberösterreich, 1999/2000	116
Abbildung 36: Abweichung Oberösterreichs vom Österreich-Durchschnitt, gemessen am Bevölkerungsanteil nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht, 2001	118

Abbildung 37: Höchste abgeschlossene Ausbildung (ausgewählte Bildungsstufen) der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 34 Jahren, nach Geschlecht, 2001	120
Abbildung 38: Höchste abgeschlossene Ausbildung (tertiäre Stufe) der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, nach Geschlecht, 2001	121
Abbildung 39: Frauen- und Männerquoten in den berufsbildenden Schulen (BMS und BHS) nach Bundesländern und Schultyp im Schuljahr 2003/2004	123
Abbildung 40: Anteil der Studierenden an Fachhochschulen in Oberösterreich nach Geschlecht, 1998/99 bis 2004/05	125
Abbildung 41: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Teilzeitquote der Frauen, Oberösterreich 1996 bis 2003	128
Abbildung 42: Begründung für Teilzeitarbeit der selbständig und unselbständig beschäftigten Männer und Frauen, Österreich, 2003	131
Abbildung 43: Fristigkeit nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß, Österreich und Oberösterreich, 2003	136
Abbildung 44: Dienstalder nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß, Österreich und Oberösterreich, 2003	137
Abbildung 45: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Stellung im Beruf, Österreich und Oberösterreich, 2003	139
Abbildung 46: Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen, Österreich und Oberösterreich	140
Abbildung 47: Verteilung der in Teilzeit beschäftigten Oberösterreichischerinnen nach Wirtschaftsklassen, 2003	141
Abbildung 48: Teilzeitquote der Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 2003	142
Abbildung 49: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß Österreich, Oberösterreich und Bundesländer ohne Wien, 2003	143
Abbildung 50: Unselbständig Beschäftigte nach Beschäftigungsausmaß und Alter, Österreich und Oberösterreich, 2003	144
Abbildung 51: Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen nach Altersgruppen, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 2003	145
Abbildung 52: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Beschäftigungsausmaß, Altersgruppen und höchster abgeschlossener Bildung, Österreich, 2003	146

Abbildung 53: Erwerbsquote der 25- bis 49-Jährigen in den oberösterreichischen Bezirken, Frauen und Männer, 2001	152
Abbildung 54: Bruttomedianeinkommen nach Betriebsstandort und Wohnort in den oberösterreichischen Bezirken, 2003	153
Abbildung 55: Gender Pay Gap, oberösterreichische Bezirke, 2003	154
Abbildung 56: Entwicklung des Gender Pay Gaps in den oberösterreichischen Bezirken, 1994/2003	156
Abbildung 57: Frauenquote der AuspendlerInnen und Anteil an PendlerInnen mit hohen Wegzeiten, oberösterreichische Bezirke, 2001	157
Abbildung 58: Kinder in Kindergärten nach der Dauer der Anwesenheit, 2003/04	159
Abbildung 59: Zahl der Kinder unter 15 Jahren für die (zusätzliche) außerfamiliale Kinderbetreuung benötigt wird, nach Bundesländern, 2002	160
Abbildung 60: Bildungsstruktur (ausgewählte Bildungsstufen) in den oberösterreichischen Bezirken, 2001	162
Abbildung 61: Frauenquote an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den oberösterreichischen Bezirken, 2001	163

Hauptergebnisse

- **Erwerbsbeteiligung:** Die Erwerbsbeteiligung der Männer liegt in Oberösterreich einen halben Prozentpunkt über dem bundesweiten Durchschnitt, hingegen ist die Erwerbsquote der Frauen leicht unterdurchschnittlich. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zwischen 15 und 29 Jahren ist höher als in Österreich, für die Altersgruppen ab 30 ist sie jedoch merklich niedriger als in Gesamtösterreich. Die größte geschlechtsspezifische Differenz zwischen Österreich und Oberösterreich besteht im Haupterwerbssalter, wo in Oberösterreich Männer öfter, Frauen aber etwas seltener als in Österreich zur Erwerbsbevölkerung gehören.
- **Arbeitslosigkeit:** Die Arbeitslosenquote ist in Oberösterreich sowohl für Männer als auch Frauen geringer als im Schnitt Österreichs. Das Muster der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen entspricht in Oberösterreich dem von Österreich, allerdings auf einem niedrigeren Niveau. In beiden Fällen weist die Arbeitslosenquote in jungen Jahren und bei Älteren überdurchschnittliche Werte auf, wobei die Altersarbeitslosenquote der Älteren (über 50 Jahre) am höchsten ist.
- **Beschäftigung:** Die Beschäftigung in Oberösterreich ist von einer im österreichischen Vergleich hohen Industriekonzentration geprägt. Daraus ergibt sich eine im Vergleich zu Österreich stärkere geschlechtsspezifische Segmentierung der Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößen. Diese Segmentierung ist in den Branchen der Sachgüterproduktion besonders deutlich: Frauen sind in allen dynamischen Industriezweigen unterrepräsentiert und in den weniger dynamischen überrepräsentiert – unter den dynamischen Branchen werden jene Industriezweige zusammengefasst, die im Mittelpunkt der strategischen Programmierung von Seiten der öffentlichen Hand stehen. Sie werden für das zukünftige Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Oberösterreich ausschlaggebend sein. Von diesen Bereichen werden für die Zukunft nicht nur die günstigste Beschäftigungsdynamik sondern – bedingt durch den hohen technologischen Gehalt und die hohe Produktivität – auch die höchsten Löhne erwartet. Im Dienstleistungsbereich ist die höchste Konzentration an Frauen in Branchen zu finden, die geringe Qualifikationsanforderungen haben (Einzelhandel, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Reinigungsgewerbe). Hohe Frauenquoten sind in der öffentlichen Verwaltung und in den personenbezogenen Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie im Unterrichtswesen zu finden. Diese Bereiche haben zwar höhere Qualifikationsanforderungen, sind aber durch eine vergleichsweise geringe Produktivitäts- und Einkommensdynamik gekennzeichnet. Die unterschiedliche Stellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt kommt auch in einer Analyse der Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen zum Ausdruck. Eine Einteilung, die alle Betriebe mit mehr als 50 MitarbeiterInnen zusammenfasst, zeigt deutlich, dass Klein- und Kleinstbetriebe einen überproportionalen Anteil an weibli-

cher Beschäftigung haben. Besonders in Betrieben mit bis zu 5 MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil an der Beschäftigung sehr hoch.

- Einkommensverteilung: Der geschlechtsspezifische Unterschied im (nicht um die Arbeitszeit bereinigten) Erwerbseinkommen in Oberösterreich liegt bei –38%. Anders gesagt verdienen Frauen nur 62% des medianen männlichen Einkommens; in Österreich sind es 67%. Sieht man von den älteren Arbeitnehmerinnen ab, so ist der Unterschied besonders bei der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ausgeprägt. Ein Teil dieses Unterschieds ist durch die überproportionale Bedeutung von (weiblicher) Teilzeitarbeit in Oberösterreich erklärbar. Betrachtet man jedoch die (ganzjährigen) Jahresnettobezüge der in Vollzeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen, so liegt das durchschnittliche Einkommen der oberösterreichischen Frauen etwa 3 Prozentpunkte unter dem der anderen Bundesländer ohne Wien. Der Gender Pay Gap ist in Oberösterreich größer als im Bundesdurchschnitt, nur in Vorarlberg ist die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Einkommen noch ausgeprägter als in Oberösterreich.
- Haushaltsstrukturen: Der empirische Befund in Österreich und vor allem in Oberösterreich zeigt, dass die traditionellen Verhaltensmuster von Mann und Frau in einem Haushaltszusammenhang zum Teil für die überdurchschnittlichen Einkommensunterschiede von Männern und Frauen verantwortlich sind. In Oberösterreich weichen die Haushaltsstrukturen zum Teil deutlich vom Schnitt Österreichs ab, dahingehend, dass es mehr Ehepaare, mehr männliche Alleinverdiener sowie geringfügig mehr Kinder pro Familie mit Kind gibt.
- Einkommensstruktur: Das Einkommen aus selbständiger Tätigkeit weist bei Männern und Frauen eine größere Spannweite auf als Einkommen aus unselbständiger Arbeit. Selbständige Frauen verdienen im Schnitt in Österreich weniger als 50% des Männereinkommens. Während das Einkommen aus selbständiger Arbeit in Oberösterreich das Medianerwerbseinkommen der Männer um 2% senkt, jedoch den Durchschnittswert anhebt (um 1,5%), ist das Selbständigeneinkommen der Frauen in Oberösterreich so gering, dass es nicht nur den Median (–3%) sondern auch das Durchschnittserwerbseinkommen der Frauen senkt (um –1,6%).
- Einkommen nach Alter: Beim Vergleich der Einkommensverläufe von Männern und Frauen im Lebenszyklus zeigt sich, dass das Einkommen der unselbständig beschäftigten älteren Frauen im Schnitt in Österreich weniger steigt als bei Männern. Dies gilt nicht im gleichen Maße für Oberösterreich; hier sinkt das Erwerbseinkommen der Frauen im mittleren Alter stärker als in anderen Bundesländern, vor allem infolge der starken Teilzeitbeschäftigung verheirateter Frauen. Mit dem Wiedereintritt in Vollzeitarbeit ab Mitte 40 verbessert sich die Einkommenslage der Frauen wieder; jedoch können Frauen in Oberösterreich in reiferem Alter (über 45 Jahre) im Schnitt nicht mehr das Einkommensniveau der 25- bis 29-Jährigen erreichen. In Oberösterreich steigt das durchschnittliche Einkommen der unselbständig beschäftigten älteren Männer gegenüber Männern im mittleren

Alter weniger stark als im Schnitt Österreichs. Im Gegensatz dazu ist die Steigerungsrate des durchschnittlichen Einkommens der Frauen über 50 Jahre gegenüber Frauen im Haupterwerbssalter nur etwa halb so hoch wie bei Männern.

- Einkommen nach Bildungsstufe: Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen erklärt sich zum Teil aus einer unterschiedlichen Ausbildungsstruktur und damit verbundenen unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten. Zum anderen zieht sich der größere Einkommensunterschied der Frauen relativ zu Männern in Oberösterreich gegenüber dem Durchschnitt Österreichs durch alle Qualifikationsstufen. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Oberösterreich relativ zum Durchschnitt Österreichs war bei Hilfsarbeiterqualifikationen am höchsten (8 Prozentpunkte) und bei AkademikerInnen am geringsten (4 Prozentpunkte). Der Gender Gap ist im Fall der Durchschnittseinkommen stets höher als beim Medianeinkommen, da Frauen seltener als Männer Spitzeneinkünfte haben, die den Durchschnittslohn der Männer merklich anheben.
- Einkommen nach Familienstand: Der Einkommensunterschied nach Geschlecht ist bei Ledigen und Verwitweten am geringsten und bei verheirateten Frauen gegenüber verheirateten Männern am größten – eine Folge der Konzentration der Teilzeitbeschäftigung auf verheiratete Frauen. In Oberösterreich ist der Einkommensunterschied nach Geschlecht in fast allen Familienkonstellationen etwas ausgeprägter als in Österreich (Ausnahme Verwitwete, wo der Abstand zu Männern ebenso hoch ist wie in Österreich); am größten ist er bei verheirateten Frauen. Während verheiratete unselbständig beschäftigte Frauen in Österreich im Schnitt 60% des Männereinkommens erzielen, erreichen Frauen in Oberösterreich nur knapp mehr als die Hälfte des Männereinkommens. Demnach bewirkt sowohl der im Vergleich zu Österreich geringere Anteil von alleinstehend, geschieden oder getrennt Lebenden als auch der stärkere Gender Gap im Einkommen in den diversen Familiensituationen einen größeren Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Oberösterreich gegenüber dem Durchschnitt Österreichs.
- Auskommen mit dem Haushaltseinkommen: Im Schnitt reicht nur das Äquivalenzeinkommen von alleinerziehenden Männern und von Familien, in denen beide Partner berufstätig sind, aus, um die Äquivalenzkonsumausgaben völlig abzudecken. In den anderen Haushaltsformen reichen die Einnahmen im Schnitt nicht aus, um die Ausgaben abzudecken, d. h. es kommt im unteren Einkommensbereich zur Überschuldung. In Oberösterreich sagen weniger Haushalte als im Schnitt Österreichs, dass sie finanzielle Schwierigkeiten haben, nämlich 16% gegenüber 20,7%. Es ist aber auch in Oberösterreich so, dass das Auskommen mit dem Haushaltseinkommen leichter ist, wenn auch die Frau einer Erwerbsarbeit nachgeht. Jedoch haben es in Oberösterreich allein stehende Männer vergleichsweise schwerer als im Rest Österreichs ohne Wien, ihr Auslangen mit dem Haushaltseinkommen zu finden. Das mag nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass Güter und Dienstleistungen der Haushaltsproduktion nur selten über den Markt angeboten werden, wo sie dann allerdings vergleichsweise teuer sind.

- Arbeitsteilung zwischen Haushalt und Markt nach Geschlecht: Die Konzentration der Frauen auf unbezahlte Haushaltsarbeit und der Männer auf Erwerbsarbeit ist in Oberösterreich ausgeprägter als im Schnitt Österreichs. In der Folge kaufen verheiratete Frauen mit Kind(ern) in Oberösterreich in geringerem Maße als im Schnitt Österreichs Kinderbetreuung über den Erwerbsarbeitsmarkt zu. Damit stellt sich die Frage, ob Frauen mit Kindern in Oberösterreich die Entscheidung für mehr unbezahlte Hausarbeit/Kinderbetreuung treffen, weil ihre Einkommenschancen am Arbeitsmarkt geringer sind als im Schnitt Österreichs, und/oder weil die Kosten für Kinderbetreuung am Markt (im weitesten Sinn, d. h., inklusive Anreisekosten, flexiblen Öffnungszeiten usw.) höher sind als im Schnitt Österreichs, oder weil die institutionellen Rahmenbedingungen und/oder Werthaltungen dergestalt sind, dass Frauen in Oberösterreich seltener einer Vollzeitarbeit nachgehen, wenn sie Kinder haben. Verheiratete Frauen, die am Erwerbsmarkt nur wenig verdienen können (Hilfsarbeiterinnen), gehen vor allem dann einer Erwerbsarbeit nach, wenn das Haushaltsäquivalenzeinkommen gering ist. Je höher das Äquivalenzeinkommen, desto geringer der Anreiz von Frauen mit geringer Qualifikation und daraus abgeleitet geringen Einkommenschancen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.
- Frauen mit geringen Qualifikationen: Ihre niedrige Erwerbsquote ist nicht nur eine Folge der geringen Arbeitsmarktchancen, sondern vor allem das Resultat der ungünstigen Relation zwischen der durch den außerhäuslichen Erwerb erzielbaren Erhöhung des verfügbaren Haushaltseinkommens und den durch die Erwerbsaufnahme verursachten, meist hohen zusätzlichen Kosten für Kinderbetreuung, Fahrt zum Arbeitsplatz, Rationalisierung der Haushaltsarbeit durch Inanspruchnahme teurer Dienstleistungen und – vor allem auch bei Angestellten – Kosten für eine standesgemäße Bekleidung am Arbeitsplatz.
- Beitrag aus unselbständiger Arbeit zum Äquivalenzhaushaltseinkommen: Mit steigendem Einkommen des Mannes und der Frau aus unselbständiger Vollzeitbeschäftigung steigt das Äquivalenzeinkommen. Das gilt vor allem für in Vollzeit beschäftigte Frauen in Oberösterreich. Frauen mit höherem eigenem Vollzeiteinkommen leben tendenziell öfter in Haushalten mit höherem Äquivalenzeinkommen als Männer mit hohem Vollzeiteinkommen. Frauen mit geringem Vollzeit-Erwerbseinkommen sind wesentlich weiter über die Äquivalenzeinkommen gestreut als Männer mit geringem Individualeinkommen. In Oberösterreich ist die Höhe des Einkommens des Mannes wesentlich stärker für das Äquivalenzeinkommen der Familie verantwortlich als im Schnitt Österreichs. Eine Analyse des Beitrags der diversen Einkommensquellen für das Haushaltseinkommen verdeutlicht, dass das Äquivalenzeinkommen einer Familie vor allem über die verstärkte Einbindung der Frau ins Erwerbsleben angehoben werden kann sowie über eine Anhebung ihres Erwerbseinkommens.
- Konsumausgaben: Nicht nur das Äquivalenzeinkommensniveau unterscheidet sich nach Haushaltstypus, sondern auch die Struktur der Äquivalenzkonsumausgaben. Da das Haushaltseinkommensniveau bei Ehepaaren, bei denen beide berufstätig sind, höher ist

als bei Alleinverdienern, stellen Ausgaben für Essen und Trinken einen geringeren relativen Ausgabenposten dar als bei Alleinverdienern – im Gegenzug sind die Ausgaben für Wohnung, Wasser und Energie relativ höher (Status Wohnung). Auch für andere Waren und Dienstleistungen, nicht zuletzt Kinderbetreuung, geben Doppelverdiener einen höheren Anteil ihres Einkommens aus als Ehepaare, wo die Frau zu Hause oder in Teilzeit beschäftigt ist (14% der Konsumausgaben gegenüber 9%). Ausgaben für die Gesundheit machen mit sinkendem Haushaltseinkommen einen zunehmenden Kostenfaktor aus. Jedoch verringern sich die Transportkosten (Auto, öffentlicher Verkehr), wenn die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht und im Haushalt verbleibt. Augenfällig ist in Oberösterreich der hohe Kostenfaktor von Transport/Pendeln in den Konsumausgaben von Ehepaaren, in denen beide berufstätig sind. Auch für Ehepaare mit Alleinverdienern stellen die Transportausgaben noch einen hohen Ausgabenposten dar, nämlich 17% gegenüber 22% der Äquivalenzausgaben.

- **Bildung:** In Oberösterreich weicht die Ausbildungsstruktur beider Geschlechter vom Österreich-Schnitt ab, indem sie stärker berufsorientiert ist. Männer ebenso wie Frauen weisen seltener als im Bundesdurchschnitt einen tertiären Bildungsabschluss auf; das gilt auch für den Abschluss einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS). Hingegen hat die Lehre eine überdurchschnittliche Bedeutung sowohl für Männer als auch für Frauen. Die größte Abweichung vom Österreich-Schnitt besteht allerdings im überproportionalen Anteil an Frauen, die nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss haben. Das Bild ändert sich allerdings bei jüngeren Altersjahrgängen: Das Bildungsniveau der Mädchen und Frauen hat sich nachhaltig gebessert; heute haben junge Oberösterreicherinnen ein höheres schulisches Bildungsniveau als ihre männlichen Kollegen. Trotz dem starken bildungsspezifischen Aufholprozess der Frauen in Oberösterreich bleibt der Niveau-Rückstand Oberösterreichs gegenüber dem Bundesdurchschnitt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern erhalten. Die Bildungsstruktur unterscheidet sich nach dem Geschlecht nicht nur nach der Länge der Bildungslaufbahn, sondern auch der Wahl des Ausbildungstyps und der Bildungsinhalte. Es ist weder in Österreich noch in Oberösterreich zu einer Auflockerung der geschlechtsspezifischen Bildungsmuster gekommen. Die stärkste geschlechtsspezifische Konzentration kann bei der Wahl der Lehrberufe und im berufsbildenden Schulbereich, in geringerem Ausmaß aber auch in der tertiären Bildungsstufe beobachtet werden. Ebenso hat sich die Etablierung des Fachhochschulsektors – zumindest in Oberösterreich – nicht geschlechterneutral ausgewirkt. Das hat zur Folge, dass Frauen auch mittelfristig in geringerem Ausmaß als Männer an den wertschöpfungsintensiven Wachstumsbereichen und den damit verknüpften Berufsvorteilen Teil haben können. Dies trifft besonders auf die technologie-intensiven Bereiche der Sachgütererzeugung zu, die das Rückgrat der oberösterreichischen Wirtschaftsstruktur und zukunftsorientierten Wirtschaftspolitik bilden.
- **Teilzeitarbeit:** Oberösterreich hat einen besonders starken Anstieg der weiblichen Teilzeitquote erlebt. In der Folge sind mehr als 40% der Oberösterreicherinnen aber nur 3% der

Oberösterreicher in Teilzeit beschäftigt. Bei den Männern kommt Teilzeitarbeit vor allem am Anfang und am Ende des Erwerblebens vor. Umgekehrt ist bei Frauen Teilzeitarbeit auf das Haupterwerbsalter konzentriert. Dies hängt damit zusammen, dass für fast zwei Drittel der Frauen Kinderbetreuung und andere familiäre Verpflichtungen die ausschlaggebende Motivation für eine Teilzeitbeschäftigung sind, für Männer hingegen Weiterbildung und Krankheit. Insgesamt ist die durchschnittliche Arbeitszeit bei den Oberösterreicherinnen niedriger als im Bundesdurchschnitt. Zudem fällt die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote in Oberösterreich mit einem hohen Anteil von Frauen mit geringem Beschäftigungsausmaß zusammen. Obendrein ist die Teilzeitarbeit meist nicht qualifiziert. Teilzeitarbeit ist nicht nur auf Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen konzentriert, sondern auch auf kleine und kleinste Betriebe. In Teilzeit beschäftigte Frauen weisen einen hohen Anteil an Pflichtschulabgängerinnen auf, ebenso sind Personen mit Lehrausbildung oder mittlerer berufsbildender Schule häufiger in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigt. Eine Verknüpfung von Alters- und Bildungsstruktur zeigt, dass die Segmentierung zwischen Teil- und Vollzeitarbeit nach Bildungsgrad in allen Altersgruppen stattfindet. Jedoch sind jüngere Kohorten im niedrigsten Qualifikationssegment seltener in Teilzeit beschäftigt als Ältere. Von den beiden Zielsetzungen der Teilzeitarbeit, nämlich der leichteren Kombination von Beruf und Familie und einer zufrieden stellenden Karriere im Berufsleben, bleibt die zweite in Oberösterreich im Schnitt unerfüllt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist angesichts der langen Arbeitszeiten der Männer für Männer kaum gegeben. So gesehen trägt die starke Segmentierung der Arbeitszeit nach Geschlecht dazu bei, dass Frauen geringere Berufs- und Einkommenschancen haben als Männer.

- Regionale Disparitäten: Hinter den Durchschnittsbetrachtungen von Oberösterreich verbergen sich zum Teil sehr heterogene geographische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Strukturen auf Bezirksebene. Die unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen prägen die Arbeitsmarktstellung der Frauen. In der Folge unterliegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter in den verschiedenen oberösterreichischen Bezirken einer viel größeren Varianz als jene der Männer. Diese Disparität ergibt sich aus der Tatsache, dass Frauen im Haupterwerbsalter durch ihre familiäre Rolle eine eingeschränkte Mobilität haben und dementsprechend in geringerem Ausmaß als Männer die Option des Erwerbsspendelns nutzen können. Auch die Arbeitslosenquote der Frauen variiert in den einzelnen Bezirken stärker als die Arbeitslosenquote der Männer. Anders als Männer sind Frauen nicht oder nur begrenzt in der Lage, die Erwerbsmöglichkeiten außerhalb ihres Bezirkes zu nutzen. Dies wird auch aus einer Darstellung des Gender Pay Gaps in den einzelnen Bezirken ersichtlich. Die drei Bezirke, in denen das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern am höchsten ist (Urfahr-Umgebung, Steyr-Land, Freistadt), sind – wenn auch in leicht unterschiedlicher Rangordnung – jene, in denen durch Erwerbsspendeln der stärkste Ausgleich regionaler Einkommensdisparitäten erfolgt. Auf Grund von Betreuungspflichten sind Frauen in ihrer regionalen Mobilität eingeschränkt und damit stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden. Dort wo die regio-

nale Wirtschaftslage die stärksten Anreize setzt, außerhalb des Wohnbezirkes erwerbstätig zu werden, sind Frauen besonders benachteiligt. Dies macht sich besonders dort bemerkbar, wo beim Pendeln lange Wegzeiten erforderlich sind – die Bezirke mit einem hohen Anteil an langen Wegzeiten weisen einen niedrigen Anteil an Erwerbsspendlerinnen und einen besonders ausgeprägten Gender Pay Gap auf.

- **Kinderbetreuung:** Das Angebot von institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist ein wesentlicher Faktor für die Chancen von Frauen, Beschäftigungs- und Einkommenschancen in einem größeren Entfernungsradius von der Heimatgemeinde wahrzunehmen. Die sehr geringe Betreuungsquote von Kleinkindern in einigen oberösterreichischen Bezirken und eine vergleichsweise niedrige Erwerbsquote von Frauen in mittleren Jahren in diesen Bezirken legt einen gewissen Kausalzusammenhang nahe. Derartige Rahmenbedingungen beeinträchtigen die Möglichkeit der Kombination von Beruf und Familie vor allem aber die Erwerbschancen von Frauen.
- **Wanderungsverhalten:** Die Unterschiede in der Mobilitätsrate von Männern und Frauen in den verschiedenen Lebenssituationen hat zur Folge, dass Frauen aus Regionen, in denen entsprechende Rahmenbedingungen fehlen, abwandern. Das zeigt sich daran, dass der Anteil der Frauen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stark zwischen den Bezirken schwankt. Linz und Wels, wo auch die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit, Einkommen) am geringsten ist, haben den höchsten Frauenanteil an der Bevölkerung. Umgekehrt sind die Bezirke mit den niedrigsten Frauenquoten (vor allem Rohrbach und Freistadt, die weit hinter den restlichen Bezirken liegen) jene, die durch große geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Arbeit, Bildung und Mobilität charakterisiert sind.

Schlussfolgerungen und Implikationen für die Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik

Bevor man Schlussfolgerungen zieht, sollte man sich bewusst machen, dass nur monetär messbare Tatbestände in die vorliegende Analyse eingegangen sind. Faktoren, die sich einer monetären Bewertung entziehen, wie der Wert der unbezahlten Haushaltsproduktion, der sauberen Umwelt in nicht oder gering industrialisierten ländlichen Regionen, sowie der gesellschaftlichen Kohäsion in weniger urbanisierten Räumen, die allesamt für das Wohlbefinden einer Gesellschaft wichtig sind, werden hier vernachlässigt. Es ist offensichtlich, dass Oberösterreich eine verhältnismäßig junge und dynamische Industriegesellschaft ist, sowie ein Bundesland mit einer ausgeprägten bäuerlichen und kleingewerblichen Struktur, einer relativ geringen Konzentration der Bevölkerung in urbanen Ballungsräumen und vergleichsweise traditionellen Familienstrukturen. Diese Kombination von Faktoren trägt dazu bei, dass der Geschlechterunterschied im Erwerbseinkommen vergleichsweise hoch ist. Um sicherzustellen, dass die Stärken Oberösterreichs bewahrt und ausgebaut werden und gleichzeitig die Lebens- und Erwerbschancen der Frauen nachhaltig verbessert werden, ist eine ganze Palette von gesellschaftspolitischen Maßnahmen ins Auge zu fassen, die bei vielen Politikbereichen ansetzen.

Vielleicht sollte man an den Beginn der Überlegungen die Erkenntnis setzen, dass die unterschiedliche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Männer und Frauen sowie die im Vergleich zu anderen EU-Ländern hohe Bedeutung der Haushaltsproduktion ein Hauptgrund für das Auseinanderklaffen des Erwerbseinkommensniveaus nach dem Geschlecht in Österreich und vor allem in Oberösterreich ist (gender-gap). Das große Gewicht der Haushaltsproduktion ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass es vergleichsweise wenig Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, sondern auch dass Schulen vergleichsweise selten eine ganztägige Betreuung und Förderung der SchülerInnen anbieten. Das Steuersystem (Alleinverdienerabsetzbetrag) sowie das derzeitige System des Kinderbetreuungsgeldes und des Pflegegeldes tragen zusätzlich dazu bei, dass der Verbleib von Frauen mit Kindern im Haushalt perpetuiert und der (Wieder)Eintritt ins Erwerbsleben hinausgeschoben wird. Die derzeitigen Politiken (Familienpolitik, Sozial- und Pflegepolitik, Kinderversorgungspolitik, Steuerpolitik) sind in sich konsistent und fördern den Verbleib von vielen Dienstleistungen in Haushalten. Andere EU-Länder, insbesondere die nordischen aber auch Holland und der angelsächsische Bereich fördern über das Sozial- und Steuersystem (earned income tax credit oder employment tax credits) vermehrt den Transfer dieser Tätigkeiten auf den Markt (Staat und/oder gemeinnützige Einrichtungen). Das österreichische Modell kommt den Staat nicht wirklich billiger (Biffli, 2004), da ja viele Dienstleistungen, die im Haushalt erbracht werden, nicht 'unbezahlt' im engeren Sinn des Wortes sind, da sie der Staat in Form von Transferleistungen bezahlt, etwa Pflegegeld oder Kinderbetreuungsgeld. Das bedeutet, dass die Person, die bestimmte Aufgaben im Haushalt erfüllt, de facto einen 'Haushaltslohn' erhält, der allerdings nicht mit

einer eigenständigen Sozialversicherung verknüpft ist. Diese Transferzahlungen stellen eine Förderung des Verbleibs der Frau im Haushalt dar, insbesondere von Frauen mit einer vergleichsweise geringen Beschäftigungs- und Einkommenschance, also vor allem von Frauen mit einem geringen Qualifikationsgrad. Ihre Opportunitätskosten sind gering, da sie am Erwerbsarbeitsmarkt zumindest in einer gewissen Lebenslage kaum mehr verdienen können als im Haushalt (über Steuerabsetzbetrag des Mannes, Kinderbetreuungsgeld und Pflegegeld) und dazu beitragen, dass gewisse Kosten infolge des Verbleibs der Frau im Haushalt geringer ausfallen, etwa Verkehrsausgaben/Wegekosten sowie Betreuungskosten. Das bedeutet, dass die Eintrittsschwelle in den Erwerbsarbeitsmarkt hoch ist, anders gesagt – der Grenzsteuersatz für die Aufnahme der Erwerbsarbeit von unqualifizierten Frauen ist unverhältnismäßig hoch.

Diese Überlegungen legen nahe, dass sich der so genannte Entscheidungsspielraum der Frauen mit Kleinkindern oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt infolge der Neuregelung der Kinderbetreuung und Pflege nicht wirklich erhöht hat. Die Anhebung der Zuverdienstgrenze hatte nicht zur Folge, dass Frauen mit geringem Lohneinkommen vermehrt voll weiter arbeiten; eine vielleicht unerwartete Reaktion war, dass sich Frauen mit höherem Einkommen stärker auf eine Teilzeitarbeit zurückzogen als in der Vergangenheit, nicht zuletzt weil es ja mit der Neuregelung der Kinderbetreuung zu keiner Ausweitung der institutionellen Betreuung gekommen ist. Das Reaktionsmuster zeigt, dass es nicht zu einer vermehrten Verlagerung der Kinderbetreuung auf den Markt kam sondern zu einer Verfestigung, um nicht zu sagen Rückführung, von Dienstleistungen in den Haushalt. Wenn man ersteres gewollt hätte, nämlich die Kombination von Berufstätigkeit der Frau mit einer persönlichen Karriere zu erleichtern, hätte man die Kosten für die Kinderbetreuung in Form einer Sachleistung oder einer höheren Kinderbetreuungssumme verknüpfen müssen, wenn nachgewiesen wird, dass ein Betreuungsscheck in einer qualifizierten Kinderbetreuungseinrichtung abgegeben wird (wie ein Dienstleistungsscheck). Ähnliche Überlegungen sind auch im Zusammenhang mit der Organisation und Finanzierung der Pflege (Pflegegeld) anzustellen. Über die Bindung einer Transferzahlung an eine professionelle Betreuungseinrichtung (Sachleistung) werden nicht nur Arbeitsplätze geschaffen sondern auch Frauen/Mütter für Erwerbsarbeit freigesetzt.

Ein Abgehen von Transferleistungen zu Sachleistungen könnte daher zur Verlagerung weiter Teile der Haushaltsproduktion auf den Erwerbsarbeitsmarkt führen und damit die Professionalisierung in gewissen Dienstleistungen vorantreiben und gleichzeitig Effizienzsteigerungen auslösen, die Kostensenkungen für KonsumentInnen erlauben. Das wäre ein Grundpfeiler einer Reorganisation der sozialen Dienstleistungen. Die Organisation des Transfers von Tätigkeiten aus der Haushaltsproduktion kann nicht den einzelnen Menschen überantwortet werden, da sie keinen Überblick über den regionalen/lokalen Bedarf und dessen Vielfalt haben. Es bedarf einer institutionellen Verankerung, in der Sozialpartner gemeinsam mit der Landesregierung die Rahmenbedingungen schaffen, dass gemeinnützigen Organisationen (Vereine, soziale Betriebe, NGOs etc), in denen die Bevölkerung vor Ort eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung findet, und zwar in den Tätigkeiten, die derzeit in hohem Maße im

Haushalt erbracht werden. Die Organisation dieser Tätigkeiten ist komplex und bedarf nicht nur des Einsatzes moderner Technologien sondern auch der Entwicklung bzw. des Ausbaus sozialer Netzwerke. Damit wäre eine Innovation in der gesellschaftlichen Organisation zu erreichen, in der die technologischen und sozialen Potenziale in der Region genutzt werden und stabile Arbeitsplätze lokal geschaffen werden. Damit wird nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Regionen gesichert sondern auch der Abwanderung aus den ländlichen Regionen Einhalt geboten und die Geburtenrate stabilisiert.

So gesehen steht im Zentrum des gender-gaps die Schwierigkeit der Kombination von Beruf und Familie für Männer und Frauen. Infolge des geringen Urbanisierungsgrades sind gut bezahlte Arbeitsplätze in Großbetrieben mit verhältnismäßig langen Wegzeiten (Pendeln) verbunden. Pendeln plus lange (traditionelle) Arbeitszeitstrukturen, die am Industriearbeiter ausgerichtet sind, erschweren es in Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern, Beruf und Familienarbeit zu kombinieren. Es kommt in der Folge zur Spezialisierung der Männer auf die Erwerbsarbeit mit langen Arbeitszeiten und der Frauen auf den Haushalt in Kombination mit Teilzeit, um das Familieneinkommen zu maximieren. Arbeitsmarkt und Haushalt stellen somit zwei Dimensionen dar, die sich gegenseitig bedingen: Frauen stehen einerseits auf Grund ihrer Verpflichtungen im Haushalt nur bedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung; andererseits haben sie wegen ihrer (vor allem relativ zu ihrem Partner) eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten einen stärkeren Anreiz, sich im Haushalt zu betätigen. Dies hat Auswirkungen auf Bildungslaufbahnen nach Geschlecht, die in ihrer Länge aber auch in ihrer Berufsorientierung durch einen sozialen Habitus und durch gesellschaftliche Erwartungshaltungen geprägt sind.

Angesichts dieses komplexen Zusammenhangs ist eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gleichzeitig auf mehreren Handlungsebenen zu fördern. Die Politiken, die anzusprechen sind, betreffen das Steuer- und Transfersystem, das Bildungssystem (Erst- und Weiterbildung), die Arbeitszeitpolitik, die Standortpolitik (regionale Wirtschaftsstruktur- und Verkehrspolitik), die Ordnungspolitik (governance structure) sowie die industriellen Arbeitsbeziehungen (Lohnpolitik, betriebliche Gleichstellungspolitik — ‚gender mainstreaming‘). Eine Reformpolitik, die all diese Bereiche einbindet, versteht Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, die eines Umdenkens auf vielen Ebenen bedarf. Es liegt daher nahe, dass man ein schrittweises Vorgehen ins Auge fasst (kurz-, mittel- und langfristige Strategien), das sich allerdings an einer langfristigen Vision orientiert.

Im Folgenden wird auf einige Bereiche genauer eingegangen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen. Klarzustellen ist, dass Hand in Hand mit der Reform von Gesetzen, Rahmenbedingungen und Strategien ein öffentlicher Diskurs zu führen ist, d.h. Transparenz und Einbindung der Medien, der Zivilgesellschaft und der Sozialpartner sind angesagt, da ja ein gesellschaftlicher Wandel angestrebt wird, der nur dann realisierbar ist, wenn er auch von der Gesellschaft angenommen und getragen wird.

Steuer- und Transfersystem: wie oben angedacht, ist ein Übergehen von Transferleistungen auf Sachleistungen in gewissen Bereichen zu überlegen, sowie ein Abgehen von der Förde-

rung der Alleinverdiener in einem ehelichen Zusammenhang (Alleinverdienerabsetzbetrag). An die Stelle der steuerlichen Begünstigung von Alleinverdienern kann eine negative Einkommensteuer treten, die den Zugang zur Erwerbsarbeit fördert indem eine Steuerbegünstigung mit einer Erwerbsarbeit, die über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, verbunden ist. Um die Berufstätigkeit der Frauen zu fördern, könnte man auch das finnische Modell¹⁾ der steuerlichen Absetzbarkeit von privatwirtschaftlich organisierten Haushaltsdiensten in Erwägung ziehen. Dieses System, das in Finnland vor drei Jahren eingeführt wurde, hat die Beschäftigung in derartigen Serviceeinrichtungen merklich angehoben, die Schwarzarbeit verringert und die Doppelbelastung der Frauen durch Haushalt und Erwerbsarbeit verringert. Ein Grund dafür, dass diese Neuordnung so rasch aufgenommen wurde, ist nicht zuletzt auch der geringe Administrationsaufwand.

Ergänzend zu der **Umstellung von Transfer- auf Sachleistungen** ist eine Institutionalisierung einer Informationsplattform zu überlegen, die es den einzelnen Haushalten/Frauen ermöglicht, in einem kleinräumigen Umfeld, qualifizierte Betreuungseinrichtungen (Kinder, Pflege) zu organisieren, etwa über gemeinnützige Vereine, in denen Fachkräfte in der jeweiligen Disziplin mit Personen zusammenarbeiten, die angelernt werden können. Es ist also nicht notwendig, dass allorts, kleinräumig, staatliche Kinderbetreuungen und Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime) eingerichtet werden, sondern dass die Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützt werden, die eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung für Eltern und Betreuungspersonen ermöglichen. Dabei wird es sich häufig um Tätigkeiten handeln, die derzeit im Haushalt erbracht werden. Es würden damit vergleichsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, die u. a. die Einkommenssicherheit der Haushalte nachhaltig verbessern würden. Eine Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit im Lebenszyklus würde nicht nur die Lebensqualität der Einzelnen verbessern sondern auch positive Auswirkungen auf die Fertilität/das Bevölkerungswachstum haben.

In dem Zusammenhang kommt der Frage der **Arbeitszeitgestaltung** eine besondere Rolle zu. Die fatale Kombination von langen Arbeitszeiten von Männern und kurzen von Frauen gilt es zu durchbrechen. Die Strategie sollte vor allem dahingehend gehen, dass Frauen weg von der Halbzeit zu einer Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden übergehen (Holland, nordische Länder). Das würde es ihnen erleichtern, einer beruflichen Karriere nachzugehen, und gleichzeitig die verbleibende Haushaltsarbeit (die nicht auf den Markt verlagert wird) zu meistern. Wenn man im ländlichen Raum verstärkt Betreuung und Pflege über die oben beschriebene Organisationsform (Sachleistungen über gemeinnützige Vereine) organisiert, schafft man nicht nur stabile Arbeitsplätze vor Ort, sondern ermöglicht auch Frauen die Pendeldistanz zu erweitern und damit ihre Einkommenschancen zu verbessern. Dazu ist es aber notwendig, dass qualifizierte Teilzeit angeboten und in interne betriebliche Weiterbildungs- und Karriereverläufe eingebunden wird.

¹⁾ Die Presse, 6. 2. 2006:19 – Kombilohn neu: Steuerabzug statt "Almosen" in Finnland.

Teilzeitarbeit: Schaffung von Rahmenbedingungen, die Teilzeitarbeit nicht länger oder zumindest weniger stark marginalisieren. Zwei Strategien sind denkbar, um Teilzeitarbeit aus dem bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Schema zu entkoppeln: Eine Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus, Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit sollen verringert werden, um den Übergang zwischen den beiden zu erleichtern (schwedisches Modell). Eine zweite Strategie bemüht sich, das Teilzeitangebot zu differenzieren, und verstärkt Männer und hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einzubinden (niederländisches Modell).

- Maßnahmen um Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte an betrieblicher Weiterbildung teilhaben zu lassen (z. B. Weiterbildungskonzepte die dahingehend geprüft werden, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben an Weiterbildung teilnehmen können (z. B. Erreichbarkeit der Weiterbildungsveranstaltung, zeitliche Lage – möglichst analog zur üblichen Arbeitszeit –, Kinderbetreuungsangebote); dabei ist auch zu vermeiden, dass Beschäftigte für Weiterbildungszeiten eigene Zeitguthaben einbringen müssen, denn eine solche Regelung gerät vielen Frauen zum Nachteil.
- Gesetzliche Initiativen, um die Wünsche/Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen auf flexible Arbeitszeitgestaltung (switching von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt) befriedigen zu können.
- Ratifizierung der ILO Convention 175 zur Teilzeitarbeit. Dieser Konvention zufolge ist der Staat angehalten, die Qualität der Teilzeitarbeit zu verbessern, dahingehend dass TZ mit VZ in bestimmten angeführten Bereichen gleichgestellt wird (bezüglich Sozialschutz, Recht auf Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft, Berufsschutz und gesundheitliche Sicherheit am Arbeitsplatz, keine Diskriminierung bei der Entlohnung, Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Krankenstand)

Aber auch im Bereich der Erleichterung der **Mobilität/Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sind abgesehen von oben Gesagtem noch zusätzliche Faktoren zu berücksichtigen. Einerseits ist das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und Pflegeplätzen für Alte und Kranke zu erhöhen. Hier besteht vor allem bei qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kleinkinder Aufholbedarf, aber auch im Pflegebereich sind große Lücken. Bei letzteren ist verstärkt auf mobile Dienste und virtuelle Pflegeheime zu setzen, denen zufolge der Verbleib der zu Pflegenden im Haushalt ermöglicht wird indem Hilfestellung über ExpertInnen, die elektronisch vernetzt sind, rasch erfolgen kann. Aber auch Betriebe haben einen Bedarf an Beratung und Coaching. Dabei handelt es sich einerseits darum, die Personalentwicklung frauenfreundlich zu gestalten und die spezifischen Bedürfnisse von Frauen stärker zu berücksichtigen (z. B. Ausarbeitung von maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen); zugleich geht es darum das Unternehmen davon zu überzeugen, die Leistungen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen in die strategische Planung und Arbeitsprozesse einzubeziehen, damit Arbeitsplätze an den Eintrittspforten in den Betrieb erhalten bleiben, weil Frauen nicht in Segmenten hängen bleiben sondern laufend weiterqualifiziert werden sollen, damit sie individuelle Karrieren wahrnehmen können. Zusätz-

lich ist mit innovativen Verkehrskonzepten (z. B. Mitfahrbörsen) zu experimentieren, bzw. sicherzustellen, dass es nicht zur Ausdünnung des öffentlichen Nahverkehrs ohne Alternativen kommt, damit die Mobilität von Frauen in ländlichen Regionen erhöht wird.

Im Bereich der **Bildung** sind viele Fragen offen: zunächst ist sicherzustellen, dass so früh wie möglich mit einer Förderung der Kinder (Vorschulalter) zu beginnen ist, wobei auf den interkulturellen Hintergrund ebenso einzugehen ist, wie auf die Förderung von Buben und Mädchen, sodass der Unterschied in den Fähigkeiten der Geschlechter verringert wird. PISA hat gezeigt, dass kaum ein anderes Land in Europa so starke Unterschiede nach Geschlecht in den jeweiligen Disziplinen hat wie Österreich – eine Folge der geringen Schwerpunktsetzung in der Pädagogik auf die Verringerung des Rollenverhaltens. Es ist schon im Bildungsbereich sicherzustellen, dass die spätere Segmentierung am Arbeitsmarkt verringert wird. In dem Zusammenhang ist auch auf die **regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik** zu verweisen, die von der auf Männerbeschäftigung abzielenden Innovationspolitik in gewissem Maße abweichen sollte und vermehrt in Leichtindustrie, Kunst und Design einsteigen sollte (Beispiel Finnland), damit sich auch Frauen in der Entwicklungsstrategie von Oberösterreich wieder finden können. Dabei ist natürlich darauf hinzuweisen, dass die modernen Technologien immer seltener körperliche Kraft voraussetzen, was auch in der Industrie Frauen mehr Arbeitsplätze eröffnen sollte.

Demnach sollte die geschlechtsspezifische Segmentierung im (berufsbildenden) schulischen Bereich aufgeweicht werden, und das Berufswahlspektrum der junger Frauen (und Männer) ausgeweitet/verbessert werden. Hierzu ist es nötig:

- Maßnahmen für eine intensivere Berufsvorbereitung in den Schulen, schon bestehende Initiativen können ausgebaut/erweitert/ergänzt werden (Girls Days: internationaler Mädchen-Zukunftstag (gibt es in Österreich, Deutschland, Luxemburg und den Niederlanden). Ziel: Mädchen sollen sich über die ganze Bandbreite ihrer Berufsmöglichkeiten informieren und jenseits traditioneller Rollenbilder ihre Berufsentscheidung treffen.
- Zusammenarbeit mit den Betrieben zur Durchführung von "Tagen der offenen Tür" und von Praktika. Auch hier kann auf schon bestehende Initiativen aufgebaut werden (z. B. "Power Girls" in Oberösterreich: Berufliche Qualifikation – Interesse für Technik frühzeitig und kompetent fördern).
- Überprüfung/Ergänzung der bestehenden Materialien zur Unterstützung von Schulwahl und Berufsvorbereitung in den Schulen und in den relevanten Ämtern/Institutionen; Erhebung von Best-Practices in Betrieben, die in traditionell männlichen Domänen hohe Frauenquoten aufweisen.

Vorspann

Zielsetzung der vorliegenden Studie ist die Formulierung von handlungspolitischen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer am oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Diese handlungspolitischen Implikationen (die am Beginn der Studie erstellt werden) ergeben sich aus den Untersuchungen, die in den folgenden fünf Kapiteln dargestellt werden. Die ersten beiden Kapitel befassen sich mit der Fragestellung der Chancengleichheit im breiteren österreichischen und europäischen Kontext. Hierzu wird der Begriff der Chancengleichheit in seiner gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Bedeutung definiert (Kapitel 1), es folgt ein Vergleich zwischen Österreich und den restlichen EU-Mitgliedsländern hinsichtlich des Bestehens und der Entwicklung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt (Kapitel 2). Das Hauptaugenmerk der Studie liegt auf den restlichen Abschnitten (Kapitel 3 bis 5), in denen differenziert auf Oberösterreich eingegangen wird. Das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die oberösterreichische Wirtschaftsstruktur, während Kapitel 4 dem Arbeitsmarkt und der Darstellung von geschlechtsspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt gewidmet ist. Im fünften und umfangreichsten Kapitel werden die Ursachen für die vergleichsweise geringen Einkommen der Frauen in Oberösterreich und die regionalen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen untersucht. Hierzu werden der Zusammenhang zwischen Einkommen, Haushaltsstruktur und Haushaltsarbeit (5.1), die Qualifikationsstruktur der OberösterreicherInnen (5.2), die Bedeutung der Teilzeitarbeit für die Arbeitsmarktstellung von Frauen (5.3) sowie die geschlechtsspezifische Auswirkung der regionalen Disparitäten innerhalb des Bundeslandes (5.4) analysiert.

1. Chancengleichheit im wirtschaftspolitischen Kontext

Gudrun Biffi, Thomas Leoni

Im Allgemeinen besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens hinsichtlich der Notwendigkeit, ein gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu fördern. Die Zielsetzung der Chancengleichheit bzw. der Gleichstellung²⁾ ist im europäischen Raum auf institutioneller und rechtlicher Ebene verankert. Vor allem bei der Umsetzung zeigt sich jedoch, dass dieser Anspruch durchaus mit Zielkonflikten konfrontiert ist. Hierzu soll einleitend auf die Forderung nach Chancengleichheit eingegangen werden, zwei Aspekte der Thematik stehen im Vordergrund. Zum einen sollen die potenziellen Gegensätze bzw. Zielkonflikte, die sich hinter dem Begriff der Chancengleichheit verbergen, erörtert werden. Aus unterschiedlichen Definitionen, Auffassungen und Akzentsetzungen lassen sich nämlich unterschiedliche handlungspolitische Optionen ableiten. Zum anderen soll die wirtschaftspolitische Relevanz von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hervorgehoben werden. Eine besondere Rolle spielen diesbezüglich die von der EU ausgehenden Impulse, die in Richtlinien und in der europäischen Beschäftigungsstrategie zum Ausdruck kommen.

1.1 Ein Begriff im Spannungsfeld des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses

Der Gleichstellung der Geschlechter wird sowohl in einer ethischen Dimension (als grundlegendes Menschenrecht) als auch in einer wirtschaftspolitischen Dimension große Bedeutung zuerkannt. Trotz der weiten Verbreitung und Anwendung ist das Konzept der Chancengleichheit nicht frei von Definitionsproblemen. Die grundlegende Komplexität des Chancengleichheitsbegriffs ergibt sich aus der inhärenten Unmöglichkeit, die Geschlechter und ihre gesellschaftliche Positionierung klar zu definieren und abzugrenzen (Aufhauser, 2002). Zum einen bestehen zwischen Frauen und Männern als StaatsbürgerInnen keine formellen Unterschiede. Aus dieser Tatsache, die sich aus den Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern ergibt, leitet sich die Forderung ab, dass auch zwischen Frauen und Männern als soziale Gruppen keine Unterschiede bestehen sollen. Gleichstellung heißt in dieser Hinsicht, Frauen zu ermöglichen, sich in gleicher Weise am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen wie Männer. Zugleich wird – auch in der theoretischen Reflexion – neben der fundamentalen Gleichheit die Dimension der Geschlechterdifferenz bzw. die Tatsache, dass Frauen und Männer teilweise unterschiedliche Bedürfnisse haben, thematisiert. Die gesellschaftlichen Mechanismen und im Besonderen die Struktur der gesellschaftlichen Arbeitsteilung werden von männlichen Werten und Bedürfnissen dominiert. Chancengleichheit heißt deshalb auch, die spezifischen Ansprü-

²⁾ Die Begriffe Chancengleichheit und Gleichstellung werden in der einschlägigen Literatur zum Teil unterschiedlich definiert. In dieser Studie wird nicht auf diese Unterschiede eingegangen, es wird vorwiegend der Begriff der Chancengleichheit verwendet.

che von Frauen in gleicher Weise wie jene der Männer zu berücksichtigen und zu fördern. Es geht hier prinzipiell um die Frage, in welchem Ausmaß Chancengleichheit auch eine gegenseitige Anpassung bzw. Neudefinition der bestehenden Geschlechterrollen mit sich bringen soll.

Der Begriff der Chancengleichheit befindet sich somit in einem Spannungsfeld, das auch auf handlungspolitischer Ebene zum Ausdruck kommt. Diese Komplexität spiegelt sich im Wechselspiel zwischen der individuellen und der gesellschaftlichen Situation der Frauen wider. Man kann diesbezüglich zwischen Maßnahmen mit einer pragmatischen und solchen mit einer strategischen Wirkung differenzieren (*Pimminger, 1999*): Pragmatische Maßnahmen setzen auf der individuellen Ebene an, und haben das Ziel, eine bestehende Benachteiligungssituation abzumildern bzw. aufzuheben. Solche Eingriffe können aber nicht langfristig die zu Grunde liegende Struktur verändern, die für die benachteiligte Situation der Frauen verantwortlich ist. Maßnahmen wie beispielsweise Kinderbetreuungsbeihilfen helfen den betroffenen Frauen, wenn man davon ausgeht, dass diese die Hauptverantwortlichen für Kinderbetreuung sind, sie ändern aber nichts an der grundlegenden Tatsache, dass Kinderbetreuung weitgehend Frauensache ist. Bei der Durchführung von handlungspolitischen Eingriffen darf keine der beiden Dimensionen außer Acht gelassen werden. Berücksichtigt man einzig die kurzfristige, individuelle Ebene, so kann bestenfalls eine (temporäre) Verbesserung der Situation von Frauen innerhalb der bestehenden Strukturen der sozialen Reproduktion erreicht werden. Andererseits dürfen bei der Konzeption von strategischen Maßnahmen pragmatische Aspekte nicht vergessen werden, da in erster Linie die konkreten Problemlagen und Bedürfnisse der Individuen berücksichtigt werden müssen. Zusätzlich können Maßnahmen auf Grund unterschiedlicher Perspektiven unterschieden werden. Diese Differenzierung "besteht zwischen Chancengleichheit als handlungsleitendem Grundsatz (z. B. alle sollten dieselben Zugangschancen zu einer Maßnahme haben) und Chancengleichheit als Zielorientierung (z. B. Konzeption von Maßnahmen mit dem expliziten Ziel einer Senkung des Einkommensgefälles zwischen den Geschlechtern)" (*Kreimer – Leitner, 2002*). So ist beispielsweise mit der Vorgabe und der zunehmenden Einführung des Gender Mainstreaming die Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive in den Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik verstärkt worden, infolge der bestehenden Ungleichheiten sind die Wirkungen hinsichtlich der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt jedoch beschränkt gewesen. Demnach ist es erforderlich, auch bei der Gestaltung von Maßnahmen einen komplementären Ansatz zu wählen, handlungsleitende, formelle Grundsätze sind mit zielorientierten Vorgaben zu verknüpfen. In anderen Worten wird in diesem Sinne Chancengleichheit sowohl als Gleichheit im Zugang (zu bestimmten Maßnahmen und/oder Optionen) als auch als Gleichheit der Ergebnisse angestrebt.

Bei der Umsetzung der Ziele, die auf nationaler und europäischer Ebene hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter vorgegeben werden, müssen diese komplexen Zusammenhänge berücksichtigt werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Verwirklichung von Chancengleichheit sowohl von formellen Aspekten (wie die im Gender Mainstreaming festgeschriebene Berücksichtigung von Frauen und Männern oder die verfas-

sungsmäßige Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern) als auch von substanziellen Änderungsprozessen (das Aufbrechen festgefahrener Dichotomien und Hierarchien) abhängt³⁾. Gleichstellung kann nicht durch eine "Angleichung" oder ein "Aufholen" der Frauen bezüglich der Position der Männer erreicht werden, sondern nur durch eine Neuordnung der Strukturen für Frauen und Männer:

"Frauen und Männer sollten nicht als zwei fix vorgegebene Sozialgruppen betrachtet werden. Je nach Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft und regionalem Lebenskontext kann Frausein bzw. Mannsein sehr Unterschiedliches bedeuten. Bei genauem Hinschauen ist auch zu erkennen, dass Frauen und Männer ihr "Frausein" bzw. ihr "Mannsein" auf sehr vielfältige Art und Weise leben. Gleichstellung muss primär darauf ausgerichtet sein, die strikte Dichotomie von Weiblichkeit/Männlichkeit, die unsere gesellschaftlichen Strukturen und unser Denken prägt, aufzubrechen, um eine Vielfalt geschlechterspezifischer (multipler) Identitätsbildungen und damit verbundener Muster an Lebensgestaltung zu ermöglichen" (*Aufhauser et al., 2002*).

Zur Erreichung dieser Zielsetzung müssen die bestehenden Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt und Haushalt berücksichtigt werden. Ein Wesensmerkmal des Prozesses sozialer Reproduktion ist die Interdependenz zwischen Haushaltsarbeit und Erwerbsarbeit über die Familie (den Haushalt). Die Arbeitskraft selbst ist ein Kuppelprodukt aus Haushaltsproduktion und Marktproduktion. Der Staat erfüllt eine Funktion des Einkommensausgleichs über die verschiedenen Lebensphasen. Der Kern der ökonomischen Analyse betrifft den Marktsektor, die Schnittstellen mit anderen Bereichen – Bildung, Haushalt, Staat – müssen allerdings ebenfalls in ihrem potentiellen Effekt auf den Erwerbsarbeitsmarkt berücksichtigt werden, um Auswirkungen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf das Arbeitsangebot und die -nachfrage besser abschätzen zu können. Das ist ausschlaggebend für die allgemeine Wohlfahrt der Bevölkerung, die nicht allein über die statistisch erfasste Produktion von Gütern und Dienstleistungen abgedeckt werden kann. Aus der überdurchschnittlichen Verantwortung der Frauen für Haushalt, Kinder und Pflege im Familienzusammenhang ist auch der hohe Anteil der schwer vermittelbaren Frauen an der Arbeitslosigkeit der Frauen zu interpretieren; er ist eine logische Folge aus ersterer und nicht das Resultat schlechter beruflicher Qualifikationen oder geringer Arbeitsmotivation der Frauen in Relation zu Männern. Der Kombination von Berufs- und Familienarbeit ist daher besonderes Augenmerk zu schenken, wenn man das Thema der Gleichbehandlung als systemische Herausforderung wahrnimmt.

Nicht nur in der Gesellschaft und Politik wird die systemdurchdringende Rolle des Haushalts unterschätzt, sondern vor allem auch in der ökonomischen Theorie. Daraus folgt, dass der

³⁾ Das zeigt sich in allen Bereichen des modernen Rechtsstaates, wo formell anerkannte Rechte nur dann wirklich abgesichert sind, wenn auch die entsprechenden substanziellen Rahmenbedingungen gegeben sind. So wäre beispielsweise das formelle Recht aller BürgerInnen, aktiv und passiv am demokratischen Gestaltungsprozess teilzunehmen, ohne die entsprechende Möglichkeit das dazu erforderliche Bildungsniveau zu erwerben, unwirksam.

gegenwärtige wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel, der mit einem Wandel der traditionellen geschlechts- und altersspezifischen Arbeitsteilung, einer Änderung der Arbeitszeit, der Bevölkerungsstruktur (Verringerung der Geburtenzahl und Alterung der Gesellschaft, Zuwanderung und dadurch zunehmende kulturelle Diversität) sowie der institutionellen Rahmenbedingungen verbunden ist, mit den herkömmlichen Theorien und Methoden nur unzureichend erklärt werden kann. Dieser Wandlungsprozess hat eine Eigendynamik erhalten, die sich mit den althergebrachten sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen nicht ohne Verlust von sozialer Gerechtigkeit und allgemeiner Wohlfahrt in den Griff bekommen lässt. Auch die Funktion des Staates ändert sich im Gefolge dieses Wandels. Er muss dort einspringen, wo früher die traditionelle Familie, sprich die Hausfrau, unbezahlt Aufgaben für die Gesellschaft übernommen hat. Im Zusammenhang mit dem Wandel der Verhaltensmuster von Frauen stellt sich die Frage, ob es zu einer neuen Art der Segmentierung der Arbeitskräfte kommt. Kann also ein Wandel der Angebotsstrukturen am Arbeitsmarkt Auslöser für neue Arbeitsmarktsegmente werden? Diese Frage wurde bislang in der Theorie nicht gestellt. Im Gegensatz dazu erhielt die Segmentierung der Arbeitsmärkte, die aus einem nachfrageseitigen Strukturwandel resultiert, große Aufmerksamkeit. Um ein besseres Verständnis für angebotsseitige Veränderung zu erlangen, wäre es notwendig, auf die Reproduktion des Faktors Arbeit in ihrer gesamten Komplexität einzugehen. Die ökonomische Theorie wird zusehends mehr Bereiche der Sozialwissenschaften berücksichtigen müssen, will sie als relevante Disziplin für die Erklärung sozialwirtschaftlicher Prozesse anerkannt werden; sie wird zunehmend alle Bereiche der Sozialwissenschaften durchdringen müssen, da sie selbst von allen durchdrungen wird (Biffi, 1996A).

1.2 Chancengleichheit als Bestandteil der Wachstumsstrategie der EU

Das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter ist sowohl in der österreichischen Verfassung als auch im rechtlichen Rahmen der EU verankert. In Artikel 7 der österreichischen Verfassung bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Die EU hat sich im Vertrag der Europäischen Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet: In den Artikeln 2 und 3 des EG-Vertrags wurde festgelegt, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist und dass die Gemeinschaft in allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken soll, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. In den letzten Jahrzehnten ist der gemeinschaftliche Rechtsrahmen, der die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sicherstellen soll, ausgebaut worden⁴⁾. Die Gleichstellungspolitik mit Bezug zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung hat vor allem seit Mitte der neun-

⁴⁾ Zum Beispiel durch die Entgeltrichtlinie 1975 (Lohngleichheitsrichtlinie 75/117EWG), die gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gefordert hat, oder durch die Gleichbehandlungs- und Zugangsrichtlinie 1976 (76/207/EWG), die die Erweiterung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf den Zugang zum Beruf, auf die Berufsausbildung und auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen festgesetzt hat.

ziger Jahre besondere Aufmerksamkeit erhalten. Im Jahr 2000 wurde die Richtlinie "zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf" verabschiedet, 2002 folgte die Richtlinie "zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen"⁵⁾. Das "ethische Postulat der Chancengleichheit von Männern und Frauen" (Biffi, 1996B) steht nach wie vor im Mittelpunkt der Argumentation. Die Gleichstellung am Arbeitsmarkt ist in dieser Hinsicht eine notwendige Bedingung für die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter, die Chancengleichheit von Männern und Frauen beruht auf der Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt durch Ausübung einer bezahlten Beschäftigung selbst zu bestreiten⁶⁾. Die Richtlinie 2000/78/EG drückt sich diesbezüglich folgendermaßen aus: "Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind"⁷⁾.

Die Europäische Kommission ergänzt die Begründung für eine Strategie der Gleichstellung der Geschlechter um eine wirtschaftspolitische Argumentationslinie. Die ungleiche Stellung von Frauen und Männern wird zunehmend als Hemmnis für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung betrachtet. "Die Aufnahme des Chancengleichheitsziels in die Beschäftigungspolitik wird dabei nicht nur normativ begründet (Gleichstellung der Geschlechter, Abbau von Diskriminierungen), sondern scheint aus ökonomischen Gründen wünschenswert und notwendig"⁸⁾. Schon 1994 wurde vom Rat festgehalten "dass bereits heute aus der demographischen Entwicklung absehbar ist, dass das wachsende Potenzial gut gebildeter Frauen das größte – bislang noch unzureichend genutzte – Qualifikations- und Innovationspotential darstellt, das es verstärkt zu entwickeln und zu nutzen gilt [...]" und "dass es für die dynamische Fortentwicklung des Binnenmarktes und vor allem die Schaffung neuer Arbeitsplätze notwendig ist, insbesondere durch positive Fördermaßnahmen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beizutragen"⁹⁾. Durch die Festlegung der "Lissabon-Ziele"¹⁰⁾ hat die Gleichstel-

⁵⁾ 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG.

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

⁷⁾ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

⁸⁾ Kreimer – Leitner (2002).

⁹⁾ Siehe "Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 6. Dezember 1994 zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union", Amtsblatt Nr. C 368 vom 23/12/1994 S. 0003 – 0006.

¹⁰⁾ Die EU-Mitgliedsstaaten haben in Lissabon im Jahr 2000 folgenden Beschluss gefasst: "Die Staats- und Regierungschefs haben sich auf ein neues strategisches Ziel der EU für das kommende Jahrzehnt geeinigt: die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem

lungspolitik im wirtschaftspolitischen Kontext erneuten Nachdruck erhalten. Auf den Tagungen des Europäischen Rates wurden in diesem Zusammenhang ehrgeizige Ziele für die Erhöhung der Erwerbstätigenquoten in der Union bis 2010 gesetzt. Um einen EU-weiten Anstieg der allgemeinen Beschäftigungsquote auf 70% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu ermöglichen, wurde festgelegt, dass sich die Beschäftigungsquote der Frauen auf 60% erhöhen muss¹¹⁾. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben soll eine nachhaltige Entwicklung der Renten- und Gesundheitssysteme ermöglichen, den sozialen Zusammenhalt stärken, die Entwicklung des Dienstleistungssektors fördern und einen verbesserten Einsatz der Humankapitalressourcen sichern. Zusammenfassend kann man sagen, dass die postindustrielle Gesellschaft mit ihren demographischen, sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen auch eine Neudefinition der weiblichen Erwerbsbeteiligung und damit implizit der gesellschaftlichen Arbeitsteilung erforderlich macht.

In allen EU-Mitgliedsstaaten ist die Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ unterdurchschnittlich. Der komplementäre Charakter dieser beiden Aspekte wurde durch die Tatsache betont, dass sich die EU nicht darauf beschränkt hat, nur ein quantitatives Beschäftigungsziel vorzugeben. Der Europäische Rat und die Kommission haben im März 2002 in Barcelona einen "entschiedenen Ansatz zur Behebung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung"¹²⁾ gefordert. Diese Zielsetzung kann nur durch eine breit angelegte Initiative erfüllt werden, die entsprechenden Maßnahmen müssen auch jenseits des Arbeitsmarktes greifen. In diesem Zusammenhang betont die EU die Förderung des beruflichen Ein- und Aufstiegs von Frauen, insbesondere durch eine Erleichterung ihres Zugangs zu Qualifikationsmöglichkeiten; die Überwindung der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes; die Förderung der Besetzung von Entscheidungspositionen in wirtschaftlichen, sozialen und politischen Gremien und Institutionen mit Frauen, mit dem Ziel einer ausgewogenen Repräsentation; die Überwindung des Gefälles zwischen den Löhnen von Männern und Frauen; die Förderung der Wahlmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeitarbeit; die Verbesserung der Organisation und Flexibilisierung der Arbeitszeit; die Förderung von selbständiger Arbeit, insbesondere der Gründung und der Übernahme von Unternehmen¹³⁾.

größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen." Siehe http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2000/newsagenda_de.htm.

¹¹⁾ Bei einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 3% soll die Umsetzung von Strukturreformen eine Erhöhung der Beschäftigungsquote in der EU von 61% im Jahr 2000 auf 67% bis 2005 und auf rund 70% bis 2010 ermöglichen. Die Beschäftigungsquote der Frauen soll von 51% auf 57% bis 2005 und auf über 61% bis 2010 angehoben werden. Außerdem soll die durchschnittliche Beschäftigungsquote in der EU für ältere Männer und Frauen (zwischen 55 und 64 Jahren) bis 2010 auf 50% steigen.

¹²⁾ Siehe http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/feb/022_de.html.

¹³⁾ Siehe "Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 6. Dezember 1994 zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union", Amtsblatt Nr. C 368 vom 23/12/1994 S. 0003 – 0006.

Es ist im Kontext dieser Studie wichtig zu betonen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern zusätzlich zur normativen und gesamtwirtschaftlichen auch eine regionalpolitische Dimension hat. Zum einen greifen regionalpolitische Maßnahmen in das Anreizsystem der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Erwerbsbeteiligung ein. Zielvorgaben auf EU-Ebene müssen deshalb nicht nur bei den nationalen Aktionsplänen, sondern auch auf regionaler Planungsebene berücksichtigt werden. Regionalplanung hat zwar primär ordnungspolitische Aufgaben, aber auch den Anspruch über Investitions- und Infrastrukturförderung die regionale Wirtschaftsentwicklung zu stimulieren. *Aufhauser et al.* (2003) haben aufgezeigt, dass die Erfüllung dieser Zielsetzung eine geschlechtsspezifische bzw. eine nicht geschlechtsneutrale Wirkung mit sich bringt. Zum anderen wirken sich geschlechtsspezifische Unterschiede mittel- bis langfristig auch auf die regionale Struktur und Raumordnung aus. Auf beide Aspekte wird in der Folge noch näher eingegangen.

Zusammenfassend muss betont werden, dass Chancengleichheit sowohl als theoretischer Begriff als auch als wirtschaftspolitisches Handlungsprinzip Vielschichtigkeit und Komplexität in sich birgt. Dies leitet sich aus der Tatsache ab, dass das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ein gesellschaftliches Querschnittsthema ist, das kulturelle, soziale und ökonomische Aspekte umspannt und nicht durch eine einzelne Dimension erfassbar ist. Die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt kann dementsprechend nicht nur aus rein arbeitsmarktpolitischer Perspektive betrachtet werden. Vor allem wenn es um die Ableitung von politischen Maßnahmen geht ist ein holistischer Ansatz, der auf gesellschaftliche Innovation zielt, erforderlich.

2. Frauen und der Arbeitsmarkt – ein Vergleich zwischen Österreich und EU

Die von der EU ausgehenden Impulse zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt müssen von den Mitgliedsstaaten im nationalen Kontext umgesetzt werden. Dabei bestehen zwischen den einzelnen Ländern sowohl hinsichtlich der Ausgangslage als auch hinsichtlich der Veränderungsdynamik große Unterschiede. Im vorliegenden Kapitel wird die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Österreich mit jener in den anderen EU-Ländern verglichen. Die einzelnen Indikatoren werden sowohl anhand der jüngsten verfügbaren Daten als auch ihrer Entwicklung im Zeitraum 1995 bis 2004 beschrieben. Einen besonderen Stellenwert nimmt die Berechnung von geschlechtsspezifischen Differenzialen (Gender Gaps) ein. Die einzelnen, nach Geschlecht differenzierten Indikatoren sollen aufzeigen, wie sich die Situation der Österreicherinnen hinsichtlich der einzelnen Aspekte der Arbeitsmarktbeteiligung im europäischen Vergleich darstellt. Durch die zusätzliche Untersuchung der Gender Gaps kommt auch die relative Position der österreichischen Frauen im Vergleich zu jener der Männer zum Ausdruck. Aspekte, unter denen die Österreicherinnen im EU-Vergleich unterdurchschnittlich und die Österreicher überdurchschnittlich (oder umgekehrt) abschneiden, können somit hervorgehoben werden. Die wesentliche Datenquelle für diesen Vergleich ist das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat). Durch den österreichischen Beitritt zur EU im Jahr 1995 ergibt sich für die wichtigsten Indikatoren eine zehnjährige Zeitreihe, die die Ver-

gleichbarkeit ermöglicht. Vor allem für die Betrachtung von Entwicklungen im letzten Jahrzehnt wird auf die 15 Mitgliedsstaaten zum Zeitpunkt des österreichischen Beitritts Bezug genommen. Vergleichszahlen für alle 25 derzeitigen Mitgliedsstaaten werden dann herangezogen, wenn die jüngsten Daten dargestellt werden.

Die großen Bemühungen nach einer einheitlichen europäischen Datenbasis dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass in vielen Fällen nationale Eigenheiten bzw. Unterschiede zu Verzerrungen führen. Schwerwiegender als diese Abweichungen sind Datenlücken, die vor allem wichtige Kontextindikatoren für die Einschätzung der Chancengleichheit betreffen. Einer dieser Bereiche ist die Verteilung und das Ausmaß unbezahlter Arbeit von Männern und vor allem Frauen im Haushalt. Es fehlt diesbezüglich eine einheitliche statistische Erhebung der Zeitbudgets der BürgerInnen der Europäischen Union. Die vorliegenden vorwiegend nationalen Daten sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungskonzepte und Erhebungszeitpunkte nicht oder nur mit großen Einschränkungen vergleichbar. Eine umfassende Erhebung des Tagesablaufs der ÖsterreicherInnen hat zuletzt in den Jahren 1981 und 1992 stattgefunden, für entsprechende Auswertungen kann auf *Biffi* (1989) und *Statistik Austria* (1997) hingewiesen werden. Eine neue Erhebung der österreichischen Zeitbudgets würde die Erstellung eines Satellitenkontos für die Haushaltsproduktion ermöglichen¹⁴⁾ und auch die Basis für internationale Vergleiche darstellen. Weitere Schwierigkeiten sind beispielsweise im Bildungsbereich gegeben, großteils eine Folge der verschiedenen Bildungssysteme in den einzelnen Ländern, die die Vergleichbarkeit einschränken. Die ISCED-Klassifikation¹⁵⁾ erhöht die internationale Vergleichbarkeit von Bildungssystemen, dennoch können sich bei der Interpretation von abgeleiteten Indikatoren (z. B. hinsichtlich des Gender Gaps) Unschärfen ergeben. Eine weitere Datenlücke ist im Bereich der außerfamilialen Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege) gegeben. So liegen für Kinderbetreuung zumeist nur Informationen über öffentlich bereitgestellte bzw. öffentlich finanzierte Betreuungsplätze vor, nicht jedoch über privat organisierte Formen der Kinderbetreuung. "Aufgrund der unterschiedlichen Organisation der Kinderbetreuung in den einzelnen Ländern sind diese Daten für internationale Vergleiche nur eingeschränkt aussagekräftig". Siehe *Leitner – Wroblewski* (2004).

2.1 Beschäftigungssituation in Österreich durch Unterschiede nach Altersgruppen geprägt

Die Bevölkerung hat in den letzten Jahren in Österreich genauso wie in den restlichen 14 "alten" EU-Ländern laufend zugenommen. Die durchschnittliche Zuwachsrate im Zeitraum 1995/2004 betrug +0,22% p. a. (im EU 15-Durchschnitt +0,36% p. a.), der Anstieg der weiblichen Bevölkerung verlief etwas langsamer als jener der männlichen Bevölkerung (+0,19% ge-

¹⁴⁾ Dieses Satellitenkonto würde es u. a. ermöglichen, die unbezahlte Haushaltsarbeit in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung einzubeziehen.

¹⁵⁾ Das ISCED (International Standard Classification of Education) System wurde von der UNESCO zur Klassifizierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelt.

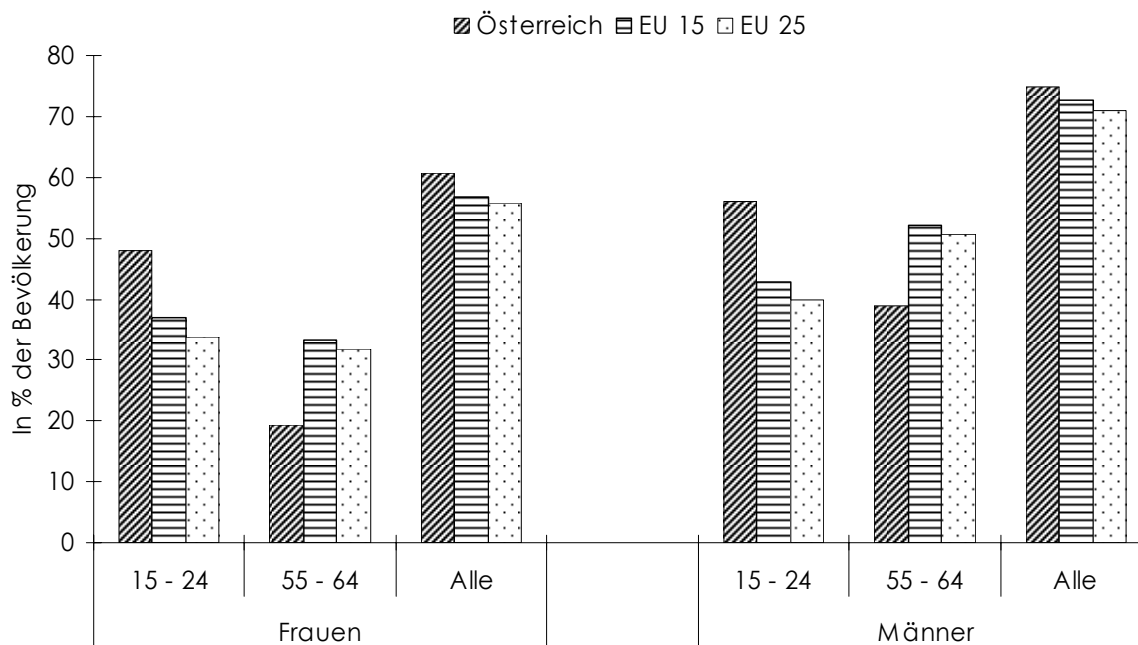
genüber +0,26% p. a.)¹⁶⁾. Die Erwerbsbeteiligung hat bei den Frauen stark zugenommen, bei den Männern war die Tendenz hingegen rückläufig. Während die Erwerbsquote der Männer (15 bis 64 Jahre) im beobachteten Zeitraum um etwa 2½ Prozentpunkte zurückgegangen ist, hat die weibliche Erwerbsbeteiligung 2½ Prozentpunkte zugelegt. Insgesamt liegt Österreich mit einer Erwerbsquote von 71,3% (2004) im EU 25-Vergleich an 8. Stelle. Das geschlechtsspezifische Gefälle ist jedoch sehr ausgeprägt: Die Erwerbsquote der Frauen beträgt 64,2%, jene der Männer 78,5%. Der absolute Gender Gap (14,3 Prozentpunkte) hat sich im Vergleich mit dem Jahr 1995, wo er 19,4 Prozentpunkte betrug, deutlich reduziert. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat sich im beobachteten Zeitrahmen jedoch vergleichsweise wenig dynamisch entwickelt. Nur Länder, die 1995 hinsichtlich der weiblichen Erwerbsbeteiligung ein deutlich höheres Niveau als Österreich hatten (Schweden, Finnland, Dänemark, Großbritannien), haben eine geringere Steigerung verzeichnet. In den restlichen Ländern, inklusive jenen, die wie Deutschland, Frankreich und Portugal im Jahr 1995 auf dem selben Niveau wie Österreich waren, ist die Erwerbsquote der Frauen stärker angestiegen. Dies erklärt zum Teil, weshalb Österreich zwar eine vergleichsweise hohe Erwerbsquote aufweist, gemessen am Gender Gap aber unter den EU 15 an 8. Stelle, unter den EU 25 an 15. Stelle liegt (2004).

Die Erwerbsquote bildet die Summe aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ab. Letztere hat in Österreich im letzten Jahrzehnt zusammen mit der Erwerbsbeteiligung zugenommen. Diese Entwicklung war bei Männern stärker als bei Frauen, was zu einer Reduktion des Gender Gaps bei der Beschäftigung beigetragen hat. Betrachtet man den Zeitraum 1995/2004, so ist die Beschäftigungsquote der Männer um –3,6 Prozentpunkte zurückgegangen, jene der Frauen um 1,7 Prozentpunkte angestiegen. Nachdem die allgemeine Beschäftigungsquote im Jahr 2003 mit 69,0% ihren Höhepunkt erreicht hat, ist sie im Jahr 2004 um –1,2 Prozentpunkte zurückgegangen¹⁷⁾. Die Quote der Frauen ist hingegen konstant angestiegen: 2004 betrug sie 61,7%. Damit befindet sich für Österreich das quantitative Beschäftigungsziel der EU für 2010 (eine allgemeine Beschäftigungsquote von 70%) in Reichweite, das genderspezifische Ziel (60%) wurde schon erfüllt. In diesem Zusammenhang ist aber zu bedenken, dass das Ziel, das für die EU im Durchschnitt gilt, von einigen Ländern schon jetzt übertroffen und von anderen deutlich unterschritten wird. Jedes Land muss sich daher eine auf seine Ausgangssituation bezogene entsprechende Zielgröße überlegen. Wenn man zum Zeitpunkt der Zielfestlegung am Durchschnitt liegt, ist eine etwas überdurchschnittliche Steigerungsrate für ein reiches Land wie Österreich sicherlich angebracht.

¹⁶⁾ Eurostat, durchschnittliche Jahreswerte; WIFO Berechnungen.

¹⁷⁾ Da es 2004 zu einem Bruch in der Zeitreihe gekommen ist, können Vergleiche mit dem Vorjahr nur mit Vorbehalt durchgeführt werden.

Abbildung 1: Beschäftigungsquote in Österreich, der EU 15 und der EU 25 nach Alter und Geschlecht, 2004



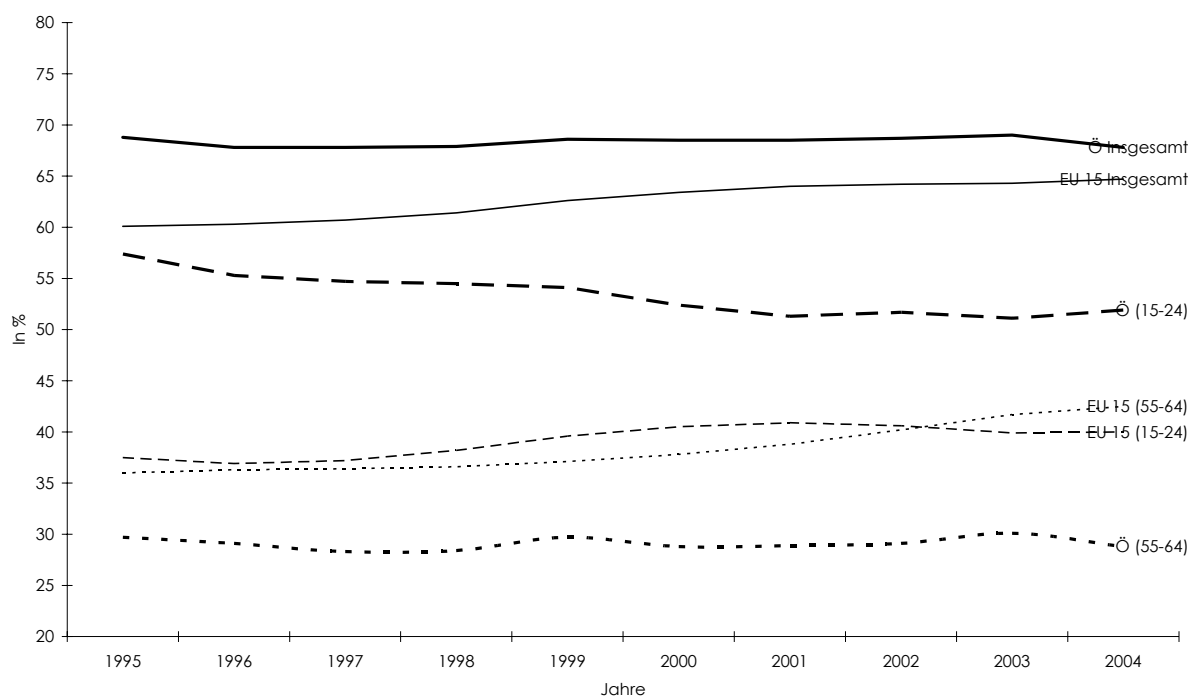
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Österreich schneidet gemessen an der allgemeinen Beschäftigungsquote insgesamt im EU-Vergleich gut ab (6. Stelle in der EU 25, 5. Stelle in der EU 15), bei den Frauen liegt Österreich sowohl in der EU 25 als auch in der EU 15 an 7. Stelle. Dennoch ist der Gender Gap der Beschäftigungsquote mit 14,2 Prozentpunkten wiederum vergleichsweise hoch (15. Stelle in der EU 25, 8. Stelle in der EU 15). Die Beschäftigungsquoten sind in Österreich durch eine starke Bruchlinie entlang der Altersstruktur gekennzeichnet. Einerseits weist Österreich hinter den Niederlanden, Dänemark und Großbritannien in der erweiterten EU-Zone die höchste Beschäftigungsquote bei den Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren aus (51,9%). Die Beschäftigungsquote der jungen Männer liegt 5,5 Prozentpunkte höher als jene der Frauen, dadurch ergibt sich ein vergleichsweise starker Gender Gap (Österreich nimmt gemessen an diesem Indikator in der EU 15 die 11., in der EU 25 die 18. Position ein). Dies hängt jedoch mit der Geschlechtersegmentation der Ausbildung in der oberen Sekundarstufe zusammen und kann durch die große Bedeutung der Lehre für die Burschen erklärt werden¹⁸⁾. Der Anteil der älteren Personen (55 bis 64 Jahre), die in Beschäftigung sind, ist andererseits in Österreich sehr gering. Sowohl bei den Frauen (19,3%) als auch bei den Männern (38,5%) liegt Österreich im EU-Vergleich an 23. Stelle (an letzter Stelle in der EU 15). Das Ziel, laut Lissabon-Strategie im Jahr 2010 eine durchschnittliche Beschäftigungsquote der älteren Personen von 50% zu errei-

¹⁸⁾ Der hohe Anteil an Lehrlingen hebt die Beschäftigungsquote der männlichen Jugendlichen.

chen, scheint aus heutiger Perspektive nicht realisierbar. Der Gender Gap hat sich auch hier im letzten Jahrzehnt reduziert, trotz dessen liegt Österreich gemessen am geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Beschäftigungsquote älterer Personen im EU-Vergleich im unteren Mittelfeld (an 16. bzw. 10. Stelle wenn man nur die EU 15 betrachtet).

Abbildung 2: Beschäftigungsquoten (insgesamt, der Jugendlichen und der älteren Personen) Österreich und EU 15, 1999 bis 2004

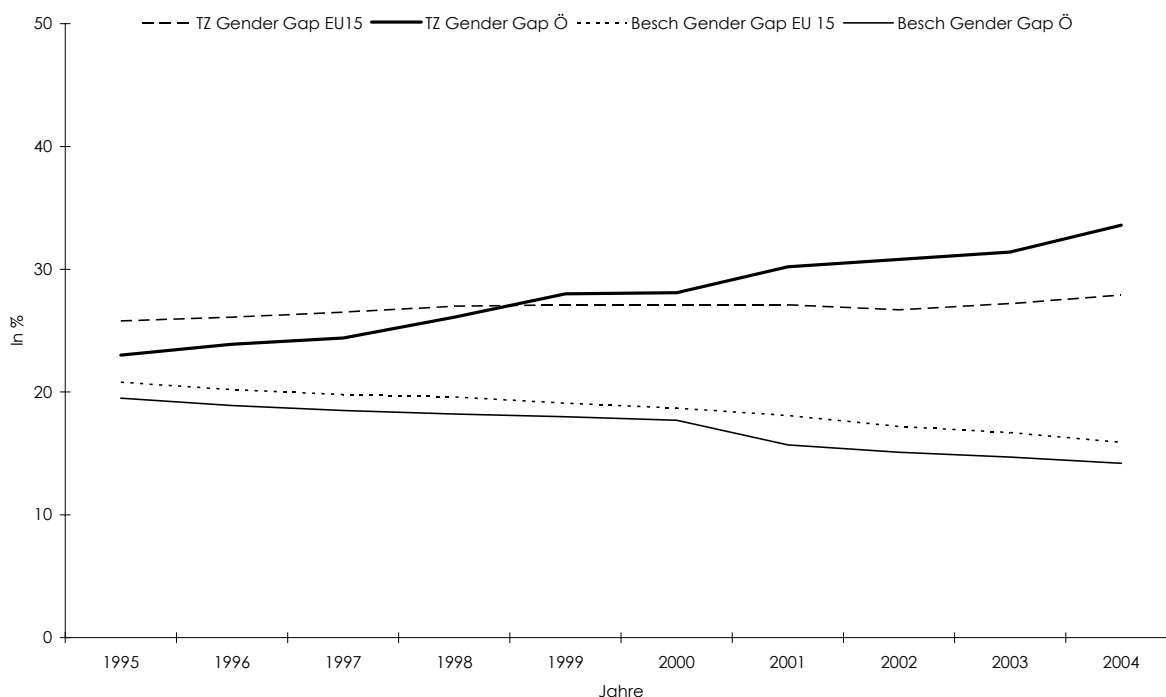


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Die Interpretation der Beschäftigungsquoten wird durch die Tatsache erschwert, dass in den einzelnen EU-Ländern Teilzeitbeschäftigung eine unterschiedliche Bedeutung aufweist. Dies betrifft sowohl das absolute Niveau als auch die mittel- und langfristige Entwicklung. Mitte der achtziger Jahre war die Teilzeitquote in Österreich (etwa 7%) im Vergleich zu Ländern wie den Niederlanden, Großbritannien, Dänemark aber auch Deutschland sehr gering. Zum Zeitpunkt des EU-Beitritts befand sich Österreich noch unterhalb des EU-Durchschnitts. In den folgenden Jahren hat ein deutlicher "Aufholprozess" stattgefunden. Anhand der jüngsten Daten (2004) liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in Österreich bei 20,3%, und damit an 7. Stelle (sowohl innerhalb der EU 25 als auch der EU 15). Teilzeitarbeit ist – nicht nur in Österreich – mit einem klaren geschlechtsspezifischen Muster verbunden. Ungeachtet der nationalen Unterschiede ist in allen Ländern Teilzeitbeschäftigung überwiegend ein Phänomen, das Frauen betrifft, die Teilzeitquote ist ausnahmslos bei Frauen höher als bei Männern. In Österreich hat sich der

Gender Gap bei der Arbeitszeit, der 1995 im EU-Vergleich unterdurchschnittlich war, stark ausgeweitet. In der beobachteten Periode 1995/2004 hat der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen um fast 12 Prozentpunkte zugenommen, eine der höchsten Steigerungsraten im EU-Raum. Bei den Männern war der Zuwachs an Teilzeitarbeit im gleichen Zeitraum unterdurchschnittlich (1,3 gegenüber 2,0 Prozentpunkten für die EU 15). Dementsprechend hoch ist in Österreich die Ungleichverteilung von Teilzeitarbeit. Während der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten unterdurchschnittlich ist (Österreich liegt in der EU 25 an 16. Stelle, in der EU 15 an 11. Stelle), rangiert Österreich bei den Frauen an 6. Stelle (EU 25 und EU 15). Berechnet man den Quotienten aus der weiblichen und männlichen Teilzeitquote, so ist nur in Luxemburg der entsprechende Wert höher als in Österreich, wo Teilzeitarbeit bei den Frauen etwa siebeneinhalb Mal so häufig wie bei Männern ist.

Abbildung 3: Entwicklung des Gender Gaps in Beschäftigungsquote und Teilzeitquote, Österreich und EU 15, 1995 bis 2004



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Die starke Dynamik in der Teilzeitbeschäftigung deutet darauf hin, dass eine zunehmende Erwerbsbeteiligung nicht unbedingt mit einer Ausweitung des Beschäftigungsvolumens einhergeht. Eine Möglichkeit, diese Unterschiede zu kontrollieren, ist durch die Berechnung von Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten gegeben. Entsprechende Daten von Eurostat liegen derzeit für das Jahr 2003 vor. Hierzu wurde die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstun-

den, dividiert durch die durchschnittliche Zahl der im Rahmen von Vollzeitbeschäftigung geleisteten jährlichen Arbeitsstunden, als Anteil an der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren ausgedrückt. Durch diese Betrachtungsweise entsteht, auf Grund des Gender Gaps bei der Teilzeitquote, auch eine Ausweitung der geschlechtsspezifischen Differenz bei der Beschäftigung. Für Österreich ergibt sich bei der Beschäftigungsquote nach Vollzeitäquivalenten ein Gender Gap von 23,2 Prozentpunkten¹⁹⁾.

2.2 Österreichische Arbeitslosenquote vergleichsweise niedrig, überdurchschnittlicher Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit

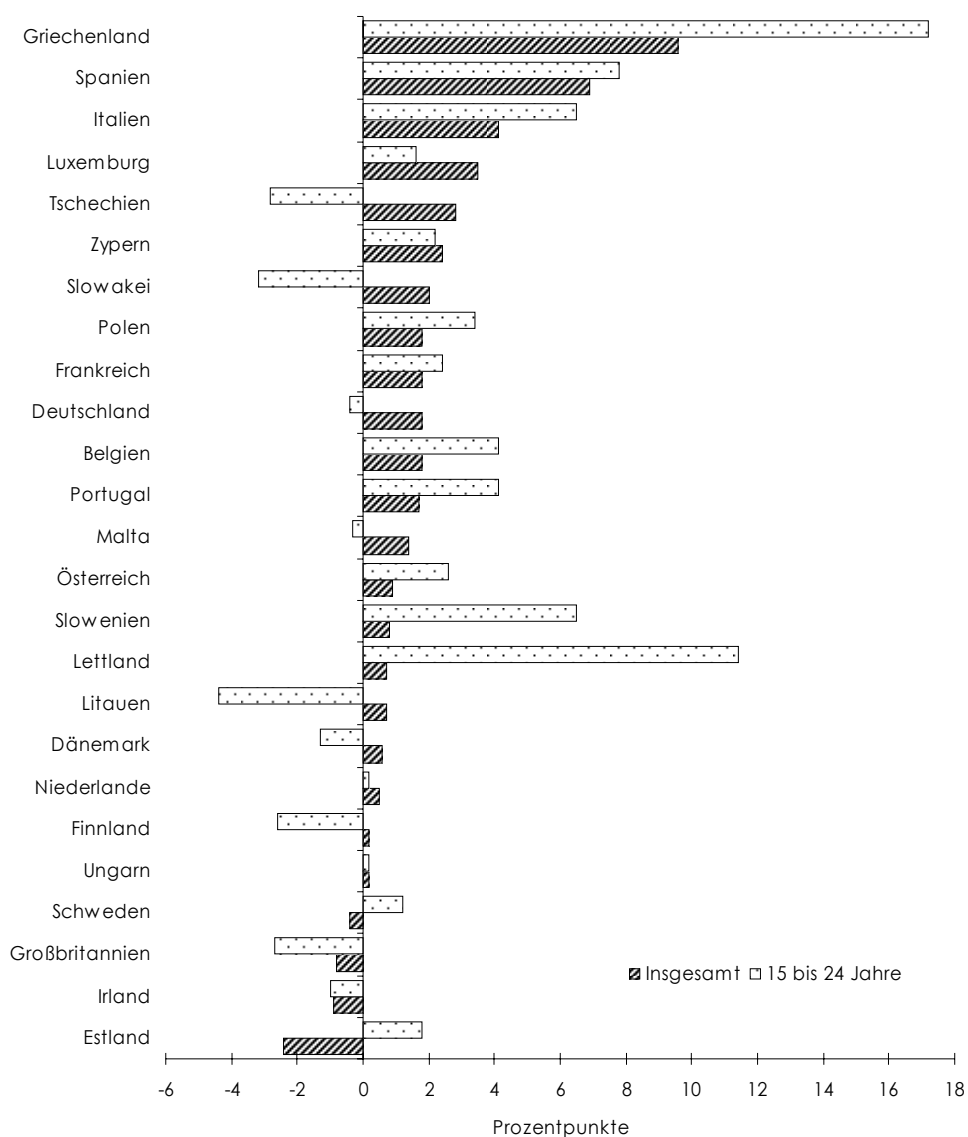
Die Arbeitslosigkeit in den EU-Mitgliedsländern kann auf Basis der standardisierten EU Arbeitslosenquote verglichen werden. Diese Arbeitslosenquote, die sich auf eine Haushaltsbefragung stützt, weicht in Niveau und Struktur von jener ab, die in Österreich auf Basis von administrativen Daten berechnet wird ("nationale" Berechnungsmethode). Diese Unterschiede betreffen sowohl die Erhebungsmethode als auch die Definition der Komponenten, aus denen sich die Arbeitslosenquote ergibt. Die Ergebnisse der beiden Statistiken weichen nicht nur hinsichtlich der Bestimmung des absoluten Niveaus von Arbeitslosigkeit (d. h. die Anzahl der Arbeitslosen) und des relativen Quotienten (die ausgewiesene Arbeitslosenquote) voneinander ab, auch das Verhältnis zwischen arbeitslosen Frauen und Männern kann je nach Berechnungsmethode variieren. Nach der nationalen Methode liegt die Arbeitslosenquote der Männer höher als jene der Frauen, in den Berechnungen von Eurostat ist es umgekehrt: im Jahr 2004 waren in Österreich laut Eurostat 5,3% der Frauen und 4,4% der Männer, laut nationaler Berechnung 6,6% der Frauen und 7,5% der Männer arbeitslos. In absoluten Zahlen gab es laut Eurostat etwa 80.000 arbeitslose Frauen und 90.000 arbeitslose Männer, die administrative Statistik weist etwa 100.000 Frauen und 140.000 Männer aus. Die Interpretation dieses Unterschieds kann mit verschiedenen Faktoren in Zusammenhang gebracht werden. Nach der europäischen Methode werden Arbeitslose einerseits sehr restriktiv erfasst, weil die betroffenen Personen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen und sowohl in der Erhebungswoche aktiv Arbeit suchen als auch sehr kurzfristig verfügbar sein müssen²⁰⁾. Andererseits scheinen durch die Befragungsmethode auch Personen als Arbeitssuchende auf, die durch die nationale Methode nicht oder kaum erfasst werden, vor allem Arbeitslose ohne Arbeitslosenversicherungsanspruch. Die Anzahl der Erwerbspersonen (d. h. der Nenner im Bruch, der die Arbeitslosenquote ergibt) ist durch die Inklusion von Personen mit einem sehr geringen

¹⁹⁾ Der entsprechende Gender Gap bei der allgemeinen Beschäftigungsquote für das Jahr 2003 betrug 14,7%.

²⁰⁾ Laut Eurostat werden jene Personen im erwerbsfähigen Alter zu den Arbeitslosen gezählt, die a) während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen.

Beschäftigungsausmaß sowie von selbständigen Erwerbstätigen größer als in der administrativen Statistik. Dadurch ergibt sich nach der Eurostat-Methode eine vergleichsweise geringe Arbeitslosenquote. Für eine detaillierte Analyse und Interpretation der Arbeitslosenquoten nach nationaler und europäischer Berechnung kann auf *Biffi* (1994A und 1997) hingewiesen werden.

Abbildung 4: Gender Gap der Arbeitslosenquote (insgesamt und Jugendliche) 2004



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Im EU-Vergleich hatte Österreich im Jahr 2004 mit 4,8% nach den Niederlanden, Luxemburg und Großbritannien die niedrigste Arbeitslosenquote. Sowohl bei den Frauen (5,3%) als auch bei den Männern (4,4%) befindet sich Österreich in der Rangordnung an 4. Stelle. Der Gender Gap von 0,9 Prozentpunkten liegt hingegen im EU-Vergleich im Mittelfeld (13. Stelle unter den EU 25, 7. Stelle unter den EU 15). Bei den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) zeigt sich ein ähnliches Muster. Österreich ist insgesamt mit einer Arbeitslosenquote von 9,7% an 4. Stelle, bei den Männern nimmt Österreich nach den Niederlanden die 2. Position ein, bei den Frauen liegt es an 5. Stelle (EU 25 und EU 15)²¹). Der Gender Gap bei der Arbeitslosigkeit der Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) ist mit 2,6 Prozentpunkten relativ hoch, Österreich befindet sich damit an 17. Stelle unter der EU 25 (EU 15: 9. Stelle). Betrachtet man die Entwicklung der letzten Jahre, so zeigt sich in Österreich ein überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen. Im Jahr 2000 wies Österreich – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen – im EU-Vergleich die niedrigsten Quoten auf. Im Zeitraum 2000/2004 ist die Arbeitslosenquote der jungen Männer von 4,8% auf 8,5%, jene der weiblichen Jugendlichen von 6,0% auf 11,1% gestiegen.

2.3 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der EU und besonders in Österreich weiterhin ausgeprägt

Der bisherige Vergleich zwischen Österreich und den restlichen EU-Ländern ergibt ein differenziertes Bild. Gemessen am umfassenden quantitativen Beschäftigungsziel der EU (eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 70% im Jahr 2010) liegt Österreich über dem Durchschnitt der restlichen EU-Mitgliedsstaaten. Dabei war die Beschäftigungsquote der Männer rückläufig, die Beschäftigungsquote der Frauen konnte gesteigert werden und erfüllt heute schon die Zielsetzung für 2010. Die weiterhin niedrige Arbeitslosenquote der Frauen und Männer zeigt, dass die Lage am Arbeitsmarkt trotz der negativen Dynamik der letzten Jahre vergleichsweise günstig ist. Dennoch stellt sich die Einbindung der ÖsterreicherInnen im Erwerbsleben unter einzelnen spezifischen Gesichtspunkten weniger erfreulich dar. Zum einen hängt die vergleichsweise hohe Beschäftigungsquote in Österreich mit der überdurchschnittlichen Jugendbeschäftigungsquote zusammen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen zeigt allerdings auch, dass das bisherige Ausbildungsmodell in Schwierigkeiten gerät. Zum anderen ist die Beschäftigungsquote der Personen in der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre sehr gering, im letzten Jahrzehnt kann nur eine schwache positive Dynamik beobachtet werden. Zusätzlich sind alle bisher untersuchten Indikatoren durch einen vergleichsweise starken Gender Gap gekennzeichnet. In diesem Kontext kommt der Untersuchung von Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern ein besonderer Stellenwert zu. Im Sinne der vorangegangenen Diskussion (Kapitel 1.2) ist eine ausgeglichene Situation beim

²¹) Die großen Unterschiede in der Arbeitslosenquote der Jugendlichen hängen mit den unterschiedlichen Bildungssystemen in den einzelnen Ländern zusammen und können hier nicht weiter analysiert werden.

Einkommenserwerb eine Determinante für die Erzielung einer strategischen und zielorientierten Verbesserung der Situation von Frauen. "Denn die Einkommensunterschiede können auch als eine Art zusammenfassender bzw. übergeordneter Indikator für die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse interpretiert werden"²²⁾.

Übersicht 1 gibt einen Überblick über die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in der EU zwischen 1995 und 2004. Dieser Unterschied wird als Differenz zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen als Anteil der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Männer angegeben²³⁾. Die Angaben berücksichtigen durch die Berechnung auf Basis von Bruttostundenverdiensten Unterschiede im Ausmaß der geleisteten Arbeit, geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Qualifikations- und Beschäftigungsstruktur werden jedoch nicht berücksichtigt. Belegt wird dieser geschlechtsspezifische Lohnunterschied aus verschiedenen Datenquellen wie dem Europäischen Haushaltspanel (ECHP), der EU-Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und einzelstaatlichen Quellen. Die EU fordert zwar die Mitgliedsstaaten auf, den Gender Pay Gap zu erheben und auszuweisen, die Entscheidung, welche Datenquelle als Basis der Berechnung verwendet werden soll, bleibt jedoch den einzelnen Ländern überlassen. Die unterschiedliche Datenlage stellt für einen EU-weiten Vergleich ein Hindernis dar. Trotz aller Unzulänglichkeiten zeigen die vorliegenden Informationen jedoch, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Österreich stets über dem europäischen Durchschnitt lag. Für das Jahr 2003 schätzt das statistische Amt der EU das Lohngefälle im Durchschnitt der 25 Mitgliedsstaaten auf 15% (EU 15: 16%), damit ist es seit 1995 nur zu einer moderaten Reduktion des Gender Gaps gekommen (1995: EU 15 17%). Die österreichische Zeitreihe zeigt für die Periode 1995 bis 2001 einen vergleichsweise ausgeprägten Lohnunterschied von 20% bis 22% auf. Angaben für das Jahr 2003, die erstmalig für Österreich sowie für Griechenland und Irland auf Basis von EU-SILC vorliegen, zeigen einen geringeren Gender Pay Gap auf; da es 2003 zu einem Bruch in der Zeitreihe gekommen ist, können Vergleiche mit dem Vorjahr nur mit Vorbehalt unternommen werden. Es wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse für das erste Jahr dieser neuen EU-Erhebung vorläufig und daher nur bedingt verlässlich sind²⁴⁾.

²²⁾ Leitner – Wroblewski (2004), S. 56.

²³⁾ Die Population besteht aus allen Erwerbstätigen zwischen 16 und 64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten.

²⁴⁾ Siehe entsprechende Anmerkung von Statistik Austria: "Die Ergebnisse für das erste Jahr dieser neuen EU-Erhebung sind vorläufig und werden eventuell einer weiteren Qualitätsbereinigung unterzogen." Die SILC-Werte liegen für Österreich deutlich unter jenen, die anhand des Europäischen Haushaltspanels ermittelt wurden: Angaben für das Jahr 2002 fehlen, die Differenz zwischen 2001 und 2003 beträgt 3 Prozentpunkte (17% gegenüber 20%). Auch für Griechenland und Irland, wo im Jahr 2003 erstmals SILC als Basis für die Berechnung des Gender Pay Gaps verwendet wurde, liegen die jüngsten Werte deutlich unter jenen, die anhand des Europäischen Haushaltspanels ermittelt wurden. In Griechenland ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied 2003 um 6 Prozentpunkte niedriger als 2002 (11% bzw. 17%); in Irland, wo genauso wie in Österreich Angaben für das Jahr 2002 fehlen, beträgt die Differenz zwischen 2001 und 2003 3 Prozentpunkte (14% bzw. 17%).

Übersicht 1: Gender Wage Gap in der EU 15, 1999 bis 2003

Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in % der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Männer

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU 15 ¹⁾	17	16	16	16	15	16	16	16	16
Belgien	12	10	10	9	11	13	12	–	–
Dänemark	15	15	13	12	14	15	15	18	18
Deutschland	21	21	21	22	19	21	21	22	23
Griechenland	17	15	13	12	13	15	18	17	11 ²⁾
Spanien	13	14	14	16	14	15	17	21	18
Frankreich	13	13	12	12	12	13	14	13	12 ²⁾
Irland	20	21	19	20	22	19	17	–	14 ²⁾
Italien	8	8	7	7	8	6	6	–	–
Luxemburg	19	19	19	18	17	15	16	17	15
Niederlande	23	23	22	21	21	21	19	19	18
Österreich	22	20	22	21	21	20	20	–	17 ²⁾
Portugal	5	6	7	6	5	8	10	8	9
Finnland	–	17	18	19	19	17	17	20	–
Schweden	15	17	17	18	17	18	18	17	16
Vereinigtes Königreich	26	24	21	24	22	21	21	23	22

Q: Eurostat. – ¹⁾ Geschätzte Werte. – ²⁾ Reihenunterbrechung.

Die Verdienststrukturerhebung (VESTE) aus dem Jahr 2002, die Lohnsteuerstatistik für 2003 und die Statistik zur Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen aus dem Jahr 2002 (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) stellen diesbezüglich trotz einiger Unterschiede relevante Vergleichsgrößen dar. Im Rahmen der VESTE wurden sowohl die Bruttoeinkommen als auch die geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Vorbehalte für die Berechnung des Gender Pay Gaps ergeben sich aus der Tatsache, dass nur Betriebe mit mindestens 10 MitarbeiterInnen in der Stichprobe enthalten sind, und dass der öffentliche Dienst nicht in der Erhebung inkludiert ist. Die Lohnsteuerstatistik, die als administrative Datenquelle eine Vollerhebung darstellt, ist hingegen mit anderen Einschränkungen behaftet: Einerseits ist die Erfassung der Arbeitszeit auf die von den ArbeitgeberInnen getätigte Angabe zu Voll- bzw. Teilzeit begrenzt, andererseits sind in der Statistik nur Jahreseinkommen enthalten. Der mediane Bruttostundenlohn (ohne Berücksichtigung von Mehr- und Überstunden) von Frauen liegt laut VESTE²⁵⁾ etwa 25% unterhalb des entsprechenden Wertes für Männer (in anderen Worten verdienen Frauen pro Stunde etwa 75% vom Lohn der Männer). Das Fehlen des öffentlichen Sektors, wo das geschlechtsspezifische Lohngefälle niedriger als im privaten Bereich ist²⁶⁾, lässt vermuten, dass dieser Wert den tatsächlichen Gender Pay Gap etwas überschätzt. Die Lohnsteuerstatistik²⁷⁾ weist für die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen

²⁵⁾ Geisberger (2005).

²⁶⁾ Siehe z. B. Europäische Kommission (2002), Kapitel 1.

²⁷⁾ Eigene Berechnungen auf Basis der Lohnsteuerstatistik 2003 (Statistik Austria, 2004A).

der Vollzeitbeschäftigten mit ganzjährigen Bezügen zwischen Frauen und Männern ein Gefälle von etwa 30% aus (die durchschnittlichen Bruttoeinkommen der Frauen betragen 70% jener der Männer). Auf Basis der zugänglichen Daten liegt keine Auswertung nach medianem Einkommen vor, die höchsten Einkommen, die vorwiegend den Männern zuzuordnen sind, heben den Durchschnitt und verzerren somit den Gender Gap nach oben.

Die von *Guger – Marterbauer (2005)* auf Basis von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger durchgeführte Berechnung des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieds weist einen vergleichsweise geringen Gender Gap aus. Die Daten des Hauptverbandes wurden für diese Auswertung auf Basis der Wirtschaftsstruktur (ÖNACE 2-Steller) mit Informationen zur Arbeitszeit aus dem Mikrozensus verknüpft. Die sich daraus ergebenden arbeitszeitstandardisierten Einkommen zeigen für das Jahr 2002 im Mittel ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von knapp 18% auf (das Einkommen der Frauen beträgt 82,1% des Einkommens der Männer). Dieser Wert, der dem von EU-SILC am nächsten kommt, ist aber ebenso wie die vorangegangenen nicht frei von strukturell verzerrenden Effekten. Dies hängt mit der Tatsache zusammen, dass der Hauptverband nur die Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erfasst und diese bei der Höchstbemessungsgrundlage "abgeschnitten" werden: "Die Sozialversicherungsstatistik unterschätzt den Einkommensunterschied, weil im Bereich der nicht erfassten geringfügigen Einkommen der Anteil der Frauen überwiegt, während die nicht erfassten Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage überwiegend von Männern bezogen werden"²⁸⁾. Zusammenfassend lässt sich das geschlechtsspezifische Lohndifferential in Österreich nicht eindeutig auf eine Zahl festlegen. Dennoch scheint auf Basis der derzeitigen Datenlage festzustehen, dass das mittlere Einkommen der Frauen (bei gleicher Arbeitszeit) zwischen 75% und 82% der Männereinkommen liegt.

2.4 Vertikale und horizontale Segmentation am Arbeitsmarkt ist wesentliche Determinante des Gender Wage Gaps

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern unterstreicht die Tatsache, dass hinsichtlich der Chancengleichheit sowohl in Österreich als auch in der gesamten EU noch Handlungsbedarf besteht. Der Europäische Rat hat 2004 in seinen Empfehlungen zur Beschäftigungsstrategie positiv festgehalten, dass Österreich eine hohe Gesamtbeschäftigungsquote und eine relativ hohe Frauenbeschäftigungsquote hat, dass die Arbeitslosenquote zu den niedrigsten in der EU zählt und dass die Sozialpartnerschaft eine wichtige Rolle bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Verbesserung des Arbeitsrechts hat und einen effizienten Lohnfindungsprozess gewährleistet. Als negativ schätzte der Rat neben der niedrigen Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und Mängeln in der Humankapitalentwicklung (besonders im Bereich des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung von Geringqualifizierten) das hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle ein. Dementsprechend wurde

²⁸⁾ Siehe *Guger – Marterbauer (2005)*, S. 619.

vorgeschlagen, dass Österreich auch vorrangig "die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen, die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern und die Auswirkungen des bestehenden Kindergeldsystems auf das Niveau und die Qualität der Frauenbeschäftigung bewerten" solle. Im gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004/05, der im März 2005 verabschiedet wurde, bewertet die EU den Fortschritt Österreichs hinsichtlich dieser spezifischen Empfehlungen. Während Maßnahmen zur Implementierung einer Strategie des aktiven Alterns als Fortschritte anerkannt werden, sind in den Bereichen wie Kinderbetreuung und Weiterbildung der Niedrigqualifizierten nur begrenzte Fortschritte festgestellt worden. Bei der Beseitigung des Gender Pay Gaps werden bisherige Bemühungen als "ungenügend" bewertet, "no substantial policy measures going in the right direction have been taken"²⁹⁾.

Doch auch in der EU insgesamt ist noch keine klare Dynamik erkennbar, die zur Schließung des Gender Pay Gaps führen könnte. Im jüngsten "Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann" (2005) der Europäischen Kommission wird dargelegt, dass sich "die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der EU in den Bereichen Beschäftigung und Bildung zwar verringern, das geschlechtsspezifische Lohngefälle jedoch nahezu unverändert geblieben ist"³⁰⁾. In einer Untersuchung der Ursachen des Gender Pay Gaps aus dem Jahr 2002 hatte die Kommission die Schlussfolgerung gezogen, dass in der EU die Geschlechtertrennung nach Sektoren und Berufsgruppen sowie die Existenz von frauendominierten Sektoren und Tätigkeiten am stärksten zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden beitragen (*Europäische Kommission, 2002*). Auf Grund einer horizontalen und vertikalen Segmentierung nach Wirtschaftsbranchen und Berufen finden sich Frauen weitaus häufiger als Männer in Sektoren und Berufsgruppen mit geringer Bezahlung und scheinbar niedriger Produktivität. Entsprechende Indikatoren deuten darauf hin, dass weibliche Erwerbspersonen in Österreich vergleichsweise stark auf bestimmte Sektoren und Berufe konzentriert sind.

Abbildung 5 veranschaulicht die Geschlechtersegregation nach Berufen (ISCO 88 Klassifikation)³¹⁾ und jene nach Wirtschaftszweigen (NACE Klassifikation)³²⁾. Dazu wurden die durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern für jeden Beruf und für jede Wirtschaftsklasse ermittelt. Die sich ergebenden geschlechtsspezifischen Differenzen wurden addiert und als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung ausgedrückt. Sowohl der Koeffizient der beruflichen als auch jener der sektoralen Konzentration liegt für Österreich über dem Durchschnitt der beobachteten EU 15. Zusätzliche Informationen zur Berufslage der Österreicherinnen im EU-Vergleich können Auswertungen der Arbeitskräfteerhebung und des

²⁹⁾ Rat der Europäischen Union (2005).

³⁰⁾ Europäische Kommission (2005A).

³¹⁾ Die ISCO 88 (International Standard Classification of Occupations) ist eine für internationale Vergleiche von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammengestellte Liste aller Berufe.

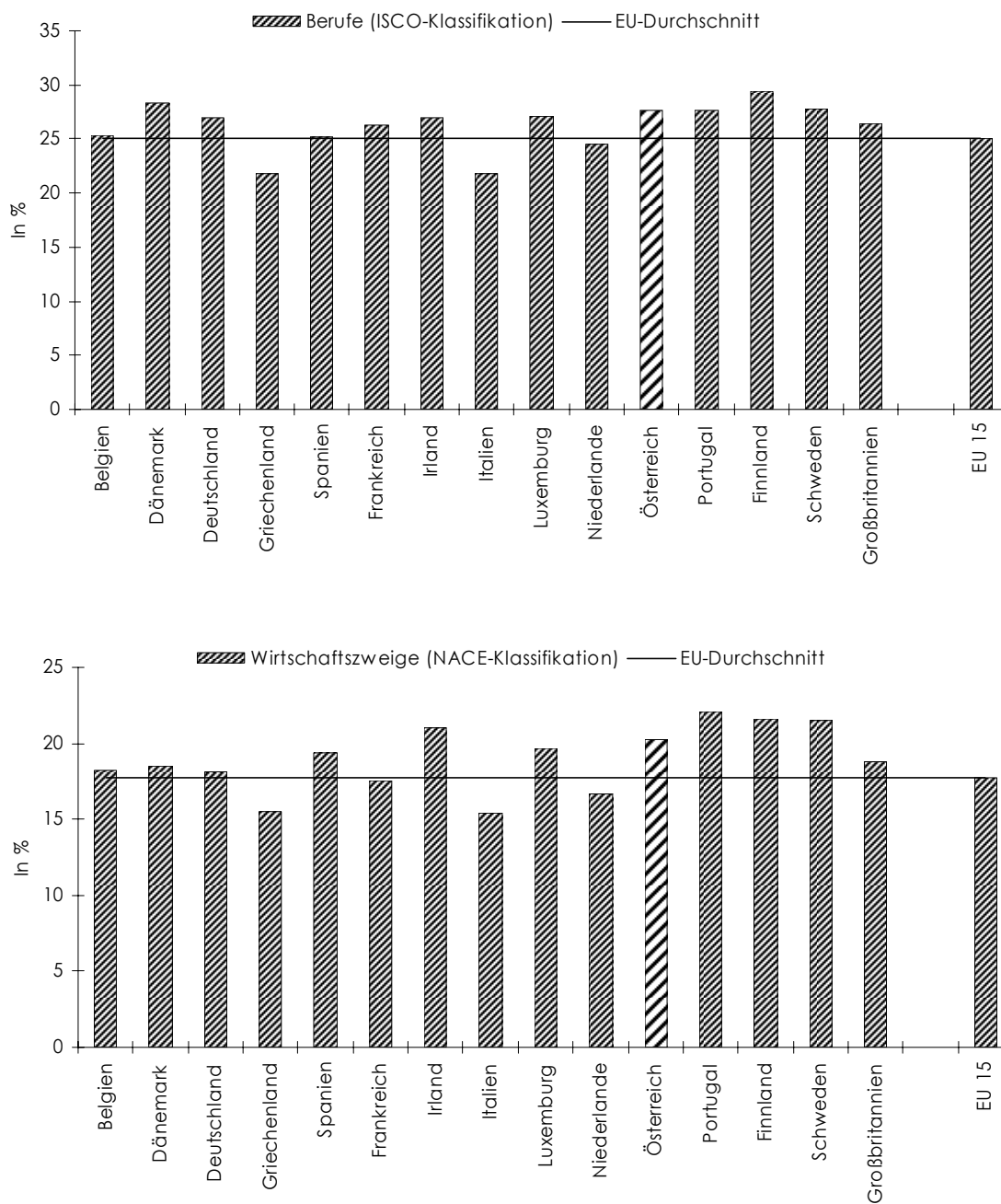
³²⁾ Die NACE (Nomenclature générale des activités économiques) wird von der EU zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen verwendet.

ECHP entnommen werden³³). Demzufolge liegt in Österreich der Beschäftigungsanteil von Frauen in mittleren und gehobenen Leitungsfunktionen bei 8,1% (gegenüber 12,9% in der EU 15, Jahr 2002). Gemessen an der Qualifikationsstruktur ist in Österreich vor allem der Anteil an Frauen mit mittlerem Qualifikationsniveau (Abschluss der sekundären Bildungsstufe, inklusive Lehre) überproportional hoch (59,1% gegenüber 46,5% in der EU 15). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit niedriger Qualifikation (21,0%) ist geringer als im EU-Schnitt (25,9%), in keinem anderen EU-Land ist der Gender Gap bei den gering qualifizierten Arbeitskräften so hoch wie in Österreich³⁴).

³³) Vergleiche *Europäische Kommission* (2003A).

³⁴) Der Anteil von gering qualifizierten (ohne Abschluss der sekundären Bildungsstufe, d. h. Pflichtschule oder kein Abschluss) Frauen (21,0%) ist um fast 10 Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil von Männern (12,6%). Im EU-Schnitt haben hingegen Männer häufiger als Frauen ein niedriges Qualifikationsniveau.

Abbildung 5: Geschlechtersegregation nach Berufen und nach Wirtschaftszweigen, 2002



Q: Rat der Europäischen Union (2004), Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Darstellungen.

2.5 Bildung trägt zur Segmentierung der Geschlechter am Arbeitsmarkt bei

Die im Erwerbsleben beobachtbare Segmentation der Geschlechter beginnt im Bildungssystem, also noch vor dem Eintritt der Personen in den Arbeitsmarkt. Zwar nimmt die Länge der Ausbildung zu, die Existenz der weiblichen und männlichen Rollenstereotype in Schul- und Berufsausbildung impliziert jedoch unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten (Sektoren und Berufsstellung). Der Bildungsbereich nimmt für die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern eine zentrale Bedeutung ein. Zum einen sind die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen für die Positionierung der Individuen am Arbeitsmarkt ausschlaggebend, zum anderen ist Bildung ein Vehikel für die Übertragung von gesellschaftlichen Rollenmustern. Auf Grund der unterschiedlichen Bildungssysteme in den einzelnen EU-Ländern sind vergleichende Aussagen hinsichtlich der Verknüpfung von geschlechtsspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt mit dem Bildungssystem schwierig. Jedoch zeigen die PISA-Studien in Österreich einen besonders ausgeprägten Gender Gap in Mathematik und den Naturwissenschaften. Allgemein kann man festhalten, dass eine starke Trennung der Geschlechter nach Bildungswegen bzw. Bildungsinhalten die Entstehung von geschlechtsspezifischen Abgrenzungen am Arbeitsmarkt fördert. Eine Segmentierung nach Geschlecht im schulischen Bereich kann vor allem mit einer Segmentierung nach Wirtschaftsbranchen in Zusammenhang gebracht werden. Die Entwicklung von unterschiedlichen Einkommens- und Karriereperspektiven wird besonders durch eine Konzentration der Burschen auf marktnahe, an technologischen Branchen anknüpfende und der Mädchen auf haushaltsnahe, an personenbezogenen Wirtschaftsbereichen anknüpfende Bildungslaufbahnen verstärkt.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung kommt vor allem im berufsbildenden Bereich zum Tragen. Auf Basis der EU Daten³⁵⁾ kann man feststellen, dass die Bedeutung dieser Bildungsschiene in Österreich besonders groß ist. Durchschnittlich besuchen in der EU 25 37,3% der SchülerInnen im Sekundarbereich (ISCED Stufe 3) eine allgemeinbildende Schule, 62,7% eine berufsbildende Schule. In Österreich sind es 27,7% bzw. 72,3%. Damit gehört Österreich zusammen mit Belgien, den Niederlanden, Großbritannien, Tschechien, Slowenien und der Slowakei zu den europäischen Ländern, wo weniger als ein Drittel der Burschen und Mädchen im Sekundarbereich eine allgemein bildende Schule absolvieren. Wie auch im zweiten Teil der Studie untersucht wird, besteht in Österreich innerhalb der beruflich orientierten Bildungsinstitutionen eine starke geschlechtsspezifische Trennung. Burschen sind vorwiegend an gewerblichen und technischen Schulen zu finden, während Mädchen mehrheitlich kaufmännische, wirtschaftliche und sozialberufliche Schulen wählen. In Österreich hat zudem die Lehrerbildung, die im Bildungssystem eine wichtige Rolle einnimmt, eine klare geschlechtsspezifische Prägung. Sowohl bei den Burschen als auch bei den Mädchen besteht eine starke Konzentration auf einige wenige Lehrberufe. Für viele Burschen, die ihre Ausbildung in Großbetrieben im Sachgüter erzeugenden Bereich absolvieren, stellt die Lehre oft eine Brücke zu

³⁵⁾ Die Daten beziehen sich auf das Schuljahr 2001/2002. Siehe *Europäische Kommission* (2005B).

internen Karrierepfaden dar. Dadurch kann die Lehre genauso wie ein höherer technisch-gewerblicher Schulabschluss überdurchschnittlich gute berufliche Perspektiven eröffnen. Diese Möglichkeit steht Frauen, die ihre Lehrausbildung vorwiegend im Dienstleistungsbereich (vor allem im Handel und in den personenbezogenen Dienstleistungen) absolvieren, seltener offen.

Frauen stellen in fast allen EU-Mitgliedsländern in der tertiären Bildungsstufe (ISCED 5 und 6) die Mehrheit der Studierenden dar³⁶). In dieser Bildungsstufe kommt in allen europäischen Ländern eine klare Abgrenzung der Geschlechter nach Studienrichtung zum Ausdruck, die Frauenquote variiert stark je nach Fach. So sind in der EU 25 bei Erziehungswissenschaften und Lehramt fast drei Viertel der Studierenden Frauen, bei den Geisteswissenschaften rund zwei Drittel, im Gesundheits- und Sozialbereich ebenfalls drei Viertel. Umgekehrt sind Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik sowie Ingenieurwesen und Industrie-bezogene Studienfächer vorwiegend eine männliche Domäne: Hier stellen Frauen nur etwas mehr als ein Drittel bzw. etwas mehr als ein Fünftel der Studierenden. Dieses Muster findet sich, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität, vor allem bei Erziehungswissenschaften und Technik in allen Ländern wieder. In Österreich ist die Präsenz von Studentinnen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen besonders schwach. Im Bereich Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik beträgt die Frauenquote laut EU-Statistik 33,7% (EU 25-Durchschnitt 38,0%), im Ingenieurwesen und in den Fachrichtungen, die an die Industrie anknüpfen, 19,6% (22,4%).

2.6 Verteilung der Haushaltsarbeit und gesellschaftliches Rollenbild durch traditionelles Muster geprägt

Das Bestehen von spezifisch bzw. vorwiegend "weiblichen" und "männlichen" Bildungslaufbahnen verdeutlicht die Verknüpfung zwischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt und gesellschaftlichen Rollenmustern. Die Wahl der Ausbildung und später des Berufs wird in entscheidendem Ausmaß durch den gegenwärtigen und für die Zukunft erwarteten Lebenszusammenhang, der Beruf und Familie umfasst, beeinflusst. Die Berufswahl und die Erwerbsbeteiligung von Frauen hängen mit sozialen Normen und Traditionen zusammen. Umfragen, die auf EU-Ebene periodisch durchgeführt werden, zeigen dass in Österreich traditionelle Gesellschaftsmuster eine große Rolle spielen. Daten aus dem Eurobarometer³⁷) verdeutlichen die genderspezifischen Trennlinien, die sich durch Gesellschaft und Arbeitswelt ziehen. So äußerten beispielsweise in einer Erhebung aus der ersten Jahreshälfte 2005 knapp ein Drittel der befragten ÖsterreicherInnen die Meinung, dass ein Studienabschluss für einen Jungen wichtiger als für ein Mädchen sei. Im Schnitt der 25 Mitgliedsländer der EU bejahten 17% der Personen die entsprechende Frage, nur in der Slowakei war der Anteil höher als in Österreich. Der

³⁶) Daten beziehen sich auf das akademische Jahr 2001/2002; nur in Deutschland (wo jedoch die Auswertung ohne die ISCED Stufe 6 durchgeführt wurde) waren mehr Männer als Frauen inskribiert.

³⁷) Europäische Kommission (2005C).

Ansicht, dass angesichts knapper Arbeitsplätze Männer gegenüber Frauen der Vorrang haben sollten, schlossen sich etwa 13% der Befragten an (im EU-Schnitt 12%). Die Aussage, dass Männer bessere politische Leitfiguren als Frauen abgeben, wurde von beinahe genauso vielen Befragten geteilt (43%) wie abgelehnt (46%)³⁸⁾. Diese Ergebnisse stimmen zu einem guten Teil mit denen aus früheren Erhebungen überein³⁹⁾.

Während sich Männer nach wie vor hauptsächlich der Erwerbstätigkeit widmen, befindet sich für Frauen der Beruf häufig in einem Spannungsfeld zwischen Arbeitswelt und Familie. Die Tatsache, dass der Erwerbstätigkeit im Lebenszusammenhang oft eine sekundäre oder komplementäre Bedeutung zukommt, wirkt sich im Laufe der Erwerbslaufbahn negativ auf berufliche Entfaltung und Einkommensentwicklung aus. Eine wesentliche Komponente dieser asymmetrischen Perspektive ist durch die geschlechtsspezifische Aufteilung bzw. Zuweisung der Arbeit im Haushalt gegeben. Eine möglichst genaue Einschätzung der Verteilung von (bezahlter und unbezahlter) Arbeit zwischen den Geschlechtern ist deshalb eine Voraussetzung für ein besseres Verständnis der geschlechtsspezifischen Situation am Arbeitsmarkt. Internationale Vergleiche, die das Ausmaß und die Verteilung der Haushaltsarbeit messen, sind auf Grund der Datenlage kaum durchführbar: "Im Hinblick auf die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bestehen die größten Datenlücken. Aussagekräftige Informationen über Haus- und Betreuungsarbeit liegen nur über Zeitbudgetstudien vor, die allerdings in Österreich nur sehr selten durchgeführt werden (letztmals 1992) und wo es bislang noch nicht gelungen ist ein EU-weites Erhebungsinstrumentarium zu implementieren"⁴⁰⁾.

Eine vergleichende Zeitbudget-Studie, die von Eurostat herausgegeben wurde, liegt zwar vor, beinhaltet aber Informationen zu 10 Ländern ohne Österreich⁴¹⁾. Aus dieser Studie geht hervor, dass klassische Muster der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern immer noch sehr weit verbreitet sind. Dennoch gibt es zwischen den einzelnen Ländern signifikante Unterschiede. Der durchschnittliche Anteil der von Frauen erledigten Haushaltsarbeit schwankt zwischen 60% und 66%, dabei weisen die skandinavischen Länder (Schweden, Finnland, Norwegen) die geringsten Quoten (60% bis 62%) auf. Auch gemessen an der Bedeutung der Haushaltsarbeit am gesamten Arbeitsaufwand (bezahlte und unbezahlte Arbeit) der Frauen liegen die Werte in Skandinavien (56% bis 61%) niedriger als in den anderen Ländern (64% bis 71%)⁴²⁾. In den meisten Ländern ist das durchschnittliche Arbeitspensum der Frauen größer als jenes der Männer. Schweden und Norwegen bilden in dieser Hinsicht eine Ausnahme. Gesonderte

³⁸⁾ 11% der Befragten haben keine Meinung geäußert; zusammen mit Litauen, Tschechien und der Slowakei weist Österreich unter den EU-Mitgliedsstaaten die stärkste Zustimmung zu dieser Aussage aus.

³⁹⁾ Vergleiche z. B. *Europäische Kommission* (1996).

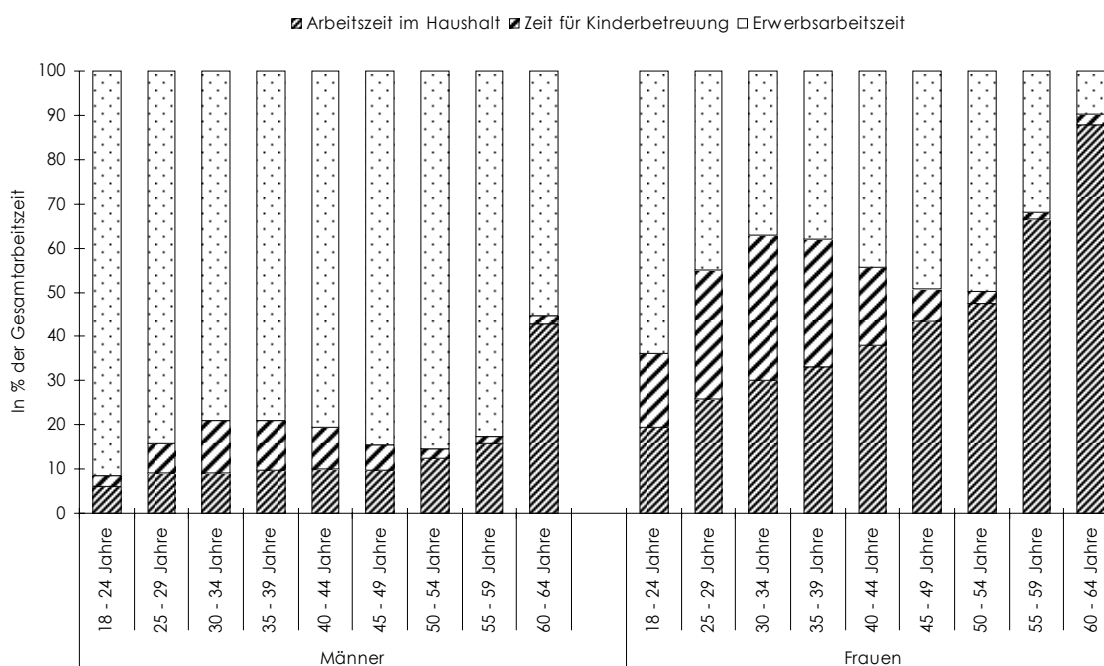
⁴⁰⁾ *Leitner – Wroblewski* (2004).

⁴¹⁾ Die Länder sind Belgien, Deutschland, Estland, Frankreich, Ungarn, Slowenien, Finnland, Schweden, Großbritannien und Norwegen; siehe *Eurostat* (2002A). Alle Werte beziehen sich auf die Bevölkerung zwischen 20 und 74 Jahren.

⁴²⁾ In den skandinavischen Ländern wurde stärker als anderswo Haushaltsarbeit auf den Markt verlagert.

Auswertungen für Haushalte, in denen Paare mit Kindern leben, zeigen eine Verstärkung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in diesem Haushaltstyp, der Anteil an Haushaltsarbeit der Frauen variiert je nach Land zwischen 67% und 84%.

Abbildung 6: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen nach Alter, Österreich, 2002



Q: Statistik Austria (2003A), WIFO-Berechnungen.

Diese Daten geben einen Überblick über die Situation in einer Selektion von Ländern, und unterstreichen die Wechselwirkung zwischen Haushalt und Beruf. Eine entsprechende aktuelle Datenquelle für Österreich liegt nicht vor, eine Sonderauswertung aus dem Mikrozensus 2002 liefert jedoch Information zum relativen Anteil von Erwerbsarbeit und (unbezahlter) Arbeit im Haushalt. Dabei handelt es sich nicht wie im Fall der zitierten Eurostat-Studie um eine Zeitbudgeterhebung (bei der die einzelnen Tätigkeiten während des Tagesablaufs in Tagebuch ähnlicher Form festgehalten werden), sondern um eine Befragung zum Zeitaufwand der den einzelnen Tätigkeiten gewidmet wurde. Die Ergebnisse aus der Sonderauswertung 2002 bestätigen das schon 1995 in einem ähnlichen Mikrozensus festgestellte traditionelle Muster familiärer Arbeitsteilung. Dennoch bestehen je nach Altersgruppe und Lebenszusammenhang große Unterschiede im Ausmaß und der Verteilung von Arbeit: "Wie groß die wöchentliche Arbeitsbelastung durch Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung ist, hängt sehr wesentlich vom Geschlecht und von den individuellen Lebensumständen, also vom Alter, der Kin-

derzahl im eigenen Haushalt, der Größe dieses Haushalts und der Erwerbssituation ab⁴³). Allen Altersgruppen gemeinsam ist jedoch die Tatsache, dass Frauen durchschnittlich eine höhere Gesamtarbeitszeit als Männer haben (Abbildung 7). Im Durchschnitt aller Männer und Frauen beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsbelastung der Männer 35,1 Stunden, jene der Frauen hingegen 45,2 Stunden. Die Ursache für diesen großen Unterschied liegt in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei den Männern entfällt durchschnittlich nur ein Fünftel (20,5%) der gesamten Arbeitszeit auf Haushalt und Kinderbetreuung, bei den Frauen sind es fast zwei Drittel (61,8%).

Eine wesentliche Voraussetzung für einen geschlechtergerechten Zugang zum Arbeitsmarkt ist das Vorhandensein von Optionen, die es Frauen und Männern ermöglichen, den individuellen Präferenzen entsprechend, Familien- und Berufsleben zu kombinieren. In dieser Hinsicht nimmt die Bereitstellung von adäquaten außerfamilialen Kinderbetreuungsplätzen einen hohen Stellenwert ein, zumal nur wenige Männer bereit oder in der Lage sind, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Kinderbetreuung zu verringern. Die EU Kommission hat institutionelle Kinderbetreuung als eine wichtige Determinante für eine erfolgreiche Integration der Frauen am Arbeitsmarkt erkannt. Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004 wurden in der EU insbesondere bei den Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter von unter 3 Jahren Mängel festgestellt. Österreich gehört danach, zusammen mit 8 anderen Ländern⁴⁴), zu den Mitgliedsstaaten mit dem größten Aufholbedarf. Dementsprechend wurde die institutionelle Kinderbetreuung auch als Hebel für die Förderung von Chancengleichheit im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) inkludiert. Im jüngsten Gemeinsamen Beschäftigungsbericht stellt der Rat der EU zwar fest, dass "der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überall Aufmerksamkeit zuteil [wird], das Anliegen einer ausgewogenen Teilung von Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern jedoch vernachlässigt [wird]". Maßnahmen zum Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Österreich werden als "begrenzt" eingeschätzt, "the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited"⁴⁵). Ein Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit kann auch anhand von Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Kleinkindern hergestellt werden. Entsprechende Statistiken, die den Gender Gap der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern (zwischen 20 und 49 Jahren) mit Kinder bis zum 6. Lebensjahr darstellen, zeigen Österreich vor Großbritannien, den Niederlanden, Deutschland und Luxemburg mit einem hohen Gender Gap⁴⁶).

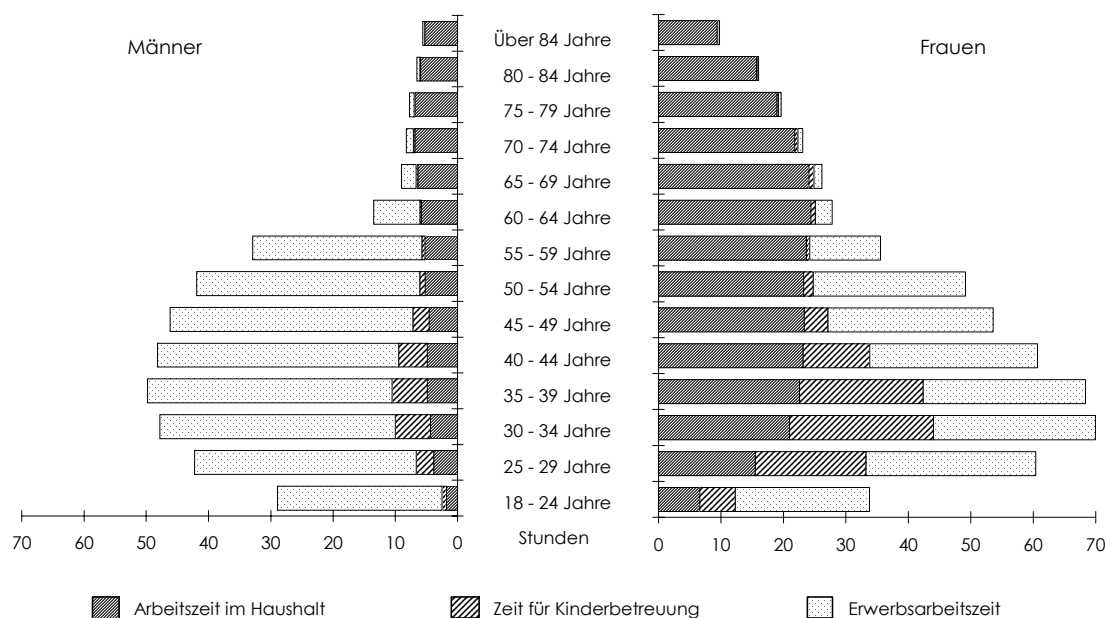
⁴³) Statistik Austria (2003A).

⁴⁴) Diese Länder sind Italien, Deutschland (alte Bundesländer), Luxemburg, Großbritannien, Spanien, Irland, Griechenland und Portugal.

⁴⁵) Rat der Europäischen Union (2005).

⁴⁶) Europäische Kommission (2005A).

Abbildung 7: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter, Österreich, 2002



Q: Statistik Austria (2003A).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die im EU-Vergleich günstige Arbeitsmarktlage und erfolgreiche gesamtwirtschaftliche Entwicklung Österreichs durch vergleichsweise stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheit gekennzeichnet ist. Österreichs Positionierung im Vergleich zu den restlichen EU-Mitgliedsstaaten stellt sich im Lichte der Gender Gaps schlechter als anhand der allgemeinen Indikatoren dar. Besonders die überdurchschnittlich große Einkommenslücke deutet darauf hin, dass die Erwerbsbeteiligung der Österreicherinnen nicht den Anspruch erfüllt, Frauen am Arbeitsmarkt die gleichen Chancen wie Männern zu ermöglichen. Eine nach wie vor traditionelle Verteilung der Haushaltsarbeit, die auch durch die Einstellung zu den gesellschaftlichen Rollen in Umfragen zum Ausdruck kommt, vervollständigt und bestätigt dieses Bild. Die Untersuchung und Beurteilung der Situation in Oberösterreich, die im Mittelpunkt der restlichen Abschnitte steht und für die der österreichischen Durchschnitt als Vergleichsgröße gilt, muss vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

3. Die Wirtschaftsstruktur Oberösterreichs

Thomas Leoni

Die wirtschaftliche Lage in Oberösterreich stellt sich im nationalen und internationalen Vergleich sehr günstig dar. Gemessen an der Bruttowertschöpfung ist der Output zwischen 1995 und 2003 jährlich durchschnittlich um 0,5 Prozentpunkte stärker als in gesamt Österreich gestiegen (+2,6% p. a. gegenüber +2,1% p. a.). Auch im Jahr 2004 hat Oberösterreich seinen Wachstumsvorsprung gegenüber dem Bundesdurchschnitt weiter ausgebaut⁴⁷⁾. In einer Phase, in der sich die Konjunktur stark auf den Export stützt, tritt der Industrie und Export orientierte Schwerpunkt Oberösterreichs besonders vorteilhaft in den Vordergrund. Der hohe Exportanteil⁴⁸⁾ wird in überdurchschnittlichem Ausmaß vom Technologiesektor⁴⁹⁾ getragen. Auch das Beschäftigungswachstum war im letzten Jahrzehnt stärker als in Gesamtösterreich (+0,9% p. a. gegenüber +0,4% p. a.). Die Arbeitslosenquote ist mit 4,4% (2004) die niedrigste aller Bundesländer, im internationalen Vergleich mit den Regionen Mitteleuropas nimmt Oberösterreich eine Spitzenposition ein⁵⁰⁾. Die anhaltend positive Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung wirkt sich entsprechend auf den wirtschaftlichen Wohlstand aus. Das durchschnittliche BIP pro Kopf hat sich in den letzten Jahren erhöht, es lag zuletzt mit 113% des mitteleuropäischen Durchschnitts im guten Mittelfeld (Jahr 2002)⁵¹⁾. Angesichts dieser Indikatoren, können die Rahmenbedingungen für Wettbewerb und Wachstum auch für die Zukunft positiv eingeschätzt werden.

In den nächsten Abschnitten wird dieses Gesamtbild genauer untersucht. Besondere Aufmerksamkeit wird den hinter den aggregierten Indikatoren stehenden Trends, die für die Entwicklung des Arbeitsmarktes maßgeblich sind, und auch geschlechtsspezifische Auswirkungen aufweisen, gewidmet. Zu diesem Zweck wird auch auf jüngere WIFO-Studien, die sich mit Oberösterreich beschäftigt haben, zurückgegriffen (*Palme, 1989, 1997, Palme et al., 1999, Fritz et al., 2002*).

⁴⁷⁾ Die Bruttowertschöpfung ist 2004 um 0,6 Prozentpunkte stärker als im Bundesdurchschnitt gewachsen. Die entsprechende Berechnung stammt vom WIFO, das Ergebnis wird nur als Veränderung zum Vorjahr veröffentlicht. Die offizielle Regionale Gesamtrechnung (RGR) von Statistik Austria (für die nominelle Bruttowertschöpfung) liegt derzeit nur bis zum Jahr 2002 vor.

⁴⁸⁾ Knapp 60% der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung, dieser Wert entspricht dem (nominellen) Anteil der Exporte 2004 an der (nominellen) Bruttowertschöpfung 2002. Der entsprechende gesamtösterreichische Durchschnitt beträgt 45,5%.

⁴⁹⁾ Zum Technologiesektor werden hier die ÖNACE-Abteilungen 24, 27 sowie 29 bis 34 gerechnet.

⁵⁰⁾ Eurostat, Datenbank "Allgemeine und Regionalstatistiken", http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=0.1136162.0.45572073&dad=portal&schema=PORTAL. Zieht man alle mitteleuropäischen Regionen heran, ein Gebiet, zu dem mit den Regionen Süddeutschlands und Oberitaliens die wettbewerbsstärksten Industrieregionen Europas zählen, liegt Oberösterreich bei der Arbeitslosenquote an 5. Stelle (im Vergleich mit 33 Regionen).

⁵¹⁾ Eurostat, Datenbank "Allgemeine und Regionalstatistiken".

3.1 Oberösterreich nach wie vor eine Industrieregion

Die oberösterreichische Wirtschaft weist eine Entwicklungsgeschichte auf, die sie von anderen Industriegebieten in Österreich (und auch in Europa) unterscheidet. Anders als "alte" Industrieregionen wie die Steiermark, war Oberösterreich bis zum Zweiten Weltkrieg vorwiegend ein Agrarland. Die Industrialisierung setzte in den folgenden zwei Jahrzehnten auch als Folge der besonderen Rolle, die das NS Deutsche Reich Oberösterreich zugeordnet hatte (Gründung der Eisen- und Stahlindustrie), ein. Seit Mitte der fünfziger Jahre verzeichnete Oberösterreich überdurchschnittliche Wachstumsraten, auch eine Folge der starken Einbettung in den deutschen Wirtschaftsraum. Die Industrialisierung brachte große Betriebseinheiten mit sich und erhöhte die Arbeitsproduktivität. Vor allem die Grundstoffindustrie und die Erzeugung von Investitionsgütern machten Oberösterreich zum industriestärksten Bundesland. Hohe Exportquoten bezeugten die internationale Wettbewerbsfähigkeit und forderten zugleich eine kontinuierliche technologische Innovationstätigkeit. Die Sachgüterproduktion hat in den letzten zwanzig Jahren große Veränderungsprozesse durchgemacht, die industrielle Ausprägung ist Oberösterreich jedoch erhalten geblieben. Im Jahr 2002 hat der Anteil der Sachgütererzeugung⁵²⁾ an der gesamten Wertschöpfung 31% betragen (Österreich insgesamt 20%). Dieser Wert ist im letzten Jahrzehnt nahezu konstant geblieben. Rechnet man Bauwesen sowie Energie- und Wasserversorgung zur Sachgüterproduktion hinzu, so erfasst man 41% des oberösterreichischen Outputs. Für Gesamtösterreich liegt der entsprechende Wert bei 30%. Oberösterreich trägt mit einem Viertel zur gesamten österreichischen Wertschöpfung im Sachgüterbereich bei, der Anteil an den Exporten ist mit 27,4% (Jahr 2002, Bayer et al., 2004, S. 19) noch etwas höher⁵³⁾.

Die große Bedeutung der Industrie findet sich auch in den Beschäftigungskennzahlen wieder. Der unbereinigte Beschäftigungsanteil⁵⁴⁾ des Güter produzierenden Sektors⁵⁵⁾ ist in den letzten zehn Jahren zwar von 40% (1995) auf 36% (2004) gesunken, liegt jedoch um fast ein Drittel über dem gesamtösterreichischen Durchschnitt. Berücksichtigt man nur die Sachgütererzeugung ohne Bauwesen sowie Energie- und Wasserversorgung (26%) so ist die Differenz zum Österreich-Durchschnitt (19%) noch ausgeprägter. Die geschlechtsspezifische Besetzung der einzelnen Industriebranchen ist sehr unterschiedlich. Auf diese Unterschiede, die wichtige Implikationen für die Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen haben, wird im zweiten Abschnitt des vorliegenden Teiles eingegangen.

⁵²⁾ ÖNACE Wirtschaftsklassen 15 bis 37.

⁵³⁾ Zum Vergleich: der Anteil Oberösterreichs an der österreichischen Gesamtbevölkerung beträgt 17% (*Statistik Austria, 2005A*).

⁵⁴⁾ Hierbei werden nur Beschäftigungsverhältnisse und nicht Vollzeitäquivalente verglichen. Durch die starke Zunahme an Teilzeitarbeit und der hohen Konzentration dieser Beschäftigungsformen auf den Dienstleistungsbereich wird der Beschäftigungsanteil des produzierenden Sektors leicht untererfasst.

⁵⁵⁾ Sachgütererzeugung inklusive Bauwesen sowie Energie- und Wasserversorgung (ÖNACE Wirtschaftsklassen 15 bis 45).

Auch wenn der Sachgüterbereich in Oberösterreich sehr vielfältig ist, lässt sich ein klares Spezialisierungsmuster erkennen. Die Branchen der Textil- und Bekleidungsindustrie spielen nur eine marginale Rolle, ihr Anteil an der abgesetzten Sachgüterproduktion hat im Jahr 2004 insgesamt nur 2,2% betragen⁵⁶). Auch die Grundstoffindustrie hat einen Teil ihrer früheren Bedeutung eingebüßt. Die Herstellung und Verarbeitung von Holz, Papier und Pappe sowie von Glas, Steinen und Erden tragen jeweils 3% bis 4% zur gesamten oberösterreichischen Produktion bei. Ihre Quote am österreichischen Branchenoutput liegt bei knapp 20%. Chemie und Kunststoffe haben ein größeres Gewicht (respektive 6% bzw. 5% der Sachgüterproduktion in Oberösterreich) und stellen etwa 30% der österreichischen Produktion dar. Die weitaus wichtigsten Industriezweige sind die Herstellung von Fahrzeugen bzw. Fahrzeugteilen sowie der Maschinenbau und die Erzeugung und Verarbeitung von Metall. Diese Bereiche generieren über die Hälfte der oberösterreichischen Produktion und knapp ein Drittel des entsprechenden nationalen Branchenoutputs. Besonders deutlich kommt das oberösterreichische Spezialisierungsmuster durch eine Zusammenlegung der regionalen und der nationalen Dimension zum Vorschein (Abbildung 8)⁵⁷). Aus der graphischen Darstellung geht die überproportionale Bedeutung der Fahrzeugindustrie für den oberösterreichischen Sachgüterbereich hervor. Neben der automotiven (Zuliefer-) Industrie ist eine eindeutige Spezialisierung auf die Bereiche der Metallerzeugnisse und des Maschinenbaus erkennbar. Die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren sowie von Möbeln u. Ä. ergänzt das Spezialisierungsmuster.

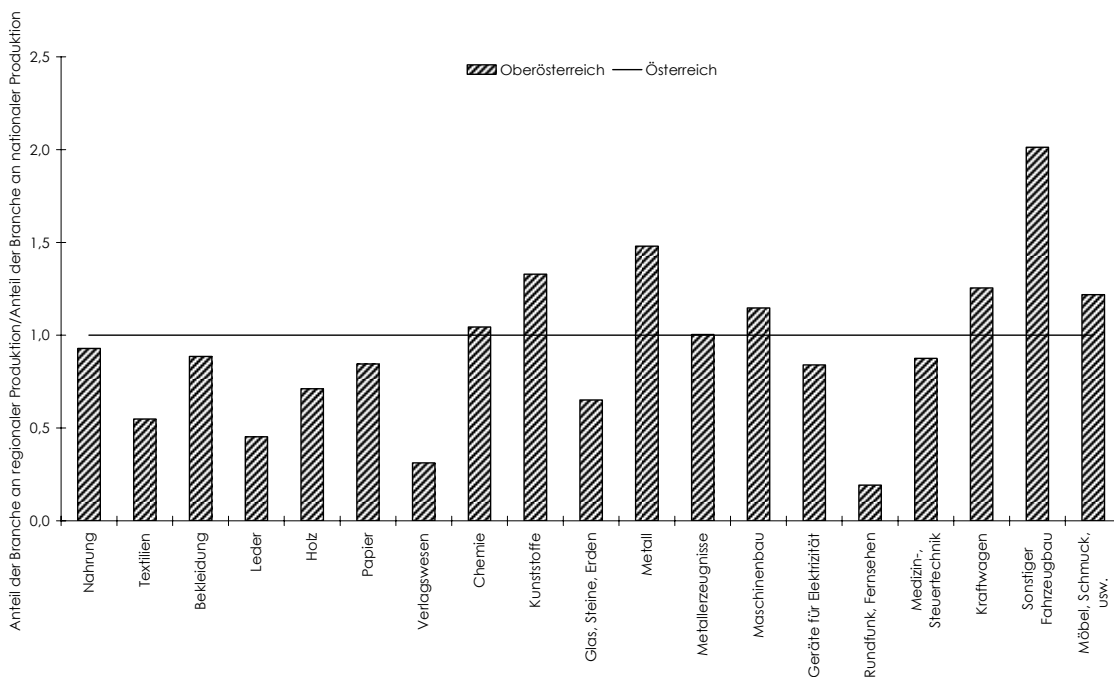
Diese Spezialisierung spiegelt sich zum Teil auch im Exportmuster der unterschiedlichen Branchen wider. Die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen sowie der sonstige Fahrzeugbau sind fast ausschließlich für das Ausland bestimmt (Exportquote 2002 90,4%)⁵⁸). Auch in den ÖNACE-Abteilungen 30 und 33, die die Erzeugung von Büromaschinen, Elektrogeräten, Messgeräten und dgl. zusammenfassen, ist die Exportquote merklich höher als im Österreich-Durchschnitt. In den übrigen Branchen liegen die oberösterreichischen Werte unter oder nur wenig über den österreichischen. Auch die Zahlen zu den absoluten Exportanteilen der einzelnen Branchen zeigen eine starke Spezialisierung der oberösterreichischen Industrie (Übersicht 2). Über 60% der Exporte entstehen im Maschinenbau, in der Metallerzeugung oder in der Fahrzeugtechnik.

⁵⁶) Im Jahr 1995 waren es immerhin noch 3,5%. Die Daten stammen aus der Konjunkturerhebung für den produzierenden Bereich (Statistik Austria). Die Berechnung erfolgte ohne die Branchen Tabakverarbeitung, Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von Büromaschinen und Recycling, für die keine aufgeschlüsselten Daten vorliegen, weil weniger als 3 Unternehmen im entsprechenden Feld erfasst sind.

⁵⁷) Abbildung 8 zeigt einen Spezialisierungsindex, der sich aus dem Doppelbruch des relativen Anteils einer Branche an der regionalen Produktion zum relativen Anteil derselben Branche an der nationalen Produktion ergibt. Österreich stellt demnach den Wert 1 dar, Branchen die über diesen Wert liegen haben in Oberösterreich eine überproportionale Bedeutung.

⁵⁸) Bayer *et al.* (2004).

Abbildung 8: Spezialisierungsindex der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 2004



Q: Statistik Austria, Konjunkturerhebung für den produzierenden Bereich; WIFO-Berechnungen. Der Spezialisierungsindex ergibt sich aus dem Doppelbruch des relativen Anteils einer Branche an der regionalen Produktion zum relativen Anteil derselben Branche an der nationalen Produktion. Österreich stellt demnach den Wert 1 dar, Branchen die über diesen Wert liegen haben in Oberösterreich eine überproportionale Bedeutung.

Übersicht 2: Verteilung der Exporte der oberösterreichischen Industrie nach Wirtschaftsbranchen, 2004

Wirtschaftsbranche	Anteile an den Exporten insgesamt	Vergleich mit Österreich
	In %	Österreich = 100
Nahrungs- und Genussmittel und Getränke	3,9	67,9
Textilien, Bekleidung, Leder	3,4	69,0
Be- und Verarbeitung von Holz	2,0	57,4
Papier und Pappe, Verlagswesen	4,3	84,1
Mineralölverarbeitung, Chemie, Kunststoffwaren	11,5	87,5
Glas, Waren aus Steinen und Erden	0,8	34,0
Metallerzeugung und -bearbeitung, -erzeugnisse	16,3	133,6
Maschinenbau	17,0	121,4
Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte	2,1	115,2
Geräte der Elektrizitätserz., Rundfunk, Nachrichtentechnik	5,1	49,5
Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	2,8	114,1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	22,3	142,7
Sonstiger Fahrzeugbau	5,1	92,4
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten usw.	3,5	101,4
Insgesamt	100,0	

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Dieses regionale Spezialisierungsmuster hat sich im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte durch einen umfassenden Strukturwandel ergeben. Die Änderung wirtschaftlicher und technologischer Rahmenbedingungen hat schon seit Ende der achtziger Jahre die oberösterreichische Industrieproduktion und Regionalwirtschaft stark beeinflusst. Vor allem Großbetriebe, die den Übergang von der Massenproduktion zur flexiblen Spezialisierung vollziehen mussten, wurden mit einem starken Anpassungsdruck konfrontiert. Diese Entwicklung traf in Oberösterreich anfänglich besonders die Zentralräume, wo die Verstaatlichte Industrie (vor allem die Grundstoffindustrie) eine prominente Rolle spielte. Diese Gebiete wurden von einer radikalen Umstrukturierungswelle erfasst, zwischen 1990 und 1994 wurde in den oberösterreichischen Zentralräumen etwa ein Fünftel der Industriearbeitsplätze abgebaut (*Palme, 1997*). Auf diesen Strukturwandel und vor allem auf die Entwicklung im letzten Jahrzehnt wird in den folgenden Abschnitten in größerem Detail eingegangen.

3.2 Strukturwandel hat Anpassungsfähigkeit der Industrie unter Beweis gestellt

Die heutige Struktur des Sachgüterbereichs ist das Ergebnis eines Wandels, der für die Frauenbeschäftigung in Oberösterreich besonders relevant ist, und deshalb genaueres Augenmerk verdient. Der gesamte produzierende Sektor stand in Österreich in den letzten Jahrzehnten im Mittelpunkt eines umfangreichen, bis in die späten neunziger Jahre durch eine hohe Dynamik gekennzeichneten Anpassungsprozesses. Die Verstärkung des internationalen Wettbewerbs und der Übergang von der Massenproduktion zur flexiblen Spezialisierung übten großen Druck auf die von Großbetrieben dominierte Produktionslandschaft aus und zwangen Unternehmen zu Umstrukturierungen bzw. Redimensionierungen. Während dieser Zeit verlangsamte sich das Wachstum der oberösterreichischen Wirtschaft merklich. Zwischen 1988 und 1996 blieb es, gemessen an der nominellen Wertschöpfung (+5,1% p.a.), jährlich um 0,6 Prozentpunkte hinter dem österreichischen Durchschnitt zurück (*Palme et al., 1999*). Mitte der neunziger Jahre war eine erste große Strukturanpassung der Industrie mit starken Produktivitätszuwächsen sowie Redimensionierungen einzelner Produktionsbereiche (z. B. Hüttenindustrie, Papierindustrie) abgeschlossen worden. In den folgenden Jahren wurde der Strukturwandel stark durch die Öffnung der Ostgrenzen beeinflusst. Der Anpassungsprozess traf die einzelnen Wirtschaftsbereiche des produzierenden Sektors jedoch unterschiedlich stark. Besonders arbeitsintensive Branchen haben – nicht anders als in den restlichen Bundesländern – einen starken Rückgang an Umsätzen und Beschäftigung verzeichnet. Der relativ gesehen stärkste Stellenabbau hat in der Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie stattgefunden: 2004 arbeiteten dort fast 50% Personen weniger als 1995. Die sehr heterogene Wirtschaftsabteilung "Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen" (ÖNACE 36), wo über dem gleichen Zeitraum 3.600 Beschäftigungsverhältnisse verloren gingen, hatte den stärksten absoluten Personalabbau zu verzeichnen. Im Gegenzug haben einzelne Industriebranchen im letzten Jahrzehnt expandiert und konnten zum Teil signifikante Beschäftigungszuwächse erzielen. In der Herstellung von Metallzeugnis-

sen sowie beim Fahrzeug- und Maschinenbau wurden insgesamt 4.800 neue Stellen geschaffen, was kumuliert einem Plus von 13% entspricht.

Übersicht 3: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 1995/2004

	1995	2004	Absolute Differenz 1995/2004	Ø Veränderung 1995/2004 in %
Zusammengefasste Wirtschaftsklassen				
Nahrungs- und Genussmittel, Tabakverarbeitung	16.708	16.219	- 489	- 0,3
Textilien, Leder	7.790	3.908	- 3.882	- 7,4
Holz, Papier, Verlagswesen	13.776	13.153	- 623	- 0,5
Kokerei, Chemie, Gummi- und Kunststoffe	16.764	16.750	- 14	± 0,0
Glas, Waren aus Steinen und Erden	6.738	4.751	- 1.987	- 3,8
Metall und Metallerzeugnisse	28.211	30.078	+ 1.867	+ 0,7
Maschinenbau	19.201	20.295	+ 1.094	+ 0,6
Büromaschinen, Rundfunk und Nachrichtenwesen, Messgeräte	8.485	9.640	+ 1.155	+ 1,4
Fahrzeugbau	10.986	13.158	+ 2.172	+ 2,0
Möbel und sonstige Güter, Recycling	17.785	14.346	- 3.439	- 2,4
Energie- und Wasserversorgung	6.502	5.749	- 753	- 1,4
Bauwesen	47.833	44.873	- 2.960	- 0,7
<i>Insgesamt</i>	<i>200.779</i>	<i>192.920</i>	<i>- 7.859</i>	<i>- 0,4</i>

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Insgesamt hat der sekundäre Sektor im beobachteten Zeitraum (1995/2004) fast 8.000 Stellen verloren (-0,4% p. a.), im Sachgüterbereich ohne Bausektor und Energieversorgung ging der Abbau etwas langsamer (-0,3% p. a.) vor sich. Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (jährlich durchschnittlich -1,2% im sekundären Sektor insgesamt bzw. -1,1% bei der Sachgüterproduktion) war das relativ wenig.

Im Gegensatz zur Beschäftigung ist die Wertschöpfung in dieser Zeit gestiegen, was auf eine starke Produktivitätssteigerung schließen lässt. Zwischen 1995 und 2002 ist die Wertschöpfung des Sachgüterbereichs in Oberösterreich und Österreich etwa gleich schnell gewachsen (3,7% p. a. bzw. 3,8% p. a.). *Palme et al. (1999)* weisen darauf hin, dass der Strukturwandel in Oberösterreich vergleichsweise gut überstanden wurde: "Die Anpassungsfähigkeit der oberösterreichischen Industrie geht teilweise auf eine relativ vielfältige Branchen- und die günstige Regionalstruktur zurück. Dank einer anpassungsfähigen Industriestruktur hatte die Produktions- und Standortbereinigung kaum größere regionale Krisen zur Folge, Strukturkrisen einzelner Branchen wirkten sich weniger dramatisch aus." Diese Aussage kann auch aus der heutigen Sicht bestätigt werden. Einzelne Branchen der Sachgüterproduktion gingen verloren, einige arbeitsintensive Branchen haben in Oberösterreich noch immer eine überproportionale Bedeutung (z. B. die Herstellung von Möbeln und sonstigen Erzeugnissen; *Bayer et al., 2000*). *Fritz et al. (2002)* zufolge ist die oberösterreichische Wirtschaft stark in den internationalen Wirtschaftskontext eingebunden, der internationale Wettbewerb wird sich auch in Zukunft in diesen Bereichen besonders stark bemerkbar machen. In den Kernbereichen der Fahrzeugin-

dustrie und des Maschinenbaus konnte Oberösterreich jedoch seine Position ausbauen. Nach der von *Fritz et al.* (2002) ausgearbeiteten WIFO-Prognose⁵⁹⁾ wird der Wertschöpfungsanteil der Sachgüterproduktion (inklusive Bauwirtschaft sowie Energie- und Wasserversorgung) von 41% im Jahr 2002 auf 38% im Jahr 2008 sinken. Im Gegenzug wird der Anteil des tertiären Sektors von 56% auf 58% ausgebaut. Der sekundäre Sektor wird 2008 nur noch 33% (2002 37%) der Unselbständigen beschäftigen, während der Anteil des tertiären Sektors von 61% auf 65% steigen wird. "Dieser Wandel geht in Oberösterreich jedoch kaum schneller vor sich als in Österreich insgesamt. Die starke Ausrichtung auf die Sachgüterproduktion – und hier vor allem auf die Metallerzeugung und -verarbeitung, den Maschinen- und Fahrzeugbau – bleibt Oberösterreich erhalten" (*Fritz et al.*, 2002).

3.3 Landwirtschaft nimmt auch in Oberösterreich an Bedeutung ab

Die Bedeutung der Landwirtschaft ist absolut gesehen sehr gering, der Sektor ist auch im letzten Jahrzehnt weiter geschrumpft. Von der ehemaligen führenden Rolle des Agrarsektors ist in Oberösterreich nur wenig übrig geblieben, auch wenn Land- und Forstwirtschaft einen überdurchschnittlichen Anteil am Output haben (2,4% gegenüber 2,0% in Gesamtösterreich)⁶⁰⁾. Der Arbeitseinsatz ist, gemessen an der für die Landwirtschaft eigenen Indikator der Jahresarbeitseinheiten, im letzten Jahrzehnt wenn auch langsamer als in Gesamtösterreich kontinuierlich zurückgegangen. Statistik Austria weist für den Zeitraum 1995/2003 einen Rückgang von durchschnittlich –2,0% p. a. in Oberösterreich und –2,3% p. a. in Österreich aus. Dennoch ist Oberösterreich für den österreichischen Agrarsektor nach wie vor wichtig, gemessen an der Wertschöpfung ist Oberösterreich nach Niederösterreich das Bundesland mit dem größten Landwirtschaftsbereich. Mit Ausnahme des Weinbaus, der kaum eine Rolle spielt, repräsentiert Oberösterreich die österreichischen Produktionsmöglichkeiten sehr gut. Schwerpunkt des Sektors ist die Viehzucht, die eine hohe Wertschöpfung ermöglicht und die überdurchschnittliche Produktivität der oberösterreichischen Betriebe stark mit trägt. Die Betriebsstruktur weist jedoch auf intraregionaler und infraregionaler Ebene Unterschiede auf. Vor allem im Mühlviertel liegen einige Betriebe nahe an der Subsistenzlandwirtschaft und können nur durch Subventionen ihre Existenz absichern. Die Anzahl von selbständig Beschäftigten in der Landwirtschaft ist vergleichsweise hoch. Dies zeigt sich auch beim Anteil der nicht entlohnten gegenüber der entlohnten Arbeit, der in Oberösterreich höher als im Bundesdurchschnitt ist. Auf Grund der geringen gesamtwirtschaftlichen Bedeutung dieses Sektors wird in den folgenden Abschnitten nicht weiter auf die Landwirtschaft eingegangen. Dennoch soll erwähnt werden, dass Frauen im Agrarsektor eine besondere Rolle spielen, da sie oft (vor allem in Fällen der

⁵⁹⁾ Die Prognose stützt sich auf eine Gliederung in Modellsektoren bei der die ÖNACE Wirtschaftsabteilung 26 (Herstellung von Glas, Waren aus Steinen und Erden) anders als hier zum primären Sektor gerechnet wird. Die daraus resultierende Unschärfe in der Trennung zwischen primären und sekundären Sektor hat aber keine signifikante Auswirkung auf die hier getätigte Aussage.

⁶⁰⁾ Statistik Austria, Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen nach Wirtschaftsbereichen (Jahr 2002).

Nebenerwerbslandwirtschaft) die Betriebsleitung übernehmen und zugleich für den Haushalt verantwortlich sind, während Männer einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HSV) weist für Oberösterreich eine leicht überdurchschnittliche Frauenquote in der Landwirtschaft aus (45% gegenüber 42% in Österreich)⁶¹).

3.4 Dienstleistungsbereich befindet sich in leichtem Aufholprozess

Der Dienstleistungsbereich ist wie im restlichen Österreich der dynamischste Sektor der Wirtschaft, sein Wachstum hat jedoch später und schwächer als in den anderen Bundesländern eingesetzt. Während die Industrie im letzten Jahrzehnt einen strukturellen Wandlungs- und Anpassungsprozess vollzogen hat, kann man bei den Dienstleistungen in Oberösterreich von einem – wenn auch moderaten – Aufholprozess sprechen. Mit einem Anteil von 56% trägt der Dienstleistungsbereich weiterhin unterdurchschnittlich zur oberösterreichischen Wertschöpfung bei (der österreichische Durchschnitt liegt bei 68%)⁶²). Die nominelle Wertschöpfung hat sich zwischen 1995 und 2002 jährlich durchschnittlich um 3,6% gesteigert, und ist damit marginal schneller als in Österreich (3,5% p. a.) gewachsen. Das weitaus stärkste Wachstum (+8,0% p. a.) wurde ebenso wie im Rest Österreichs vom Wirtschaftsbereich Realitäten und Unternehmensdienstleistungen (ÖNACE-Abschnitt K) verzeichnet, das auch den starken bundesweiten Anstieg (+6,5% p. a.) in den Schatten gestellt hat. Die unternehmensnahen Dienstleistungen spielen dabei die Hauptrolle⁶³). Leicht überdurchschnittlich sind im privaten Sektor auch Tourismus (+5,5% p. a.) sowie Kredit- und Versicherungswesen (+2,3% p. a.) gewachsen; Handel sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung sind hinter dem österreichischen Durchschnitt geblieben. Die Präsenz von Frauen ist in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors (wie auch in jenen der Sachgüterproduktion) ungleich verteilt. Dieser Punkt wird in einem eigenen Kapitel wieder aufgegriffen und intensiver behandelt (Kapitel 4.2.1).

Die starke Beschäftigungsdynamik bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen kann als positive Entwicklung gedeutet werden, die auf eine Erhöhung der Wertschöpfungsintensität des Dienstleistungssektors schließen lässt. Dennoch sind genauere Aussagen über die qualitative Entwicklung der Dienstleistungen aufgrund der Heterogenität des Sektors schwierig. Hinweise zur Positionierung Oberösterreichs als Dienstleistungsstandort können aus einer feineren Gliederung nach ÖNACE-3-Steller gewonnen werden. Mit Hilfe der vom WIFO erarbeiteten Typologien für Dienstleistungsbranchen auf der ÖNACE 3-Steller Ebene lassen sich zusätzliche Aussagen entlang der Faktorintensität machen (Mayerhofer – Palme, 2001). Entsprechende Berechnungen auf Basis der Verteilung der unselbständig Beschäftigten für das Jahr 2001 zeigen

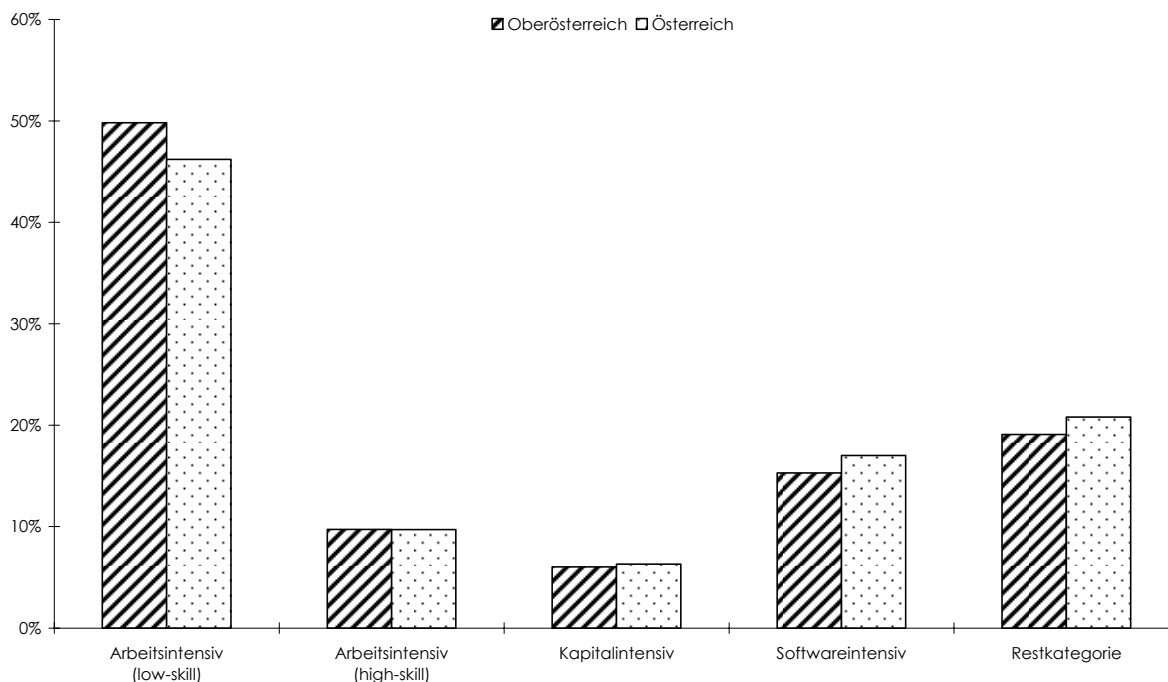
⁶¹) Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2004.

⁶²) Bei diesen sowie bei den folgenden Angaben zur Bruttowertschöpfung handelt es sich um die offiziellen Daten für das Jahr 2002 (Statistik Austria), neuere Daten stehen derzeit nicht zur Verfügung.

⁶³) Die ÖNACE-Abteilung 74 "Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen" umfasst knapp 80% der Beschäftigten aus dem Wirtschaftsbereich K.

für Oberösterreich einen überproportional hohen Anteil in den arbeitsintensiven Branchen (Abbildung 9). Dies trifft spezifisch für Branchen zu, in denen niedrig qualifizierte Arbeit (Qualifikationsniveau bis einschließlich Lehre) einen hohen Anteil am Umsatz darstellt. Die Beschäftigung in arbeitsintensiven Branchen, in denen ein hoher Anteil der ArbeitnehmerInnen ein hohes Qualifikationsniveau hat, ist absolut gesehen weniger bedeutend, und liegt etwa im Österreich-Schnitt. Der softwareintensive und damit technologische Bereich ist hingegen unterdurchschnittlich repräsentiert.

Abbildung 9: Verteilung der unselbständig Beschäftigten im Dienstleistungsbereich nach Faktorintensität der Branche, 2001
Ohne öffentlichen Sektor, ÖNACE 3-Steller



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Besondere Bedeutung kommt dem tertiären Sektor bei der Schaffung von Beschäftigung in den letzten zehn Jahren zu. Zwischen 1995 und 2004 ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im oberösterreichischen Dienstleistungsbereich um fast 50.000 (+17%) gestiegen. Dies entspricht einem jährlichen durchschnittlichen Wachstum von 1,7%, dem bundesweit ein Durchschnitt von +1,0% p. a. gegenübersteht. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die zusätzliche Beschäftigung im Dienstleistungssektor stark durch Teilzeitbeschäftigung getrieben wird. In Oberösterreich ist diese Entwicklung im letzten Jahrzehnt noch stärker als im Rest Ös-

terreichs vor sich gegangen⁶⁴). Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Oberösterreich⁶⁵) lässt vermuten, dass in Summe das Arbeitsvolumen im tertiären Sektor nicht so stark angestiegen ist.

3.5 Tourismus von unterdurchschnittlicher Bedeutung in Oberösterreich

Der Tourismussektor kann – vor allem im ländlichen Raum – auf die gesamte Wirtschaftsstruktur einen stark prägenden Einfluss haben. Als Dienstleistung, die international handelbar ist, ist das touristische Angebot einem starken Konkurrenzdruck ausgesetzt. Oberösterreich besitzt mit dem Salzkammergut einen traditionsreichen touristischen Standort. Die Bedeutung des Salzkammergutes und des Tourismus in Oberösterreich hat jedoch seit jener Zeit, als das österreichische Bürgertum den Urlaub auf Sommerfrische verbrachte, stark abgenommen. In der Nachkriegszeit, als die traditionellen Sommerfrischler als Urlauberguppe von den Individualtouristen abgelöst wurden, begann der Rückgang. Das Fehlen der Voraussetzungen für eine starke Wintersaison oder anderem gleichwertigen Ersatz hat zu einem quantitativen aber auch qualitativen Rückgang des Tourismus geführt. Dies hat sich in geringer Kapazitätsauslastung, unterdurchschnittlicher Aufenthaltsdauer und geringen Nächtigungszahlen bemerkbar gemacht (*Palme et al.*, 1999).

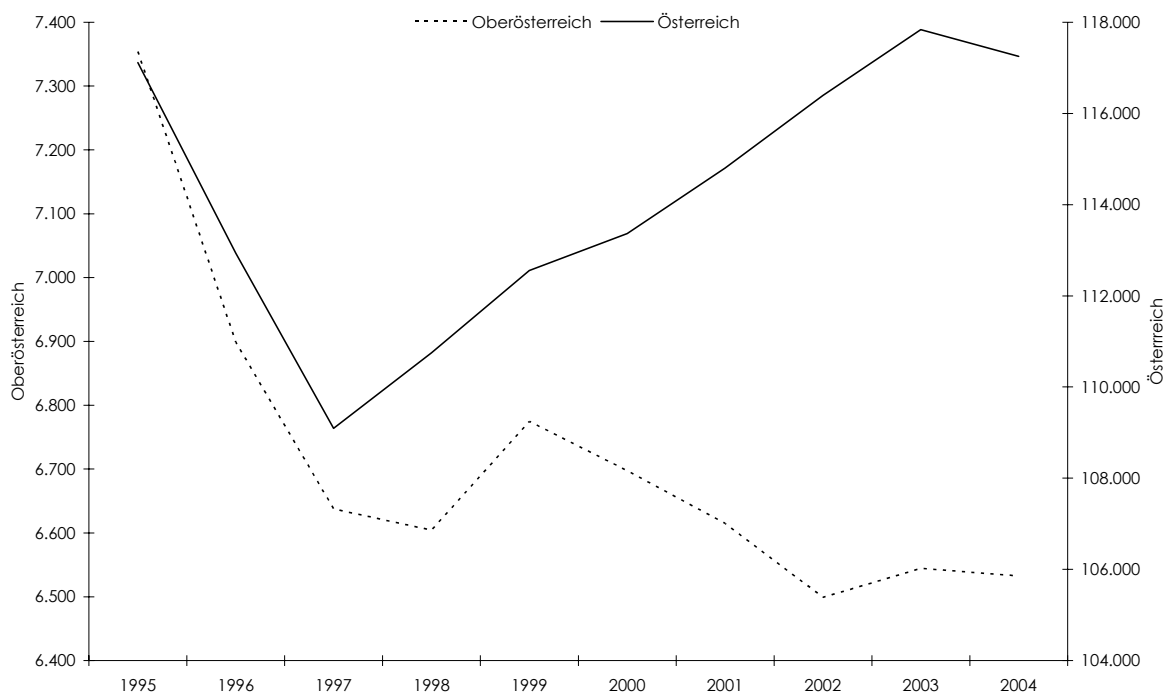
Auch die jüngsten Daten lassen keine Trendwende erkennen. Die Anzahl der Nächtigungen hat sich seit den frühen neunziger Jahren schwächer als in Gesamtösterreich entwickelt. Zwischen 1995 und 2004 ist die Entwicklung mit einem jährlichen Durchschnitt von $-1,3\%$ rückläufig (Österreich $\pm 0,0\%$ p. a.). Betrachtet man den Zeitraum 2000/2004, so sind die Nächtigungen in Oberösterreich jährlich durchschnittlich um $-0,6\%$ zurückgegangen (Österreich $+0,8\%$ p. a.). Die Einnahmen je Nächtigung schwankten im letzten Jahrzehnt zwischen 62% und 63% des österreichischen Durchschnitts und sind nur in Niederösterreich geringer. Der Anteil der ÖNACE Wirtschaftsabteilung "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" am gesamten oberösterreichischen Output betrug im Jahr 2002 lediglich $2,5\%$ (Österreich $4,5\%$). Dieser Wert trägt jedoch der wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus nur unzulänglich Rechnung. Durch die Entwicklung des regionalen Tourismus-Satellitenkontos (*Laimer – Smeral*, 2005) steht ein neues Instrumentarium zur Verfügung, um die volkswirtschaftliche Bedeutung des Fremdenverkehrs einzuschätzen. Dadurch werden nicht nur direkte Wertschöpfungseffekte (z. B. ausgelöst durch Übernachtungen und Transport) sondern auch zusätzliche durch den Tourismus ausgelöste indirekte Effekte (z. B. nicht-tourismusspezifische Dienstleistungen, die auch von Touristen konsumiert werden) erfasst. Diese neue Datenquelle erhöht die absolute Bedeutung der Tourismus- und Freizeitwirtschaft für Oberösterreich: zusätzlich zur direkten Wertschöpfung, die $2,9\%$ des Bruttoregionalprodukts beträgt (in Österreich Anteil des Tourismus am BIP $6,2\%$)

⁶⁴) Die Teilzeitquote ist in Oberösterreich zwischen 1996 und 2003 von $13,8\%$ auf $21,3\%$ gestiegen, in Österreich im gleichen Zeitraum von $12,6\%$ auf $18,5\%$ (Statistik Austria, Mikrozensus).

⁶⁵) Siehe auch Kapitel 5.3, der dem Thema Teilzeitarbeit gewidmet ist.

kommen indirekte Wertschöpfungseffekte von 3,9% des Bruttoregionalprodukts hinzu (in Österreich 2,9% des BIP).

Abbildung 10: Entwicklung der Nächtigungen im touristischen Bereich, Oberösterreich und Österreich, 1995 bis 2004



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Insgesamt bestätigt sich jedoch das Bild eines Sektors, dessen Wertschöpfungsintensität durch strukturelle Faktoren niedrig bleibt. Der Anteil der Gastronomie (Restaurant- und Gaststättenwesen) an der Struktur des touristischen Konsums ist höher als im Bundesdurchschnitt (39,4% gegenüber 32,5%). Der Tagestourismus spielt ebenso eine überproportional wichtige Rolle, der Nächtigungsanteil der 5-/4-Stern-Betriebe ist hingegen unterdurchschnittlich (21,8% gegenüber 29,2%). Der überdurchschnittliche Anteil an Dienstleistungen die Kultur und Unterhaltung betreffen (12,2% gegenüber 10,0%), kann mit einem kulturintensiven touristischen Angebot in Verbindung gebracht werden. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass sich Linz in den letzten Jahren als Kunst- und Kulturstadt einen Namen gemacht hat (z. B. durch das jährliche "Ars Electronica" Festival und durch Brucknerkonzerte). Die Nächtigungen sind in der Landeshauptstadt im letzten Jahrzehnt jährlich um 2 Prozentpunkte gestiegen⁶⁶).

⁶⁶) Weiteres, noch nicht vollständig ausgeschöpftes Potential für Kulturtourismus besteht für Oberösterreich als Geburtsland von Persönlichkeiten wie Anton Bruckner und Adalbert Stifter.

Übersicht 4: Touristischer Konsum nach Produkten in Oberösterreich, 2003

Aggregate	Österreich ¹⁾		Oberösterreich ¹⁾		
	Mio. €	Anteil in %	Mio. €	Anteil in %, bezogen auf ÖÖ Österreich	
<i>Tourismuscharakteristische Dienstleistungen</i>	22.754	82,7	1.995	75,4	8,8
Beherbergung	6.115	22,2	249	9,4	4,1
Restaurant- und Gaststättendienste	8.945	32,5	1.044	39,4	11,7
Personentransport	4.641	16,9	353	13,3	7,6
Reisebüros bzw. -veranstalter ²⁾	291	1,1	27	1,0	9,2
Kultur-, Unterhaltungs- und sonst. Dienstleistungen	2.762	10,0	323	12,2	11,7
<i>Tourismusverwandte bzw. nicht-tourismusspezifische Waren bzw. Dienstleistungen</i>	4.748	17,3	652	24,6	13,7
Waren	2.641	9,6	345	13,0	13,1
Dienstleistungen	1.855	6,7	280	10,6	15,1
Handelsspanne	252	0,9	27	1,0	10,6
<i>Insgesamt</i>	27.501	100,0	2.647	100,0	9,6

Q: Statistik Austria, Laimer – Smeral (2005). Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Urlaubs- und Geschäftsreisen. – ²⁾ Nur Spannen; Package-Teile sind in den jeweiligen Dienstleistungen enthalten (z. B. bei Buchung einer Schiffskreuzfahrt in einem oberösterreichischen Reisebüro: Die Dienstleistung wird dem "Wasserverkehr" zugerechnet, die Position "Spanne" verbleibt unter "Reisebüros bzw. -veranstalter").

Die jüngste Entwicklung im "neuen" Gesundheitstourismus, der durch Wellness-orientierte Zusatzleistungen qualitativ hochwertig ist und österreichweit eine starke Expansion erfährt, hat in Oberösterreich nur ansatzweise Fuß gefasst. Während in anderen Bundesländern, besonders Burgenland und Steiermark, Bettenangebot und Übernachtungen in dieser Kategorie stark zugenommen haben, war dieser Trend in Oberösterreich nicht so eindeutig. Traditionelle Kurorte wie Bad Ischl und Bad Schallerbach haben eine rückläufige Entwicklung erlebt (Übersicht 5), sowohl Nächtigungen als auch Bettenangebot sind in der beobachteten Periode 1985/2002 zurückgegangen. Wie das Beispiel vom Burgenland zeigt, kann der "neue" Gesundheitstourismus durch ein vielseitiges, qualitativ hochwertiges Angebot ganzjährige Arbeitsplätze schaffen. Vor allem für strukturschwache ländliche Regionen ergeben sich dadurch positive Entwicklungen (inklusive einem Rückgang der Abwanderung), die sonst nur schwer in Gang zu bringen sind. Die oberösterreichische Ortschaft Geinberg hat sich in den letzten Jahren erfolgreich in diesem Segment positioniert. Auch im Mühlviertel gibt es Beispiele dafür, dass durch ein gezieltes Angebot (z. B. für Reitsport, Radsport usw.) spezifische Zielgruppen angesprochen werden können. Das Mühlviertel kann dabei mit dem Waldviertel verglichen werden, wo ein Ausbau der Einrichtungen des Kur- und Wellness-Tourismus stattgefunden hat. Die Standortvorteile des Mühlviertels sind weniger ausgeprägt, es fehlt z. B. die relative Nähe zu einem Ballungszentrum der Größe Wiens.

Übersicht 5: Übernachtungen, Bettenanzahl und Auslastung in ausgewählten Thermenorten

	Übernachtungen				Bettenangebot		Kapazitätsauslastung	
	Von Inländern		Von Ausländern		Mittelwert von Winter und Sommer		In %	
	1985	2002	1985	2002	1985	2002	1985	2002
Bad Tatzmannsdorf	293.970	436.868	10.494	35.376	1.390	2.320	60,0	55,8
Stegersbach	1.046	52.406	668	3.989	92	276	5,1	56,0
Lutzmannsburg	–	112.002	–	2.966	–	487	–	64,7
Baden	367.985	301.341	249.569	106.727	3.191	2.435	53,0	45,9
Geinberg ¹⁾	–	104.063	–	9.200	–	430	–	72,2
Bad Schallerbach ¹⁾	368.903	322.730	31.447	11.007	2.125	1.447	51,6	63,2
Bad Ischl ¹⁾	357.621	291.363	98.325	60.792	3.311	2.074	37,7	46,5
Bad Waltersdorf	14.467	354.012	565	21.767	216	1.992	19,1	51,7
Loipersdorf	58.704	336.729	3.642	18.585	489	1.716	34,9	56,7
Bad Blumau	631	150.491	212	63.867	63	970	3,7	60,5
Bad Radkersburg	59.969	370.944	9.370	15.319	422	1.611	45,0	65,7
Bad Gleichenberg	258.170	235.485	15.832	9.194	1.326	1.665	56,6	40,3
Insgesamt	1.781.466	3.068.434	420.154	358.789	12.625	17.422	47,8	53,9

Q: Statistik Austria, *Smeral* (2003). – ¹⁾ Liegen in Oberösterreich.

3.6 Regionale Struktur durch starken Zentralraum beherrscht

Die Industrialisierung hat auch die regionale Struktur Oberösterreichs geprägt, und zur Entstehung eines starken und wirtschaftlich anpassungsfähigen Zentralraumes geführt. Dieser Zentralraum profitiert von seiner günstigen Lage in Österreich und der unmittelbaren Nachbarschaft zu Deutschland. Eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur mit einer Kombination von Straße, Schiene und Wasserstraße unterstützt diesen mitteleuropäischen Standortvorteil. In der wirtschaftlichen Kernzone um die Ballungszentren Linz und Wels konzentriert sich das wirtschaftliche Geschehen. Auf Basis einer Einteilung nach Industrie- und Wirtschaftsregionen lassen sich Vergleiche zwischen Oberösterreich und den restlichen Bundesländern ziehen (*Palme et al., 1999*)⁶⁷⁾. Besonders auffällig sind die hohen Anteile der Industriebeschäftigung im Zentralraum sowie der hohe Anteil von Arbeitsplätzen in den humankapitalintensiven Wirtschaftsregionen der Städte und des Umlands. Dadurch spielen die entwicklungsschwachen Gebiete (Hausruck, Mühlviertel) eine geringere Rolle in der gesamtwirtschaftlichen Verflechtung. In den vergleichbaren Industrieregionen Steiermark und Niederösterreich haben Randregionen eine größere Bedeutung.

⁶⁷⁾ Für die Einteilung nach Regionen ist, auf Grund der grundlegenden Bedeutung der Kapitalbildung für die wirtschaftliche Entwicklung, die Kapitalintensität oberstes Gliederungsprinzip. Weiters wurde auf Basis der Schlüsselvariablen Bevölkerungsdichte, Pendlerintensität und Beschäftigung zwischen Kapitalarten unterschieden. Für eine detaillierte Erklärung der verwendeten Klassifikation siehe *Palme* (1995).

Übersicht 6: Unselbständig Beschäftigte – Aufteilung nach Industrieregionen, 2005

	Burgen- land	Kärn- ten	Nieder- öster- reich	Ober- öster- reich	Salz- burg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien	Öster- reich
	Anteile in %									
Metropole	–	–	–	–	–	–	–	–	100,0	25,7
Großstädte	–	40,8	–	34,7	46,7	33,8	30,7	–	–	18,7
Umland	–	–	37,2	12,1	20,7	8,1	18,5	–	–	11,9
Mittelstädte	33,9	11,1	25,3	9,8	–	–	–	49,8	–	9,3
Intensive Industrieregionen	–	–	11,0	20,1	6,9	12,7	22,8	50,2	–	11,4
Intensive Tourismusregionen	–	21,6	–	–	23,6	4,4	23,0	–	–	5,4
Extensive Industrieregionen	11,3	15,4	6,8	16,3	–	16,6	–	–	–	7,3
Touristische Randgebiete	14,8	11,1	2,2	–	2,2	6,3	5,1	–	–	2,8
Industrialisierte Randgebiete	40,0	–	9,6	5,8	–	4,6	–	–	–	4,1
Nicht zugeordnet	–	–	7,9	1,2	–	13,4	–	–	–	3,2
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 7: Unselbständig Beschäftigte – Aufteilung nach Wirtschaftsregionen, 2005

	Burgen- land	Kärn- ten	Nieder- öster- reich	Ober- öster- reich	Salz- burg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien	Öster- reich
	Anteile in %									
Humankapitalintensiv	33,9	51,9	62,5	56,6	67,3	41,9	49,2	49,8	100,0	65,7
Sachkapitalintensiv	–	21,6	11,0	20,1	30,5	17,2	45,7	50,2	0,0	16,8
Ländlich	66,1	26,5	18,6	22,1	2,2	27,5	5,1	–	0,0	14,3
Nicht zugeordnet	–	–	7,9	1,2	–	13,4	–	–	0,0	3,2
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Kehrseite dieser human- und sachkapitalintensiven regionalen Konzentration auf einige Bezirke und des ländlichen Raums auf andere ist das starke Einkommensgefälle zwischen den Bezirken. Die Einkommensdisparität zwischen den Bezirken wird bei einer Berechnung der Standardabweichung der Einkommen nach Betriebsstandort deutlich⁶⁸⁾. Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen dem Entlohnungsniveau und der Betriebsgröße in den einzelnen Bezirken: Während der Zentralraum von Großbetrieben dominiert wird, arbeiten in den ländlichen Bezirken 70% bis 80% der Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen⁶⁹⁾.

⁶⁸⁾ *Palme et al. (1999)*, regionale Einkommensdisparitäten werden auch im Kapitel 5.4 aufgegriffen.

⁶⁹⁾ Unternehmen unter 100 Beschäftigte, siehe Berechnungen der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Übersicht 8: Wanderungssaldo 1999 bis 2003 nach politischen Bezirken, Oberösterreich

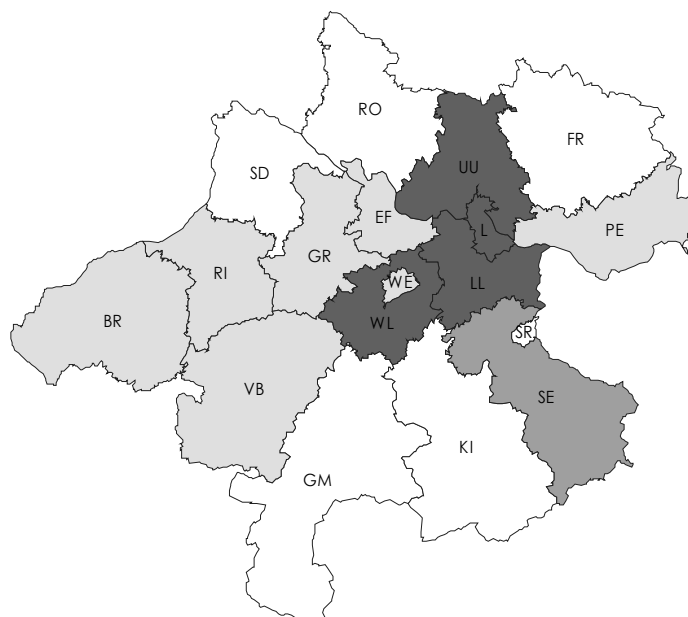
	1999	2000	2001	2002	2003	1999/2003		Bevölkerung Ø 1999/2003
						Absolut	Auf 1.000 Einwohner	
Rohrbach	- 118	- 195	- 89	- 320	- 211	- 933	- 16,2	57.733
Steyr (Stadt)	- 72	- 98	- 145	- 272	+ 41	- 546	- 13,9	39.366
Freistadt	+ 21	- 33	- 71	- 199	- 153	- 435	- 6,7	64.536
Schärding	- 125	- 195	+ 187	- 166	- 61	- 360	- 6,3	57.057
Kirchdorf an der Krems	- 37	- 13	- 43	- 43	- 62	- 198	- 3,5	57.285
Gmunden	- 45	- 79	+ 17	- 122	+ 55	- 174	- 1,7	99.430
Braunau am Inn	+ 51	+ 85	- 136	+ 166	+ 3	+ 169	+ 1,8	95.110
Eferding	+ 64	+ 65	- 9	- 41	+ 45	+ 124	+ 4,0	30.774
Vöcklabruck	+ 276	- 86	+ 1	+ 23	+ 336	+ 550	+ 4,4	126.233
Ried im Innkreis	+ 66	+ 177	+ 197	- 67	- 58	+ 315	+ 5,4	58.447
Grieskirchen	+ 171	+ 96	+ 45	- 56	+ 175	+ 431	+ 6,9	62.475
Wels (Stadt)	+ 10	- 54	- 67	+ 492	+ 62	+ 443	+ 7,7	57.770
Perg	+ 90	+ 144	+ 121	+ 106	+ 51	+ 512	+ 8,0	63.871
Steyr-Land	+ 182	+ 38	+ 252	+ 103	+ 118	+ 693	+ 12,2	57.025
Urfahr-Umgebung	+ 369	+ 655	+ 653	+ 75	+ 6	+ 1.758	+ 22,5	77.994
Linz-Land	+ 620	+ 283	+ 703	+ 742	+ 692	+ 3.040	+ 23,4	129.913
Linz (Stadt)	+ 276	- 315	+ 1.515	+ 1.629	+ 1.577	+ 4.682	+ 25,2	185.873
Wels-Land	+ 95	+ 369	+ 401	+ 252	+ 494	+ 1.611	+ 25,4	63.522

Q: Statistik Austria, Wanderungsstatistik; WIFO-Berechnungen.

Die großen Unterschiede in den Erwerbsmöglichkeiten zwischen den Bezirken führen zu einer starken Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb des Bundeslandes. Die Volkszählung 2001 (*Statistik Austria, 2004B*) weist Oberösterreich, nach Wien, als das Bundesland mit der höchsten Quote an bezirksübergreifenden BerufspendlerInnen aus: 30,1% der Erwerbstätigen pendeln zur Arbeit in einen anderen politischen Bezirk des Bundeslandes. Im Mühlviertel Bezirk Urfahr-Umgebung beträgt der Anteil der berufsbedingten BezirksauspendlerInnen fast 70% der erwerbstätigen Bevölkerung (Volkszählung 2001). Nach Wien ist Linz das größte Einpendlerzentrum Österreichs, mit knapp über 80.000 Erwerbs-TagespendlerInnen (zum Vergleich: Graz hat ein Viertel mehr Einwohner aber nur 64.000 TagespendlerInnen). Diese rege Pendleraktivität hat einen nivellierenden Effekt auf das regionale Einkommen: die monatlichen Bruttomedianeinkommen nach dem Wohnort weisen eine viel geringere Disparität als jene nach dem Betriebsstandort auf. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen dieses Mechanismus werden zusammen mit anderen Aspekten regionaler Disparitäten in der Folge untersucht (Kapitel 5.4). Abschließend kann hier noch auf die Tatsache hingewiesen werden, dass sich Unterschiede in der regionalen Wirtschaftsstruktur auch stark im Ab- und Zuwanderungsverhalten der Bevölkerung niederschlagen. Diesbezüglich wurden die Daten aus der Wanderungsstatistik der letzten fünf verfügbaren Jahre (1999 bis 2003) untersucht. Zum einen kann man – wie auch in anderen Regionen Österreichs – einen starken Suburbanisierungsprozess feststellen, durch den die Bevölkerungsdichte der Gebiete rund um die größten Städte zunimmt. Dementsprechend weisen in Oberösterreich die Bezirke Linz-Land, Wels-Land, Steyr-Land und Urfahr-Umgebung in den letzten Jahren einen deutlich positiven Wanderungssaldo auf. Auf der ande-

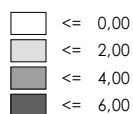
ren Seite kann man in einigen oberösterreichischen Regionen einen entgegen gesetzten Trend festhalten. Besonders hoch ist der negative Wanderungssaldo in den Grenzgebieten des Mühl- und Innviertels (Rohrbach, Freistadt, Schärding). Auch Steyr und in geringerem Ausmaß Braunau, beides Städte die sehr stark durch die Industrie geprägt sind, haben mehr Ab- als Zuwanderungen gehabt.

Abbildung 11: Wanderungssaldo der oberösterreichischen Bezirke, 1999/2003



Durchschnittlicher Wanderungssaldo 1999-2003

Je 1.000 EinwohnerInnen



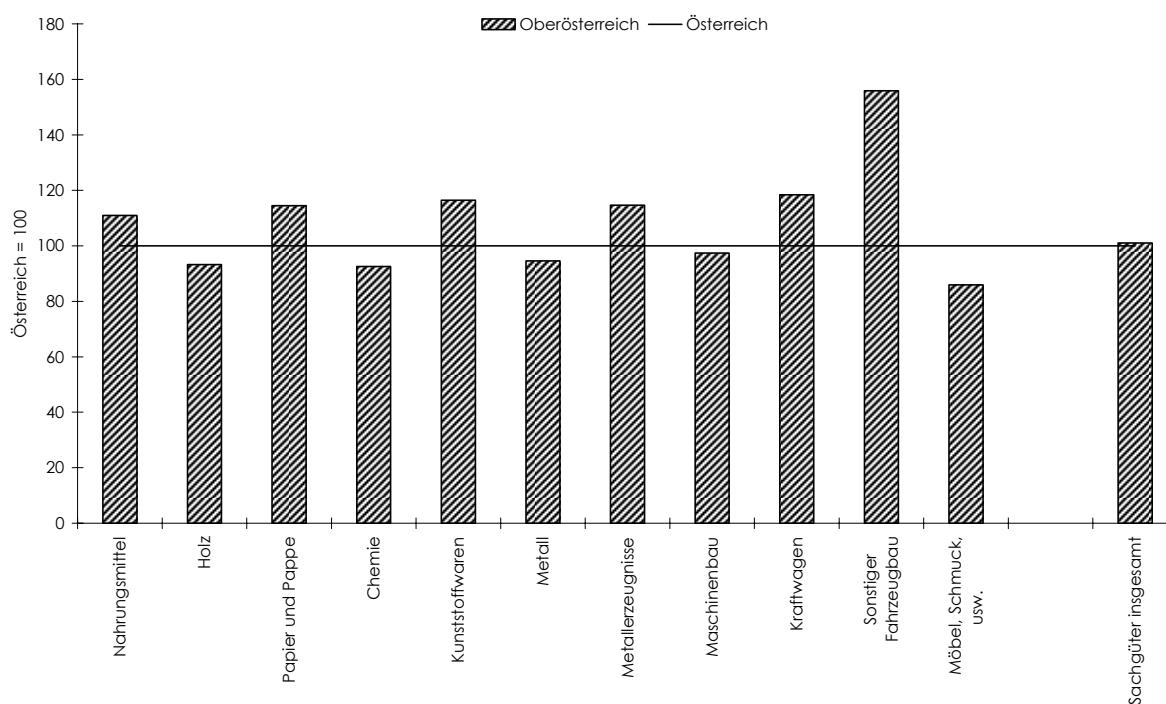
Q: Wanderungsstatistik (Statistik Austria, diverse Jahre), WIFO-Berechnungen.

3.7 Günstige Wachstumsperspektiven mit einigen Herausforderungen verbunden

Die zukünftige Arbeitsmarktdynamik hängt von den wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten der kommenden Jahre ab. Die zentrale Lage Oberösterreichs und die starke Exportorientierung der Wirtschaft rücken Fragen der Wettbewerbsfähigkeit und der Standortattraktivität in den Vordergrund. Die bisherige Stärke der Sachgüterproduktion und ihre erfolgreiche Aus-

landsorientierung verleihen der oberösterreichischen Industrie auch für die Zukunft eine gute Ausgangslage. Im Gegensatz dazu kann der Dienstleistungsbereich mit einigen Ausnahmen keine besondere Erfolgserwartung aufweisen.

Abbildung 12: Produktivität der wichtigsten Branchen der oberösterreichischen Sachgüterproduktion, 2004
Produktionswerte je Beschäftigten



Q: Statistik Austria, Konjunkturerhebung im Produzierenden Bereich; WIFO-Berechnungen.

Dieses differenziert Bild ist auch in früheren Studien festgehalten worden. *Palme et al. (1999)* weist für die oberösterreichische Industrie eine leicht überdurchschnittliche Produktivität nach, die vor allem durch die technologieintensive Fahrzeugindustrie getragen wird. Aus heutiger Sicht konnte der Produktivitätsvorsprung im Sachgüterbereich nicht ausgebaut werden. Im Gegenteil, in den Kernbereichen um die Metall- und Fahrzeugindustrie kam es bis 2004 sogar zu einem merklichen Abflachen der Produktivitätssteigerung (Abbildung 12). Die Tatsache, dass im Sachgüterbereich im letzten Jahrzehnt in Österreich eine höhere Produktivitätszuwachsrate als in Oberösterreich erzielt wurde (4,9% p. a. gegenüber 4,1% p. a., gemessen am Produktionswert pro Beschäftigten), kann mit dem stärkeren Stellenabbau in Gesamtösterreich in Zusammenhang gebracht werden. Wie das Beispiel vom Burgenland und vom Waldviertel zeigen, ist dieser Stellenabbau besonders durch eine Auslagerung von Produktionsbe-

reichen mit unterdurchschnittlicher Produktivität jenseits der österreichischen Grenzen vorangetrieben worden (Biffi et al., 2003 und 2005).

Übersicht 9: Verteilung der Arbeitsstätten nach Anzahl der unselbständig Beschäftigten, 2001

	Arbeitsstätten mit . . . unselbständig Beschäftigten					Unselbständig Beschäftigte Durchschnitt	Arbeitsstätten mit 200 und mehr unselbständig Beschäftigten Anteil in %
	0 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 199	200 und mehr		
	Österreich = 100						
Burgenland	102,1	92,4	83,7	83,8	52,6	79,5	2
Kärnten	101,0	97,0	93,3	89,2	78,4	89,9	5
Niederösterreich	100,2	100,5	99,5	93,2	81,2	93,2	14
Oberösterreich	97,2	112,5	119,5	122,6	123,8	117,1	18
Salzburg	100,3	100,6	96,9	97,1	79,8	91,8	6
Steiermark	99,6	104,3	100,4	99,2	108,9	103,0	15
Tirol	101,4	97,1	91,7	77,7	63,1	86,0	6
Vorarlberg	99,8	102,3	101,5	98,4	87,6	95,5	4
Wien	100,6	91,5	96,3	108,1	133,6	108,5	30
Österreich	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Q: Arbeitsstättenzählung 2001 (Statistik Austria, 2004C), WIFO-Berechnungen.

In Oberösterreich wird die von der Industrie geprägte Produktionslandschaft jedenfalls weiterhin stark von großen Betrieben dominiert. Dies erleichtert die Erzielung von Skalenerträgen und stellt auch für die Zukunft im internationalen Wettbewerb einen Vorteil dar. Wie man Übersicht 9 entnehmen kann, ist der Anteil an unselbständig Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben in Oberösterreich unterdurchschnittlich. Die Beschäftigung in großen Arbeitsstätten (über 200 Beschäftigte) liegt hingegen fast 6 Prozentpunkte über dem österreichischen Durchschnitt. Auch die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Bundesländer bestätigt die großbetriebliche Konzentration in Oberösterreich. Fast ein Fünftel (18%) aller Arbeitsstätten mit mehr als 200 Mitarbeitern befinden sich in Oberösterreich, nur in Wien (30%), wo viele Unternehmen ihre Zentralen haben, ist die Anzahl an Großbetrieben höher. Bei den Arbeitsstätten mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt Oberösterreich (14%) nach Wien (22%) und Niederösterreich (17%) zusammen mit der Steiermark (ebenfalls 14%) an 3. Stelle.

Die oberösterreichischen Dienstleistungsbetriebe wiesen in den neunziger Jahren keine hohe Wettbewerbsfähigkeit auf, mit Ausnahme des Handels wurde in den meisten Branchen nur unterdurchschnittlich investiert (Palme et al., 1999). Die insgesamt hohe Technologieorientierung der oberösterreichischen Wirtschaft weist eine starke Diskrepanz zwischen der Sachgüterproduktion und den Dienstleistungsbereichen auf. Zu diesem Ergebnis kommt man bei der Analyse des *Community Innovation Scoreboard* aus dem Jahr 1997, eine europäische Erhebung zur Innovationstätigkeit der Unternehmen. Hierzu Palme et al. (1999, S. 75): "Insgesamt bleiben die Innovationsaufwendungen der Dienstleistungsanbieter in Oberösterreich allerdings hinter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer zurück, ein Ergebnis, das mit dem geringen "Output" an Innovationen durchaus in Einklang steht." Auch die jüngste Erhebung

der EU auf regionaler Ebene zeigt die Ambivalenz Oberösterreichs auf. Der *European Innovation Scoreboard 2003* (Europäische Kommission, 2003B) weist für Oberösterreich einen im österreichischen und europäischen Vergleich hohen Beschäftigungsanteil im mittel- und hochtechnologischen Sachgüterbereich aus. Im Dienstleistungsbereich hingegen ist der Anteil der hochtechnologischen Branchen unterdurchschnittlich, im Bundesländervergleich liegt Oberösterreich an drittletzter Stelle. Bei den Investitionen rangiert Oberösterreich im Mittelfeld. Die Innovationskraft der oberösterreichischen Wirtschaft kommt durch die hohe Anzahl von Patentanmeldungen zum Ausdruck, wobei jedoch die Quote der High-Tech-Patente sehr niedrig ist. Dies deckt sich gut mit der früheren Feststellung, dass der Großteil der Innovationen in Oberösterreich vom Medium-Tech-Bereich getätigt wird, während die Präsenz von High-Tech-Unternehmen, die die höchsten Innovationsquoten ausweisen, gering ist (Palme et al., 1999). Die Produktivität, gemessen an der Wertschöpfung je unselbständig Beschäftigten, ist in Oberösterreich im Dienstleistungsbereich nur marginal schneller als in Österreich gestiegen (zwischen 1995 und 2002 1,7% p. a. in Oberösterreich, 1,6% p. a. in Österreich). Sie liegt im Dienstleistungsbereich insgesamt sowie in den einzelnen ÖNACE-Wirtschaftsklassen unter dem österreichischen Niveau⁷⁰⁾.

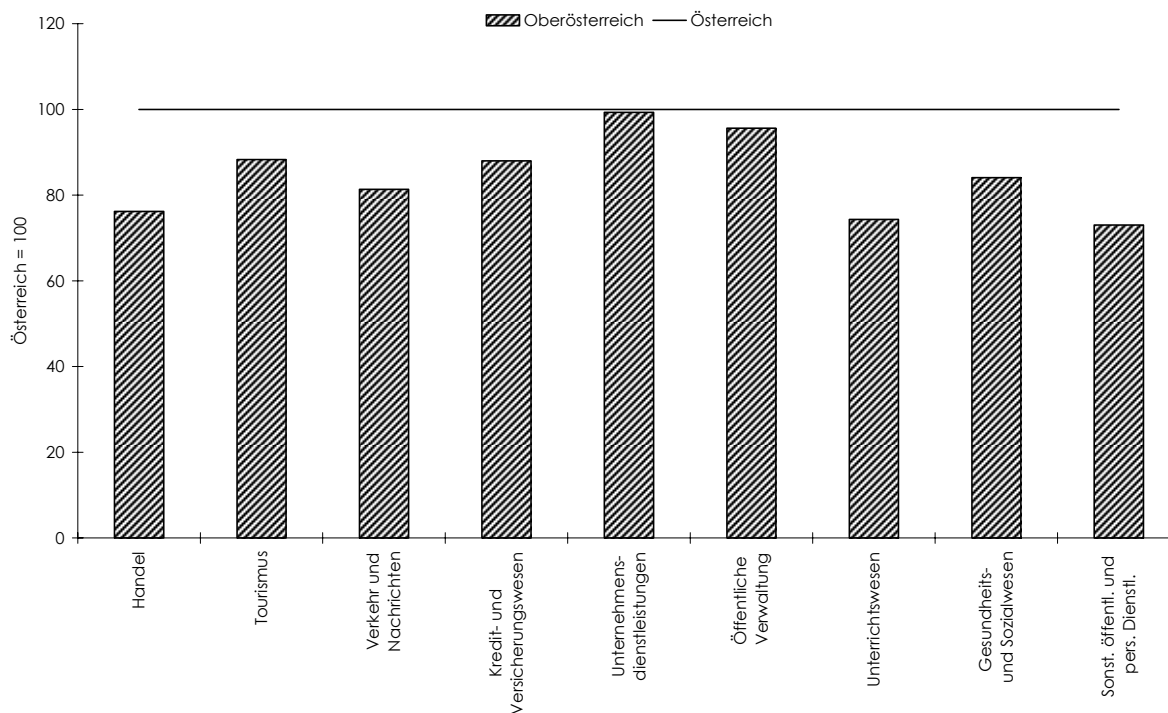
Übersicht 10: *European Innovation Scoreboard 2003, ausgewählte Indikatoren*

	Mittel-/hochtechnologische Beschäftigung		Öffentliche F&E	Unternehmensseitige F&E	Patentanträge im hochtechnologischen Bereich	Patentanträge
	In der Sachgüterproduktion In % der Gesamtbeschäftigung	Im Dienstleistungssektor				
	In % der Gesamtbeschäftigung		In % des BIP		Je Mio. Bevölkerung	
EU 15	7,41	3,57	0,68	1,30	31,6	161,1
Österreich	6,59	3,47	0,65	1,13	18,8	174,2
Burgenland	4,00	3,14	0,05	0,14	7,1	89,6
Niederösterreich	6,75	3,13	0,05	0,59	20,4	135,6
Wien	5,41	6,95	1,38	1,82	41,0	156,2
Kärnten	6,48	2,63	0,22	0,87	24,9	118,0
Steiermark	6,81	2,60	1,01	1,53	11,8	183,9
Oberösterreich	9,67	2,56	0,20	1,07	6,1	205,5
Salzburg	4,70	2,72	0,36	0,30	15,0	158,4
Tirol	5,14	1,71	0,85	0,79	8,5	145,6
Vorarlberg	6,40	1,50	0,04	0,88	8,8	453,3

Q: Europäische Kommission (2003B), WIFO-Darstellung.

⁷⁰⁾ Werte für 2002, diesbezüglich siehe Fußnote 47.

Abbildung 13: Produktivität der Dienstleistungsbranchen in Oberösterreich, 2002
Wertschöpfung je Beschäftigten



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Die Dynamik bei der Unternehmensgründung kann als zusätzlicher Indikator für die Entwicklung der Wirtschaftsstruktur herangezogen werden; neue Unternehmen sind oft innovativer als etablierte. Nach einer Gründungswelle Mitte der neunziger Jahre, die Österreich insgesamt erfasst hatte, ist die Neugründungsdynamik in Oberösterreich früher als in den anderen Bundesländern abgeflacht. Im Jahr 2003 lag Oberösterreich mit einem Anteil von 14% an den Neugründungen unter den Bundesländern an 4. Stelle, die auf die Anzahl existierender Unternehmen bezogene Gründungsintensität war leicht unterdurchschnittlich (Bayer et al., 2004). Eine disaggregierte Betrachtung der Neugründungen zwischen 1990 und 1998 zeigte ebenfalls eine etwas unterdurchschnittliche Know-how-Intensität der neu gegründeten Unternehmen, der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen lag im Durchschnitt.

3.8 Bildung als möglicher Engpass für das wirtschaftliche Wachstum

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen ist eine grundlegende Voraussetzung für die wirtschaftliche Entwicklung aller Sektoren und für die Entstehung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen. In allen Industrieländern ist es in den letzten Jahren zu einer starken Strukturverschiebung der Arbeitskräftenachfrage gekommen, die höher qualifizierte Personen bevorzugt und dementsprechend entlohnt. Dieser Trend schlägt sich in steigender Arbeitslosigkeit von

niedrig qualifizierten Arbeitskräften und wachsendem Lohndifferential entlang der Qualifikationsstruktur nieder und wird von der Wirtschaftstheorie meist durch den technologischen Schub einerseits und durch den starken Anstieg der Wettbewerbsintensität in arbeitsintensiven Bereichen, der durch die internationale Liberalisierung der Märkte zustande gekommen ist, erklärt⁷¹⁾. In Österreich ist die Nachfrage nach höher qualifizierten ArbeitnehmerInnen stark durch das Wachstum von Branchen mit einem höheren Qualifikationsprofil vorangetrieben worden (Huber, 1999, Biffl – Lutz, 1998). Die Unternehmen in diesen Branchen bedürfen dementsprechend gut ausgebildeter Arbeitskräfte, das Bildungsniveau der oberösterreichischen Bevölkerung weist diesbezüglich jedoch noch Lücken auf. Es wurde wiederholt auf den hohen Anteil von Personen mit niedriger Schulbildung und auf den unterproportionalen Anteil von tertiären Bildungsabschlüssen hingewiesen (z. B. Bayer et al., 2000). Ein möglicher Engpass für das wirtschaftliche Wachstum liegt daher in der Verfügbarkeit von entsprechenden Ressourcen an Humankapital.

Übersicht 11: Anteil der Lehrlinge an der Bevölkerung

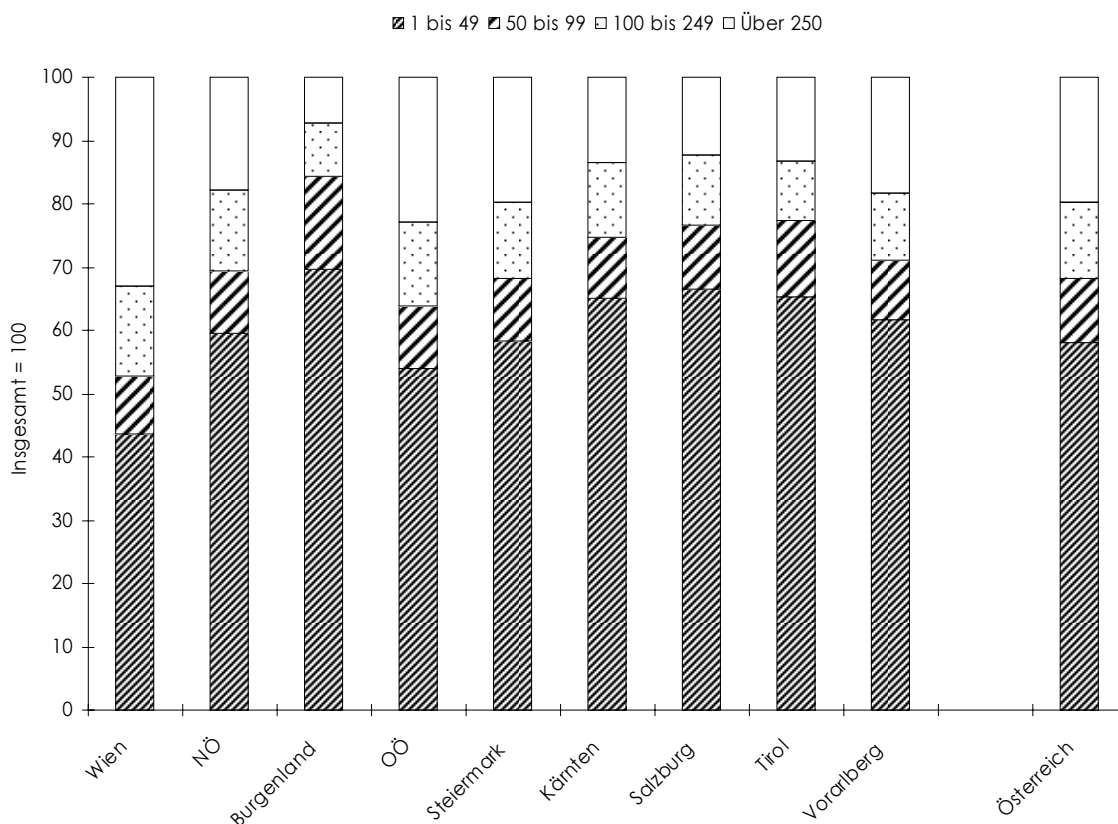
	1985	1990	1995	2000	2004
	In % der Bevölkerung zwischen 15 und 19 Jahren				
Burgenland	20,3	21,2	19,4	18,2	17,4
Kärnten	29,5	29,9	27,8	27,2	25,4
Niederösterreich	22,9	23,7	22,9	21,6	19,3
Oberösterreich	27,7	30,4	29,0	29,8	28,6
Salzburg	33,5	31,3	31,9	30,3	29,3
Steiermark	29,0	31,2	28,8	27,6	25,9
Tirol	29,2	28,9	28,3	28,7	30,2
Vorarlberg	29,9	30,5	31,0	29,8	31,3
Wien	25,8	27,3	24,8	22,5	19,2
Österreich	27,2	28,3	27,0	26,1	24,5

Q: Wirtschaftskammern Österreichs, Lehrlingsstatistik 2004; Statistik Austria; WIFO-Berechnungen.

Infolge seiner Geschichte als Industriestandort mit Schwerpunkt auf mitteltechnologische Branchen der Grundstoff- und Schwerindustrie, hat Oberösterreich lange Zeit auf die Lehre als zentrales Bildungsvehikel gesetzt. Daran hat sich bis heute vergleichsweise wenig geändert. Nach einem Rückgang vom Höchstwert in den achtziger Jahren ist die Anzahl der Lehrlinge im letzten Jahrzehnt konstant geblieben. Oberösterreich ist mit etwa 25.000 Lehrlingen (2004) das Bundesland in dem die Lehrausbildung absolut betrachtet die größte Rolle spielt, es folgen Steiermark und Niederösterreich mit jeweils 18.000 Lehrlingen. Gemessen am Anteil der jugendlichen Bevölkerung (15- bis 19-Jährige) ist die Zahl der Personen in Lehrausbildung (28,6%) deutlich höher als im Österreich-Schnitt (24,5%), jedoch etwas geringer als in Vorarlberg (31,3%), Tirol (30,2%) und Salzburg (29,3%).

⁷¹⁾ Der kausale Zusammenhang und die relative Bedeutung der einzelnen Faktoren stehen nach wie vor im Mittelpunkt von Debatten. Siehe z. B. Gregory et al. (2000).

Abbildung 14: Lehrlinge nach Betriebsgrößenklassen und Bundesländern, 2003

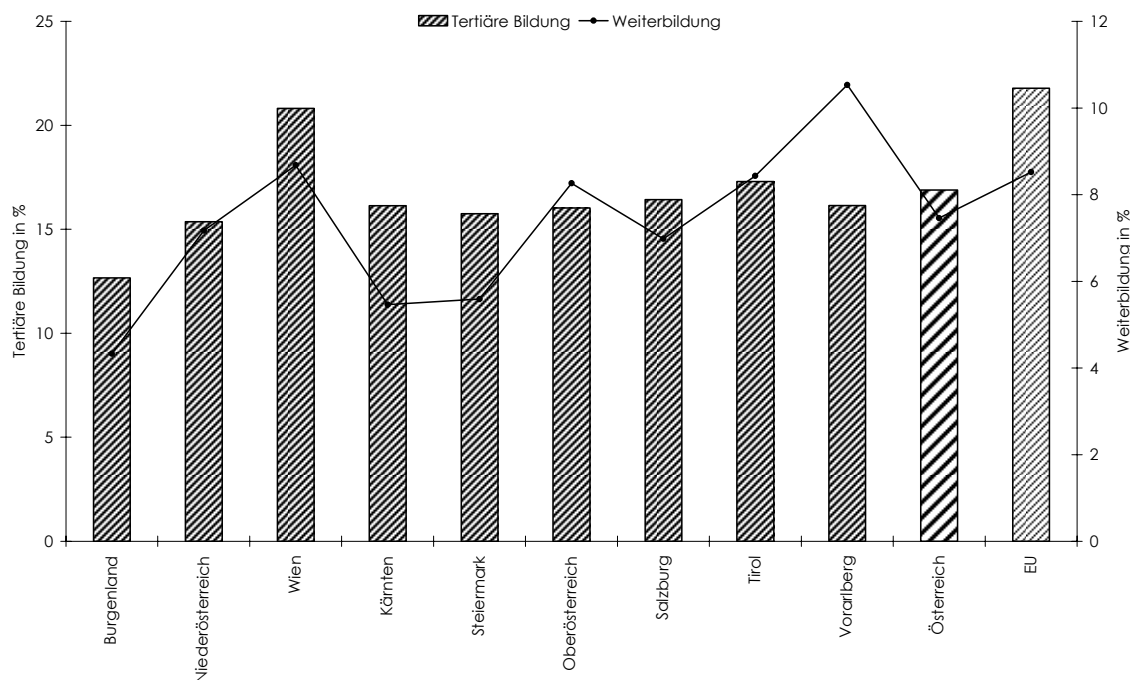


Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Individualdatenbank; WIFO-Berechnungen.

Im Zusammenhang mit der Lehrausbildung spielt die Größe der ausbildenden Unternehmen eine wichtige Rolle. Großbetriebe sind in höherem Ausmaß als kleine und mittlere Unternehmen in der Lage, den Lehrlingen nach Abschluss der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Durch die Präsenz von internen Karrierepfaden ergibt sich für Arbeitskräfte mit einer Lehrausbildung die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens die berufliche Leiter zu erklimmen. Zudem haben Arbeitskräfte in großen Unternehmen einen vergleichsweise guten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, die Akquisition von zusätzlichen Kompetenzen kann in stärkerem Ausmaß als bei Kleinbetrieben durch betriebsinterne Wissenstransfers erfolgen ("on-the-job Training"). Wie man Abbildung 14 entnehmen kann, spiegelt sich die unterschiedliche Betriebslandschaft der einzelnen Bundesländer auch in der Ausbildungssituation der Lehrlinge wider. Die Verteilung der Lehrlinge auf die nach Größenklassen unterteilten Betriebe bringt vor allem die Relevanz der Industrie im regionalwirtschaftlichen Kontext zum Ausdruck. Während beispielsweise im Burgenland fast 70% der Lehrlinge in Betrieben mit bis zu 50 MitarbeiterInnen zu finden sind, liegt die entsprechende Quote in den Industrieländern Oberösterreich und Steiermark deutlich unter 60%. Sieht man von Wien ab, so werden vor allem in Oberösterreich überdurchschnittlich viele Lehrlinge in Unternehmen mit mindestens

100 bzw. mindestens 250 Beschäftigten ausgebildet. Knapp 23% der oberösterreichischen Lehrlinge absolvieren ihre Lehre in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (Österreich knapp 20%), 13% in Betrieben mit 100 bis 249 MitarbeiterInnen (Österreich 12%). Diese Tatsache stellt eine wichtige Hintergrundinformation für die Einschätzung der Lehre als arbeitsmarktrelevante Bildungsschiene dar. Die überdurchschnittliche Relevanz von Großbetrieben als Bildungsstätten für Lehrlinge legt nahe, dass in Oberösterreich Lehrlinge vergleichsweise gute berufliche Perspektiven haben. Die Lehrausbildung kann auch für die Zukunft das Vorhandensein einer gut ausgebildeten Facharbeiterschaft sichern, dennoch muss sie zunehmend mit einer starken Präsenz von Arbeitskräften im höheren Qualifikationssegment vervollständigt werden. Die Branchen der Hochlohnindustrie müssen auf ein entsprechendes Angebot an humankapitalintensiven produktionsnahen Dienstleistungen zurückgreifen können (Huber, 1999).

Abbildung 15: European Innovation Scoreboard 2003, Indikatoren zur Bildung



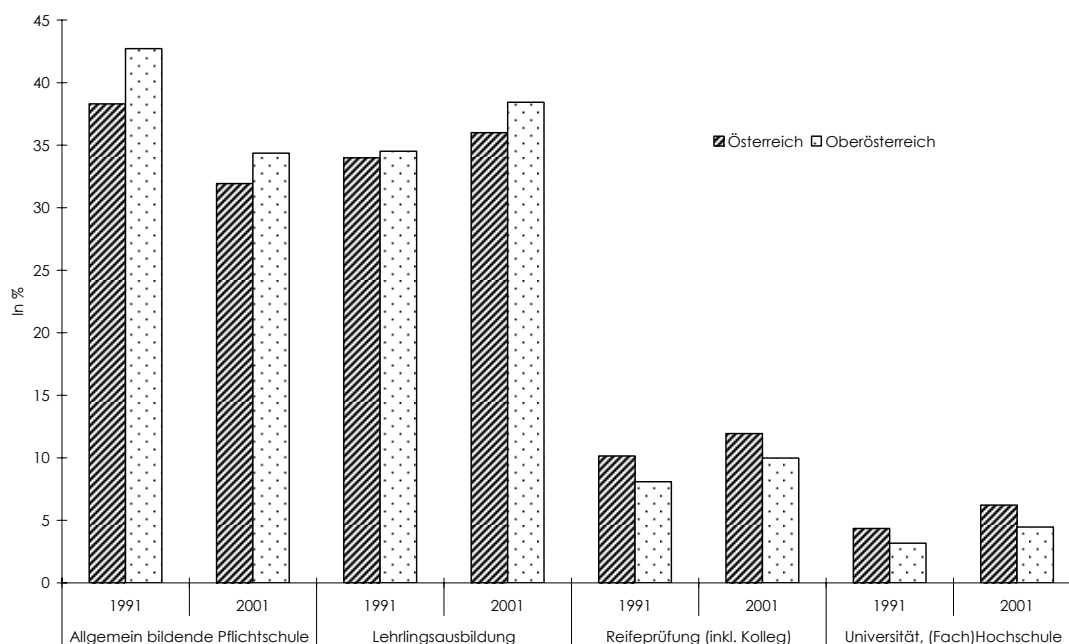
Q: Europäische Kommission (2003B).

Der *European Innovation Scoreboard* aus dem Jahr 2003 lässt für Oberösterreich auf der höchsten Bildungsebene Aufholbedarf erkennen. Gemessen am Bevölkerungsanteil (25- bis 64-Jährige) mit tertiärem Abschluss liegt Oberösterreich leicht unter dem Österreich-Schnitt⁷²⁾.

⁷²⁾ Im EU-Vergleich ist anzumerken, dass die geringe Tertiärquote ein österreichisches Phänomen ist, das sich zum Teil durch die Ausklammerung der postsekundären Ausbildung vom Universitätssystem ergibt. Siehe dazu Biffl (2002): "Ein internationaler Vergleich der Akademikerquote muss allerdings berücksichtigen, dass in Österreich bestimmte Ausbildungsbereiche im Rahmen einer außeruniversitären Tertiärausbildung angeboten werden, während sie in

Dabei ist zu bedenken, dass Wien als Verwaltungszentrum und durch die starke Präsenz von Dienstleistungsbereichen mit hohem Qualifikationsbedarf (z. B. Universitäten) den Durchschnitt nach oben verzerrt. Bei der Weiterbildung schneidet Oberösterreich, nicht zuletzt wegen der großen Bedeutung der Großbetriebe, gegenüber den restlichen Bundesländern besser ab. Die jüngsten Daten aus der Volkszählung 2001 bestätigen dieses Bild: Die oberösterreichische Bevölkerung weist nach wie vor einen überdurchschnittlichen Anteil an Personen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss auf, während Absolventen der höchsten Bildungsstufe seltener als im Bundes-Durchschnitt vorkommen. Im Verhältnis zum Jahr 1991 hat sich die Qualifikationsstruktur deutlich gebessert: Vor allem beim Bevölkerungsanteil der Pflichtschulabgänger hat sich Oberösterreich dem österreichischen Durchschnitt genähert, bei der tertiären Bildungsstufe ist hingegen kein eindeutiger Aufholprozess erkennbar. Hinsichtlich der Lehrlingsausbildung ist anzumerken, dass das Qualifikationsniveau, das durch die Lehre vermittelt werden kann, nicht ausreichend erfasst wird. Zusätzlich zur Möglichkeit, die vor allem in Großbetrieben gegeben ist, am Arbeitsplatz eine hohe Qualifikation zu erwerben, haben Absolventen einer Lehre auch die Option durch die Berufsreifeprüfung einen höheren Bildungsabschluss zu erreichen.

Abbildung 16: Abgeschlossene Ausbildung der Bevölkerung im Alter von 20 und mehr Jahren, Österreich und Oberösterreich, 2001

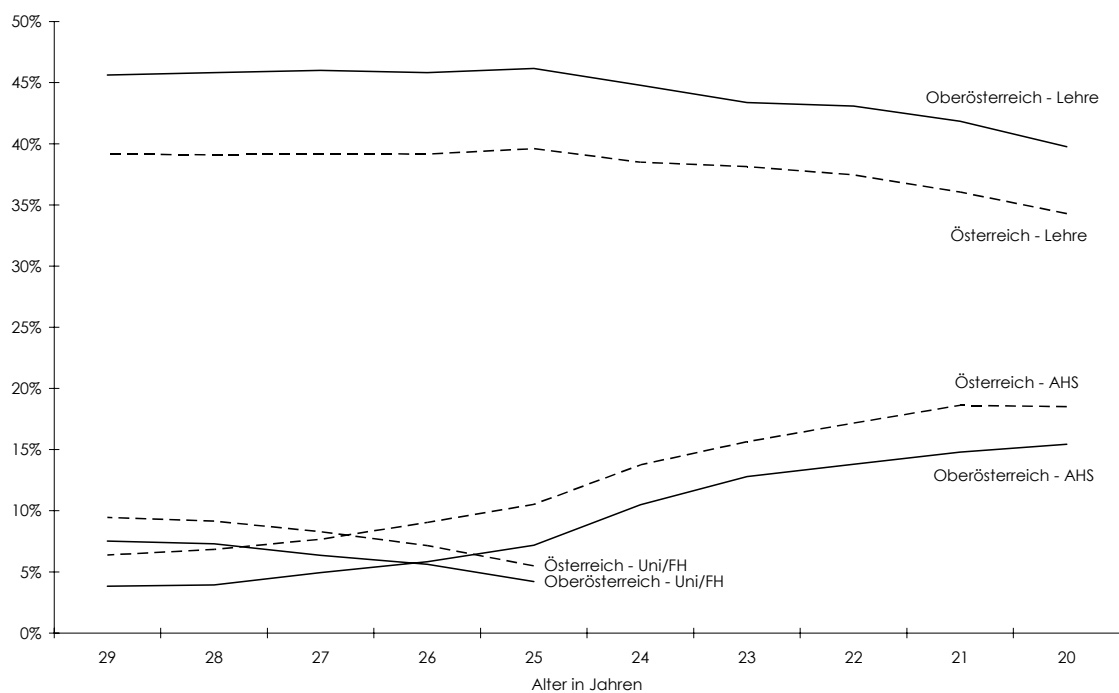


Q: Bauer (2004), WIFO-Darstellung.

anderen Ländern in der universitären Tertiärausbildung enthalten sind. Die unterschiedliche Abgrenzung betrifft die Ausbildung von Volksschul- und Kindergartenlehrern, von Krankenschwestern und medizinisch-technischer Assistenz. Auch unter Berücksichtigung dieser Gruppen bleibt Österreich aber im unteren Mittelfeld der OECD."

Eine genauere Analyse nach Altersgruppen zeigt, dass sich an diesem Bild auch in den kommenden Jahren nichts ändern wird. Das Bildungsniveau der jüngeren Kohorten (zwischen 15 und 29 Jahren) weist weiterhin strukturelle Unterschiede zu Österreich auf. Besonders ausgeprägt sind der hohe Anteil von Lehrlingen sowie die geringe Quote der AHS-AbsolventInnen. Abbildung 17 veranschaulicht diese Tatsache entlang den einzelnen Jahreskohorten zwischen 20 und 29 Jahren. Dabei findet in Oberösterreich und in Gesamtösterreich eine parallel verlaufende Entwicklung statt, der Niveau-Rückstand Oberösterreichs verringert sich nur marginal. Auch die Kohorte der 15- bis 19-Jährigen, die nicht in der graphischen Darstellung abgebildet ist, zeichnet sich in Oberösterreich durch einen überdurchschnittlichen Anteil der Lehr-AbsolventInnen aus.

Abbildung 17: Bevölkerung zwischen 20 und 29 Jahren nach ausgewählten abgeschlossenen Bildungsstufen, Oberösterreich und Österreich, 2001



Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004D), WIFO-Berechnungen.

Bei den AbgängerInnen der höchsten Bildungsstufe (Universität oder Fachhochschule) nimmt der Abstand vom Bundesdurchschnitt bei jüngeren Jahrgängen leicht ab. Ein eindeutiger Trend ist hier anhand der neuesten Daten nicht auszumachen. Das universitäre Angebot ist in Oberösterreich nicht sehr ausgeprägt: Die Universität Linz ist relativ klein, es fehlen einige Studienrichtungen und Fakultäten, die in anderen Bundesländern vor allem von Frauen stark besucht werden. Demzufolge waren im Wintersemester 2003/04 nur 7,8% aller männlichen und 4,3% aller weiblichen inländischen Uni-StudentInnen in Linz inskribiert.

Übersicht 12: Anteil der Studierenden an der Bevölkerung der 20- bis 29-Jährigen, Wintersemester 2003/04

Universitäten und Fachhochschulen

	Burgen-land	Kärn-ten	Nieder-öster-reich	Ober-öster-reich	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Öster-reich
	Anteile in %									
Männer	14,9	20,3	15,2	15,7	16,0	17,3	15,0	12,8	19,6	16,7
Frauen	19,4	25,1	17,5	16,8	16,6	18,9	14,9	12,3	21,4	18,4
Insgesamt	17,1	22,7	16,4	16,3	16,4	18,2	15,0	12,6	20,6	17,6

Q: Hochschulstatistik (Statistik Austria, 2005B) und Statistisches Jahrbuch (Statistik Austria, 2005A), WIFO-Berechnungen.

Zugleich ist die Präsenz der OberösterreichInnen an universitären Einrichtungen in Österreich insgesamt unterdurchschnittlich. Gemessen am Anteil der Uni-StudentInnen an den 20- bis 30-Jährigen befand sich Oberösterreich im Wintersemester 2003/04 mit 14,4% unterhalb des Bundesdurchschnitts von 15,7%. In der Bundesländer-Rangordnung lag es damit im Mittelfeld, deutlich hinter Kärnten, Wien und Steiermark. Rechnet man auch die Studierenden an Fachhochschulen hinzu, so steigt der Anteil an den 20- bis 30-Jährigen auf 16,3% an (siehe Übersicht 12), Oberösterreich befindet sich damit hinter Niederösterreich und Salzburg an drittletzter Stelle. Dieser Indikator hat sich gegenüber den anderen Bundesländern im Vergleich zum Wintersemester 2000/01 leicht verschlechtert⁷³⁾. Der Anteil der oberösterreichischen FH-StudentInnen entspricht in etwa dem österreichischen Schnitt (1,9% der Bevölkerung zwischen 20 und 30 Jahren), bei den oberösterreichischen Fachhochschulen selbst ist eine positive Dynamik beobachtbar. Im letzten Jahrzehnt wurde das Angebot an Studiengängen stark ausgeweitet, die Zahl der Studierenden hat sich vervielfacht. Diese Entwicklung soll in den nächsten Jahren fortgesetzt werden, die Zahl der Studiengänge soll von derzeit 27 auf 30, die der Studierenden von 3.200 auf 4.500 ansteigen. In den letzten Jahren ist der Anteil der FH-StudentInnen in Oberösterreich ständig gewachsen (in 1999/2000 10,7% der österreichischen FH-StudentInnen, in 2004/05 13,4%). Fast 80% der StudentInnen sind aus Oberösterreich (2003/04), im akademischen Jahr 2004/05 waren es rund drei Viertel der neu aufgenommenen StudentInnen. Die meisten Fachhochschullehrgänge haben eine technische und naturwissenschaftliche Ausrichtung und sind an die wirtschaftlichen Strukturen des Standortes Oberösterreich gebunden.

⁷³⁾ Land Oberösterreich (2003), Oberösterreich lag demnach im Ranking genau im Mittelfeld.

3.9 Strukturpolitik setzt Akzent auf Standortförderung durch Technologie und Innovation

Dem Bedürfnis, die Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs zu meistern und bisherige Lücken zu schließen, trägt die oberösterreichische Strukturpolitik Rechnung. Das "Strategische Programm Oberösterreich 2000+"⁷⁴⁾, das von 1998 bis 2003 gelaufen ist, fokussierte dabei auf die Schwerpunkte Innovation und Technologie, Bildung⁷⁵⁾ und Qualifikation, Standortpolitik. Die Förderung wird aus Privatisierungserlösen gespeist (die so genannte "Technologiemilliarde"), zu deren Verwaltung ein eigens dafür eingerichteter "Oberösterreichischer Zukunftsfonds" gegründet wurde. Das Nachfolgeprogramm, das unter dem Titel "Innovatives Oberösterreich 2010"⁷⁶⁾ läuft, ist im Wesentlichen die Fortführung des vorangegangenen Programms, ergänzt um einen Schwerpunkt zur Stärkung der Netzwerk-Arbeit auf EU-Ebene. Zum einen wird bei der Festlegung der Maßnahmen und Prioritäten auf den Grundpfeilern der bisherigen Entwicklung aufgebaut. Dabei bemüht man sich, die Spitzenposition Oberösterreichs in Kernbereichen der Sachgüterproduktion zu stärken (Maschinenbau, Metallverarbeitung, Kunststoffe, Chemie). Die direkten Fördergelder der Strategieprogramme kommen vorwiegend Initiativen zugute, die direkt an die entsprechenden Industriezweige anknüpfen. Eine wesentliche Komponente der Programme sind Cluster, die die wichtigsten oberösterreichischen Industriekomplexe unterstützen. Neben Clustern in "traditionellen" Bereichen, wie Automobil-, Kunststoff- und Holzindustrie, sind auch für "jüngere" Bereiche wie Ökoenergie und Umwelttechnik Clusterinitiativen etabliert oder für die kommenden Jahre geplant worden. Parallel dazu stehen Forschung und Entwicklung (F&E) sowie der Technologietransfer im Mittelpunkt der Fördermaßnahmen. Über die Hälfte der für die kommenden fünf Jahre eingeplanten Mittel (600 Mio. €) wird zum Zweck der Erreichung des strategischen Zieles einer F&E Quote von 3%⁷⁷⁾ im Jahr 2009 reserviert. Die entsprechenden Forschungsinhalte knüpfen, mit einer zukunftsorientierten Perspektive, an die existierende Produktionslandschaft an. Neben der Informations- und Kommunikationstechnologie, der Logistik und der Werkstoffkunde (mit besonderem Bezug zur Fahrzeugtechnik) nimmt die Mechatronik an der Schnittstelle von mechanischen, elektronischen und informationstechnischen Systemen eine besonders wichtige Rolle ein. Hinzu kommt der Forschungsschwerpunkt "Life Sciences", der den heimischen

⁷⁴⁾ *Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H.* (1998).

⁷⁵⁾ Zum Thema Bildung spielt sich ein wichtiger Handlungsbereich des Landes Oberösterreichs, der Ausbau des oberösterreichischen Fachhochschulsektors, außerhalb des Strategischen Programms ab. Mit dem strategischen Konzept und der Umsetzung der technologie- und standortpolitischen Maßnahmen wurde die Technologie und Marketinggesellschaft (TMG) betraut, an der das Land Oberösterreich mehrheitlich beteiligt ist. Die Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen wurden hingegen den direkt leistungserbringenden Institutionen der Aus- und Weiterbildung (z. B. die Johannes Kepler Universität Linz) übertragen, und somit vom integrierten Strategieprogramm abgekoppelt. Diese Tatsache wurde in der sonst durchaus positiven Evaluierung der TMG und des Strategieprogramms negativ hervorgehoben (Ohler et al., 2004).

⁷⁶⁾ *Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich – Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H.* (2005).

⁷⁷⁾ Gemessen am regionalen Bruttoinlandsprodukt (Bayer et al., 2004).

Unternehmen im Anlagenbau, in der Herstellung von Medizingeräten und in der Materialtechnologie den Zugang zu den Erkenntnissen aus der Biotechnologie und Bioinformatik erleichtern soll.

Zum Ausbau bisheriger Stärken der oberösterreichischen Wirtschaft wird mit den erwähnten Strategieprogrammen auch ein Versuch unternommen, spezifische Defizite zu beheben. So hat zum Beispiel die Förderung von Innovation und Technologie auch eine flächendeckende Komponente und unterstützt damit das regionalpolitische Ziel eines Aufholprozesses der strukturschwachen Bezirke. Die Entstehung von "Impulszentren", einem Sammelbegriff für Technologie-, Gründer-, Innovations- und Dienstleistungszentren, ist in allen Bezirken unterstützt worden. Oberösterreich hat bisher unter den Bundesländern das dichteste Netz an Zentren aufgebaut, und plant einen weiteren Ausbau. Erwähnenswert ist auch eine Breitband-Initiative im Ausmaß von insgesamt 50 Mio. € (davon 10 Mio. € aus öffentlichen Mitteln), die bis Ende 2006 Oberösterreich flächendeckend mit einem leistungsfähigen Datenhighway versehen soll. Laut Planung soll in 90% der 445 oberösterreichischen Gemeinden eine Breitbandverfügbarkeit von mehr als 75% erreicht und dadurch auch in den ländlichen Regionen ein Wachstumsimpuls gegeben werden.

Das vorliegende Kapitel hat gezeigt, dass Oberösterreich vor allem durch seine junge, vergleichsweise dynamische Industrie geprägt ist. Ein unterdurchschnittlich entwickelter Dienstleistungssektor, die Präsenz eines starken Zentralraumes und eine Qualifikationsstruktur, die in der Lehre ihren traditionellen Schwerpunkt hat, sind weitere Elemente, die das Industrieland Oberösterreich kennzeichnen. Die Strukturpolitik, die in hohem Ausmaß auf bestehende Stärken aufsetzt, trägt dazu bei, dieses Bild zu bekräftigen. Die Berücksichtigung dieser Merkmale ist für ein besseres Verständnis der Arbeitsmarktlage und vor allem der Arbeitsmarktstellung der Frauen in Oberösterreich von Bedeutung. Auf den oberösterreichischen Arbeitsmarkt wird im nächsten Kapitel eingegangen. Neben einer Darstellung der wichtigsten Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung steht eine Analyse der Gender Gaps in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen im Mittelpunkt der Untersuchung.

4. Arbeitsmarkt und Chancengleichheit

Thomas Leoni

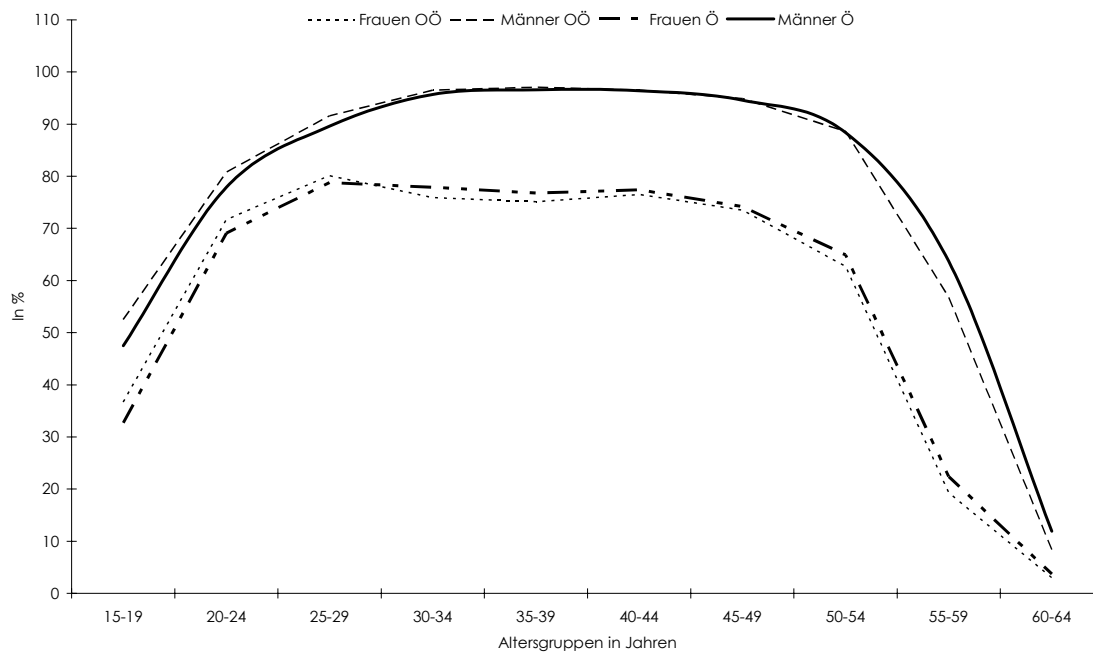
4.1 Günstige Arbeitsmarktlage in Oberösterreich

Der oberösterreichische Arbeitsmarkt stellt sich im österreichischen und europäischen Vergleich sehr günstig dar. Die Gesamtarbeitslosigkeit liegt schon seit Jahrzehnten unterhalb des Österreich-Durchschnitts. Dieser Niveauunterschied schwankte bis in die frühen achtziger Jahre zwischen –0,5 und –1 Prozentpunkt. In den neunziger Jahren ist es zu einer Entkopplung der oberösterreichischen Arbeitslosenquote vom österreichischen Schnitt gekommen, im Jahr 2004 betrug sie 4,5% und damit 2½ Prozentpunkte weniger als die österreichische. Zugleich ist die Beschäftigung schneller als in Österreich gewachsen: Zwischen 1988 und 2004 lag die Steigerung in Oberösterreich jährlich durchschnittlich um 0,3 Prozentpunkte über dem Bundes-Durchschnitt (+1,1% gegenüber +0,8% p. a.); im letzten Jahrzehnt wuchs die Beschäftigung gar doppelt so schnell (+1,0% p. a. in Oberösterreich, +0,5% p. a. in Österreich). Die Bevölkerung ist zwischen 1991 und 2001 durchschnittlich gleich schnell wie in Gesamtösterreich gewachsen (+0,3% p. a.). Die Erwerbsquote⁷⁸⁾ der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren liegt mit 70,1% leicht über dem österreichischen Wert (69,8%).

Hierbei ist aber zu bedenken, dass dieser Durchschnittswert sich vor allem aus einer starken Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen ergibt. Während die 15- bis 24-Jährigen eine hohe Erwerbsquote aufweisen, ist die Erwerbsbeteiligung der Personen ab 55 Jahren (bzw. der Frauen ab 50 Jahren) unterdurchschnittlich. Dieses Muster kann mit der oberösterreichischen Wirtschafts- und Bildungsstruktur in Verbindung gebracht werden. Durch die starke industrielle Prägung und die hohe Bedeutung der Lehre als Berufseinstieg ist die Erwerbsquote bei den Jugendlichen sehr hoch, während ein relativ frühes Abtreten in die Pension den Erwerbspersonenanteil in höheren Altersgruppen drückt. Seit Beginn der neunziger Jahre ist die Erwerbsquote der 15- bis 59-jährigen Bevölkerung in Oberösterreich um 1,6% angestiegen. Während die Erwerbsquote der Frauen um 4,4 Prozentpunkte gestiegen ist, ist jene der Männer im selben Zeitraum hingegen um 1,3 Prozentpunkte gesunken.

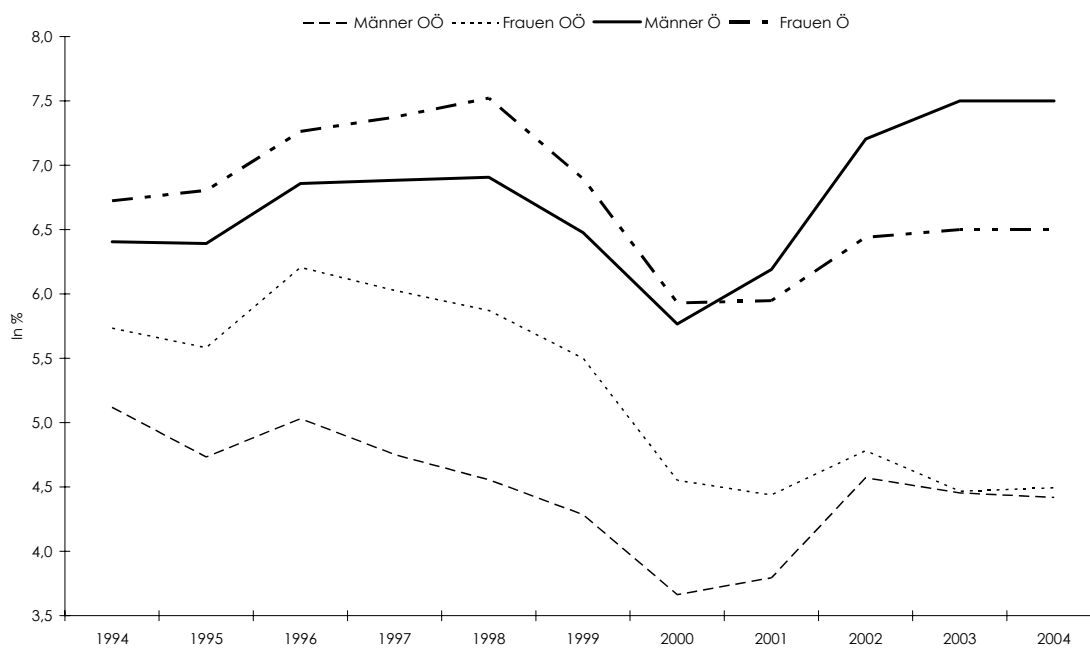
⁷⁸⁾ Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung.

Abbildung 18: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen in Österreich und Oberösterreich, 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

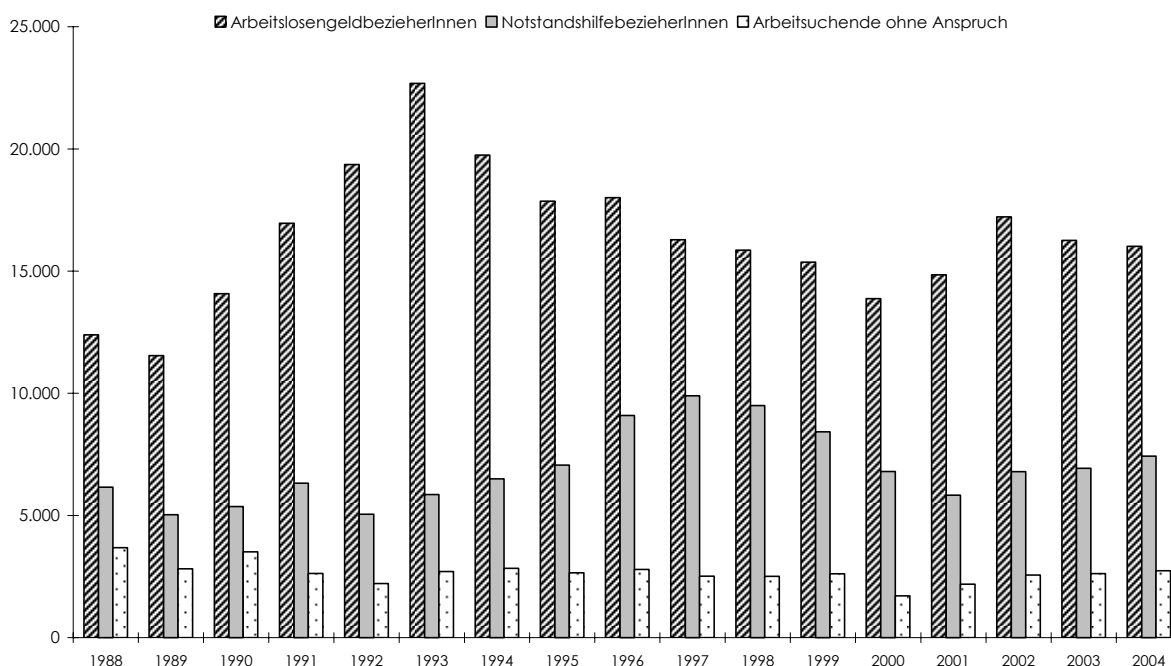
Abbildung 19: Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Jahresdurchschnitte 1994 bis 2004



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen.

Laut offiziellen Statistiken (AMS) hat die Anzahl der Langzeitarbeitslosen in Oberösterreich im letzten Jahrzehnt stark abgenommen: von knapp 7.500 in 1995 auf 1.800 in 2004. Damit waren im Jahr 2004 nur 7% der Arbeitslosen länger als sechs Monate als arbeitslos vorgemerkt, der Anteil derjenigen, die über ein Jahr durchgehend arbeitslos waren, betrug weniger als einen halben Prozentpunkt. Die entsprechenden Werte für Österreich lagen bei 21 bzw. 8,4 Prozentpunkten. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist jedoch Vorsicht geboten. Der Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie z. B. Schulungen, bewirkt ein temporäres Austreten der geförderten Person aus der Arbeitslosenstatistik. Nach einem Kurs von 28 Tagen und mehr wird die Person bei anschließender Arbeitslosigkeit wieder als Neuzugang gezählt. Der verstärkte Zugriff auf das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium schränkt deshalb die Aussagekraft der Statistik ein. Der Anteil der vorgemerkten Langzeitarbeitslosen hat sich zwar zwischen 1999 und 2004 mehr als halbiert, zugleich ist aber auch die Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen um einen vergleichbaren Wert gestiegen⁷⁹⁾.

Abbildung 20: Registrierte Arbeitslose nach Leistungskategorien in Oberösterreich, 1988 bis 2004



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen.

⁷⁹⁾ Die länger als 6 Monate vorgemerkten Arbeitslosen sind von einem Jahresdurchschnitt von 4.007 (1999) auf 1.823 (2004) zurückgegangen; die Personen in AMS-Schulungen sind von 5.119 auf 7.182 gestiegen (AMS).

Eine Analyse der Arbeitslosigkeit nach Leistungskategorien bietet einen besseren Einblick in die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Dauer. Der Anteil von NotstandshilfebezieherInnen ist ein guter Indikator der Verfestigung von Arbeitslosigkeit (Bock-Schappelwein, 2005). Wie man Abbildung 20 entnehmen kann, ist die Gruppe der NotstandshilfebezieherInnen in Oberösterreich nicht rückläufig, von Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit kann daher nicht gesprochen werden. Oberösterreich schneidet jedoch im Vergleich mit den restlichen Bundesländern gut ab. In Oberösterreich waren im Jahr 2004 28,4% der Arbeitslosen NotstandshilfebezieherInnen, in Österreich lag der entsprechende Wert bei 39,0%. Zwischen 1988 und 2004 ist die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen in Oberösterreich jährlich durchschnittlich um 1,0% gestiegen. Diese Entwicklung ist nur in Kärnten langsamer vor sich gegangen (+0,9% p. a.), in Österreich war die Zunahme der Arbeitslosigkeit wesentlich stärker (jährlich +2,7%). Betrachtet man nur das letzte Jahrzehnt (1995 bis 2004) ist die Anzahl der registrierten Arbeitslosen in Oberösterreich jährlich um durchschnittlich -0,6% gesunken, während sie in Österreich mit 1,4% p. a. gewachsen ist. Diese positive Entwicklung muss allerdings vor dem Hintergrund der durchschnittlich jüngeren Erwerbsbevölkerung in Oberösterreich betrachtet werden. Die geringe Erwerbsbeteiligung der älteren Personen, die auch ein Indikator für versteckte Arbeitslosigkeit bzw. Ausgrenzung ist, deutet darauf hin, dass ein Teil der Langzeitarbeitslosigkeit durch das Sozialsystem (Frühpension, Invaliditätspension) abgedeckt worden ist.

Übersicht 13: Registrierte Arbeitslose nach Leistungskategorien, 1995/2004

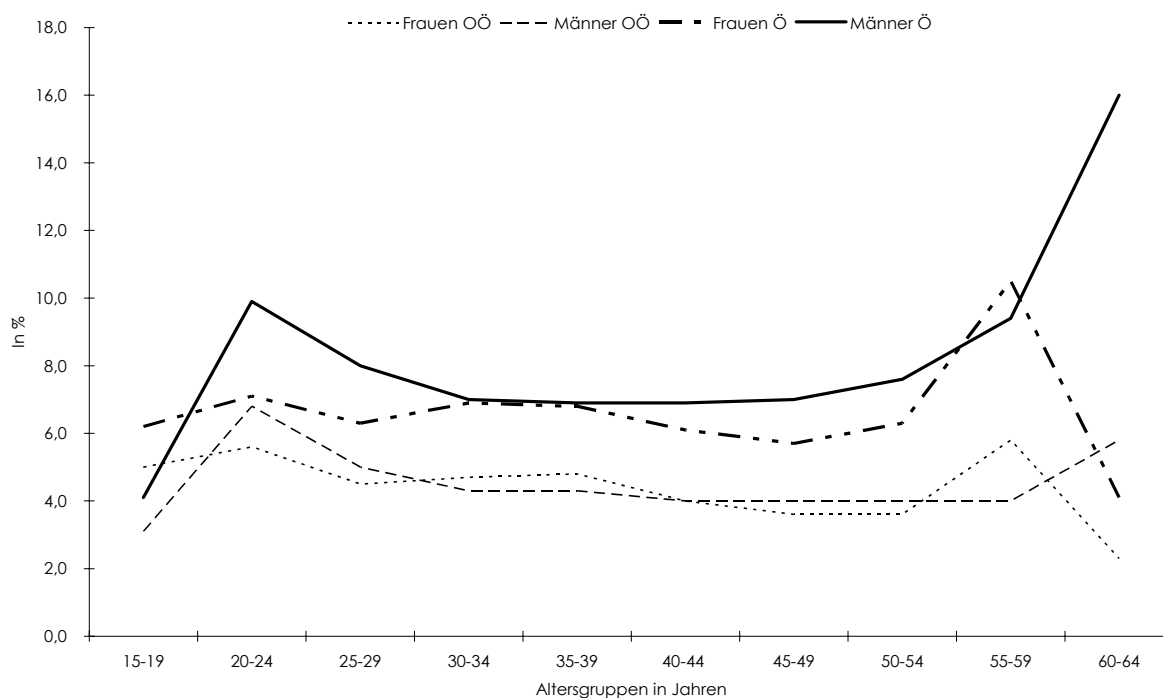
	Registrierte Arbeitslose		ArbeitslosengeldbezieherInnen		NotstandshilfebezieherInnen		Arbeitsuchende ohne Anspruch	
	2004	Ø Veränderung 1995/2004	2004	Ø Veränderung 1995/2004	2004	Ø Veränderung 1995/2004	2004	Ø Veränderung 1995/2004
	Arbeitslosenquote (in %)	In % p. a.	In % der Arbeitslosen	In % p. a.	In % der Arbeitslosen	In % p. a.	In % der Arbeitslosen	In % p. a.
Burgenland	8,7	+ 2,4	58,0	+ 0,9	30,8	+ 5,0	11,2	+ 4,5
Kärnten	7,9	- 0,5	59,2	- 1,4	29,5	+ 0,3	11,3	+ 3,5
Niederösterreich	7,1	+ 1,8	50,6	+ 0,2	38,5	+ 3,3	10,9	+ 5,4
Oberösterreich	4,5	- 0,6	61,2	- 1,2	28,4	+ 0,6	10,4	+ 0,3
Salzburg	5,1	+ 2,7	65,5	+ 0,3	22,4	+ 8,8	12,0	+ 12,8
Steiermark	7,0	- 1,1	53,6	- 1,8	35,8	- 0,6	10,7	+ 2,0
Tirol	5,6	+ 0,6	67,1	- 1,0	16,5	+ 4,2	16,4	+ 6,0
Vorarlberg	6,1	+ 2,3	55,0	+ 1,2	29,6	+ 4,2	15,4	+ 3,5
Wien	9,8	+ 3,3	35,2	+ 1,5	54,5	+ 5,0	10,3	+ 2,2
Österreich	7,1	+ 1,4	49,8	- 0,2	39,0	+ 3,2	11,2	+ 3,3

Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen.

Auch die besonders geringe Arbeitslosenquote der OberösterreicherInnen über 55 Jahre kann aus dieser Perspektive gedeutet werden. Die Arbeitslosenquote liegt in Oberösterreich für alle Altersgruppen unter dem österreichischen Durchschnitt, wenngleich der Abstand bei den Jugendlichen deutlich geringer ist als bei den älteren ArbeitnehmerInnen (Abbil-

dung 21)⁸⁰⁾. Dieses Muster spiegelt die hohe Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen ebenso wie den hohen Anteil an frühen Abgängen vom Arbeitsmarkt der Älteren wieder. Dementsprechend stellen Personen unter 25 Jahren einen überproportionalen Anteil an den vorgemerkten Arbeitslosen (21,0% in Oberösterreich, 15,9% in Österreich im Jahr 2004) dar. Auffallend an der Entwicklung der letzten Jahre ist eine Verschlechterung der Lage von Lehrstellensuchenden, die nicht durch die Arbeitslosenstatistik erfasst werden. Während die Anzahl der Lehrstellensuchenden im Jahr 2004 etwa gleich hoch wie 1995 war (rund 700), hat sich die Zahl der offenen Lehrstellen im gleichen Zeitraum fast halbiert (von 800 auf 400), was den Stellenandrang stark erhöht hat.

Abbildung 21: Arbeitslosenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, Österreich und Oberösterreich, Jahresdurchschnitte 2003



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen.

Zusätzliche Informationen zur Dauer von Arbeitslosigkeit bestätigen, dass der oberösterreichische Arbeitsmarkt eine vergleichsweise hohe Flexibilität hat. Die Erfassung von Zugängen zu und Abgängen aus der Arbeitslosigkeit ermöglicht es, Richtwerte für die Dauer von Arbeitslosigkeitsepisoden zu berechnen. Diese Werte stellen nur durchschnittliche Größen dar und

⁸⁰⁾ Dies trifft nicht auf die Gruppe der Frauen über 60 Jahre zu, die aber auf Grund sehr geringer Fallzahlen (in Oberösterreich im Durchschnitt für 2003 nur 25 Personen) nicht sehr aussagekräftig ist.

basieren auf der in der Empirie nicht zutreffenden Annahme, dass die Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus der Arbeitslosigkeit für alle Arbeitslosen gleich groß ist⁸¹⁾. Trotzdem können sie als guter Anhaltspunkt für die Einschätzung der Dauer von Arbeitslosigkeitsperioden herangezogen werden (Biffi, 1980). Entsprechende Berechnungen für das Jahr 2001 zeigen für die oberösterreichischen Bezirke⁸²⁾ sehr niedrige Werte. Kein einziger Bezirk lag über dem österreichischen Median (13,0 Wochen), unter den zehn Bezirken mit der geringsten Verweildauer in Arbeitslosigkeit waren 6 oberösterreichische zu finden. Huber (1999) hat die Flexibilität des oberösterreichischen Arbeitsmarktes untersucht, und eine überdurchschnittliche Variabilität der Nachfrage- und Angebotskomponenten festgestellt. Dies kann als Folge der Konzentration auf die Sachgüterproduktion, die wegen der Exporte besonders stark konjunkturabhängig ist, gedeutet werden. Besonders der oberösterreichische Zentralraum ist durch eine hohe Reagibilität von Beschäftigung und Arbeitsangebot auf konjunkturelle Veränderungen gekennzeichnet.

4.2 Ausgeprägter Gender Gap

Obschon die wichtigsten Arbeitsmarkt-Kennzahlen im Schnitt für Oberösterreich sehr günstig sind, gilt das nicht gleichermaßen für Frauen und Männer. Eine geschlechtsspezifische Analyse der wichtigsten Arbeitsmarktkennzahlen zeigt in Oberösterreich ein für österreichische Verhältnisse starkes Gefälle zwischen Frauen und Männern. Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt kommt in der Erwerbsquote (Volkzählung 2001) zum Ausdruck. Die männliche Erwerbsquote liegt in Oberösterreich einen halben Prozentpunkt über dem bundesweiten Durchschnitt und beträgt für die Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren 79,8% (Österreich 79,3%). Die Erwerbsquote der Frauen ist mit 60,2% jedoch leicht unterdurchschnittlich (Österreich 60,4%). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen 15 und 29 Jahren ist mit 53,5% fast 3 Prozentpunkte höher als in Österreich, wo sie 50,7% beträgt. Für Altersgruppen ab 30 Jahren ist die Erwerbsquote der Frauen jedoch merklich niedriger als in Gesamtösterreich. Beide Geschlechter sind in Oberösterreich demnach durch überdurchschnittliche Erwerbsquoten von Jugendlichen und unterdurchschnittliche Erwerbsquoten von Personen über 55 bzw. 50 Jahren gekennzeichnet. Die größte geschlechtsspezifische Differenz im Vergleich zwischen Österreich und Oberösterreich besteht im Haupterwerbssalter, wo in Oberösterreich Männer öfter, Frauen aber etwas seltener als in Österreich zur Erwerbsbevölkerung gehören (Kapitel 4.1, Abbildung 18).

Die große Bedeutung der Sachgüterproduktion, in der traditionell überwiegend Männer arbeiten, begünstigt die Beschäftigung und Einkommenssituation der Männer. Zwar ist der Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten dem allgemeinen Trend entsprechend

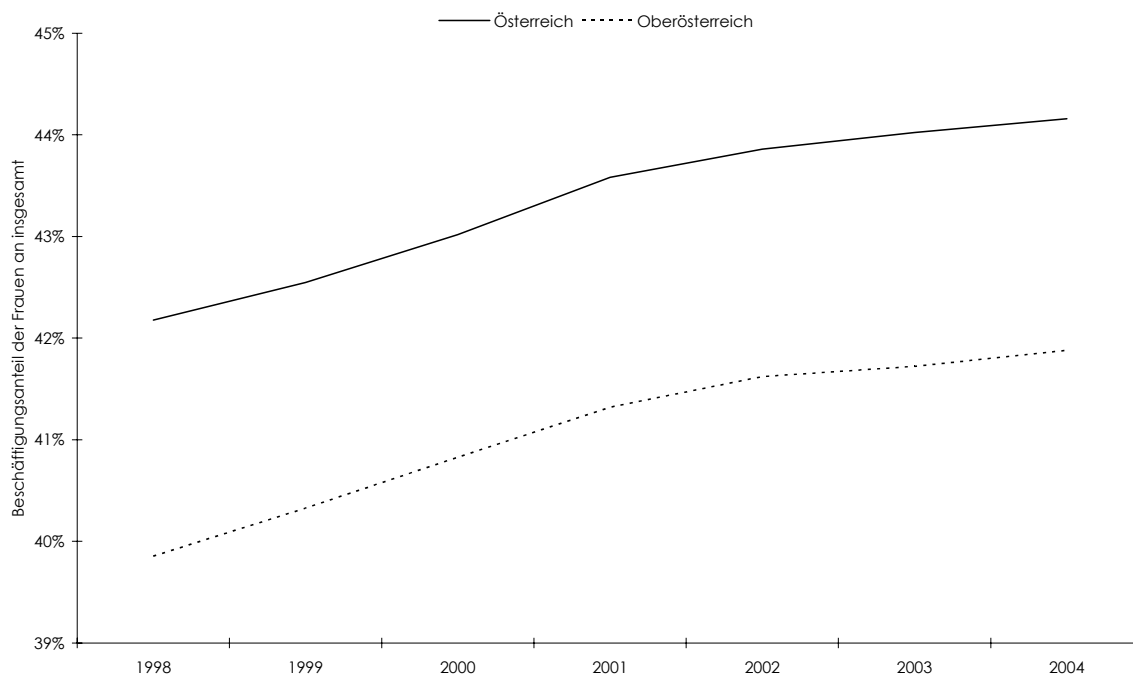
⁸¹⁾ Man kann empirisch feststellen, dass es eine Korrelation zwischen Dauer der Arbeitslosigkeit und Wahrscheinlichkeit des Abgangs gibt, mit anderen Worten haben Langzeitarbeitslose eine geringere statistische Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz zu finden, als Personen die erst seit kurzem arbeitslos sind.

⁸²⁾ Arbeitsmarktbezirke, nicht politische Bezirke.

auch in Oberösterreich im letzten Jahrzehnt konstant gestiegen. Der weibliche Beschäftigungsanteil liegt in Oberösterreich aber nach wie vor 2 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt (respektive 42% bzw. 44%).

Die Arbeitslosenquote der Frauen lag in Oberösterreich im Jahr 2004 bei 4,5%. In den letzten Jahren hat sie sich relativ zur Arbeitslosenquote der Männer verbessert (Abbildung 23). Dieser Trend hat auch auf nationaler Ebene stattgefunden, wobei derzeit Arbeitslosigkeit bei Frauen in Österreich insgesamt weniger häufig als bei Männern ist (6,6% gegenüber 7,5%). Oberösterreich ist hingegen zusammen mit Vorarlberg und Tirol das einzige Bundesland, in dem Frauen eine, wenn auch marginal, höhere Arbeitslosenquote als Männer aufweisen. Dementsprechend lag 2004 die oberösterreichische Arbeitslosenquote der Frauen 2 Prozentpunkte, die der Männer hingegen 3 Prozentpunkte unter dem nationalen Durchschnitt. Dies entspricht einem längerfristigen Trend: Wie Abbildung 23 zeigt, hat sich im letzten Jahrzehnt in Oberösterreich die Arbeitslosenquote der Männer noch stärker als jene der Frauen vom Österreichschnitt abgekoppelt. Das Muster der weiblichen Arbeitslosigkeit entlang den Altersgruppen entspricht auf einem niedrigeren Niveau in etwa dem österreichischen. In beiden Fällen trifft die Arbeitslosigkeit am häufigsten Frauen im Alter zwischen 50 und 55 Jahren. Die geringere Erwerbsquote bei dieser Altersgruppe in Oberösterreich lässt jedoch darauf schließen, dass hier die Lage der älteren arbeitslosen Arbeitnehmerinnen vergleichsweise schwierig ist.

Abbildung 22: Entwicklung des weiblichen Beschäftigungsanteils an der Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten, 1998 bis 2004



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Für die letzten fünf Jahre liegen auf Bundeslandebene auch die von Eurostat berechneten Arbeitslosenquoten vor⁸³⁾. Diese Daten, die auf Basis einer anderen Erhebungs- und Berechnungsmethode zustande kommen, zeigen einen größeren geschlechtsspezifischen Unterschied als die nationale Statistik: Die Arbeitslosigkeit der Frauen betrug 2004 4,6%, jene der Männer 3%.

Abbildung 23: Abweichung der oberösterreichischen Arbeitslosenquote vom Österreich-Schnitt, nach Geschlecht, durchschnittliche Jahreswerte 1988 bis 2004



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen.

4.2.1 Beschäftigungsstruktur von geschlechtsspezifischer Segmentierung nach Branchen und Betrieben gekennzeichnet

Der Strukturwandel der oberösterreichischen Sachgüterproduktion hatte auf die weibliche Beschäftigung schwerwiegende Auswirkungen. Frauen waren besonders stark von der Redimensionierung einzelner Industriezweige betroffen. Aufgrund des hohen Anteils an Frauen in den Branchen der Textil- und Bekleidungsherstellung sowie in der Ledererzeugung und -verarbeitung traf der Wegfall von Jobs dort vor allem Frauen (Beschäftigungsrückgänge von 50%

⁸³⁾ Für eine Diskussion der Unterschiede zwischen "nationaler" und "europäischer" Berechnung der Arbeitslosenquote siehe Teil I, Abschnitt 2.2.

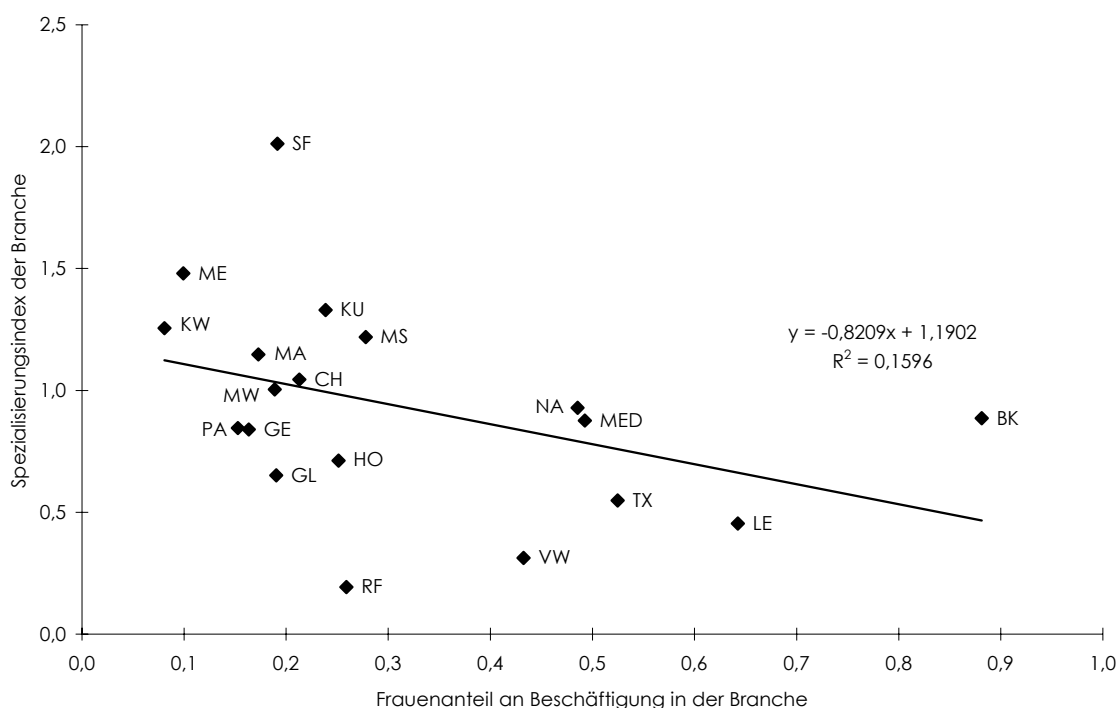
bis 60%; 2004 insgesamt knapp 2.900 Stellen weniger als 1995)⁸⁴). Von einem signifikanten Rückgang wurden zudem die Herstellung von Glas und Waren aus Steinen und Erden, das Verlagswesen und die Herstellung von Holzmöbeln, Schmuck und Musikinstrumenten betroffen, wo zwischen 20% und 30% der weiblichen Beschäftigungsverhältnisse verloren gingen (insgesamt etwa 1.900 Stellen). Die positive Dynamik in anderen Bereichen der Sachgütererzeugung, vor allem Fahrzeug- und Maschinenbau, konnte diese negative Entwicklung nur zum Teil kompensieren. Insgesamt wurden im produzierenden Bereich (inklusive Bauwesen und Energie) zwischen 1995 und 2004 etwa 3.300 weibliche Arbeitsstellen abgebaut; zieht man nur die Jahre 1998 bis 2004 in Betracht, so gingen 1.300 Stellen verloren. Der Rückgang am weiblichen Beschäftigungsstand betrug im sekundären Sektor 7% (in der Periode 1998/2004 waren es –3%). Die geschlechtsspezifische Entwicklung klappt somit auseinander: Im Zeitraum zwischen 1995 und 2004 nahm die männliche Beschäftigung im sekundären Sektor nur um 3% (1998/2004 –1,7%) ab. Noch markanter ist die Differenz, wenn man nur die Sachgüterproduktion betrachtet, wo die weibliche Beschäftigung um 9% (seit 1995) bzw. 4% (seit 1998) zurückgegangen ist, während die männliche Beschäftigung um nur 1% (seit 1995) geschrumpft bzw. seit 1998 konstant geblieben ist. Der Anpassungsprozess der oberösterreichischen Industrie hat also im vergangenen Jahrzehnt die weiblichen Erwerbstätigen härter getroffen als die männlichen. Die Auswirkungen dieser Entwicklung sind bei einer relativ kleinen Gruppe von Personen, aber dort vermutlich besonders stark, zu tragen gekommen. Arbeitnehmerinnen, die im Verlauf des Strukturwandels in der Industrie ihren Job verloren, konnten auf Grund eines geringen Qualifikationsniveaus und/oder fortgeschrittenen Alters nur bedingt eine alternative Beschäftigung finden; Facharbeiterinnen aus der abgewanderten traditionellen Konsumgüterproduktion waren gezwungen, Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen.

Nicht nur die Entwicklung der letzten Jahre, auch die Verteilung der aktuellen Beschäftigung im Sachgüterbereich kann als Hinweis für die Chancenungleichheit von Frauen gewertet werden. Die unterschiedliche Präsenz in den einzelnen Wirtschaftsbranchen spielt eine große Rolle für die quantitative und qualitative Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von Frauen. Der überproportional starke Rückgang der weiblichen Beschäftigung im Laufe des Strukturwandels hängt damit zusammen, dass Frauen vor allem in jenen arbeitsintensiven und durch niedrige Produktivität gekennzeichneten Industrien gearbeitet haben und arbeiten, die am stärksten durch den internationalen Wettbewerb unter Druck gekommen sind. Wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt wurde, unterscheiden sich die einzelnen Sachgüterbereiche entlang einem deutlichen Spezialisierungsmuster. Die Bereiche in denen sich Oberösterreich stark spezialisiert hat, können als die Motoren der Exportwirtschaft angesehen wer-

⁸⁴) Auf Grund einer nachträglichen Datenkorrektur der Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftsbranchen für die Jahre 1995, 1996 und 1997, die von Seiten des HSV durchgeführt, aber nicht auf Frauen und Männer umgelegt wurde, sind für diese drei Jahrgänge keine genauen Beschäftigungszahlen nach Geschlecht verfügbar. Durch die Umlegung der Gesamtwerte auf Frauen und Männer auf Basis der Verteilung im Jahre 1998 kann man dennoch annehmbare Werte erhalten.

den. Es sind jene, die durch große Betriebseinheiten hohe Produktivität und starke Innovationsfähigkeit gekennzeichnet sind. Diese Industriezweige sind es auch, die im Mittelpunkt der strategischen Programmierung von Seiten der öffentlichen Hand stehen, und für zukünftiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Oberösterreich ausschlaggebend sein sollen. Von diesen Bereichen sind für die Zukunft nicht nur die günstigste Beschäftigungsdynamik (Fritz et al., 2002), sondern – bedingt durch den hohen technologischen Gehalt und die hohe Produktivität – auch die höchsten Löhne zu erwarten. Wie die Gegenüberstellung eines Spezialisierungsindex⁸⁵⁾ der Wirtschaftsabteilungen (Abbildung 8, wo dieser Index schon verwendet wurde) und des weiblichen Beschäftigungsanteils dieser Branchen zeigt, sind Frauen in allen dynamischen Industriezweigen unterrepräsentiert und in den weniger dynamischen überrepräsentiert.

Abbildung 24: Spezialisierungsindex und Frauenquote in den Branchen der Sachgütererzeugung, Oberösterreich, 2004



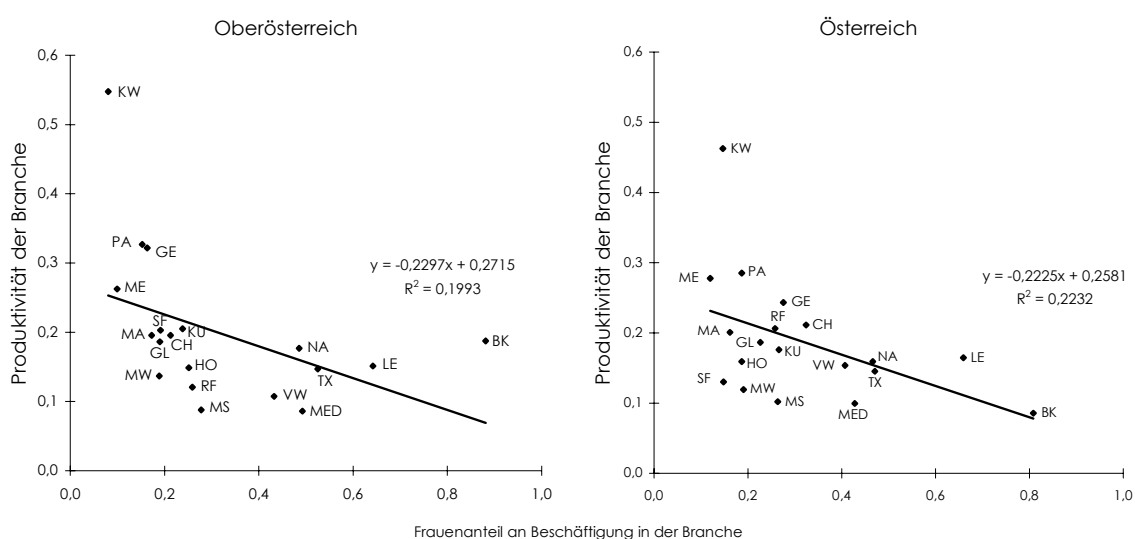
Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. BK . . . Bekleidung, CH . . . Chemie, GE . . . Geräte für Elektrizität, GL . . . Glas, Steine, Erden, HO . . . Holz, KU . . . Kunststoffe, KW . . . Kraftwagen, LE . . . Leder, MA . . . Maschinenbau, ME . . . Metall, MED . . . Medizin-, Steuertechnik, MS . . . Möbel, Schmuck usw., MW . . . Metallerzeugnisse, PA . . . Papier, RF . . . Rundfunk, Fernsehen, SF . . . Sonstiger Fahrzeugbau, TX . . . Textilien, VW . . . Verlagswesen, NA . . . Nahrungsmittel.

⁸⁵⁾ Der Spezialisierungsindex ergibt sich aus dem Doppelbruch des relativen Anteils einer Branche an der regionalen Produktion zum relativen Anteil derselben Branche an der nationalen Produktion. Österreich stellt demnach den Wert 1 dar, Branchen die über diesen Wert liegen haben in Oberösterreich eine überproportionale Bedeutung.

Ein ähnliches Bild ergibt sich wenn man statt des Spezialisierungsgrades die Produktivität der einzelnen Branchen mit der Frauenquote (Anteil der Frauen an unselbständiger Beschäftigung) kontrastiert. Auch hier zeigt sich, in ähnlichem Ausmaß für Oberösterreich und für Gesamtösterreich, dass die Präsenz von Frauen in der Industrie auf geringproduktive Bereiche konzentriert ist (Abbildung 25).

Abbildung 25: Produktivität und Frauenquote in den Branchen der Sachgütererzeugung, Oberösterreich und Österreich, 2004

Produktivität = Produktionswerte je unselbständig Beschäftigten



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. BK . . . Bekleidung, CH . . . Chemie, GE . . . Geräte für Elektrizität, GL . . . Glas, Steine, Erden, HO . . . Holz, KU . . . Kunststoffe, KW . . . Kraftwagen, LE . . . Leder, MA . . . Maschinenbau, ME . . . Metall, MED . . . Medizin-, Steuertechnik, MS . . . Möbel, Schmuck usw., MW . . . Metallerzeugnisse, PA . . . Papier, RF . . . Rundfunk, Fernsehen, SF . . . Sonstiger Fahrzeugbau, TX . . . Textilien, VW . . . Verlagswesen, NA . . . Nahrungsmittel.

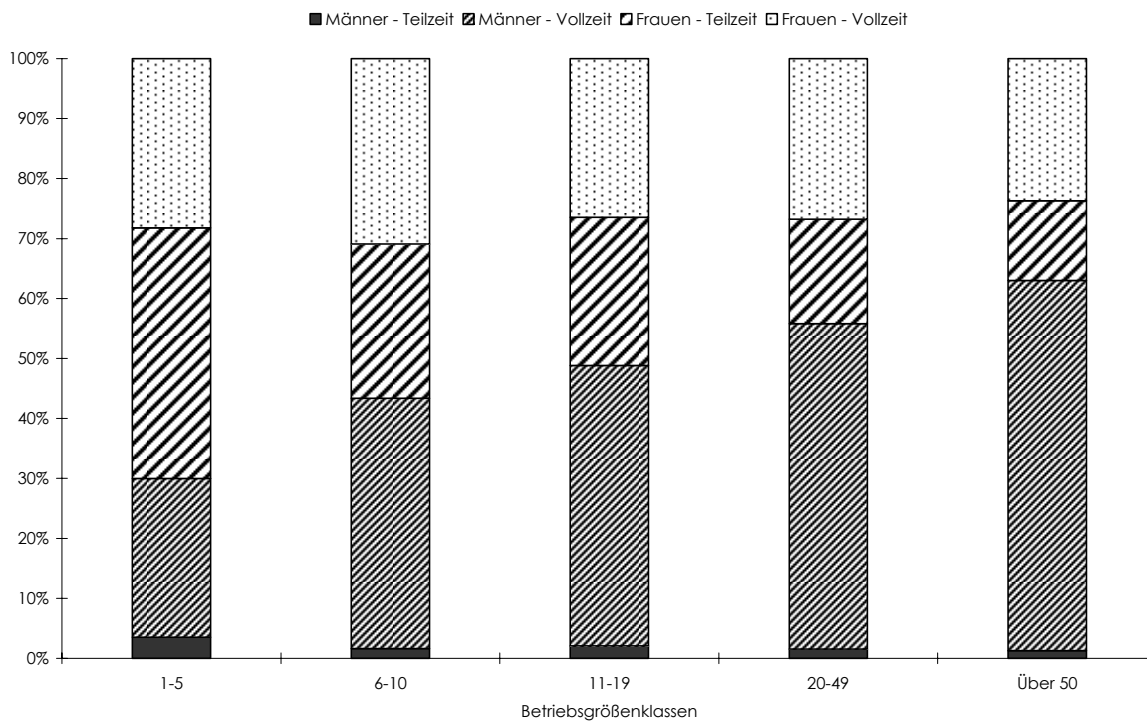
Die fortschreitende Tertiarisierung der letzten Jahrzehnte ist für den kontinuierlichen Anstieg der Frauenbeschäftigung verantwortlich. Die starke Beschäftigungsdynamik des Dienstleistungsbereichs ist zu 70% Frauen zu Gute gekommen. In der Periode 1995/2004 erhöhte sich der weibliche Beschäftigungsanteil im tertiären Sektor wenn auch in geringem Ausmaß (von 51% auf 54%)⁸⁶⁾. Im bundesweiten Durchschnitt liegt dieser Wert 1 Prozentpunkt niedriger. Den Prognosen (Fritz et al., 2002) zu Folge wird der geschlechtsspezifische Beschäftigungsverlauf weiterhin diesem Trend folgen: in Oberösterreich ist nur bei den Dienstleistungen eine positive Entwicklung der Gesamtbeschäftigung zu erwarten, diese Steigerung wird hauptsächlich auf Frauen entfallen. Absolut gesehen hat der stärkste Beschäftigungszuwachs in den letzten

⁸⁶⁾ Der Wert für das Jahr 1995 basiert auf einer Umlegung der Frauenquote im Jahr 1998 (Fußnote 84).

Jahren in der öffentlichen Verwaltung (ÖNACE Abteilung 75), in der Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (ÖNACE 74) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (ÖNACE 85) stattgefunden. Diese Bereiche haben zusammen mit dem Unterrichtswesen (ÖNACE 80) und Handel (ÖNACE 51 und 52) im Zeitraum 1998/2004 über 80% der 25.000 neuen Beschäftigungsverhältnisse auf sich vereint. Mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung sind dies auch die Bereiche, in denen in den kommenden Jahren die stärkste weibliche Beschäftigungsdynamik erwartet wird. Die qualifikatorischen Anforderungen im Dienstleistungsbereich sind sehr heterogen, Frauen sind vor allem im unteren und mittleren Bereich präsent, während Männer in höher qualifizierten Berufen überproportional stark repräsentiert sind. Obwohl im Dienstleistungsbereich weiterhin ein starker Aufbau von Beschäftigung erwartet wird, muss auch hier gefragt werden, ob diese Arbeitsplätze einen Schritt Richtung Chancengleichheit für Frauen darstellen. Die höchste Konzentration an Frauen ist in Branchen zu finden, die geringe Qualifikationsanforderungen haben. Dies kann durch eine Analyse des Dienstleistungsbereichs nach Wirtschaftsklassen bestätigt werden. Betrachtet man nur den privaten Sektor so war in Oberösterreich im Jahr 2004 rund ein Drittel der Arbeitnehmerinnen im Einzelhandel beschäftigt, die Frauenquote lag in diesen Branchen bei fast 75%. Eine hohe Konzentration von Frauen gab es auch im Reinigungsgewerbe (ebenfalls 75%) und im Gaststätten- und Beherbergungswesen (fast 65%). Im öffentlichen Sektor sind die größten Anteile an Frauen in der öffentlichen Verwaltung und in den personenbezogenen Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Unterrichtswesens zu finden. Diese Bereiche haben durchaus höhere Qualifikationsanforderungen, sind aber durch eine vergleichsweise geringe Produktivitäts- und Einkommensdynamik gekennzeichnet.

Die unterschiedliche Stellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt kommt auch in einer Analyse der Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen zum Ausdruck. Die Betriebsgröße korreliert stark mit dem Lohnniveau, Großbetriebe sind auf Grund ihrer Marktmacht in der Lage höhere Renditen zu schöpfen und bessere Löhne zu zahlen (Biffi, 1994B). Auf Basis der Datenlage ist für Oberösterreich keine differenzierte Auswertung für größere Betriebsklassen (mehr als 100, 250, 500 MitarbeiterInnen) möglich. Die Darstellung (Abbildung 26) zeigt jedoch deutlich auch für eine Einteilung, die alle Betriebe mit mehr als 50 MitarbeiterInnen zusammenfasst, dass Klein- und Kleinstbetriebe einen überproportionalen Anteil an weiblicher Beschäftigung haben. Besonders in Betrieben mit bis zu 5 MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil an der Beschäftigung sehr hoch. Eine besondere Rolle spielt dabei die Teilzeitbeschäftigung, dieser Aspekt wird deshalb im Kapitel 5.3.2 noch einmal aufgegriffen.

Abbildung 26: Beschäftigungsstruktur (nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß) in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, Oberösterreich, 2003



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

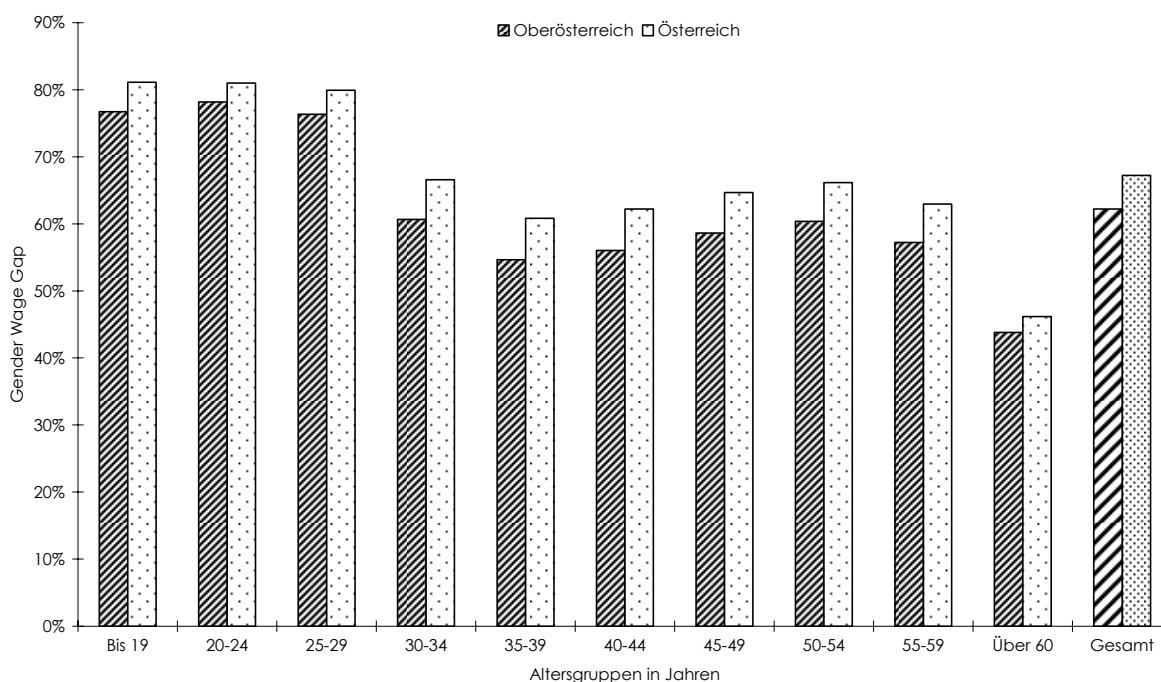
4.2.2 Einkommensgefälle bringt unterschiedliche Stellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zum Ausdruck

Die Effekte der Ungleichheit am Arbeitsmarkt schlagen sich im Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern nieder. Daten zu den Einkommen der unselbständig Beschäftigten können der Statistik des HSV und der Lohnsteuerstatistik des Finanzamts⁸⁷⁾ entnommen werden. Die aggregierten durchschnittlichen bzw. mittleren Einkommen verschiedener Personengruppen sind auf Bundeslandebene nur bedingt vergleichbar, da für Unterschiede in der Berufs- und Qualifikationsstruktur nicht und für solche in der Arbeitszeit und Altersstruktur nur zum Teil

⁸⁷⁾ Die beiden Datenquellen unterscheiden und ergänzen sich in einigen Punkten. Die Statistik des HSV enthält keine Informationen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die Monatseinkommen werden nur bis zur Höchstbemessungsgrundlage erfasst. Die Daten sind auch nach Altersgruppen und Wirtschaftssektoren angeordnet. Die Zahlen vom Finanzamt beziehen sich auf die Lohnsteuer und erfassen auch sehr hohe Löhne, nach unten ist die Erfassung durch die Lohnsteuerpflicht bedingt, die Abgrenzung also nicht so scharf. Zusätzlich werden durchschnittliche Einkommen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Voll- bzw. Teilzeit) und der Bezugsdauer (ganzjährig bzw. nicht ganzjährig) ausgewiesen.

kontrolliert werden kann. Die Daten aus den institutionellen Statistiken vermitteln trotzdem einen guten ersten Überblick über die Entlohnung von Frauen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Auf die einzelnen Komponenten der weiblichen Einkommensstruktur wird im nächsten Abschnitt eingegangen. Es ist nicht überraschend, dass auch in Oberösterreich die mittleren, nicht um die Arbeitszeit bereinigten Erwerbseinkommen der Frauen weit unter denen der Männer liegen. Wie Abbildung 27 entnommen werden kann, liegt der geschlechtsspezifische Unterschied im Erwerbseinkommen in Oberösterreich bei -38%. Anders gesagt verdienen Frauen nur 62% des medianen männlichen Einkommens; in Österreich sind es 67%. Sieht man von den älteren Arbeitnehmerinnen ab, so ist der Unterschied besonders bei der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ausgeprägt (was zum Teil mit der Teilzeitarbeit und den Verpflichtungen von Frauen bei der Kinderbetreuung in Verbindung gebracht werden kann).

Abbildung 27: Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Oberösterreich und Österreich, 2003
Medianes Einkommen der Frauen als Anteil in % des medianen Einkommens der Männer

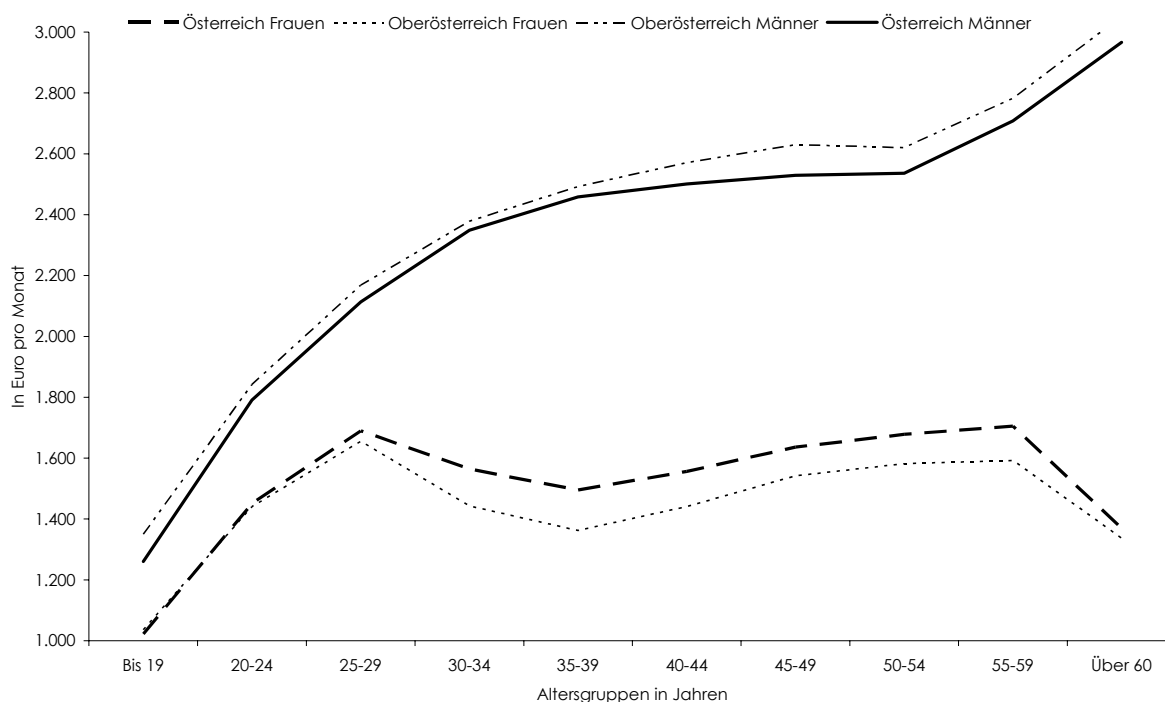


Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Dieser ausgeprägte Gender Pay Gap in Oberösterreich stellt eine wichtige Hintergrundinformation dar, im vorliegenden Abschnitt soll auch gezielt auf zusätzliche Unterschiede zwischen Oberösterreich und Österreich eingegangen werden. Insgesamt liegt Oberösterreich – gemessen am Medianeinkommen von ArbeitnehmerInnen – im österreichischen Durchschnitt.

Eine Gliederung nach Geschlecht und sozialer Stellung (ArbeiterInnen und Angestellte) lässt allerdings deutliche Unterschiede erkennen. Während männliche Arbeitnehmer – wenn man von allen Unterschieden bei Berufstätigkeit und Arbeitszeit absieht – überdurchschnittlich gut verdienen, haben oberösterreichische Arbeitnehmerinnen ein um etwa 6% geringeres Erwerbseinkommen.

Abbildung 28: Medianes Einkommen der Frauen und Männer nach Altersgruppen in Österreich und Oberösterreich, 2003



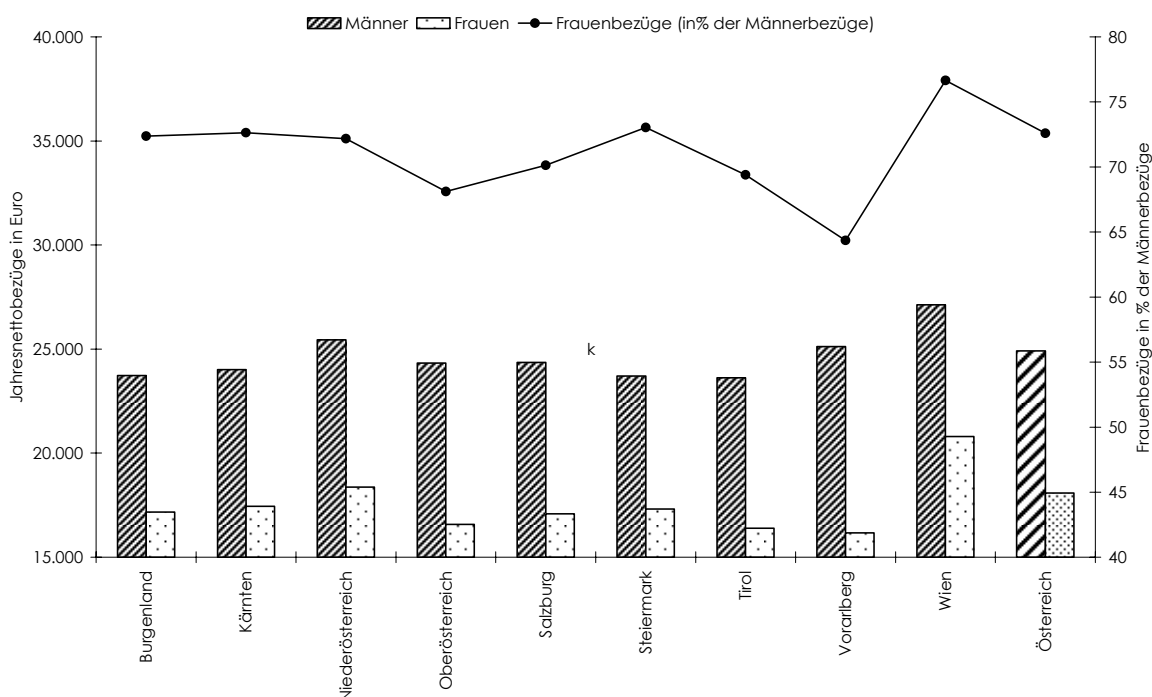
Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Besonders ausgeprägt ist diese Differenz bei Frauen im Haupterwerbssalter. Junge Arbeitnehmerinnen weisen durchschnittliche Arbeitseinkommen auf, ab der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen öffnet sich zwischen Österreich und Oberösterreich eine Lücke. Eine Differenzierung nach sozialer Stellung zeigt auch, dass das Einkommensdifferential bei Angestellten deutlich größer als bei Arbeiterinnen ist. Das hängt zum Teil mit dem vergleichsweise hohen Einkommen der weiblichen Angestellten in Wien zusammen, die den Bundesdurchschnitt nach oben heben. Die Differenz zwischen Oberösterreich und den von der Größe und der Wirtschaftsstruktur vergleichbaren Bundesländern Niederösterreich und Steiermark ist wesentlich geringer. Die mittleren Einkommen der oberösterreichischen Frauen bilden jedenfalls zusammen mit denen der Niederösterreicherinnen und der Steirerinnen das untere Mittelfeld der Statistik für das Jahr 2003. Bei den männlichen Arbeitnehmern liegt Oberösterreich entlang allen

Altergruppen sehr gut. Die Arbeiter hatten 2003 die höchsten beitragspflichtigen Einkommen Österreichs, Angestellte kamen nach Vorarlberg an zweiter Stelle.

Ein Teil dieses Unterschieds ist durch die überproportionale Bedeutung von (weiblicher) Teilzeitarbeit in Oberösterreich erklärbar. Die Daten aus der Lohnsteuerstatistik können diesbezüglich ergänzende Hinweise liefern. Betrachtet man die vom Finanzamt getrennt ausgewiesenen (ganzjährigen) Jahresnettobezüge der in Vollzeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen für die Bundesländer ohne Wien (Jahr 2003), so liegt das durchschnittliche Einkommen der oberösterreichischen Frauen etwa 3 Prozentpunkte unter dem der anderen Bundesländer⁸⁸). Die Lohnneinkommen der Männer liegen in Oberösterreich im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Auch bei Vollzeitbeschäftigung ist in Oberösterreich der Gender Pay Gap größer als im Bundesdurchschnitt, nur in Vorarlberg ist die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Einkommen ausgeprägter.

Abbildung 29: Durchschnittliche Nettobezüge der Frauen und Männer bei ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung, 2003



Q: Statistik der Lohnsteuer 2003 (Statistik Austria, 2004A), WIFO-Berechnungen.

⁸⁸) In den veröffentlichten Daten vom Finanzamt kann nur der Durchschnitt (nicht der Median) der Nettobezüge herangezogen werden.

Die Darstellungen im vorliegenden Kapitel haben gezeigt, dass die insgesamt günstige Lage und positive Dynamik am oberösterreichischen Arbeitsmarkt von einer vergleichsweise großen Ungleichheit zwischen Frauen und Männern begleitet ist. Die ausgeprägte Einkommensschere, die unterschiedlich starke Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern sowie eine Beschäftigungsstruktur, in der Frauen überproportional in kleinen Betrieben und Branchen mit niedriger Produktivität und Entlohnung vertreten sind, stellen die augenscheinlichsten Merkmale dieser geschlechtsspezifischen Ungleichheit dar. Im nächsten, abschließenden Kapitel werden die Ursachen und Hintergründe dieser Merkmale untersucht und in breitere Zusammenhänge eingebettet.

5. Aspekte der geschlechtsspezifischen Segmentierung

Die ausgeprägten Unterschiede bei den weiblichen und männlichen Kennzahlen für Beschäftigung und Einkommen hängen mit einer geschlechtsspezifischen Segmentierung der Arbeitswelt zusammen. Diese Segmentierung kann analytisch entlang den Dimensionen des Arbeitsmarktes und des Haushaltes untersucht werden. Zum einen ist die schlechtere Stellung von Frauen am Arbeitsmarkt dadurch bedingt, dass sie überwiegend in bestimmten Wirtschaftsbranchen, Berufsklassen und Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind; zum anderen durch die geringere Einbindung in betriebsinterne Karrierepfade, sprich Führungspositionen. Diese Verteilung am Arbeitsmarkt hängt ihrerseits mit einer gesellschaftlichen Rollenzuweisung zusammen, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und unbezahlter Haushaltsarbeit. Durch die Erbringung eines hohen Ausmaßes von (nicht entlohnter) Haushalts- und Betreuungsarbeit verzichten Frauen oft auf eine kontinuierliche Berufslaufbahn, und sind dadurch in Hinsicht auf individuelles Einkommen und auf eigenständige soziale Absicherung benachteiligt. Die beiden Dimensionen sind nicht scharf voneinander abgegrenzt, sondern bedingen sich gegenseitig, da Frauen einerseits durch ihre Arbeit im Haushalt nur bedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und andererseits wegen ihrer (vor allem relativ zu ihrem Partner) eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten einen stärkeren Anreiz haben, sich im Haushalt zu betätigen. Die Bildungslaufbahn, die in ihrer Länge aber auch in ihrer Berufsorientierung durch einen sozialen Habitus und durch gesellschaftliche Erwartungshaltungen geprägt ist, fungiert als Bindeglied, das die beiden Dimensionen zusammenhält. In den folgenden Abschnitten werden einzelne Aspekte dieser geschlechtsspezifischen Segmentierung untersucht. Zielsetzung ist es, bei dieser Darstellung die Dimensionen Arbeitsmarkt und Haushalt analytisch zu isolieren und miteinander in Verbindung zu bringen, um möglichst klare Ansatzpunkte für die (wirtschaftspolitische) Maßnahmendiskussion herauszuarbeiten.

5.1 Einkommen, Haushaltsarbeit und Erwerbstätigkeit

Gudrun Biffi

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen werden nicht nur von der unterschiedlichen sektoralen und qualifikationsspezifischen Beschäftigung bestimmt, sondern auch von der Arbeitsteilung nach Geschlecht in der Familie. Aus der Sicht der reinen Geldrationalität erfolgt die Aufteilung der Arbeit auf bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haushaltsarbeit in der Familie entsprechend dem Prinzip der komparativen Lohnvorteile. Das bedeutet, dass diejenige Person, die in der Familie die besseren Verdienstchancen hat, der Erwerbsarbeit nachgeht und diejenige, die geringere Einkommenschancen hat, die unbezahlte Haushaltsarbeit erledigt. Da Männer im Durchschnitt besser verdienen, auch bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation, und sie des weiteren üblicherweise in Sektoren und größeren Betriebseinheiten arbeiten, die höhere Löhne zahlen, ist es vom Standpunkt der Familienein-

kommensmaximierung zum Zeitpunkt der Kleinkinderziehung⁸⁹⁾ rational, wenn sich Männer auf die Erwerbsarbeit spezialisieren und Frauen auf die Haushaltsarbeit.

In dieser Betrachtungsweise des homo oeconomicus wird vernachlässigt, dass auch Werte-haltungen der Gesellschaft einen Einfluss auf die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Männer und Frauen haben, die sich in institutionellen Rahmenbedingungen niederschlagen. Zu letzteren gehören Grundsatzentscheidungen der Gesellschaft über die Aufteilung der Arbeit auf die Privatwirtschaft, den Staat und den Haushaltssektor. Im österreichischen familienorientierten Sozialsystem ist eine bestimmte Arbeits- und Rollenverteilung nach Geschlecht die Grundlage des Lohn-, Steuer- und Transfersystems. In diesem Modell werden grosso modo Männer als Familienerhalter gesehen und Frauen als Zuverdiener. Neben der Erwerbsarbeit (häufig Teilzeit) wird von Frauen erwartet, dass sie in hohem Maße die Hausarbeit und die Betreuung von Kindern, Kranken und Alten übernehmen. Im Gegensatz dazu ist das skandinavische Steuermodell am Individuum ausgerichtet. Daraus resultiert das Recht bzw. die Pflicht auf eigenständige, sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Arbeit des Einzelnen. Um die Versorgung von Kindern, Kranken und anderen hilfsbedürftigen Personengruppen zu sichern, wurde das staatliche Wohlfahrtsystem ausgebaut. Damit wurden Tätigkeiten, die in Österreich in hohem Maße vom Haushaltssektor erbracht werden, auf den Staat und/oder Markt verlagert – und Arbeitsplätze vor allem auch für Frauen geschaffen. Eine solidarische Lohnpolitik stellte sicher, dass Frauen ähnlich hohe Löhne erhielten wie Männer mit derselben Ausbildungsdauer⁹⁰⁾.

In Österreich hatte die Spezialisierung der Männer auf bezahlte Arbeit und der Frauen auf unbezahlte Arbeit zur Folge, dass Frauen im Lebenszyklus einen anderen Erwerbsphasenverlauf haben als Männer (Rückzug aus dem Erwerbsleben oder Teilzeitarbeit in der Phase der Kleinkinderziehung). Die Konsequenz in Österreich ist, dass infolge der Nichteinbindung der Teilzeitarbeit in interne Weiterbildungs- und Karriereverläufe Frauen wesentlich geringere betriebliche Aufstiegschancen haben als Männer. Darüber hinaus ist die Erwerbsphase der Frauen im Schnitt wesentlich kürzer als jene der Männer – einerseits infolge des Rückzugs aus der Erwerbstätigkeit infolge Familienarbeit, andererseits wegen des früheren gesetzlichen Pensionsabgangsalters. Das hat zur Folge, dass innerbetriebliche Weiterbildung Frauen weniger gewährt wird als Männern, da es sich aus der Sicht des Betriebes auch weniger "lohnt".

Die geschlechtsspezifische Spezialisierung der Arbeitsteilung zwischen Haushalt und Markt hat aber auch zur Folge, dass Familien in die Ausbildung der Kinder je nach Geschlecht und von der Gesellschaft vorgegebenen Lebensrollen unterschiedlich investieren. Söhne werden in gut vermarktbar, eher technisch orientierte Ausbildungsbereiche geschickt, Mädchen in

⁸⁹⁾ Die Periode ist von den Regelungen abhängig, die das Haushaltseinkommen beeinflussen, insbesondere Alleinverdienerfreibeträge, Kinderbetreuungsgeld, Höchstgrenze des Zuverdienstes.

⁹⁰⁾ Genaueres zum schwedischen Modell im internationalen Vergleich bei Gustafsson (1996).

kaufmännische, konsum- und pflegeorientierte Bereiche, die eine größere Nähe zur Haushaltsarbeit haben und die mit ihr leichter kombinierbar sind (Biffi, 1993, 1995).

Damit wird deutlich, dass Haushalts- und Erwerbsarbeit miteinander verwoben sind. Erst eine Berücksichtigung der Wechselbeziehungen zwischen Markt- und Haushaltsarbeit eröffnet eine Erklärung dafür, dass manche Berufe von einer überdurchschnittlichen Zahl Jugendlicher erlernt werden, obschon bekannt ist, dass ein großer Prozentsatz der AbsolventInnen dieser Lehre in ihrem Beruf keine adäquate Beschäftigung findet. Hierzu zählen so genannte Frauenberufe (z. B. Friseurin, Schneiderin) ebenso wie typische Männerberufe (z. B. Kfz-Mechaniker). Sowohl für Burschen als auch für Mädchen geht in diesen Fällen die Ausbildung über den Bedarf des Marktes hinaus und kommt dem Haushaltssektor zugute, weil sie dort Einkommen schafft (zum Teil über den informellen Sektor) und Geldausgaben erspart.

Der Haushaltssektor kann aber auch eine Ausbildungsfunktion für Frauen haben, die nicht ohne Einfluss auf die Erwerbsarbeit und die Löhne in typischen Frauenberufen ist. Da Frauen (bzw. Mädchen) ohnedies über die Haushaltsproduktion in bestimmten Tätigkeiten laufend qualifiziert (angelernt) werden, ist bei einer Arbeitsaufnahme am Erwerbsarbeitsmarkt keine oder nur eine kurze Anlernphase notwendig, was sich in niedrigen Löhnen für diese Tätigkeiten niederschlägt (wenn Anlerndauer ein Kriterium für das Qualifikationsniveau und damit verbunden das Lohnniveau einer Tätigkeit ist).

Die institutionellen Rahmenbedingungen, vor allem die spezifische Ausprägung des familienorientierten Wohlfahrtssystems sowie das ausgeprägte traditionelle Rollenverhalten von Männern und Frauen in Österreich führen dazu, dass für Frauen eine karriereorientierte Berufstätigkeit schwer mit Kindererziehung und Familienarbeit vereinbar ist. Der Arbeitsmarkt ist charakterisiert durch eine Kultur der langen Arbeitszeiten für Männer und Teilzeit für Frauen. In Österreich arbeitet rund ein Drittel der Männer länger als 43 Stunden pro Woche, wobei 11% regelmäßig mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten. Das liegt deutlich über dem europäischen Durchschnitt (OECD, 2003). Zusätzlich liegt das gesetzliche Pensionsalter der Frauen um 5 Jahre unter dem der Männer, was dazu beiträgt, dass die Amortisationsrate von betrieblichen Investitionen in das Humankapital ihrer Mitarbeiterinnen (Weiterbildung) auch im Fall des Wiedereintritts der Frauen in Vollzeitbeschäftigung geringer als bei Männern mit gleicher Ausgangsqualifikation ist (OECD, 2005). Das hat zur Folge, dass Frauen oft in Arbeitsbereichen/Tätigkeiten verharren, die keine oder geringe Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und der Karriere aufweisen.

Die komplexe Struktur der sozialen Reproduktion der Arbeit verleiht dem Gesellschaftssystem ein großes Maß an Flexibilität. Verschiedene Gruppen der Bevölkerung können im Lebenszyklus aus der Erwerbsarbeit aus- und eintreten, da der Haushaltssektor (informeller Bereich) alternative Einkommens-/Beschäftigungsmöglichkeiten anbietet. Die Flexibilität ist allerdings asymmetrisch dahingehend, dass der Übergang von Erwerbsarbeit zu Haushaltsarbeit einfach ist, während der Übergang von Haushaltsarbeit zu Erwerbsarbeit (nach Kindererziehung oder Pflege) nicht so einfach ist – sowohl was die Chancen, einen Job zu finden, anbelangt (hohe

Arbeitslosenquoten von potenziellen Wiedereinsteigerinnen) als auch die weiteren Einkommens- und Karrieremöglichkeiten. Es ist jedoch eine gesellschaftspolitische Entscheidung, in welchem Maße die Arbeit zur Reproduktion der Gesellschaft (Kinderbetreuung und -erziehung, Betreuung und Pflege aufgrund von Alter, Krankheit oder Behinderung pflegebedürftiger Menschen) auf den Markt einerseits und den Haushalt andererseits verteilt wird.

Die Wahl eines bestimmten sozialen Reproduktionsmodells ist mit einem spezifischen institutionellen Rahmen gekoppelt, der kurzfristig schwer veränderbar ist. Jedes soziale Reproduktionsmodell hat eine andere Entwicklung der Wirtschaftsstruktur und in der Folge auch der Gesellschaftsstruktur. Wenn man diesen Zusammenhang explizit macht, eröffnet man der Gesellschaft die Möglichkeit eines differenzierten Diskurses, der eine laufende Anpassung der institutionellen Rahmenbedingungen an die sich ändernden Anforderungen und Werthaltungen einer Gesellschaft sicherstellt. Das Hinterfragen der traditionellen Rollen von Männern und Frauen ist ein wichtiger Beitrag zur allgemeinen Wissenserweiterung; es hat aber noch eine weitere, wesentlich wichtigere Aufgabe. Es dokumentiert, dass sich Frauen mit ihrem Leben und ihren Perspektiven differenziert auseinandersetzen. Der Diskurs hat zur Folge, dass Alternativen vorgeschlagen werden, die alle Menschen, Frauen und Männer, in ihren unterschiedlichen Lebensphasen wieder in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses rücken.

Der empirische Befund in Österreich und vor allem in Oberösterreich zeigt, dass die traditionellen Verhaltensmuster von Mann und Frau in einem Haushaltszusammenhang zum Teil für die überdurchschnittlichen Einkommensunterschiede von Männern und Frauen verantwortlich sind. Ein anderer entscheidender Faktor ist die starke Konzentration der oberösterreichischen Wirtschaft auf die Industrieproduktion, in der vor allem Männer eine gut bezahlte Arbeit finden. Häufig ist die Erwerbsarbeit der Männer mit Pendeln verbunden, was dazu beiträgt, dass der Arbeitstag des Mannes gekoppelt mit Wegzeiten so lange ist, dass im Schnitt wenig Zeit für die Mitarbeit im Haushalt und für die Familie übrig bleibt. Das trägt dazu bei, dass die Haushaltsarbeit in Oberösterreich in stärkerem Maße als im Schnitt Österreichs auf Frauen konzentriert ist.

Im Folgenden wird der Familienstruktur in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich nachgegangen und der damit verbundenen Einkommensstruktur in den verschiedenen Haushaltstypen. Im Anschluss daran wird untersucht, ob die Beibehaltung traditioneller Familienstrukturen, insbesondere die Kombination des männlichen Familienerhalters mit der Frau und Mutter zu Hause eine andere Konsumausgabenstruktur zur Folge hat. Dabei wird u. a. der Frage nachgegangen, ob sich der Haushalt "Geld" erspart, wenn die Frau Konsumgüter und Dienstleistungen selbst erbringt, die sie im Fall der eigenen Erwerbstätigkeit vermehrt über den Markt kaufen müsste. Es soll herausgearbeitet werden, ob und inwiefern sich die Konsumausgabenstruktur von Familien unterscheidet, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind bzw. wo der Mann Familienerhalter ist. Die Analyse dient dazu herauszufinden, ob die Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit höher sind als die der Haushaltsarbeit. Des Weiteren wird untersucht, welchen Einfluss die Entscheidung für eine bestimmte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf

das Auskommen mit dem Nettohaushaltseinkommen hat. Zum Abschluss wird der Beitrag des Einkommens aus unselbständiger Beschäftigung von Männern und Frauen zum Haushaltsäquivalenzeinkommen dargestellt.

5.1.1 Traditionellere Familienstrukturen kennzeichnen Haushaltsstruktur in Oberösterreich

Im Jahresdurchschnitt 2004 (Mikrozensus 2004, *Statistik Österreich, 2005C*) gab es 3,429 Mio. Privathaushalte in Österreich, davon 0,557 Mio. oder 16,2% in Oberösterreich. Damit lag der oberösterreichische Anteil an allen Haushalten geringfügig unter dem Bevölkerungsanteil Oberösterreichs von 17%. Die durchschnittliche Haushaltsgröße war in Oberösterreich mit 2,47 Personen etwas höher als der Österreichschnitt von 2,35 Personen. In Oberösterreich sind 68% aller Privathaushalte "Familienhaushalte", d. h. Haushalte mit zumindest einer Kernfamilie⁹¹⁾, etwas mehr als in Gesamtösterreich (64,6%).

Übersicht 14: Familienstruktur in Österreich und Oberösterreich, Jahresdurchschnitt 2004

		Österreich	Oberösterreich	Anteil Oberösterreichs an Österreich in %
Bevölkerung	In 1.000	8.073,4	1.373,5	17,0
Privathaushalte	In 1.000	3.429,3	556,6	16,2
Durchschnittliche Haushaltsgröße		2,35	2,47	
Familienhaushalte	In 1.000	2.213,8	378,9	17,1
Familien	In 1.000	2.281,8	391,8	17,2
<i>Kinder aller Altersstufen</i>				
Ohne Kinder	In 1.000	861,7	139,3	16,2
Mit einem Kind	In 1.000	712,0	122,1	17,1
Mit zwei Kindern	In 1.000	519,0	94,2	18,2
Mit drei und mehr Kindern	In 1.000	189,0	35,8	18,9
Durchschnittliche Kinderzahl ¹⁾		1,67	1,71	
<i>Kinder unter 15 Jahre</i>				
Ohne Kinder	In 1.000	1.462,6	242,5	16,6
Mit einem Kind	In 1.000	439,0	81,3	18,5
Mit zwei Kindern	In 1.000	294,5	51,0	17,3
Mit drei und mehr Kindern	In 1.000	85,7	17,1	20,0
Durchschnittliche Kinderzahl ¹⁾		1,59	1,60	

Q: *Statistik Austria* (2005C). – ¹⁾ Bezogen auf Familien mit mindestens einem Kind dieses Alters.

In Österreich gibt es in Summe 2.282.000 Familien, davon 391.800 oder 17% in Oberösterreich. Von allen Familien haben 862.000 oder 37,8% keine Kinder, in Oberösterreich ist der Anteil mit 35,6% etwas geringer als der Österreichschnitt. Die durchschnittliche Kinderzahl pro Familie mit

⁹¹⁾ Eine Familie sind Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit oder ohne Kind sowie Alleinerziehende. Nichtfamilienhaushalte sind im Wesentlichen Einpersonenhaushalte.

mindestens 1 Kind liegt obendrein in Oberösterreich mit 1,71 etwas über dem österreichischen Schnitt von 1,67.

Während in Österreich in der Hälfte aller Familien (mit Kind) 1 Kind lebt, sind es in Oberösterreich etwas weniger (48%). Im Schnitt haben nämlich in Oberösterreich mehr Familien mehr als 1 Kind. 37,3% haben 2 Kinder – gegenüber 36,5% in Österreich, und 14,2% haben 3 Kinder oder mehr – gegenüber 13,3% in Österreich.

Die Datenbasis für die folgende Analyse der Haushalts-, Einkommens- und Konsumausgabenstruktur in Österreich und im Vergleich dazu in Oberösterreich ist die Konsumerhebung 1999/2000, die in Anlehnung an das Europäische Haushaltspanel das Einkommen⁹²⁾ viel umfassender und detaillierter erfasste als die früheren Konsumerhebungen oder der Mikrozensus. Die Haushaltsstrukturen in dieser Erhebung weichen nicht signifikant von denen des Jahres 2004 (Mikrozensus) ab⁹³⁾.

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) und ihre Haushaltsstruktur, da das die Altersgruppe ist, in der man erwerbstätig ist und wo sich der Gender Gap im Erwerbsverhalten bzw. in geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Entscheidungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie im Einkommen niederschlägt.

Von den von uns untersuchten 1,3 Mio. Haushalten in diesem Alter (Ehepaare und Alleinstehende mit und ohne Kinder)⁹⁴⁾ waren in Österreich 30% Ehepaare mit Kindern – in Oberösterreich waren es 36,6%; des Weiteren waren im Österreichschnitt 41,4% allein stehend ohne Kind (Männer und Frauen) – in Oberösterreich waren es nur 28,4%. Der große Unterschied zu Österreich ergibt sich aus der hohen Zahl von Alleinstehenden ohne Kind in Wien. Zieht man Österreich ohne Wien zum Vergleich heran, so liegt der Anteil der Alleinstehenden ohne Kind(er) in Oberösterreich nur mehr um etwas mehr als 5 Prozentpunkte unter dem Schnitt. Alleinstehende (Männer oder Frauen) mit Kind stellten 4% aller Haushalte in Österreich; in Oberösterreich war der Anteil nur etwa halb so hoch. Man findet vor allem in Wien allein erziehende Eltern. Dafür gibt es aber in Oberösterreich einen überproportionalen Anteil von Ehepaaren ohne Kinder, nämlich 32,6% gegenüber 24% im Schnitt Österreichs und 28,3% in Österreich ohne Wien.

⁹²⁾ Für eine genaue Beschreibung der Daten siehe *Bauer – Reiselhuber (2001)* und *Bauer – Klotz (2002)*.

⁹³⁾ Die Daten wurden dankenswerter Weise von Martina Agwi aufbereitet.

⁹⁴⁾ Die Einschränkung Stichprobe dient zum Herausarbeiten der Unterschiede in den Verhaltensmustern dieser "traditionellen" Haushaltstypen. Partnerschaften, die in Lebensgemeinschaften leben, stellen eine Mischgruppe dar. Eine Ausweitung der Analyse auf diese Personengruppe würde den Rahmen dieser Studie sprengen.

Übersicht 15: Haushaltstypen im Vergleich (15- bis 64-Jährige), 1999/2000

	Österreich gesamt		Österreich ohne Wien		Oberösterreich	
	Anzahl der Haushalte	Anteile in %	Anzahl der Haushalte	Anteile in %	Anzahl der Haushalte	Anteile in %
Allein stehende Personen ohne Kind(er)	537.800	41,4	312.300	33,8	56.500	28,4
Allein stehender Mann ohne Kind(er)	291.100	22,4	166.000	18,0	27.000	13,6
Allein stehende Frau ohne Kind(er)	246.700	19,0	146.300	15,8	29.500	14,8
Allein stehende Personen mit Kind(ern)	55.300	4,3	28.800	3,1	4.600	2,3
Allein stehender Mann mit Kind(ern)	1.800	0,1	600	0,1	500	0,2
Allein stehende Frau mit Kind(ern)	53.500	4,1	28.200	3,0	4.200	2,1
Ehepaar ohne Kind(er)	315.500	24,3	261.400	28,3	64.700	32,6
Allein verdienender Mann ohne Kind(er)	166.200	12,8	141.000	15,3	35.100	17,7
Doppelverdiener ohne Kind(er)	149.200	11,5	120.400	13,0	29.600	14,9
Ehepaar mit Kind(ern)	390.700	30,1	321.500	34,8	72.700	36,6
Allein verdienender Mann mit Kind(ern)	195.900	15,1	162.500	17,6	35.100	17,7
Doppelverdiener mit Kind(ern)	194.800	15,0	158.900	17,2	37.600	19,0
<i>Insgesamt</i>	<i>1.299.300</i>	<i>100,0</i>	<i>923.900</i>	<i>100,0</i>	<i>198.400</i>	<i>100,0</i>

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000.

Was uns besonders interessiert, ist die Struktur der Haushalte nach Erwerbsmuster der PartnerInnen, um herausarbeiten zu können, welchen Einfluss die Erwerbstätigkeit beider Partner auf das Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen) und auf die Konsumausgabenstruktur hat.

In Oberösterreich ist der Anteil der Haushalte mit Doppelverdienern mit Kind mit 19% etwas höher als im Schnitt Österreichs (15%), ebenso der Anteil der Doppelverdiener ohne Kind (15% gegenüber 12%). Alleinverdiener mit Kindern (Partner im Haushalt) sind ebenfalls häufiger in Oberösterreich als in Österreich im Schnitt und etwa ebenso häufig wie im Schnitt der Bundesländer ohne Wien (18% gegenüber 15%). Alleinverdienerhaushalte ohne Kinder haben in Oberösterreich einen überdurchschnittlich hohen und Alleinverdienerhaushalte mit Kindern einen unterdurchschnittlichen Anteil an den Ehepaaren mit Kindern. Dafür ist Teilzeitarbeit der Frau bei Ehepaaren mit Kindern häufiger in Oberösterreich als in Österreich. Allein erziehende Väter gibt es in Oberösterreich ebenso selten wie anderswo in Österreich, nämlich 0,2% aller Haushalte. Hingegen gibt es allein stehende Mütter in Oberösterreich seltener als im Schnitt in Österreich bzw. der Bundesländer ohne Wien (2% gegenüber 4% bzw. 3%).

Die Übersicht 15 verdeutlicht, dass die Haushaltsstrukturen in Oberösterreich zum Teil deutlich vom Schnitt Österreichs abweichen, dahingehend, dass es

- mehr traditionelle Haushaltsstrukturen gibt,
- insbesondere mehr Ehepaare,
- mehr Alleinverdiener sowie
- geringfügig mehr Kinder pro Familie mit Kind.

5.1.2 Deutlichere Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Oberösterreich

Bevor auf die Einkommenssituation in einem Haushaltszusammenhang eingegangen wird, wird die Einkommenssituation der Männer und Frauen in Oberösterreich relativ zu Österreich beleuchtet, differenziert nach Einkommensquelle.

Der Einkommens- und Ausgabenerhebung aus dem Jahr 1999/2000 zufolge betrug das durchschnittliche monatliche Netto-Einkommen⁹⁵⁾ der 15- bis 64-jährigen Männer in Österreich 1.612 €, der Median lag um 10% darunter. Das durchschnittliche monatliche Netto-Einkommen der Frauen machte nur 65% des Männereinkommens aus (1.042 €). Der Median der Fraueneinkommen wich nicht stark vom Durchschnittswert ab (-2%). Das besagt, dass das Fraueneinkommen weniger weit um den Durchschnittswert streut. Frauen haben vor allem wesentlich häufiger als Männer ein geringfügiges Einkommen und seltener Spitzeneinkünfte. Die Spanne zwischen dem untersten und obersten Einkommensdezil (Verhältnis 90. : 10. Perzentil) ist bei Männern geringer als bei Frauen. Das Verhältnis des Einkommens zwischen dem obersten und untersten Dezil lag bei Männern bei 2,9 und bei Frauen bei 4,3.

Diese Grundstruktur der Männereinkommen relativ zu den Fraueneinkommen gilt auch für Oberösterreich. Jedoch liegt das durchschnittliche Einkommensniveau der 15 bis 64-jährigen Männer und Frauen in Oberösterreich etwas unter dem Österreichschnitt aber leicht über dem von Österreich ohne Wien. Hingegen ist der Median des Männereinkommens in Oberösterreich höher als im Schnitt Österreichs. Jedoch ist der Gender Gap größer – das durchschnittliche monatliche Netto-Einkommen der Männer liegt mit 1.583 € um 40% über dem der Frauen. Der Median weicht bei Männern weniger vom Durchschnittswert ab als im Schnitt Österreichs (4%). Das bedeutet, dass die Einkommensstruktur der Männer in Oberösterreich homogener als im Schnitt Österreichs und mehr um den Median konzentriert ist. Bei Frauen ist die Streuung der Einkommen etwas größer als im österreichischen Schnitt. Die Spanne zwischen oberstem und unterstem Einkommensdezil ist bei den Männern in Oberösterreich demgemäß etwas geringer als im Österreichschnitt (2,8), bei Frauen mit 4,8 allerdings merklich größer.

Der Vergleich der Einkommensrelation zwischen Männern und Frauen in Österreich und Oberösterreich zeigt folgendes Bild:

- Männer in Oberösterreich haben im Vergleich zu Österreich ohne Wien ein hohes durchschnittliches Einkommensniveau.
- Bei einem Vergleich der Einkommen der Männer in Oberösterreich mit Österreich wird dieses regionale Strukturmerkmal nicht sichtbar, da auf Wien die Spitzeneinkommen der Männer konzentriert sind, was den Österreichdurchschnitt anhebt.

⁹⁵⁾ Das Einkommen setzt sich zusammen aus Erwerbseinkommen und Pensionseinkommen (Erwerbsunfähigkeits- und Frühpension) sowie dem Entgelt für Präsenz/Zivildienst.

- Männereinkommen weisen in Oberösterreich eine starke Konzentration um den Median auf, stärker als in Österreich ohne Wien.
- Fraueneinkommen sind in Oberösterreich hingegen geringer als in Österreich ohne Wien, und zwar sowohl in Bezug auf den Mittelwert als auch den Median.
- Fraueneinkommen weisen in Oberösterreich eine noch größere Spanne auf als im Schnitt von Österreich ohne Wien.

Übersicht 16: Monatliches Netto-Einkommen der 15- bis 64-jährigen Männer und Frauen in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich (Erwerbstätige, Pensionisten, Präsenz-/Zivildienstler), 1999/2000

		Österreich gesamt		Österreich ohne Wien		Oberösterreich	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl der Personen	In 1.000	2.390	1.741	1.917	1.337	428	315
Mittelwert	In €	1.612	1.042	1.569	990	1.583	953
Median	In €	1.463	1.019	1.453	940	1.518	931
10. Perzentil	In €	824	400	852	364	852	339
90. Perzentil	In €	2.418	1.709	2.371	1.629	2.418	1.614
Verhältnis 90. : 10. Perzentil		2,9	4,3	2,8	4,5	2,8	4,8

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen.

Wenn man die Analyse der Einkommen nur auf die Erwerbseinkommen (Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit) bezieht, wird das Muster nach Geschlecht und Region noch deutlicher und bestätigt, was die Arbeitsmarktanalysen in den vorhergehenden Kapiteln schon aufgezeigt haben:

- Der Erwerbseinkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist in Oberösterreich höher als im Schnitt Österreichs und Österreichs ohne Wien. Das Medianeinkommen der Frauen in Oberösterreich macht im Schnitt gerade einmal 61% des Männerwertes aus gegenüber 67,8% in Österreich und 65,8% in Österreich ohne Wien. Der Abstand zwischen den Durchschnittswerten des Erwerbseinkommens ist sogar noch größer.
- Das Medianerwerbseinkommen der Männer liegt in Oberösterreich über dem Wert von Österreich, das der Frauen liegt darunter.
- Das Einkommen aus selbständiger Tätigkeit weist bei Männern und Frauen eine größere Spannweite auf als das Einkommen aus unselbständiger Arbeit. Selbständige Frauen verdienen im Schnitt in Österreich weniger als 50% des Männereinkommens.
- Während das Einkommen aus selbständiger Arbeit in Oberösterreich das Medianerwerbseinkommen der Männer unverändert lässt, jedoch den Durchschnittswert anhebt (um 1,5%), ist das Selbständigeneinkommen der Frauen in Oberösterreich so gering, dass es nicht nur den Median (-3%) sondern auch das Durchschnittserwerbseinkommen der Frauen senkt (um -1,7%).

Eine Analyse der Hintergründe für die großen Einkommensunterschiede bei den Selbständigen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Jedoch soll darauf hingewiesen werden, dass der Einkommensunterschied nach Geschlecht sowohl bei Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft als auch im nicht-landwirtschaftlichen Bereich groß ist. Obendrein sind Frauen vergleichsweise selten in den "freien" Berufen mit hohem Einkommen zu finden (Rechtsanwälte, Notare, Unternehmensberater, Wirtschaftstreuhandler und niedergelassene Ärzte); dafür sind sie häufig Gewerbetreibende mit geringem Einkommen. Des Weiteren erzielen vor allem Frauen ein (geringes) Einkommen aus der Vermietung von Fremdzimmern (Wolf, 1995).

Übersicht 17: Monatliches Netto-Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Beschäftigung in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich, 1999/2000

		Österreich gesamt		Österreich ohne Wien		Oberösterreich	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl der Personen	In 1.000	2.068	1.429	1.649	1.089	373	259
Mittelwert	In €	1.661	1.056	1.607	1.002	1.617	964
Median	In €	1.511	1.025	1.494	983	1.536	940
10. Perzentil	In €	940	425	940	364	880	342
90. Perzentil	In €	2.476	1.709	2.418	1.624	2.418	1.536
Verhältnis 90. : 10. Perzentil		2,6	4,0	2,6	4,5	2,7	4,5

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen.

5.1.2.1 Vollzeitbeschäftigungs-Einkommen von Männern und Frauen nach Alter im Vergleich

Wenn man die Medianeinkommen der in Vollzeit beschäftigten Männer und Frauen nach groben Altersgruppen vergleicht (15 bis 24 Jahre, 25 bis 49 Jahre, 50 bis 64 Jahre), erzielen Frauen in Oberösterreich ebenso wie im Schnitt Österreichs etwa 80% des Männereinkommens. Bei *Jugendlichen* ist der Einkommensunterschied von Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Oberösterreich sogar geringer als im Schnitt Österreichs (15- bis 24-jährige Frauen erzielen 87,9% des Männermedianeinkommens) – jedoch ist das absolute Niveau des Einkommens bei Burschen und Mädchen geringer als im Schnitt Österreichs. Hier schlägt sich die große Bedeutung der Lehre als Ausbildungs- und Beschäftigungsform in Oberösterreich nieder, die in jungen Jahren mit einem geringen Erwerbseinkommen gekoppelt ist.

Im *Haupterwerbssalter* öffnet sich der Einkommensunterschied zwischen in Vollzeit beschäftigten Männern und Frauen; der Gender Gap ist in Oberösterreich größer als in Österreich (79% des Männereinkommens im Gegensatz zu 81%). Was das Medianeinkommensniveau anbelangt, liegt Oberösterreich bei den Frauen deutlich unter dem Österreichschnitt; im Gegensatz dazu entspricht das Medianeinkommen der Männer dem Schnitt und Österreichs.

Bei den *über 50-Jährigen* ist der Gender Gap in Oberösterreich ähnlich wie bei den Jugendlichen geringer als im Schnitt Österreichs (78% des Männereinkommens gegenüber 74%). In dieser Altersgruppe liegt Oberösterreich bezüglich des Einkommensniveaus der Frauen güns-

tiger als der Schnitt in Österreich. Die älteren in Vollzeit beschäftigten Männer in Oberösterreich kommen nicht an die Durchschnittseinkommen der Männer in Österreich heran, auch nicht an die ohne Wien. Jedoch gibt es keinen Unterschied im Medianeinkommensniveau der älteren Männer.

Übersicht 18: Einkommensniveaus und -verteilungen nach Geschlecht und Alter der Vollzeitbeschäftigten in Oberösterreich und Österreich, 1999/2000

Durchschnittliches Personeneinkommen

	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %
15- bis 24-Jährige	1.000	839	83,8	1.014	836	82,4	941	821	87,2
25- bis 49-Jährige	1.691	1.369	81,0	1.637	1.328	81,2	1.663	1.317	79,2
50- bis 64-Jährige	1.938	1.435	74,1	1.906	1.420	74,5	1.860	(1.452)	78,0
<i>Insgesamt</i>	<i>1.642</i>	<i>1.264</i>	<i>77,0</i>	<i>1.591</i>	<i>1.209</i>	<i>76,0</i>	<i>1.601</i>	<i>1.167</i>	<i>72,9</i>

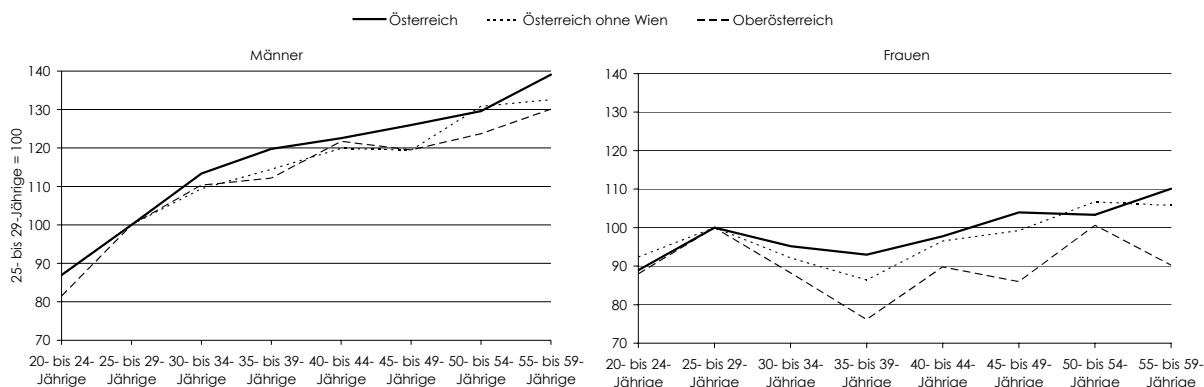
Median des Personeneinkommens

	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %
15- bis 24-Jährige	1.110	897	80,9	1.110	897	80,9	1.051	923	87,9
25- bis 49-Jährige	1.536	1.329	86,5	1.536	1.281	83,3	1.557	1.281	82,2
50- bis 64-Jährige	1.709	1.366	79,9	1.709	1.366	79,9	1.709	(1.425)	83,4
<i>Insgesamt</i>	<i>1.502</i>	<i>1.238</i>	<i>82,4</i>	<i>1.494</i>	<i>1.195</i>	<i>80,0</i>	<i>1.536</i>	<i>1.195</i>	<i>77,8</i>

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Zahlen in Klammer stellen weniger als 50 Stichprobenfälle dar und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren. – ¹⁾ Frauen in % der Männer.

Beim Vergleich der Einkommensverläufe von Männern und Frauen im Lebenszyklus zeigt sich, dass das Einkommen der unselbständig beschäftigten älteren Frauen im Schnitt in Österreich weniger steigt als bei Männern – in Österreich ohne Wien ist der Unterschied noch ausgeprägter. Jedoch gilt dies nicht im gleichen Maße für Oberösterreich; hier sinkt das Erwerbseinkommen der Frauen im mittleren Alter stärker als in anderen Bundesländern, vor allem infolge der starken Teilzeitbeschäftigung verheirateter Frauen. Mit dem Wiedereintritt in Vollzeitarbeit ab Mitte 40 verbessert sich die Einkommenslage der Frauen wieder; jedoch können Frauen in Oberösterreich in reiferem Alter (über 45 Jahre) im Schnitt nicht mehr das Einkommensniveau der 25- bis 29-Jährigen erreichen.

Abbildung 30: Entwicklung des monatlichen durchschnittlichen Netto-Personeneinkommens der unselbständig Beschäftigten nach dem Alter, 1999/2000

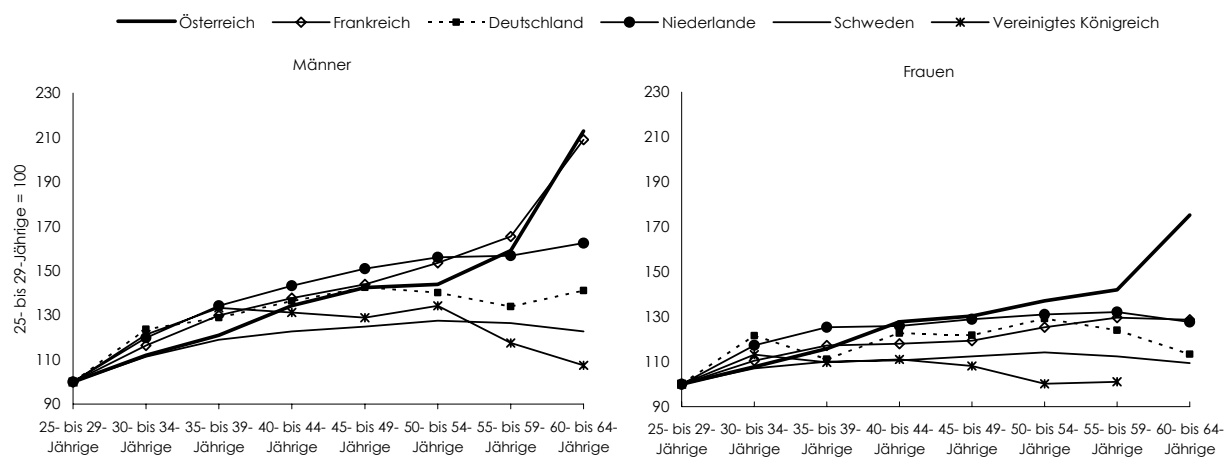


Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Darstellung.

In Oberösterreich steigt das durchschnittliche Einkommen der unselbständig beschäftigten älteren Männer gegenüber Männern im mittleren Alter mit +14% weniger stark als im Schnitt Österreichs (+16%) und Österreichs ohne Wien (+17,5%). Im Gegensatz dazu ist die Steigerungsrate des durchschnittlichen Einkommens der Frauen über 50 Jahre gegenüber Frauen im Haupterwerbsalter nur etwa halb so hoch wie bei Männern (+8%); der Anstieg ist allerdings in Oberösterreich, nach einem überdurchschnittlich hohen Einkommensknicke bei Frauen im mittleren Alter im Gefolge der Kinderphase, etwas höher als im Schnitt Österreichs (+11,4%). Das Muster der Fraueneinkommen im Lebenszyklus weicht in Wien vom typischen Muster in den Bundesländern ab, d. h. in Wien weisen Frauen eher durchgehende Erwerbs- und Einkommensmuster auf als in den Bundesländern. Im Vergleich zu den Bundesländern ohne Wien ist die Steigerungsrate des Einkommens der älteren Frauen gegenüber den Frauen in mittleren Jahren in Oberösterreich geringer als in Österreich ohne Wien (Abbildung 30).

Dabei ist anzumerken, dass die Steigerungsraten der Erwerbseinkommen der Männer aber auch der Frauen im Alter (über 50 Jahre) in Österreich zu den größten in der OECD zählen (OECD, 2005, S. 129). Dafür sind die Wachstumsraten der Einkommen in jungen und mittleren Jahren, vor allem bei Frauen, im internationalen Vergleich sehr gering. Das hat mit der großen Bedeutung der Senioritätsentlohnung in Österreich zu tun (Angestellte und Beamte) (Abbildung 31).

Abbildung 31: Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000¹⁾



Q: Österreich: Mikrozensus und Lohnsteuerstatistik, Frankreich: DADS, Deutschland: Sozio-ökonomisches Panel, Niederlande: Statistics Netherlands, Schweden: Statistics Sweden, Vereinigtes Königreich: Labour Force Survey. – ¹⁾ 2001 für Österreich.

Der starke Anstieg des Erwerbseinkommens bei den über 55-Jährigen in Österreich ist u. a. eine Folge des im internationalen Vergleich frühen Austritts aus dem Erwerbsleben von Menschen mit geringen Verdienstchancen – etwa infolge geringer oder nicht mehr passender Qualifikationen und/oder schwacher physischer und mentaler Leistungsfähigkeit gekoppelt mit der Möglichkeit, mit vergleichsweise geringen Einkommenseinbußen in Frühpension oder Erwerbsunfähigkeitspension zu gehen. Das schlägt sich in einer überdurchschnittlichen Verringerung der Erwerbsquote von über 50-jährigen Männern und Frauen mit einfachen Qualifikationen und Facharbeiterqualifikationen nieder und in einem überproportionalen Anstieg der durchschnittlichen Erwerbseinkommen im höheren Alter infolge des Verbleibs von gut Verdienenden in der Beschäftigung (Übersicht 19). Es verbleiben vor allem hochqualifizierte Angestellte und BeamtInnen in höherem Alter im Erwerbsleben, also Personengruppen, die meist in Vollzeit beschäftigt sind und eine starke Senioritätsentlohnung haben. So gesehen ist die hohe Steigerungsrate der Erwerbseinkommen der Älteren vor allem die Folge eines Selektionseffekts (Genauerer hierzu in OECD, 2005, Chapter 4).

Übersicht 19: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht nach Ausbildungsniveau, ausgewählte europäische Länder, 2002

		Männer		Frauen		Insgesamt	
		25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige	25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige	25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige
Erwerbstätige in % der Bevölkerung							
Österreich	Niedrig	88,4	49,2	68,8	30,4	76,2	37,2
	Mittel	94,9	58,9	82,4	40,0	89,0	49,9
	Hoch	97,0	74,0	90,1	61,7	93,9	70,1
Belgien	Niedrig	87,1	43,5	57,4	21,0	73,1	31,5
	Mittel	95,4	63,0	79,0	37,9	87,5	50,7
	Hoch	97,2	71,4	90,4	54,2	93,6	63,8
Schweiz	Niedrig	89,7	81,4	73,2	52,7	80,6	63,4
	Mittel	95,3	83,4	81,3	63,7	87,6	72,5
	Hoch	99,4	89,4	87,2	79,0	95,1	86,5
Deutschland	Niedrig	88,8	55,4	62,8	35,9	74,0	42,2
	Mittel	93,5	63,9	80,9	50,5	87,2	57,2
	Hoch	97,4	77,8	88,5	67,7	93,6	74,5
Dänemark	Niedrig	84,6	60,7	64,6	45,5	74,6	52,0
	Mittel	93,5	75,9	87,4	67,2	90,7	72,0
	Hoch	96,3	86,5	92,0	78,8	93,8	82,9
Spanien	Niedrig	92,1	68,7	54,1	26,2	73,7	45,6
	Mittel	92,9	75,5	71,0	46,5	82,1	62,4
	Hoch	93,8	83,1	84,8	69,3	89,2	78,2
Finnland	Niedrig	84,2	56,8	76,6	54,4	81,0	55,6
	Mittel	90,0	67,8	83,9	66,7	87,2	67,2
	Hoch	96,5	78,1	90,7	78,9	93,2	78,5
Frankreich	Niedrig	91,0	55,7	67,7	44,3	78,9	49,3
	Mittel	96,6	67,5	82,5	57,5	89,9	63,0
	Hoch	95,4	81,6	88,5	68,9	91,6	75,5
Großbritannien	Niedrig	74,0	57,4	51,6	49,6	61,4	53,5
	Mittel	93,3	76,0	77,5	72,6	85,7	74,7
	Hoch	96,9	79,6	89,0	80,8	93,0	80,1
Griechenland	Niedrig	94,0	67,7	54,3	31,4	73,6	47,8
	Mittel	95,9	63,3	65,6	25,8	80,3	44,8
	Hoch	95,9	73,6	88,4	53,7	92,1	66,5
Irland	Niedrig	86,6	68,4	50,1	28,5	69,8	48,8
	Mittel	95,2	81,0	72,1	49,0	83,4	63,6
	Hoch	95,4	84,3	86,7	66,8	90,8	76,2
Italien	Niedrig	92,2	51,1	47,9	19,9	70,8	34,1
	Mittel	91,2	68,0	72,5	45,8	81,7	58,4
	Hoch	94,2	82,5	87,3	65,2	90,7	75,2
Niederlande	Niedrig	88,0	60,5	60,5	32,0	74,1	43,5
	Mittel	95,5	71,1	81,2	51,9	88,4	62,8
	Hoch	97,9	81,4	89,5	65,9	94,0	75,6
Norwegen	Niedrig	82,9	67,2	68,9	51,5	76,3	58,9
	Mittel	91,4	79,7	82,6	73,2	87,3	76,4
	Hoch	95,0	91,5	89,1	88,4	91,8	90,1
Portugal	Niedrig	93,8	71,7	76,3	50,5	85,3	60,4
	Mittel	90,4	74,5	86,8	60,4	88,6	68,7
	Hoch	96,2	84,1	95,2	69,2	95,5	76,1
Schweden	Niedrig	84,1	73,2	72,2	60,3	79,1	67,3
	Mittel	91,6	80,0	86,7	76,8	89,2	78,4
	Hoch	91,5	88,1	88,6	87,0	89,9	87,5

Q: OECD Education at a Glance – OECD Indikatoren, OECD (2005).

5.1.2.2 Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung von Männern und Frauen nach Alter und Ausbildungsgrad im Vergleich

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen erklärt sich zum Teil aus einer unterschiedlichen Ausbildungsstruktur und damit verbundenen unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten. Zum anderen zieht sich der größere Einkommensunterschied der Frauen relativ zu Männern in Oberösterreich gegenüber dem Durchschnitt Österreichs durch alle Qualifikationsstufen. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Oberösterreich relativ zum Durchschnitt Österreichs war bei Hilfsarbeiterqualifikationen am höchsten (8 Prozentpunkte) und bei AkademikerInnen am geringsten (4 Prozentpunkte). Der Gender Gap ist im Fall der Durchschnittseinkommen stets höher als beim Medianeinkommen, da Frauen seltener als Männer Spitzeneinkünfte haben, die den Durchschnittslohn der Männer merklich anheben (Abbildung 32).

Übersicht 20: Durchschnittliches monatliches Netto-Personeneinkommen und Medianeinkommen von in Vollzeit beschäftigten Männern und Frauen sowie Frauen in % der Männer in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000

Durchschnittliches Personeneinkommen

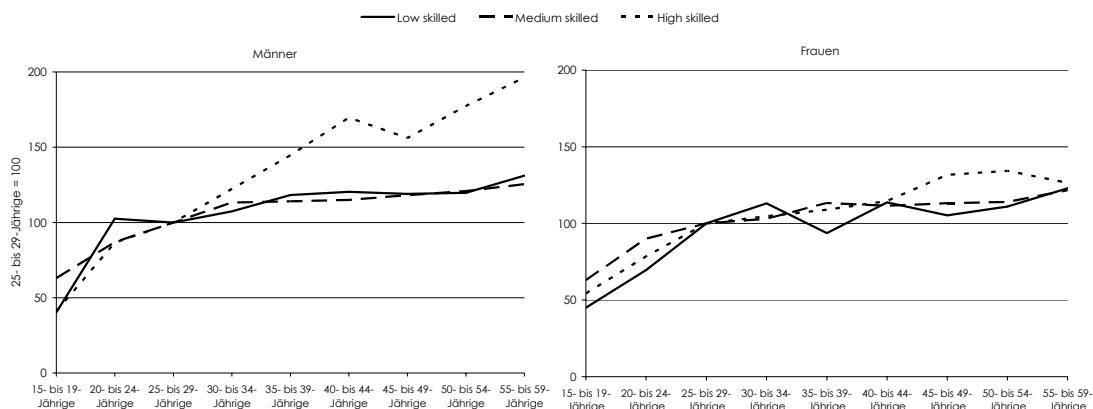
	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %
<i>15- bis 24-Jährige</i>									
Low skilled	634	499	78,7	652	506	77,5	535	(467)	87,3
Medium skilled	1.155	942	81,5	1.151	929	80,7	1.175	871	74,2
High skilled	1.302	1.114	85,6	1.300	1.132	87,1	(800)	(1.103)	137,9
<i>25- bis 49-Jährige</i>									
Low skilled	1.424	1.097	77,0	1.448	1.057	73,0	1.592	(1.054)	66,2
Medium skilled	1.583	1.284	81,1	1.576	1.268	80,5	1.577	1.321	83,7
High skilled	2.043	1.592	77,9	2.005	1.572	78,4	2.061	1.529	0,0
<i>50- bis 64-Jährige</i>									
Low skilled	1.563	1.176	75,2	1.516	1.163	76,7	(1.621)	(1.275)	78,7
Medium skilled	1.746	1.382	79,1	1.733	1.366	78,9	1.785	(1.401)	78,5
High skilled	2.849	1.925	67,6	2.850	2.035	71,4	(2.530)	(1.872)	74,0
<i>Insgesamt</i>									
Low skilled	1.231	912	74,1	1.249	871	69,7	1.325	898	67,8
Medium skilled	1.561	1.223	78,4	1.544	1.192	77,2	1.564	1.168	74,7
High skilled	2.117	1.553	73,4	2.107	1.529	72,6	2.091	1.439	68,8

Median des Personeneinkommens

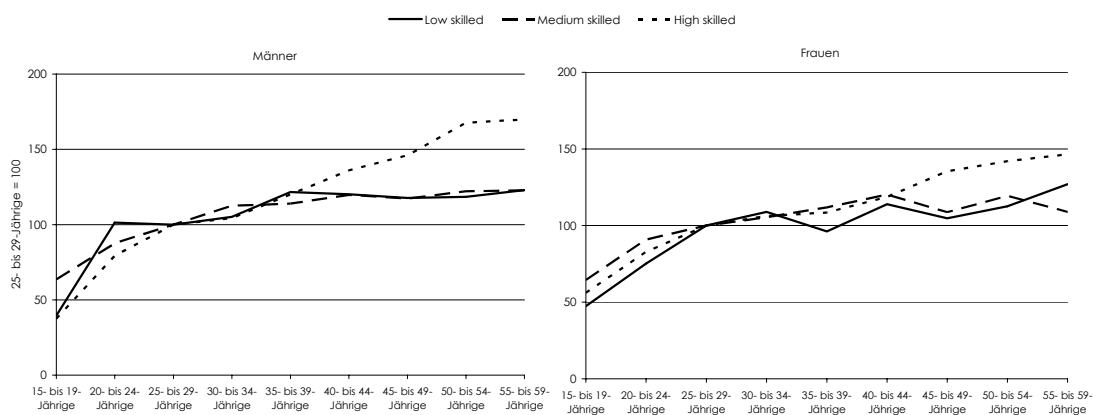
	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %	Einkommen in €		In %
<i>15- bis 24-Jährige</i>									
Low skilled	510	459	90,0	510	459	90,0	510	(408)	80,0
Medium skilled	1.178	976	82,8	1.178	966	82,0	1.180	940	79,6
High skilled	1.281	1.153	90,0	1.238	1.187	95,9	(640)	(1.110)	173,3
<i>25- bis 49-Jährige</i>									
Low skilled	1.359	1.110	81,7	1.366	1.025	75,0	1.439	(1.025)	71,2
Medium skilled	1.494	1.255	84,1	1.494	1.238	82,9	1.536	1.281	83,3
High skilled	1.798	1.579	87,8	1.798	1.536	85,4	1.805	1.451	0,0
<i>50- bis 64-Jährige</i>									
Low skilled	1.370	1.110	81,0	1.366	1.110	81,3	(1.536)	(1.425)	92,8
Medium skilled	1.666	1.366	82,0	1.643	1.369	83,3	1.666	(1.281)	76,8
High skilled	2.418	1.798	74,4	2.418	1.884	77,9	(2.391)	(1.884)	78,8
<i>Insgesamt</i>									
Low skilled	1.281	940	73,4	1.281	897	70,1	1.323	983	74,3
Medium skilled	1.477	1.195	80,9	1.451	1.178	81,2	1.536	1.195	77,8
High skilled	1.884	1.536	81,6	1.884	1.477	78,4	1.975	1.366	69,2

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Zahlen in Klammern stellen weniger als 50 Stichprobenfälle dar und sind damit mit Vorbehalt zu interpretieren. Low skilled . . . kein/nur Pflichtschulabschluss, Medium skilled . . . Berufsschule, berufsbildende, mittlere Schule, High skilled . . . AHS, BHS, Abiturientenlehrgang/Kolleg, hochschulverwandte Lehranstalt, Universität/Hochschule. – ¹⁾ Frauen in % der Männer.

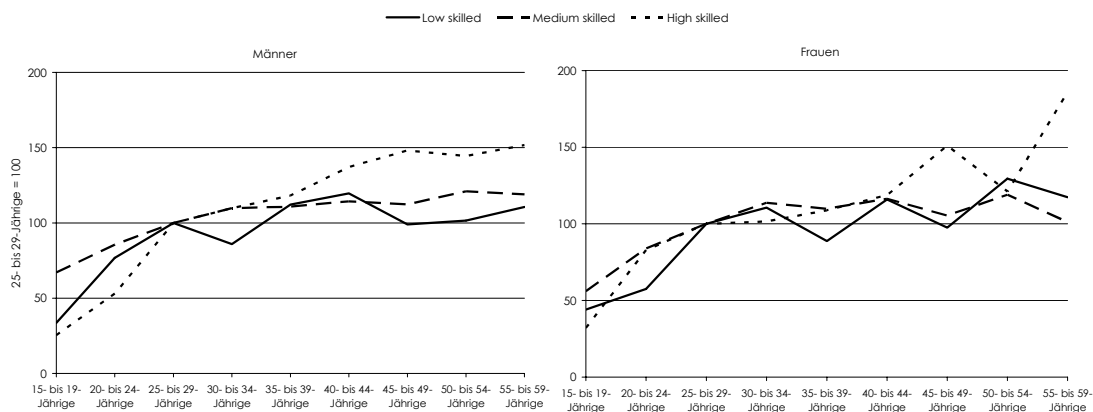
Abbildung 32: Entwicklung des durchschnittlichen Netto-Personeneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen, 1999/2000 Österreich



Österreich ohne Wien



Oberösterreich



Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Darstellung.

5.1.2.3 Gender Gap des Einkommens aus unselbständiger Beschäftigung nach Familienstand

Üblicherweise ist der Einkommensunterschied nach Geschlecht bei Ledigen und Verwitweten am geringsten und bei verheirateten Frauen gegenüber verheirateten Männern am größten – eine Folge der Konzentration der Teilzeitbeschäftigung auf verheiratete Frauen. In Oberösterreich ist der Einkommensunterschied nach Geschlecht in fast allen Familienkonstellationen etwas ausgeprägter als in Österreich (Ausnahme Verwitwete, wo der Abstand zu Männern (Median) ebenso hoch ist wie in Österreich); am größten ist er bei verheirateten Frauen. Während verheiratete unselbständig beschäftigte Frauen in Österreich im Schnitt 60% des Männereinkommens erzielen, erreichen Frauen in Oberösterreich nur knapp mehr als die Hälfte des Männereinkommens (52,3%); in Österreich ohne Wien ist die Relation etwas günstiger mit 56,8%. Im Fall von Lebensgemeinschaften haben Frauen in Oberösterreich 70% des Männereinkommens gegenüber 76,5% im Schnitt von Österreich (Median).

Übersicht 21: Gender Gap im durchschnittlichen monatlichen Netto-Personeneinkommen und Medianeinkommen aus unselbständiger Arbeit nach Familienstand in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000

	Durchschnittliches Personeneinkommen			Median des Personeneinkommens		
	Österreich	Österreich ohne Wien	Oberösterreich	Österreich	Österreich ohne Wien	Oberösterreich
	Frauen in % der Männer					
<i>15 bis 24 Jahre</i>						
Verheiratet	(70,4)	(68,1)	(83,7)	(72,0)	(70,7)	(78,1)
Ledig, Lebensgemeinschaft	85,8	81,6	88,4	88,1	79,1	101,9
Verwitwet, geschieden, getrennt	(37,9)	(37,9)	–	(36,7)	(36,7)	–
<i>25 bis 49 Jahre</i>						
Verheiratet	58,7	57,0	54,3	59,5	55,1	52,6
Ledig, Lebensgemeinschaft	81,5	80,3	77,2	88,3	85,4	83,6
Verwitwet, geschieden, getrennt	72,8	75,4	(68,9)	72,2	76,5	(57,5)
<i>50 bis 64 Jahre</i>						
Verheiratet	58,1	57,9	53,8	64,9	62,4	60,9
Ledig, Lebensgemeinschaft	(82,9)	(80,0)	(51,2)	(88,9)	(79,9)	(60,5)
Verwitwet, geschieden, getrennt	(72,4)	(75,0)	(72,1)	(91,3)	(91,3)	(84,9)
<i>Insgesamt</i>						
Verheiratet	58,0	56,6	53,9	60,2	56,8	52,3
Ledig, Lebensgemeinschaft	79,3	79,0	75,0	82,8	80,2	80,0
Verwitwet, geschieden, getrennt	72,2	74,9	(65,0)	72,2	75,0	(64,1)

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Zahlen in Klammer repräsentieren weniger als 50 Stichprobenfälle und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren.

Demnach bewirkt sowohl der im Vergleich zu Österreich geringere Anteil von allein stehenden, geschieden oder getrennt Lebenden als auch der stärkere Gender Gap im Einkommen in den diversen Familiensituationen einen größeren Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Oberösterreich gegenüber dem Durchschnitt Österreichs.

So gesehen ist der Gender Gap des Einkommens nach Regionen, abgesehen von der Wirtschaftsstruktur, eine Folge des Zusammenwirkens komplexer Faktoren:

- Er ist von den unterschiedlichen Einkommenschancen von Männern und Frauen nach Alter und Ausbildungsgrad ebenso geprägt wie
- von einer unterschiedlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit nach Voll- und Teilzeit nach Geschlecht und Familienstand.
- Obendrein ist der größere Gender Gap im Einkommen der OberösterreicherInnen auch eine Folge der besonders geringen Einkommen der Frauen aus selbständigen Tätigkeiten.

5.1.2.4 Gender Gap des Einkommens aus unselbständiger Beschäftigung nach Haushaltstyp

Allein stehende Männer (mit oder ohne Kind) zwischen 15 und 65 Jahren hatten im Durchschnitt ein monatliches Netto-Erwerbseinkommen aus unselbständiger Arbeit von 1.683 €, allein stehende Frauen hingegen ein um 26% geringeres (1.248 €). In Österreich ohne Wien lag das durchschnittlich monatliche Netto-Einkommensniveau von allein stehenden Männern und Frauen darunter (1.543 € und 1.240 €, vor allem bei Männern), mit der Konsequenz, dass der Gender Gap mit 20% geringer ist als im Durchschnitt Österreichs. In Oberösterreich hingegen lag das durchschnittliche Einkommen der allein stehenden Männer und Frauen aus unselbständiger Arbeit über dem Schnitt Österreichs (1.719 € und 1.251 €), jedoch ist der Gender Gap mit 27% Einkommensabschlag der Frauen ausgeprägter.

Ein Vergleich der durchschnittlichen Einkommen von Ehemännern mit und ohne berufstätige Frau zeigt, dass Alleinverdiener ein etwas höheres Nettomonatseinkommen haben als Ehemänner mit einer berufstätigen Frau. Der Einkommensunterschied ist in Oberösterreich mit rund 4% etwas geringer als im Durchschnitt Österreichs, wo der Unterschied bei 6% liegt. Berufstätige Ehegattinnen bringen im Schnitt in Oberösterreich weniger Geld in den Haushalt ein als in Österreich (-7,5%) und Österreich ohne Wien (-1,5%), nämlich 983 €.

Übersicht 22: Gender Gap im durchschnittlichen monatlichen Personeneinkommen und Medianeinkommen aus unselbständiger Arbeit nach Haushaltstyp in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000

	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €			Einkommen in €			Einkommen in €		
		In %			In %			In %	
<i>15- bis 24-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	(1.209)	(943)	(78,0)	(1.175)	(1.031)	(87,8)	(2.418)	(794)	(32,8)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	(1.382)	–	–	(1.402)	–	–	(1.806)	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	(1.401)	(963)	(68,8)	(1.414)	(928)	(65,7)	(1.412)	(1.301)	(92,1)
<i>25- bis 49-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	1.697	1.242	73,2	1.519	1.208	79,5	(1.513)	(1.193)	(78,8)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	1.771	–	–	1.679	–	–	1.731	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.711	1.041	60,9	1.669	968	58,0	1.646	979	59,5
<i>50- bis 64-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	(1.838)	1.397	(76,0)	(1.878)	1.446	(77,0)	(2.505)	(1.838)	(73,4)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	2.020	–	–	1.968	–	–	(1.870)	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.790	1.173	65,5	1.864	1.132	60,7	(1.919)	(979)	(51,0)
<i>Insgesamt</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	1.683	1.248	74,2	1.543	1.240	80,3	(1.719)	1.251	(72,8)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	1.826	–	–	1.741	–	–	1.771	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.723	1.063	61,7	1.704	998	58,5	1.704	983	57,7

Median des Personeneinkommens

	Österreich			Österreich ohne Wien			Oberösterreich		
	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾	Männer	Frauen	Gender Gap ¹⁾
	Einkommen in €			Einkommen in €			Einkommen in €		
		In %			In %			In %	
<i>15- bis 24-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	(1.195)	(957)	(80,1)	(1.195)	(1.076)	(90,0)	(2.418)	(983)	(40,6)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	(1.366)	–	–	(1.366)	–	–	(1.875)	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	(1.709)	(983)	(57,5)	(1.709)	(940)	(55,0)	(1.709)	(983)	(57,5)
<i>25- bis 49-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	1.536	1.174	76,4	1.452	1.195	82,3	(1.484)	(1.212)	(81,7)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	1.579	–	–	1.536	–	–	1.666	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.579	974	61,7	1.549	865	55,9	1.624	872	53,7
<i>50- bis 64-Jährige</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	(1.525)	1.398	(91,7)	(1.709)	1.478	(86,5)	(1.975)	(1.709)	(86,5)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	1.798	–	–	1.709	–	–	(1.720)	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.684	1.110	65,9	1.709	1.054	61,6	(1.798)	(1.042)	(57,9)
<i>Insgesamt</i>									
Allein stehende erwerbstätige Person	1.506	1.195	79,4	1.451	1.195	82,4	(1.709)	1.212	(70,9)
Ehepaar, Frau nicht erwerbstätig	1.666	–	–	1.624	–	–	1.709	–	–
Ehepaar, Frau erwerbstätig	1.624	1.025	63,1	1.624	940	57,9	1.707	940	55,1

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Zahlen in Klammern repräsentieren weniger als 50 Stichprobenfälle und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren. – ¹⁾ Frauen in % der Männer.

5.1.3 Wohlstandsniveau und Kinderbetreuung der Haushalte in Oberösterreich

Der Überblick über die Einkommen von Männern und Frauen legt nahe, dass die geschlechtsspezifische Prioritätensetzung bei der Arbeitsteilung zwischen Haus- und Erwerbsarbeit in Oberösterreich eine größere Bedeutung hat als in anderen Regionen Österreichs. Daraus ergibt sich die Frage, welche Konsequenz das traditionellere arbeitsteilige Verhaltensmuster innerhalb von Familien für das Haushaltseinkommen und die Konsumausgabenstruktur hat.

Der Lebensstandard und die Ausgabenstruktur eines Haushalts hängen nicht nur vom Einkommen des Haushalts ab, sondern auch von seiner Zusammensetzung. Wichtig sind vor allem die Anzahl, die soziale Stellung, das Alter und Geschlecht der Haushaltsmitglieder. Haushalte mit Kindern verfügen über ein höheres Haushaltseinkommen als Einpersonenhaushalte ohne Kinder, nicht zuletzt wegen der größeren Anzahl von EinkommensbezieherInnen und der größeren Rolle von Transfereinkommen im Vergleich zu Haushalten ohne Kinder. Jedoch steigen mit der Zahl der Kinder auch die Konsumausgaben.

Um das Wohlstandsniveau von Haushalten und deren Mitgliedern vergleichen zu können, sind daher Äquivalenzzahlen für Verbrauchsausgaben und Einkommen zu berechnen. In dieser Arbeit werden die Äquivalenzskalen nach der Berechnung der OECD verwendet (Buchegger – Wüger, 2003, Biffi, 2003). Die Äquivalenzzahlen geben an, um wie viel höher das Einkommen eines Mehrpersonen-Haushalts bezogen auf einen Einpersonenhaushalt sein muss, damit beide Haushalte das gleiche Wohlstandsniveau aufweisen.

Die OECD differenziert nicht zwischen verschiedenen Haushaltstypen, sondern verwendet eine einheitliche Durchschnittsskala, die dem 1. Erwachsenen 1, jeder weiteren Person über 14 Jahre ein Gewicht von 0,7 und jedem Kind eines von 0,5 zuweist. Aus dem mit der jeweiligen Äquivalenzzahl gewichteten Einkommen ergibt sich ein dem Einpersonenhaushalt äquivalentes Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen).

Aus Übersicht 23 geht hervor, dass allein stehende Männer in Österreich ein um 46% höheres Äquivalenzeinkommen haben als allein stehende Frauen. In Österreich ohne Wien ist die Diskrepanz geringer mit 37%, in Oberösterreich dürfte sie etwas größer sein, jedoch sind die Fallzahlen von allein stehenden Männern in der Stichprobe zu gering, um eine gesicherte Aussage treffen zu können. Was das Äquivalenzeinkommen von Ehepaaren anbelangt, in denen beide berufstätig sind, im Vergleich zu Alleinverdienern, so steht ersteren im Schnitt in Österreich ein um 33% höheres Äquivalenzeinkommen zur Verfügung. In Österreich ohne Wien ist der Unterschied etwas geringer mit 32% und in Oberösterreich etwas größer mit 34,2%.

Im Folgenden wird nur auf die Einkommens- und Ausgabenniveaus der Haushalte mit Kind(ern) eingegangen sowie auf den Effekt, den die Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbstätigkeit der Frau auf die Äquivalenz-Einnahmen- und Ausgabenstruktur der Haushalte hat. Übersicht 15 zeigt die Haushaltsstruktur in Österreich im Vergleich zu Oberösterreich auf. Daraus geht hervor, dass die Zahl der allein erziehenden Väter und Mütter in Oberösterreich vergleichsweise gering ist; das hat zur Folge, dass sich aus der Stichprobe (1999/2000) für Oberös-

terreich keine statistisch signifikanten Werte für die Äquivalenz-Ausgabenstruktur dieses Haushaltstyps ergeben.

Übersicht 23: Monatliches Netto-Äquivalenzhaushaltseinkommen der Haushaltstypen nach Quartilen, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000

	1. Einkommens- quartil	2. Einkommens- quartil	3. Einkommens- quartil In €	4. Einkommens- quartil	Durchschnitt
<i>Österreich</i>					
Allein stehender Mann	828	1.314	1.710	2.970	1.762
Allein stehende Frau	697	990	1.281	1.828	1.205
Ehepaar, Frau nicht berufstätig	643	879	1.165	1.922	1.118
Ehepaar, Frau berufstätig	844	1.131	1.438	2.185	1.489
<i>Österreich ohne Wien</i>					
Allein stehender Mann	865	1.306	1.696	2.763	1.657
Allein stehende Frau	702	997	1.284	1.851	1.208
Ehepaar, Frau nicht berufstätig	641	870	1.151	1.902	1.081
Ehepaar, Frau berufstätig	834	1.119	1.420	2.083	1.426
<i>Oberösterreich</i>					
Allein stehender Mann	(838)	(1.438)	(2.026)	(3.245)	(1.850)
Allein stehende Frau	(694)	(961)	(1.321)	(1.787)	1.225
Ehepaar, Frau nicht berufstätig	631	866	1.179	1.847	1.060
Ehepaar, Frau berufstätig	876	1.135	1.445	2.055	1.423

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Zahlen in Klammern repräsentieren weniger als 50 Stichprobenfälle und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren. OECD-Skala: 1. erwachsene Person ... 1, jede weitere Person über 14 Jahren ... 0,7, jedes Kind (bis 14 Jahre) ... 0,5.

Anzumerken ist vorweg, dass im Schnitt nur das Äquivalenzeinkommen von allein erziehenden Männern und von Familien, in denen beide Partner berufstätig sind, im Schnitt ausreichen, um die Äquivalenzkonsumausgaben völlig abzudecken. In den anderen Haushaltsformen reichen die Einnahmen im Schnitt nicht aus, um die Ausgaben abzudecken, d. h. es kommt im unteren Einkommensbereich zur Überschuldung (Übersicht 24). Im Folgenden wird nicht auf alle Komponenten der Konsumausgaben eingegangen, sondern nur auf die Ausgaben für Kinderbetreuung, um den Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit gegenüber der Hausarbeit von Eltern nachzugehen.

Aus Übersicht 24 geht hervor, dass – nicht überraschend – allein erziehende Männer im Vergleich zu allen anderen Haushaltsformen den größten Anteil an den Konsumausgaben für Kinderbetreuung ausgeben, nämlich knapp 14%, und dass in Haushalten, in denen die Mutter nicht berufstätig ist, der Ausgabenanteil am geringsten ist, mit knapp 3%. Hervorzuheben ist, dass der Ausgabenanteil für Kinderbetreuung in Haushalten mit allein erziehenden Frauen und in solchen, in denen die verheiratete Frau berufstätig ist, gleich hoch ist, nämlich 4,7% der Konsumausgaben.

In Oberösterreich stellen die Ausgaben für Kinderbetreuung im Fall der berufstätigen ebenso wie der nicht berufstätigen Ehefrau mit Kindern einen etwas geringeren Anteil an den Kon-

sumausgaben dar als im Schnitt Österreichs, nämlich 2,2% und 2,8% respektive (gegenüber 2,9% und 4,7%). Das kann als Indikator dafür genommen werden, dass verheiratete Frauen mit Kind(ern) in Oberösterreich in geringerem Maße als im Schnitt Österreichs Kinderbetreuung über den Erwerbsarbeitsmarkt zukaufen. Damit stellt sich die Frage, ob Frauen mit Kindern in Oberösterreich die Entscheidung für mehr unbezahlte Hausarbeit/Kinderbetreuung treffen,

- weil ihre Einkommenschancen am Arbeitsmarkt geringer sind als im Schnitt Österreichs, und/oder
- weil die Kosten für Kinderbetreuung am Markt (im weitesten Sinn, d. h., inklusive Anreisekosten, flexiblen Öffnungszeiten usw.) höher sind als im Schnitt Österreichs,
- oder weil die institutionellen Rahmenbedingungen und/oder Wertehaltungen dergestalt sind, dass Frauen in Oberösterreich seltener einer Vollzeitarbeit nachgehen, wenn sie Kinder haben.

Was auch immer der Hauptgrund ist, aus einem rein ökonomischen Kalkül heraus könnte man sagen, dass die Opportunitätskosten der Hausarbeit in Oberösterreich geringer sind als im Schnitt Österreichs, das heißt der zu erzielende Netto-Stundenlohn ist niedriger relativ zu dem Grenzertrag aus der Haushaltsproduktion (Ersparnis an Kinderbetreuungskosten, hoher gesellschaftlicher Wert der häuslichen Kinderbetreuung) als im Rest Österreichs, und vor allem in Wien. Hinzu kommt, dass das Äquivalenzeinkommen des Alleinverdienerhaushalts in Oberösterreich höher ist als im Schnitt Österreichs. Das bedeutet, dass allein infolge des Einkommenseffekts verheiratete Frauen in Oberösterreich einen geringeren Anreiz zur Arbeitsaufnahme haben als im Schnitt Österreichs⁹⁶).

Die Querschnittsdaten dokumentieren, dass verheiratete Frauen, die am Erwerbsmarkt nur wenig verdienen können (Hilfsarbeiterinnen), vor allem dann einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn das Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen) gering ist. Je höher das Äquivalenzeinkommen, desto geringer der Anreiz von Frauen mit geringer Qualifikation und daraus abgeleitet geringen Einkommenschancen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Das ist zumindest ein Teil der Erklärung für den Trend der 1990er Jahre, dass vor allem Arbeiterinnen zunehmend einer Teilzeitarbeit nachgehen.

Aus der Logik des Einkommenseffekts heraus ist zu verstehen, warum es durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, die zur Anhebung des Äquivalenzeinkommens von Haushalten mit Kleinkindern geführt hat (über eine höhere Transfereinkommenskomponente sowie Zuverdienstgrenze), das Arbeitsangebot der Frauen mit Kindern (Arbeitsvolumen) gesunken ist, und zwar über eine Reduzierung der Vollzeitarbeit und zunehmende Teilzeitarbeit ebenso wie das Hinausschieben des Wiedereintritts ins Erwerbsleben nach der Karenz. *Lutz* (2004) weist für Österreich nach, dass seit Einführung des Kinderbetreuungsgeldes nur 28% der Frauen, die vor der Geburt des Kindes beschäftigt waren, nach 24 Monaten wieder einer Beschäftigung

⁹⁶) Zur Theorie des individuellen Arbeitsangebots siehe *Biffi* (1994B, S. 82-100).

nachgingen – im Gegensatz zu etwa 50% bei der früheren Karenzregelung. Nach 33 Monaten waren noch 41% der vor der Geburt beschäftigten Frauen ohne Beschäftigung gegenüber 35% nach der früheren Karenzregelung.

Bei Frauen, die vor der Geburt nicht beschäftigt waren, blieb die Wahrscheinlichkeit des Eintritts ins Erwerbsleben durch die Kindergeldregelung allerdings unverändert. 33 Monate nach der Geburt des Kindes waren 69% der Frauen, die vormals nicht beschäftigt waren, weiterhin ohne Arbeit – gegenüber 65% im Fall der früheren Karenzregelung. In Oberösterreich dürfte das Rückzugsmuster in den Haushalt noch ausgeprägter gewesen sein als im Schnitt Österreichs – dies legt die Entwicklung der Erwerbsquoten nahe.

Übersicht 24: Monatliches Netto-Äquivalenzeinkommen und -ausgaben von Haushaltstypen, die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, 1999/2000

		Allein stehen- der Mann	Allein stehen- de Frau	Ehepaar, Frau nicht berufstätig	Ehepaar, Frau berufstätig	Insgesamt
<i>Österreich</i>						
Einkommen	In €	(1.279)	935	872	1.397	1.144
Konsum	In €	(1.097)	1.577	954	1.230	1.205
Ausgaben für Kinderbetreuung	In €	(149)	74	28	58	52
Anteil am Konsum	In %	(13,6)	4,7	2,9	4,7	4,3
<i>Oberösterreich</i>						
Einkommen	In €			(921)	(1.128)	1.028
Konsum	In €			(1.051)	(1.191)	1.123
Ausgaben für Kinderbetreuung	In €			(24)	(33)	28
Anteil am Konsum	In %			(2,2)	(2,8)	2,5

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Zahlen in Klammern repräsentieren weniger als 50 Stichprobenfälle und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren.

Ein weiterer Aspekt im Zusammenhang mit der Erklärung der Erwerbsentscheidung der Frau nach der Geburt ist noch anzumerken: Je geringer das Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes, desto geringer die Wahrscheinlichkeit des Wiedereintritts ins Erwerbsleben nach einer Phase der Unterbrechung. Die Kindergeldregelung hat diese Tendenz noch verstärkt. Während nach der früheren Karenzregelung 46,5% der Frauen mit geringem Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung (weniger als 850 € pro Monat) 33 Monate nach der Geburt keiner Erwerbsarbeit nachgingen, waren es nach der Kindergeldregelung 49,2%. Die Tendenz des Rückzugs aus dem Erwerbsleben infolge der Neuregelung der Kinderbetreuung gilt allerdings auch für Frauen mit höheren Einkommen. Von den Frauen, die vor der Geburt mehr als 2.000 € verdient haben, sind nach der Neuregelung 23,3% nach 33 Monaten noch im Haushalt, gegenüber 17,3% nach alter Karenzregelung.

Übersicht 25: Einfluss der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld auf die Entscheidung, nach der Geburt des Kindes wieder zu arbeiten, 1999 und 2004

	Frühere Karenzregelung		Übergangsregelung	
	Beschäftigte	Nicht beschäftigte	Beschäftigte	Nicht beschäftigte
	... Frau vor der Geburt des Kindes			
	Anteile in %			
Kein Wiedereinstieg				
nach 24 Monaten	50,1	23,0	27,8	12,2
nach 33 Monaten	34,9	64,6	41,3	69,1
mit einem zuvor erzieltm Bruttoverdienst				
von bis zu 850 € ¹⁾	46,5		49,2	
von über 2.000 € ¹⁾	17,3		23,3	

Q: Lutz (2004). Unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze. – ¹⁾ 1999.

Warum Frauen mit steigendem Erwerbseinkommen (und Qualifikationsniveau) vermehrt einer Erwerbsarbeit nachgehen wird als Substitutionseffekt bezeichnet. Demnach substituieren sie Erwerbseinkommen für Haushaltsproduktion, indem sie zum Beispiel Kinderbetreuung über den Markt einkaufen. Je höher die Einkommen (-chancen) der Frau, desto höher die Opportunitätskosten des Verbleibs im Haushalt, was die mit der Ausbildung steigende Beschäftigungsquote der Frauen erklärt. Frauen mit unterdurchschnittlichen Qualifikationen haben eine verhältnismäßig niedrige Erwerbsbeteiligung. Dies ist nicht nur eine Folge der geringen Arbeitsmarktchancen von unqualifizierten Arbeitskräften, sondern vor allem das Resultat der ungünstigen Relation zwischen der durch den außerhäuslichen Erwerb erzielbaren Erhöhung des verfügbaren Haushaltseinkommens und den durch die Erwerbsaufnahme verursachten, meist hohen zusätzlichen Kosten für Kinderbetreuung, Fahrt zum Arbeitsplatz, Rationalisierung der Haushaltsarbeit durch Inanspruchnahme teurer Dienstleistungen und – vor allem auch bei Angestellten – Kosten für eine standesgemäße Bekleidung am Arbeitsplatz. Demzufolge bedingen die geringen Einkommenschancen niedrigere Erwerbsquoten bei Arbeiterinnen mit Kindern. Das hieraus resultierende niedrige Haushaltseinkommen kinderreicher Familien kann soziale Ausgrenzung zur Folge haben.

Eine Analyse der Lage der Alleinerzieherinnen zeigt, dass nur Frauen mit besserer Ausbildung nicht von überdurchschnittlicher Armutgefährdung betroffen sind. Angestellte und öffentlich Bedienstete stellen die beiden größten Gruppen der Alleinerzieherinnen; Arbeiterinnen, eine Gruppe, die die schlechtesten Einkommenschancen hat, sind vergleichsweise selten Alleinerzieherinnen. Die Einkommenssituation der allein erziehenden Angestellten entspricht etwa dem Durchschnitt aller Alleinerzieherinnen. Die im Öffentlichen Dienst Beschäftigten, in der Mehrzahl qualifiziertere Arbeitskräfte mit höheren Mindestverdiensten, haben im Schnitt Haushaltseinkommen von Alleinerzieherinnen, die etwas über dem durchschnittlichen Niveau der Haushalte der Alleinerzieherinnen liegen. Betroffen von einer sehr engen Einkommenssituation war fast jede zweite Arbeiterin.

5.1.3.1 Auskommen mit dem Netto-Haushaltseinkommen

Eine Befragung der Haushalte, wie sie mit dem Haushaltseinkommen ihr Auslangen finden, zeigt, dass es vor allem allein stehende Frauen schwer haben, mit dem Geld ihr Auslangen zu finden. Der Konsumerhebung 1999/2000 zufolge war es für 30,5% der allein stehenden Frauen in Österreich schwierig, ihr Auslangen zu finden. Am geringsten war die Verarmung in Haushalten mit einem berufstätigen Ehepaar. "Nur" 10% dieser Haushalte sagten, dass sie Schwierigkeiten hatten, mit dem Haushaltseinkommen auszukommen, im Gegensatz zu 18,9% der Haushalte mit einem Alleinverdiener (Frau nicht berufstätig).

Übersicht 26: Auskommen mit dem Netto-Haushaltseinkommen der Haushaltstypen in Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 1999/2000

	Allein stehender Mann	Allein stehende Frau	Ehepaar, Frau nicht berufstätig	Ehepaar, Frau berufstätig	Insgesamt
	Anteile in %				
<i>Österreich</i>					
Leicht	19,6	10,1	16,9	20,0	16,8
Ausreichend	55,1	59,4	64,3	70,0	62,6
Schwer	25,3	30,5	18,9	10,0	20,7
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>Österreich ohne Wien</i>					
Leicht	20,7	10,2	14,4	22,1	17,0
Ausreichend	62,0	61,5	68,2	67,5	65,6
Schwer	(17,3)	28,4	17,4	10,4	17,4
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>Oberösterreich</i>					
Leicht	(22,2)	(9,8)	(14,0)	(23,4)	17,6
Ausreichend	(56,3)	(63,4)	72,1	65,4	66,2
Schwer	(21,5)	(26,7)	(13,9)	(11,2)	16,2
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Zahlen in Klammern repräsentieren weniger als 50 Stichprobenfälle und sind daher nur mit Vorbehalt zu interpretieren.

In Oberösterreich sagen weniger Haushalte als im Schnitt Österreichs und in Österreich ohne Wien, dass sie finanzielle Schwierigkeiten haben, nämlich 16% (gegenüber 20,7% und 17,4% respektive). Es ist aber auch in Oberösterreich so, dass das Auskommen mit dem Haushaltseinkommen leichter ist, wenn auch die Frau einer Erwerbsarbeit nachgeht. Jedoch haben es in Oberösterreich allein stehende Männer vergleichsweise schwerer als im Rest Österreichs ohne Wien, ihr Auslangen mit dem Haushaltseinkommen zu finden. Das mag nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass Güter und Dienstleistungen der Haushaltsproduktion nur selten über den Markt angeboten werden, wo sie dann allerdings vergleichsweise teuer sind (Übersicht 26).

5.1.3.2 Unterschiedlicher Beitrag der unselbständigen Beschäftigung von Männern und Frauen zum Haushaltsäquivalenzeinkommen

Eine Gegenüberstellung des Beitrags des Einkommens aus unselbständiger Beschäftigung zum Haushaltsäquivalenzeinkommen zeigt, dass mit steigendem Einkommen des Mannes aus unselbständiger Vollzeitbeschäftigung das Äquivalenzeinkommen steigt. Das gilt auch für Frauen, vor allem für in Vollzeit beschäftigte Frauen in Oberösterreich. Während die Steigerung des Individualeinkommens des Mannes um 1% das Äquivalenzeinkommen um 0,6% anhebt, ist der Quotient bei der Frau etwas geringer, d. h. der Anstieg der Regressionsgeraden ist steiler (Übersicht 27).

Aus dem Streudiagramm (Abbildung 33) ist ersichtlich, dass Frauen mit höherem eigenem Vollzeiteinkommen tendenziell in Haushalten mit höherem Äquivalenzeinkommen leben als Männer mit hohem Vollzeiteinkommen. Frauen mit geringem Vollzeit-Erwerbseinkommen sind wesentlich weiter über die Äquivalenzeinkommen gestreut als Männer mit geringem Individualeinkommen. In Oberösterreich ist die Höhe des Einkommens des Mannes wesentlich stärker für das Äquivalenzeinkommen der Familie verantwortlich als im Schnitt Österreichs. Aber auch in Oberösterreich ist der Anstieg bei Frauen steiler als bei Männern, d. h. mit steigendem Einkommen der Frauen steigt die Wahrscheinlichkeit, ein höheres Äquivalenzeinkommen zu erzielen.

Übersicht 27: Einfluss des durchschnittlichen monatlichen Personeneinkommens auf das Äquivalenzhaushaltseinkommen¹⁾, 1999/2000

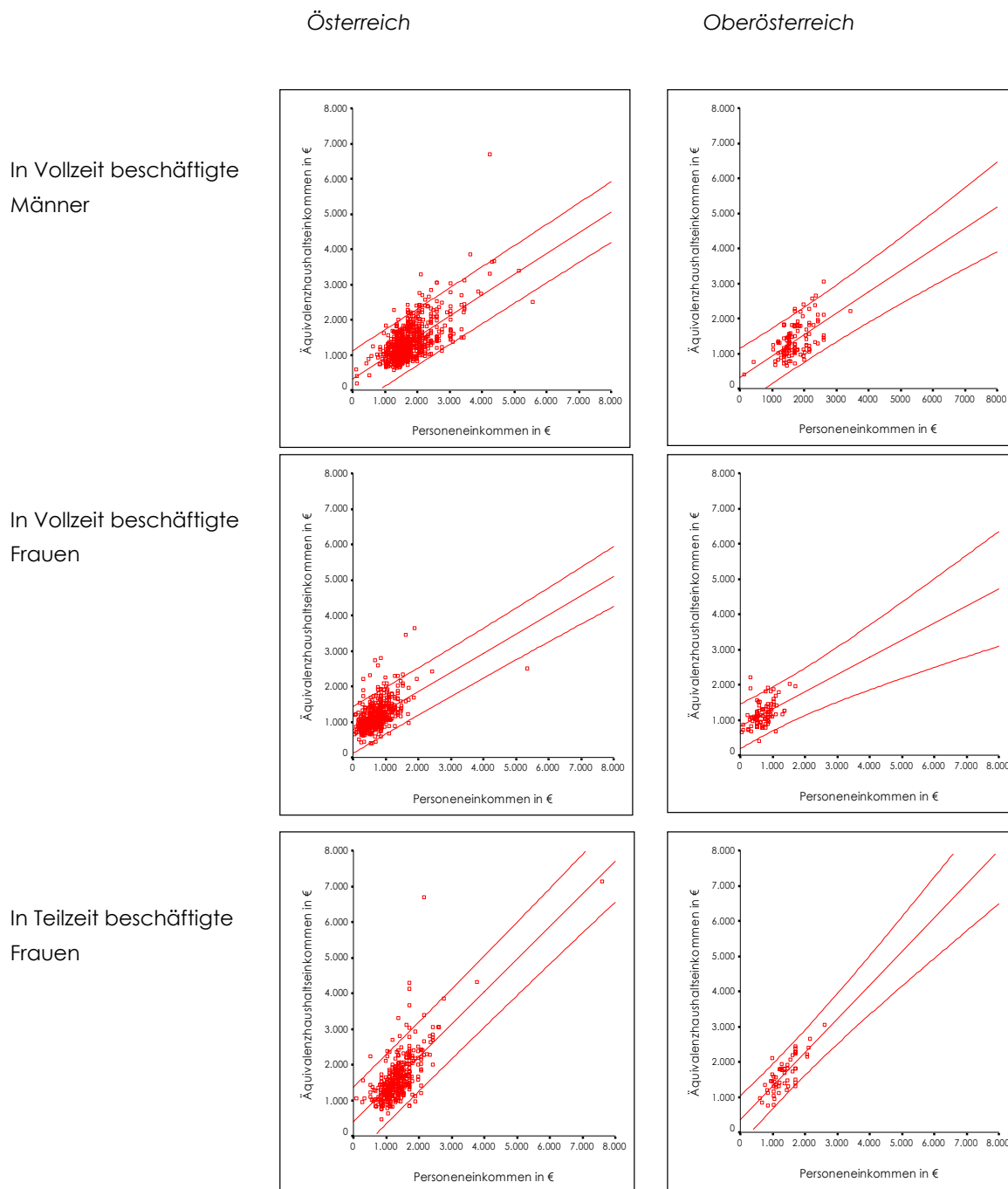
	Koeffizient	t-Wert	R ²	Standardfehler der Gleichung
<i>Österreich</i>				
In Vollzeit beschäftigter Mann	0,633	21,458	0,378	0,275
Unselbständig beschäftigte Frau	0,373	24,039	0,384	0,291
In Vollzeit beschäftigte Frau	0,564	14,348	0,351	0,283
In Teilzeit beschäftigte Frau	0,277	13,167	0,249	0,269
<i>Oberösterreich</i>				
In Vollzeit beschäftigter Mann	0,583	7,788	0,334	0,280
Unselbständig beschäftigte Frau	0,344	9,477	0,379	0,268
In Vollzeit beschäftigte Frau	0,770	8,295	0,565	0,208
In Teilzeit beschäftigte Frau	0,213	4,486	0,183	0,266

Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ $\ln(\text{Äquivalenzeinkommen}) = a + b \ln(\text{Personeneinkommen})$.

Was die in Teilzeit beschäftigten Frauen anbelangt so ist zu ersehen, dass sie sehr stark auf alle Äquivalenzeinkommen verteilt sind – ebenso wie die in Vollzeit beschäftigten Frauen; in Oberösterreich ist die Streuung allerdings etwas geringer als im Schnitt Österreichs.

Eine Analyse des Beitrags der diversen Einkommensquellen für das Haushaltseinkommen verdeutlicht, dass das Äquivalenzeinkommen einer Familie vor allem über die verstärkte Einbindung der Frau ins Erwerbsleben angehoben werden kann sowie über eine Anhebung ihres Erwerbseinkommens.

Abbildung 33: Verteilung der monatlichen Personeneinkommen nach Äquivalenzhaushaltseinkommen der berufstätigen Ehepaare, 1999/2000



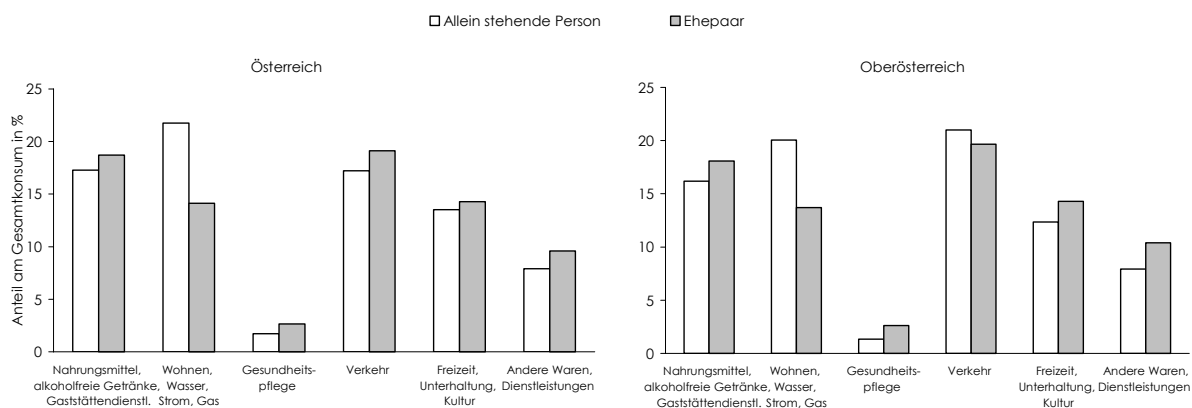
Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen. Die Linien zeigen die Regressionsgerade und das 95%-Konfidenzintervall an.

5.1.4 Hohe Transportausgaben charakterisieren Haushaltsausgaben in Oberösterreich

Nicht nur das Äquivalenzeinkommensniveau unterscheidet sich nach Haushaltstypus, sondern auch die Konsumausgabenstruktur, eine Folge einer unterschiedlichen Mischung von unbezahlter Hausarbeit – und daher Haushaltsproduktion für den Eigenverbrauch – und Erwerbsarbeit – und damit verbunden mehr Konsum von am Markt angebotenen Gütern und Dienstleistungen.

Eine Gegenüberstellung von Alleinstehenden und Ehepaaren zeigt sehr deutlich, dass Fixkosten bei Alleinstehenden einen größeren Ausgabenbestandteil darstellen als bei Ehepaaren. Hierzu gehören vor allem Wohnungskosten, Wasser und Energieversorgung. In allen anderen Kostengruppen haben Ehepaare einen größeren Ausgabenanteil, außer in Oberösterreich. In Oberösterreich weisen Alleinstehende vergleichsweise hohe Ausgaben für Verkehr/Transport auf, zum Teil eine Folge der großen Bedeutung des Pendelns zum Arbeitsplatz.

Abbildung 34: Verteilung der Konsumausgaben auf relevante Konsumgruppen nach Haushaltstypen, Oberösterreich und Österreich, 1999/2000



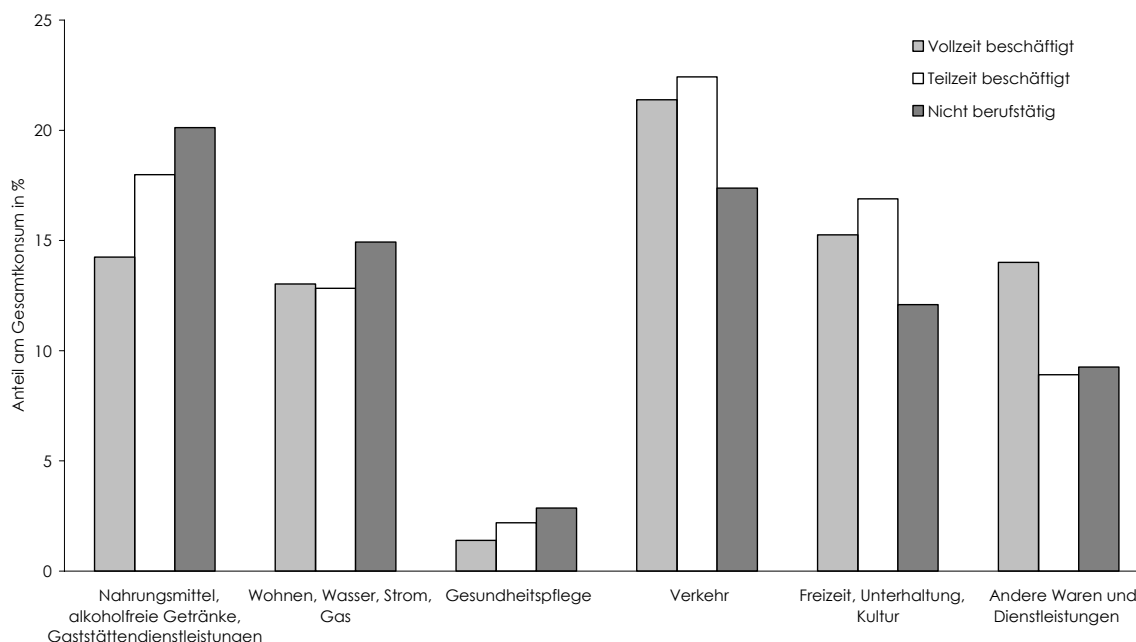
Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen.

Besonders interessant ist der Effekt der Erwerbstätigkeit der verheirateten Frau auf die Konsumausgabenstruktur. Da das Haushaltseinkommensniveau bei Ehepaaren, bei denen beide berufstätig sind, höher ist als bei Alleinverdienern, ist wohl nicht überraschend, dass Güter des täglichen Bedarfs, d. h. Ausgaben fürs Essen und Trinken, für berufstätige Partner einen geringeren relativen Ausgabenposten darstellen als bei Alleinverdienern – im Gegenzug sind die Ausgaben für Wohnung, Wasser und Energie relativ höher (Status Wohnung). Ausgaben für die Gesundheit machen mit sinkendem Haushaltseinkommen einen zunehmenden Kostenfaktor aus. Jedoch verringern sich die Transportkosten (Auto, öffentlicher Verkehr), wenn die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht und im Haushalt verbleibt. Ausgaben für Freizeit, Unterhaltung und Kultur stellen in Alleinverdienerhaushalten einen vergleichsweise geringen Kosten-

faktor dar – hier wird offenbar in ärmeren Haushalten eher gespart. Auch für andere Waren und Dienstleistungen, nicht zuletzt Kinderbetreuung, geben Doppelverdiener einen höheren Anteil ihres Einkommens aus als Ehepaare, wo die Frau zu Hause oder in Teilzeit beschäftigt ist (14% der Konsumausgaben gegenüber 9%).

Augenfällig ist der hohe Stellenwert, den Ausgaben für Transport/Pendeln in den Konsumausgaben einnehmen, nämlich etwa 22% der Konsumausgaben von Ehepaaren, wo beide berufstätig sind. Auch für Ehepaare mit Alleinverdiener stellen die Transportausgaben noch einen hohen Ausgabenposten dar, nämlich 17% (Abbildung 35).

Abbildung 35: Verteilung der Konsumausgaben auf relevante Konsumgruppen von Ehepaaren nach der Beschäftigung der Frau, Oberösterreich, 1999/2000



Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Berechnungen.

Die Analysen im vorliegenden Kapitel haben hervorgehoben, dass die Unterschiede in Erwerbsbeteiligung und Einkommen zwischen Männern und Frauen von der Arbeitsteilung nach Geschlecht in der Familie beeinflusst werden. Vergleichsweise traditionelle Haushaltsstrukturen und Verhaltensmuster von Mann und Frau im Haushaltszusammenhang sind zum Teil für die überdurchschnittlichen Einkommensunterschiede von Männern und Frauen in Oberösterreich verantwortlich. Die Konzentration der Frauen auf unbezahlte Haushaltsarbeit und der Männer auf Erwerbsarbeit geht mit einem schwachen Angebot an Haushaltsdienstleistungen am Markt einher. Vor allem niedrig qualifizierte Frauen weisen auf Grund der ungünstigen Relation zwischen der durch die Erwerbsarbeit erzielbaren Erhöhung des verfügbaren Haushaltseinkommens und den durch die Erwerbsaufnahme verursachten zusätzlichen Kosten

(Kinderbetreuung, Transport, usw.) eine niedrige Erwerbsquote auf. Die starke Streuung der Frauen mit geringem Vollzeit-Erwerbseinkommen über die Haushaltsäquivalenzeinkommen verdeutlicht die Tatsache, dass die Höhe des Einkommens des Mannes für das Äquivalenzeinkommen der Familie ausschlaggebend ist.

5.2 Qualifikationsstruktur

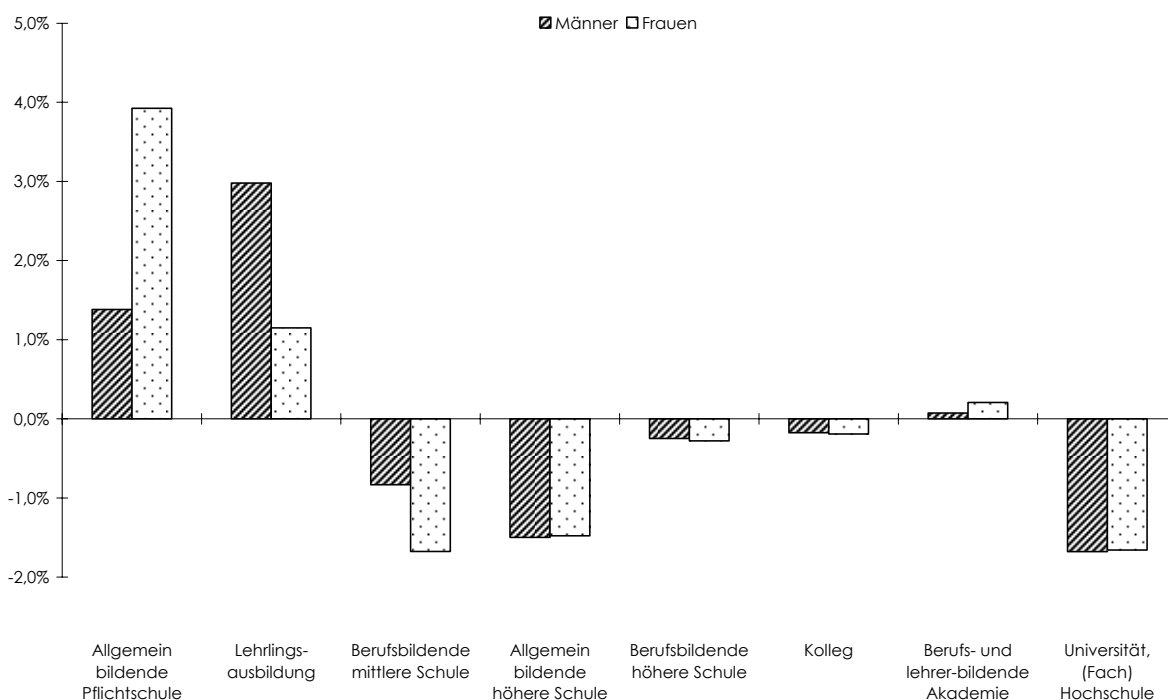
Thomas Leoni

Es wurde im Kapitel 3.8 gezeigt, dass die Ausbildungsstruktur in Oberösterreich Lücken gegenüber dem Bundesdurchschnitt aufweist. Dieser Rückstand macht sich besonders bei Frauen spürbar und deckt sich mit den bisherigen Feststellungen hinsichtlich der schlechten Arbeitsmarktstellung der Oberösterreicherinnen. Nicht nur das Einkommensniveau, auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen korreliert stark mit der Qualifikationsstruktur. In Österreich verändert sich das Verhältnis der weiblichen und männlichen Erwerbsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau: So ist der Gender Gap in der Erwerbsbeteiligung bei Personengruppen mit niedrigem Bildungsniveau deutlich ausgeprägter als bei AkademikerInnen. Entsprechende Daten für 2002 (*Statistik Austria, 2002*) zeigen folgendes Bild: Bei den unteren und mittleren Bildungsstufen (bis einschließlich der Berufsbildenden Mittleren Schule), war der Abstand zwischen männlicher und weiblicher Erwerbsquote am größten (etwa 17 Prozentpunkte); bei der Bevölkerung mit Matura-Abschluss betrug der Unterschied knapp über 11 Prozentpunkte; bei den Personen mit universitärer oder hochschulverwandter Ausbildung reduzierte er sich auf weniger als 8 Prozentpunkte. Die Qualifikationsstruktur der Oberösterreicherinnen ist deshalb nicht nur hinsichtlich des Gender Pay Gaps, sondern auch der unterdurchschnittlichen weiblichen Erwerbsbeteiligung im Haupterwerbsalter von Bedeutung.

Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2001 zeigt sowohl starke Gemeinsamkeiten als auch signifikante Abweichungen in der Ausbildungsstruktur der oberösterreichischen Frauen und Männer auf. Im Allgemeinen weicht die Ausbildungssituation beider Geschlechter vom Österreich-Schnitt ab. Genauso wie bei Männern ist auch bei Frauen seltener als im Bundesdurchschnitt ein tertiärer Bildungsabschluss zu finden, das gleiche gilt für den AHS-Abschluss. Die überdurchschnittliche Bedeutung der Lehre kann – wenn auch in geringerem Ausmaß – auch bei Frauen festgestellt werden. Die größte Abweichung vom Österreich-Schnitt besteht jedoch im Anteil der Frauen, die höchstens die Pflichtschule absolviert haben. Oberösterreich hatte 2001 nach Burgenland und Vorarlberg mit 44,5% den dritthöchsten Bevölkerungsanteil an Frauen mit nur Pflichtschulabschluss. Zugleich wies es bundesweit nach Vorarlberg die zweitniedrigste Quote von Frauen mit Reifeabschluss (9,2%) und die drittniedrigste Quote von Uni- oder Fachhochschulabgängerinnen (3,0%) auf. Dem hohen Anteil von Männern mit Lehrausbildung steht eine überproportionale Quote von Frauen gegenüber, die ohne eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung nur sehr schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Bei der Auslegung dieser Daten muss berücksichtigt werden, dass es sich um einen Querschnitt der Bevölkerung zu einem gegebenen Stichtag handelt. Für die Formu-

lierung von konkreten Maßnahmen sind jedoch mindestens zwei weitere Aspekte der Qualifikationsstruktur relevant: Erstens müssen Unterschiede nach Altersgruppen und dynamische Entwicklungen berücksichtigt werden; zweitens muss die Segmentierung nach Geschlecht nicht nur anhand des Qualifikationsniveaus und der Ausbildungsdauer, sondern auch der gewählten Bildungsinhalte analysiert werden.

Abbildung 36: Abweichung Oberösterreichs vom Österreich-Durchschnitt, gemessen am Bevölkerungsanteil nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht, 2001



Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004D), WIFO-Berechnungen.

5.2.1 Bildungsschub hat auch in Oberösterreich zu einer deutlichen Verbesserung der Qualifikationsstruktur von Frauen geführt

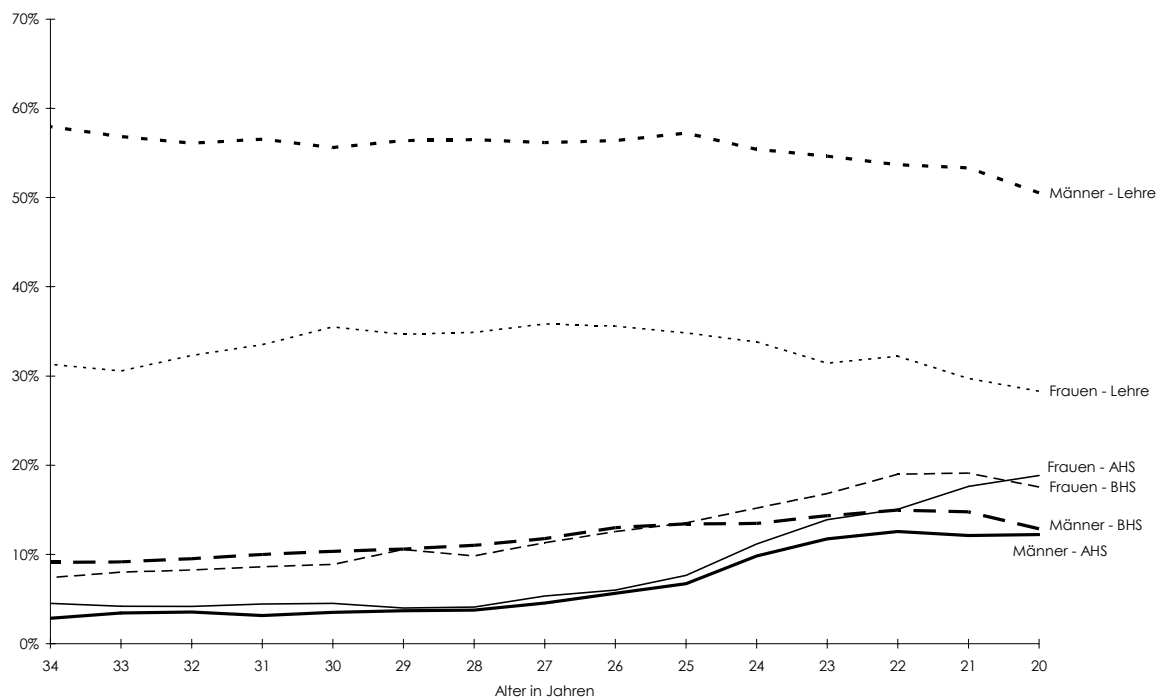
Die Qualifikationsstruktur der ÖsterreicherInnen hat sich in den letzten Jahrzehnten laufend verbessert (Kapitel 3.8), auch Oberösterreich ist in dieser Hinsicht keine Ausnahme. Der positive Trend hat insgesamt zu einem Bildungsschub geführt, im bundesweiten Vergleich kann man je nach Abschluss für die beiden Geschlechter differenzierte Schlüsse ziehen. Bei den niedrig qualifizierten Personen (nur Pflichtschulabschluss) schneidet Oberösterreich in den jungen Kohorten besser als der Bundesdurchschnitt ab. Trotz der erhöhten Partizipation an der tertiären Bildungsstufe hinkt Oberösterreich im höheren Bildungsbereich dennoch weiterhin

hinter dem österreichischen Durchschnitt nach. Dies gilt auch für die jungen Oberösterreicherinnen, bei denen weiterhin ein überproportionales Gewicht der Lehre und eine unterproportionale Bedeutung der höheren Bildung zu beobachten sind. Innerhalb der Kohorte der 25- bis 29-Jährigen hatten (laut Volkszählung 2001) in Österreich 8,3% der Frauen einen FH- oder Universitätsabschluss, der entsprechende Anteil betrug in Oberösterreich nur 6,2%. Die marginal überdurchschnittliche Quote der Oberösterreicherinnen bei den Berufs- und Lehrerbildenden Akademien (4,8% gegenüber 4,2% im Bundesdurchschnitt) kann diese Lücke nicht kompensieren. Einen längerfristigen positiven Trend kann man durch einen Blick auf die Altersgruppe der 30- bis 34-jährigen Frauen erkennen, wo die Differenz zwischen Oberösterreich und Österreich bei den FH- und Uni-Abgängerinnen⁹⁷⁾ noch ausgeprägter war (5,8% bzw. 8,8%). Der Niveau-Rückstand Oberösterreichs wurde demzufolge – zumindest bei diesen Jahrgängen – sowohl bei Frauen als auch bei Männern beibehalten.

Im Vergleich zu den Männern haben die Oberösterreicherinnen dennoch einen starken Aufholprozess vorzuweisen. Bei den jüngeren Jahrgängen weisen Frauen teilweise eine bessere Qualifikationsstruktur als die gleichaltrigen Männer auf. Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen, so ist der Anteil der Personen mit nur Pflichtschulabschluss immer noch bei Frauen höher als bei Männern. Der Abstand zwischen den beiden Geschlechtern hat sich aber konstant zu Gunsten der Frauen verringert: Bei der Kohorte der 30-Jährigen betrug diese Differenz im Jahr 2001 noch fast 10 Prozentpunkte (23,3% der Frauen, aber nur 14,0% der Männer des entsprechenden Jahrgangs hatten nur einen Pflichtabschluss), bei den 20-Jährigen war sie auf weniger als 3 Prozentpunkte geschrumpft (21,4% bzw. 18,7%). Gleichzeitig hat sich der Bildungsschwerpunkt der Frauen stärker als jener der Männer nach oben verlagert. Die Lehre bleibt trotz einer rückläufigen Entwicklung weiterhin der häufigste Abschluss bei Burschen wie auch bei Mädchen. Die Ausbildung an Höheren Schulen hat aber vor allem bei den Frauen stark zugenommen. Wie man in Abbildung 37 ablesen kann, ist vor allem in der Altersgruppe zwischen 20 und 25 Jahren die Ausbildung der Frauen, gegenüber jener der Männer, durch einen Anteil an BHS- und AHS-Absolventinnen geprägt. Besonders die Allgemeinbildenden Höheren Schulen sind eine wichtige Brücke zur Universitätsausbildung der Frauen und damit zu guten Beschäftigungs- und Einkommenschancen.

⁹⁷⁾ FH-Abschlüsse sind in dieser Darstellung nur für jüngere Jahrgänge von Bedeutung, da die ersten Lehrgänge erst 1994 eingerichtet wurden.

Abbildung 37: Höchste abgeschlossene Ausbildung (ausgewählte Bildungsstufen) der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 34 Jahren, nach Geschlecht, 2001

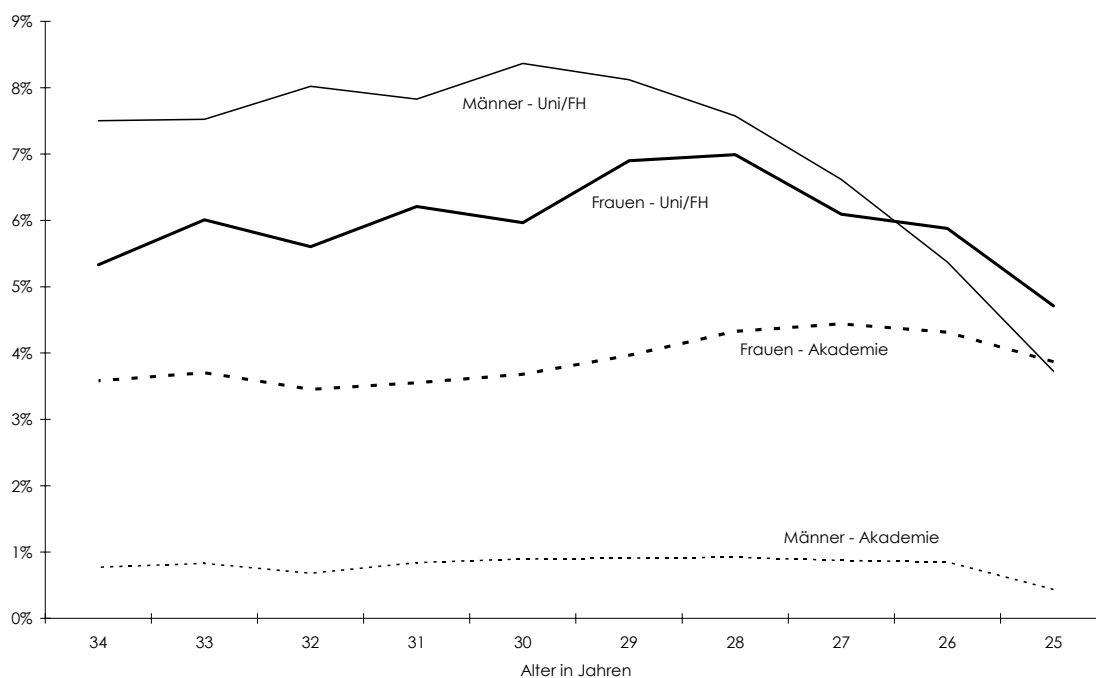


Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004D), WIFO-Berechnungen.

Dieser Aufholprozess der Frauen zieht sich bis in die höchste Bildungsstufe durch. Hier muss man zwischen Lehrer- und Berufsbildenden Akademien einerseits und Fachhochschulen und Universitäten andererseits unterscheiden. Nimmt man Universitäten, Fachhochschulen und Akademien zusammen weisen die Oberösterreicherinnen bei den 25- bis 30-Jährigen eine deutlich höhere Quote von tertiären Bildungsabschlüssen als Männer auf. Eine wichtige Rolle spielt dabei die deutlich weibliche Besetzung bei den Akademie-Abschlüssen. Wie die unten angeführte Abbildung nach Jahreskohorten zeigt, verläuft die Entwicklung aber auch bei den Uni- und FH-AbgängerInnen für Frauen besser als für Männer. Nimmt man die Altersgruppe der 28-Jährigen, so lag der Abstand zwischen Frauen und Männern bei 0,6 Prozentpunkten (7,0% gegenüber 7,6%), bei den 27-Jährigen betrug er 0,5 Prozentpunkte (6,1% gegenüber 6,6%). Trotz des von Frauen relativ wenig in Anspruch genommenen Bildungsangebots innerhalb des Bundeslands (Uni Linz und Fachhochschulen), bestätigen auch die Zahlen der derzeit Studierenden dieses Bild. Wie schon erwähnt wurde (Übersicht 12), liegt Oberösterreich gemessen an der Zahl der (Uni- und FH-) StudentInnen an der Bevölkerung der 20- bis 30-Jährigen im Bundesländervergleich unter dem Durchschnitt und klar hinter dem Spitzfeld. Der Frauenanteil an den Studierenden befindet sich aber auf einem ansteigenden Pfad: Von 42% in den frühen neunziger Jahren ist er im Wintersemester 2003/04 auf 50,6% gestiegen.

Im Verhältnis zum österreichischen Durchschnitt (51,7%) liegt Oberösterreich damit bei diesem Indikator im unteren Mittelfeld. Es darf auch nicht vergessen werden, dass Männer durch die Lehre häufiger als Frauen außerhalb des Bildungsbereichs Qualifikationen und Kompetenzen erwerben, die für die Stellung am Arbeitsmarkt relevant sind. Diese Möglichkeit des "on-the-job Training" ist in Oberösterreich besonders durch das vergleichsweise große Angebot von Lehrstellen in den Großbetrieben der Sachgüterproduktion gegeben. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Bildungssituation der Frauen in Oberösterreich nach wie vor strukturelle Unterschiede gegenüber dem nationalen Durchschnitt aufweist. Diese lassen sich besonders gut durch den hohen Anteil von Lehrlingen verdeutlichen und lassen vermuten, dass der Rückstand bei der höheren Bildung auch weiterhin erhalten bleiben wird. Die Entwicklung innerhalb des Bundeslandes kann vor allem hinsichtlich des Abbaus der hohen Quote von Pflichtschulabgängerinnen und der Zunahme von weiblicher Beteiligung an der tertiären Bildungsstufe als positiv gewertet werden.

Abbildung 38: Höchste abgeschlossene Ausbildung (tertiäre Stufe) der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, nach Geschlecht, 2001



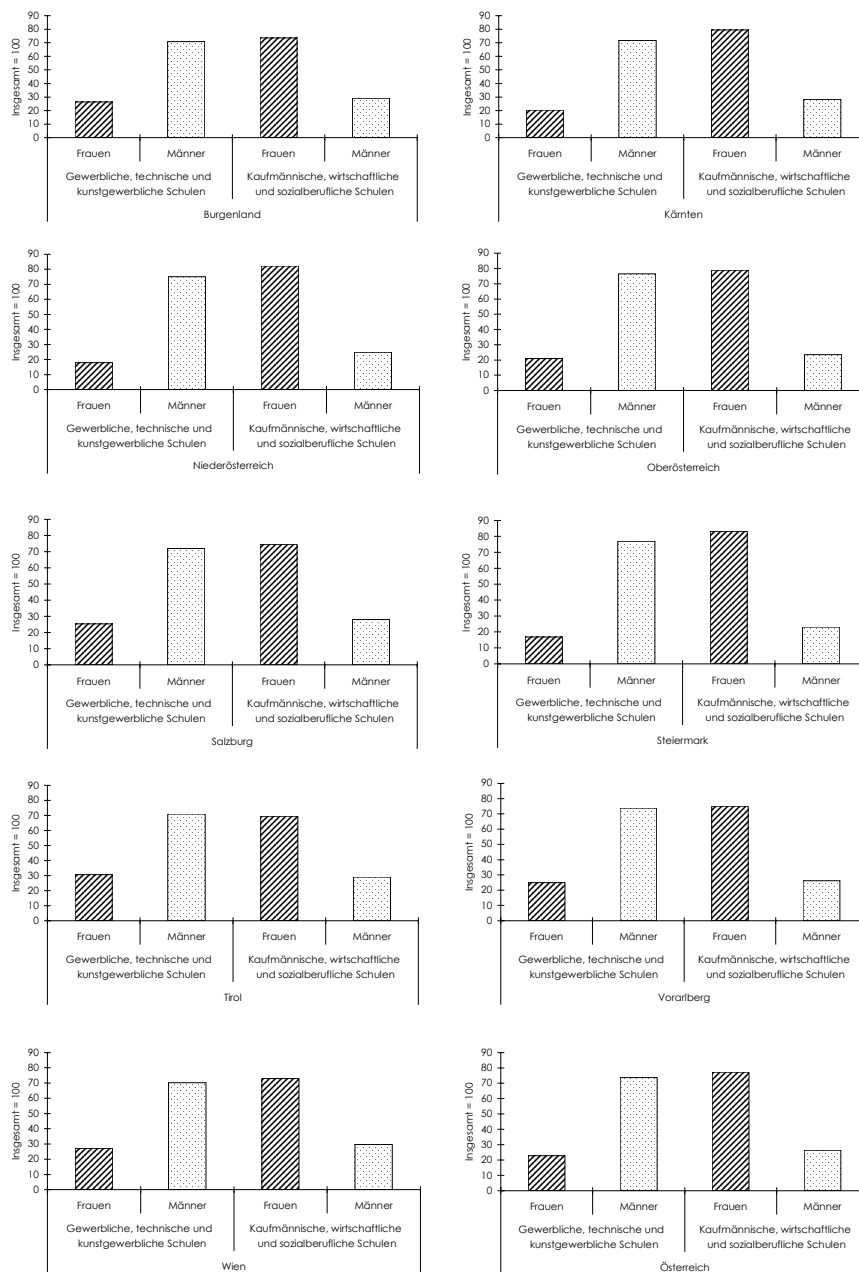
Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004D), WIFO-Berechnungen.

5.2.2 Nach wie vor ausgeprägte Unterschiede im Bildungsverhalten

Wie am Beispiel der Akademien und Fachhochschulen gezeigt werden kann, fällt auch innerhalb einer Bildungsstufe die Verteilung von Frauen und Männern sehr unterschiedlich aus. Die Segmentierung der Geschlechter ist nicht nur durch die Länge der Bildungslaufbahn, sondern auch stark durch die Auswahl des Bildungstyps und der Bildungsinhalte gegeben. Die unterschiedlichen Schullaufbahnen die von Mädchen und Burschen eingeschlagen werden entscheiden über spätere Beschäftigungs- und Einkommenschancen. "Die geschlechtsspezifische Spezialisierung der Arbeitsteilung zwischen Haushalt und Markt lässt es rational erscheinen, in die Ausbildung je nach Geschlecht und von der Gesellschaft vorgegebene Lebensrollen unterschiedlich zu investieren. Söhne werden in gut vermarktbar, eher technisch orientierte Ausbildungsbereiche geschickt, Mädchen in kaufmännische, konsum- und pflegeorientierte Bereiche, die eine größere Nähe zur Haushaltarbeit haben und die mit ihr leichter kombinierbar sind" (Biffel, 1994, S. 195). Diese Unterschiede können auf allen Bildungsstufen beobachtet werden. Bei der Lehrausbildung entscheiden sich Mädchen und Burschen nach wie vor in großem Ausmaß für die entsprechenden traditionellen Berufe. Bei Frauen ist die Konzentration auf bestimmte Berufsbilder besonders hoch, mit den zehn beliebtesten Lehrberufen erfasst man rund drei Viertel der weiblichen Lehrlinge⁹⁸). Eine große Rolle spielen dabei haushaltsnahe bzw. in der Haushaltsproduktion verwertbare Berufe: Rund ein Viertel der Mädchen wählt eine Lehre im Einzelhandel; zu den beliebtesten Berufsbildern zählen Friseurin, Köchin, Blumenbinder und -händlerin, Konditorin sowie verschiedene Fachkräfte im Gastgewerbe. Bei Burschen ist hingegen ein starker Schwerpunkt bei technischen und gewerblichen Berufen erkennbar; die drei häufigsten Lehrberufe sind Kraftfahrzeugtechnik (9,2%), Elektroinstallations-technik (7,3%), Tischlerei (5,6%). In Oberösterreich ist die Konzentration auf wenige Lehrberufe noch stärker als in Österreich: fast 60% der Mädchen, die sich 1999 für eine Lehre entschlossen haben, haben Einzelhandelskauffrau (27%), Bürokauffrau (20%) oder Friseurin (12%) gewählt (in Österreich waren es insgesamt 52%). Interessanterweise kann man auch über längere Zeiträume hinweg konstante Präferenzen beobachten. So belegten die Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin nicht nur in der Statistik 1999, sondern auch schon 1985 und 1975 die ersten drei Plätze in der Beliebtheitskala. Auch ein Vergleich der Rangliste aus dem Jahr 1965 weist starke Ähnlichkeiten mit den neuesten Werten auf (Aufhauser et al., 2001, S. 91).

⁹⁸) Daten der Wirtschaftskammer Österreich, Stichtag 31. 12. 2003.

Abbildung 39: Frauen- und Männerquoten in den berufsbildenden Schulen (BMS und BHS) nach Bundesländern und Schultyp im Schuljahr 2003/2004



Q: Statistik Austria, Statistisches Taschenbuch 2004 (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2004), WIFO-Berechnungen. Die zwei Säulen stellen jeweils den Anteil von Mädchen und Burschen in den gewerblichen, technischen und kunstgewerbliche Schulen bzw. in den kaufmännischen, wirtschaftlichen und sozialberuflichen Schulen dar.

Eine starke Geschlechter-Segmentierung kann auch in den verschiedenen Berufsbildenden Schulen beobachtet werden. Dabei kann zwischen kaufmännischen und technischen Bereichen unterschieden und anhand einer Gegenüberstellung der respektiven männlichen bzw. weiblichen Anteile die hohe Konzentration nach Schultyp dargestellt werden. "Junge Frauen besuchen erwartungsgemäß in allen Regionen eher die kaufmännischen Schulen. Der Anteil der jungen Frauen in den Technischen Höheren Schulen ist in den meisten Regionen verschwindend gering, nur in den Großstädten gibt es auch technische Schulen, die stärker von Frauen besucht werden"⁹⁹⁾. Abbildung 39 fasst Schülerinnen und Schüler der gewerblichen, technischen und kunstgewerbliche Schulen einerseits und der kaufmännischen, wirtschaftlichen und sozialberuflichen Schulen andererseits zusammen. Hier zeigt sich, dass in Oberösterreich die Trennung zwischen Frauen und Männern in der Bildungswelt noch ausgeprägter als in den meisten anderen Bundesländern ist. Im Schuljahr 2003/04¹⁰⁰⁾ gab es in Oberösterreich folgende Verteilungen: im gewerblichen und technischen Bereich bei den Berufsbildenden Mittleren Schulen einen Frauenanteil von nur 16%, in den Berufsbildenden Höheren Schulen 23%; umgekehrt im Bereich der wirtschaftlichen Berufe bei den Berufsbildenden Mittleren Schulen 94%, bei den Berufsbildenden Höheren Schulen ebenso 94% in den höheren Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung betrug die Frauenquote 96%. Damit ist die Segmentierung nach Geschlechtern an den Berufsbildenden Schulen in Oberösterreich noch etwas stärker als im Österreich-Schnitt. Bundesweit gab es 2003/04 an den gewerblichen und technischen Schulen 18% (BMS) und 24% (BHS) Mädchen, die entsprechenden Anteile in den Schulen für wirtschaftliche Berufe lagen bei 89% (BMS) und 93% (BHS).

Die Reproduktion geschlechtsspezifischer Rollen und die damit einhergehende Arbeitsteilung werden auch in der Bildungswahl auf der tertiären Stufe verfestigt. "Weniger deutlich als im sekundären Bereich, aber deutlicher als in anderen europäischen Ländern, ist auch das tertiäre Bildungssystem in Österreich von einer relativ klaren Geschlechtersegregation gekennzeichnet"¹⁰¹⁾. Der Fachhochschulbereich, der eine wichtige Brücke in die Arbeitswelt und vor allem für die Industrie Oberösterreichs eine Weiterverfolgung der auf die Lehre konzentrierten Bildungsstrategie der Vergangenheit darstellt, wird weitgehend von Männern dominiert. Die Frauenquote an den oberösterreichischen Fachhochschulen liegt knapp unter einem Drittel (Abbildung 40; Österreich 40,0%), doch die Konzentration nach Geschlechtern ist noch größer als diese Zahl auf Anhieb erkennen lässt. In Linz, wo die FH-Studiengänge auf Verwaltungsmangement, Gesundheit und Sozialarbeit fokussieren, beträgt der weibliche Anteil an den Studierenden über 60%. In Wels hingegen, wo der Schwerpunkt bei der Fahrzeugtechnik liegt, entfielen 2004/05 auf 850 Studierende nur knapp 130 Frauen (etwa 15%). Insgesamt konzentrierte sich fast die Hälfte der FH-Studentinnen auf nur fünf der angebotenen 27 Lehrgänge.

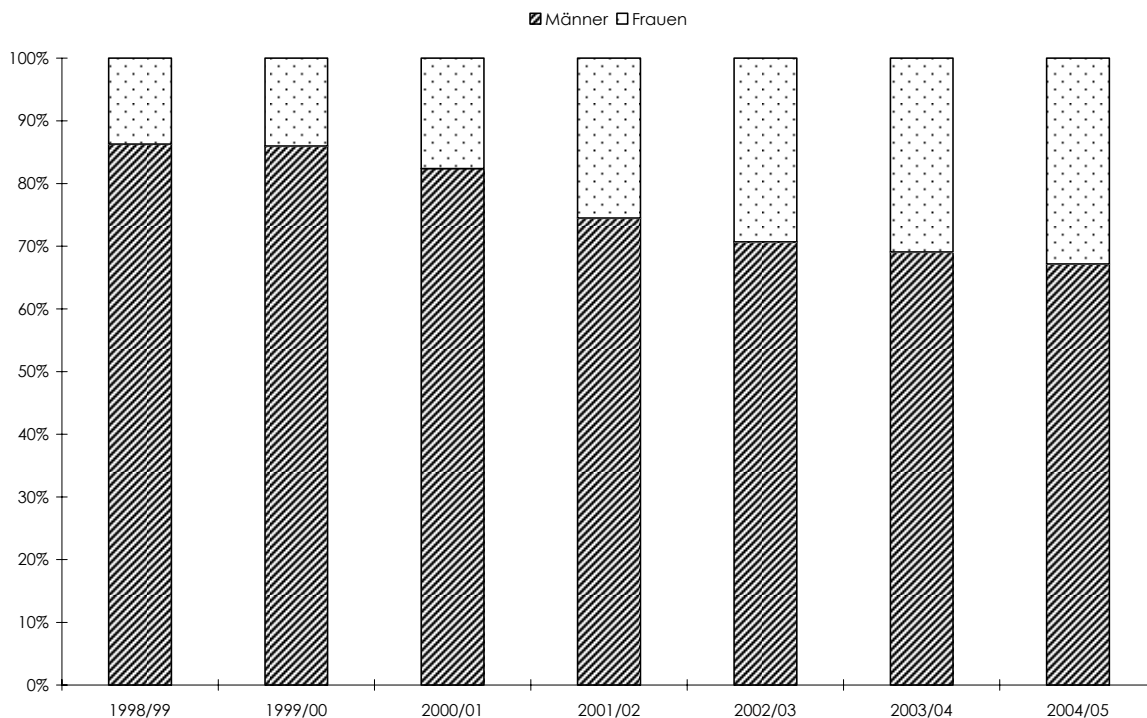
⁹⁹⁾ Aufhauser et al. (2003), S. 91.

¹⁰⁰⁾ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004).

¹⁰¹⁾ Aufhauser et al. (2003), S. 57)

Die Geschlechterverteilung auf die Fachhochschulen ist besonders wichtig, weil eine starke Beziehung zwischen Bildungsstätte und regionalem Arbeitsmarkt besteht.

Abbildung 40: Anteil der Studierenden an Fachhochschulen in Oberösterreich nach Geschlecht, 1998/99 bis 2004/05



Q: Fachhochschulrat (2004), WIFO-Berechnungen.

Doch auch die Situation an den Akademien und Universitäten bestätigt die starke Segmentierung des Bildungswesens. An den oberösterreichischen Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung sind mehr als drei Viertel der Studierenden Frauen (Wintersemester 2003/04). Das Studienangebot an der Universität in Linz wird stärker von männlichen als von weiblichen Studierenden in Anspruch genommen, im Wintersemester 2003/04 betrug die Frauenquote nur 43%. Dies kann durch das Fehlen einiger (geisteswissenschaftlicher) Fakultäten erklärt werden, die besonders Frauen anziehen. Die Frauenquote bei den Uni-StudentInnen liegt in Oberösterreich insgesamt bei etwa 50%, was auf eine starke Präsenz von Oberösterreicherinnen an Universitäten in anderen Bundesländern schließen lässt. Doch auch landesweit zeigt sich eine sehr klare geschlechtsspezifische Präferenzskala bei der Studienwahl. In Studienrichtungen wie Sprachen, Pädagogik, Ernährungswissenschaften und Psychologie findet man Frauenanteile von bis zu 80% (Statistik Austria, 2005B). Bei technischen Studien wie Elektrotechnik, Maschinenbau und Mechatronik sind weniger als 10% Frauen zu finden. Insgesamt liegt die Frauenquote bei den technischen Studien (inklusive Architektur) bei knapp über 20%.

Die für die Qualifikationsstruktur ausschlaggebende Ausbildungslage der Oberösterreicherinnen zeigt also insgesamt ein gemischtes Bild. Die Stellung der Mädchen und Frauen im Bildungssystem hat sich nachhaltig gebessert, junge Oberösterreicherinnen weisen ein höheres Bildungsniveau als ihre männlichen Kollegen auf¹⁰²⁾. Auch angesichts der Tatsache, dass in Österreich die Bildungsbeteiligung der Frauen sowohl im sekundären als auch im tertiären Bereich unter dem EU-Durchschnitt liegt, kann man erwarten, dass sich der Bildungsanstieg bei Frauen fortsetzen wird (Aufhauser et al., 2003). Oberösterreich wird vermutlich von dieser Entwicklung nicht ausgeschlossen bleiben. Immerhin waren im Wintersemester 2003/04 fast 59% der erstmalig zugelassenen Studierenden aus Oberösterreich an den österreichischen Universitäten Frauen.

Problematischer erscheint hingegen die Segmentierung der Bildungsbeteiligung. Hier ist es weder in Österreich noch in Oberösterreich zu einer Trendwende gekommen. Im Gegenteil, die Etablierung des Fachhochschulsektors hat sich – zumindest in Oberösterreich – nicht geschlechterneutral ausgewirkt. Auch die Verteilung der SchülerInnen nach Schultyp und die Konzentration bei den Lehrberufen sind in Oberösterreich besonders eindeutig. Diese geschlechterspezifische Ausbildung fügt sich an eine Arbeitswelt, in der man "männliche" und "weibliche" Berufe und Branchen unterscheiden kann. Demzufolge werden Frauen auch mittelfristig weiterhin in geringerem Ausmaß als Männer an den wertschöpfungsintensiven Wachstumsbereichen und den damit verknüpften Berufsvorteilen Teil haben. Dies trifft besonders auf die technologie-intensiven Bereiche der Sachgütererzeugung zu, die das Rückgrat der oberösterreichischen Wirtschaftsstruktur und zukunftsorientierten Wirtschaftspolitik bilden. Aber auch im Dienstleistungssektor gibt es Anzeichen dafür, dass Frauen weiterhin vornehmlich in den arbeitsintensiven und geringproduktiven personenbezogenen Bereichen Arbeit finden werden. Besonders wichtig ist für Frauen das Wachstum in den produktionsorientierten Dienstleistungsbereichen mit technischem, juristischem und wirtschaftlichem Know-how. Der weibliche Anteil in diesen Branchen (ÖNACE 72 bis 74, Datenverarbeitung, F&E, unternehmensbezogene Dienstleistungen) liegt unter dem Bundesdurchschnitt (41% gegenüber 47%).

¹⁰²⁾ Wobei wiederum angemerkt werden muss, dass manche Lehrberufe, insbesondere in der für Oberösterreich wichtigen Metall- und Fahrzeugindustrie ein sehr hohes Qualifikationsniveau vermitteln.

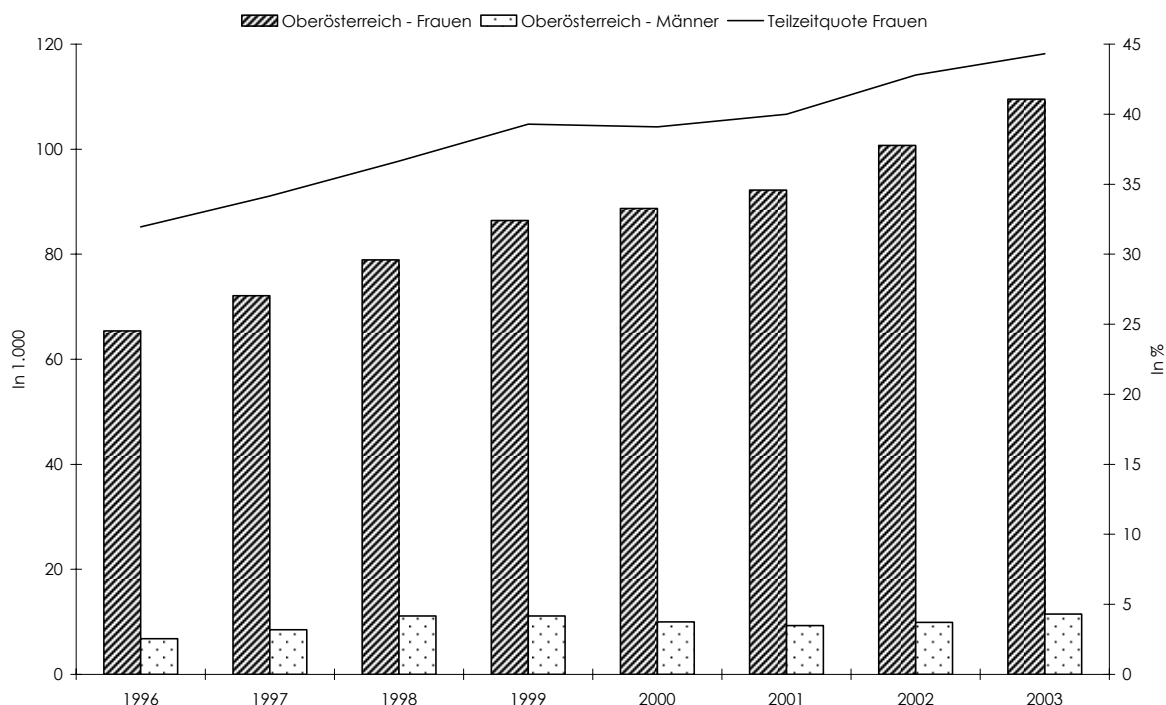
5.3 Teilzeitarbeit

Thomas Leoni

In der EU ist es im letzten Jahrzehnt zu einem starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung gekommen. Hinter diesem allgemeinen Trend verbirgt sich jedoch ein sehr differenziertes Bild. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist nicht in allen Ländern gleich hoch, auch ist zwischen Ländern keine Konvergenz zu erkennen. In einigen, teilweise sehr unterschiedlichen Ländern wie Griechenland und Finnland spielt Teilzeitarbeit eine untergeordnete Rolle, und es fehlen nicht Beispiele von EU-Mitgliedsstaaten wie Dänemark, in denen der Anteil an Teilzeitarbeit seit Jahren rückläufig ist. Diese stark voneinander abweichenden Entwicklungspfade spiegeln wirtschaftliche und gesellschaftliche Unterschiede wider. Strategische Beschäftigungsentscheidungen der Unternehmen auf der Suche nach Flexibilität und Kostensenkungsmöglichkeiten sowie institutionelle Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und im wohlfahrtsstaatlichen System befinden sich dabei in Wechselwirkung mit sozialen Normen und Wertvorstellungen. Diese Verflechtung von Interessen, Anreizen und geschlechtsspezifischen Erwartungshaltungen beeinflusst das Entscheidungsmuster der Individuen, alleine und im Haushaltszusammenhang (*Pfau-Effinger, 1998*). Quantitative aber auch qualitative Vergleiche zwischen Ländern zeigen dementsprechend sowohl Gemeinsamkeiten als auch erhebliche Unterschiede auf (*Rasmussen – Lind – Visser, 2004*).

Nachdem sich in Österreich der Trend zur Vermehrung von Teilzeitstellen lange Zeit langsamer als im internationalen Durchschnitt entwickelt hat, ist es im letzten Jahrzehnt zu einer starken Beschleunigung gekommen. Mitte der achtziger Jahre war der Anteil an Teilzeitarbeit in Österreich (etwa 7%) im Vergleich mit Ländern wie den Niederlanden, Großbritannien, Dänemark aber auch Deutschland sehr gering. Zum Zeitpunkt des EU-Beitritts befand sich Österreich noch unterhalb des EU-Durchschnitts, derzeit liegt die Teilzeitquote in Österreich jedoch im Spitzenfeld. "Demnach kam es in den letzten Jahren zu einer massiven Verschiebung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsplätzen. Die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze nahm zwischen 2000 und 2003 (jeweils 1. Halbjahr) um 61.000 ab, jene der Teilzeitkräfte stieg um 65.000 (mit geringfügig Beschäftigten um 86.000)" (*Lutz – Walterskirchen, 2004, S. 6*). Allen Ländern gemeinsam ist die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend weiblich ist. In Österreich ist die Ungleichverteilung von Teilzeitarbeit im europäischen Kontext sehr hoch. Oberösterreich hat einen besonders starken Anstieg der weiblichen Teilzeitquote erlebt. "Laut Mikrozensus ging in den Jahren zwischen 2000 und 2003 die Zahl der Vollbeschäftigungsverhältnisse in Oberösterreich um 9.500 zurück, jene der Teilzeitverhältnisse (mit einer Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden) stieg demgegenüber um 22.300 an, wobei fast der gesamte Zuwachs auf die Ausweitung der Teilzeitarbeit von Frauen zurückgeht" (*Huber, 2005, S. 7*). Die Teilzeitquote der oberösterreichischen Männer liegt leicht unter dem schon niedrigen österreichischen Durchschnitt (2003 3,6% gegenüber 3,9%), jene der Frauen ist hingegen überdurchschnittlich (44,3% gegenüber 37,1%).

Abbildung 41: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Teilzeitquote der Frauen, Oberösterreich 1996 bis 2003



Q: Mikrozensus (Statistik Austria, diverse Jahre), Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004B), WIFO-Berechnungen.

Es wurde schon vielerorts auf die ambivalenten Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf den Arbeitsmarkt und auf die Erwerbspersonen hingewiesen (Felstead – Jewson, 1999). Aus der Sicht der Unternehmen ermöglicht Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Spielräume für eine optimale Kapazitätsauslastung bzw. für die Realisierung von Kostensenkungspotenzialen. Mit Teilzeitarbeit lassen sich ungünstig gelegene Arbeitszeiten oder Belastungsspitzen abdecken. Zugleich vermehren Teilzeitstellen den Personalstand und ermöglichen es rasch und relativ kostengünstig Produktionssteigerungen zu erzielen. Da in der Regel Überstundenzuschläge erst nach dem Erreichen der kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Vollarbeitszeit anfallen, führt Teilzeitarbeit auch zu direkten Kosteneinsparungen. Diese Vorteile sind jedoch nicht auf alle Berufsgruppen und Branchen gleichmäßig verteilt. "Es lässt sich aber ablesen, dass viele Vorteile der Teilzeitarbeit in Arbeitsbereichen wahrscheinlich sind, die mit hohen Belastungen, geringer intrinsischer Motivation und/oder stundenweisen Nachfrageschwankungen einhergehen. Diese sind eher im ausführenden Arbeitsbereich, z. B. Schicht- und Saisonbetrieb, als bei dispositiven Tätigkeiten anzunehmen" (Ernst – Gehrke, 1999, zitiert in Bergmann et al., 2004, S. 30). Ein Beispiel dafür ist der Handel, wo Teilzeit sehr stark verbreitet ist, weil dadurch zusätzliche Zahlungen für Überstunden vermieden werden können, bzw. der Personalbedarf den Leerzeiten während des Geschäftszyklus angepasst werden kann. Die

Abdeckung von schlecht bezahlten und zukunftslosen Jobs (*dead-end jobs*) mit Teilzeitstellen erklärt den vielerorts festgestellten Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit, geringem Einkommen und einer flachen Berufslaufbahn¹⁰³). Längerfristige Teilzeitarbeit beeinflusst zudem nicht nur das gegenwärtige Einkommensniveau, sondern verringert über das Pensionssystem auch das Einkommen nach Beendigung des Erwerbslebens (*Ginn – Arber, 1998*). Auch die Frage, ob und in welchem Ausmaß Teilzeitbeschäftigte Zugang zu anderen Formen der Entlohnung, wie Weiterbildung und nicht-monetäre Zusatzleistungen, haben, fällt für die betroffene Gruppe von Personen nicht immer günstig aus. All diese Faktoren stehen dem großen Vorteil der Teilzeitarbeit gegenüber, ArbeitnehmerInnen die Kombination aus Arbeit und anderen Tätigkeiten zu ermöglichen. Teilzeitstellen bringen den Drang nach Flexibilität der Unternehmen mit dem Bedürfnis und/oder Wunsch von Personen zusammen, sich während bestimmter Abschnitte im (Erwerbs)leben (Bildung, Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen) teilweise vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Teilzeitarbeit kann auch eine Brücke in die und aus der Arbeitswelt darstellen, die vor allem von jungen und älteren Personen genutzt wird: Sie ermöglicht es zum Beispiel Studierenden, schon während der Ausbildung durch den Kontakt zum Arbeitsmarkt berufliche Kompetenzen zu erwerben¹⁰⁴).

Da Teilzeitbeschäftigung für bestimmte Phasen des Erwerbslebens als "Win-Win-Modell" fungieren kann, ist die Mobilität zwischen Teil- und Vollzeit von ausschlaggebender Bedeutung. Es geht dabei um die Möglichkeit von einem Teilzeit- auf ein Vollzeitverhältnis und umgekehrt wechseln zu können. Diesbezüglich sind für Oberösterreich keine gesonderten Daten vorhanden, in Österreich insgesamt gab fast ein Viertel der weiblichen Teilzeitbeschäftigten an, es sei "sicher nicht möglich" auf Vollzeit zu wechseln, während noch einmal knapp 8% der Meinung waren, es sei "eher nicht möglich". Die Länge von Teilzeitepisoden hat nicht nur auf das gegenwärtige Einkommen und auf die berufliche Laufbahn, sondern auch auf die soziale Absicherung einen entscheidenden Einfluss (siehe z. B. *Dörfler, 2004A* und *Bergmann et al., 2004*). In einem Wohlfahrtsstaat der wie Österreich stark auf Erwerbstätigkeit basiert, schneidet eine Teilzeitarbeitskraft hinsichtlich der Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit oder Krankheit, aber auch beim Pensionsanspruch schlecht ab. *Talos (2001)* weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Sozialstaaten mit universellen Leistungen und individuellen Ansprüchen im

¹⁰³) Siehe z. B. *Corral – Isusi (2003)*: "It has already been shown that part-time work is particularly concentrated in the lower paid areas of employment (e.g. clerical and elementary manual jobs) and in certain tertiary sectors (e.g. hotel/catering, retailing or real estate). Of course, this situation impacts significantly on the working conditions of part-time workers in these areas. The available empirical evidence shows that part-time workers (especially women) report higher levels of general satisfaction with their working conditions than full-time workers [...]. However, this positive result is probably due to high satisfaction levels with working hours specifically, whereas part-timers are also conscious (as will be shown) of their inferior working conditions in a number of issues such as payment rates, access to training or promotion opportunities." (S. 17); oder *Robson et al. (1999)*, wo in einem internationalen Vergleich in Teilzeit beschäftigte Frauen das höchste Risiko einer schlechten Bezahlung (gemessen am Stundenlohn) aufweisen.

¹⁰⁴) Siehe z. B. *Buddelmeyer – Mourre – Ward (2004)*: "The stylized facts support the view that part-time employment represents an important opportunity particularly for young, older and female workers to enter the labour markets of the European Union."

Falle von Alter und Krankheit für die neueren Entwicklungen am Arbeitsmarkt besser gerüstet seien, als erwerbsarbeitsorientierte Systeme wie das österreichische, da sich die geringeren Arbeitszeiten aliquot auf die Höhe der sozialen Leistungen auswirken" (Dörfler, 2004A, S. 23).

Im Folgenden wird Teilzeitarbeit im österreichischen und oberösterreichischen Kontext mit der Zielsetzung untersucht, anhand von ausgewählten Indikatoren die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse qualitativ einzuschätzen. Richtlinien für eine Erfassung der qualifizierten Teilzeitarbeit gibt es von Seiten der EU, die seit dem Bericht "Beschäftigung in Europa 1999" die Frage nach der Qualität der Arbeitsplätze stellt, und diesbezüglich ein besonderes Augenmerk der Teilzeitarbeit widmet. Eine unlängst erschienene Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich untersucht hat, liefert ein detailliertes Analyse-Raster (Bergmann et al., 2004). Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, inwiefern Teilzeitarbeit eine zufrieden stellende Koordination von Familien- und Erwerbsleben und, hauptsächlich, ein zufrieden stellendes Erwerbsleben ermöglicht. Relevante Indikatoren sind diesbezüglich die Begründung für Teilzeitarbeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, die Arbeitsplatzsicherheit, der berufliche Status und Tätigkeitsbereich, die beruflichen Entwicklungsaussichten und Bildungsangebote.

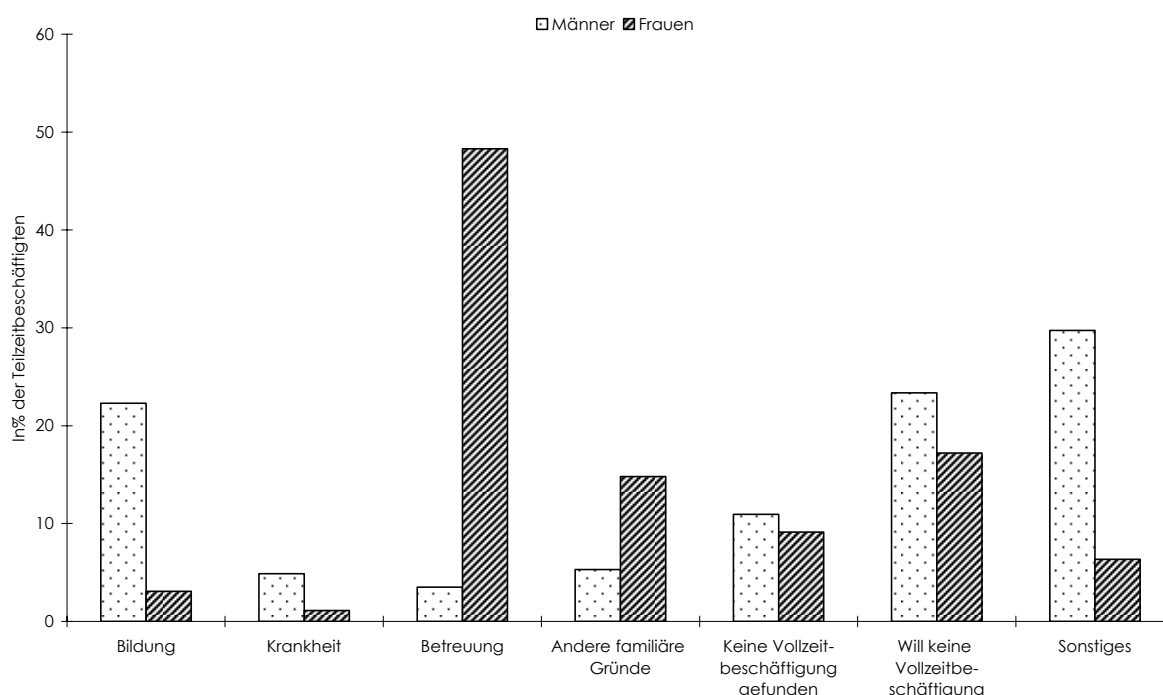
5.3.1 *Teilzeit hat als Beschäftigungsform für Frauen und Männer eine unterschiedliche Bedeutung*

Einen ersten Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und individuellen Bedürfnissen kann man anhand der Motivstrukturen für Teilzeitbeschäftigung finden. Internationale Vergleiche zeigen auch hier große Disparitäten auf: In Italien¹⁰⁵) zum Beispiel gibt ein Drittel der Beschäftigten an, dass sie eine Teilzeitstelle haben, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten, in den Niederlanden liegt der entsprechende Anteil viel niedriger, die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung beträgt nur 2,5%. Wie das Beispiel von Dänemark zeigt, kann für viele Beschäftigte (etwa ein Drittel) auch Bildung bzw. Weiterbildung der Beweggrund sein, nur Teilzeit zu arbeiten. Daten aus der Arbeitskräfteerhebung 2003 zeigen, dass in Österreich familiäre Pflichten einen im europäischen Vergleich sehr hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigung erklären. Die Betreuung von Kindern und/oder Erwachsenen (42%) sowie andere familiäre Gründe (13,5%) werden von mehr als der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten als Ursache für Teilzeit angegeben. Fast 10% hat keine Vollzeitbeschäftigung gefunden, nur ein kleiner Anteil (5,8%) begründet die Teilzeitbeschäftigung mit Aus- oder Weiterbildung. Die restlichen Personen wollen aus anderen Gründen (sonstige Gründe, Krankheit usw.) nicht Vollzeit arbeiten. Diese Werte bilden einen Gesamtdurchschnitt ab, eine Aufgliederung nach Geschlecht zeigt, dass in Österreich für Frauen und Männer stark unterschiedliche Motivationen für Teilzeitarbeit vorherrschen. Bei den Österreicherinnen sind familiäre Verpflichtungen der ausschlaggebende Grund (63,1%),

¹⁰⁵) Labour Force Survey 2001 (Eurostat, 2002B). Die Daten beziehen sich auf unselbständig und selbständig Beschäftigte zusammen.

Weiterbildung spielt eine marginale Rolle (3,1%). Bei Männern sind familiäre Beweggründe dagegen zweitrangig (8,8%), fast ein Viertel der Betroffenen (22,3%) gibt an, aus Bildungsgründen in Teilzeit beschäftigt zu sein. Unfreiwillige Teilzeitarbeit ist bei Männern (11,0%) etwas häufiger als bei Frauen (9,4%).

Abbildung 42: Begründung für Teilzeitarbeit der selbständig und unselbständig beschäftigten Männer und Frauen, Österreich, 2003



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Eine Auswertung der Arbeitskräfteerhebung für Oberösterreich bestätigt diese starke Polarisierung nach Geschlecht. Bei den Oberösterreicherinnen haben Betreuung und andere familiäre Gründe eine ebenso große Bedeutung wie im Bundesdurchschnitt (insgesamt 64,2%), Bildung (1,9%) wird äußerst selten als Grund angegeben. Auch die männlichen Teilzeitkräfte in Oberösterreich geben unterdurchschnittlich oft Bildung als Begründung an (17,2%), der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit liegt, anders als bei den Frauen, höher als im Bundesdurchschnitt (14,9%).

Übersicht 28: Begründung für Teilzeitarbeit der selbständig und unselbständig beschäftigten Männer und Frauen, Oberösterreich, 2003

	Warum Teilzeitarbeit?	
	Männer	Frauen
	In %	
Schul- oder Berufsausbildung, -fortbildung	17,2	1,9
Krankheit	3,8	1,3
Betreuung von Kindern oder Erwachsenen	6,9	49,4
Andere familiäre Gründe	8,2	14,8
Keine Vollzeitfähigkeit gefunden	14,9	7,3
Will keine Vollzeitfähigkeit	23,2	19,9
Sonstiges	25,8	5,5

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass bei diesem Grad der Detaillierung der Stichprobenfehler des Mikrozensus nicht unerheblich ist. Die beschriebenen Abweichungen Oberösterreichs vom Bundesdurchschnitt liegen, vor allem bei den Männern, auf Grund der geringen Anzahl von in Teilzeit arbeitenden Männern innerhalb der Konfidenzintervalle. Insgesamt zeigt die Analyse der Motivstruktur der Teilzeitbeschäftigung jedoch sehr deutlich, dass sowohl in Österreich als auch in Oberösterreich Teilzeitstellen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Gründen gesucht werden. Für Frauen wird Teilzeitarbeit in erster Linie als Möglichkeit genutzt, Beruf und Familienleben zu vereinbaren. Dieser Aspekt ist für Männer nur zweitrangig, oft werden andere Gründe, unter diesen in starkem Ausmaß auch Bildung, als Ursache für Teilzeitarbeit angegeben. Zudem ist für Männer deutlich öfter als für Frauen Teilzeitbeschäftigung nur eine Notlösung. Dadurch wird unterstrichen, dass Teilzeit weit davon entfernt ist, für beide Geschlechter eine natürliche und selbst gewünschte Option darzustellen. Diese Schlussfolgerungen decken sich mit den Ergebnissen anderer Studien und Befragungen (Bergman et al., 2004, S. 50).

Übersicht 29: Verteilung der unselbständigen Beschäftigung, nach Geschlecht und Arbeitszeit, in Österreich und Oberösterreich, 2003

	Männer		Frauen	
	Österreich	Oberösterreich	Österreich	Oberösterreich
	Anteile in %			
<i>Normalarbeitszeit</i>				
1 bis 11 Stunden	0,7	0,3	3,9	4,4
12 bis 20 Stunden	1,3	1,0	15,1	19,1
21 bis 35 Stunden	1,9	1,9	17,6	19,8
Vollzeit (36 und mehr Stunden)	96,1	96,8	63,4	56,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Übersicht 30: Verteilung der unselbständigen Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht und Arbeitszeit, in Österreich und Oberösterreich, 2003

	Männer		Frauen	
	Österreich	Oberösterreich	Österreich	Oberösterreich
<i>Normalarbeitszeit</i>			Anteile in %	
1 bis 11 Stunden	18,3	10,5	10,8	10,2
12 bis 20 Stunden	34,2	29,5	41,2	44,2
21 bis 35 Stunden	47,5	59,9	48,0	45,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive Karenzurlaubenden, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Dadurch, dass jedes Beschäftigungsverhältnis mit einer normalen Arbeitszeit bis zu 35 Stunden als Teilzeitarbeit gezählt wird, gibt es innerhalb dieser Kategorie Spielraum für sehr unterschiedliche Beschäftigungsausmaße. Eine Analyse der Arbeitszeiten kann Auskunft über den Grad der effektiven Beteiligung am Erwerbsleben geben. Wie man den Übersichten 29 und 30 entnehmen kann, arbeiten etwa 90% der in Teilzeit beschäftigten Frauen mehr als 11 Stunden pro Woche. Dementsprechend sind 10% der weiblichen Teilzeitkräfte geringfügig beschäftigt, dabei liegt Oberösterreich genau im Bundesdurchschnitt. Der Anteil der Frauen, die weniger als 20 Stunden arbeiten, ist allerdings in Oberösterreich etwas höher als in Gesamtösterreich.

Bei den Männern ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitkräften in Österreich höher als bei den Frauen (18,3%). Der oberösterreichische Wert liegt zwar deutlich darunter (10,5%) ist aber wegen des hohen Stichprobenfehlers mit Vorsicht zu interpretieren. Obwohl innerhalb der Teilzeitbeschäftigung die Unterschiede zwischen Frauen und Männer hinsichtlich der Arbeitszeit nicht so groß sind, ergibt sich auf Grund der unterschiedlichen Teilzeitquoten der Geschlechter bei der absoluten Beschäftigungsstruktur ein stark differenziertes Bild. Wie aus Übersicht 29 hervorgeht, ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei den Männern insgesamt wesentlich niedriger als bei den Frauen. Knapp 2% der Männer arbeiten 20 Stunden oder weniger, der entsprechende Anteil liegt in Österreich bei den Frauen bei 20%. Insgesamt zeigt sich bei den Oberösterreicherinnen eine niedrigere durchschnittliche Arbeitszeit als im Bundesdurchschnitt. Dies wird deutlich, sobald man alle Beschäftigungsverhältnisse bis zu 20 Wochenstunden zusammen nimmt: Fast ein Viertel der Oberösterreicherinnen, aber nur weniger als ein Fünftel der Österreicherinnen arbeiten nicht mehr als 20 Stunden die Woche. Somit fällt die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote bei den Oberösterreicherinnen mit einem hohen Anteil von Frauen mit geringem Beschäftigungsausmaß zusammen. Dies wirkt sich auf das Einkommen der Betroffenen aus, kann aber auch als Indikator für die Qualität der Arbeitsplätze gewertet werden. In einer vergleichenden Studie ist die Europäische Kommission zu dem Schluss gekommen, dass Teilzeitbeschäftigte unter 15 Wochenstunden gemeinsam mit den unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten die geringste Arbeitsplatzqualität aufweisen (*Europäische Kommission, 2002, S. 82*).

Die Beschäftigungsform nach Arbeitsausmaß kann durch Informationen hinsichtlich der Wünsche der ArbeitnehmerInnen nach anderen Arbeitszeiten ergänzt werden. Hierbei geht es einerseits um die Anzahl von angebotenen bzw. nachgefragten Stunden, andererseits auch um die zeitliche Lage des Arbeitseinsatzes (vormittags, nachmittags, abends, nachts, an Wochenenden). Die Überschneidung der Wünsche und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen mit jenen der Unternehmen ist nicht mit Genauigkeit festzustellen. Durch eine repräsentative Befragung von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen haben *Bergmann et al.* (2004) versucht, dieser Problemstellung nachzugehen. Bezüglich der zeitlichen Lage der Arbeit scheint ein struktureller Konflikt zwischen Angebot und Nachfrage zu bestehen. Während ArbeitnehmerInnen, und insbesondere Frauen, hauptsächlich vormittags und zu festgelegten Zeiten arbeiten möchten, wünschen sich die Unternehmen häufig auch innerhalb des Tages- und des Wochenablaufs Flexibilität. "Teilzeit wird aus Sicht der Beschäftigten in sehr hohem Ausmaß nicht zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gewünscht. Vielmehr ist es ein Anliegen vieler Befragter, zu festgelegten Zeiten zu arbeiten. Hier zeigt sich ein gewisser Widerspruch zu den Anliegen der Unternehmen, die Teilzeit auch als eine Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung sehen." (*Bergmann et al.*, 2004, S. 55). Informationen zum Wunsch nach einer höheren oder einer geringeren Arbeitszeit können dem Mikrozensus entnommen werden. *Bergmann et al.* beziehen sich auf die Arbeitskräfteerhebung 2001, wonach sich "je nach Normalarbeitszeit zwischen 20% und 30% aller Teilzeitbeschäftigten eine längere Arbeitszeit wünschen" (*ibid.*, S. 53). Ähnliche Werte sind in den publizierten Daten zum Mikrozensus 2000 zu finden. Die Arbeitskräfteerhebungen aus den Jahren 2002 und 2003 weisen sowohl für Frauen als auch für Männer deutlich niedrigere Werte auf¹⁰⁶). Im Folgenden wird auf die (jüngsten publizierten) Daten für 2003 eingegangen, die also ein insgesamt konservativeres Bild abgeben.

In Österreich liegt demnach der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte, die sich längere Arbeitszeiten wünschen, bei knapp über 10%. Bei Männern ist diese Quote höher, sie entspricht etwa 16%. Für Oberösterreich weisen in Teilzeit beschäftigte Frauen dem Bundesdurchschnitt sehr ähnliche Präferenzen auf¹⁰⁷). Die Verteilung dieser Präferenzen hängt mit der angegebenen normalen Arbeitszeit zusammen. Bei den geringfügig beschäftigten Frauen, die absolut gesehen die kleinste Gruppe darstellen, haben fast 15% den Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit. Etwas mehr als 10% der Frauen, die zwischen 12 und 25 Stunden arbeiten, möchten das Beschäftigungsausmaß erweitern, bei denjenigen, die zwischen 25 und 25 Stunden arbeiten, liegt dieser Anteil unter 10%. Vollzeitbeschäftigte wünschen sich fast ausnahmslos keinen grö-

¹⁰⁶) Die starken Schwankungen können teilweise durch die geringe Anzahl der (vor allem männlichen) Betroffenen erklärt werden.

¹⁰⁷) Der Anteil an Männern, die mit ihrer Teilzeitbeschäftigung zufrieden sind, ist mit mehr als 28% deutlich höher als in Österreich. Hier muss jedoch wiederum darauf hingewiesen werden, dass die geringe Anzahl an männlichen Teilzeitkräften auf Bundeslandebene die Aussagekraft der Daten nicht gewährleistet.

Beren Arbeitseinsatz (1%). Dass diese Werte einen unteren Sockel bilden, zeigt die Tatsache, dass sie sich insgesamt weitgehend mit der unfreiwilligen Teilzeitarbeit decken¹⁰⁸⁾.

Der Anteil jener Personen, die einen Einkommensverlust hinnehmen würden um kürzere Arbeitszeiten zu haben, steht in direktem Verhältnis zur aktuellen Arbeitszeit. In Österreich lag der entsprechende Wert 2003 für in Vollzeit beschäftigte Frauen bei 5,4%, für Männer betrug er exakt die Hälfte. Mit sinkenden Arbeitszeiten gehen die Anteile derjenigen, die weniger arbeiten möchten, zurück¹⁰⁹⁾. Weniger als 2% der Frauen mit 12 bis 24 Wochenstunden und weniger als 1% der geringfügig Beschäftigten gaben an, bereit zu sein weniger zu verdienen um weniger arbeiten zu können. Eine Auswertung für Oberösterreich zeigt einen hohen Anteil von in Vollzeit beschäftigten Frauen, die gerne weniger arbeiten (und verdienen) möchten (7,7%). Der entsprechende Anteil für Männer betrug mit 3,3% weniger als die Hälfte. Insgesamt lässt auch die Untersuchung der Arbeitszeitwünsche geschlechtsspezifische Perspektivenunterschiede erkennen. Der höhere Anteil an in Teilzeit beschäftigten Männern, die mehr arbeiten möchten, deutet auf die Tatsache, dass für Männer Teilzeitarbeit nicht ein als "normal" anerkannter Zustand im Erwerbsleben ist, sondern oft auf eine prekäre Stellung am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Bei Frauen, auch bei solchen die Vollzeit arbeiten, zeigt sich dagegen das Bedürfnis, Berufs- und Familienleben zu koordinieren. Es darf zugleich nicht vergessen werden, dass Teilzeitarbeit insgesamt gerade hinsichtlich der Arbeitszeiten für ArbeitnehmerInnen große Vorteile mit sich bringt. Dafür spricht die Tatsache, dass eine überwiegende Mehrheit der weiblichen wie männlichen Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit beibehalten will. Umfragen bestätigen, dass die Länge der Arbeitszeit als Hauptgrund der Zufriedenheit mit Teilzeitarbeit wahrgenommen wird (*Bergmann et al.*, 2004, S. 56).

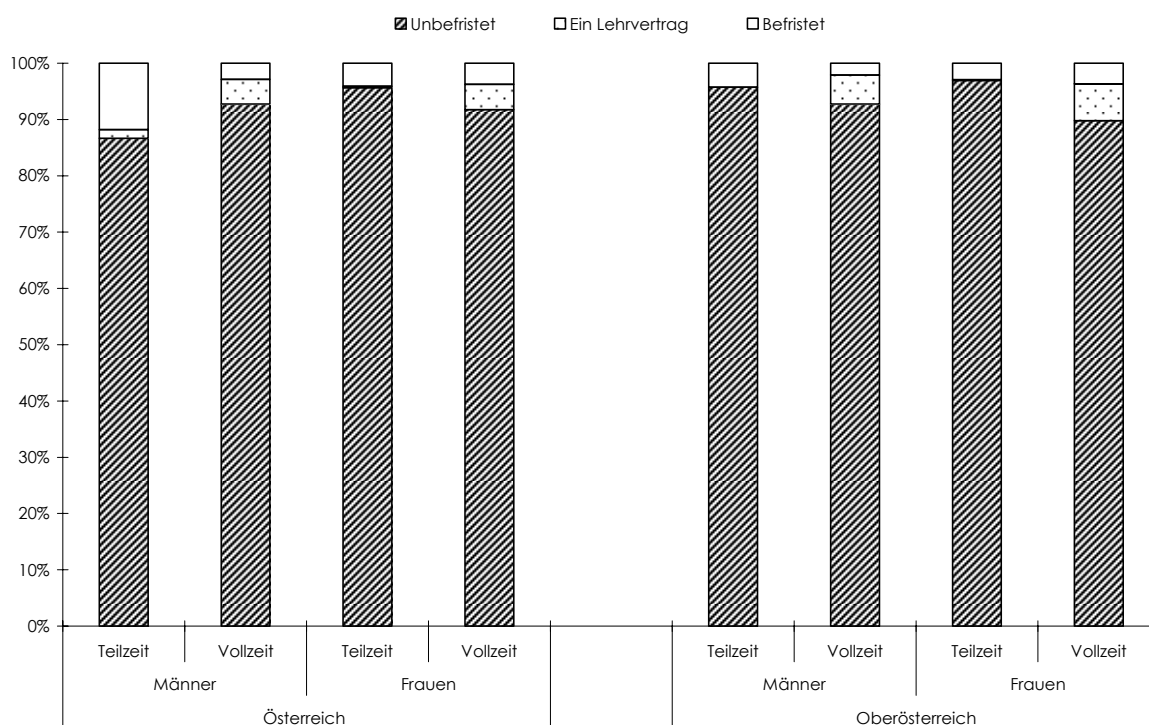
Ein weiterer Aspekt für die Einschätzung von qualifizierter Teilzeitarbeit ist die Arbeitsplatzsicherheit. Hier wäre es wichtig einen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsausmaß und Arbeitslosigkeitsrisiko herstellen zu können. Die Arbeitslosenstatistik eignet sich für diesen Zweck jedoch nicht, da das Beschäftigungsausmaß vor der Arbeitslosigkeit nicht erfasst wird. Indikatoren zur Annäherung können der Arbeitskräfteerhebung dort entnommen werden, wo die ArbeitnehmerInnen nach der Form ihrer Anstellung und nach ihrem Dienstalter gefragt werden. Befristete Arbeitsverhältnisse können als Zeichen für eine prekäre Erwerbssituation gewertet werden, und implizieren damit Arbeitsplatzunsicherheit. Wie Abbildung 43 zeigt, haben in Österreich vor allem in Teilzeit beschäftigte Männer häufiger als Vollzeitbeschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag. Berücksichtigt man Lehrverträge nicht, so hatten 2003 3% der männlichen Vollzeitkräfte, aber immerhin 12% der Teilzeitkräfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei den Frauen ist zwischen Teil- und Vollzeit kein Unterschied festzustellen (jeweils ein An-

¹⁰⁸⁾ D. h. mit jenem Anteil an Personen (Frauen wie Männern), die Vollzeit arbeiten wollten aber keine entsprechende Stelle gefunden haben.

¹⁰⁹⁾ Eine Ausnahme bildet der hohe Wert für die geringfügig beschäftigten Männer (7,8%). Wie auch ein Vergleich mit der Arbeitskräfteerhebung 2002 zeigt, kann dieser durch die geringe Fallzahl der entsprechenden Ausprägung erklärt werden.

teil von etwa 4% an befristeten Arbeitsverhältnissen). Die Auswertung für Oberösterreich ist mit dem üblichen Problem einer niedrigen Fallzahl behaftet, die für die männlichen Teilzeitbeschäftigten keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen ermöglicht. Auch bei den Oberösterreicherinnen kann man bezüglich der Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Teil- und Vollzeit keine signifikanten Unterschiede beobachten.

Abbildung 43: Fristigkeit nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß, Österreich und Oberösterreich, 2003

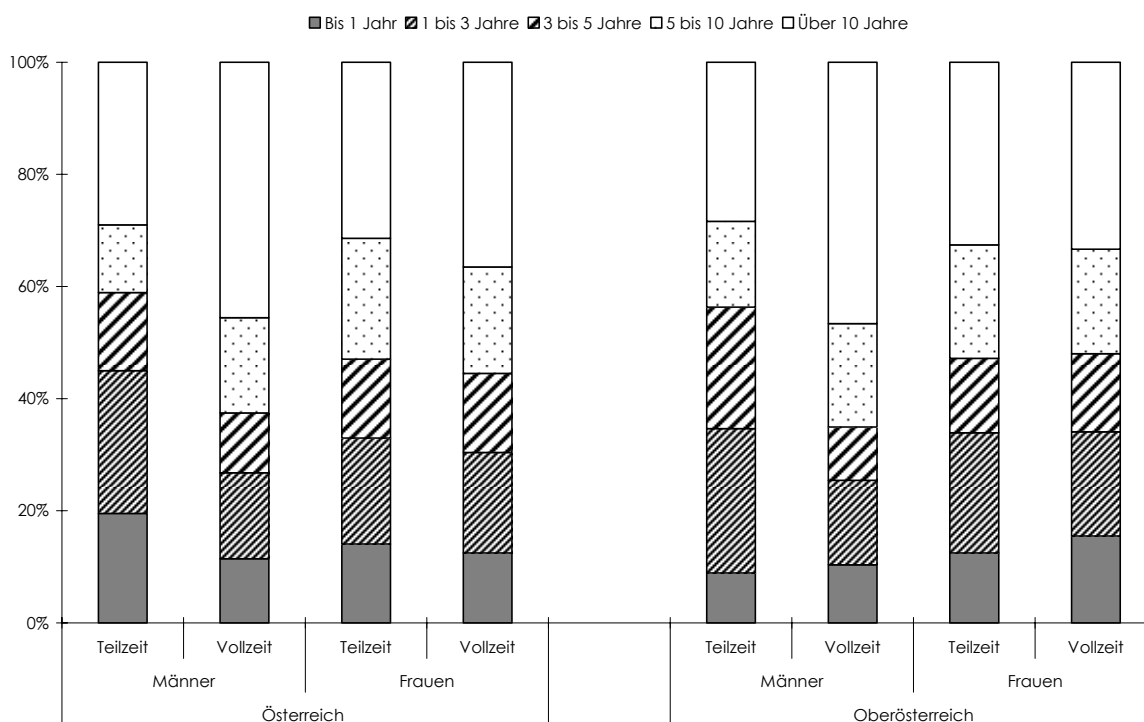


Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Abbildung 44 stellt eine Gliederung der Teil- und Vollzeitkräfte nach der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses dar. Die Länge des Dienstverhältnisses ist nicht ein unmittelbarer Indikator für die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Es muss auch beachtet werden, dass das Beschäftigungsausmaß zum Zeitpunkt der Befragung ausschlaggebend ist. Es kann also sein, dass Teilzeitkräfte in der Vergangenheit bei demselben Unternehmen in Vollzeit beschäftigt waren, und dass umgekehrt derzeit Vollzeitbeschäftigte früher eine Teilzeitstelle innehatten. Aus den Daten ist ersichtlich, dass vor allem für Männer Teilzeitarbeit überproportional oft mit einer kurzen oder sehr kurzen Verweildauer bei demselben Unternehmen verbunden ist. In Österreich hatten demnach im Jahr 2003 fast 20% der in Teilzeit beschäftigten Männer ein Dienstalter von weniger als einem Jahr, bei den Vollzeitbeschäftigten waren es nur 11,4%. Nimmt man alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von unter drei Jahren zusammen, so ist der

Unterschied noch größer: Fast 45,0% der Teilzeitbeschäftigten aber nur 26,8% der Vollzeitbeschäftigten hatten in den letzten drei Jahren die ArbeitgeberIn gewechselt. Umgekehrt gaben 45,6% der Vollzeitkräfte und nur 29% der Teilzeitkräfte ein Dienstalter von über 10 Jahren an. Bei den Frauen ist diese Differenz weniger ausgeprägt. Man kann auch für die Österreicherinnen bei Teilzeit kürzere Beschäftigungsverhältnisse als bei Vollzeit feststellen, die Abweichung ist jedoch geringer: Bei einem Dienstalter von unter einem Jahr 14,1% gegenüber 12,5%, bei 1 bis 3 Jahren 18,9% gegenüber 17,9%. In Oberösterreich ist das Verhältnis noch ausgeglichener, das Dienstalter von Oberösterreicherinnen lässt sich zwischen Teil- und Vollzeitkräften nicht wesentlich unterscheiden. Der Anteil derjenigen die angeben, seit weniger als einem Jahr bei der derzeitigen ArbeitgeberIn zu sein, ist bei den Teilzeitkräften niedriger als bei den Vollzeitkräften. Rechnet man alle Beschäftigungsverhältnisse bis zu drei Jahre zusammen, so kommt man für die beiden Gruppen auf identische Werte. Zusammenfassend zeigt die Analyse von Beschäftigungsform und -dauer, dass Teilzeitarbeit vor allem für Männer oft mit prekären und kurzlebigen Episoden im Erwerbsleben verknüpft ist.

Abbildung 44: Dienstalter nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß, Österreich und Oberösterreich, 2003



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive Karenzurlaubenden, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

5.3.2 Teilzeitarbeit häufig durch niedrige berufliche Stellung und unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau gekennzeichnet

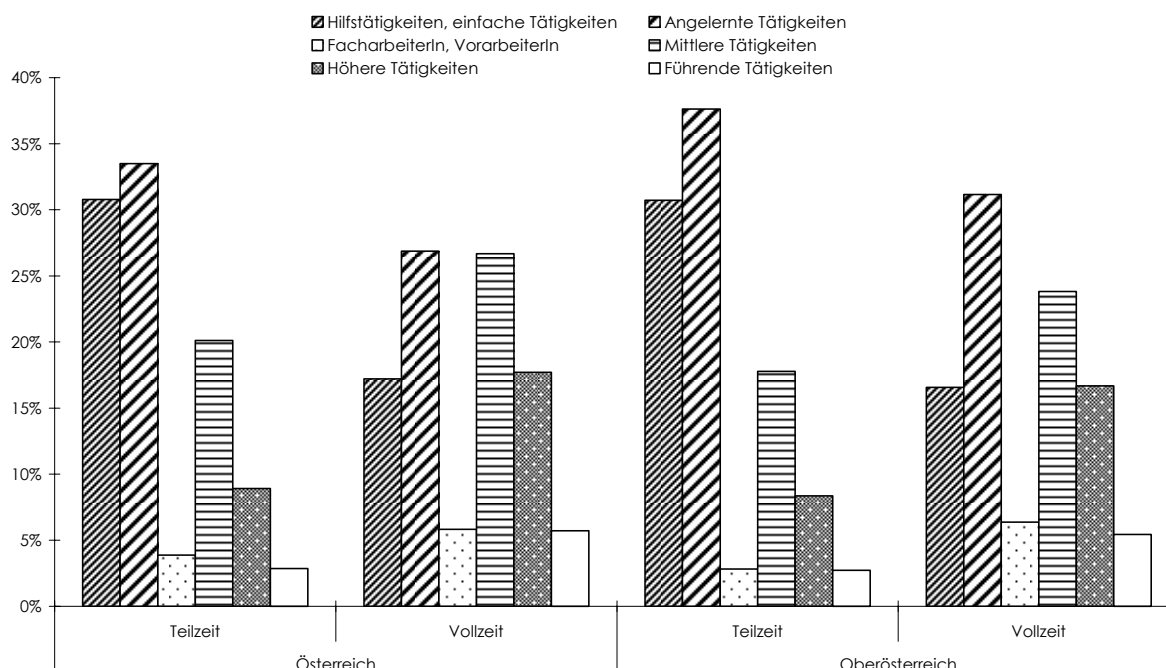
Während bisher Teilzeitarbeit vor allem als Beschäftigungsform untersucht wurde, wird in den nächsten Analysen vorwiegend auf die Beschäftigten und auf die Beschäftigungsstruktur eingegangen. Angesichts der Tatsache, dass sich Wien unter einigen Aspekten (vor allem durch das Ausmaß an Teilzeitarbeit) stark von den restlichen Bundesländern unterscheidet, wird dabei Oberösterreich nicht nur mit dem Österreich-Schnitt, sondern zum Teil auch mit dem Durchschnitt der Bundesländer ohne Wien verglichen. Eine Analyse der beruflichen Stellung und Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen zeigt diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten auf. Wie aus Abbildung 45 ersichtlich ist, sind in Österreich fast ein Drittel der weiblichen Teilzeitkräfte mit Hilfs- oder einfachen Tätigkeiten betraut. Der entsprechende Anteil ist bei Vollzeitbeschäftigten wesentlich geringer (etwa 17%). Diese hohe Konzentration der niedrig qualifizierten Arbeitsstellen kann auch in Oberösterreich festgestellt werden. Auch Arbeitnehmerinnen, die angeleitete Tätigkeiten ausüben sind unter den Teilzeitbeschäftigten überproportional stark vertreten. Umgekehrt finden sich unterdurchschnittlich wenige Frauen, die in mittleren, höheren oder führenden Stellungen Teilzeit arbeiten. Der Anteil der mittleren Tätigkeiten an der Teilzeitbeschäftigung liegt in Oberösterreich bei 18% und im Bundesdurchschnitt bei 20% (Vollzeitbeschäftigung: 24% in Oberösterreich, 26% in Österreich). Auf Berufe in höheren und führenden Positionen entfallen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis nur halb so viele Stellen wie bei Vollzeitbeschäftigten. Dieses Verhältnis findet sich in Österreich genauso wie in Oberösterreich wieder, wobei die Daten insgesamt in Oberösterreich eine schlechtere berufliche Verteilung der Frauen als im Bundesdurchschnitt erkennen lassen. In Oberösterreich ist der Anteil an Hilfs-, einfachen und angeleiteten Tätigkeiten überproportional (57,0% gegenüber 51,7% in Österreich), Frauen sind seltener in höheren oder führenden Positionen zu finden (17,2% gegenüber 19,0%).

Ein Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigt, dass höhere berufliche Positionen nicht zwingend mit Teilzeit inkompatibel sind. Auch bei den Männern gibt es zwar eine starke Konzentration der Teilzeitstellen auf Hilfstätigkeiten und einfachen Tätigkeiten (Österreich 23,1% bzw. 18,1%). Ebenso sind führende Positionen bei Teilzeit gegenüber Vollzeit schwach besetzt (6,1% bzw. 10,7%). Anders als bei den Frauen sind aber verhältnismäßig mehr in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigte Männer mit mittleren und höheren Tätigkeiten betraut.

Zusätzlich kann auf die hohe Konzentration von in Teilzeit beschäftigten Frauen auf kleine und kleinste Betriebe hingewiesen werden. Es wurde schon erwähnt, dass in Oberösterreich (wie auch in Gesamtösterreich) weibliche Beschäftigung sehr stark auf kleine Betriebe konzentriert ist, während Großbetriebe tendenziell eine Männerdomäne sind. Einer Auswertung der Arbeitskräfteerhebung zufolge (Mikrozensus 2003), sind in den oberösterreichischen Betrieben mit bis zu 5 MitarbeiterInnen etwa 70% der Beschäftigten Frauen (Kapitel 4.2.1, Abbildung 26). Die nächste Abbildung ergänzt diese Information mit einer Übersicht der Verteilung der Teil- und Vollzeitbeschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Dabei zeigt sich bei den

Frauen nach Beschäftigungsausmaß ein deutlicher Unterschied: Etwa 13% der Vollzeitbeschäftigten, aber fast 26% der TeilzeitarbeitnehmerInnen sind in Kleinbetrieben zu finden; umgekehrt arbeiten 45,6% der in Vollzeit und weniger als ein Drittel (32,9%) der in Teilzeit beschäftigten Frauen in Betrieben mit mehr als 50 MitarbeiterInnen.

Abbildung 45: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Stellung im Beruf, Österreich und Oberösterreich, 2003



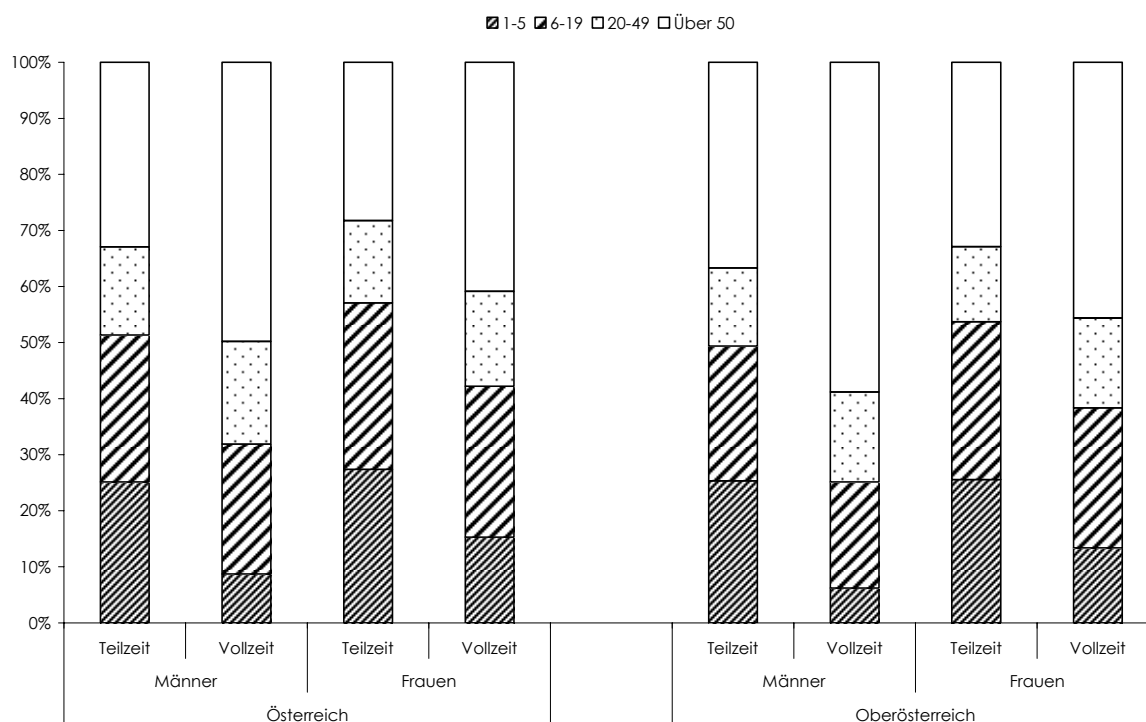
Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberrInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler, ohne Lehrlinge.

Abbildung 47 zeigt die Verteilung der oberösterreichischen weiblichen Teilzeitbeschäftigung auf die einzelnen Wirtschaftsbranchen (ÖNACE 2-stellige Wirtschaftsklassen). Auch wenn keine signifikante Korrelation zwischen der Frauenquote und der weiblichen Teilzeitquote in einer Branche gefunden werden kann, zeigt sich eine sehr hohe Konzentration der in Teilzeit beschäftigten Frauen auf einige wenige Wirtschaftsklassen. Auf Handel, Gesundheitssektor, unternehmensnahe Dienstleistungen und Unterrichtswesen entfallen, in dieser Reihenfolge, insgesamt fast 60% aller Teilzeitarbeitnehmerinnen.

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten entlang den Berufsstellungen spiegelt sich in ihrer Qualifikationsstruktur wider. Man kann feststellen, dass Frauen die Teilzeit arbeiten unterdurchschnittlich gut ausgebildet sind. Der Abstand zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten ist wiederum an den Enden der Verteilung am größten. In Teilzeit beschäftigte Frauen weisen einen

hohen Anteil an Pflichtschulabgängerinnen (ISCED 0 bis 2) auf, ebenso sind Personen mit Lehrausbildung oder mittlerer berufsbildender Ausbildung (3B) stärker als bei den Vollzeitbeschäftigten vertreten. In Oberösterreich können insgesamt 74,9% der weiblichen Teilzeit- und 69,2% der Vollzeitkräfte durch diese Bildungsstufen erfasst werden. In den restlichen Bundesländern ohne Wien liegt der Anteil bei den Vollzeitkräften etwas niedriger, was durch die überdurchschnittliche Besetzung der unteren Bildungsstufen von Seiten der Oberösterreicherinnen zu erklären ist. Umgekehrt ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit höherer Ausbildung bei Teilzeitkräften merklich geringer als bei Vollzeitkräften. Interessanterweise ist die Verteilung bei Männern ganz anders. Betrachtet man Gesamtösterreich (was angesichts der geringen Fallzahl aussagekräftiger ist), so ist bei den Teil- und Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Pflichtschulabgänger durchaus vergleichbar (16,3% gegenüber 15,5%), Lehr- oder BMS-Absolventen (ISCED 3B) sind bei den Vollzeitbeschäftigten viel öfter als bei den Teilzeitbeschäftigten zu finden (56% gegenüber 41%). Der Anteil der Matura-Absolventen ist ebenso wie jener der Abgänger höherer Bildungsstufen (4B und höher) bei männlichen Teilzeitkräften größer als bei den Vollzeitbeschäftigten (16,1% bzw. 26,2% versus 5,3% bzw. 22,8%).

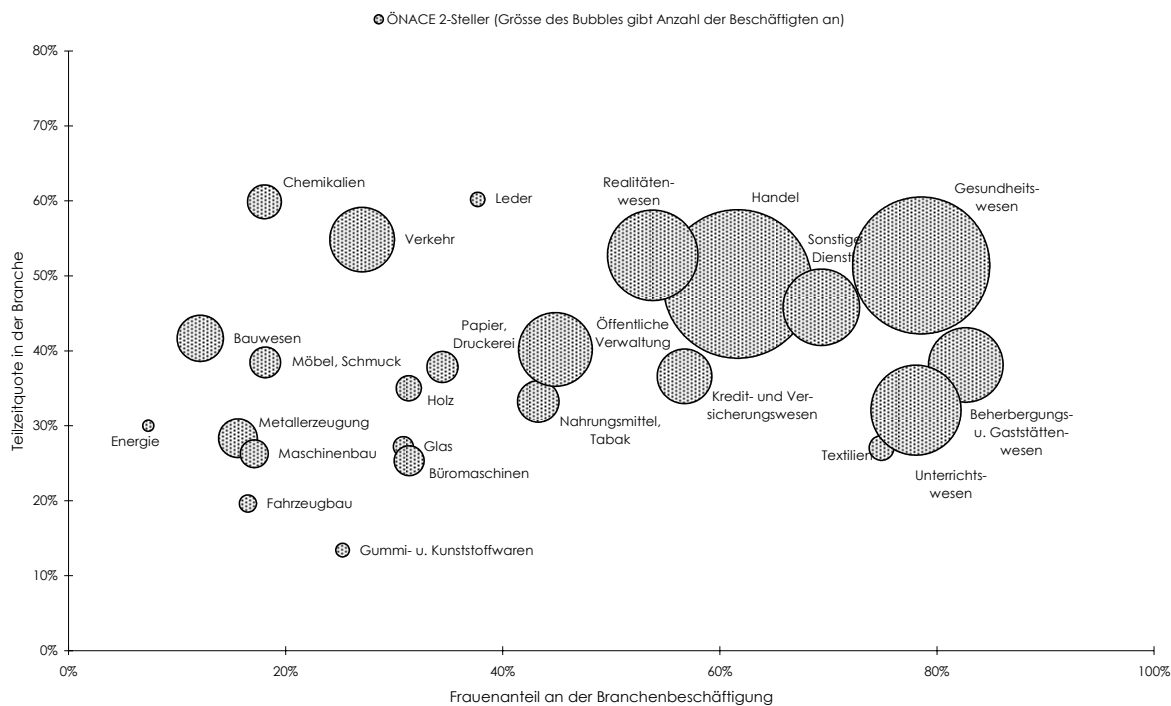
Abbildung 46: Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen, Österreich und Oberösterreich



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Abbildung 47: Verteilung der in Teilzeit beschäftigten Oberösterreicherinnen nach Wirtschaftsklassen, 2003

Inklusive öffentlichem Sektor, ohne private Haushalte



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen.

Übersicht 31: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Beschäftigungsausmaß und höchster abgeschlossener Bildung, Oberösterreich und Bundesländer ohne Wien, 2003

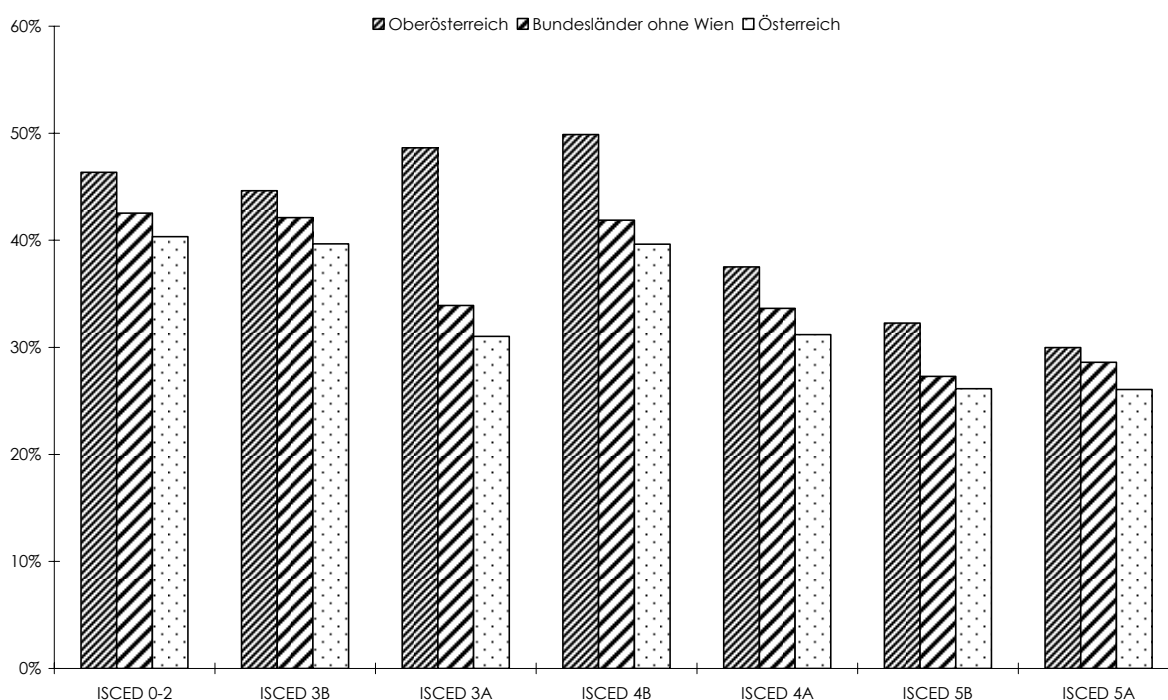
	Oberösterreich		Bundesländer ohne Wien	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
	Anteile in %			
ISCED 0 bis 2	27,0	23,8	23,4	20,4
ISCED 3B	47,9	45,4	52,0	46,1
ISCED 3A	5,0	4,0	5,4	6,8
ISCED 4B	4,7	3,6	3,6	3,2
ISCED 4A	6,4	8,2	7,0	8,9
ISCED 5B	5,7	9,2	5,0	8,6
ISCED 5A	3,2	5,8	3,7	6,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Die überdurchschnittliche Teilzeitquote der Oberösterreicherinnen kann entlang allen Stufen der Qualifikationsstruktur beobachtet werden. Wie aus Abbildung 48 hervorgeht, ist die Abweichung gegenüber dem Bundesdurchschnitt besonders hoch, auch im Vergleich mit den

restlichen Bundesländern ohne Wien weist Oberösterreich jedoch eine überdurchschnittliche weibliche Teilzeitquote in allen Bildungsstufen auf. Den höchsten Anteil an Teilzeitarbeit haben die Gruppe der Matura-Absolventinnen (3A) und die Abgängerinnen von Schulen für medizinisch-technischen Fachdienst, Gesundheits- und Krankenpflege (4B). In diesen Kategorien hebt sich Oberösterreich auch am deutlichsten von den anderen Bundesländern ab.

Abbildung 48: Teilzeitquote der Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 2003



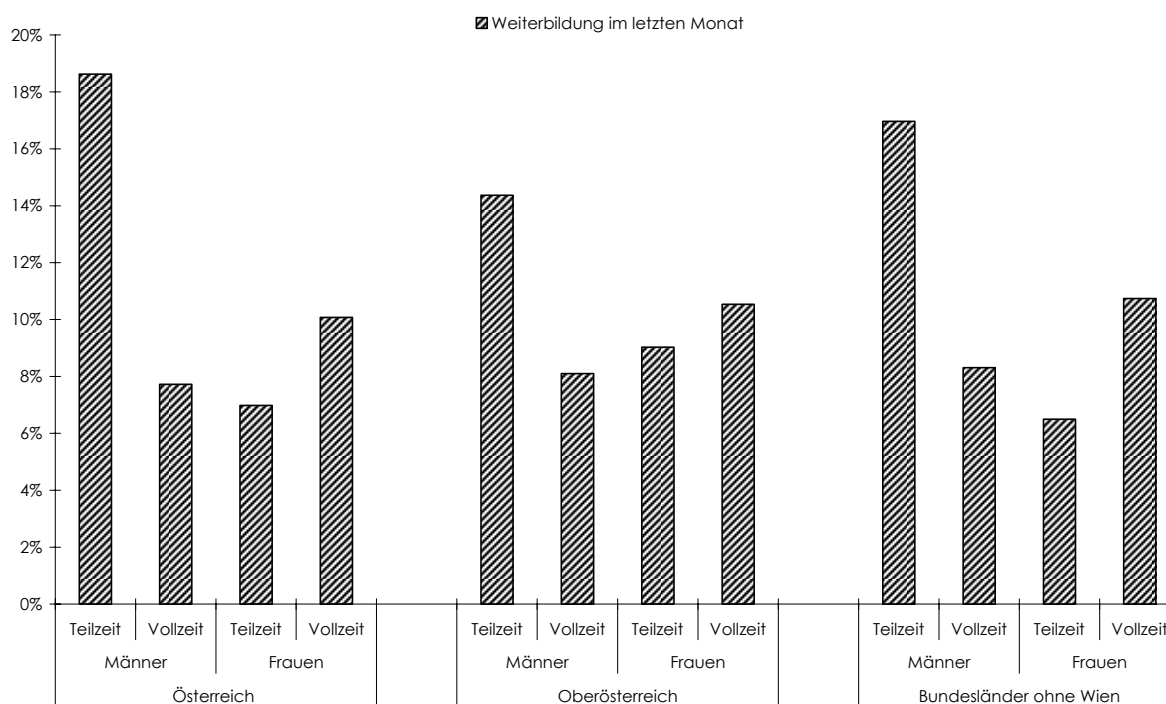
Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienst.

Signifikante Unterschiede zwischen Teil- und Vollzeit einerseits, und zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten andererseits, gibt es auch hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildung. Der hohe Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer, die angeben im Vormonat an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben, hängt mit der Tatsache zusammen, dass Bildung bzw. Weiterbildung bei Männern einen vergleichsweise hohen Anteil der Teilzeitarbeit erklärt¹¹⁰⁾. Bei den Frauen findet anhand der hier dargestellten Daten die Vermu-

¹¹⁰⁾ Dieser Aspekt kann mit der Lehre und der innerbetrieblichen Weiterbildung der Männer in Zusammenhang gebracht werden und deutet auf die Untererfassung des tatsächlichen Qualifikationsniveaus der Männer verglichen mit jenem der Frauen hin.

tung Bestätigung, dass Teilzeitbeschäftigte in geringerem Ausmaß in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen kommen.

Abbildung 49: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß Österreich, Oberösterreich und Bundesländer ohne Wien, 2003



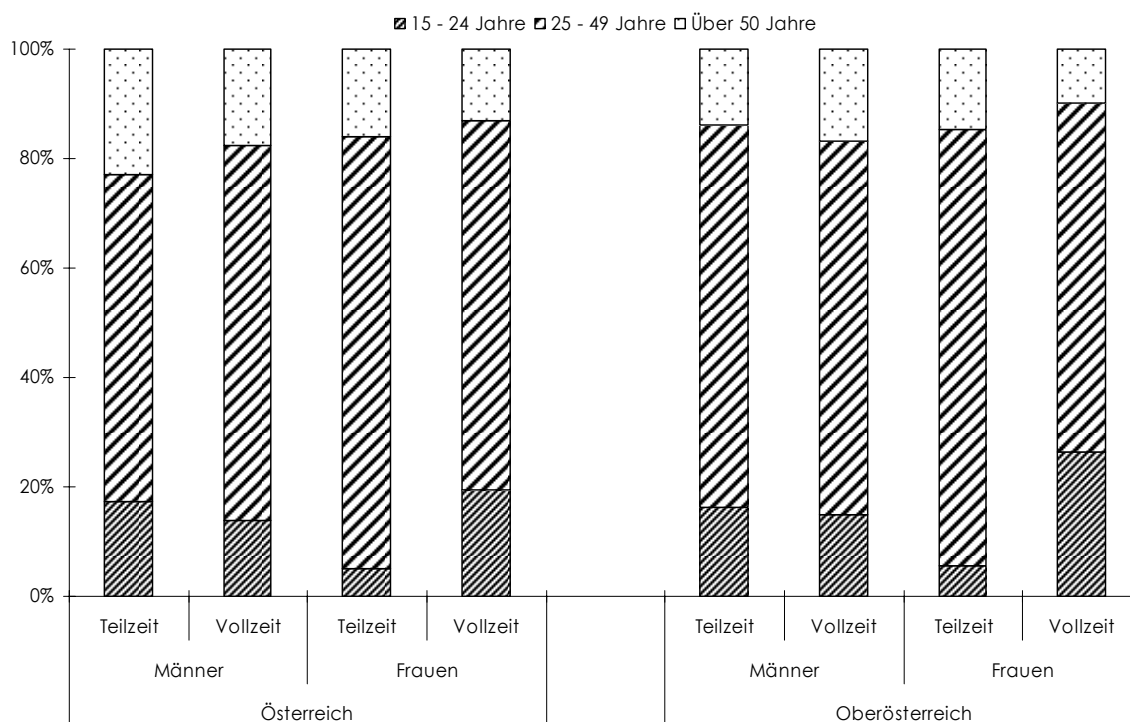
Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive Karenzurlaubenden, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

5.3.3 Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten spiegelt familiäre Verpflichtungen der Frauen

Wesentliche Unterschiede ergeben sich entlang der Altersstruktur der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Teil- bzw. Vollzeitstellen. Bei den Männern kommt Teilzeitarbeit verstärkt am Anfang und am Ende des Erwerblebens vor. Etwa 17% der Teilzeitbeschäftigten und nur knapp 14% der Vollzeitbeschäftigten sind zwischen 15 und 24 Jahre alt; ein Drittel der Teilzeitarbeitnehmerinnen sind jünger als 30 Jahre alt (Österreich 2003). Auch am oberen Ende der Altersstruktur ist Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten: Knapp 17% der Teilzeitbeschäftigten sind älter als 55 Jahre, der entsprechende Anteil ist für Vollzeitbeschäftigte weniger als halb so hoch (7,8%). Umgekehrt ist bei Frauen die Konzentration von Teilzeitarbeit vor allem im Haupterwerbaltersbereich deutlich. Während etwa 5% der Teilzeitarbeitnehmerinnen jünger als 25 Jahre sind (bei Vollzeit fast 20%), sind fast 80% davon zwischen 25

und 49 Jahre alt (bei Vollzeit 67,5%). Der Anteil der Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre an der Teilzeitbeschäftigung ist mit 16,1% etwas höher als der entsprechende Anteil an der Vollzeitbeschäftigung (13,0%). Ein Vergleich mit Oberösterreich zeigt für die Frauen ein sehr ähnliches Muster (Abbildung 50). Die größte Abweichung ergibt sich bei der Teilzeitbeschäftigung in einer schwächeren Besetzung der höheren Kohorten (14,7% der Teilzeitarbeitnehmerinnen sind älter als 50 Jahre).

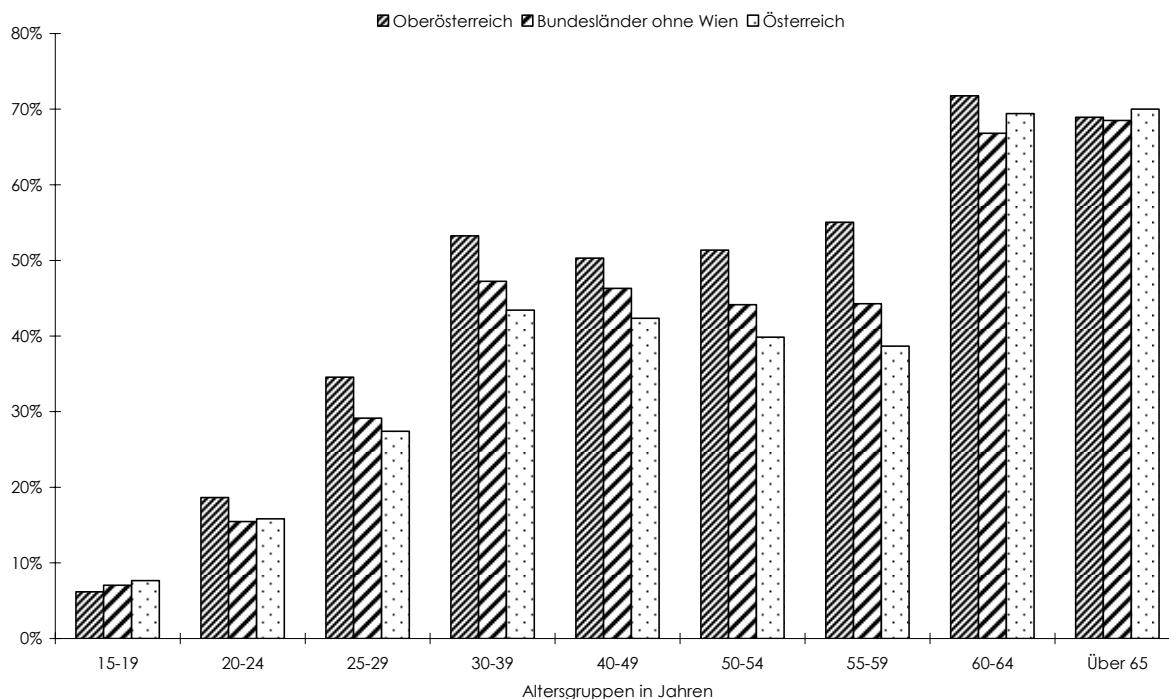
Abbildung 50: Unselbständig Beschäftigte nach Beschäftigungsausmaß und Alter, Österreich und Oberösterreich, 2003



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Wie man der Abbildung 51 entnehmen kann, verteilt sich die überdurchschnittliche Teilzeitquote bei den oberösterreichischen Arbeitnehmerinnen genauso wie auf alle Bildungskategorien auch auf alle Altersgruppen. Einzige Ausnahmen bilden die jüngsten Erwerbstätigen, im Alter zwischen 15 und 19 Jahren, sowie die sehr kleine Gruppe der Beschäftigten über 65 Jahre. Die etwas unterdurchschnittliche Teilzeitquote bei den Jüngeren kann durch den hohen Anteil von Lehrlingen, die als Vollzeitkräfte gezählt werden, erklärt werden. Besonders hoch ist hingegen der Anteil von Oberösterreichern im mittleren (30 bis 39 Jahre) und höheren (55 bis 64 Jahre) Alter, die Teilzeit arbeiten.

Abbildung 51: Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen nach Altersgruppen, Oberösterreich, Österreich ohne Wien und Österreich, 2003



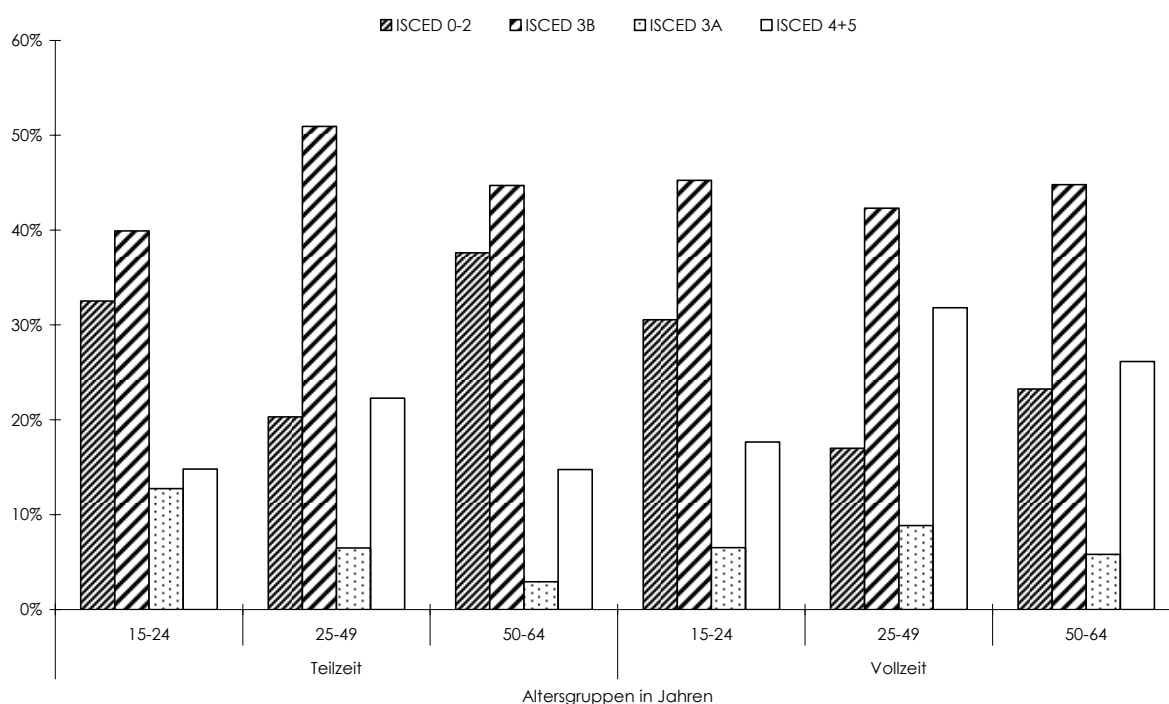
Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive Karenzurlaubenden, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

Eine Verknüpfung von Alters- und Bildungsstruktur bestätigt die Segmentierung zwischen Teil- und Vollzeitarbeit, die sich entlang aller Altersgruppen durch einen unterschiedlichen Qualifikationsstand bemerkbar macht (Abbildung 52)¹¹¹⁾. Unterteilt man die Arbeitnehmerinnen in drei breite Altersgruppen, so kann man vor allem bei den erwachsenen und älteren Teilzeitbeschäftigten eine eindeutig schlechtere Qualifikationsstruktur als bei den Vollzeitbeschäftigten beobachten. Besonders stark kommt dies bei den Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre durch einen überproportionalen Anteil an Pflichtschulabgängerinnen (ISCED 0 bis 2) zum Ausdruck. Jüngere Kohorten zeigen diesbezüglich kleinere Unterschiede, die Konzentration der Personen mit der niedrigsten Qualifikation ist nicht mehr so stark bei den Teilzeitbeschäftigten. Unter den Frauen im Haupterwerbssalter (25 bis 49 Jahre) sticht ein hoher Anteil an Lehr- bzw. BMS-Abschlüssen (3B) hervor; bei den Jugendlichen ist der Anteil an Matura-Abgängerinnen (3A) bei den Teilzeitkräften überproportional. Höhere Bildungsabschlüsse sind in allen Altersstufen bei den Vollzeit- öfter als bei den Teilzeitbeschäftigten zu finden. Dies kann auch damit erklärt werden, dass höher qualifizierte Frauen Vollzeit beschäftigt sein können und die

¹¹¹⁾ Auf Grund des hohen Detaillierungsgrades wird in der Abbildung nur Österreich dargestellt.

im Haushalt anfallende Arbeit über den Einkauf von entsprechenden Dienstleistungen abwickeln können; wenig qualifizierte Frauen sind mangels einer entsprechenden Kaufkraft gezwungen, einen höheren Anteil ihrer Zeit mit Haushaltsarbeit zu verbringen und können häufiger nur in Teilzeit beschäftigt sein. Auch hier sieht man bei jungen Arbeitnehmerinnen eine Auflockerung der Segmentierung: Während in der Gruppe der über 50-Jährigen etwa 15% der Teilzeit- und 26% der Vollzeitkräfte nach der Matura eine Ausbildung absolviert haben, liegen die entsprechenden Werte in der jüngsten Altersgruppe bei 15% und 18%.

Abbildung 52: Unselbständig beschäftigte Frauen nach Beschäftigungsausmaß, Altersgruppen und höchster abgeschlossener Bildung, Österreich, 2003



Q: Statistik Austria, Mikrozensus 2003/1; WIFO-Berechnungen. Erwerbstätige laut Labour-Force-Konzept, inklusive Karenzurlaubenden, ohne Präsenz-/Zivildienst.

5.3.4 Qualifizierte Teilzeitarbeit stellt weiterhin ein normatives Ziel dar

Der Zusammenhang zwischen Berufswelt und Teilzeitarbeit ist mit einer doppelten Segmentierung behaftet, die deutlich der Chancengleichheit von Frauen entgegenwirkt. Zum einen ist Teilzeitarbeit weit davon entfernt, eine geschlechterneutrale Beschäftigungsform zu sein. Im Gegenteil, während die männliche Teilzeitquote konstant bleibt, nimmt jene der Frauen stark zu (+6,6 Prozentpunkte p. a. zwischen 1996 und 2003). Hinter diesem Trend liegen deutliche soziale Muster, die durch die Angaben zur Begründung der Teilzeit und durch die Verteilung

der Teilzeitbeschäftigung auf die Altersgruppen klar zum Vorschein kommen. Zum anderen gibt es hinsichtlich der beruflichen Qualifikation, der Stellung im Beruf, der Erwerbskontinuität usw., dokumentierbare Unterschiede zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten. Je nach untersuchter Dimension stellen sich Frauen und Männer dabei unterschiedlich dar. Bei Männern können besonders die Extreme einer hoch qualifizierten Stellung einerseits und einer sehr prekären Arbeitssituation andererseits beobachtet werden. Bei Frauen ist das Bild differenzierter, am stärksten wird es vom großen Anteil an Arbeitnehmerinnen im unteren Beschäftigungssegment geprägt. Eine positive Entwicklung zeigt sich durch die Gegenüberstellung von Qualifikation und Alter. Die beiden angesprochenen Segmentierungsaspekte bedingen sich gegenseitig: Um qualitativ hochwertig sein zu können, müssen Rahmenbedingungen und Inhalte der Teilzeitarbeit jenen der Vollzeitarbeit gleichen. Dies hängt entscheidend davon ab, ob Teilzeitarbeit nicht mehr nur für Frauen sondern auch für Männer als selbstverständlich wahrgenommen wird. Eine gute Zusammenfassung dieser Zielsetzung gibt *Pfau-Effinger* (1998, S. 192):

"Part-time work should be one among several options for parents to combine family and employment in times of active parenthood. A central precondition for a real choice would be a comprehensive public child care provision and a full coverage of part-time work with respect to social benefits. Moreover, private caring work of parents should be respected as a central contribution to society, and a legal right for parental leave with an allowance which is based on an income substitute should be introduced. This would allow a real choice between staying at home or working intermittently part-time. Moreover, to avoid discrimination of part-time workers within the employment system, the strong connection of working-time and career which exists in most Western European countries should be decoupled."

Da die Vorteile der Teilzeitbeschäftigung prinzipiell von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen werden können, hängt die effektive Nutzung und Auswirkung von Teilzeitarbeit von den entsprechenden wirtschafts- und sozialpolitischen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Nur wenn diese Rahmenbedingungen stimmen, nehmen beide Geschlechter die Möglichkeit wahr, Teilzeit als eine Option in ihren Erwerbslaufbahnen einzubauen. Zugleich ist eine ausgeglichene Geschlechterverteilung eine gute Voraussetzung, der Teilzeitarbeit eine Rolle zuzuweisen, die über die geschlechtsspezifische Segmentierung hinausgeht. "Die Schaffung von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung hängt deshalb in erster Linie von der Schaffung von entsprechenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab, die Teilzeitarbeit nicht länger oder zumindest weniger stark marginalisieren"¹¹²⁾. Wie *Bergmann et al.* (2004) aufzeigen, sind zwei Strategien denkbar (bzw. in anderen Ländern schon umgesetzt worden), um Teilzeitarbeit aus dem bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Schema zu

¹¹²⁾ *Bergmann et al.* (2004), S. 117.

entkoppeln. Das schwedische Modell konzentriert sich auf eine Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus, Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit sollen verringert werden, um den Übergang zwischen den beiden zu erleichtern. Eine zweite Strategie (Niederlande) bemüht sich, das Teilzeitangebot zu differenzieren, und verstärkt Männer und hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einzubinden. Beide Strategien können nur dann erfolgreich sein, wenn auch Männer Teilzeitstellen nicht mehr als Abweichung von der Norm betrachten bzw. wenn sie verstärkt Betreuungspflichten wahrnehmen. Derzeit werden oberösterreichische Frauen insgesamt nur in geringem Maß aktiv von ihren Männern in der Verwirklichung eines koordinierten Berufs- und Familienlebens unterstützt. Die Verteilung der Teilzeitarbeit gibt einen klaren Hinweis hierauf, ein anderer Indikator ist die Häufigkeit, mit der Männer ihre Erwerbstätigkeit zugunsten einer Karenzperiode unterbrechen. Die Erwartung, der Vater solle falls er weniger verdient als die Mutter, derjenige sein, der die Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbricht, ist in der Gesellschaft durchaus präsent (45% der ÖsterreicherInnen haben sich diesbezüglich positiv geäußert)¹¹³). Bei der existierenden großen Einkommensschere zwischen Frauen und Männern bleibt die geteilte Elternschaft jedoch eine theoretische Option. Der Anteil der männlichen Karenzurlaubsgeld-Bezieher betrug 2004 in Oberösterreich weniger als 3%.

Übersicht 32: Beurteilung der Teilzeitarbeit im Überblick

Kriterien der Wirksamkeit	Bewertung
<i>Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben</i>	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+/-
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+
<i>Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben</i>	
Aufstiegsmöglichkeiten	-
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	-
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	+/-
<i>Ausmaß an Sozialer Sicherheit</i>	
Pensionsanspruch	-
Ansprüche im Fall von Arbeitslosigkeit	-
Ansprüche im Fall von Krankheit	-
<i>Unternehmenssicht</i>	
Chancen auf Unternehmensseite	+/-

Q: Dörfler (2004A), S. 25.

¹¹³) Eurobarometer 1996, siehe Aufhauser et al. (2001), S. 76.

Übersicht 33: Karenzurlaubsgeld-Bezug nach Geschlecht, Oberösterreich, 2000 bis 2004

	Frauen	Männer	Anteil der Männer In %
2000	11.321	180	1,6
2001	11.482	198	1,7
2002	15.296	209	1,4
2003	19.457	333	1,7
2004	22.793	522	2,3

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnung.

Die bisherigen Untersuchungen zur Existenz von qualifizierter Teilzeitarbeit in Oberösterreich könnten durch gezielte Umfragen ergänzt werden. Trotzdem kann man den Schluss ziehen, dass derzeit nur mit Einschränkungen von qualifizierter Teilzeitarbeit gesprochen werden kann. Von den beiden anfangs erwähnten Zielsetzungen (Koordination von Familien- und Erwerbsleben; zufrieden stellende Entwicklung im Berufsleben) wird nur die erste von Teilzeit unterstützt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Möglichkeit, die Arbeitszeit (temporär) zu verkürzen, stark erleichtert. Auf der anderen Seite hat sich Teilzeitarbeit besonders in (Ober)Österreich zu einer eindeutig „weiblichen“ Beschäftigungsform entwickelt, die daraus resultierende Segmentierung wirkt der Chancengleichheit von Frauen entgegen. Der Weg hin zur qualifizierten Teilzeitarbeit kann über eine Verbesserung der Übergänge zwischen Teil- und Vollzeit und über eine stärkere Einbindung von Männern in Teilzeitbeschäftigung erreicht werden.

5.4 Regionale Disparitäten

Thomas Leoni

Chancengleichheit stellt auch auf regionaler Ebene eine Herausforderung dar, die sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhänge, aus denen sich für Frauen eine benachteiligte Stellung am Arbeitsmarkt ergibt, sind nicht überall gleich strukturiert. Die Erstellung von Maßnahmen zur Behebung von Ungleichheiten muss auf diese regionalen Kontexte Rücksicht nehmen, dementsprechend bedarf es möglichst differenzierter Analysen. Dies gilt für die einzelnen Bundesländer, trifft aber auch auf Unterschiede innerhalb der Bundesländer zu. Im Folgenden wird auf regionale Disparitäten innerhalb Oberösterreichs eingegangen, Bezugsebene dieser Untersuchung sind die politischen Bezirke bzw. die Arbeitsmarktbezirke. Wie im jüngst erschienenen Bericht zur "Gleichstellungsorientierten Regionalpolitik" (Aufhauser et al., 2003) gezeigt wurde, kann die regionale Dimension der geschlechtsspezifischen Unterschiede in zahlreiche Analysefelder unterteilt werden. Die Trennung von weiblichen und männlichen Bildungsbereichen und Arbeitsmärkten, die Ausrichtung der regionalpolitischen Cluster- und Technologieförderung, aber auch die schwache Präsenz von Frauen in der Lokalpolitik stellen solche Problemfelder dar. Hier fokussiert die Untersuchung vorwiegend auf regionalen Indikatoren zu Beschäftigung, Bildung und Mobilität. Auch wenn im Folgenden nicht detailliert darauf ein-

gegangen werden kann, ist zu bedenken, dass die angeführten Indikatoren an die wirtschaftlichen und geographischen Eigenschaften der einzelnen Bezirke geknüpft sind. Die regionale Wirtschaftsstruktur und die geographische Lage stellen Rahmenbedingungen dar, von denen vor allem bei der Ausarbeitung von Handlungsoptionen nicht abstrahiert werden kann.

Die Förderung von Wirtschaftsklustern und Technologiezentren stellt derzeit in vielen österreichischen Bundesländern ein wichtiges Instrument der Regionalpolitik dar. *Aufhauser et al.* (2003) haben hervorgehoben, dass die thematische Ausrichtung dieser Regionalpolitik nicht geschlechterneutral ist: "Regionalpolitische Interventionen wie die Unterstützung von Clusterbildungen, Gründungsförderungen oder die Errichtung von Technologiezentren stärken im Allgemeinen die Ausbildung männerdominierter Arbeitszusammenhänge. Zumindest als Unternehmerinnen profitieren Frauen unterproportional von derartigen Interventionen" (*Aufhauser et al.*, 2003, S. 116). In Oberösterreich findet die spezifische Förderung von Frauen unter den Zielsetzungen der Strategieprogramme nur marginal statt. Im bereits abgelaufenen "Strategischen Programm Oberösterreich 2000+" war keine einzige geschlechtsspezifische Maßnahme vorgesehen. Im aktuellen Konzept "Innovatives Oberösterreich 2010" wird auf die Förderung von Frauen im Rahmen der Wahl von technischen Ausbildungen und Berufen eingegangen. Dadurch soll der bisherigen weiblichen Unterbesetzung in der Männerdomäne Technik entgegengewirkt werden. Allerdings beschränkt sich die Initiative in diesem Bereich auf eine einzige Maßnahme ("Power Girls"), die das technische Interesse von Schülerinnen wecken und stimulieren soll. Als eine von 10 konkreten Maßnahmen im Schwerpunkt berufliche Qualifikation (insgesamt sind 43 konkrete Maßnahmen vorgesehen), nimmt die Verringerung von geschlechtsspezifischen Unterschieden nur eine untergeordnete Rolle ein.

5.4.1 *Gender Gaps sind in den einzelnen Bezirken unterschiedlich stark ausgeprägt*

Wie im Kapitel 3.6 untersucht wurde, stellen in Oberösterreich entwicklungsschwache Bezirke einen vergleichsweise geringen Anteil der gesamten Beschäftigung im Bundesland dar. Es besteht jedoch ein starkes Gefälle zwischen den human- und sachkapitalintensiven Bezirken einerseits und den Bezirken des ländlichen Raums andererseits. Ausgeprägte regionale Unterschiede hinsichtlich der Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt wurden schon von *Kapeller et al.* (1998) festgestellt. In dieser Studie ergab eine geschlechtsspezifische Analyse des österreichischen Territoriums auf der Basis der Erwerbs- und Arbeitslosenquoten sowie des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten für Oberösterreich ein sehr differenziertes Bild. Dieses war durch einen hohen Anteil an Bezirken mit einer unterdurchschnittlichen Frauenerwerbsquote und einer niedrigen weiblichen Qualifikationsstruktur geprägt. Dadurch ergab sich ein starker Kontrast zu den von größeren Städten und deren Umgebung geprägten Bezirken, die eine deutlich bessere Lage aufwiesen. Oberösterreich ist demzufolge gemeinsam mit dem Burgenland und der Steiermark eines der heterogenen Bundesländer, in denen sich schwache (Grenz-)Regionen deutlich vom restlichen Territorium unterscheiden.

Die auf Basis der Volkszählung 2001 berechneten Erwerbsquoten geben neue Hinweise zu den regionalen Rahmenbedingungen, mit denen Frauen konfrontiert sind. Eine Analyse der Erwerbsbeteiligung, die nicht nur nach Geschlecht sondern auch nach Altersgruppen differenziert, ist besonders geeignet, Disparitäten zwischen den Bezirken zum Vorschein zu bringen. Es gibt keine klare Korrelation zwischen den weiblichen und männlichen Erwerbsquoten in den einzelnen Bezirken, der Zusammenhang zwischen männlicher und weiblicher Erwerbsbeteiligung kommt erst bei einer Einteilung in Altersgruppen zum Vorschein. Jugendliche (15 bis 24 Jahre) sowie ältere (50 bis 64 Jahre) ArbeitnehmerInnen haben stark korrelierende Erwerbsquoten, in Bezirken wo die Erwerbsquote der Männer hoch ist, ist auch jene der Frauen hoch und umgekehrt¹¹⁴⁾. Wie man Abbildung 53 entnehmen kann, gibt es diese Korrespondenz im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) nicht, es kann hingegen eine wenn auch schwache negative Korrelation festgestellt werden¹¹⁵⁾. Zusätzlich unterliegt die weibliche Erwerbsbeteiligung in den verschiedenen oberösterreichischen Bezirken einer viel größeren Varianz als die männliche. Mit Ausnahme der drei größten Städte (Linz, Wels und Steyr) fällt diese Quote bei den Männern in allen Bezirken in eine Bandbreite zwischen 95% und 97%. Bei den Frauen ist diese Bandbreite größer, die Erwerbsquote im Haupterwerbsalter liegt in den Bezirken (ohne Berücksichtigung der Großstädte) zwischen 70% und 79%. Mehr als die Hälfte der Bezirke liegt unter dem entsprechenden österreichischen Durchschnitt (eine Erwerbsquote von 76,3% für Frauen zwischen 25 bis 49 Jahren). Diese Disparität ergibt sich aus der Tatsache, dass Frauen im Haupterwerbsalter durch ihre familiäre Rolle eine eingeschränkte Mobilität haben. Ungünstige Rahmenbedingungen wie schlechte Arbeitsmarktlage, schwache Infrastruktur und fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen machen sich besonders stark bemerkbar, die Erwerbsquote im Haupterwerbsalter bringt die Intensität dieses Effekts zum Ausdruck. Mit Ausnahme des Bezirks Urfahr-Umgebung, das durch einen Suburbanisierungsprozess an die Stadt Linz gekoppelt ist (siehe Daten zur Binnenwanderung, Kapitel 3.6), weisen die Bezirke des Mühlviertels (Rohrbach, Freistadt, Perg) zusammen mit Schärding und Vöcklabruck die geringsten Erwerbsquoten im Haupterwerbsalter auf.

Die Arbeitslosenquote liegt in allen oberösterreichischen Bezirken¹¹⁶⁾ besser als im Österreich-Schnitt (Jahr 2004). Wels und Steyr, die zwei Arbeitsmarktbezirke mit der höchsten Quote, liegen mit Werten unter 6% deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt (7,1%). Die annähernd gleich hohe Arbeitslosenquote zwischen den Geschlechtern (4,5% bei Frauen, 4,4% bei Männern im Oberösterreich-Schnitt) ergibt sich aus einer schiefen Verteilung. Nur im Arbeitsmarktbezirk Linz, wo fast ein Fünftel der oberösterreichischen Arbeitslosen wohnt, und in Eferding ist die Arbeitslosigkeit bei Männern höher als bei Frauen; in Wels ist sie gleich hoch, in

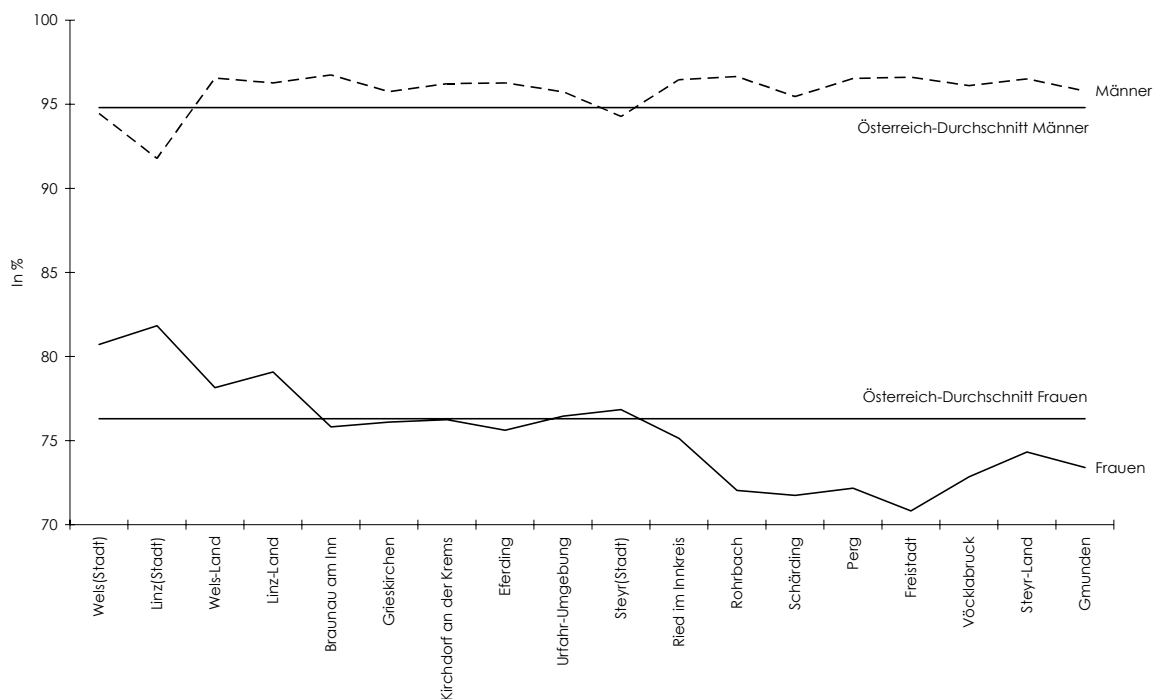
¹¹⁴⁾ Bei den Jugendlichen besteht zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsquoten eine Korrelation von 0,821, bei den älteren Personen von 0,858.

¹¹⁵⁾ In der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen beträgt die Korrelation der weiblichen und männlichen Erwerbsquoten $-0,620$.

¹¹⁶⁾ Hierbei muss man berücksichtigen, dass sich die Arbeitsmarktbezirke in der geographischen Abgrenzung nicht ganz mit den politischen Bezirken decken.

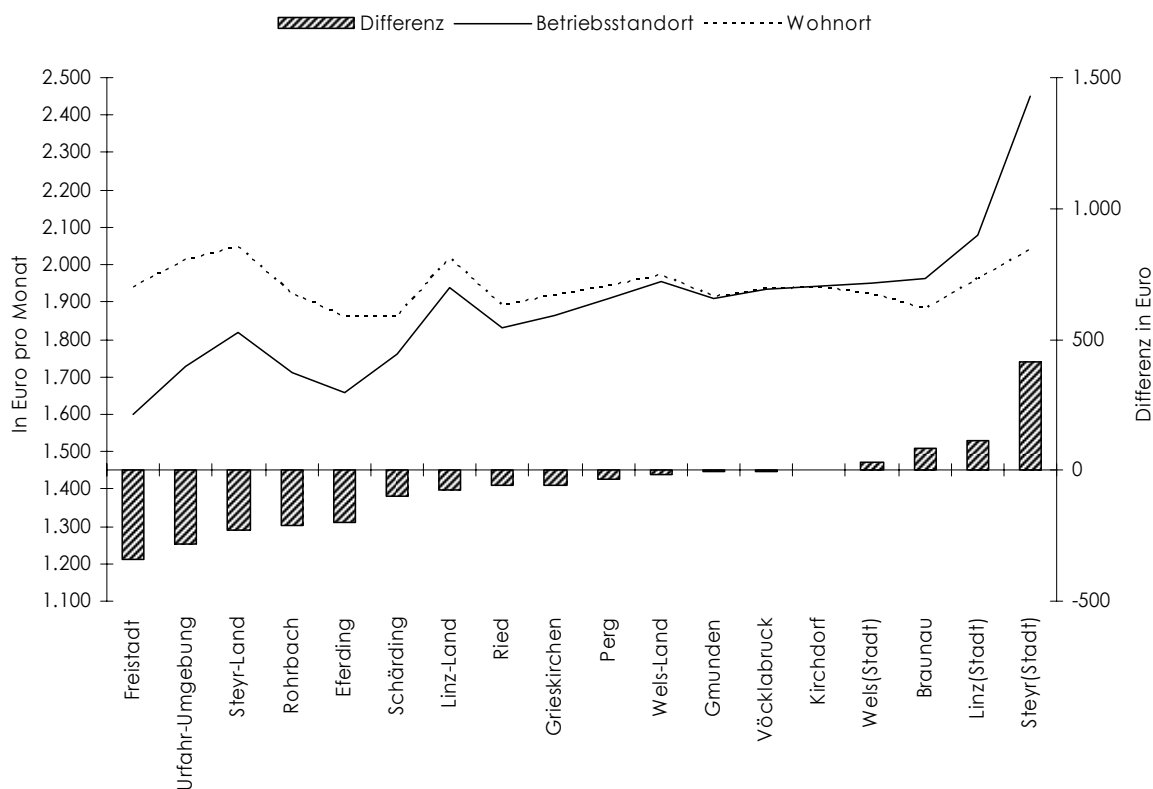
allen anderen Bezirken ist die Arbeitslosenquote der Frauen höher als jene der Männer. Gemessen an der Standardabweichung ist die Varianz der Arbeitslosenquote zwischen den Bezirken gering, zwischen der weiblichen und männlichen Arbeitslosigkeit besteht ein klarer Zusammenhang. Die Abweichungen vom Mittelwert sind bei den Frauen aber wesentlich größer als bei den Männern. Bei den Männern liegen die Arbeitslosenquoten von Rohrbach (3,1%) und Wels (5,7%) am weitesten auseinander. Die niedrigsten Arbeitslosenquoten bei den Frauen verzeichneten in 2004 die Arbeitsmarktbezirke Eferding und Rohrbach mit nur 2,5% bzw. 3,3% arbeitslosen Frauen, in Steyr lag die Arbeitslosenquote der Frauen bei 6,4%. Diese Abweichungen zeigen sich auch im Verhältnis zum österreichischen Durchschnitt. In allen Bezirken liegt die männliche Arbeitslosigkeit mindestens 2 Prozentpunkte unter dem Österreich-Schnitt. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in Steyr hingegen nur knapp besser als in Österreich insgesamt (-0,1 Prozentpunkt), in Braunau und Wels liegt der Vorsprung unter 1 Prozentpunkt (-0,8). Stellt man die Arbeitslosenquote der Erwerbsquote gegenüber, so ist vor allem in Schärding und Vöcklabruck die Lage durch eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote (5,3%) und gleichzeitig durch eine geringe Erwerbsquote der Frauen (58,1%) charakterisiert.

Abbildung 53: Erwerbsquote der 25- bis 49-Jährigen in den oberösterreichischen Bezirken, Frauen und Männer, 2001



Q: Statistik Austria (2004E), WIFO-Berechnungen.

Abbildung 54: Bruttomedianeinkommen nach Betriebsstandort und Wohnort in den oberösterreichischen Bezirken, 2003

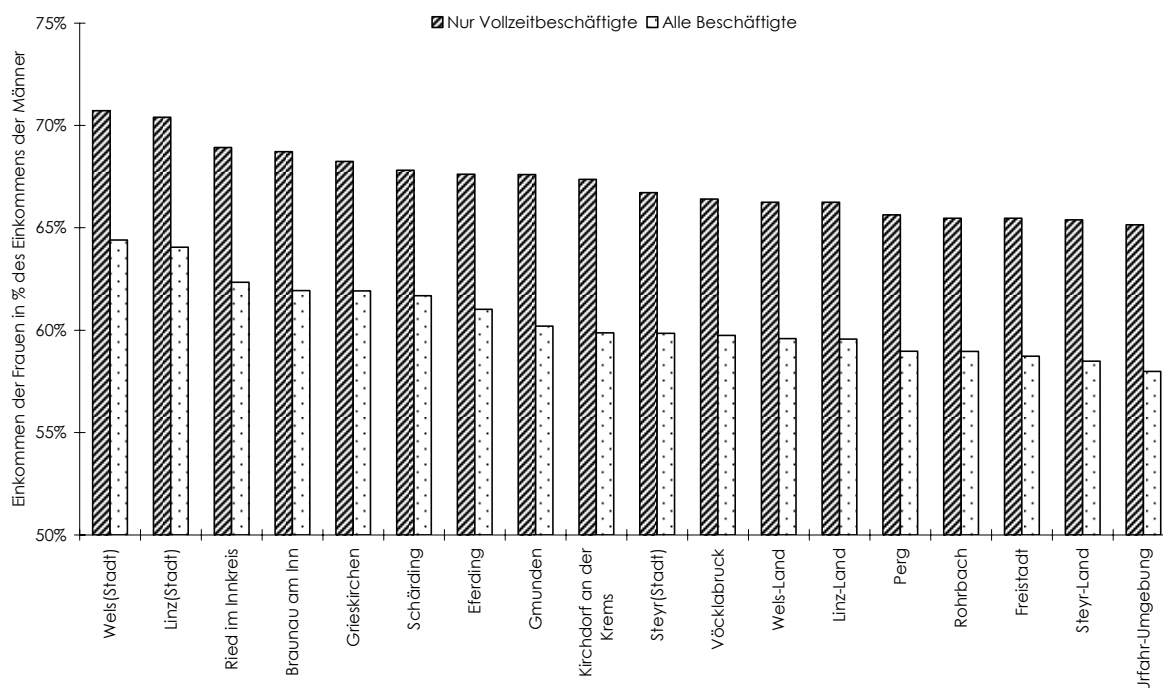


Q: Arbeiterkammer Oberösterreich (2005A), WIFO-Darstellung.

Die starke Varianz in der Erwerbsbeteiligung und in der Arbeitslosigkeit der Frauen zeigt, dass sich die unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen auf Frauen stärker als auf Männer auswirken. Das wirtschaftliche Gefälle zwischen den oberösterreichischen Bezirken kommt am Klarsten durch die regionale Einkommensdisparität zum Vorschein. *Palme et al. (1999, S. 5)* weist diesbezüglich darauf hin, dass "in keinem Bundesland [...] die regionalen Einkommensdisparitäten (gemessen über die Standardabweichung der Einkommen in den politischen Bezirken) größer als in Oberösterreich [sind]". Auswertungen der oberösterreichischen Arbeiterkammer für das Jahr 2003 zeigen dass das regionale Einkommensgefälle sehr stark durch die unterschiedlichen Erwerbsmöglichkeiten in den einzelnen Bezirken geprägt wird und dass durch Erwerbsspendeln eine erhebliche Nivellierung der Einkommen erfolgt (*Arbeiterkammer Oberösterreich, 2005A*). Dies ergibt sich aus einer Gegenüberstellung des monatlichen Bruttomedianeinkommens nach dem Betriebsstandort mit jenem nach dem Wohnort der Beschäftigten. Die Schwankungsbreite der einzelnen Bezirke ist bei letzterem viel geringer als bei ersterem (Abbildung 54). Die Möglichkeit, außerhalb des eigenen Bezirkes zu arbeiten, ermöglicht es den OberösterreichertInnen regionale Einkommensdisparitäten zu glätten. Die Be-

zirke mit den niedrigsten Einkommen nach Betriebsstandort, wie Freistadt, Eferding und Rohrbach, sind auch jene, wo durch Auspendeln die größten Einkommensdifferenzen erzielt werden. Erwartungsgemäß liegen auch in den Bezirken, die zum Ballungszentrum größerer Städte zählen (vor allem Urfahr-Umgebung und Steyr-Land), die Einkommen nach Wohnort deutlich höher als jene nach Betriebsstandort. Die unterschiedlichen Erwerbsmöglichkeiten auf regionaler Ebene können mit der Betriebsstruktur in den einzelnen Bezirken in Verbindung gebracht werden (*Arbeiterkammer Oberösterreich, 2005A*). In den fünf Bezirken mit dem niedrigsten Bruttomedianeinkommen (nach Betriebsstandort) liegt der Beschäftigungsanteil der Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen über 70%, in Freistadt und Rohrbach sind etwa die Hälfte der Beschäftigten in kleinen Betrieben (unter 20 MitarbeiterInnen) tätig. Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind hingegen die Ausnahme, ihr Beschäftigungsanteil liegt bei oder unter 10%. Umgekehrt haben in den Bezirken mit den höchsten Einkommen Betriebe mit weniger als 100 MitarbeiterInnen einen Beschäftigungsanteil von höchstens 50%, Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten haben in den Stadtbezirken Linz und Steyr einen Beschäftigungsanteil von etwa 40%.

Abbildung 55: Gender Pay Gap, oberösterreichische Bezirke, 2003
 Nettoeinkommen der Frauen als Anteil in % des Nettoeinkommens der Männer¹⁾



Q: Statistik Austria (2004A), WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Durchschnittswerte.

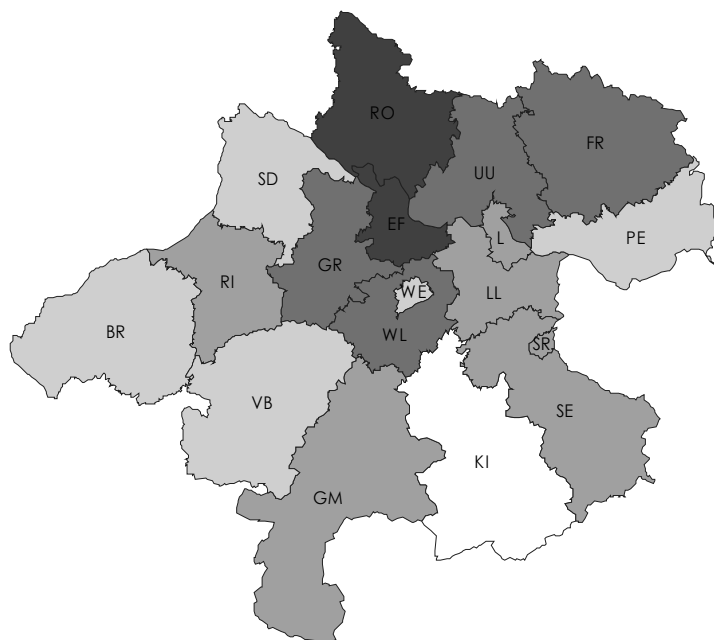
5.4.2 Regionales Einkommensgefälle wirkt sich auf Frauen stärker aus als auf Männer

Auf Grund ihrer eingeschränkten Mobilität sind Frauen mit Betreuungspflichten stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden. Anders als Männer sind sie nicht oder nur begrenzt in der Lage, die Erwerbsmöglichkeiten außerhalb ihres Bezirkes zu nutzen. Dies wird aus einer Darstellung des Gender Pay Gaps in den einzelnen Bezirken ersichtlich. Betrachtet man nur die Vollzeitbeschäftigten, so verdienen in den Großstädten Linz und Wels Frauen durchschnittlich etwa 70% des Einkommens der Männer; in den Bezirken des Mühlviertels und in Steyr-Land sind es nur 65%. Die drei Bezirke, in denen das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern am höchsten ist (Urfahr-Umgebung, Steyr-Land, Freistadt), sind – wenn auch in leicht unterschiedlicher Rangordnung – jene, in denen die Differenz zwischen Bruttomedianeinkommen nach Betriebsstandort und nach Wohnort am größten ist (Abbildung 55). Das bedeutet, dass dort wo die regionale Wirtschaftslage die stärksten Anreize setzt, außerhalb des Wohnbezirkes erwerbstätig zu werden, Frauen besonders benachteiligt sind.

Aufhauser et al. (2003) zeigen auf, dass sich in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre in den meisten österreichischen Bezirken die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern weiter geöffnet hat. Eine starke Verschlechterung konnte dabei vor allem im Burgenland, in den Grenzregionen im Osten und Norden des Landes, aber auch in den dynamischen Wirtschaftsregionen Oberösterreichs und der Steiermark festgestellt werden. Eine Analyse der Einkommensdaten in den oberösterreichischen Bezirken zwischen 1994 und 2003¹¹⁷⁾ zeigt dass sich – mit der Ausnahme eines Bezirkes – überall das Einkommensverhältnis der Geschlechter zu Ungunsten der Frauen entwickelt hat. Abbildung 56 stellt diese Entwicklung anhand des Rückgangs im Anteil des Fraueneinkommens am Männereinkommen (gemessen am Bruttomedianeinkommen in den einzelnen Bezirken nach Betriebsstandort) dar. Ein Wert von beispielsweise –2% drückt dabei aus, dass sich der Gender Pay Gap im beobachteten Zeitraum um 2 Prozentpunkte vergrößert hat. Wie man sehen kann, ist nur in Kirchdorf/Krems das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern zurückgegangen; diese Verbesserung war jedoch auch nur marginal, statt 63,1% wie im Jahr 1994 verdienten beschäftigte Frauen im Mittel im Jahr 2003 63,6% dessen, was Männer verdienen. In allen anderen Bezirken ging die Entwicklung in eine andere Richtung. Besonders stark hat sich die Schere zwischen den Einkommen in Eferding und Rohrbach geöffnet, in beiden Bezirken hat sich der Abstand der Fraueneinkommen zu jenen der Männer um 8 Prozentpunkte vergrößert.

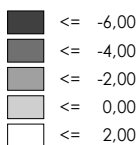
¹¹⁷⁾ Daten aus der Beitragsgrundlagenstatistik zur Einkommensverteilung (nach Betriebsstandort) in den oberösterreichischen Bezirken, aufgearbeitet von der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Abbildung 56: Entwicklung des Gender Pay Gaps in den oberösterreichischen Bezirken, 1994/2003



Entwicklung des Gender Pay Gaps 1994/2003

In Prozentpunkten

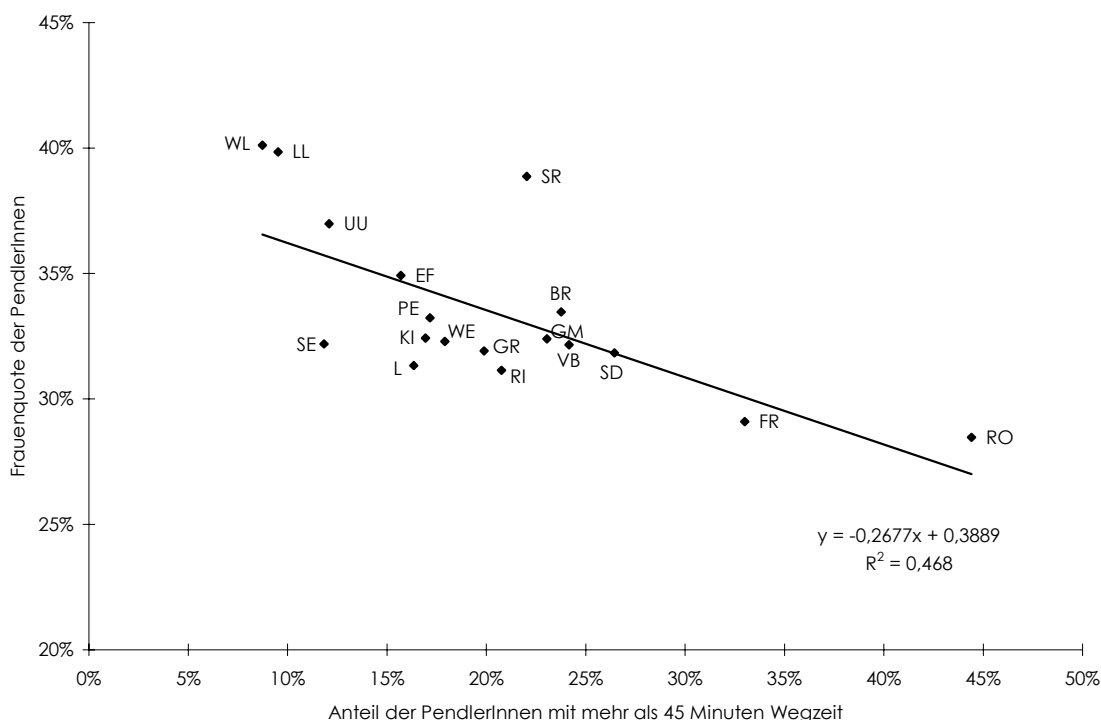


Q: Arbeiterkammer Oberösterreich (2005B), WIFO-Berechnungen.

Die Tatsache, dass regionale Disparitäten eine für Frauen negative Dynamik mit sich bringen, wurde mehrfach hervorgehoben. *Palme et al.* (1999, S. 5) spricht im Zusammenhang mit Oberösterreich davon, dass durch das Auspendeln "das Problem der regionalen Einkommensdisparitäten deutlich abgeschwächt [wird]. Allerdings wirkt auch hier wieder ein Einfluss nach Geschlecht, da Frauen bei einer traditionellen Aufteilung der Haushaltsaufgaben regional weniger mobil und dadurch im ländlichen Raum auf die (schlechter bezahlten) Arbeitsplätze in der unmittelbaren Wohnumgebung angewiesen sind." Wichtige Indikatoren in dieser Hinsicht können der Pendlerstatistik entnommen werden, nicht nur die Anzahl von Pendlern, sondern auch die zurückgelegten Distanzen spielen dabei eine wichtige Rolle. Intensives (wei-

tes) Pendeln von Frauen und Männern ist auch ein Hinweis auf das Ausmaß, in dem Frauen vor Ort mit Betreuungs- und Versorgungsaufgaben allein gelassen werden. Weites Erwerbspendeln von Frauen zeigt umgekehrt ob und in welchem Ausmaß lokale Unterstützungsnetzwerke am Wohnort vorhanden sind (Aufhauser et al., 2003).

Abbildung 57: Frauenquote der AuspendlerInnen und Anteil an PendlerInnen mit hohen Wegzeiten, oberösterreichische Bezirke, 2001



Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004B). L . . . Linz (Stadt), SR . . . Steyr (Stadt), WE . . . Wels (Stadt), BR . . . Braunau/Inn, EF . . . Eferding, FR . . . Freistadt, GM . . . Gmunden, GR . . . Grieskirchen, KI . . . Kirchdorf/Krems, LL . . . Linz-Land, PE . . . Perg, RI . . . Ried/Innkreis, RO . . . Rohrbach, SD . . . Schärding, SE . . . Steyr-Land, UU . . . Urfahr-Umgebung, VB . . . Vöcklabruck, WL . . . Wels-Land.

Betrachtet man die Gesamtzahl der AuspendlerInnen (d. h. die Zahl derjenigen Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsort außerhalb der Bezirksgrenze haben), so liegt Oberösterreich im Schnitt der anderen Bundesländer (wenn man von Wien absieht). Gemessen an der Pendler-tätigkeit zwischen Bezirken innerhalb des Bundeslandes befindet sich Oberösterreich jedoch an erster Stelle. Auf Basis der Volkszählung aus dem Jahr 2001 pendeln fast 30% der erwerbs-tätigen OberösterreicherInnen in andere Bezirke des Bundeslandes. Der Anteil an Frauen an den AuspendlerInnen variiert stark zwischen den Bezirken, der Durchschnitt liegt bei etwas mehr als einem Drittel (34,2%), in den Mühlviertel-Bezirken (Rohrbach, Freistadt) beträgt er

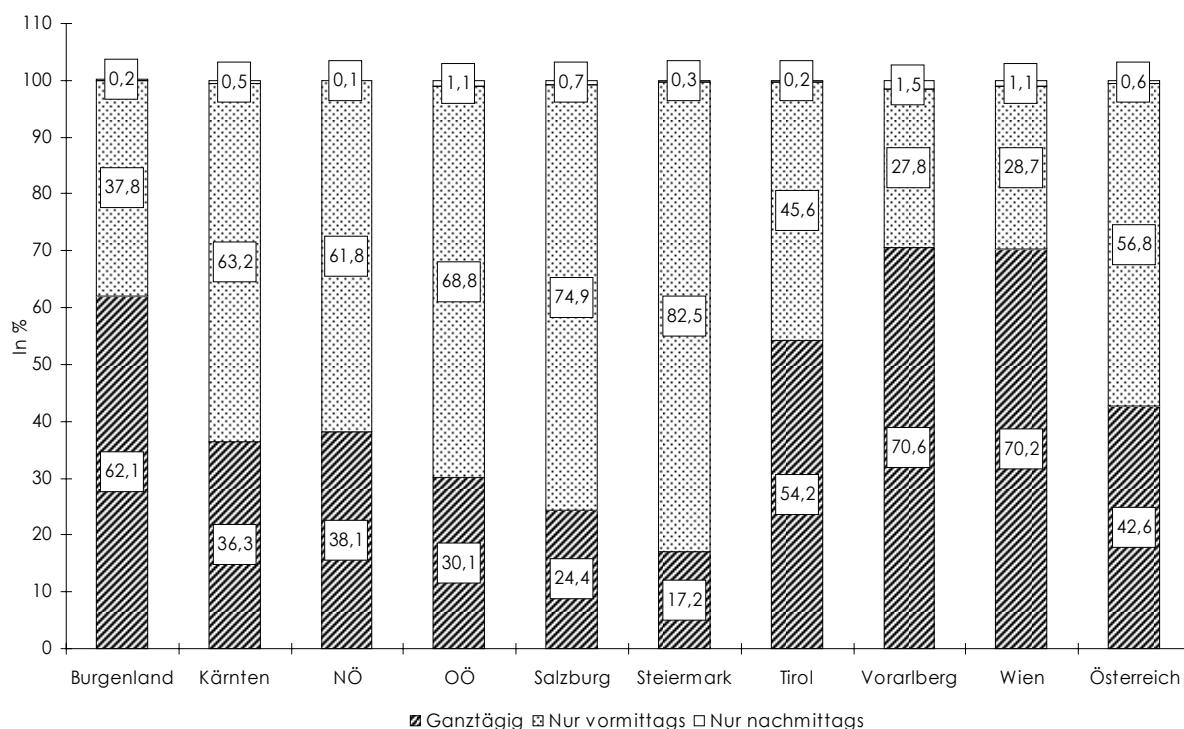
weniger als 30%, in den Ballungszentren (Linz-Land, Wels-Land) etwa 40%. Mobilitätserhebungen haben gezeigt, dass Frauen im Allgemeinen beim Pendeln kürzere Wegdistanzen als Männer zurücklegen. Dies trifft besonders auf Frauen mit Kindern zu, bei Frauen mit Kleinkindern reduziert sich das Erwerbspendeln durchschnittlich auf sehr kurze Distanzen (Aufhauser et al., 2003). Die oberösterreichischen Daten bestätigen dieses Bild, die Information zur weiblichen PendlerInnenquote deckt sich stark mit Angaben zu den zurückgelegten Wegzeiten. Die Bezirke mit dem niedrigsten Anteil an weiblichen ErwerbspendlerInnen (Rohrbach und Freistadt) sind auch jene mit einem hohen Anteil an langen Wegzeiten. Dieser Zusammenhang kann für die oberösterreichischen Bezirke insgesamt festgestellt werden (Abbildung 57). Die Bezirke in denen die ArbeitnehmerInnen beim Auspendeln lange Wegzeiten hinnehmen (müssen) sind auch diejenigen, in denen die Differenz zwischen Einkommen nach dem Betriebsstandort und nach dem Wohnort am höchsten und der Gender Pay Gap am größten ist.

5.4.3 *Infrastrukturelle Rahmenbedingungen beeinflussen die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben*

Die Überwindung von Hemmnissen, die mit der regionalen Struktur zusammenhängen, stellt für Frauen eine besonders große Herausforderung dar. Nur entsprechende soziale und infrastrukturelle Bedingungen können es ihnen ermöglichen, dieser Herausforderung gerecht zu werden. Eine zentrale Rolle nimmt diesbezüglich die Gestaltung der Betreuungsmöglichkeiten ein: "Aber die regionalen Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit beziehen sich nicht allein auf die Arbeitsmarktstruktur, sondern sind auf unterschiedlichen Ebenen oder regionalen Ebenen beobachtbar. Die Arbeitsmarktchancen korrelieren stark mit den infrastrukturellen Gegebenheiten, so wie beispielsweise ein Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen die Ausübung einer Erwerbsarbeit erschwert oder sogar verhindert" (Kapeller et al., 1998, S. 42). Eine Untersuchung der spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Bezirken würde den Rahmen der vorliegenden Studie sprengen, im Folgenden werden einige Indikatoren zur Kinderbetreuung für das gesamte Bundesland präsentiert. Die Daten aus der Kindertagesheimstatistik 2004/05 (Statistik Austria, 2005D) zeigen, dass die institutionelle (außerfamiliäre) Kinderbetreuung in Oberösterreich im letzten Jahrzehnt zugenommen hat. Diese Entwicklung hat aber auch in den restlichen Bundesländern stattgefunden, Oberösterreich stellt sich unter einigen Aspekten schlechter als der Durchschnitt dar. Besonders eine Differenzierung nach Alter der betreuten Kinder und nach dem tatsächlichen Ausmaß des Betreuungsangebotes ist aufschlussreich. Die oberösterreichische Betreuungsquote¹¹⁸⁾ der unter 2-Jährigen (4,8% im Jahr 2004) ist nach Tirol (3,3%) und der Steiermark (4,1%) die niedrigste in Österreich (9,2%). Betrachtet man die Gruppe der unter 3-Jährigen bildet Oberösterreich mit 5,6% das Schlusslicht. Bei den älteren Kindergruppen liegt Oberösterreich ziemlich nahe am österreichischen Durchschnitt.

¹¹⁸⁾ Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen (ohne Saisontagesheimen) im Vergleich zur gleichaltrigen Bevölkerung (Statistik Austria, 2005D).

Abbildung 58: Kinder in Kindergärten nach der Dauer der Anwesenheit, 2003/04



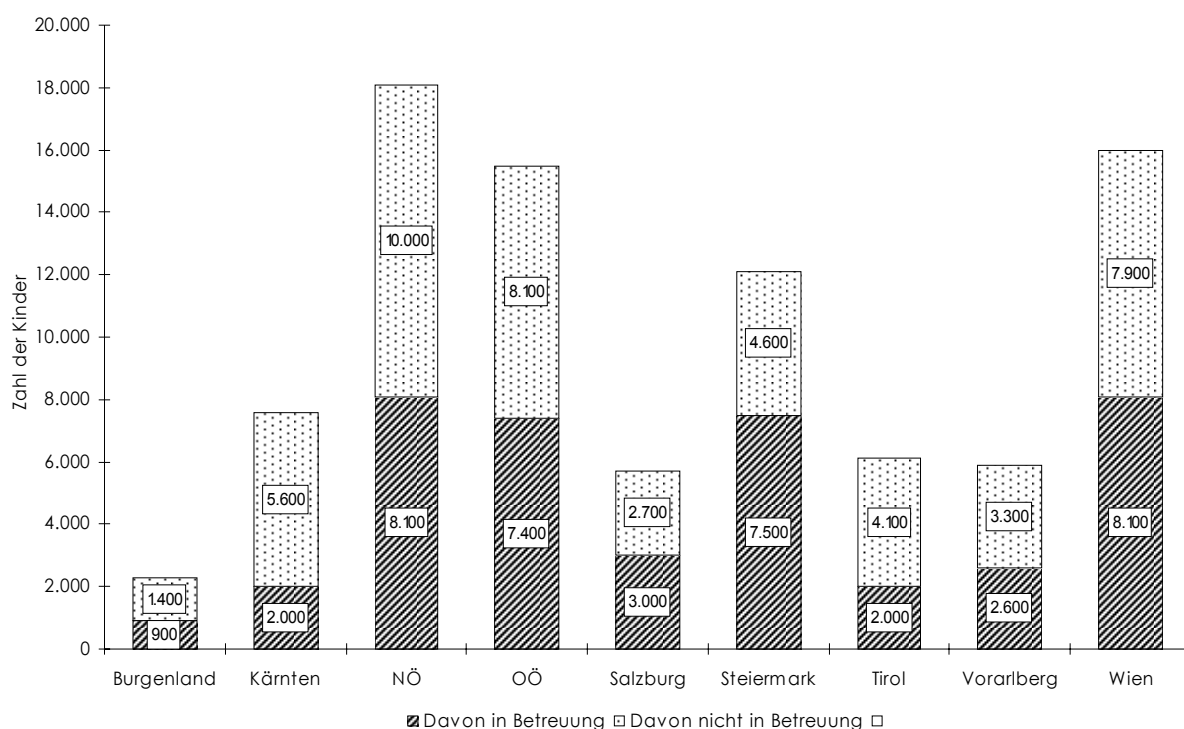
Q: Dörfler (2004B).

In allen Bundesländern ist der Anteil der erwerbstätigen Mütter vor allem bei Kleinkindern, die in Krippen betreut werden, sehr hoch. Oberösterreich weist diesbezüglich den höchsten Wert aus, fast 90% der Kinder in Krippen haben eine Mutter, die erwerbstätig ist, was die große Bedeutung dieser Einrichtungen für Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, unterstreicht. Eine wichtige Rolle spielen die täglichen Öffnungszeiten bzw. die Betriebszeiten der Betreuungseinrichtungen (Aufhauser et al., 2003). Hierzu ergibt sich in Oberösterreich ein differenziertes Bild. Krippen sind in Oberösterreich fast ausnahmslos ganztätig geöffnet, auch der Anteil an Kindern, die ganztätig anwesend sind, ist höher als in den meisten anderen Bundesländern. Die jährlichen Betriebszeiten kommen in der Kindertagesheimstatistik 2004/05 durch die durchschnittlichen Schließtage zum Ausdruck, hier weisen die oberösterreichischen Krippen mit durchschnittlich 26,1 Schließtagen im Jahr nach den burgenländischen den höchsten Wert auf¹¹⁹⁾. Bei den Öffnungszeiten der Kindergärten findet man Oberösterreich im Mittelfeld, etwa die Hälfte der Einrichtungen ist weniger als 8 Stunden am Tag geöffnet; die durchschnittliche Anzahl der Schließtage ist nur in Wien (11,5) geringer als in Oberösterreich

¹¹⁹⁾ Wien liegt dabei mit 6,9 Schließtagen weit unter den anderen Bundesländern, einen höheren Wert als Oberösterreich weist nur das Burgenland (34,4) aus. Daten für die Steiermark fehlen (Statistik Austria, 2005D).

(42,3). Wie man aus Abbildung 59 erkennen kann, werden in Oberösterreich, Salzburg und der Steiermark vergleichsweise wenige der Kindergartenkinder ganztätig betreut. Dies kann mit dem Angebot, aber auch mit der Nachfrage nach Betreuung zusammenhängen. Bei den Horten, in denen Kinder im Schulalter betreut werden, hebt sich Oberösterreich nicht besonders von den anderen Bundesländern ab: Der Großteil der Einrichtungen ist zwischen 5 und 8 Stunden am Tag geöffnet, die durchschnittliche Anzahl der Schließtage (40,2) ist – mit Ausnahme Wiens – mit den anderen Bundesländern vergleichbar.

Abbildung 59: Zahl der Kinder unter 15 Jahren für die (zusätzliche) außerfamiliale Kinderbetreuung benötigt wird, nach Bundesländern, 2002



Q: Dörfler (2004B).

Zusammenfassend lässt sich auf der Ebene der untersuchten Daten ein gemischtes Bild der Kinderbetreuung in Oberösterreich ableiten. Eine Auswertung des Mikrozensus 2002 (Kytir et al., 2003) zeigt, dass es in Oberösterreich durchaus einen signifikanten Bedarf an zusätzlicher außerfamilialer Betreuung gibt. Dieser Bedarf umfasst sowohl zusätzliche Betreuungsplätze als auch verlängerte (oder andere) Öffnungs- und Betriebszeiten, allgemeine Aussagen lassen sich nur begrenzt treffen. Am deutlichsten scheint in Oberösterreich bei der Betreuung von Kleinkindern Aufholbedarf zu bestehen. Dies entspricht einem allgemeinen Trend in Österreich, wonach der zusätzliche Bedarf nach Einrichtungen für Kleinkinder zugenommen hat. In einem Vergleich zwischen Erhebungen aus den Jahren 1995 und 2002 hat

sich gezeigt, dass im Bereich der vorschulischen Betreuung der zusätzliche Bedarf gestiegen ist, während er bei den Schulkindern gesunken ist (Dörfler, 2004A, S. 27). In einer statistisch repräsentativen Umfrage (Bergmann et al., 2004, S. 78) gab etwas mehr als die Hälfte der befragten ÖsterreicherInnen an, das öffentliche Betreuungsangebot für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren als ausreichend einzuschätzen; bei den Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren war nur knapp ein Viertel der Befragten dieser Ansicht. Die Betreuung von Kleinkindern ist auch ein Indikator, an dem Unterschiede zwischen den oberösterreichischen Bezirken besonders deutlich werden. Insgesamt sind unter den 10 österreichischen Bezirken mit der niedrigsten Betreuungsquote der unter 2-Jährigen 9 oberösterreichische zu finden. Grieskirchen, Rohrbach und Schärding sind die einzigen Bezirke in Österreich mit einer Betreuungsquote unter 3%. Erwartungsgemäß zeigt sich in den Städten ein anderes Bild: Linz liegt mit 15% im Spitzenfeld, Wels und Steyr mit 7% im Mittelfeld der Rangordnung nach Bezirken.

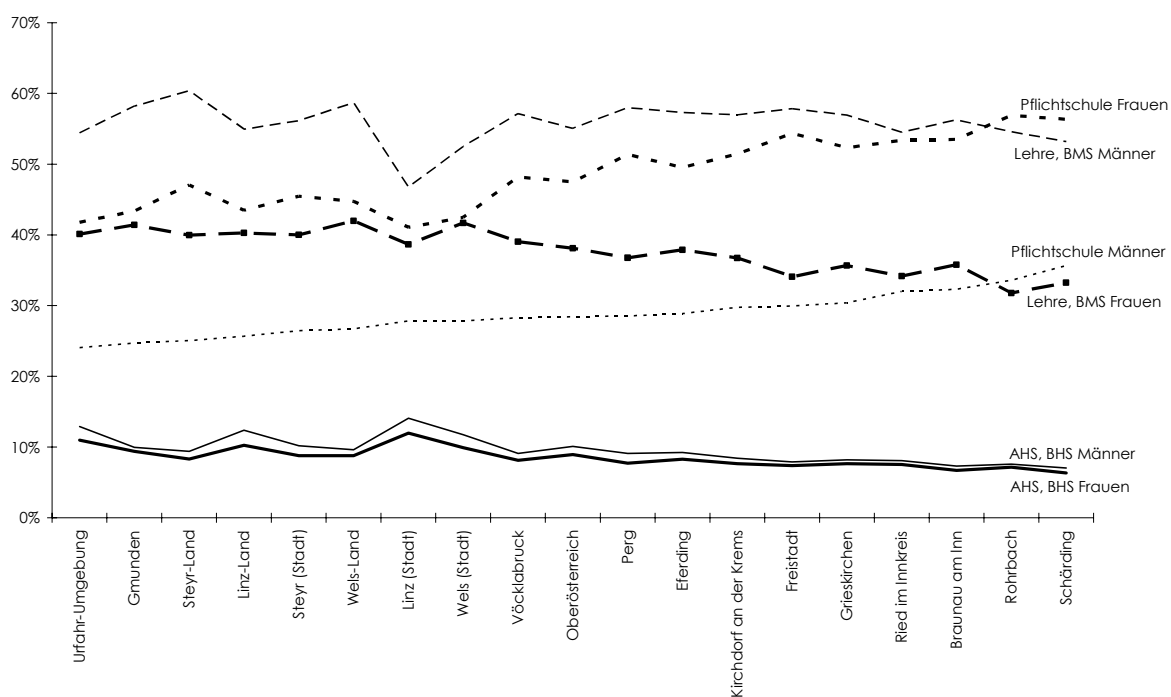
5.4.4 *Bildungssituation und Wanderungsverhalten der Frauen unterstreichen die Existenz regionaler Disparitäten*

Bildung stellt das zentrale Bindeglied zwischen der jetzigen und der zukünftigen Situation dar. In den vorangegangenen Abschnitten wurden geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsstruktur und der Bildungsinhalte aufgezeigt, regionale Disparitäten bilden eine zusätzliche Dimension dieser Abgrenzung. Aufhauser et al. (2001) stellen fest, dass trotz der wesentlichen Verbesserung der weiblichen Bildungssituation innerhalb des Bundeslandes noch sehr deutliche Stadt-Land Unterschiede bestehen (S. 82). Diese Studie beruht auf einem Vergleich zwischen städtischen Regionen (Gemeinden über 20.000 Einwohner) und ländlichen Regionen (Gemeinden unter 20.000 Einwohnern und einer Agrarquote über 7%) aus dem Jahr 1997. Dabei weisen Frauen in der jüngsten Altersgruppe (19 bis 29 Jahre) die höchste Konzentration bei Lehre und Berufsbildender Mittlerer Schule auf. Am Land hatten 55%, in der Stadt nur 43% der Frauen einen solchen Abschluss. Während der Anteil der jungen Frauen, die keinen oder nur einen Pflichtschulabschluss hatten, am Land geringer als in der Stadt war (20% gegenüber 25%), konnte man auch dort bei höheren Abschlüssen (Matura und höher) einen Rückstand im ländlichen Bereich feststellen.

Das regionale Bildungsgefälle kann auch in Oberösterreich nachvollzogen werden. Abbildung 60 stellt die Gesamtbevölkerung dar und zeigt, dass in den strukturschwachen Bezirken besonders der Anteil von Pflichtschulabgängerinnen sehr hoch ist. Zu den Regionen mit der schwächsten Bildungsstruktur gehören sowohl die Grenzregionen des Mühlviertels und des Innkreises als auch alte Industriestandorte wie Braunau am Inn. Die Relevanz der Pflichtschule ist in diesen Bezirken auch für Männer sehr hoch, dennoch stellt bei der männlichen Bevölkerung der Lehrabschluss überall die wichtigste Bildungsschiene und damit eine Brücke in die Berufswelt dar. Bei den Frauen ist hingegen in den schwachen Bezirken auch der Anteil der Lehrabsolventinnen gering, das Fehlen einer arbeitsmarktrelevanten Qualifikation betrifft mehr als die Hälfte der weibliche Bevölkerung. Die Bildungsstruktur, vor allem jene der Frauen,

hat sich in den letzten Jahrzehnten auch in den ländlichen Regionen stark verbessert. An der tertiären Bildung kann man jedoch feststellen, dass die strukturschwachen Bezirke immer noch hinter dem wirtschaftsstarken Zentralraum her hinken. Dies wird von den Daten der jüngsten Volkszählung bestätigt, der Bevölkerungsanteil der Studierenden ist in Linz und Umgebung (inklusive Urfahr), Wels und Steyr am höchsten (über 2,2%); der Durchschnitt liegt bei 2,09%, unterdurchschnittliche Werte findet man in Kirchdorf, Freistadt und Rohrbach (jeweils 1,7%), in Schärding (1,61%) und vor allem in Braunau (1,38%)¹²⁰. Zusammen mit dem Bildungsweg differieren auch die Berufswünsche der Oberösterreicherinnen nach Alter und Region. Bei einer Befragung hat sich in Rohrbach deutlich stärker als in Linz eine Konzentration der Angaben auf die 10 häufigsten Berufswünsche gezeigt; dies traf für die Gruppe der 27- bis 37-Jährigen in größerem Ausmaß als für die 19- bis 26-Jährigen zu (Aufhauser et al., 2001).

Abbildung 60: Bildungsstruktur (ausgewählte Bildungsstufen) in den oberösterreichischen Bezirken, 2001



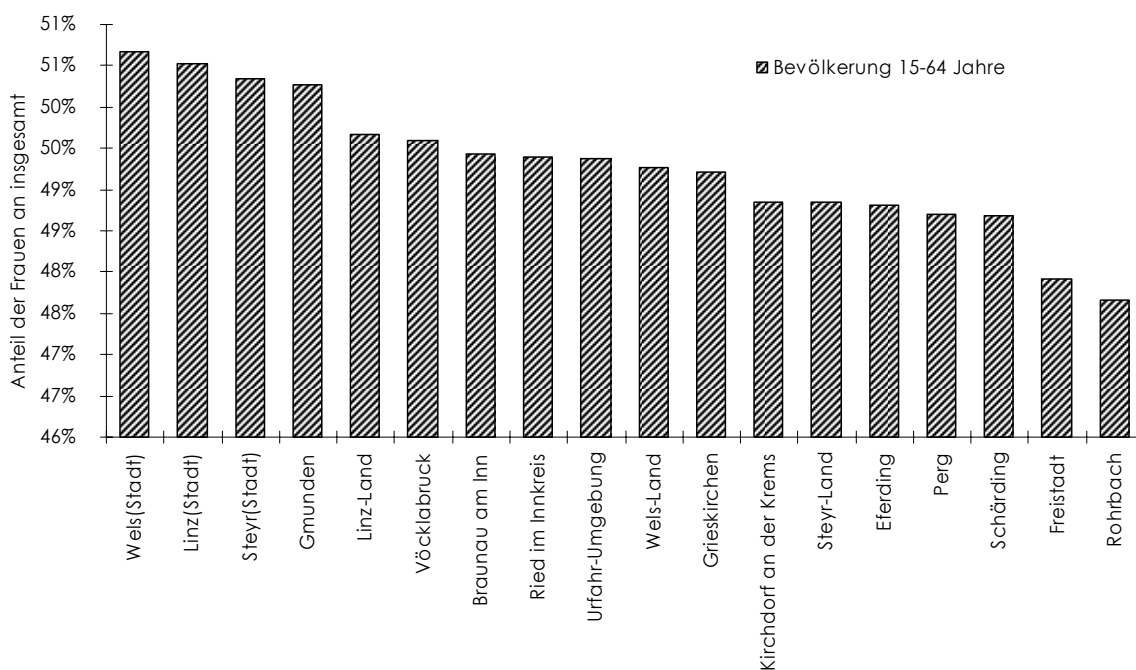
Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2004D), WIFO-Berechnungen.

Der Zusammenhang zwischen regionalem Kontext und Lebenssituation der Bevölkerung geht nicht nur in eine Richtung. Schlechte Rahmenbedingungen beeinträchtigen den Lebenszu-

¹²⁰) Zahl der ordentlichen Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten, Universitäten der Künste und Fachhochschulen im Wintersemester 2003/04, gemessen an der Bevölkerung laut Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2003B und 2005B).

sammenhang der Einzelpersonen, dies trifft Frauen stärker als Männer. Umgekehrt beeinflussen jedoch die Einzelnen durch ihre Mobilität und Wohnstandortwahl auch das regionale Umfeld. Auch hier spielen Frauen eine besondere Rolle: "Im Gegensatz zu früher, ziehen Frauen [...] heute nicht unbedingt mehr an den Wohnort des Mannes. Der eigene Arbeitsplatz und/oder das familiäre und sonstige Sozialnetz auf das Frauen etwa für Kleinkindbetreuung zurückgreifen können, bestimmt zunehmend die Wohnstandortwahl" (Aufhauser et al., 2003, S. 69). Das Wanderungsverhalten, welches im Kapitel 3.6 erläutert wurde, kann auch als Indikator für die Qualität des Standortes aus der weiblichen Perspektive betrachtet werden. Frauen wandern aus Regionen, in denen entsprechende Rahmenbedingungen fehlen, ab. Das zeigt sich deutlich daran, dass in einigen österreichischen Regionen ein Überschuss an Männern besteht (Aufhauser et al., 2003). Dieser Konnex wird durch Abbildung 61 für Oberösterreich hergestellt. Der weibliche Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schwankt stark zwischen den Bezirken. Linz und Wels, wo auch die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit, Einkommen) am geringsten ist, haben den höchsten Frauenanteil an der Bevölkerung. Umgekehrt sind die Bezirke mit den niedrigsten Werten (vor allem Rohrbach und Freistadt, die weit hinter den restlichen Bezirken liegen) jene, die durch große geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Arbeit, Bildung und Mobilität charakterisiert sind.

Abbildung 61: Frauenquote an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den oberösterreichischen Bezirken, 2001



Q: Volkszählung 2001 (Statistik Austria, 2003B), WIFO-Berechnungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die sozialen und ökonomischen Mechanismen, die die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt prägen, nicht in einem homogenen Raum operieren. Regionale Disparitäten wirken sich stark auf das Erwerbsleben der Frauen aus. Häufig ist die Benachteiligung von Frauen in strukturschwachen oder peripheren Regionen überdurchschnittlich. Durch die Mobilität im Rahmen der Wohnstandortwahl besteht eine Rückkoppelung zwischen den Individuen und dem regionalen Umfeld: die Frauenquote in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter korreliert mit Indikatoren zur Arbeitsmarktstellung der Frauen. Diese Ergebnisse sind für die Formulierung der gesamtregionaler Strukturpolitik von Bedeutung. Sie weisen auch darauf hin, dass zur Bekämpfung der Gender Gaps im Erwerbsleben auch Maßnahmen sinnvoll sind, die auf kleinräumiger Ebene ansetzen.

Literaturverzeichnis

- Arbeiterkammer Oberösterreich (2005A), Bezirksvergleich 2004, Linz, 2005, <http://www.arbeiterkammer.com/www-387-IP-9677.html>.
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2005B), Einkommensentwicklung (nach dem Wohnort) in OÖ und in den OÖ-Bezirken seit 1994, Linz, 2005 <http://www.arbeiterkammer.com/www-387-IP-10798.html>.
- Aufhauser, E., Buchmayr, M., Enichlmair, Ch., Herzog, S., Hinterleitner, V., Lempradl, G., Malecek, S., Reisinger, E., Schrittwieser, K., Frauenleben in Oberösterreich 2000, Arbeitsgemeinschaft grips, Frauenbüro des Landes Oberösterreich, Linz, 2001.
- Aufhauser, E., "Muss sich die Regionalplanung (auch) noch um die Gleichstellung kümmern?", in: Wir planen für Männer und Frauen. Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Dokumentation zur gleichnamigen Tagung des Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung und der Abteilung Raumplanung des Landes Salzburg und das Salzburger Institut für Raumordnung und Wohnen (SIR), Salzburg, 2002, http://www.salzburg.gv.at/pdf_gp_referate.pdf.
- Aufhauser, E., Herzog, S., Hinterleitner, V., Oedl-Wieser, Th., Reisinger, E., Grundlagen für eine "Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung", Endbericht, Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Wien, 2003, http://www.austria.gv.at/2004/4/15/aufhauser_bericht.pdf.
- Bauer, A., "Volkszählung 2001: Bildungsstruktur der Bevölkerung", Statistische Nachrichten, 2004, 59(1), S. 10-17.
- Bauer, M., Klotz, J., "Netto-Haushaltseinkommen 1999/2000 – Detailergebnisse", Statistische Nachrichten, 2002, 57(2), S. 103, Übersicht 5.
- Bauer, M., Reiselhuber, R., "Netto-Haushaltseinkommen 1999/2000 – Ergebnisse der Konsumerhebung", Statistische Nachrichten, 2001, 56(11), S. 834-841.
- Bayer, B., Eder, M., Jörg, L., Jud, Th., Ohler, F., Standort- und Technologiebericht Oberösterreich 2000, Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H., Technopolis Austria, Linz, 2000, <http://www.tmg.at/bericht.pdf>.
- Bayer, B., Eder, M., Standort- und Technologiebericht Oberösterreich 2004, Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H., Linz, 2004, http://www.tmg.at/Standort_Technologiebericht_2004.pdf.
- Bergmann, N., Fink, M., Graf, N., Hermann, Ch., Mairhuber, I., Sorger, C., Willsberger, B., Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich – Bestandsaufnahme und Potentiale, Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien, 2004.
- Biffli, G., Analyse der monatlichen Bewegungszahlen auf dem Arbeitsmarkt und Beurteilung ihrer Brauchbarkeit für arbeitsmarktpolitische Aussagen, Studie des WIFO im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, Wien, 1980.
- Biffli, G., "Der Haushaltssektor. Der volkswirtschaftliche Wert der unbezahlten Arbeit", WIFO-Monatsberichte, 1989, 62(9), S. 567-576.
- Biffli, G., "Gleichstellung von Mann und Frau", in: Enderle, G., Homann, K., Honecker, M., Kerber, W., Steinmann, H. (Hrsg.), Lexikon der Wirtschaftsethik, Herder Verlag, Freiburg/Basel/Wien, 1993.
- Biffli, G. (1994A), "Eine nationale und eine internationale Arbeitslosenquote: Der Stein der Weisen?", in: Österreichische Zeitschrift für Statistik und Informatik, Wien, 1994, 23(1), S. 3-7.
- Biffli, G. (1994B), Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich, Springer-Verlag, Wien, 1994.
- Biffli, G., "Ökonomische Situation der Frauen", Frauenbericht 1995, Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten, Bundeskanzleramt, Wien, 1995.

- Biffi, G. (1996A), "Towards a Social Reproduction Model", Transfer, European Review of Labour and Research, 1996, 2(1), S. 8-24.
- Biffi, G. (1996B), Ausbildung und Erwerbstätigkeit der Frauen in Österreich, WIFO Working Papers, Wien, 1996, (87).
- Biffi, G., "Erfassung der "wahren" Arbeitslosigkeit in Österreich", WIFO-Monatsberichte, Wien, 1997, 70(1), S. 41-50.
- Biffi, G., "Kosten und Nutzen des Bildungssystems im internationalen Vergleich", WIFO-Monatsberichte, 2002, 75(6), S. 397-411.
- Biffi, G., Distribution of Household Income in Austria, WIFO Working Papers, Wien, 2003, (214).
- Biffi, G., Diversity of Welfare Systems in the EU: A Challenge to Policy Coordination, European Journal of Social Security, 2004, Volume 6/2.
- Biffi, G., Bock-Schappelwein, J., Leoni, Th., "Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme von Randgruppen in Grenzregionen im Gefolge der Ostöffnung – Das Beispiel der Roma in Oberwart", WIFO-Monatsberichte, 2005, 78(2), S. 115-130.
- Biffi, G., Bock-Schappelwein, J., Puwein, W., Sinabell, F., "Strukturpolitische Herausforderungen für das Waldviertel aus der EU-Erweiterung", WIFO-Monatsberichte, 2003, 76(8), S. 623-642.
- Biffi, G., Lutz, H., Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft, Studie des WIFO im Auftrag des Arbeitsmarktservice, Wien, 1998.
- Bock-Schappelwein, J., "Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 1990", WIFO-Monatsberichte, 2005, 78(7), S. 499-510.
- Buchegger, R., Wüger, M., "Schätzung der direkten Kinderkosten in Österreich", WIFO-Monatsberichte, 2003, 76(9), S. 699-717.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., Ward, M., Recent Developments in Part-Time Work in EU-15 Countries: Trends and Policy, IZA Discussion Paper, Bonn, November 2004, (1415).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Statistisches Taschenbuch 2004, Wien, 2004, http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/12186/stat_tb_2004.pdf.
- Corral, A., Isusi, I., Part-Time Work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>.
- Dörfler, S. (2004A), Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper, 2004, (36).
- Dörfler, S. (2004B), Außerfamiliäre Kinderbetreuung in Österreich – Status Quo und Bedarf, Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper, 2004, (43).
- Ernst, B., Gehrke, C., "Der Januskopf der Teilzeitbeschäftigung", Kölner Schriften zur Sozial- und Wirtschaftspolitik, Regensburg, 1999, (34), zitiert in Bergmann et al. (2004).
- Europäische Kommission, Equal opportunities for women and men in Europe?, Eurobarometer 44.3, 1996.
- Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa 2002 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat A.1 Beschäftigungsanalyse, Belgien, Juli 2002, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002_de.pdf.
- Europäische Kommission (2003A), Gender Pay Gaps in European Labour Markets – Measurement, Analysis and Policy Implications, Commission Staff Working Paper, SEC(2003) 937, Brüssel, September 2003, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/sec_03_937_en.pdf.
- Europäische Kommission (2003B), European Innovation Scoreboard 2003: Regional Innovation Performances, Technical Paper, 2003, (3), http://trendchart.cordis.lu/scoreboards/scoreboard2003/pdf/eis_2003_tp3_regional_innovation.pdf.

- Europäische Kommission, Employment in Europe 2004 – Recent Trends and Prospects, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EMPL/A.1, Belgien, 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf.
- Europäische Kommission (2005A), Bericht an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005, Kom(2005) 44 endgültig, Brüssel, Februar 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_de.pdf.
- Europäische Kommission (2005B), Key data on Education in Europe, Brüssel, 2005; <http://www.eurydice.org/Documents/cc/2005/en/FrameSet.htm>.
- Europäische Kommission (2005C), Social Values, Science and Technology, Special Eurobarometer 225, Juni 2005, http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/ebs/ebs_225_report_en.pdf.
- Eurostat (2002A), How Europeans spend their time. Everyday life of women and men, Data 1998-2002, Brüssel, 2002.
- Eurostat (2002B), European Social Statistics. Labour Force Survey results 2001, Brüssel, 2002, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-02-003/EN/KS-BP-02-003-EN.PDF.
- Eurostat, Datenbank "Allgemeine und Regionalstatistiken, Brüssel, 2005, http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?pageid=0,1136162,0_45572073&dad=portal&schema=PORTAL.
- Fachhochschulrat, Fachhochschulstatistik, Erhebungsstichtag 15. 11. 2004, Wien, 2004, http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/00_dokumente/Auswertungen_2004_05_Web.pdf.
- Felstead A., Jewson, N., "Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues", in: Felstead, A., Jewson, N. (Hrsg.), Global trends in Flexible Labour, Basingstoke, England: Macmillan Business, 1999.
- Fritz, O., Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H. (WIFO), Kurzmann, R., Streicher, G., Zakarias G. (Joanneum Research), Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Oberösterreich – Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2008, Studie des WIFO in Kooperation mit Joanneum Research Wien im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Wien, 2002.
- Geisberger, T., "Verdienststrukturerhebung 2002: Konzept und Hauptergebnisse", Statistische Nachrichten, 2005, 60(6), S. 518-525.
- Ginn, J., Arber, S., "How does Part-time Work lead to low Pension Income?", in: O'Reilly, J., Fagan, C. (Hrsg.), Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, Routledge, London, 1998, S. 156-174.
- Gregory, M., Machin, S., "Trade or technological change? Which is working against the low-skilled?", in: Gregory, M., Salverda, W., Bazen, S. (Hrsg.), Labour Market Inequalities: Problems and Policies of low-wage employment in international perspective, Oxford University Press, Oxford, 2000, S. 177-197.
- Guger, A., Marterbauer, M., "Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich", WIFO-Monatsberichte, 2005, 78(9), S. 615-629.
- Gustafsson, S., "Tax regimes and labour market performance", in: Schmid, G. et al. (Hrsg.), International Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation, Aldershot, England, Cheltenham: Edward Elgar, 1996, S. 811-839.
- Huber, P., "Arbeitsverhältnisse", in: Palme, G., Huber, P., Köppl, A., Mayerhofer, P., Regionalwirtschaftliches Entwicklungsleitbild Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Wien, 1999, S. 129-160.
- Huber, P., Aktive Beschäftigung in Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Wien, 2005.
- Kapeller, D., Kreimer, M., Leitner, A., Lassnig, L., Mayrhuber, Ch., Schörner, B., Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Endbericht, Studie des IHS im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, März 1998.
- Kreimer, M., Leitner, A., Fragestellungen einer chancengleichheitsorientierten Arbeitsmarktpolitik aus feministisch-ökonomischer Perspektive, Kurswechsel: Feministische Ökonomie, Wien, 2002, (1), S. 66-78.

- Kytir, J., Schrittwieser, K., Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege – Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Statistik Austria, Wien, 2003.
- Laimer, P., Smeral, E., Ein Tourismus-Satellitenkonto für Oberösterreich – Ökonomische Zusammenhänge, Methoden und Hauptergebnisse 2003, Statistik Austria und WIFO, Wien, 2005.
- Land Oberösterreich, Studierende aus Oberösterreich an Hochschulen und Universitäten, Abteilung Statistik des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Linz, 2003.
- Leitner, A., Wroblewski, A., Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich, Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie (67), September 2004.
- Lutz, H., Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern: Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld, Studie des WIFO im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, 2004.
- Lutz, H., Walterskirchen, E., Aktive Beschäftigung in Österreich, Stellungnahme des WIFO im Auftrag der Bundesarbeitskammer, März 2004.
- Mayerhofer, P., Palme, G., Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung – Teilprojekt 6/1: Sachgüterproduktion und Dienstleistungen: Sektorale Wettbewerbsfähigkeit und regionale Integrationsfolgen, Studie des WIFO im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative INTERREG IIC, Juli 2001.
- Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H., Strategisches Programm Oberösterreich 2000+, Auftrag des Landes Oberösterreich, gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr und vom Land Oberösterreich (Wirtschaftsressort), Linz, 1998, http://www.tmg.at/strategischesprogram_lang.pdf.
- OECD, Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life (Volume 2): Austria, Ireland and Japan, Paris, 2003.
- OECD, Ageing and Employment Policies: Austria, Paris, 2005.
- Ohler, F., Schellmann, G., Jörg, L., Essl, J., Arnold, E., Evaluierung der Oberösterreichischen Technologie- und Marketinggesellschaft (TMG) mit besonderer Berücksichtigung des "Strategischen Programms OÖ 2000+", Studie im Auftrag des Landes Oberösterreich, Technopolis und KPMG, Mai 2004.
- Palme, G., "Entwicklungsstand der Industrieregionen Österreichs", WIFO-Monatsberichte, 1989, 62(5), S. 331-345.
- Palme, G., "Struktur und Entwicklung österreichischer Wirtschaftsregionen", Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft, Wien, 1995, (137), S. 393-416.
- Palme, G., "Industrie prägt Wirtschaftsentwicklung in Oberösterreich", WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(12), S. 741-751.
- Palme, G., Huber, P., Köppl, A., Mayerhofer, P., Regionalwirtschaftliches Entwicklungsleitbild Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Wien, 1999.
- Pfau-Effinger, B., "Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands", in: O'Reilly, J., Fagan, C. (Hrsg.), Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, Routledge, London, 1998, S. 177-198.
- Pimminger, I., Chancengleichheit im ESF – Qualitative Analyse, L&R Sozialforschung, Wien, 1999.
- Rat der Europäischen Union, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004, 7069/4, Brüssel, März 2004.
- Rat der Europäischen Union, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005, 7010/5, Addendum 2, Brüssel, März 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm.
- Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich, Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m. b. H., Innovatives Oberösterreich 2010, Auftrag des Landes Oberösterreich, Linz, 2005, http://www.ooe2010.at/files/download_langfassung_inno2010.pdf.
- Rasmussen, E., Lind, J., Visser, J., "Divergence in Part-Time Work in New Zealand, the Netherlands and Denmark", British Journal of Industrial Relations, 2004, 42(4), S. 637-658.

- Robson, P., Dex, Sh., Wilkinson, F., Salido Cortes, O., "Low Pay, Labour Market Institutions, Gender and Part-Time Work: Cross-National Comparisons", *European Journal of Industrial Relations*, 1999, 5(2), S. 187-207.
- Smeral, E., Bericht über die Lage der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Österreich 2002, Studie des WIFO im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Wien, 2003.
- Statistik Austria, Wanderungsstatistik, Wien, diverse Jahre.
- Statistik Austria, Mikrozensus, Wien, 1996 bis 2003.
- Statistik Austria, Tagesablauf – Rund um die Uhr, Vergleich 1992/1981; Ergebnisse des Mikrozensus März/September 1992 und September 1981, Wien, 1997.
- Statistik Austria, Geschlechtsspezifische Disparitäten 2002, Studie von Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien, 2002.
- Statistik Austria (2003A), Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege, Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Wien, 2003.
- Statistik Austria (2003B), Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse I für Oberösterreich, Wien, 2003.
- Statistik Austria (2004A), Statistik der Lohnsteuer 2003, Wien, 2004.
- Statistik Austria (2004B), Volkszählung 2001 – Berufspendler, Wien, 2004.
- Statistik Austria (2004C), Arbeitsstättenzählung 2001, Wien, 2004.
- Statistik Austria (2004D), Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II für Österreich und Oberösterreich, Wien, 2004.
- Statistik Austria (2004E), ÖROK Prognosen 2001-2031, Schriftenreihe der Österreichischen Raumordnungskonferenz, Wien, 2004, (166/I).
- Statistik Austria (2005A), Statistisches Jahrbuch 2005, Wien, 2005.
- Statistik Austria (2005B), Hochschulstatistik 2003/04, Wien, 2005.
- Statistik Austria (2005C), Familien- und Haushaltsstatistik 2004, Wien, 2005.
- Statistik Austria (2005D), Kindertagesheimstatistik 2004/05, finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien, 2005.
- Talos, E., "Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Frauen", in: *Bist du atypisch?*, Arbeiterkammer Wien, Tagungsband 2001, Wien, 2001, S. 27-29, zitiert in *Dörfler (2004A)*.
- Wolf, I., "Die Einkommenssituation selbständig erwerbstätiger Frauen", *Frauenbericht 1995*, Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten, Bundeskanzleramt, Wien, 1995.

© 2006 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50,00 € • Kostenloser Download:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=26424