



Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des
Geschlechterverhältnisses
in Österreich



Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

**Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses
in Österreich**

Aktualisierung 2023

Projektleitung AMS:
Mag.^a Judith Csarman

Projektleitung WIFO:
Julia Bock-Schappelwein

Co-Autor:innen: Ulrike Famira-Mühlberger,
Thomas Horvath, Ulrike Huemer

Wissenschaftliche Assistenz WIFO:
Christoph Lorenz



Wien, November 2023

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

Durchführendes Unternehmen:

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 25.455,--

Abbildungsverzeichnis	3
Verzeichnis der Übersichten	4
Executive Summary – Deutsch	5
Executive Summary – English version	12
1 Einleitung	16
2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	18
2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	18
2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	20
2.2.1 Themenfeld Arbeit	20
2.2.2 Themenfeld Einkommen	22
2.2.3 Themenfeld Bildung	24
2.2.4 Themenfeld Familie	25
3 Datenquellen und Methodik	27
3.1 Datenquellen	27
3.2 Datenaufbereitung	28
3.3 Datenaggregation und Indexbildung	31
4 Ergebnisse	34
4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse	34
4.1.1 Bundesländer	38
4.1.2 Themenfelder	39
4.1.3 Exkurs: Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index - MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	44
4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit	46
4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern	47
4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration	48
4.2.3 Arbeitszeit	48
4.2.4 Berufliche Position	49
4.2.5 Arbeitslosigkeit	50
4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen	53
4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern	54
4.3.2 Einkommen	54
4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg	55
4.3.4 Niedriglohn	55
4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung	59
4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern	60
4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	61
4.4.3 Weiterbildung	61

4.4.4	Übergang in Beschäftigung	62
4.5	<i>Detailergebnisse im Themenfeld Familie</i>	66
4.5.1	Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern	67
4.5.2	Karenz	67
4.5.3	Einkommen vor / nach Karenz	68
4.5.4	Arbeit und Familie	69
5	Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext	73
5.1	<i>Beschäftigung nach Branchen und Berufen</i>	73
5.2	<i>Selbständige Beschäftigung</i>	76
6	Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis	79
6.1	<i>Einbettung in den regionalen Kontext</i>	79
6.2	<i>Stille Reserve</i>	81
7	Schlussfolgerungen	83
8	Literatur	85
	Anhang 1: Indexwert, WDI und MDI nach Themenfeldern und Teilbereichen	88
	Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht	92
	Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren	93
	Anhang 4: Rohdaten	100

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer	9
Abbildung 2: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015-2023)	11
Abbildung 3: Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"	18
Abbildung 4: Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche	19
Abbildung 5: Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern	28
Abbildung 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015-2023)	34
Abbildung 7: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015-2023)	37
Abbildung 8: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2023)	42
Abbildung 9: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen im Zeitvergleich (2015-2023)	43
Abbildung 10: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2023)	51
Abbildung 11: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015-2023)	52
Abbildung 12: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2023)	57
Abbildung 13: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Einkommen (2015-2023)	58
Abbildung 14: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2023)	64
Abbildung 15: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Bildung (2015-2023)	65
Abbildung 16: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2023)	71
Abbildung 17: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Familie (2015-2023)	72
Abbildung 18: Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2022)	74
Abbildung 19: Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2022)	75
Abbildung 20: Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023)	76
Abbildung 21: Frauenanteil an den selbständig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft (2022)	77

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen	20
Übersicht 2: Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen	22
Übersicht 3: Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen	24
Übersicht 4: Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen	25
Übersicht 5: Variablen	30
Übersicht 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte	33
Übersicht 7: Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: Fett hervorgehoben jene Bereiche, in den Frauen besser abschneiden	36
Übersicht 8: Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer	38
Übersicht 9: Subindexwerte "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" für die Bundesländer (2015-2023)	44
Übersicht 10: Themenfeld Arbeit: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)	47
Übersicht 11: Themenfeld Einkommen: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)	53
Übersicht 12: Themenfeld Bildung: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)	60
Übersicht 13: Themenfeld Familie: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)	66
Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2021	92

Executive Summary – Deutsch

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso umfasst wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen, wird von einer Vielzahl an soziodemographischen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren beeinflusst. Dazu zählen individuelle Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität und Arbeits Erfahrung, die familiären Umstände und die Haushaltszusammensetzung aber auch institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung des politischen Systems. Zusätzlich wirken kulturelle Normen, Werthaltungen, Geschlechterstereotype und Auslagerungsoptionen von haushaltsnahen Dienstleistungen auf den Arbeitsmarkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein. Schließlich spielen auch die Struktur des Arbeitsmarktes und die Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Rolle (für einen Überblick siehe beispielsweise Bock-Schappelwein et al., 2022).

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt lässt sich anhand einer Vielzahl von Indikatoren messen. Die damit verbundene Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Um einen raschen Überblick zu erhalten, entwickelte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" als "Gender-Barometer" des österreichischen Arbeitsmarktes. Dieser Index bündelt ein Set von 30 Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, und zeigt in aggregierter Form das Ausmaß der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – österreichweit und in den Bundesländern. Im Jahr 2017 erfolgte die erste Aktualisierung, im Jahr 2020 die zweite (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017, 2020). Die vorliegende Publikation präsentiert die Ergebnisse der dritten Aktualisierung auf Grundlage der neuesten zur Verfügung stehenden Daten.

Mit der Übersichtlichkeit der Indexdarstellung ist zugleich ein Informationsverlust verbunden, dem mit einer umfassenden Dokumentation von Daten und Methode begegnet wird.

Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Der Index ist inhaltlich so ausgerichtet, dass er nicht nur die "Kernbereiche" der Arbeitsmarktintegration und der Erwerbseinkommen abbildet, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen Bildung und Familie. Diese inhaltliche Ausrichtung spiegelt sich in den vier Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, denen 14 Teilbereiche bzw. 33 Variablen¹⁾ zugrunde liegen:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes "**Arbeit**" liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen und qualitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Es beinhaltet die fünf Teilbereiche Ausmaß der Beschäftigungsintegration, Segregation, Arbeitszeit, berufliche Position und Arbeitslosigkeit. Diese werden durch 14 Variablen spezifiziert.

¹⁾ Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

- Das Themenfeld "**Einkommen**" beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, beginnend beim Berufseinstieg. Aufgezeigt werden Entlohnungsunterschiede, die u.a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn und beinhaltet sechs Variablen.
- Das Themenfeld "**Bildung**" bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand und im Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter, in der Weiterbildungsneigung und hinsichtlich des Übergangs von (Aus-)Bildung in Beschäftigung. Es umfasst sieben Variablen, die zu drei Teilbereichen gebündelt werden: Ausbildungsstruktur der Bevölkerung, Weiterbildung und Übergang in Beschäftigung.
- Das Themenfeld "**Familie**" konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen wird die Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten sowie deren Einfluss auf die Erwerbseinkommen abgebildet; zum anderen wird betrachtet, wie sich die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern auswirkt. Das Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche Karenz, Einkommen vor / nach Karenz sowie Arbeit und Familie und beinhaltet sechs Variablen.

Berechnung

Jedes Themenfeld wird im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" als gleich relevant betrachtet, geht also mit dem gleichen Gewicht in den Gesamtindex ein.

Jede Variable, die in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" einfließt, erfüllt die Voraussetzung, getrennt für Frauen und Männer auf Bundeslandebene verfügbar zu sein. Für die Indexberechnung werden Indikatorwerte berechnet, die das Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Variable abbilden. Dazu wird jeweils der Frauenwert in Prozent des Männerwertes errechnet²⁾. Die einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse wird gewährleistet, indem für alle Variablen die Aussage "je höher, desto besser" zutreffen muss³⁾.

Der aus 30 Indikatorwerten berechnete "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" misst das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. das Gleichstellungspotenzial auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und in den neun Bundesländern. Die Indexzahl kann über 100% (Frauen übertreffen die Werte der Männer) oder unter 100% liegen (bei niedrigeren Werten der Frauen als der Männer). Ein Indexwert von 100% drückt Gleichstellung von Frauen und Männern aus.

²⁾ Beispiel Beschäftigungsquote: Beschäftigungsquote der Frauen österreichweit 2022: 70,0%, Beschäftigungsquote der Männer: 78,0%; Frauenwert in % des Männerwertes: 89,7%; Indikatorwert Beschäftigungsquote: 89,7%; Detaildaten zu allen verwendeten Variablen befinden sich im Anhang 4.

³⁾ Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte eine inhaltliche Verbesserung bzw. Besserstellung ausdrücken, wie etwa bei der Arbeitslosenquote der Fall, werden für die Indexberechnung invertiert.

Österreichweite Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" **erreichen Frauen durchschnittlich 76% der Männerwerte**. Damit hat sich die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015, als durchschnittlich 70% der Männerwerte erzielt wurden, abermals verbessert (2015 70%, 2017 71%, 2020 73%). Das Gleichstellungspotenzial, d. h. der Abstand zu einem Indexwert von 100%, der Gleichstellung ausdrückt, beträgt 24 Prozentpunkte.

Die erneute Verbesserung beruht darauf, dass der Pay Gap, insbesondere beim Berufseinstieg, erfreulicherweise weiter gesunken ist. Die ebenfalls positive Entwicklung im Themenfeld Bildung wird besonders durch die enorme Steigerung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, die einen Indikator im Teilbereich Weiterbildung darstellt, in den letzten Jahren begründet; zugleich hielt auch der Trend zur Höherqualifizierung von Frauen weiter an.

Demgegenüber erscheint das Gleichstellungspotenzial in den Bereichen Arbeit und Familie einzementiert; es zeigen sich dort keine nennenswerten Verbesserungen, weder hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes noch bei der Arbeitszeit, der funktionalen Segregation oder der Arbeitslosigkeit, und schon gar nicht, sobald Kinder im Haushalt leben.

Die Detailbetrachtung auf Ebene der vier Themenfelder Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie liefert folgende Ergebnisse:

- Frauen erreichen im Themenfeld **Familie** österreichweit, wie schon in den vorangegangenen Berechnungen, erneut nur **39%** der Werte der Männer (2015: 38%), was dem niedrigsten Wert der vier Themenfelder und damit gleichzeitig dem höchsten Gleichstellungspotenzial von 61 Prozentpunkten entspricht. Am höchsten fällt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Inanspruchnahme von Karenz aus, wo Frauen neuerlich nur 13% der Männerwerte erreichen; das Gleichstellungspotenzial liegt hier also bei 87 Prozentpunkten.
- Frauen erzielen im Themenfeld **Einkommen** aktuell durchschnittlich **77%** des von den Männern erzielten Wertes. Im Vergleich zu den vorangegangenen Berechnungen ist erneut eine Verbesserung feststellbar, d. h. die "Einkommensschere" zwischen den Geschlechtern schließt sich, allerdings nur langsam. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 23 Prozentpunkte. Erfreulich ist die Entwicklung bei den Einstiegseinkommen, wo sich das Gleichstellungspotenzial im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 um fast zwei Drittel verringert hat (von 33 auf 13 Prozentpunkte). Dagegen sind bei den Einkommen insgesamt und auch bei der Niedriglohnbeschäftigung kaum nennenswerte Verbesserungen zu erkennen.
- Im Themenfeld **Arbeit** erzielen Frauen österreichweit **82%** der Männerwerte und damit ähnliche Werte wie in den letzten Berechnungen. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 18 Prozentpunkte. Spürbare Verbesserungen sind nicht zu erkennen. Vielmehr bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Tätigkeit in Leitungsfunktionen besonders ausgeprägt.

- Deutlich besser als Männer schneiden Frauen einzig im Themenfeld „**Bildung**“ ab. Sie erreichen dort durchschnittlich **136%** der Männerwerte. Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 hat sich der Abstand zu den Männern noch weiter vergrößert (+18 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch mehr Frauen als Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren gibt, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei einer höheren Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere bei der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, sowie bei höheren formalen Ausbildungsabschlüssen (Tertiär- und Matura-Abschlüsse). Zudem gelingt mehr Frauen als Männern der unmittelbare Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

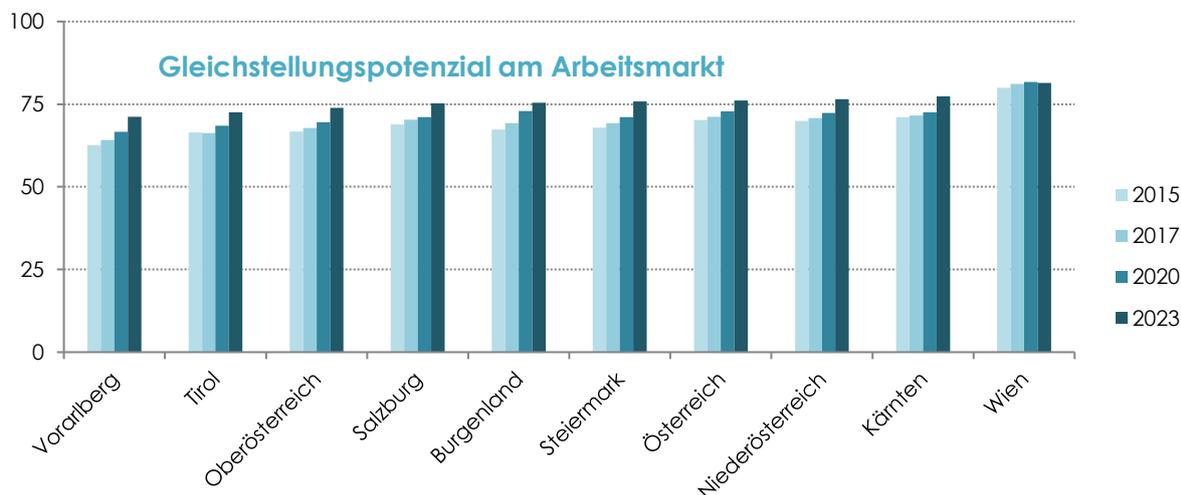
Bundeslandergebnisse

Die Bundeslandbetrachtung liefert folgende Ergebnisse:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich abermals merklich von den übrigen Bundesländern. Die Gleichstellung ist in Wien mit durchschnittlich 81% über alle vier Themenfelder deutlich ausgeprägter als im übrigen Bundesgebiet. Der geschlechtsspezifische Unterschied fällt in den Teilbereichen Arbeitszeit, berufliche Position, Arbeitslosigkeit, Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg, Niedriglohn, Karenz, Einkommen vor / nach Karenz sowie im Bereich Arbeit und Familie im Vergleich zu den übrigen Bundesländern günstiger aus. Allerdings sind damit auch eine Reihe von Problemlagen verbunden, die Männer betreffen. Mit anderen Worten ist das gute Abschneiden der Frauen in Wien oftmals dem schlechten Abschneiden der Männer (im Vergleich zu den übrigen Bundesländern) geschuldet. Im Teilbereich Bildung ist Wien mittlerweile Schlusslicht. Zudem hat sich der Gesamtindexwert für Wien seit der Erstberechnung 2015 (80%) kaum verbessert.
- Die Bundeslandergebnisse liegen, wie auch schon in den früheren Berechnungen, mit Ausnahme von Wien sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 71% in Vorarlberg und 72% in Tirol bis hin zu 77% in Kärnten; Wien erreicht 81%.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zu Lasten der Frauen im Themenfeld Familie, vor den Themenfeldern Einkommen und Arbeit. Auch auf Ebene der Themenfelder streuen die Länderergebnisse nur schwach, sobald Wien ausgeklammert wird.
 - Im Themenfeld „Familie“ schwanken sie zwischen 36% in Vorarlberg und Tirol und 40% in Kärnten; Wien erreicht 45%.
 - Im Themenfeld „Einkommen“ bewegen sich die Ergebnisse zwischen 72% in Vorarlberg und 77% im Burgenland; Wien erreicht 88%.
 - Im Themenfeld „Arbeit“ markieren 77% in Vorarlberg den Tiefstwert. Niederösterreich und Salzburg (jeweils 80%) schneiden bis auf Wien (90%) am besten ab.

- Einzig bei den bildungsspezifischen Faktoren übertreffen Frauen in allen Bundesländern die Werte der Männer. Am größten ist der Abstand in Kärnten (153%).

Abbildung 1: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer**
Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2023.

Die Zusammenschau des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" mit unterschiedlichen Kontextindikatoren bestätigt die Ergebnisse aus den vorangegangenen Berechnungen, wonach geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt dort stärker ausgeprägt sind, wo dieser stärker segregiert ist. Je höher die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen oder Sektoren ausfällt, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zulasten der Frauen.

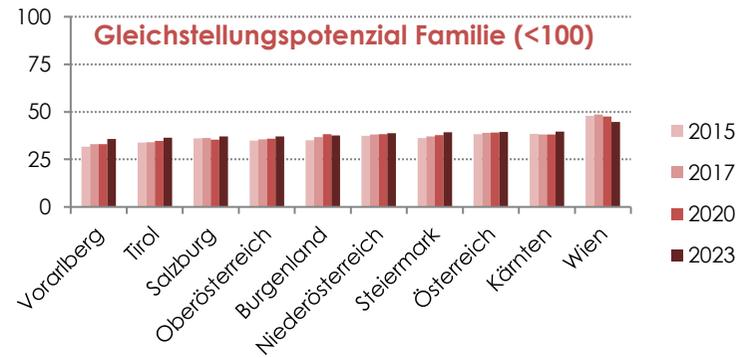
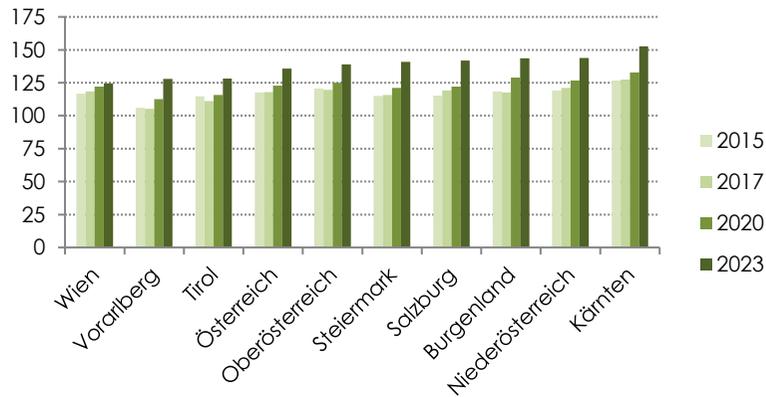
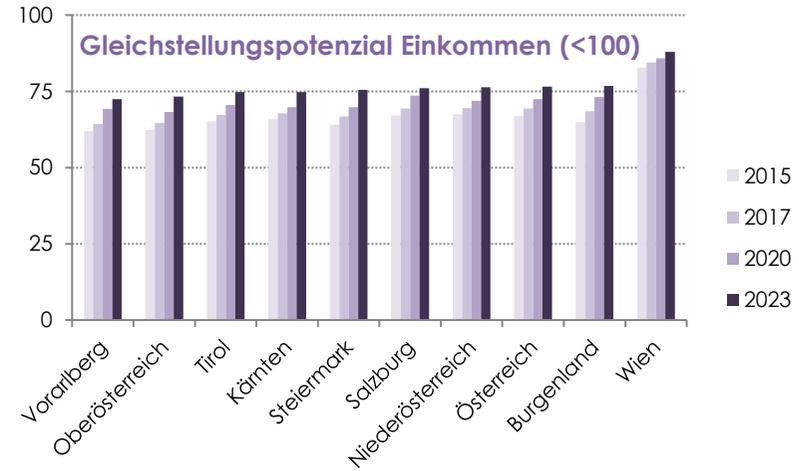
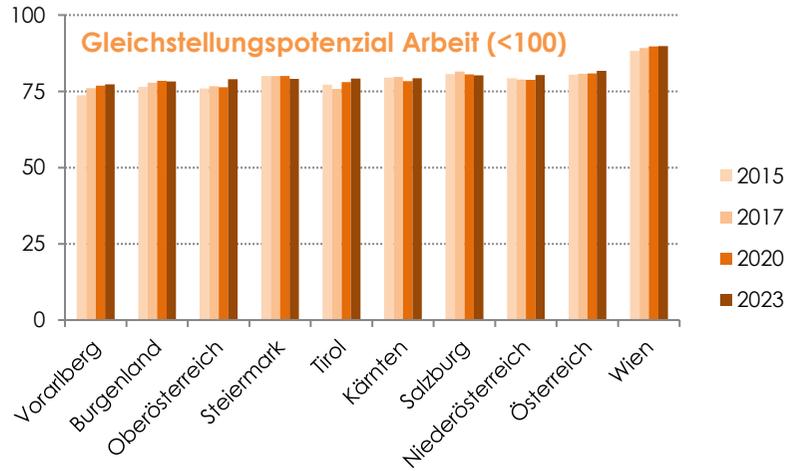
Auf Basis der vorliegenden Befunde lassen sich daher erneut folgende Handlungsnotwendigkeiten zur Reduktion des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt formulieren:

- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder und Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss,
- Abbildung der Höherqualifizierung der Frauen auch betriebsintern, z. B. durch Zugang zu Leitungsfunktionen,
- finanzielle Neubewertung von Erwerbsarbeit, jedenfalls in jenen Bereichen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist, zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen,
- Maßnahmen zur Steigerung der Väterbeteiligung bei der Sorgearbeit (etwa durch Erhöhung der nicht übertragbaren Karenzgeldzeiten für Männer nach dem Motto „use it or lose it“),
- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbarer Kinderbetreuungsinfrastruktur in Wohnortnähe (v. a. für Kinder unter 3 Jahren bzw. im Pflichtschulalter),

- Verhütung eines gänzlichen Rückzugs von Frauen aus dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuung (z.B. durch Bewusstseinsbildung),
- Verbesserung von öffentlichen Verkehrsanbindungen und Fahrplänen (unter Rücksichtnahme auf Arbeitszeiten) zur Erhöhung der räumlichen Mobilität, sowie
- experimentelle Arbeitszeitmodelle in männerdominierten Beschäftigungsbereichen (z.B. Integration von Teilzeitarbeit in Schichtmodellen).

Abbildung 2: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015-2023)

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2023.

Executive Summary – English version

The position of women and men in the world of work - their employment opportunities, their risk of unemployment and their individual earning potential - is influenced by a wide range of socio-demographic, economic and social factors. These include individual characteristics such as age, education, nationality and work experience, family circumstances and household composition, as well as institutional and economic conditions and the structure of the political system. In addition, cultural values, value systems, gender stereotypes and the possibility of outsourcing household services have an impact on the labour market. The structure of the labour market and the composition of the working-age population are also important factors (for an overview see e.g., Bock-Schappelwein et al., 2022).

However, such a wealth of detailed information does not allow for a rapid review and monitoring of equality or the potential for equality in the labour market. Therefore, in 2015, WIFO, in coordination with AMS, developed the "Gender Equality Index Labour Market" as a "gender barometer" for the Austrian labour market. This index combines a set of 30 indicators from the areas of work, income, education and family to show in an aggregated form the extent of gender equality in the labour market nationally and in the federal provinces. The first update took place in 2017, the second in 2020 (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017, 2020). This publication is an update with the latest available data.

Simplifying the index also means losing information, which is countered by extensive documentation of data and methods.

Structure and composition of the "Gender Equality Index Labour Market"

The content of the index is designed to cover not only the "core areas" of labour market integration, but also the interfaces between the labour market and the areas of education and family. This includes the role of women and men in the labour market, their earnings and employment prospects, the structure of education and training and the reconciliation of work and family life. This focus is presented in the four thematic areas of work, income, education and family, which are based on 14 sub-areas or 33 variables⁴⁾:

- The main focus of the thematic field "work" is on the chances of women and men to enter or remain on the Austrian labour market and on the quantitative and qualitative characteristics of gainful employment. This thematic area includes the five sub-areas of the extent of employment integration, segregation, working time, occupational position and unemployment, which are specified by 14 variables.
- The main focus of the thematic field "income" is to describe the income situations of women and men in different stages of life, starting with the start of their careers, and highlights pay differences resulting from gender-specific concentration on certain sectors and occupations or from different working hours. This topic area comprises the

⁴⁾ The three indicators of segregation are not directly included in the index calculation. They serve as contextual variables.

three sub-areas of income, income at the start of employment and low pay and includes six variables.

- The thematic field "education" bundles information on the gender-specific differences in education, in further education and in the transition from education to employment. This thematic area is made up of the three sub-areas of educational structure of the population, further training and transition to employment and comprises seven variables.
- The thematic field "family" focuses on the impact of family responsibilities on the labour market integration of women and men. On the one hand, the utilisation and duration of parental leave periods and their influence on earned income are depicted; on the other hand, the impact of the existence of children under 15 years of age in the household on the labour market participation of mothers and fathers is examined. This area comprises the three sub-areas of maternity leave, income before / after maternity leave and work and family and includes six variables.

Each thematic field is considered equally relevant in the "Equality Index Labour Market", i.e., it is included in the overall index with the same weight.

Each variable included in the "Equality Index Labour Market" fulfils the condition that it is available separately for women and men at the federal state level. From this, the indicator value is calculated as gender ratio of a selected variable (i.e., women's value as a percentage of men's value, e.g., employment rate of women as a percentage of men's employment rate). It also ensures a consistent interpretation of the results by requiring that the "the higher the better" is true for all selected variables⁵⁾.

The "Equality Index Labour Market" calculated from the indicator values measures the extent of equality between women and men or the equality potential on the labour market throughout Austria and in the federal states. The index figure can be above 100% (higher values for women) or below 100% (lower values for women; equality potential). An index value of 100% expresses the equality.

Results

In this year's update, women reach an average of 76% of men's scores in the Labour Market Equality Index. This means that the situation of women has again improved compared to the first survey in 2015, when an average of 70% of men's values was achieved (2015 70%, 2017 71%, 2020 73%). The equality potential, i.e. the gap until equality is achieved, is 24 percentage points.

This positive development is based on the fact that the potential for gender equality in terms of earnings continues to decrease, especially at the beginning of a career. The equally positive development in the area of education is mainly due to the huge increase in the use of educational leave in recent years, while at the same time women continue to obtain higher qualifications. On the other hand, the potential for gender equality in the areas of work and family

⁵⁾ Variables for which low values indicate an improvement in content, such as the unemployment rate, are inverted for the index calculation.

life seems to be cemented; there are no significant improvements in the potential for gender equality, neither in the extent of employment, nor in working hours, functional segregation, unemployment, and certainly not when there are children in the household.

At the level of the thematic fields of work, income, education and family we receive the following results:

- As in previous surveys, women again achieved only 39% of men's scores in the area of family (2015: 38%), which is the lowest score of the four thematic fields (work, income, education and family) and thus also the highest gender equality potential at 61 percentage points. The gender gap is widest in the area of maternity leave, where women again achieved only 13% of men's scores, with a gender equality potential of 87 percentage points.
- In terms of income, women currently earn on average 77% of what men earn. Compared with previous surveys, there has been an improvement, i.e., the income gap between the sexes has narrowed again slightly. The potential for equality is 23 percentage points. Encouraging is the trend for starting incomes, where the equality potential has almost halved from 33 percentage points to 13 percentage points compared with the first survey year in 2015, while there has been little significant improvement in incomes overall or in low-paid employment.
- In the thematic field of work, women across Austria achieve 82% of men's scores, which is similar to previous surveys. The potential for equality is 18 percentage points. There has been no noticeable improvement. On the contrary, gender differences remain particularly pronounced in terms of working hours and work in managerial positions.
- Compared to the first survey in 2015, the gap between women and men has even widened to +18 percentage points, but this result should not hide the fact that there are still more women than men aged 25-64 who have completed at most compulsory education. On the other hand, women score particularly well in terms of higher participation in continuing education, especially in the use of educational leave, higher formal educational degrees (tertiary and baccalaureate degrees) and the direct transition from education to employment.

The analysis of the federal states provides the following results:

- Once again, the city of Vienna differs markedly from the other federal provinces. The gender gap is more favourable than in the other federal provinces in the areas of working hours, occupational position, unemployment, income, income at the start of a career, low pay, parental leave, income before/after parental leave and work and family, but this is also associated with a number of problems that are addressed to men, i.e. the comparatively good performance of women in Vienna is often the result of a comparatively poor performance of men.

- As in the 2015, 2017 and 2020 surveys, the provincial results are very close to each other, with the exception of Vienna. The values range from 71% in Vorarlberg and 72% in Tyrol to 77% in Carinthia; Vienna reaches 81%.
- In all provinces, the largest gender differences to the detriment of women are in the area of family, followed by income and work.
 - In the thematic area family, the results are close, with the exception of Vienna, with values ranging from 36% in Vorarlberg to 40% in Carinthia; Vienna reaches 45%.
 - In the thematic area income, the results are very close, with values ranging from 72% in Vorarlberg to 77% in Burgenland, with the exception of Vienna, which reaches 88%.
 - In the thematic area employment, the results are very close, with values ranging from 77% in Vorarlberg to 80% in Lower Austria, excluding Vienna; Vienna reaches 90%.
- Women outperform men in all federal states only in the thematic field education.

The combination of the "Gender Equality Index Labour Market" with various context indicators confirms the findings of previous surveys that gender differences in the labour market are more pronounced where labour markets are more segregated. The higher the concentration of women in certain occupations or sectors, the greater the gender inequality in favour of women.

On the basis of the present findings, we can therefore again formulate the following courses of action to reduce the potential for gender equality in the labour market:

- Breaking up traditional educational paths and job profiles and promoting further employment after graduation that is commensurate with training,
- Representing the higher qualification of women also on internal labour markets, e.g., through access to management positions,
- Financial upgrading of gainful employment, at least in those areas in which the public sector is an employer, in order to improve the economic situation of women,
- Measures to increase the participation of fathers in care work (e.g., by extending non-transferable parental leave for men according to the "use it or lose it" principle),
- Providing a high-quality and affordable childcare infrastructure close to home (especially for children under the age of 3 and school-age children),
- Counteracting the complete withdrawal from the labour market due to childcare (e.g., raising awareness),
- Better coordination of public transport connections with working hours to increase spatial mobility,
- Experimental working time models in male-dominated areas of employment (e.g., integration of part-time work into shiftwork models).



1 Einleitung

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso umfasst wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen, wird von einer Vielzahl an soziodemographischen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren beeinflusst. Dazu zählen individuelle Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität oder die Arbeitserfahrung, familiäre Umstände und die Haushaltszusammensetzung, ebenso wie institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung des politischen Systems. Zusätzlich wirken kulturelle Werte, Werthaltungen, Geschlechterstereotype und Auslagerungsoptionen von haushaltsnahen Dienstleistungen auf den Arbeitsmarkt auf die Gleichstellung ein. Schließlich kommt auch der Struktur des Arbeitsmarktes und der Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Bedeutung zu (für einen Überblick siehe beispielsweise Bock-Schappelwein et al., 2022).

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt lässt sich mittels einer Vielzahl von Indikatoren messen. Eine Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Daher entwickelte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" als "Gender-Barometer" des österreichischen Arbeitsmarktes. Er bündelt ein Set von 30 Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, und zeigt in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt – österreichweit und in den Bundesländern.

Der Index wurde 2017 erstmals aktualisiert, im Jahr 2020 folgte die zweite Aktualisierung (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017, 2020). Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der dritten Aktualisierung auf Grundlage der neuesten zur Verfügung stehenden Daten.

Die Indexdarstellung gewährleistet einerseits Übersichtlichkeit, impliziert jedoch andererseits einen Informationsverlust. Diesem Umstand wird mit einer umfassenden Dokumentation von Daten und Methode begegnet.

Die Kapitel 2 und 3 skizzieren zunächst Aufbau und Zusammensetzung sowie Datenquellen und Methodik des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" in einer gekürzten Darstellung (in Anlehnung an Bock-Schappelwein et al., 2016). In Kapitel 4 werden die aktuellen Indexzahlen behandelt und mit den publizierten Ergebnissen der vorangegangenen Berechnungen aus den Jahren 2015, 2017 und 2020 verglichen. Kapitel 5 befasst sich mit der horizontalen Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt. Kapitel 6 bettet das Geschlechterverhältnis in den regionalen Kontext ein; zusätzlich behandelt das diesjährige Spezialthema die Bedeutung der „Stillen Reserve“ („Out of labour force“), bevor in Kapitel 7 Schlussfolgerungen formuliert werden. Im Anhang befinden sich in Ergänzung zu den in Kapitel 4 dargelegten Ergebnissen die Indexwerte nach den Teilbereichen und Themenfeldern, die dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zugrunde liegen. Außerdem werden die im Index verwendeten Indikatoren näher beschrieben und auch die Rohdaten ausgewiesen. Zusätzlich enthält der Anhang eine Übersicht zu den



Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht, Branche und Bundesland.

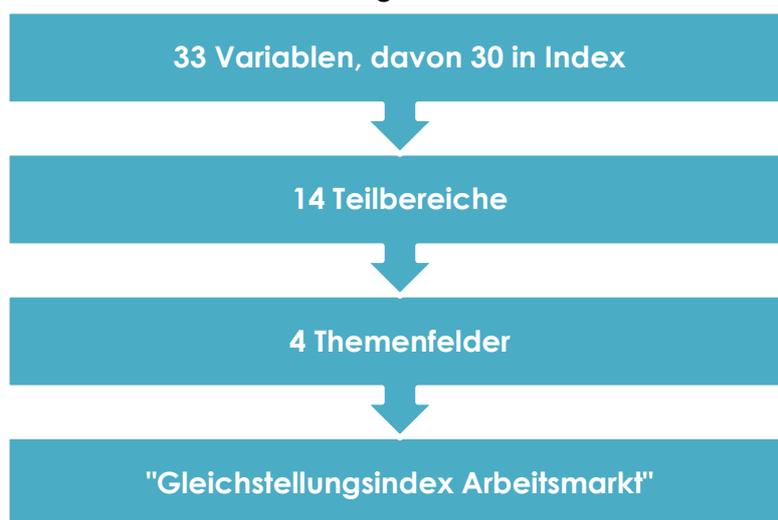


2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" umfasst vier Themenfelder, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, regional differenziert nach Bundesländern, möglichst breit abzubilden: Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. Sie spiegeln zugleich die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereiche bzw. Stationen im Erwerbsprozess von Frauen und Männern wider. Die vier Themenfelder setzen sich aus 14 Teilbereichen zusammen, welche die einzelnen Felder näher spezifizieren; das Themenfeld Arbeit besteht aus fünf Teilbereichen, alle übrigen Themenfelder (Einkommen, Bildung, Familie) aus jeweils drei Teilbereichen. Operationalisiert wird jeder Teilbereich durch mindestens eine Variable. Insgesamt fließen 30 Variablen⁶⁾ in die Berechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein (Abbildung 3)⁷⁾. Die Themenfelder und Teilbereiche werden in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 3: Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"



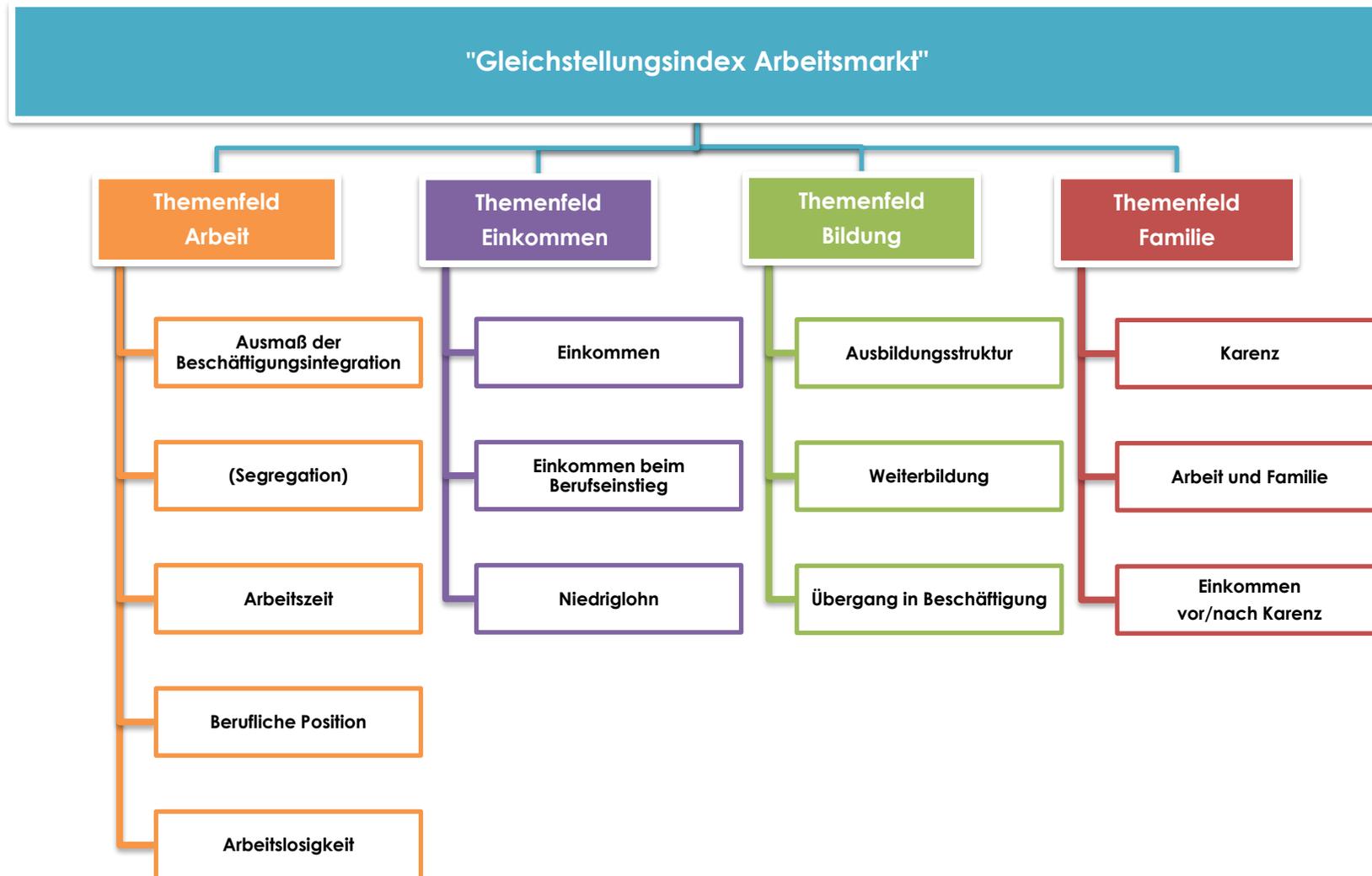
Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

⁶⁾ Die drei Variablen des Teilbereichs „Segregation“ fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen der Kontextualisierung (Kapitel 5).

⁷⁾ Die Beschreibung der verwendeten Indikatoren befindet sich in Anhang 3.



Abbildung 4: Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Der Teilbereich „Segregation“ fließt nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dient der Kontextualisierung.



2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

2.2.1 Themenfeld Arbeit

Das Themenfeld "Arbeit" umfasst 14 Variablen, welche die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern in Hinblick auf Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt abbilden; das Arbeitslosigkeitsrisiko wird mit Blick auf Verfestigung und ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Außerdem werden die horizontale und vertikale Segregation sowie Unterschiede im Arbeitszeitausmaß miteinbezogen. In die Indexberechnung fließen elf Variablen ein; thematisch sind diese den vier Teilbereichen "Beschäftigungsintegration", "Arbeitszeit", "berufliche Position" und "Arbeitslosigkeit" zugeordnet.

Die drei Variablen des Teilbereichs "Segregation" werden nicht für die Indexberechnung verwendet, sondern dienen der Kontextualisierung. Damit wird das Ausmaß der Ungleichheit in Bezug auf die Verteilung der Frauen- und Männerbeschäftigung auf Branchen und Berufe gemessen („vertikale Segregation“); ein Indikator gibt zudem Aufschluss zur selbständigen Beschäftigung nach Geschlecht (siehe dazu Bock-Schappelwein et al., 2015) (Übersicht 1). Der Teilbereich "Segregation" wird in Kapitel 5 näher behandelt.

Übersicht 1: **Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten	Ja
	Beschäftigungsquoten	Ja
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	Nein, Kontext
	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Nein, Kontext
	Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)	Nein, Kontext
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	Ja
	Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil	Ja
	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ja
	Geringfügige Beschäftigung	Ja
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Ja
	Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)	Ja
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Ja
	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Ja
	Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration" misst anhand der beiden Variablen "Beschäftigungsquote" und "Erwerbsquote" die Teilhabechancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung



im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre)⁸ an, die Erwerbsquote berücksichtigt neben den Erwerbstätigen auch Arbeitslose.

Der Teilbereich "Arbeitszeit" beleuchtet das Erwerbsarbeitsvolumen anhand von vier Variablen. Die Variablen "Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten" und "Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten" messen die Beschäftigungsintegration unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit, während die Variablen "Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil" und "Geringfügige Beschäftigung" Einblick in etwaige geschlechtsspezifische Zuverdienstmuster geben.

Der Teilbereich "Berufliche Position" bildet den funktionalen Einsatzbereich von Frauen und Männern innerhalb eines Unternehmens ab, einerseits bezüglich der hierarchischen Position unter Berücksichtigung ihrer Verantwortungsbereiche („horizontale Segregation“), andererseits hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. deren Übereinstimmung mit ihrem formalen Ausbildungsabschluss (zur Berechnung der Variablen "ausbildungsadäquate Beschäftigung" siehe *Bock-Schappelwein et al., 2014*). Die beiden Variablen lassen Rückschlüsse auf die funktionale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu.

Der Teilbereich "Arbeitslosigkeit" erfasst einerseits das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Relation zum Arbeitskräfteangebot (Arbeitslosenquote). Art und Ausmaß der personenbezogenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit werden anhand von zwei Variablen gemessen, anhand der Dauer der Arbeitslosigkeit (Verfestigung)⁹ und deren Häufigkeit (ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit). Die Berechnung der "verfestigten Arbeitslosigkeit" beruht auf der von Eppel et al. (2014) entwickelten Typologie Arbeitsloser. Dieser zufolge waren betroffene Personen in den fünf Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos gemeldet, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte. Der Indikator "ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit" bezieht sich auf Personen, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Berechnung mindestens fünf Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer aufwiesen.

⁸) Mit der Altersspanne 15 bis 64 Jahre wird allerdings der Geschlechterunterschied aufgrund unterschiedlicher Pensionsregelungen etwas überschätzt.

⁹) Für die vorliegende Aktualisierung wurde die zugrundeliegende Datenaufbereitung geringfügig modifiziert, da nunmehr eine neue Priorisierung der verschiedenen Erwerbszustände angewandt wird, die jener der Tabelle *mon_uni_status_int* der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) entspricht. Die auf dieser Grundlage ermittelten Ergebnisse unterscheiden sich quantitativ etwas von jenen der bisherigen Auswertungen.



2.2.2 Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Erwerbsphasen, beginnend beim Berufseinstieg sowie während der späteren Erwerbskarriere, und beleuchtet zudem den Niedriglohnbereich. Es zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die u. a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe sowie Führungspositionen, aus Altersunterschieden, Unterschieden in der Ausbildungswahl und Beschäftigungsdauer oder aus unterschiedlichen Arbeitszeiten resultieren. Daneben beeinflussen auch Unternehmenseigenschaften, regionale Besonderheiten, die Bewertung von Arbeit oder das Verhalten bei Lohnverhandlungen das Einkommen (Geisberger & Glaser, 2021; Böheim et al., 2023). Operationalisiert wird dieses Themenfeld anhand von sechs Variablen aus den drei Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" (Übersicht 2).

Übersicht 2: **Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte	Ja
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€	Ja
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	Ja
	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Die drei Variablen des Teilbereichs "Einkommen" messen den branchenspezifischen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer – einmal unabhängig von der Arbeitszeit, einmal bei gleicher Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) und einmal differenziert nach sozialrechtlichem Status.

Das "Einkommen beim Berufseinstieg" spiegelt insbesondere Einkommensunterschiede wider, die sich aus der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl und der damit verbundenen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe ergeben. Gemessen wird dieser Aspekt der Einkommenssituation anhand des Anteils von Frauen und Männern, deren inflationsbereinigtes Bruttomonatseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung 18 Monate nach Ausbildungsabschluss mindestens 1.800 € beträgt, bezogen auf die Gesamtheit aller Personen, die aus der Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintraten.

Der Teilbereich "Niedriglohn" misst anhand zweier Variablen das Ausmaß der Betroffenheit von Niedriglohnbeschäftigung; einerseits anhand des Anteils der Arbeitskräfte, deren Einkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens (pro Stunde) beträgt



(Niedriglohnbeschäftigung), andererseits anhand des Nettojahreseinkommens im untersten Einkommensquartil (d. h. jenes Einkommens, welches die 25% der erwerbstätigen Frauen bzw. Männer mit dem geringsten Verdienst pro Jahr maximal erzielen).



2.2.3 Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" richtet den Fokus auf den Bildungsstand und das Aus- und Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern in Abhängigkeit von Alter und Lebensphase. Die sieben diesem Themenfeld zugehörigen Variablen werden zu den drei Teilbereichen "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung", "Weiterbildung" und "Übergang in Beschäftigung" zusammengefasst (Übersicht 3).

Übersicht 3: **Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Reifeprüfungsquote (in % der 18/19-jährigen Bevölkerung)	Ja
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Ja
	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Ja
Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	Ja
	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" misst geschlechtsspezifische Unterschiede im (längerfristigen) Bildungsverhalten, insbesondere an den beiden Polen des Ausbildungsspektrums (Pflichtschulabschluss, Tertiärausbildung). Die Variable "Reifeprüfungsquote" zeigt dagegen den (unmittelbaren) Wandel im Bildungsverhalten auf, der sich zeitverzögert in der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung niederschlagen wird.

Das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten wird durch zwei Variablen im Teilbereich "Weiterbildung" gemessen: über den EU-Indikator zum lebensbegleitenden Lernen und durch die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder mit Fachkräftestipendium (gemessen an der unselbständigen Beschäftigung).

Zwei weitere Variablen, der Anteil der "NEET"-Personen ("neither in employment nor education and training") an den 15- bis 24-Jährigen sowie der Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss, gehen schließlich im Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" der Frage nach, ob Frauen und Männer beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung mit Problemen konfrontiert sind, die sich in einem zeitverzögerten Ankommen am Arbeitsmarkt niederschlagen.



2.2.4 Themenfeld Familie

Die Geburt eines Kindes stellt für die Erwerbsbiographie von vielen Frauen typischerweise eine Zäsur dar, bei der sie häufig ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, während Männer ihrer Erwerbstätigkeit zumeist weiterhin in Vollzeit nachgehen (Huemer et al., 2017). Dieses Erwerbsverhalten ist Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der Frauen sich stärker in der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit engagieren als Männer. Wie stark sich die familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern auswirken, steht im Mittelpunkt des Themenfelds "Familie". Beleuchtet werden hierfür die Inanspruchnahme und Dauer der Karenz, die mit der Karenz verbundenen Veränderungen des Erwerbseinkommens sowie die Wirkungen von Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern. Diese Aspekte werden durch sechs Variablen in insgesamt drei Teilbereichen – "Elternkarenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" – gemessen (Übersicht 4).

Übersicht 4: **Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Elternkarenz	Männer-, Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz	Ja
	Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld) ¹⁰⁾	Ja
Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	Ja
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich "Elternkarenz" bildet geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme betreuungsbedingter Karenzzeiten anhand zweier Variablen ab: Zum einen anhand des Anteils der Frauen und Männer, die die kürzeste Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem) oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt haben¹¹⁾ (Details dazu finden sich in Abschnitt 4.5.2), da kürzere Karenzzeiten die nachfolgende

¹⁰⁾ Bis zur letzten Aktualisierung wurde dieser Indikator bezeichnet mit: „Inanspruchnahme bis höchstens zum 12. (+2) Lebensmonats des Kindes“.

¹¹⁾ Die zugrundeliegende Väterbeteiligungsstatistik des Bundeskanzleramtes wurde seit der letzten Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" konzeptuell verändert. Die Daten beziehen sich nun für alle ausgewiesenen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes auf ein bestimmtes Geburtsjahr des Kindes, im gegenständlichen Fall auf das Geburtsjahr 2019. Zuvor war je nach Variante jener Geburtsjahrgang herangezogen worden, "bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer für beide Elternteile abgeschlossen war" (siehe <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html>). Da die Anpassung beide Geschlechter betrifft, beeinträchtigt sie die Aussagekraft des Gleichstellungsindex nicht. Die im Rohdatenanhang ausgewiesenen Anteile lassen sich jedoch nicht direkt mit jenen Werten vergleichen, die früheren Indexberechnungen zugrunde lagen, da die Umstellung seitens des BKA zu Niveaushiftungen geführt hat.



Erwerbskarriere nachweislich erleichtern (Lutz, 2000); zum anderen anhand des Anteils der Frauen und Männer in Elternkarenz, gemessen als Abstand der tatsächlichen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme von einer Gleichverteilung im Verhältnis 50 : 50. Im Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" werden Einkommenseinbußen abgebildet, die aus der Erwerbsunterbrechung durch die Elternkarenz (und anschließender Teilzeitbeschäftigung) resultieren. Das Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern wird im Teilbereich "Arbeit und Familie" anhand von drei Variablen erfasst. Dazu werden die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahren sowie die Vollzeitquoten von unselbständig Beschäftigten mit Kind(ern) unter 15 Jahren herangezogen.

3 Datenquellen und Methodik

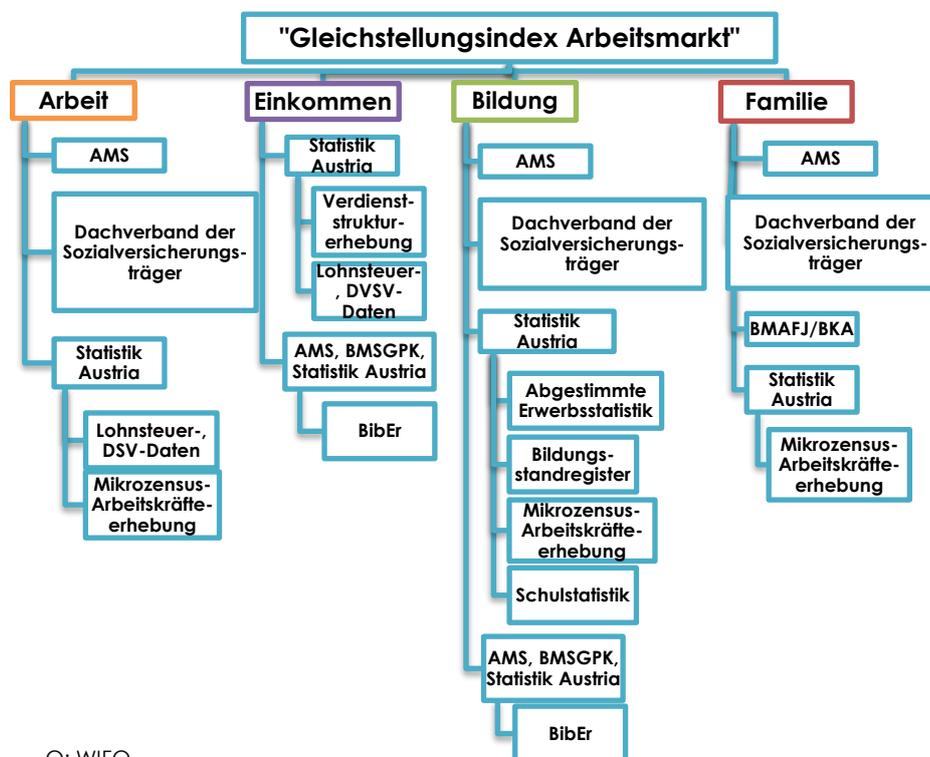
3.1 Datenquellen

Die Variablenauswahl folgte inhaltlichen Überlegungen, stand aber unter dem Erfordernis, dass die gewählten Kennzahlen (bzw. die Ausgangsdaten) in regelmäßiger und ausreichender Frequenz verfügbar sowie nach Geschlecht und Bundesland getrennt ausweisbar sind. Die 33 ausgewählten Variablen entstammen 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen des AMS, des Dachverbands der Sozialversicherungsträger¹²⁾, der Statistik Austria¹³⁾ und der Bundesministerien (Abbildung 5). Alle Daten beziehen sich – sofern verfügbar – auf das rezente Referenzjahr: in der Erstberechnung aus dem Jahr 2015 war dies das Referenzjahr 2013, in der ersten Aktualisierung im Jahr 2017 das Referenzjahr 2016, in der zweiten Aktualisierung 2020 das Referenzjahr 2019 und in der vorliegenden dritten Aktualisierung das Referenzjahr 2022. Im Anhang 3 befindet sich die detaillierte Variablenbeschreibung, im Anhang 4 die Rohdaten, die die Grundlage für die Berechnung der Indikatorwerte bilden, aus denen sich anschließend der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" errechnet.

¹²⁾ Bis 2019: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

¹³⁾ Aufgrund von definitorischen Änderungen kam es mit dem Berichtsjahr 2021 zu einem Zeitreihenbruch in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Da die Änderungen beide Geschlechter gleichermaßen betreffen, beeinträchtigen sie nicht die Aussagekraft des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, der nur auf die Geschlechterrelation abstellt.

Abbildung 5: Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern



Q: WIFO.

3.2 Datenaufbereitung

Die Vergleichbarkeit der ausgewählten Variablen wurde unabhängig von ihrer Maßeinheit (z. B. Prozentanteile oder Euro-Beträge) durch Normierung (Blien et al., 1991) erreicht. Bei der gewählten Normierung werden die Daten derart aufbereitet, dass immer der jeweilige Frauenwert als Prozentsatz des Männerwertes ausgewiesen wird.

Beispiel Beschäftigungsquote (siehe Anhang 4)

Beschäftigungsquote Frauen Gesamtösterreich 2022: 70,0%

Beschäftigungsquote Männer Gesamtösterreich 2022: 78,0%

Frauenwert in % des Männerwertes ($70,0/78,0 \cdot 100$): 89,7%

Indikatorwert Beschäftigungsquote: 89,7%

Dieses Geschlechterverhältnis (je ausgewählter Variable) fließt als Indikatorwert in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein.

Zudem muss eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet sein (EIGE, 2013), indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage "je höher, desto besser" zutreffen muss. Andernfalls würden sich Besser- und Schlechterstellung im Gesamtindex ausgleichen. Daher

müssen Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte wünschenswert sind, für die Indexberechnung invertiert werden. Insgesamt wurde die Invertierung für neun Variablen durchgeführt (Übersicht 5): für den Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil, geringfügige Beschäftigung, Arbeitslosenquoten, Typologie von Arbeitslosen, ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, Niedriglohnbeschäftigung, Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss, NEETs, sowie den Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz.



Übersicht 5: **Variablen**

Themenfeld	Teilbereiche	Variablen	Trifft "je höher, desto besser" zu?	
Arbeit	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten	Ja	
		Beschäftigungsquoten	Ja	
	Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	*)	
		Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	*)	
		Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)	*)	
	Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil	Nein
			Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ja
			Geringfügige Beschäftigung	Nein
			Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Ja
	Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)		Ja
				Ja
	Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Nein
Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit			Nein	
			Nein	
Einkommen	Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	Ja	
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Ja	
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte	Ja	
	Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€	Ja	
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	Ja	
			Nein	
Bildung	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss	Nein	
		Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss	Ja	
	Weiterbildung	Reifeprüfungsquote	Ja	
		EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Ja	
		Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Ja	
	Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Ja
			Nein	
Familie	Karenz	Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	Nein	
		Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)	Ja	
	Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	Ja	
	Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Ja
			Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Ja
			Ja	

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – *) Kontextanalyse (siehe Kapitel 5).

3.3 Datenaggregation und Indexbildung

Die Aggregation der aus den Variablen berechneten Indikatorwerte zu einem Indexwert erfolgt meist – wie die Beispiele aus der Literatur zeigen (Bock-Schappelwein et al., 2015) – über das arithmetische oder geometrische Mittel, je nachdem, wie der Indikatorwert berechnet wird: Anzustreben ist eine "Symmetrie" in der Berechnung von Indikatorwert und Indexwert (Bericat, 2012, Permanyer, 2008, Beneria & Permanyer, 2010).

Im vorliegenden Fall bildet der Indikatorwert das Geschlechterverhältnis einer Variable ab, d. h. der Frauenwert wird als Prozentsatz des Männerwertes ausgedrückt, was eine multiplikative Funktion darstellt. Die Aggregation sollte daher auch multiplikativ, also mittels geometrischen Mittels, erfolgen. Allerdings ist dieses schwieriger und weniger intuitiv zu interpretieren als das arithmetische Mittel.

Deshalb werden für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" die Indikatorwerte logarithmiert und damit in eine additive Funktion umgewandelt (Bericat, 2012). Im Anschluss daran werden die Indikatorwerte mit dem einfacher zu interpretierenden, arithmetischen Mittel zu Themenfeld- bzw. Teilbereichsindexwerten und schließlich zum "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst. Die Interpretierbarkeit der zusammengefassten logarithmierten Indikatorwerte gewährleistet Bericat (2012), indem er diese mit der Exponentialfunktion multipliziert (zur genauen Berechnung siehe Bock-Schappelwein et al., 2015):

$$GI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100$$

GI . . . "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt", A . . . Themenfeld Arbeit, E . . . Themenfeld Einkommen, B . . . Themenfeld Bildung, F . . . Themenfeld Familie, i . . . Bundesland, e . . . Eulersche Zahl

Die Berechnung erfolgt stufenweise:

- Im ersten Schritt werden 13 Teilbereichsindizes¹⁴⁾ berechnet.
- Im zweiten Schritt werden die 13 Teilbereichsindizes mittels arithmetischen Mittels zu den vier Themenfeldindizes Arbeit (4 Teilbereichsindizes), Einkommen (3 Teilbereichsindizes), Bildung (3 Teilbereichsindizes) und Familie (3 Teilbereichsindizes) zusammengefasst.
- In einem dritten Schritt werden die vier Themenfeldindizes mittels arithmetischen Mittels zur Gesamtindexzahl, dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst¹⁵⁾. Alle Themenfeldindizes fließen mit demselben Gewicht¹⁶⁾ in den Gesamtindex ein. Es

¹⁴⁾ Der Teilbereich „Segregation“ fließt nicht in den Index ein, sondern dient als Kontextinformation.

¹⁵⁾ Die Multiplikation der Indexwerte mit der Exponentialfunktion erfolgt erst nach der Aggregation der logarithmierten Indikatorwerte zu Teilbereichsindizes, Themenfeldindizes und dem Gesamtindex.

¹⁶⁾ Indem alle Themenfeldindizes mit demselben Gewicht in den Gesamtindex einfließen, wird keine Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Teilaspekte vorgenommen. Motiviert ist dies durch den Wunsch, die gesamte Bandbreite der Ungleichstellungen der Geschlechter zu gleichen Teilen im Gesamtindex abzubilden. Alternativ könnten Teilaspekte höher bzw. niedriger gewichtet werden. Eine solche Ungleichgewichtung würde aber eine Bewertung der Relevanz

wird somit keine Bewertung der Bedeutung der einzelnen Teilaspekte vorgenommen (Übersicht 6).

Bei den Indikatorwerten, die in den Index einfließen (d. h. Frauenwert in % des Männerwertes je ausgewählte Variable), können Frauen höhere, gleich hohe oder niedrigere Werte erzielen als Männer. Daher kann auch die Indexzahl des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" über 100% (wenn Frauen höhere Werte als Männer aufweisen) oder unter 100% liegen (im entgegengesetzten Fall. Ein Indexwert von 100% steht für Gleichstellung von Frauen und Männern.

Um detailliertere Aussagen über das konkrete Abschneiden von Frauen und Männern zu ermöglichen, werden die Indikatorwerte in einem weiteren Schritt zu zwei Subindizes gruppiert:

- Der erste Subindex "*Women Disadvantage Index*" (*WDI*) wird für jenes Set an Indikatorwerte berechnet, in denen Frauen schlechter abschneiden als Männer; die *WDI*-Indexzahl liegt stets unter 100%.
- Der zweite Subindex "*Men Disadvantage Index*" (*MDI*) wird für jenes Set an Indikatorwerte ermittelt, in denen Männer schlechter abschneiden (eine ähnliche Vorgehensweise findet sich in Beneria & Permanyer, 2010); die *MDI*-Indexzahl liegt daher stets über 100%.

Daraus lässt sich der Einfluss der beiden Subindizes auf das Durchschnittsergebnis, d. h. den Gesamtindexwert, ableiten:

$$WDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \quad \forall x_i < y_i$$

$$MDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \quad \forall x_i > y_i$$

i . . . Indikatorwerte je Themenfeld, die die Bedingung $x_i < y_i$ (*WDI*) bzw. $x_i > y_i$ (*MDI*) erfüllen.

einzelner Aspekte voraussetzen, die letztlich willkürlich ist und das errechnete Ausmaß der Ungleichheit erheblich beeinflussen kann (Bock-Schappelwein et al., 2015).



Übersicht 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte

Variablen	1. Schritt	Teilbereiche	2. Schritt	Themenfeld	3. Schritt
Erwerbsquoten	}	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	}	Arbeit	}
Beschäftigungsquoten					
Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	}	Segregation	}		
Unselbständig Beschäftigte nach Berufen					
Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)					
Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten					
Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil					
Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	}	Arbeitszeit	}		
Geringfügige Beschäftigung					
Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion					
Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)	}	Berufliche Position	}		
Arbeitslosenquoten					
Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	}	Arbeitslosigkeit	}		
Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit					
Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	}	Einkommen	}	Ein kommen	
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)					
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte					
Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€					
Niedriglohnbeschäftigung	}	Einkommen beim Berufseinstieg	}		
Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)					
Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss	}	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	}		
Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss					
Reifeprüfungsquote					
EU-Indikator Lebenslanges Lernen	}	Weiterbildung	}		
Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)					
NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	}	Übergang in Beschäftigung	}		
Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)					
Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	}	Karenz	}	Familie	
Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)					
Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	}	Einkommen vor/nach Karenz	}		
Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15					
Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15	}	Arbeit und Familie	}		
Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahren					

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



4 Ergebnisse

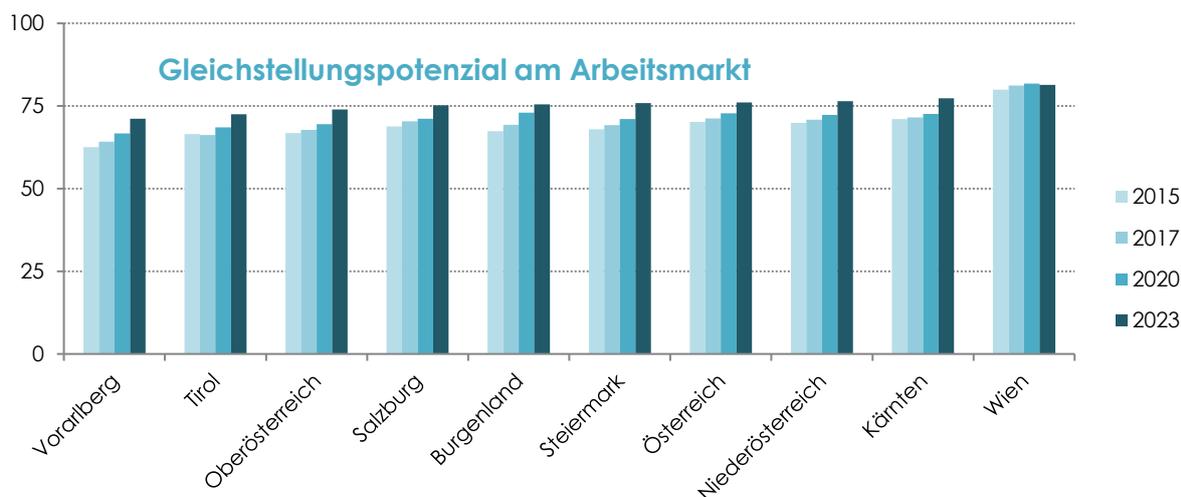
4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" weist in der aktuellen Berechnung österreichweit einen Wert von 76% aus (2015: 70%, 2017: 71%, 2020: 73%)¹⁷⁾, d. h. Frauen erreichen aktuell durchschnittlich 76% der Männerwerte (Gleichstellung wäre bei 100% erreicht). Damit hat sich die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt neuerlich etwas verbessert (Abbildung 6 sowie Anhang 1)¹⁸⁾. Das Gleichstellungspotenzial, d.h. der Abstand zum Wert von 100%, der Gleichstellung ausdrückt, beträgt 24 Prozentpunkte.

Auf Basis der jüngsten Daten stieg der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" auf 76%. Gegenüber den Vorjahren bedeutet das eine leichte Verbesserung der Situation von Frauen (2015: 70%, 2017: 71%, 2020: 73%). Das Gleichstellungspotenzial beläuft sich auf 24 Prozentpunkte.

Abbildung 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015-2023)

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2023.

Ein detailliertes Bild zeigt sich mit Blick auf die vier Themenfelder des Gleichstellungsindex: Mit Abstand am schwächsten schneiden Frauen erneut im Themenfeld "Familie" ab, wo sie – verglichen mit den früheren Berechnungen – unverändert nur 39% der Männerwerte erreichen

¹⁷⁾ Auch wenn es nach Berechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ Datenrevisionen gegeben hat, so bleiben die Indexwerte „eingefroren“; d.h. die ausgewiesenen Zahlen entsprechen den in den Jahren 2015, 2017 und 2020 publizierten Werten (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017, 2020). In den Rohdaten (Anhang 4) werden Datenrevisionen sehr wohl berücksichtigt.

¹⁸⁾ Die Rohdaten zu den ausgewählten Indikatoren befinden sich in Anhang 4.



(2015: 38%, 2017: 39%; 2020: 39%; Kapitel 4.5). Im Themenfeld "Einkommen" erzielen Frauen mit 77% ebenfalls ein schlechteres Ergebnis als Männer, allerdings wird der Abstand zunehmend kleiner (2015: 67%, 2017: 69%, 2020: 72%; Kapitel 4.3); ein Fortschritt zeigt sich insbesondere mit Blick auf das Einkommen beim Berufseinstieg.

Wenig Dynamik besteht im Themenfeld „Arbeit“, wo die Situation der Frauen mit einem Wert von 82% des Männerwertes seit der ersten Indexberechnung im Jahr 2015 nahezu unverändert blieb (2015: 80%, 2017 und 2020 je 81%; Kapitel 4.2).

Einzig im Themenfeld "Bildung" übertreffen Frauen mit zuletzt 136% die Werte der Männer. Seit der Erstberechnung hat in diesem Themenfeld auch der Abstand zwischen den Geschlechtern erkennbar zugenommen (+13 Prozentpunkte) (2015 und 2017 je 118%, 2020: 123%; Kapitel 4.4) (Abbildung 7).



Übersicht 7: Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: **Fett hervorgehoben jene Bereiche, in den Frauen besser abschneiden**

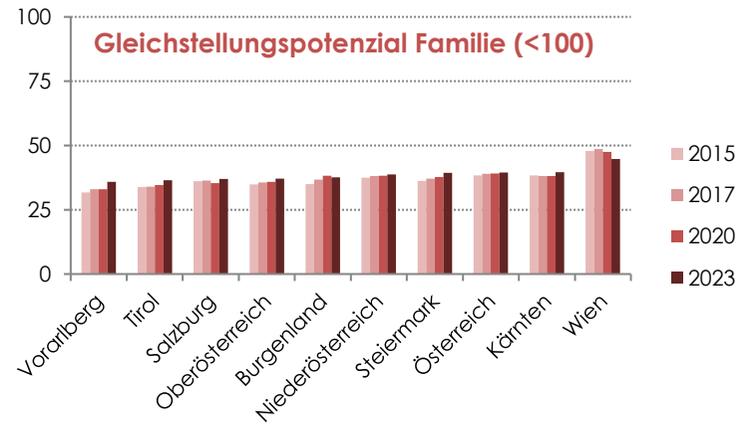
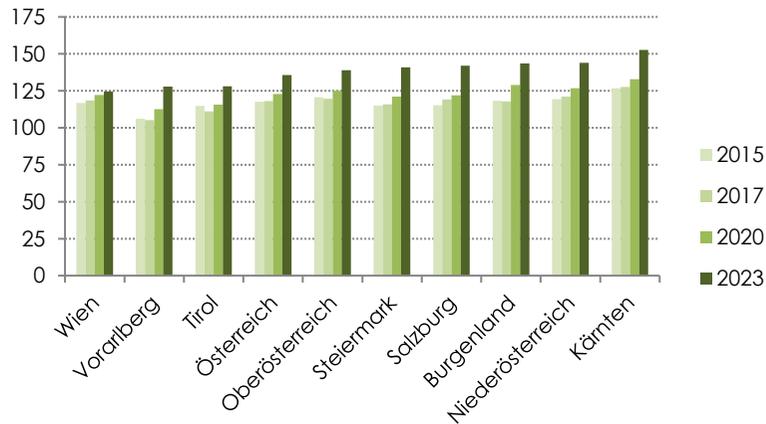
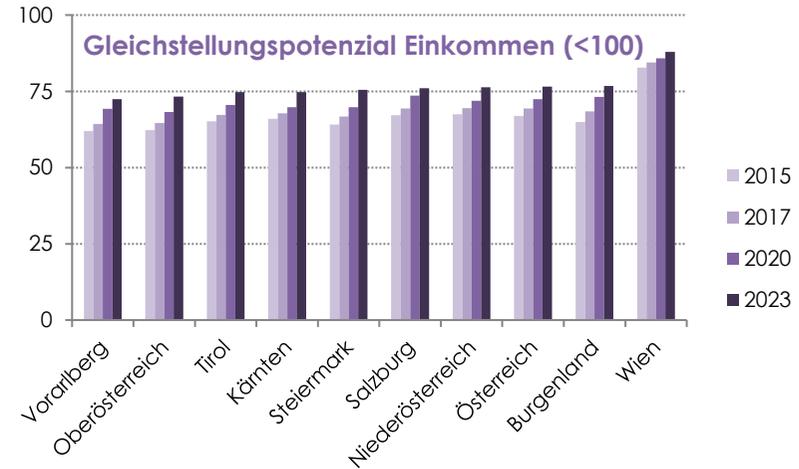
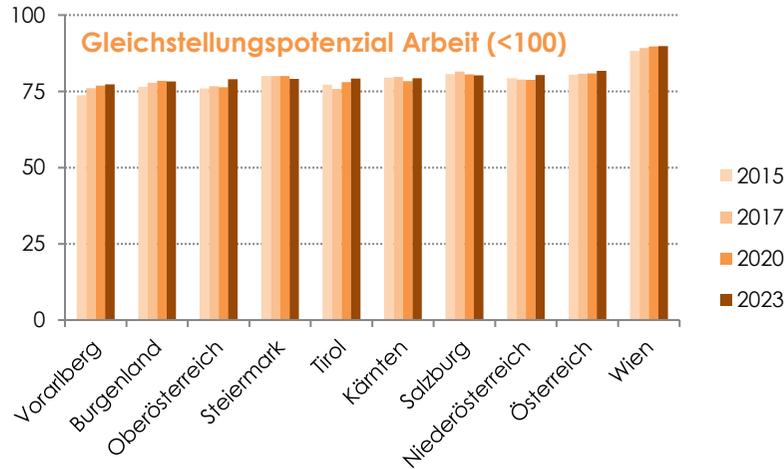
Themenfeld	Teilbereiche	Variablen
Arbeit	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten
		Beschäftigungsquoten
	Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen
		Unselbständig Beschäftigte nach Berufen
		Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)
	Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten
		Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil
		Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten
		Geringfügige Beschäftigung
	Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion
Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)		
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	
	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	
Einkommen	Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte
	Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€
	Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)
Bildung	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss
		Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss
	Weiterbildung	Reifeprüfungsquote
		EU-Indikator Lebenslanges Lernen Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)
Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre) Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	
Familie	Karenz	Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz
		Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)
	Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung
	Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre
Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre		
		Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Fett hervorgehoben: Variablenwert der Frauen höher/günstiger als Variablenwert der Männer (gilt für Österreich-Durchschnitt).



Abbildung 7: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015-2023)

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach der Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2023.



4.1.1 Bundesländer

Die Bundeslandergebnisse für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" liegen, wie schon in den Berechnungen 2015, 2017 und 2020, mit Ausnahme von Wien sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 71% in Vorarlberg und 72% in Tirol bis hin zu 77% in Kärnten sowie 81% in Wien (Übersicht 8, Anhang 1).

Übersicht 8: Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer

Ergebnisse der Berechnung 2023

	Gesamtindex	Arbeit	Einkommen	Bildung	Familie
Frauenwert in % des Männerwertes					
Burgenland	75	78	77	143	38
Niederösterreich	76	80	76	144	39
Wien	81	90	88	124	45
Kärnten	77	79	75	153	40
Steiermark	76	79	75	141	39
Oberösterreich	74	79	73	139	37
Salzburg	75	80	76	142	37
Tirol	72	79	75	128	36
Vorarlberg	71	77	72	128	36
Österreich	76	82	77	136	39

Ergebnisse der Berechnungen 2015 bis 2020

	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020	2015	2017	2020
Burgenland	67	69	73	76	78	78	65	68	73	118	118	129	35	37	38
Niederösterreich	70	71	72	79	79	79	67	69	72	119	121	127	37	38	38
Wien	80	81	82	88	89	90	83	84	86	117	118	122	48	49	48
Kärnten	71	72	73	79	80	78	66	68	70	127	128	133	38	38	38
Steiermark	68	69	71	80	80	80	64	67	70	115	116	121	36	37	38
Oberösterreich	67	68	70	76	77	76	62	65	68	121	120	125	35	36	36
Salzburg	69	70	71	81	81	80	67	69	74	115	119	122	36	36	35
Tirol	66	66	69	77	76	78	65	67	71	115	111	116	34	34	35
Vorarlberg	63	64	67	74	76	77	62	64	69	106	105	113	32	33	33
Österreich	70	71	73	80	81	81	67	69	72	118	118	123	38	39	39

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

In Wien ist das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt damit weiterhin ausgeglichener¹⁹⁾ als im übrigen Bundesgebiet. Der Abstand zu den anderen Bundesländern verringert sich jedoch, einerseits weil Wien seit der Erstberechnung 2015 kaum Fortschritte zeigt, und andererseits weil die anderen Bundesländer aufholen konnten. Ein besonders deutlicher Aufholprozess ist in Vorarlberg, in der Steiermark und im Burgenland zu erkennen.

Die Sonderstellung Wiens hat mehrere Gründe: Einerseits profitieren Frauen von der Wirtschaftsstruktur der Bundeshauptstadt (großer heterogener Dienstleistungssektor; öffentliche

¹⁹⁾ Kapitel 6.1 trägt dem Faktum Rechnung, dass sich die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern differenzierter darstellt, als der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt.



Verwaltung, Unternehmenssitz in Wien etc.), der damit verbundenen Einkommenssituation und der Betreuungsinfrastruktur im frühkindlichen Bereich. Andererseits finden Männer, insbesondere bei geringer formaler Qualifikation, weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in den (potenziell hoch entlohnten) Branchen der Sachgütererzeugung vor. In Wien besteht zudem ein für Männer im Bundesvergleich relativ gering entlohnter Niedriglohnssektor.

4.1.2 Themenfelder

Arbeit

Im Themenfeld "Arbeit" erzielten Frauen österreichweit durchschnittlich 82% der Werte der Männer und damit ein ähnliches Ergebnis wie schon in den drei früheren Berechnungen (2015: 80%, 2017 und 2020 je 81%). Die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssituation der Frauen blieb also im Aggregat nahezu unverändert. Das Gleichstellungspotenzial beläuft sich auf 18 Prozentpunkte (Gleichstellung wäre bei 100% gegeben) und ist damit nur unwesentlich niedriger als noch 2015 (20 Prozentpunkte).

Die Ergebnisse in den Bundesländern liegen bis auf Wien noch enger beisammen als 2020, mit nur schwacher regionaler Variation. Die Werte reichen von 77% in Vorarlberg bis hin zu 80% in Niederösterreich und Salzburg; Wien erzielt abermals 90% (Abbildung 7).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 konnte Vorarlberg erkennbar aufholen. Damals erreichten Frauen lediglich 74% der Männerwerte, mit deutlichem Rückstand zum Spitzenreiter Wien (Abstand 14 Prozentpunkte) sowie zum Zweitplatzierten Salzburg (Abstand 7 Prozentpunkte). Auf Basis der aktuellen Daten ist das Aufholpotenzial in Vorarlberg zwar nach wie vor am größten, der Abstand zu den Zweitplatzierten Salzburg und Niederösterreich hat sich jedoch mehr als halbiert (auf 3 Prozentpunkte). Um 3 Prozentpunkte verbessert hat sich gegenüber 2015 auch Oberösterreich. In den anderen Bundesländern ergaben sich seit 2015 nur kleinere Veränderungen im Ausmaß zwischen +2 und -1 Prozentpunkt (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.2).

Einkommen

Anders als im Themenfeld „Arbeit“ konnten Frauen im Themenfeld „Einkommen“ spürbar aufholen; das Gleichstellungspotenzial bleibt mit 23 Prozentpunkten dennoch ausgeprägt. Frauen erreichten mit durchschnittlich 77% der Männerwerte ein um 5 Prozentpunkte besseres Ergebnis als noch 2020 (2015: 67%, 2017: 69%, 2020: 72%). Im Vergleich zur ersten Index-Berechnung im Jahr 2015 hat sich das Gleichstellungspotenzial um 10 Prozentpunkte verringert (2015: 33 Prozentpunkte) und ist nun ähnlich hoch wie im Themenfeld Arbeit. Getrieben wird diese Entwicklung von einer Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen insgesamt, im Niedriglohnsegment sowie vor allem bei den Einstiegseinkommen.

Die Bundesländerergebnisse liegen, wie im Themenfeld „Arbeit“, mit Ausnahme Wiens sehr eng beisammen; ohne Wien beträgt die Spannweite nur 5 Prozentpunkte, bei Werten zwischen 72% in Vorarlberg und 77% im Burgenland. In Wien erzielten Frauen zuletzt 88% der Männerwerte,



der Abstand Wiens zum Österreich-Durchschnitt betrug 11 Prozentpunkte (2020: 14 Prozentpunkte).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 verbesserte sich die Situation der Frauen in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+12 Prozentpunkte), gefolgt von der Steiermark und Oberösterreich (+11 Prozentpunkte). Zugleich verringerte sich auch der Abstand Wiens zum Österreich-Durchschnitt (von +16 Prozentpunkte auf +11 Prozentpunkte) (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.3).

Bildung

Das Themenfeld „Bildung“ ist das einzige Themenfeld, in dem Frauen besser abschneiden als Männer. Wie schon in den früheren Berechnungen liegen die Werte der Frauen (2023: 136%) merklich über jenen der Männer (2015 und 2017: je 118%, 2020: 123%); im Vergleich zur letzten Berechnung 2020 konnten sich Frauen noch weiter um 13 Prozentpunkte verbessern. Zugleich ist „Bildung“ das einzige Themenfeld, in dem Wien nicht glänzen kann; hatte Wien in früheren Berechnungen noch einen Platz im Mittelfeld erreicht, so ist nun auf den letzten Platz abgerutscht.

Die Länderwerte liegen, anders als in den übrigen Themenfeldern, nicht nur weiter auseinander, die Spannweite hat in der aktuellen Indexberechnung noch zugenommen (von 20 auf 28 Prozentpunkte). Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied zugunsten der Frauen erneut in Kärnten (153% nach 133% 2020), am schwächsten in Wien (124%), Vorarlberg und Tirol (je 128%). Im Vergleich zur letzten Indexberechnung im Jahr 2020 verzeichneten Kärnten, die Steiermark und Salzburg merkliche Zuwächse (jeweils +20 Prozentpunkte), die insbesondere eine Folge der steigenden Inanspruchnahme von Weiterbildung sind. Im Vergleich zur Erhebung von 2020 waren zuletzt anteilig gut doppelt so viele Frauen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. Fachkräftestipendium, was insbesondere auf eine deutliche Ausweitung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz zurückzuführen ist (Rechnungshof, 2023; Bittschi et al., 2023).

Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 konnten Frauen das Ergebnis weiter verbessern, am stärksten in Salzburg (+27 Prozentpunkte), vor Kärnten, der Steiermark, Niederösterreich und dem Burgenland (um jeweils zumindest 25 Prozentpunkte). Die geringste Veränderung seit 2015 gab es dagegen in Wien, wo sich das Ergebnis im gesamten Untersuchungszeitraum nur um 8 Prozentpunkte verbesserte (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.4).

Familie

Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied nach wie vor im Themenfeld "Familie". Hier erreichen Frauen österreichweit nur 39% der Männerwerte und damit ähnlich schwache Ergebnisse wie schon in früheren Berechnungen (2015: 38%, 2017 und 2020 je 39%). Das Gleichstellungspotenzial ist somit enorm und beläuft sich auf 61 Prozentpunkte.



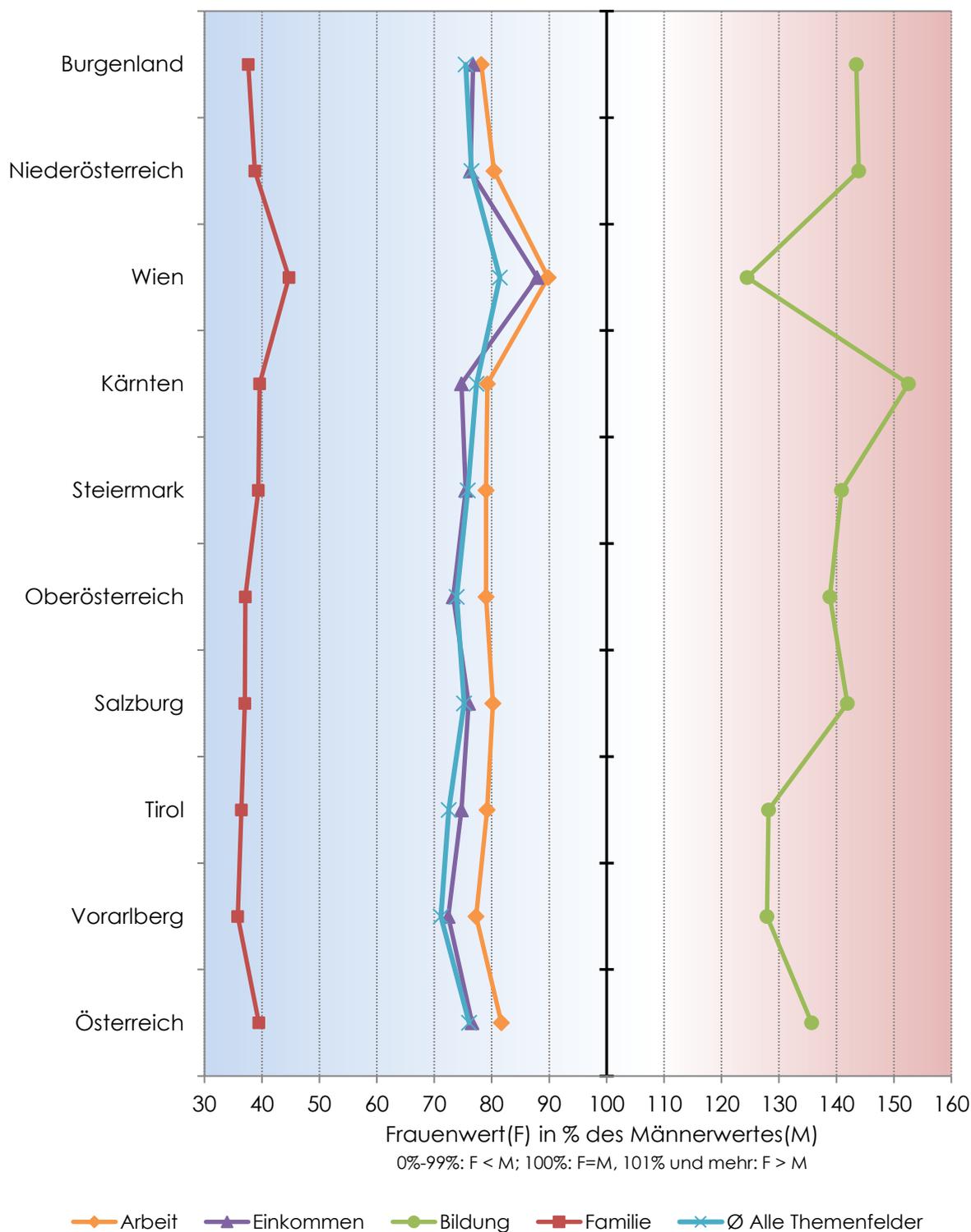
Im Bundesländervergleich schneidet Wien mit 45%²⁰⁾ noch am besten ab. Nichtsdestotrotz erzielen Frauen mit Kind(ern) (gemessen an den ausgewählten Variablen) auch in der Bundeshauptstadt nur durchschnittlich halb so hohe Werte wie Männer mit Kind(ern). Alle übrigen Bundesländer liegen mit deutlichem Abstand hinter Wien. Ohne Wien ist die regionale Variation mit 4 Prozentpunkten weiterhin gering, die Werte liegen zwischen 36% in Vorarlberg und 40% in Kärnten.

Im Langfristvergleich implizieren die aktuellen Ergebnisse der Bundesländer ohne Wien einen moderaten Aufholprozess und eine leichte Annäherung: 2015 hatten die Ergebnisse ohne Wien noch zwischen 32% in Vorarlberg und 38% in Kärnten geschwankt (Spannweite: 6 Prozentpunkte). Nennenswerte Fortschritte gab es insbesondere in Vorarlberg, aber auch Tirol, die Steiermark und das Burgenland konnten aufholen (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.5).

²⁰⁾ Anzumerken ist, dass Wien das einzige Bundesland ist, für das die Indikatorwerte im Teilbereich Karenz im Vergleich zur letzten Berechnung merklich gesunken sind. Im Falle Wiens dürfte sich die Umstellung in der Datenerhebung beim Indikator „Inanspruchnahme der Karenz“ stärker bemerkbar machen als für die übrigen Bundesländer.



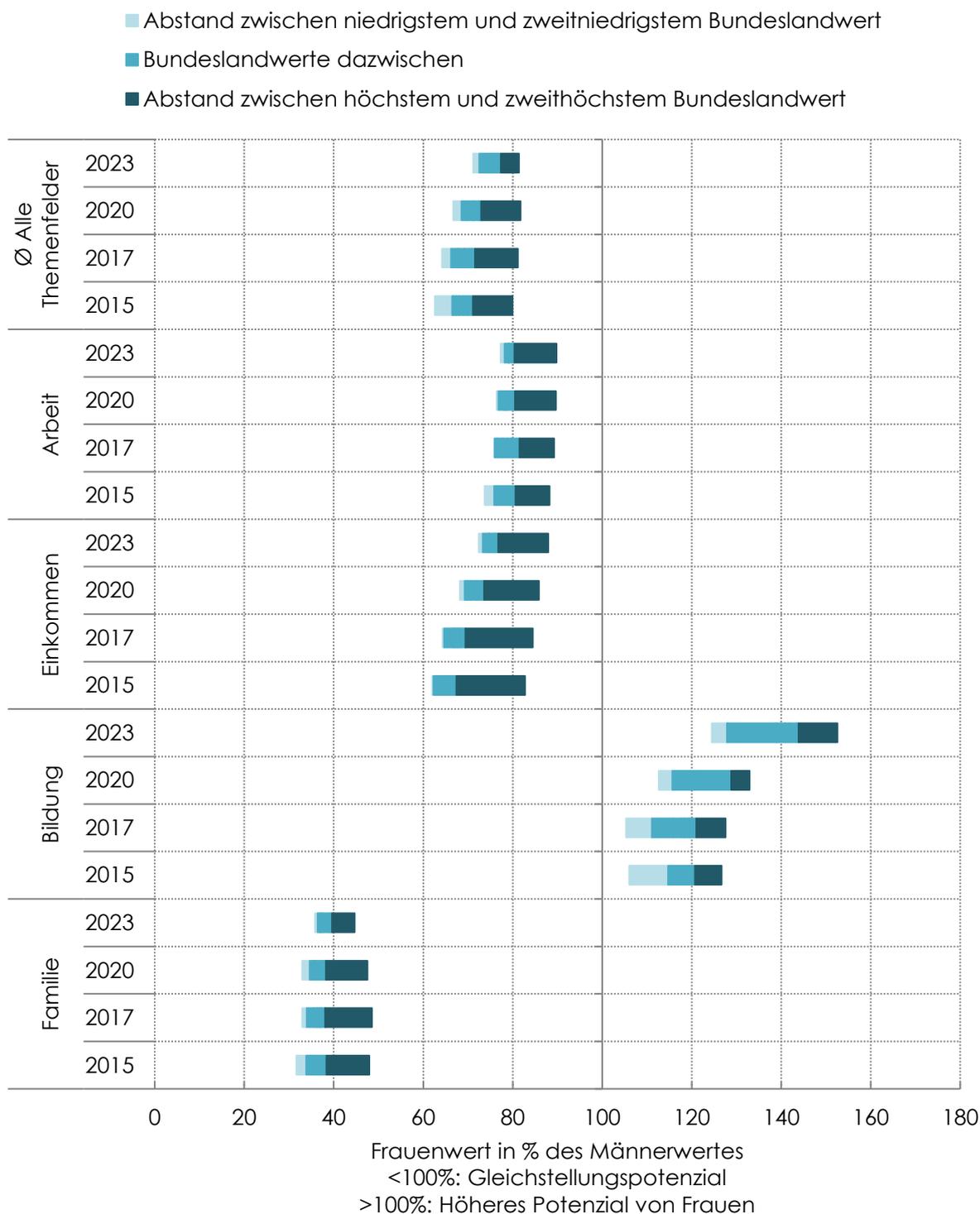
Abbildung 8: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 9: **Gesamindex- und Themenfeld-Indexzahlen im Zeitvergleich (2015-2023)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



4.1.3 Exkurs: Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index – MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Mit Hilfe der beiden Subindizes "Woman Disadvantage Index – *WDI*" und "Men Disadvantage Index – *MDI*" (siehe auch Kapitel 3.3) lässt sich errechnen, welchen Einfluss Indikatoren bzw. Teilbereiche, in denen Frauen (bzw. Männer) niedrigere (höhere) Werte erzielen, auf das Ergebnis des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ausüben. Von den 30 Indikatoren, die in die Berechnung des Gesamtindex einfließen, schneiden Frauen bei sieben Variablen aus den Themenfeldern Bildung und Arbeit zumindest im Bundesdurchschnitt besser ab als Männer: Dazu zählen die Arbeitslosenquote, die ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, der Bevölkerungsanteil mit Hochschul- oder Akademieabschluss, die Reifeprüfungsquote, der EU-Indikator Lebenslanges Lernen, der Anteil der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. Fachkräfte-stipendium und der Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss (fett hervorgehoben in Übersicht 7).

Innerhalb dieser sieben Variablen erreichen Frauen 122% der Männerwerte ("Men Disadvantage Index" – *MDI*). Die MDI-Ergebnisse schwanken zwischen 118% in Vorarlberg und 136% in Tirol. Im Vergleich zu den früheren Berechnungen (116% in den Jahren 2015, 2017 und 2020) schlägt sich das deutlich bessere Abschneiden von Frauen im Bereich Weiterbildung in den vorliegenden Werten nieder.

Übersicht 9: **Subindexwerte "Women Disadvantage Index – *WDI*" und "Men Disadvantage Index – *MDI*" für die Bundesländer (2015-2023)**

	Women Disadvantage Index – <i>WDI</i>				Men Disadvantage Index – <i>MDI</i>			
	Frauenwert in % des Männerwertes							
	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
Burgenland	62	64	66	67	118	116	118	124
Niederösterreich	65	66	67	69	117	116	116	124
Wien	76	77	75	76	120	119	115	120
Kärnten	65	66	67	68	120	119	119	129
Steiermark	64	65	66	69	114	115	115	125
Oberösterreich	62	63	65	67	117	115	117	122
Salzburg	65	66	67	68	124	122	118	131
Tirol	63	64	66	68	111	109	121	136
Vorarlberg	61	62	64	66	113	112	110	118
Österreich	66	67	68	70	116	116	116	122

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Bei jenen Variablen, bei denen Frauen schlechter abschneiden als Männer, erreichen sie im Durchschnitt 70% der Männerwerte ("Women Disadvantage Index" – *WDI*). Im Zeitvergleich entsprechen die 70% einer leichten, kontinuierlichen Verbesserung (2015: 66%, 2017: 67%, 2020: 68%; Übersicht 9). Der Women Disadvantage Index schwankt in den Bundesländern (mit Ausnahme Wiens) kaum, die Spannweite beträgt nur 3 Prozentpunkte: Die WDI-Werte reichen von 66% in Vorarlberg bis 69% in Niederösterreich und in der Steiermark. Wien liegt mit 76% deutlich darüber.



Wenn Frauen in allen untersuchten Indikatoren je Teilbereich bzw. Themenfeld benachteiligt wären, würden *WDI* und Gesamtindex ident sein. Da es aber auch Indikatoren gibt, bei denen Frauen besser abschneiden als Männer, dämpfen sie das insgesamt ungünstige Abschneiden im Gesamtindex. Da allerdings die Zahl der Variablen, bei denen Frauen besser abschneiden als Männer, gering ist, ist auch ihr Einfluss auf das Gesamtergebnis schwach (Übersicht 7).



4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit

In die Indexzahl des Themenfelds "Arbeit" gehen insgesamt 11 Indikatoren aus vier Teilbereichen ein: Variablen zum Ausmaß der Beschäftigungsintegration, zur Arbeitszeit, zur beruflichen Position und zur Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse des Teilbereichs Segregation fließen in die Kontextanalyse ein (Kapitel 5). Frauen erzielen im Themenfeld "Arbeit" österreichweit 82% der Männerwerte (2015: 80%, 2017 und 2020 je 81%). Das Gleichstellungspotenzial beträgt somit 18 Prozentpunkte.

Die Indikatoren in den Bereichen "Ausmaß der Beschäftigungsintegration", "Arbeitszeit" und "berufliche Position", die Hinweise zur vertikalen Segregation und zu den Verwertungschancen der formalen Ausbildung geben, liefern durchwegs ungünstige Ergebnisse für Frauen; diese erzielen österreichweit in sämtlichen Indikatoren niedrigere Werte als Männer. Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund, ziehen sich im Haupterwerbsalter häufiger als Männer (zeitlich begrenzt) aus dem Erwerbsleben zurück oder treten gar nicht bzw. nur kurz in den Arbeitsmarkt ein (Bock-Schappelwein et al., 2022). Sofern sie nicht gänzlich familienbedingt aus dem Erwerbsprozess ausscheiden, passen sie häufiger als Männer ihre Erwerbsarbeitszeit oder ihren Arbeitsplatz der Familiensituation an (Berghammer & Riederer, 2018; Mader, 2023). Zudem weisen Frauen im Durchschnitt eine geringere Erwerbsarbeitszeit pro Woche auf als Männer (Huemer et al., 2017; Statistik Austria, 2023), haben seltener Leitungsfunktionen inne, sehen sich häufiger mit geringen Aufstiegschancen konfrontiert (Schrenker & Zucco, 2020) und sind seltener ausbildungsadäquat beschäftigt, vor allem dann, wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. So stellen etwa Büchel und Battu (2003) oder Quintini (2011) fest, dass Frauen mit Betreuungspflichten bei der Arbeitsplatzsuche räumlich weniger mobil sind und einem Job in der näheren Umgebung den Vorzug geben, auch wenn dieser nicht ausbildungsadäquat ist (siehe dazu beispielsweise auch Egger-Subotitsch et al., 2017). Damit steigt für Frauen vor allem in ländlichen Regionen, wo es oft nur ein beschränktes Angebot an Arbeitsplätzen gibt, das Risiko der Überqualifikation, bzw. sinken ihre Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

Im Themenfeld Arbeit erzielen Frauen österreichweit 82% der Männerwerte. Das Gleichstellungspotenzial beträgt folglich 18 Prozentpunkte. Im Zeitvergleich sind kaum Verbesserungen erkennbar.

Nur im Teilbereich "Arbeitslosigkeit", der sich aus den drei Indikatoren Arbeitslosenquote laut AMS, verfestigte Arbeitslosigkeit und ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit zusammensetzt, erzielen Frauen mitunter günstigere Ergebnisse als Männer. Dies gilt für die Arbeitslosenquote, die in allen Bundesländern mit Ausnahme von Niederösterreich und Vorarlberg unter Männern höher ist, und für die ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, die Männer stärker betrifft als Frauen (außer in Tirol und Salzburg). Demgegenüber sind Frauen im gesamten Bundesgebiet häufiger von verfestigter Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.

Die niedrigere Arbeitslosenquote von Frauen in den meisten Bundesländern ist auf ein Bündel an Faktoren zurückzuführen, etwa auf die Berufs- bzw. Branchenstruktur der



Frauenbeschäftigung. Frauen arbeiten häufiger im Dienstleistungssektor und seltener in konjunktur reagiblen Wirtschaftsbereichen wie der Exportindustrie und sind damit weniger stark Konjunkturschwankungen ausgesetzt als Männer (Bock-Schappelwein, 2010). Der von Männern dominierte Bausektor ist witterungsbedingt saisonalen Beschäftigungsschwankungen unterworfen. Dies ist ein weiterer Grund für die niedrigere Arbeitslosenquote von Frauen.

Österreichweit schneiden Frauen bei neun von 11 Indikatoren des Themenfelds Arbeit schlechter ab als Männer. Sie erreichen hierbei nur 80% der Werte von Männern. Das Ergebnis des "Women Disadvantage Index" (*WDI*) im Themenfeld Arbeit entspricht daher nahezu dem Teilindexwert von 82%. Der "Men Disadvantage Index" (*MDI*) umfasst jene Indikatoren, in welchen Frauen die Männerwerte übertreffen, und beträgt im Themenfeld "Arbeit" 105% (Übersicht 10, Anhang 1). Somit wird der Teilindex "Arbeit" maßgeblich vom "Women Disadvantage Index" – *WDI* bestimmt, wogegen sich der "Men Disadvantage Index" – *MDI* nur marginal im Gesamtergebnis niederschlägt.

Übersicht 10: **Themenfeld Arbeit: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)**

	Themenfeld Arbeit				Women Disadvantage Index <i>WDI</i>				Men Disadvantage Index <i>MDI</i>			
	Frauenwert in % des Männerwertes											
	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
Burgenland	76	78	78	78	73	75	78	76	109	105	102	103
Niederösterreich	79	79	79	80	77	77	78	80	108	105	102	101
Wien	88	89	90	90	86	87	80	87	118	116	104	111
Kärnten	79	80	78	79	77	77	77	77	109	105	102	104
Steiermark	80	80	80	79	77	77	79	77	109	109	105	105
Oberösterreich	76	77	76	79	74	75	76	78	106	105	104	102
Salzburg	81	81	80	80	79	80	80	79	117	119	111	115
Tirol	77	76	78	79	77	75	78	78	103	101	100	100
Vorarlberg	74	76	77	77	73	76	76	77	102	101	102	103
Österreich	80	81	81	82	78	79	80	80	110	108	104	105

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Ebene der Bundesländer erzielt Wien mit 90% den höchsten Indexwert im Themenfeld "Arbeit". In den übrigen Bundesländern streuen die Werte kaum und liegen zwischen 77% in Vorarlberg und 80% in Niederösterreich und Salzburg. Der Österreich-Durchschnitt liegt bei 82% - insofern erreicht Wien mit 90% ein deutlich günstigeres Ergebnis für Frauen. *WDI*- und Gesamtindex-Wert sind in allen Bundesländern nahezu ident (Übersicht 10, Anhang 1).

Im Langfristvergleich blieb die Situation von Frauen im Themenfeld "Arbeit" in nahezu allen Bundesländern unverändert. Nur in Vorarlberg, wo der geschlechtsspezifische Unterschied in der Vergangenheit besonders stark ausgeprägt war, zeichnet sich seit der ersten Berechnung des Gleichstellungsindex im Jahr 2015 eine Verbesserung ab, die insbesondere auf den Teilbereich „Berufliche Position“, und hierin vor allem auf den Indikator ausbildungsadäquate Beschäftigung zurückgeht.



4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration

Der Teilbereich „Ausmaß der Beschäftigungsintegration“ bildet ab, wie stark sich die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern unterscheidet. Gemessen wird das Geschlechterverhältnis anhand der beiden Indikatoren Erwerbs- und Beschäftigungsquote. Österreichweit und regional schneiden Frauen dabei schlechter ab als Männer; sie erreichen 90% der Männerwerte, bei nur geringer Verbesserung in den letzten Jahren (2015: 88%, 2017 und 2020 je 89%). Das Gleichstellungspotenzial beträgt auf Basis der aktuellen Daten 10 Prozentpunkte.

Auffallend ist, dass regional betrachtet Wien keine Sonderstellung einnimmt. Es bestehen mithin wenig Unterschiede zwischen den Bundesländerergebnissen, wenngleich sich gegenüber der letzten Berechnung im Jahr 2020 die regionale Spannweite etwas vergrößert hat (von 3 auf 7 Prozentpunkte). Grund hierfür ist, dass Salzburg seine Spitzenposition durch eine Ausweitung der Erwerbs- und Beschäftigungsquote von Frauen verbessern konnte (von 90% auf 93%), während sich Vorarlberg am unteren Rand durch eine sinkende Erwerbsbeteiligung von Frauen geringfügig verschlechtert hat (von 87% auf 86%; Abbildung 10). Die „Schere“ zwischen Frauen und Männern ging somit in Vorarlberg wieder etwas auf, in Salzburg schloss sie sich dagegen tendenziell. Langfristig betrachtet (gegenüber der Berechnung 2015) sind die regionalen Ergebnisse, bis auf Salzburg, nahezu unverändert (Abbildung 11).

4.2.3 Arbeitszeit

Bei der Bewertung der Gleichstellungschancen ist nicht nur relevant, ob Frauen und Männer am Arbeitsmarkt partizipieren, sondern auch wie stark. Damit ist das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit adressiert. Im Teilbereich "Arbeitszeit" werden folgende Variablen berücksichtigt: "Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten", "Beschäftigungsanteil im untersten Arbeitszeitquartil (unselbständig Beschäftigte)", "Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten" und "geringfügige Beschäftigung".

Wie die Berechnung auf Basis der aktuellen Daten zeigt, schneiden Frauen hierin österreichweit und in allen Bundesländern schwächer ab als Männer. Hinzu kommt, dass es im Zeitablauf kaum Bewegung gibt. Wie im Teilbereich "Ausmaß der Beschäftigungsintegration" kam es auch im Teilbereich Arbeitszeit seit 2015 nur zu geringen Veränderungen. Der aktuelle Indexwert beläuft sich auf 67% (2015: 65%, 2017: 67%, 2020: 66%), d. h. erwerbstätige Frauen erreichen mit Blick auf arbeitszeitspezifische Aspekte durchschnittlich nur rund zwei Drittel der Männerwerte. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 33 Prozentpunkte.

Die Indexzahl streut zu allen vier Berechnungszeitpunkten merklich zwischen den Bundesländern, wobei sich Wien nochmals deutlich von den übrigen Bundesländern abhebt. Aktuell erreicht die Streuung eine Spannweite von 23 Prozentpunkten (2020 24 Prozentpunkte); die Werte reichen von 58% in Vorarlberg (ungünstigster Befund) und 66% in Niederösterreich (Platz 2) bis hin zu 81% in Wien (Abbildung 10).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 blieben die Ergebnisse in allen Bundesländern bis auf Tirol und Vorarlberg fast unverändert; in Vorarlberg schloss sich die „Schere“ zwischen



Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten und auch im Beschäftigungsanteil im untersten Arbeitszeitquartil etwas, in Tirol darüber hinaus auch noch im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. In Wien ist die geringere Geschlechterdifferenz weniger der Arbeitszeitgestaltung von Frauen zuzurechnen als vielmehr jener der Männer: Männer sind in Wien deutlich seltener vollzeitbeschäftigt als in den übrigen Bundesländern. Dies kann der Tatsache geschuldet sein, dass dort zahlreiche Personen neben ihrer Beschäftigung einer Ausbildung nachgehen, aber auch der Wirtschaftsstruktur Wiens, die sich etwa in einem erhöhten Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor (mit Teil- und Vollzeitbeschäftigung) niederschlägt (Abbildung 11).

4.2.4 Berufliche Position

Wie es um die funktionale und vertikale Segregation zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt bestellt ist, misst der Teilbereich "berufliche Position", in den zwei Variablen einfließen: Der Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen und der Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten Frauen und Männer (zur Berechnung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung siehe Bock-Schappelwein et al., 2014). Bei diesen beiden Variablen schneiden Frauen in allen Bundesländern schlechter ab als Männer, wobei der Geschlechterunterschied bei den unselbstständig Beschäftigten in Leitungsfunktionen weiterhin deutlich stärker ausgeprägt ist als bei den ausbildungsadäquat Beschäftigten: der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen ist nur knapp halb so hoch wie jener der Männer. Bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung zeigen sich in Wien, Oberösterreich oder Vorarlberg kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede, etwas stärker ausgeprägt sind diese im Burgenland und in der Steiermark. Das weitgehend ausgeglichene Abschneiden bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung gleicht damit das schlechte Abschneiden von Frauen hinsichtlich der Leitungspositionen wieder etwas aus (siehe dazu beispielsweise Schrenker & Zucco, 2020).

Langfristig betrachtet schrumpft das Gleichstellungspotenzial im Teilbereich berufliche Position nur langsam: In der aktuellen Berechnung beträgt der Indexwert 74% (2015: 70%, 2017: 69%, 2020: 72%), das Gleichstellungspotenzial liegt folglich bei 26 Prozentpunkten.

Die Ergebnisse streuen merklich zwischen den Bundesländern; die Spannweite liegt aktuell bei 20 Prozentpunkten (2020: 18 Prozentpunkte); die Werte liegen zwischen 66% im Burgenland und der Steiermark, 75% in Tirol und Oberösterreich und 86% in Wien; das Ergebnis in Wien unterscheidet sich somit, wie auch im Bereich der Arbeitszeit, merklich von den übrigen Bundesländern (Abbildung 10).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 konnten Frauen in Wien und Oberösterreich ihre Position merklich verbessern; in Oberösterreich verkleinerte sich die „Schere“ zwischen Frauen und Männern bei den Leitungsfunktionen und in Wien darüber hinaus auch noch bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung. Die Sonderstellung Wiens im Teilbereich „Berufliche Position“ ist bei den Leitungsfunktionen nicht nur auf den im Bundesländervergleich höchsten Frauenanteil zurückzuführen, sondern auch auf den niedrigsten Männeranteil, woraus ein geringer Gender gap resultiert. Die Sonderstellung bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung



resultiert wiederum daraus, dass Wien beim Anteil ausbildungsadäquat beschäftigter Frauen einen niedrigen Wert aufweist und bei den Männern sogar den niedrigsten. Der Gender gap war zuletzt beinahe null (siehe dazu auch Anhang 4).

4.2.5 Arbeitslosigkeit

Der Teilbereich "Arbeitslosigkeit", der sich aus drei Indikatoren zur Arbeitslosenquote, zur verfestigten Arbeitslosigkeit und zur ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit²¹⁾ zusammensetzt, enthält als einziger Teilbereich des Themenfeldes Arbeit Indikatoren, bei denen Frauen in mehreren Bundesländern bessere Ergebnisse erzielen als Männer. Frauen verzeichnen in allen Bundesländern bis auf Niederösterreich und Vorarlberg eine niedrigere Arbeitslosenquote als Männer. Zudem sind in allen Bundesländern außer Salzburg und Tirol weniger Frauen von ständig wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen (gemessen an allen Arbeitslosen), wenngleich der Abstand vor allem in Salzburg nur marginal ist. Verfestigte Arbeitslosigkeit trifft dagegen Frauen etwas häufiger als Männer, vor allem im Burgenland, in Kärnten und in Tirol.

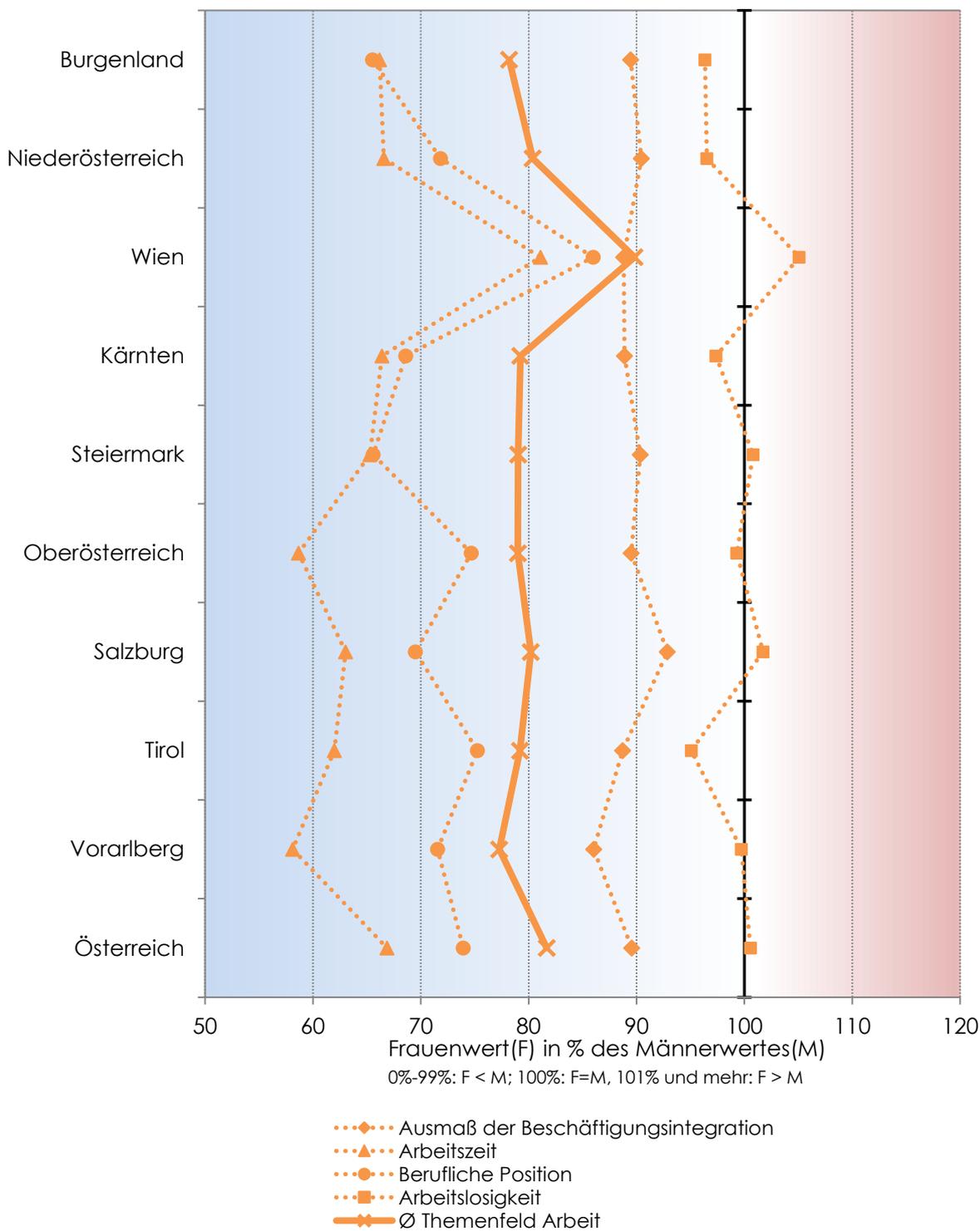
In der aktuellen Berechnung beträgt die Indexzahl für den Teilbereich Arbeitslosigkeit 101%. Im Langfristvergleich variiert sie kaum (2015: 104%, 2017: 103%, 2020: 102%), Frauen verlieren jedoch tendenziell an Boden. Etwas Variation gibt es im Bundesländervergleich; die Spannweite liegt aktuell bei 10 Prozentpunkten (2020: 12 Prozentpunkte), mit Werten zwischen 95% in Tirol und 105% in Wien. Das bessere Abschneiden der Frauen in Wien ist insbesondere dem Indikator zur Arbeitslosenquote geschuldet. Hierbei gibt jedoch nur die relative Betrachtung Anlass zur Freude: Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in Wien zwar niedriger als jene der Männer, im regionalen Vergleich ist sie jedoch merklich höher als in den übrigen Bundesländern (Abbildung 10).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 zeigen sich bis auf Niederösterreich, Wien und Kärnten kaum nennenswerte Veränderungen. In genannten Bundesländern kam es zu Verschlechterungen um bis zu 6 Prozentpunkte. Zwar näherten sich die geschlechtsspezifischen Indikatoren im Bereich der Arbeitslosenquote und der ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit an, im Bereich der verfestigten Arbeitslosigkeit vergrößerte sich die Lücke zwischen Frauen und Männern allerdings zulasten der Frauen (Abbildung 11).

²¹⁾ Definitionen zu beiden Konzepten finden sich in Abschnitt 2.2.1.



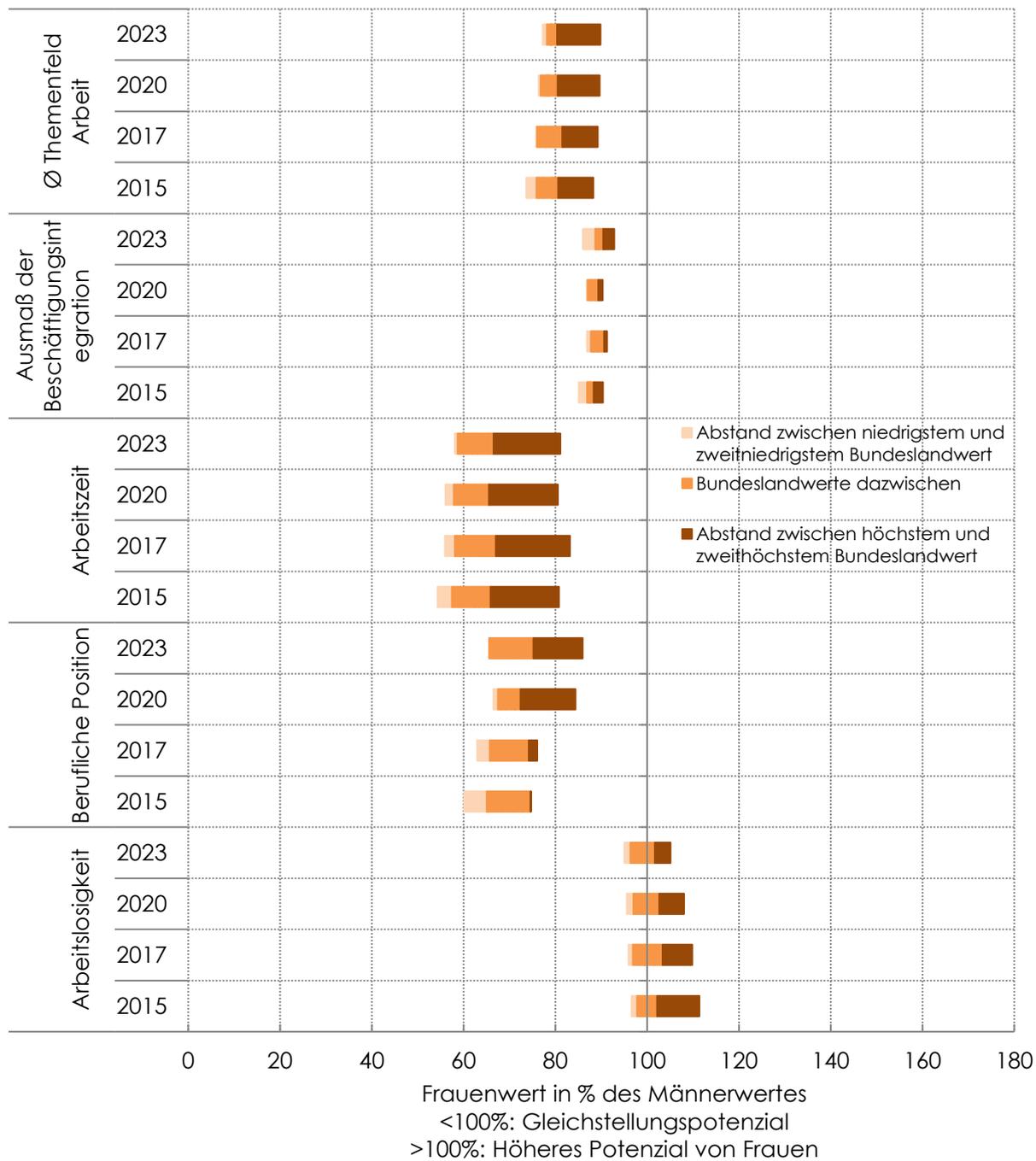
Abbildung 10: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 11: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015-2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt anhand von sechs Indikatoren die Erwerbseinkommensunterschiede von Frauen und Männern. Diese sechs Indikatoren werden zu den drei Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" zusammengefasst. In all diesen Teilbereichen erreichen Frauen niedrigere Werte als Männer²²⁾.

Im Themenfeld Einkommen erreichen Frauen aktuell durchschnittlich 77% des von den Männern erzielten Wertes. Damit beträgt das Gleichstellungspotenzial 23 Prozentpunkte. Im Langfristvergleich schließt sich die "Einkommensschere" zwischen den Geschlechtern.

Übersicht 11: Themenfeld Einkommen: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)

	Themenfeld Einkommen				Women Disadvantage Index WDI				Men Disadvantage Index MDI			
	Frauenwert in % des Männerwertes											
	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
Burgenland	65	68	73	77	65	68	73	77
Niederösterreich	67	69	72	76	67	69	72	76
Wien	83	84	86	88	83	84	86	88
Kärnten	66	68	70	75	66	68	70	75
Steiermark	64	67	70	75	64	67	70	75
Oberösterreich	62	65	68	73	62	65	68	73
Salzburg	67	69	74	76	67	69	74	76
Tirol	65	67	71	75	65	67	71	75
Vorarlberg	62	64	69	72	62	64	69	72
Österreich	67	69	72	77	67	69	72	77

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Frauen erreichen im Themenfeld "Einkommen" österreichweit im Durchschnitt 77% der Werte, die Männer erzielen. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 23 Prozentpunkte. Dieses Resultat unterstreicht den "Zuverdienstcharakter" der Fraueneinkommen (Mayrhuber et al., 2012; Schmidt et al., 2020) bzw. die Auswirkungen von Teilzeitarbeit (Mayrhuber, 2017; Flecker & Neuhauser, 2023; Siegert, 2022) und Berufswahl (Mayrhuber, 2023). Im Vergleich zu den vorangegangenen Berechnungen verbesserte sich die Situation der Frauen österreichweit weiter um 5 Prozentpunkte, im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 um 10 Prozentpunkte (Übersicht 11, Anhang 1). Diese positive Entwicklung ist auf eine verbesserte Einkommenssituation der Frauen in allen untersuchten Teilbereichen (Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn), insbesondere aber beim Berufseinstieg, zurückzuführen²³⁾.

²²⁾ Themenfeldindexwert und "Women Disadvantage Index" – WDI sind daher ident.

²³⁾ Verzerrungen durch die COVID-Pandemie können hinsichtlich des Einkommens beim Berufseinstieg ausgeschlossen werden, da sich die letztverfügbaren Daten auf das Jahr 2018/19 beziehen.



4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Ebene der Bundesländer streut die Indexzahl im Themenfeld "Einkommen" mit Ausnahme von Wien kaum; ohne Wien beträgt die Spannweite 4 Prozentpunkte: die Werte bewegen sich in der aktuellen Berechnung zwischen 72% in Vorarlberg und 77% im Burgenland. Wien nimmt mit einer Indexzahl von 88% eine Sonderstellung ein, insbesondere mit Blick auf die Niedriglohnbeschäftigung und die Einkommen im Allgemeinen, weniger bei den Einkommen beim Berufseinstieg (Übersicht 11, Anhang 1), die auf die Spezifika des urbanen Arbeitsmarktes zurückzuführen ist. Die Struktur der Wiener Wirtschaft bietet, auch im hochqualifizierten Bereich, zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. In Wien fällt vor allem das mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen (am Wohnort) merklich höher aus als in den übrigen Bundesländern, während jenes der Männer unter dem Durchschnitt aller Bundesländer liegt. Daher fällt auch der geschlechtsspezifische Unterschied im Niedriglohnbereich in Wien vergleichsweise gering aus.

Verglichen mit der letzten Berechnung hat sich die Situation von Frauen im Themenfeld "Einkommen" in allen Bundesländern verbessert, insbesondere in der Steiermark, in Kärnten und in Oberösterreich. Zudem verringerte sich der Abstand der übrigen Bundesländer zu Wien weiter (Übersicht 11).

4.3.2 Einkommen

In den Indexwert des Teilbereiches "Einkommen" gehen Indikatoren zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden nach Branchen²⁴⁾ (unabhängig von der Arbeitszeit) und zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeitskräften ein, einmal mit und einmal ohne Berücksichtigung der beruflichen Stellung. Frauen schneiden hierbei in allen Bundesländern schlechter ab als Männer.

Der Indexwert liegt in diesem Teilbereich mit 73% nur unwesentlich über jenen früherer Berechnungen (2015: 69%, 2017: 70%, 2020: 72%).

Auf Bundesländerebene unterscheiden sich die Werte bei Ausklammerung der Bundeshauptstadt nur geringfügig und reichen bei einer Spannweite von 6 Prozentpunkten von 69% in Vorarlberg bis hin zu 75% im Burgenland, in Niederösterreich und in Kärnten. Ausreißer zugunsten der Frauen ist Wien, das einen Wert von 85% erreicht (2015: 80%, 2017: 82%, 2020: 83%; Abbildung 12).

Im Vergleich mit der ersten Berechnung im Jahr 2015 hat sich in allen Bundesländern die Einkommenssituation der Frauen leicht verbessert. Es verringerte sich die Spannweite der Ergebnisse zwischen den Bundesländern ohne Wien (2015: 8 Prozentpunkte). Der Abstand des zweitplatzierten Bundeslandes zu Wien blieb dagegen stabil bei 10 Prozentpunkten (Abbildung 13). Besonders ausgeprägt sind nach wie vor die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenshöhe nach Branchen und nach sozialrechtlicher Stellung (siehe Anhang 2). Letzteres

²⁴⁾ Die Rohdaten zum Bruttojahresmedianeinkommen nach Branchen finden sich in Übersicht 14 (Anhang 2).



gilt dann, wenn nur die Einkommen der Angestellten und der Arbeiterinnen und Arbeiter betrachtet werden, da die Mitberücksichtigung der Einkommen von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Beamt:innen und Vertragsbediensteten, die kaum einen Gender Pay Gap aufweisen, den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied dämpft: Unter Einbeziehung der Einkommen dieser beiden Beschäftigtengruppen verringert sich der Gender Pay Gap österreichweit auf 13% (im Vergleich zu 29% bei ausschließlicher Berücksichtigung von Arbeiter:innen und Angestellten), in Wien sogar auf 3%.

4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg

Der Indexwert zum "Einkommen beim Berufseinstieg" beruht auf dem Indikator "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss von mindestens 1.800 €". Die Daten entstammen dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring und unterliegen laufend Revisionen²⁵), die allerdings beide Geschlechter gleichermaßen betreffen. In diesem Teilbereich zeigt sich über alle Indikatoren hinweg eine merkliche Verbesserung, obschon Frauen weiterhin schlechter abschneiden als Männer.

Die Indexzahl beläuft sich in der aktuellen Berechnung auf 87% (2015: 67%, 2017: 70%, 2020: 77%) und liegt damit um 20 Prozentpunkte über dem Wert im ersten Berechnungsjahr 2015. Das Gleichstellungspotenzial schrumpfte in diesem Zeitraum beinahe auf ein Drittel zusammen (von 33 Prozentpunkte auf 13 Prozentpunkte). Der Indexwert ist auch deutlich höher als im Teilbereich „Einkommen“ (73%), was vermuten lässt, dass sich die zunehmende Höherqualifizierung der Frauen zumindest ansatzweise in den Einstiegseinkommen niederschlägt.

Auf Bundesländerebene zeigt sich kaum eine Variation in den Ergebnissen; diese liegen mit einer Spannweite von 3 Prozentpunkten (ohne Wien) bzw. 7 Prozentpunkten (einschließlich Wien) sehr eng beisammen und reichen von 84% in Kärnten über je 87% in Tirol, der Steiermark und Niederösterreich bis hin zu 91% in Wien (Abbildung 12). In Wien erzielen Frauen höhere Einstiegseinkommen als in den meisten anderen Bundesländern und Männer geringere – beides dämpft den Geschlechterunterschied.

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 verringerte sich der Abstand der übrigen Bundesländer zu Wien merklich von 14 auf 4 Prozentpunkte. Die „Schere“ zwischen Frauen und Männern schloss sich in allen Bundesländern, am stärksten in der Steiermark (Abbildung 13).

4.3.4 Niedriglohn

Dieser Teilbereich umfasst zwei Indikatoren: Die "Niedriglohnbeschäftigung", gemessen als Anteil der Beschäftigten, die weniger als 2/3 des Medianlohns pro Stunde verdienen²⁶), und das "Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten im untersten Einkommensquartil". Frauen schneiden in diesem Teilbereich in allen Bundesländern schlechter ab als Männer. Die

²⁵) In den Rohdaten (Anhang 4) werden die Revisionen mitvollzogen, die Indexwerte bleiben allerdings eingefroren, d.h. es gibt keine nachträgliche Revision.

²⁶) Dieser Indikatorwert konnte in der vorliegenden Berechnung nicht aktualisiert werden, weil die zugrundeliegende Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird.



Indexzahl beträgt österreichweit 70%, d. h. Frauen erreichen durchschnittlich 70% jenes Wertes, den Männer erzielen. Ähnlich schwach fiel die Indexzahl in den Vorjahren aus (2015: 65%, 2017: 68%, 2020 69%). Das Gleichstellungspotenzial im Niedriglohnbereich ist mit 30 Prozentpunkten beträchtlich und im Vergleich zu den beiden anderen Teilbereichen, „Einkommen“ und „Einkommen beim Berufseinstieg“ deutlich höher.

Auf Bundesländerebene zeigt sich ohne Wien eine relativ geringe Variation in den Ergebnissen mit einer Spannweite von 7 Prozentpunkten zwischen 64% in Vorarlberg und 71% im Burgenland; Wien hebt sich mit einem Abstand von 17 Prozentpunkten (88%) merklich von den übrigen Ländern ab. Der Unterschied zwischen Wien und dem restlichen Bundesgebiet ist in diesem Teilbereich damit erkennbar stärker ausgeprägt als in den anderen beiden Teilbereichen des Themenfelds Einkommen (Abbildung 12).

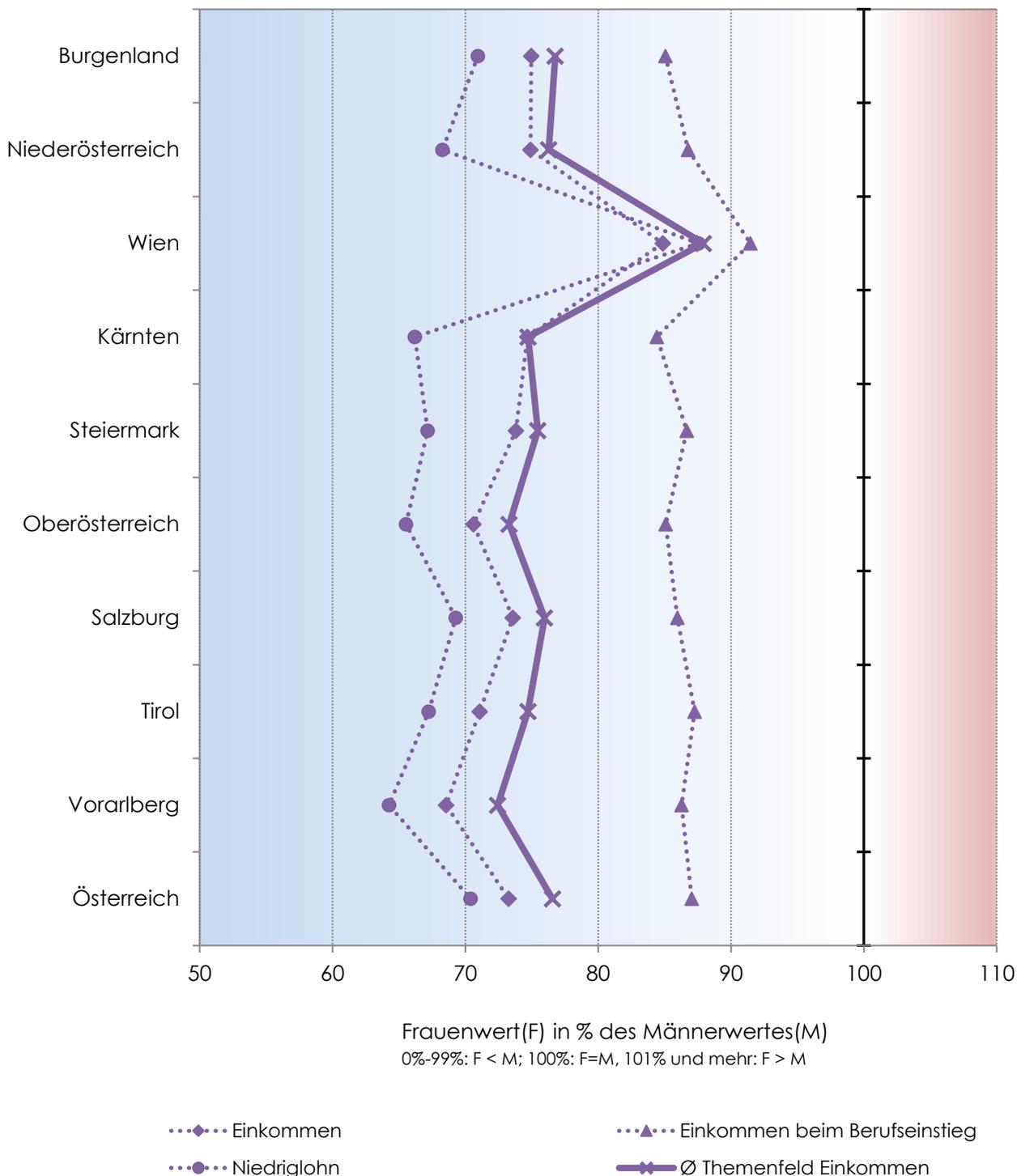
Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 konnten alle Bundesländer aufholen, insbesondere das Burgenland und Vorarlberg. In diesen beiden Bundesländern sank der Anteil der zu Niedriglöhnen beschäftigten Frauen teils stark (Abbildung 13).

Die im Bundesvergleich günstigere Stellung von Frauen in Wien ist weniger durch ihre Einkommenschancen begründet als vielmehr durch den überproportional hohen Anteil von Männern in Niedriglohnjobs (2018: 14,2%, d. i. der zweithöchste Wert nach dem Burgenland). Zudem erzielen Männer in Wien im untersten Einkommensquartil ein vergleichsweise niedriges Nettojahreseinkommen, wodurch geringverdienende Frauen dort 2021 durchschnittlich 83,3% des Männereinkommens erreichten. In den übrigen Bundesländern fiel das durchschnittliche Nettoeinkommen der Frauen im untersten Quartil dagegen nur rund halb so hoch aus wie jenes der Männer (Österreich insgesamt 57,1%). Schlusslicht mit Blick auf die erzielten Einkommensanteile im untersten Quartil ist Vorarlberg, wo Frauen nur 46,2% des Männereinkommens erreichen (Stand 2021).

Der Anteil von Beschäftigten, die ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle erzielen, ist bei Frauen österreichweit durchschnittlich mehr als doppelt so hoch wie bei Männern (21,7% bzw. 9,7%). In Wien, aber auch im Burgenland, ist dieses Missverhältnis aufgrund der deutlich höheren Betroffenheit von Männern noch am schwächsten ausgeprägt, in Oberösterreich dagegen am stärksten. Den geringsten Anteil an zu Niedriglöhnen beschäftigten Frauen weist Vorarlberg auf (16,2%).



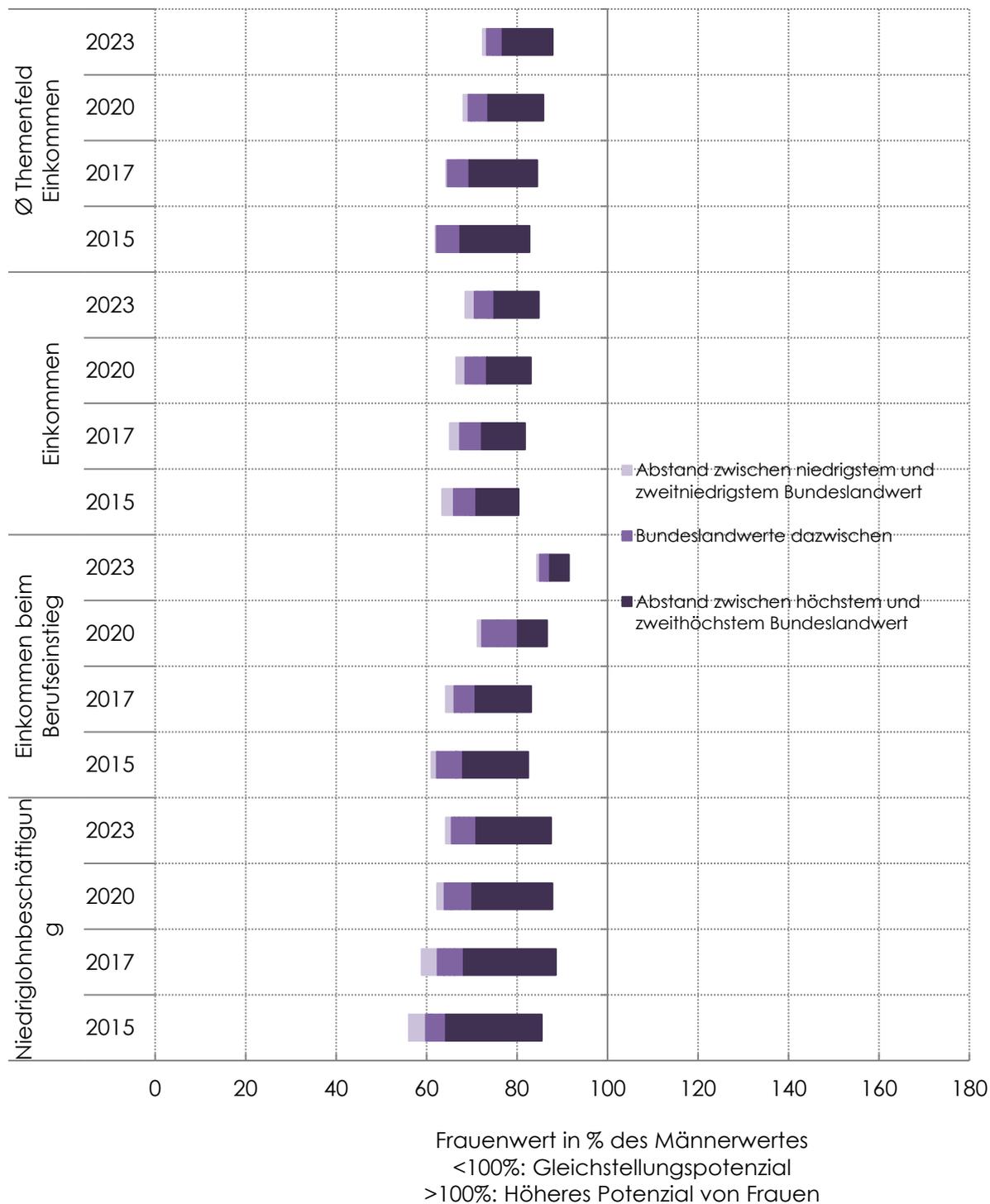
Abbildung 12: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 13: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Einkommen (2015-2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" gibt Auskunft über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildungsstruktur, im Weiterbildungsverhalten und am Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung. Es bildet die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt anhand von insgesamt 7 Indikatoren ab.

Frauen schneiden in diesem Themenfeld schon seit der ersten Berechnung im Jahr 2015 besser ab als Männer und erreichen in der aktuellen Berechnung österreichweit durchschnittlich 136% der Männerwerte (Übersicht 12; Anhang 1). Im Vergleich zur ersten Berechnung hat sich das Ergebnis um 18 Prozentpunkte verbessert.

In jenen Bereichen, in denen Frauen besser abschneiden (5 von 7 Indikatoren), erzielen sie durchschnittlich 143% der Männerwerte (2015 und 2017 je 124%, 2020: 129%; "Men Disadvantage Index" – *MDI*); in jenen bildungsspezifischen Bereichen, in denen Männer besser abschneiden, erreichen Frauen einen durchschnittlich Wert von 97% (2015: 94%, 2017: 95%, 2020: 96%; "Women Disadvantage Index" – *WDI*) und damit (auch hier) beinahe Gleichstellung. Hieraus folgt, dass das Ergebnis im Themenfeld Bildung maßgeblich vom "Men Disadvantage Index" – *MDI* getrieben wird.

Frauen schneiden im Themenfeld Bildung deutlich besser ab als Männer. Sie erreichen durchschnittlich 136% der Männerwerte. Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 hat sich der Abstand zu den Männern weiter um 18 Prozentpunkte vergrößert.

Im Teilbereich "Weiterbildung" fallen die von den Frauen erzielten Werte besonders hoch aus und steigerten sich gegenüber den früheren Berechnungen nochmals kräftig: hier erreichen Frauen durchschnittlich 204% der Männerwerte (2015: 143%, 2017: 141%, 2020: 154%). Auch im Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" erzielen Frauen mit durchschnittlich 118% merklich höhere Werte als Männer (2015: 112%, 2017: 113%, 2020: 117%). Im Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" herrscht dagegen mit durchschnittlich 104% weiterhin annähernd Gleichstellung (2015: 102%, 2017 und 2020 je 103%).

Die im Aggregat erfreulichen Ergebnisse im Teilbereich Bildung dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin ein überproportional hoher Anteil an Geringqualifizierten weiblich ist. Beim Bevölkerungsanteil mit höchstens Pflichtschulabschluss weisen Männer in allen Bundesländern geringere (und damit günstigere) Werte auf, wenngleich die Anteilsunterschiede zwischen den Geschlechtern teils sehr gering ausfallen, etwa in Wien. Auch der Anteil der NEET-Personen (15- bis 24-Jährige, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden) ist unter Männern geringer, nur im Burgenland und in Kärnten gilt das Gegenteil. Die Geschlechterunterschiede sind im Fall dieses Indikators jedoch generell nur marginal. Die beiden Indikatoren, in welchen Frauen etwas schlechter abschneiden als Männer, dämpfen das Gesamtergebnis im Themenfeld „Bildung“ geringfügig (Übersicht 12, Anhang 1).



Der markante geschlechtsspezifische Unterschied im Bereich der Weiterbildung gründet sich auf die enorm gestiegene Inanspruchnahme von Bildungskarenz durch Frauen. Im Vergleich zu 2019 verdoppelte sich 2022 die Zahl der Frauen in Bildungskarenz österreichweit von 6.757 auf 13.784, während jene der Männer auf nahezu unverändertem Niveau verharrte (2019: 3.867, 2022: 3.792). In Vorarlberg verdreifachte sich die Inanspruchnahme durch Frauen sogar. Auch der Rechnungshof (2023) verweist in seinem Prüfbericht zur Bildungskarenz auf den markanten Anstieg in den letzten Jahren und den vergleichsweise hohen Frauenanteil.

Übersicht 12: Themenfeld Bildung: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)

	Themenfeld Bildung				Women Disadvantage Index <i>WDI</i>				Men Disadvantage Index <i>MDI</i>			
	Frauenwert in % des Männerwertes											
	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
Burgenland	118	118	129	143	89	91	86	90	127	128	135	151
Niederösterreich	120	121	127	144	93	94	91	97	126	129	132	153
Wien	117	118	122	124	97	98	99	100	121	123	127	128
Kärnten	130	128	133	153	94	95	96	96	133	134	139	159
Steiermark	114	116	121	141	94	95	92	97	120	121	126	148
Oberösterreich	120	120	125	139	92	93	95	96	129	127	132	147
Salzburg	116	119	122	142	96	96	95	98	131	125	126	148
Tirol	116	111	116	128	94	95	97	98	120	116	121	136
Vorarlberg	106	105	113	128	95	94	96	97	125	124	118	135
Österreich	118	118	123	136	94	95	96	97	124	124	129	143

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied zugunsten der Frauen in Kärnten mit einem Wert von 153%, am geringsten erstmalig in Wien mit 124% (zuvor in Vorarlberg). Die Spannweite der Ergebnisse, die 2020 bei rund 20 Prozentpunkten gelegen war, erhöhte sich auf 28 Prozentpunkte, da Kärnten, das seit 2015 die für Frauen günstigsten Werte aufweist, den Vorsprung zu den übrigen Bundesländern merklich ausweiten konnte. Dieses Resultat wird maßgeblich vom Teilbereich „Weiterbildung“ getragen, und darin vom Anteil der Frauen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. mit Fachkräftestipendium. In Kärnten nehmen gemessen an den Unselbständigen deutlich mehr Frauen als Männer Bildungskarenz in Anspruch (wie auch in Oberösterreich und der Steiermark). Der Abstand zwischen den Geschlechtern wird zudem durch die geringe Weiterbildungsneigung der Männer in Kärnten verstärkt. Nur das Burgenland weist einen gleich niedrigen Anteil auf (Übersicht 12; Anhang 1).

Verglichen mit den vorangegangenen Berechnungen nahm der Geschlechterunterschied im Teilbereich Bildung in allen Bundesländern weiter zugunsten der Frauen zu, zumeist markant. In Wien verbesserte sich der Teilindex Bildung dagegen nur schwach, wodurch die Bundeshauptstadt auf den letzten Rang absackte (siehe dazu auch Anhang 4).



4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung

Der Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" setzt sich aus drei Indikatoren zusammen: Dem Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss bzw. mit akademischer Ausbildung an der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren sowie der Reifeprüfungsquote, die den Anteil der 18- bzw. 19-jährigen Personen mit abgeschlossener Reifeprüfung an der Bevölkerung desselben Alters misst.

Frauen weisen in allen Bundesländern eine höhere Reifeprüfungsquote und einen höheren Akademikeranteil auf als Männer. Gleichzeitig verfügen Frauen, trotz eines Aufholprozesses im Bildungsverhalten (Lassnigg et al., 2018), nach wie vor häufiger als Männer nur über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Dieser Befund gilt für alle Bundesländer und zeigt die bipolare Ausbildungsstruktur der Frauen, die anteilig mehr Personen sowohl im untersten als auch im obersten Qualifikationssegment stellen.

Trotz des nachteiligen Befundes beim Indikator "höchstens Pflichtschulabschluss" liegt die Indexzahl im Teilbereich "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung" stets etwas über 100%, in der aktuellen Berechnung bei 118%, d.h. Frauen übertreffen Männer in diesem Bereich (2015: 112%, 2017: 113%, 2020: 117%). In den beiden Variablen, in denen Frauen besser abschneiden, erzielen sie durchschnittlich 132% der Männerwerte (2015: 125%, 2017: 126%, 2020: 130%; "Men Disadvantage Index" – *MDI*); in jenem Bereich, in dem Männer besser abschneiden, erreichen Frauen durchschnittlich 96% (2015: 89%, 2017: 91%, 2020: 93%; "Women Disadvantage Index" – *WDI*) und damit (auch hier) beinahe Gleichstellung.

Die Ergebnisse in den Bundesländern liegen eng beisammen, weisen eine Spannweite von 10 Prozentpunkten auf und reichen von 113% in Wien bis 123% in Kärnten (Abbildung 14 und Abbildung 15). Die vergleichsweise günstige Situation in Kärnten erklärt sich aus einer für Frauen etwas günstigeren Geschlechterrelation mit Blick auf Akademiker:innen und Maturant:innen (Abbildung 14).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 haben Frauen in Vorarlberg, Tirol und dem Burgenland den Abstand zu den Männern deutlich vergrößert. In Vorarlberg ist dies darauf zurückzuführen, dass Frauen im Berechnungszeitraum beim Akademiker:innenanteil merklich aufholten und die Männer sogar übertreffen konnten. Auch bei den Maturant:innen verzeichneten Frauen viel stärkere Zuwächse als Männer. Außerdem sank der Anteil der Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss stark. Ähnliches gilt auch für Tirol und das Burgenland (Abbildung 15).

4.4.3 Weiterbildung

Der Teilbereich "Weiterbildung" misst die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten anhand der Weiterbildungsneigung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren (EU-Indikator "Lebenslanges Lernen"²⁷⁾) und des Anteils der Beschäftigten, die sich beruflich

²⁷⁾ Dieser auf den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung basierende Indikator gibt den Anteil der Personen zwischen 25 und 64 Jahren an, die in den letzten 4 Wochen vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.



umorientieren ("Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. mit Fachkräftestipendium" je 1.000 unselbständig Beschäftigte).

Frauen weisen in allen Bundesländern eine größere Neigung zur Weiterbildung und zur beruflichen Umorientierung auf als Männer. Dies ist vor allem auf die traditionell höhere Bedeutung der Bildungskarenz für Frauen zurückzuführen (Bock-Schappelwein, Famira-Mühlberger & Hue-mer, 2020; Rechnungshof, 2023; Bittschi et al., 2023). Laut BMAW (2023) lag der Frauenanteil in der Bildungskarenz 2022 bei 74,8%, wogegen das Geschlechterverhältnis bei der Bildungsteilzeit mit 58,9% deutlich ausgeglichener ausfiel; beim Fachkräftestipendium betrug es 67,6%²⁸⁾. Der Rechnungshof (2023) weist darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme der Bildungskarenz zwischen 2010 und 2021 verdoppelt hat.

Dementsprechend liegt die Indexzahl im Teilbereich „Weiterbildung“ stets deutlich über 100, in der aktuellen Berechnung sogar bei 204% (+50 Prozentpunkte gegenüber 2017).

Auf Bundesländerebene war bereits in früheren Berechnungen eine hohe Streuung der Ergebnisse beobachtbar. In der aktuellen Berechnung stieg die Spannweite nochmals deutlich auf 116 Prozentpunkte (2017: 74 Prozentpunkte); die erzielten Werte schwanken zwischen 165% in Tirol und 282% in Kärnten (Abbildung 14 und Abbildung 15).

Im Langfristvergleich verzeichneten alle Bundesländer markante Zuwächse der Indexzahl, insbesondere im Vergleich zur letzten Berechnung im Jahr 2020, allen voran Kärnten, die Steiermark und Salzburg (Abbildung 15). Bei den Männern reichte 2022 der Anteil der unselbständig Beschäftigten, die sich beruflich neu orientieren, von 1,5‰ im Burgenland und in Kärnten bis hin zu 3,3‰ in Wien. Bei den Frauen lagen die Anteile deutlich darüber und streuten zwischen 6,2‰ in Vorarlberg und 12‰ in der Steiermark (Anhang 4). Im Vergleich zur letzten Berechnung im Jahr 2020 zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede bei den Männern, während sich die Anteile bei den Frauen massiv erhöhten. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der Frauen, die sich beruflich neu orientierten, zwischen 3,0‰ in Vorarlberg und 5,8‰ in Wien und in der Steiermark.

4.4.4 Übergang in Beschäftigung

Die beiden dem Teilbereich "Übergang in Beschäftigung" zugrundeliegenden Variablen messen einerseits, wie vielen jugendlichen Frauen und Männern dieser Übergang in Beschäftigung nicht gelingt (NEETs), und andererseits, wie lange der Übergangsprozess auf den Arbeitsmarkt für die beiden Geschlechter nach erfolgtem Ausbildungsabschluss dauert (gemessen am Anteil der Erwerbstätigen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss²⁹⁾. Ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (letzter verfügbarer Abschlussjahrgang 2018/19) war unter Frauen ein etwas höherer Anteil der Personen erwerbstätig als unter den Männern. Gering ist der geschlechtsspezifische Unterschied bei den NEETs: Mit Ausnahme des Burgenlands und Kärntens fällt der NEET-Anteil bei den

²⁸⁾ Der Rechnungshof (2023) merkt an, dass sich die „Inanspruchnahme von Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz innerhalb von nur vier Jahren verzehnfachte: 2021 schlossen bereits mehr als die Hälfte der Frauen, die eine Bildungskarenz begannen, diese unmittelbar an die Elternkarenz an“ (S.12).

²⁹⁾ Aufgrund der Hierarchisierung der Erwerbsstatus im Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring zählen Präsenz- und Zivildienstler nicht zu den Erwerbstätigen.



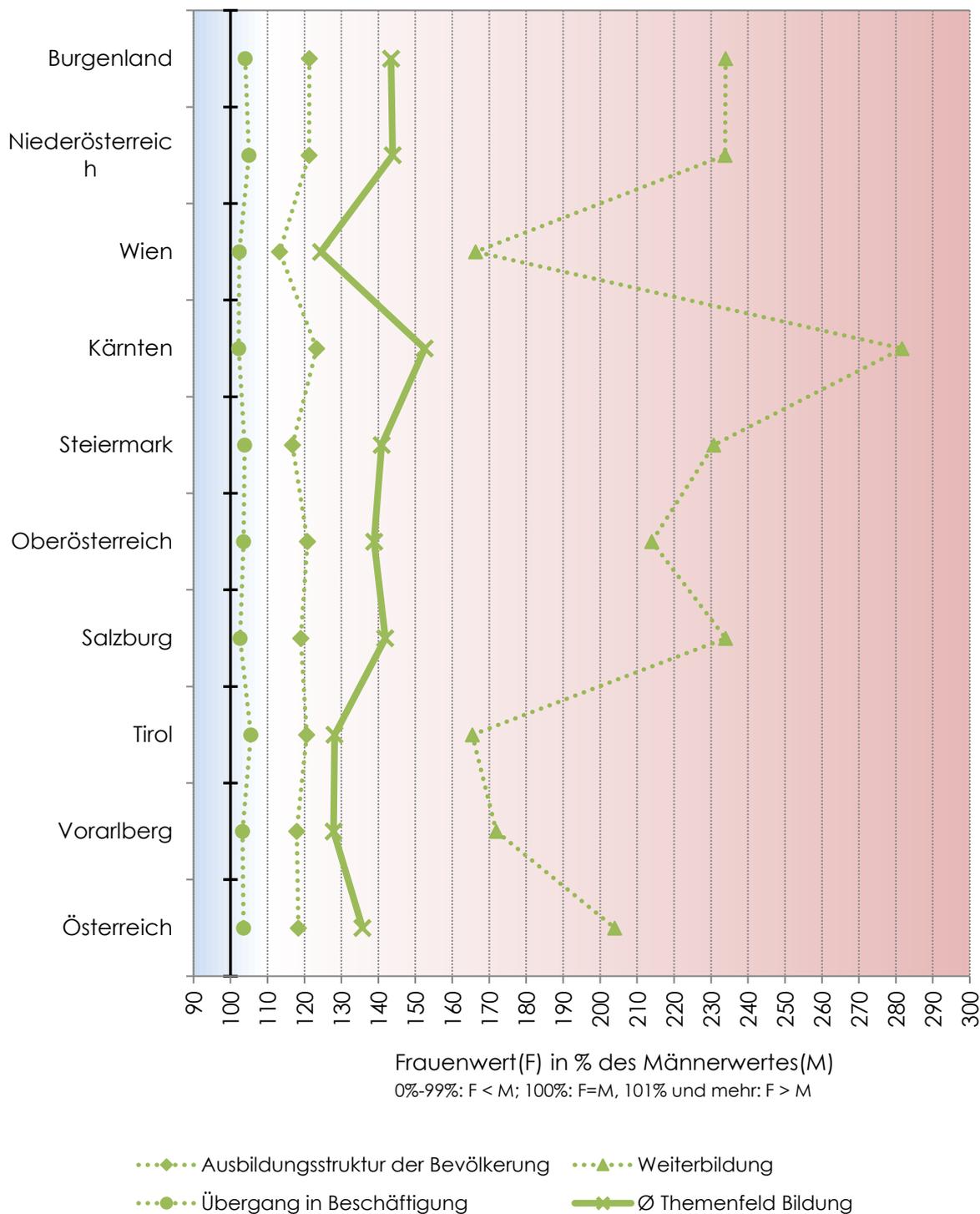
Frauen, gemessen an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, marginal höher aus als bei den Männern.

In der Langfristbetrachtung liegt die Indexzahl im Teilbereich „Übergang in Beschäftigung“ stets über 100%, in der aktuellen Berechnung bei 104% (2015: 102%, 2015 und 2017 je 103%). Zwischen den Bundesländern sind kaum Unterschiede feststellbar; die Spannweite liegt bei lediglich 3 Prozentpunkten, mit Werten von 102% in Wien und Kärnten bis hin zu 106% in Tirol (Abbildung 14).

Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 blieben die Ergebnisse in allen Bundesländern bis auf Tirol und Vorarlberg nahezu unverändert. In den beiden westlichen Bundesländern dagegen schafft heute ein höherer Anteil der Frauen innerhalb eines Jahres ab Ausbildungsabschluss den Einstieg ins Berufsleben, bei den Männern blieb der Anteil unverändert. Außerdem sank in Tirol der Anteil der weiblichen NEETs leicht, in Vorarlberg stieg er unter den Frauen weniger stark an als unter den Männern (Abbildung 15).



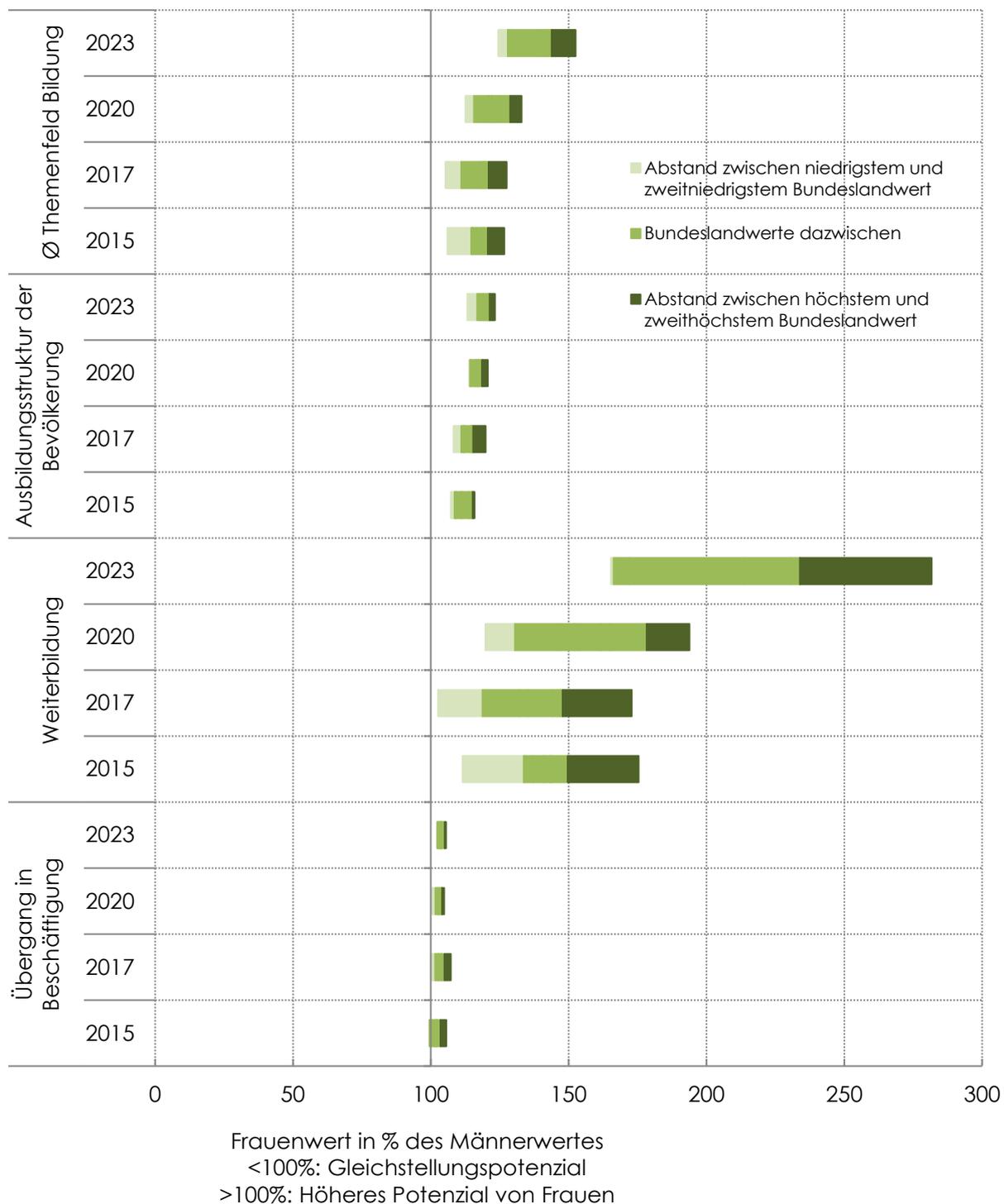
Abbildung 14: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 15: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Bildung (2015-2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



4.5 Detailergebnisse im Themenfeld Familie

Das Themenfeld "Familie" setzt sich aus den drei Teilbereichen "Karenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" zusammen und bezieht sich ausschließlich auf Frauen und Männer mit Kind(ern). Durch diese Einschränkung bildet das Themenfeld die Bedeutung von Betreuungsarbeit für die Arbeitsmarktintegration von Müttern und Vätern ab. In allen drei Teilbereichen (und allen zugrundeliegenden Variablen) erreichen Frauen merklich niedrigere Werte als Männer. Frauen weisen demnach mit der Geburt eines Kindes eine ungünstigere Arbeitsmarktkarriere auf als Männer. Sie erreichen im gesamten Themenfeld Familie österreichweit, wie auch schon in den beiden vorangegangenen Berechnungen, erneut nur 39% der Werte der Männer (2015: 38%). Dies entspricht dem niedrigsten Wert der vier Themenfelder (Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie) und damit gleichzeitig dem höchsten Gleichstellungspotenzial (Übersicht 13, Anhang 1).

Das höchste Gleichstellungspotenzial besteht weiterhin im Themenfeld Familie. Frauen erreichen bei den ausgewählten familien- bzw. vereinbarkeitsspezifischen Indikatoren durchschnittlich nur 39% der Männerwerte. Im Vergleich zu früheren Berechnungen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" gab es keinen Fortschritt.

Übersicht 13: **Themenfeld Familie: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2023)**

	Themenfeld Familie				Women Disadvantage Index <i>WDI</i>				Men Disadvantage Index <i>MDI</i>			
	Frauenwert in % des Männerwertes											
	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
Burgenland	35	37	38	38	35	37	38	38
Niederösterreich	37	38	38	39	37	38	38	39
Wien	48	49	48	45	48	49	48	45
Kärnten	38	38	38	40	38	38	38	40
Steiermark	36	37	38	39	36	37	38	39
Oberösterreich	35	36	36	37	35	36	36	37
Salzburg	36	36	35	37	36	36	35	37
Tirol	34	34	35	36	34	34	35	36
Vorarlberg	32	33	33	36	32	33	33	36
Österreich	38	39	39	39	38	39	39	39

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse im Themenfeld Familie lassen erkennen, dass es um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt deutlich schlechter bestellt ist, sobald Kinder im Haushalt leben. Die Familiengründung stellt eine Zäsur im Erwerbsverhalten der Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund dar, während Männer ihr Erwerbsverhalten im Zuge einer Vaterschaft kaum anpassen (Bock-Schappelwein et al., 2023).



4.5.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Bundesländerebene schneidet Wien mit 45%³⁰⁾ erneut am besten ab und übertrifft das übrige Bundesgebiet merklich. Dennoch erreichen Frauen mit betreuungspflichtigem/n Kind(ern) auch in Wien nur durchschnittlich halb so hohe Ergebnisse wie Männer mit Kind(ern). Das Erwerbsverhalten der Frauen wird folglich wesentlich stärker als jenes der Männer von familiären Verpflichtungen beeinflusst (siehe auch z. B. Lutz, 2000, Finke et al., 2017, Schrenker & Zucco, 2020; Rille-Pfeiffer & Kapella, 2022). In den anderen Bundesländern variieren die Ergebnisse mit einer Spannweite von 4 Prozentpunkten erneut nur geringfügig; sie schwanken zwischen 36% in Vorarlberg und 40% in Kärnten (Übersicht 13; Anhang 1).

4.5.2 Karenz

Der Teilbereich "Karenz" liefert Hinweise zu den Unterschieden in der Aufteilung der Karenzzeit zwischen Vätern und Müttern. Die Berechnung des Teilbereichsindex basiert auf den beiden Variablen "Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz" und "Zeit in Elternkarenz". Letztere Variable wurde in den AMS-Gleichstellungsindizes 2015 bis 2020 am Anteil der Personen gemessen, welche die kürzesten Varianten der Karenz (12 + 2 Monate als Pauschalvariante und einkommensabhängig) in Anspruch nehmen. Seit der Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes für Geburten ab 1. März 2017 stehen die zwei Systeme Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalssystem) und einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld zur Verfügung. Daher musste die Variable "Zeit in Elternkarenz" geringfügig angepasst werden. Gemessen wird seither der Anteil der Personen, die die kürzeste Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (365 Tage) oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dies führte zwar zu einer Niveauverschiebung in den Anteilen, verbesserte aber nicht die Geschlechterrelation. Frauen schneiden nach wie vor in allen Bundesländern merklich schlechter ab als Männer. Das Ziel einer ausgewogenen Verteilung der Betreuungspflichten wird in der Realität zulasten der Frauen deutlich verfehlt.

Kinderbetreuungsgeld – Zahlen und Fakten

Für Geburten bis Ende Februar 2017 konnte zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und den vier Pauschalvarianten 12+2 Monate, 15+3 Monate, 20+4 Monate, 30+6 Monate gewählt werden. Für Geburten ab 1. März 2017 gibt es neben dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld nur noch das "Kinderbetreuungsgeld-Konto", in dem die vier Pauschalvarianten verschmolzen sind. Die Anspruchsdauer beim Kinderbetreuungsgeld-Konto beläuft sich bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil auf 365 bis 851 Tage (gezählt ab dem Tag der Geburt); wechseln sich die Eltern bei der Inanspruchnahme der Karenz ab, so verlängert sich die Anspruchsdauer auf 456 bis 1.063 Tage. Die Bezugsdauer wird somit von den Eltern auf Tagesbasis festgelegt (zur zeitlichen Entwicklung der gesetzlichen Grundlage siehe Rechnungshof Österreich, 2020). Die Höhe des Tagsatzes richtet sich in der Pauschalvariante nach

³⁰⁾ Anzumerken ist, dass Wien das einzige Bundesland darstellt, wo die Indikatorenwerte im Teilbereich Karenz im Vergleich zur letzten Berechnung merklich gesunken sind. Hier dürfte sich die Umstellung in der Datenerhebung beim Indikator „Inanspruchnahme der Karenz“ stärker als in den übrigen Bundesländern bemerkbar machen.



der Bezugsdauer und beträgt mindestens 15,38 € (längste "Variante") und maximal 35,85 € (kürzeste "Variante"). Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann höchstens 365 Tage ab Geburt des Kindes, bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile höchstens 426 Tage bezogen werden; die Bezugshöhe beläuft sich auf 80% der Letzteinkünfte, höchstens jedoch auf 69,83 € pro Tag.

Die vorliegende Statistik des Bundeskanzleramtes zur Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld für Geburten im Jahr 2019 (für abgeschlossene Fälle) zeigt auf, dass 16,3% der Väter Kinderbetreuungsgeld bezogen haben; beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld lag dieser Anteil mit 28,4% deutlich darüber, bei der pauschalierten Variante halbiert sich ihr Anteil mit steigender Bezugsdauer von 15,6% (365 Tage) auf 8,0% (851 Tage). Diese Datengrundlage wird für die Analyse im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" verwendet.

Die Monatsstatistik des BMFJ³¹⁾ gibt Auskunft über alle Kinderbetreuungsgeld-Fälle, für die im jeweiligen Monat zumindest für einen Tag ein Leistungsanspruch bestanden hat³²⁾. Laut dieser Monatsstatistik gab es im August 2023 99.464 Fälle von Kinderbetreuungsgeldbezug. Der Männeranteil betrug 5,5% (5.435; 94.029 Frauen): Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezogen im August 2023 3.725 Männer (11,3%, 29.135 Frauen), die Pauschalvariante ("Kinderbetreuungsgeld-Konto") 1.710 Männer (2,6%; 64.894 Frauen).

Die Indexzahl im Teilbereich „Karenz“ liegt seit der ersten Berechnung im Jahr 2015 trotz zwischenzeitlicher Adaptierung der Datengrundlage unverändert bei 13%, d. h. Frauen sind ungleich häufiger und länger in Karenz als Männer (auf Grundlage abgeschlossener Kinderbetreuungsgeld-Fälle). Das Gleichstellungspotenzial beträgt 87 Prozentpunkte. Das Resultat im Teilbereich "Karenz" ist mit Abstand das niedrigste unter allen 13 Teilbereichen, die in die Indexberechnung einfließen, d. h. in keinem anderen Teilbereich ist der geschlechtsspezifische Unterschied und damit das Gleichstellungspotenzial so ausgeprägt wie im Fall der Karenz (Inanspruchnahme und Dauer) (Abbildung 16, Abbildung 17).

Auf Bundeslandebene fallen die Ergebnisse bis auf Wien ähnlich niedrig aus, die Spannweite liegt ohne Wien gerade einmal bei 2 Prozentpunkten, mit Werten zwischen 11% im Burgenland und in Vorarlberg und 13% in der Steiermark; Wien erreicht 16%. Aber auch in Wien befinden sich Frauen ungleich häufiger und länger in Karenz als Männer. Einzig der Männeranteil an den Karenzgeldbeziehenden (alle Varianten) ist mit 22,2% in Wien deutlich höher, insbesondere im Vergleich mit dem Burgenland, wo er mit 7,7% am niedrigsten ausfällt.

4.5.3 Einkommen vor / nach Karenz

Der Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" misst das individuelle Einkommen nach der Karenz im Vergleich zur Einkommenshöhe vor der Karenz (Basis: Bemessungsgrundlage auf Tagatzbasis bis höchstens 100 €; Medianwert). Frauen schneiden auch hierbei in allen Bundesländern deutlich schlechter ab als Männer.

³¹⁾ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html>

³²⁾ https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:cad7c0da-f39a-4ce4-9787-06a957b65bfa/erlaeuterungen_zur_kgb-statistik.pdf



Frauen erreichen im Median 83,3% des Einkommens vor der Karenz, während Männer bei der Rückkehr aus der Karenz im Median keine Einkommenseinbußen zu verbuchen haben. Dies resultiert insbesondere aus ihrer kurzen Karenzdauer. Frauen bleiben im Durchschnitt nicht nur länger in Karenz, sie wechseln zudem nach der Elternkarenz oftmals die Branche, den Beruf und/oder reduzieren die Arbeitszeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren; die Folge sind Einkommenseinbußen (Büchel & Battu, 2003; Schrenker & Zucco, 2020). Unberücksichtigt lässt dieser Teilbereich all jene Personen, die sich gänzlich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Dies trifft auf viele Migrantinnen zu. Bock-Schappelwein et al. (2022) zufolge war der Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen mit bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft laut Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik (zum Stichtag 31.10.2019) bei den Mitte-20- bis Mitte-30-Jährigen besonders ausgeprägt. In diesen Altersgruppen war die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft um rund 30 Prozentpunkte höher als jene von Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft³³).

Der ohnehin bestehende Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern wird somit durch den Einkommensunterschied, der während der Karenz entsteht, noch zusätzlich befeuert. Der Indexwert liegt im Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" bei 82%; d.h. Frauen erzielen mit Blick auf den Einkommensvergleich vor und nach der Karenz durchschnittlich 82% der Männerwerte. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 18 Prozentpunkte.

Im Bundesländervergleich zeigt sich abermals die Sonderstellung Wiens. Dort erreichen Frauen einen Indexwert von 86%. In den übrigen Bundesländern liegen die Werte mit einer Spannweite von 6 Prozentpunkten relativ eng beisammen, mit 77% in Tirol und 83% in Kärnten (Abbildung 16).

Die österreichweite 82% stellen im Vergleich zur Erstberechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" im Jahr 2015, als Frauen 75% der Werte der Männer (2020: 79%) erreichten, eine leichte Verbesserung dar. Regional betrachtet blieb im Vergleich zur letzten Berechnung von 2020 die Einkommensschere im Burgenland nahezu unverändert; in Wien ging sie leicht auf (5 Prozentpunkte) und in allen übrigen Bundesländern verringerte sie sich, insbesondere in Vorarlberg (-11 Prozentpunkte), in Oberösterreich, Salzburg und Tirol (-7 bzw. -8 Prozentpunkte). Das nunmehr günstigere Abschneiden Vorarlbergs ist darauf zurückzuführen, dass sich dort die Einkommen der Frauen nach der Karenz im Vergleich zu vor der Karenz merklich erhöhten (Abbildung 17).

4.5.4 Arbeit und Familie

Der Teilbereich "Arbeit und Familie" erfasst die Unterschiede in der Erwerbsarbeit, einschließlich der Arbeitszeitgestaltung, von Frauen und Männern mit Kind(ern) im Alter von höchstens 14 Jahren. Berücksichtigt werden hierbei die Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquoten von Frauen und

³³) Ein ähnliches Resultat ergibt sich auch, sofern nicht nach Staatsbürgerschaft, sondern nach Geburtsland unterschieden wird.



Männern mit Kind(ern) und der "Vollzeitbeschäftigungsanteil (Vollzeitquote) von unselbständig Beschäftigten mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre".

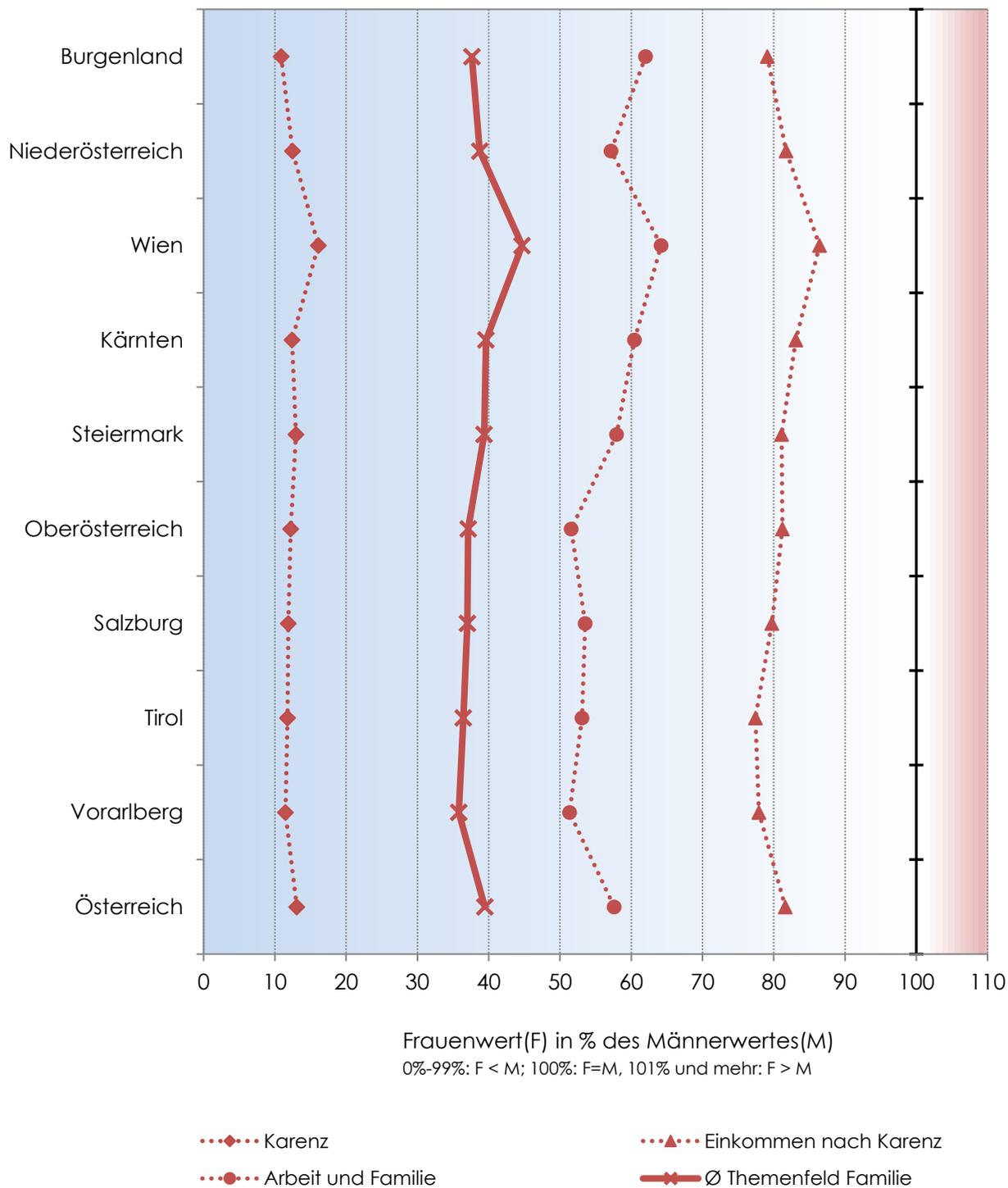
Frauen schneiden bei den drei Indikatoren deutlich schlechter ab als Männer. Der geschlechtsspezifische Unterschied ist allerdings beim Arbeitszeitindikator (Vollzeitbeschäftigungsanteil) merklich stärker ausgeprägt als bei den beiden Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration. Österreichweit waren 2022 weniger als ein Viertel (24,3%) aller Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren vollzeitbeschäftigt. Frauen ziehen sich nach der Geburt eines Kindes somit nicht (immer) gänzlich vom Arbeitsmarkt zurück, sondern passen vielmehr ihre Arbeitszeit der Familiensituation an. In Wien weisen sowohl Frauen als auch Männer mit Kind(ern) eine deutlich schwächere Arbeitsmarktintegration auf als in den übrigen Bundesländern. Zugleich arbeiten unselbständig beschäftigte Frauen mit Kind(ern) in Wien häufiger in Vollzeit als im übrigen Bundesgebiet, wogegen Männer mit Kind(ern) in Wien häufiger in Teilzeit tätig sind. Damit zeigt sich im Falle Wiens eine Polarisierung: einerseits ziehen sich Frauen mit Betreuungspflichten dort häufiger als in anderen Bundesländern aus dem Erwerbsleben zurück, andererseits sind sie, sofern sie in Beschäftigung verbleiben, häufiger vollzeiterwerbstätig.

Die Indexzahl im Teilbereich "Arbeit und Familie" liegt seit der ersten Berechnung fast unverändert bei 58% (2015: 58%, 2017 und 2020 je 56%); das Gleichstellungspotenzial beträgt 42 Prozentpunkte.

Die Ergebnisse auf Bundesländerebene liegen eng beisammen (Spannweite 13 Prozentpunkte), mit Werten zwischen 51% in Vorarlberg und 64% in Wien (Abbildung 16). 2015 lag die Spannweite noch bei 20 Prozentpunkten. Die regionale Konvergenz ist insbesondere auf Vorarlberg zurückzuführen, wo sich die „Schere“ bei den Vollzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten etwas zugunsten der Frauen geschlossen hat (Abbildung 17).



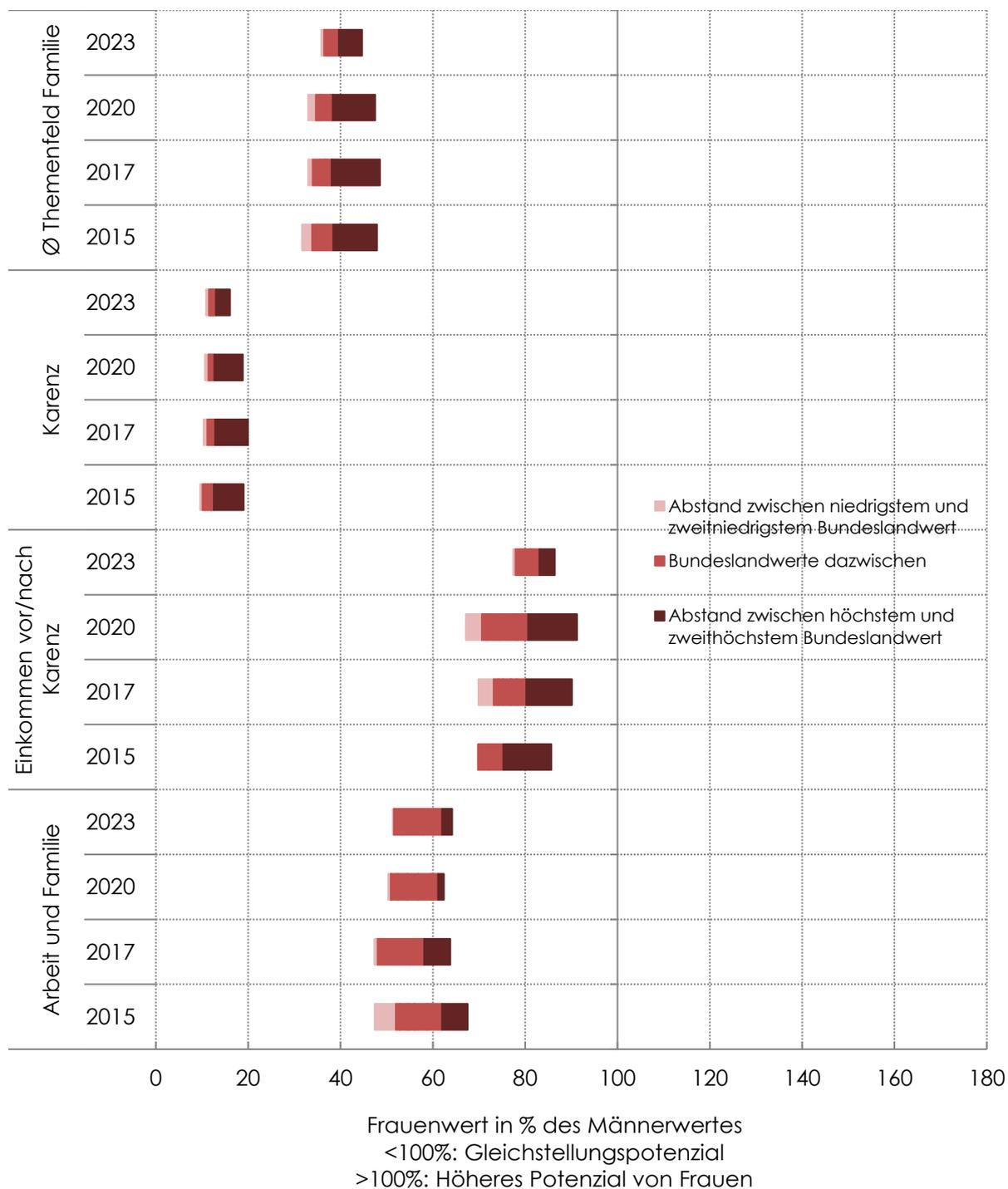
Abbildung 16: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.



Abbildung 17: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Familie (2015-2023)



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

5 Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext

Der Teilbereich "Segregation" des Themenfeldes Arbeit erfasst die horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt nach Branchen, Berufen und Beschäftigungsarten. Die drei Variablen "Unselbständig Beschäftigte nach Branchen", "Unselbständig Beschäftigte nach Berufen" und "Selbständige Beschäftigung" geben Aufschluss über das Ausmaß der Segregation. Die drei Variablen fließen methodenbedingt nicht in die Indexberechnung ein, sondern finden als Kontextvariablen Berücksichtigung und werden mit den Ergebnissen aus der Indexberechnung in Beziehung gesetzt. Daraus ergeben sich zusätzliche Informationen zur regionalen Segmentierung des Arbeitsmarktes.

5.1 Beschäftigung nach Branchen und Berufen

Eine Analyse von Daten zur Beschäftigungsstruktur nach Branchen und Berufen auf Bundesländerebene erlaubt Rückschlüsse auf regionale Wirtschaftsstrukturen und Erwerbscharakteristika, etwa den Teilzeitbeschäftigungsanteil oder die individuelle Einkommenssituation. Wie stark Frauen und Männer auf einzelne Branchen und Berufe konzentriert sind, wird mithilfe des Duncan-Ungleichheitsindikators (Duncan, 1961) gemessen. Er fasst die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung auf Branchen bzw. Berufe in einer Kennzahl zusammen und wird wie folgt errechnet:

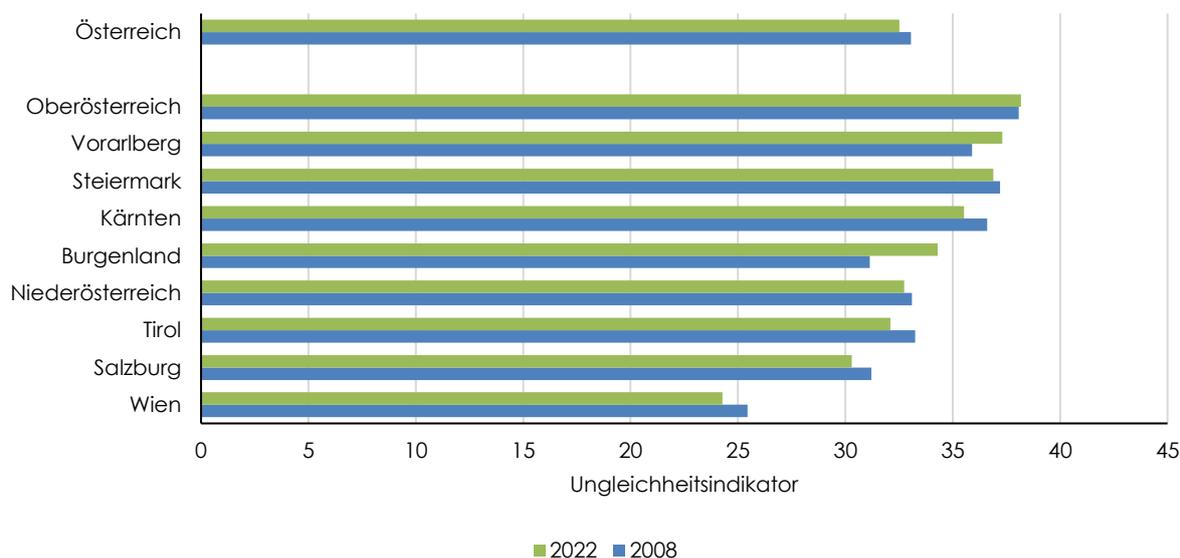
$$I = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |M_i - F_i|$$

mit

- $i=1 \dots n$ Anzahl an Branchen (22) bzw. Berufen (10)
- M_i ... Männeranteil in Branche (bzw. Beruf) i (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)
- F_i ... Frauenanteil in Branche (bzw. Beruf) i (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)

Der Duncan-Indikator kann einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen, wobei ein Wert von 0 eine völlige Gleichverteilung der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern auf die Branchen bzw. Berufe, und ein Wert von 100 eine gänzlich ungleiche Verteilung anzeigt. Werte über 0 zeigen somit Ungleichheit an, die umso größer wird, je mehr sich der Wert 100 annähert.

Abbildung 18: **Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2022)**

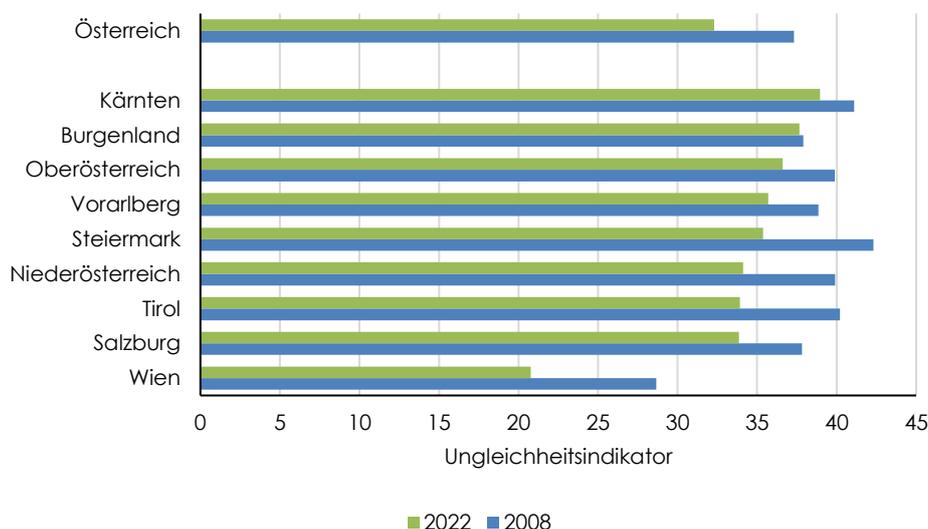


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Dachverband der Sozialversicherungsträger. Ungleichheit in der Branchenstruktur gemessen auf Ebene der ÖNACE-Abschnitte. Bundesländer gereiht nach Höhe des Ungleichheitsindikatorwertes für 2022.

Das Ausmaß der ungleichen Verteilung von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern auf die Branchen blieb auf Grundlage von Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger in den letzten fünfzehn Jahren in allen Bundesländern bis auf das Burgenland nahezu unverändert (Abbildung 18). Im Burgenland nahm die Geschlechterungleichheit zu: In den Branchen mit hohem Aufholpotenzial, etwa in der Sachgütererzeugung, in der öffentlichen Verwaltung oder auch im Gesundheitswesen, stieg die Polarisierung (sinkender Beschäftigungsanteil von Frauen in der Sachgütererzeugung, steigender Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen). Leicht zugenommen hat die Geschlechterungleichheit ansonsten nur in Vorarlberg. Am schwächsten ist sie nach Branchen weiterhin im stark dienstleistungsorientierten Wien, am stärksten in den Industriebundesländern Oberösterreich und Vorarlberg.

Während es auf Branchenebene wenig Bewegung gab, nahmen 2008/2022 die Geschlechterunterschiede in der Berufsstruktur auf Grundlage von Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria merklich ab. Eine Ausnahme bildet das Burgenland. Besonders kräftig fiel der Rückgang in Wien aus, das ohnehin die mit Abstand geringste Segregation unter den Bundesländern aufweist (Abbildung 19).

Abbildung 19: **Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2022)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ungleichheit in der Berufsstruktur gemessen auf Ebene der ISCO-Berufshauptgruppen. Bundesländer gereiht nach Höhe des Ungleichheitsindikatorwertes für 2022.

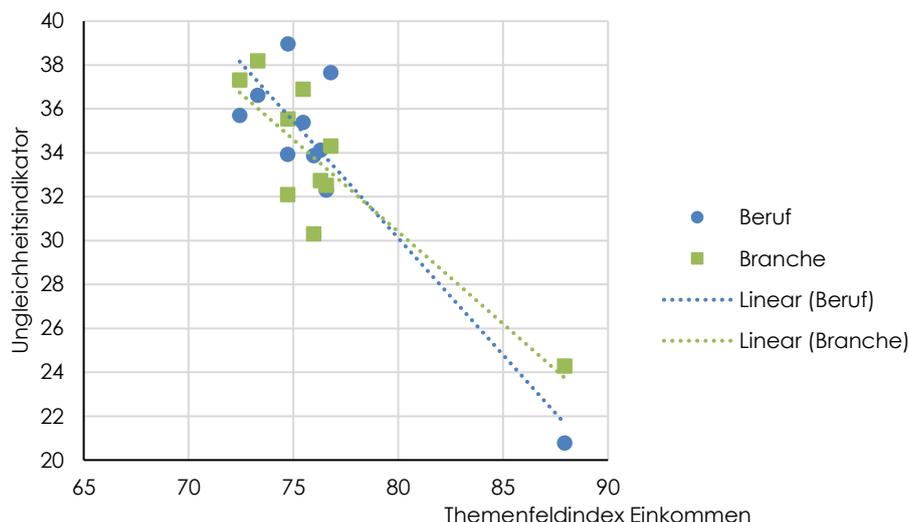
Die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in einzelnen Branchen und Berufen stellt dann ein Problem dar, wenn damit Ausschluss- und Abschottungsprozesse und „geschlechtshierarchische Strukturen“ wie etwa Einkommensunterschiede oder auch Unterschiede in der beruflichen Position verbunden sind, die die Chancengleichheit der Geschlechter mindern (Böheim et al., 2013, Leitner & Dibiasi, 2015, Böheim et al., 2019). Sprich, die Segregation ist dann ein Problem, wenn sie dazu führt, dass Frauen überproportional von niedrigen Löhnen, schlechten Aufstiegschancen und ungünstigen Jobchancen betroffen sind.

Eine solche Benachteiligung der Frauen lässt sich an der Gegenüberstellung der beiden eben skizzierten Ungleichheitsindikatoren mit dem Themenfeldindexwert Einkommen aus Kapitel 4.3 ablesen (Abbildung 20). Besonders deutlich sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenserzielung in jenen Bundesländern, in denen sich die Beschäftigung nach Branchen bzw. Berufen merklich nach Geschlecht unterscheidet; dies ist ersichtlich an einem hohen Ungleichheitsindikatorwert, gepaart mit einem niedrigen Themenfeldindexwert³⁴).

Darin spiegeln sich bestimmte Einkommens- und Arbeitszeitmerkmale, die sich in einem geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied niederschlagen (Blau & Kahn, 2017, Böheim et al., 2019, Christl & Köppl-Turyna, 2020). Außerdem sind Einkommensunterschiede das Abbild einer unterschiedlichen Bewertung von Arbeit, der Ausbildungswahl, der Berufserfahrung, des Familienstandes, des Verhaltens bei Lohnverhandlungen oder auch der Stellung bzw. Position im Unternehmen (Böheim et al., 2023).

³⁴) Jeder Punkt bzw. jedes Viereck kennzeichnet ein Bundeslandergebnis.

Abbildung 20: **Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Ein einkommensspezifischer Indexwert kleiner 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte nicht erreichen; ein einkommensspezifischer Indexwert größer 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte übertreffen. Je höher der Ungleichheitsindikator (Werte zwischen 0 und 100), desto größer ist die Ungleichheit der Verteilung auf Branchen bzw. Berufe.

5.2 Selbständige Beschäftigung

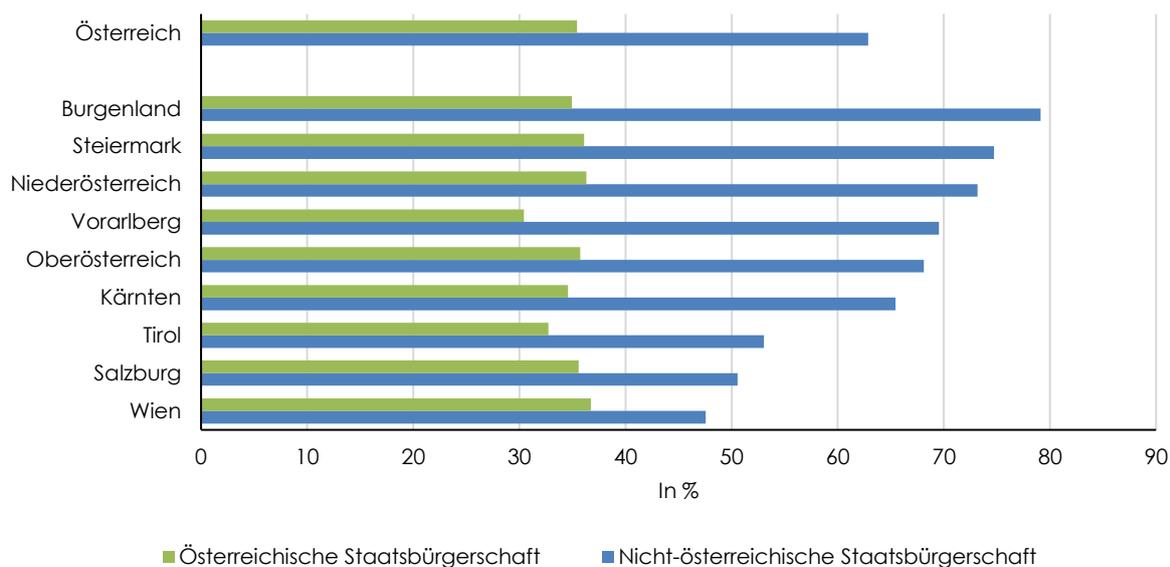
Neben der Branchen- und Berufsstruktur liefert die Verbreitung von selbständiger Beschäftigung unter Frauen und Männern Hinweise zur Segregation am Arbeitsmarkt. Der Anteil der Frauen an den selbständig Beschäftigten lag gemäß Dachverband der Sozialversicherungsträger im Jahresdurchschnitt 2022 bei 42,1% und war damit um 3,5 Prozentpunkte niedriger als unter den aktiv unselbständig Beschäftigten³⁵⁾. Besonders niedrig fiel der Frauenanteil an den Selbständigen in Salzburg und Tirol mit unter 40% aus, besonders hoch im Burgenland, wo beinahe jede zweite selbständig beschäftigte Person weiblich ist (siehe Anhang 4).

Differenziert nach Staatsbürgerschaft überwiegen in allen Bundesländern unter den selbständig Erwerbstätigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft die Männer. Unter den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft überwiegen dagegen in allen Bundesländern bis auf Wien die Frauen. Besonders deutlich ist ihre Überzahl im Burgenland, in der Steiermark und in Niederösterreich, wo zumindest 73% und bis zu 79% der selbständig Erwerbstätigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Frauen waren (Abbildung 21). Der hohe Frauenanteil unter den selbständig erwerbstätigen Ausländer:innen ist primär auf Frauen in der Personenbetreuung ("24-Stunden-Betreuung") zurückzuführen (Famira-Mühlberger, 2017; Angel et

³⁵⁾ Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.

al., 2023). Im Burgenland, in Niederösterreich, in Oberösterreich und in der Steiermark entfielen auf dieses Beschäftigungssegment zumindest vier Fünftel der selbständigen Frauenbeschäftigung von Ausländerinnen, in Kärnten und in Vorarlberg immerhin noch rund drei Viertel und in Salzburg und Tirol rund die Hälfte. Nur in Wien belief sich der Anteil auf unter 50% (Abbildung 21)³⁶).

Abbildung 21: **Frauenanteil an den selbständig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft (2022)**



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger. WIFO-Berechnungen.

Aus den Motiven, die zu selbständiger Beschäftigung bzw. zu einer Unternehmensgründung bewogen haben, lassen sich Rückschlüsse auf die Segregation am Arbeitsmarkt ziehen. Diese Motive können vielschichtig sein (Maurer, 2014); so können etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Wunsch nach Selbstverantwortlichkeit und Selbstverwirklichung, die Einkommenserwartung, der Reiz der Herausforderung oder der Wunsch nach Schaffung einer Beschäftigungsmöglichkeit in der Region eine Rolle spielen. Die Entscheidung kann jedoch auch schlicht der wirtschaftlichen Notwendigkeit geschuldet sein, wenn keine unselbständige Beschäftigung gefunden werden konnte und durch die Selbständigkeit eine Arbeitslosigkeit vermieden werden soll.

Cuberes und Teignier (2016) führen zudem an, dass Frauen seltener als Männer einen Kredit aufnehmen, um ein Unternehmen zu finanzieren, und wenn sie unternehmerisch tätig sind, oftmals als Kleinstunternehmerinnen operieren. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie der

³⁶) Die Anteile beziehen sich auf die Beschäftigtenzahlen in der ÖNACE-Abteilung Q88, worin auch die Personenbetreuung („24-Stunden-Betreuung“) enthalten ist. https://www.statistik.at/KDBWeb/kdb_Erlaeuterungen.do?KDBto-ken=null&sprache=DE&versID=10438&elementID=4075221

Erste-Group aus dem Jahr 2020³⁷⁾, wonach Frauen eher als Männer kleinere Unternehmen mit weniger Finanzierungsvolumen gründen. Außerdem können Informationsdefizite oder auch kulturelle Umstände sowie fehlendes Selbstvertrauen einer Unternehmensgründung entgegenstehen.

³⁷⁾ <https://www.erstegroup.com/de/news-media/presseaussendungen/2020/03/04/studie-gruenderinnen>

6 Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis

6.1 Einbettung in den regionalen Kontext

Die Arbeitsmarktlage und die Einkommenssituation von Frauen und Männern stellen sich oftmals differenzierter dar, als es der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt. Ein Bundesland kann auf Basis der gewählten Indikatoren eine hohe Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen, obwohl beide Geschlechter im Vergleich zu anderen Bundesländern in absoluten Zahlen ungünstig abschneiden. Auch das Gegenteil ist denkbar. Dies soll im Folgenden am Beispiel von Wien und Vorarlberg dargestellt werden.

Der Gleichstellungsindex fokussiert auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die absolute Höhe der zugrundeliegenden Kennzahlen bleibt methodisch unberücksichtigt. Stärke (und Ziel) des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ist das Aufzeigen von Gleichstellungspotenzial. Über die Geschlechterrelation hinausgehende Aussagen können nur im Zuge einer tiefergehenden (Kontext-)Analyse getroffen werden.

Wien

In Wien ist der geschlechtsspezifische Unterschied in den Teilbereichen Arbeitszeit, berufliche Position, Arbeitslosigkeit, Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg, Niedriglohn, Karenz, Einkommen vor / nach Karenz sowie bei Arbeit und Familie im Vergleich zu den übrigen Bundesländern kleiner. Allerdings verbirgt sich dahinter oftmals weniger ein besonders gutes Abschneiden der Frauen als vielmehr eine im Bundesländervergleich ungünstige Performanz der Männer.

Bei der Beschäftigungsquote (insgesamt sowie bereinigt um die Arbeitszeit; in Vollzeitäquivalenten) schneidet Wien sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Vergleich zu den übrigen Bundesländern schlecht ab. Der geschlechtsspezifische Unterschied ist dadurch kleiner als im übrigen Bundesgebiet. Finden sich im Haushalt betreuungspflichtige Kinder, sind Frauen in Wien zwar seltener als in den übrigen Bundesländern erwerbstätig; wenn sie aber erwerbstätig sind, dann häufiger in Vollzeit. Für die geringe Beschäftigungsquote der Wiener Männer sind verschiedene Faktoren verantwortlich, etwa das Ausbildungsverhalten. In städtischen Regionen kommt der vollzeitschulischen Ausbildung eine höhere Bedeutung zu als der dualen Ausbildung, bei der die Männer zugleich erwerbstätig sind, was die Beschäftigungsquote erhöht. Darüber hinaus gibt es in städtischen Regionen ein gut ausgebautes und umfassendes Angebot an tertiären Bildungseinrichtungen; jene Personen, die sich für eine tertiäre Ausbildung entscheiden, treten später ins Berufsleben ein; wenn sie parallel zur Tertiärausbildung erwerbstätig sind, dann bestenfalls in Teilzeit – dies dämpft ebenfalls die (arbeitszeitbereinigte) Beschäftigungsquote. Andere Faktoren, die die Beschäftigungsquote der Männer in Wien verringern, sind multiple individuelle Problemlagen (in den Bereichen Gesundheit, Sprachkenntnisse, Familienstruktur, Bildungsstand, Arbeitslosigkeitsbiographien, etc.), wie sie in städtischen Regionen häufiger auftreten.

Die im Vergleich zu den übrigen Bundesländern geringe Geschlechterdifferenz bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung resultiert in Wien aus dem – im Bundesländervergleich – deutlich niedrigeren Anteil ausbildungsadäquat beschäftigter Männer. Beschäftigte in Wien sind oftmals formal überqualifiziert, was auf das Ausbildungsverhalten (Ausübung einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung parallel zur Ausbildung) oder auf die fehlende Anerkennung bzw. die Nicht-Verwertbarkeit von formalen Ausbildungsabschlüssen am regionalen Arbeitsmarkt zurückzuführen sein kann. Die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen trifft Personen mit Migrationshintergrund, die in städtischen Regionen überrepräsentiert sind.

Im Fall der Arbeitslosenquote resultiert die geringe Geschlechterdifferenz in Wien aus einem im Bundesländervergleich hohen Anteil (verfestigt) arbeitsloser Personen, der sich zwischen den Geschlechtern nur geringfügig unterscheidet. Beide Geschlechter sind in Wien demnach mit hoher Arbeitslosigkeit konfrontiert, obschon Männer noch stärker als Frauen.

Hinsichtlich der Einkommen profitieren Frauen in Wien zwar von der Ausgestaltung des regionalen Arbeitsmarktes und den damit verbundenen (hohen) Einkommensmöglichkeiten; dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Wien vollzeitbeschäftigte Männer auch beim Berufseinstieg oder im Niedriglohnssektor geringere Einkommen erzielen als in den übrigen Bundesländern, da sie in der Bundeshauptstadt weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in den hoch entlohnten Branchen der Sachgütererzeugung vorfinden. Dies drückt sich in der relativen Betrachtung in einem geringen Geschlechterunterschied aus.

Durch diese Feststellungen relativiert sich das gute Abschneiden der Bundeshauptstadt in den Teilbereichen Arbeitszeit, berufliche Position und Arbeitslosigkeit, und zum Teil auch im Bereich der Einkommen.

Im Teilbereich Familie fällt der Gender Gap in Wien kleiner aus als in den übrigen Bundesländern, da in Wien mehr Männer (länger) in Karenz gehen und Frauen geringere Einkommenseinbußen nach der Karenz verzeichnen als in den anderen Bundesländern. Allerdings ziehen sich in Wien mehr Frauen und mehr Männer als anderswo gänzlich aus dem Erwerbsprozess zurück, sobald mindestens ein Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebt. Zugleich sind in Wien jedoch mehr Frauen als anderswo trotz Betreuungspflichten vollzeitbeschäftigt, Männer mit Betreuungspflichten dagegen seltener.

Vorarlberg

Demgegenüber ist mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse die relative Position von Frauen in Vorarlberg häufig ungünstig, weil Männer in Vorarlberg eine hohe Arbeitsmarktintegration aufweisen. Entsprechend hoch sind ihre Erwerbs- und Beschäftigungsquoten (in Vollzeitäquivalenten). Hinzu kommt, dass Männer in Vorarlberg ungleich höhere Einkommen erzielen als in den übrigen Bundesländern, auch beim Berufseinstieg. Ungünstig auf das Geschlechterverhältnis wirkt sich in Vorarlberg auch die schwache Partizipation der Männer mit Blick auf die Sorgearbeit aus: Der Anteil der Männer in Karenz ist sehr niedrig; wenn Männer in Vorarlberg in Karenz gehen, dann vergleichsweise kurz.

6.2 Stille Reserve

In Zeiten des sich verknappenden Arbeitskräftepotenzials aufgrund der demografischen Entwicklung gewinnt die Aktivierung von derzeit nicht oder nicht voll genutzten Teilen des Arbeitskräfteangebots sowie einer „Stillen Reserve“ an arbeitsmarktpolitischer Bedeutung.

Unter dem Begriff "Stille Reserve" werden potenzielle Arbeitskräfte subsumiert, die trotz Arbeitswunsches weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet sind. Die Stille Reserve (in der Eurostat-Definition: "potential labour force") ist eine Teilgruppe der Nicht-Erwerbspersonen, die sich je nach ihrer Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt näher aufgliedern lässt: Die nicht verfügbare Stille Reserve bilden Personen mit Arbeitswunsch, die zwar aktiv nach Arbeit suchen, aber dem Arbeitsmarkt nicht binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen würden (und daher nicht als arbeitslos gelten). Die verfügbare Stille Reserve sind dagegen Personen mit Arbeitswunsch, die aus unterschiedlichen Gründen nicht aktiv nach Arbeit suchen, aber binnen zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme verfügbar wären. Neben diesen beiden Gruppen umfasst das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial die Teilzeit-Unterbeschäftigten ("time-related underemployment"), d. h. Erwerbstätige, die laut Selbstzuordnung Teilzeit arbeiten, aber gerne mehr Stunden bzw. Vollzeit arbeiten würden (Eurostat, 2023).

2022 setzte sich die Stille Reserve (bzw. die "potential labour force") laut Statistik Austria aus 156.400 Personen zusammen, wobei 72.400 Personen der nicht verfügbaren und 84.000 Personen der verfügbaren Stillen Reserve angehörten (15 bis 74 Jahre). Der Frauenanteil belief sich in der Stillen Reserve auf 52,4%; er war in der nicht verfügbaren Stillen Reserve mit 53,2% etwas höher und in der verfügbaren Stillen Reserve geringfügig niedriger (51,6%).

Wird die Zusammensetzung der Stillen Reserve mit jener der Erwerbstätigen verglichen, so zeigt sich, dass Frauen, Geringqualifizierte und Alleinerziehende sowie jüngere und in geringerem Ausmaß ältere Arbeitskräfte in der Stillen Reserve überrepräsentiert sind. Der größte Unterschied zur Struktur der Erwerbstätigen besteht jedoch beim Migrationshintergrund bzw. bei der Staatsbürgerschaft. Personen mit Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes sind in der verfügbaren Stillen Reserve sowie unter jenen, die aktiv nach Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind, ungefähr doppelt so häufig vertreten wie unter den Erwerbstätigen (Angel et al., 2023).

Schönherr (2023) führte für eine Studie qualitative Interviews mit Frauen aus der Stillen Reserve. Demnach wurde die Arbeitssuche oft aufgrund von Resignation aufgegeben, da keine passende Stelle gefunden werden konnte oder die Unterstützung des Arbeitsmarktservice als unzureichend empfunden wurde³⁸⁾. Die Arbeitslosigkeit empfanden die Interviewten oft nicht als stigmatisierend, da sie finanziell durch Unterstützung ihres Partners abgesichert waren. Gesundheitliche Gründe, Betreuungspflichten und berufliche Umorientierung hinderten die befragten Frauen an einer aktiven Arbeitssuche. Sie berichteten von Diskriminierung, geringer Entlohnung,

³⁸⁾ Einschränkung muss hinzugefügt werden, dass in dieser Studie nur 12 betroffene Frauen interviewt wurden. Dadurch können die relevanten Problemfelder nur exemplarisch aufgezeigt und keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen gezogen werden.

schwierigen Arbeitsbedingungen und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere in Dienstleistungsberufen. Strukturelle Ursachen für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt sind demnach prekäre Arbeitsverhältnisse, die hauptsächlich von Frauen, vor allem von Frauen mit Migrationshintergrund, besetzt sind. Dennoch wünschten sich die befragten Frauen grundsätzlich einen Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit vorausgesetzt.

7 Schlussfolgerungen

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" misst das Gleichstellungspotenzial von Frauen und Männern sowohl in den "Kernbereichen" der Arbeitsmarktintegration als auch an Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Familie. Als eine Art "Gender-Barometer" für den österreichischen Arbeitsmarkt bündelt er Informationen aus 30 Indikatoren der Themenfelder Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie; zusätzlich dienen drei Indikatoren zur Segregation der Kontextualisierung.

Die Ergebnisse der nunmehr dritten Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" deuten auf eine sukzessive Annäherung von Frauen und Männern hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration hin, obschon das Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt nach wie vor hoch ist. Im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 erhöhte sich der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" um 6 Prozentpunkte auf 76%. Vollständige Gleichstellung wäre bei einem Wert von 100% erreicht; entsprechend beträgt das Gleichstellungspotenzial auf Basis der rezenten Daten 24 Prozentpunkte.

Heterogener fällt der Befund aus, wenn man den Gleichstellungsindex disaggregiert, sprich die vier Themenfelder (Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie) und die darin subsumierten Indikatoren, die sich ihrerseits zu Themenbereichen bündeln lassen, näher betrachtet.

Die rezente Verbesserung des Gleichstellungsindex beruht vor allem auf zwei Entwicklungen:

- Im Bereich Einkommen holen Frauen erfreulicherweise deutlich auf, insbesondere beim Berufseinstieg.
- Frauen schnitten im Themenfeld Bildung schon bisher deutlich besser ab als Männer und haben ihren Vorsprung gegenüber der letzten Berechnung markant ausgebaut. Zurückzuführen ist der Positionsgewinn auf die enorme Steigerung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz in den letzten Jahren und die kontinuierliche Höherqualifizierung der Frauen.

Demgegenüber erscheint das Gleichstellungspotenzial in den Themenfeldern Arbeit und Familie einzementiert; es zeigen sich in keinem der darin subsumierten Themenbereiche nennenswerte Verbesserungen, weder beim Beschäftigungsausmaß noch bei der Arbeitszeit, der funktionalen Segregation, der Arbeitslosigkeit und schon gar nicht, sobald Kinder im Haushalt leben.

Dementsprechend sind Forderungen aus früheren Berichten, die zu einer Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können, zu wiederholen und um aktuelle Erkenntnisse (beispielsweise aus Bock-Schappelwein et al., 2022) zu ergänzen. Nötig sind demnach:

- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder und Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss,
- Abbildung der Höherqualifizierung der Frauen auch betriebsintern, z. B. durch Zugang zu Leitungsfunktionen,

- finanzielle Neubewertung von Erwerbsarbeit, jedenfalls in jenen Bereichen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist, zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen,
- Maßnahmen zur Ausweitung der Väterbeteiligung bei der Sorgearbeit (etwa durch Erhöhung der nicht übertragbaren Karenzgeldzeiten für Männer nach dem Motto „use it or lose it“),
- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbarer Kinderbetreuungsinfrastruktur in Wohnortnähe (v. a. für Kinder unter 3 Jahren bzw. im Pflichtschulalter),
- Verhütung eines gänzlichen Rückzugs von Frauen aus dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuung (z. B. durch Bewusstseinsbildung),
- Verbesserung von öffentlichen Verkehrsanbindungen und Fahrplänen (unter Rücksichtnahme auf Arbeitszeiten) zur Erhöhung der räumlichen Mobilität, sowie
- experimentelle Arbeitszeitmodelle in männerdominierten Beschäftigungsbereichen (z.B. Integration von Teilzeitarbeit in Schichtmodellen).

8 Literatur

- Angel, S., Bittschi, B., Horvath, T., Kogler, M. & Mahringer, H. (2023). Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich, WIFO, Wien.
- Angel, S., Bock-Schappelwein, J. & Eppel, R. (2023). Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt hält 2022 an. WIFO-Monatsberichte 5/2023, S. 319-328.
- Beneria, L., & Permanyer, I. (2010). The Measurement of Socio-economic Gender Inequality Revisited, *Development and Change* 41(3), pp. 375-399.
- Berghammer, C. & Riederer, B. (2018). The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria (Vienna Institute of Demography Working Papers Nr. 04/2018). Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID). <https://doi.org/10.1553/0x003ccd40>
- Bericat, E. (2012). The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues, *Social Indicators Research* 108, pp. 1-28.
- Bittschi, B., Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H. & Zulehner, C. (2023). Evaluierung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit. WIFO, Wien.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature* 55(3), pp. 789-865.
- Blien, U., Koller, M. & Schiebel, W. (1991). Indikatoren zur Neuabgrenzung der Förderregion, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24(1), Nürnberg.
- BMAW (2023). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015-2023. Dokumentation. Wien.
- Bock-Schappelwein, J. (2010). Qualifikationen der Zukunft – Herausforderungen für einen Arbeitsmarkt im Wandel, in Schlögl, P., Dér, K., *Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes*, transcript, Bielefeld, S. 28-37.
- Bock-Schappelwein, J., Egger-Subotitsch, A., Bartok, L. & Schneeweiß, S. (2014). Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, in *Statistik Austria (Hrsg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*, Wien, S. 340-353.
- Bock-Schappelwein, J., Egger, A., Kranner, F. & Schmied, G. (2022). Integration von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt. Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich. Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U. & Schappelwein, E. (2015). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, WIFO, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U. & Schappelwein, E. (2016). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich, WIFO-Monatsberichte 89 (2), S. 107-118.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T. & Huemer, U. (2017). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T. & Huemer, U. (2020). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2020, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U. & Huemer, U. (2020). Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Begleitband des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Soziales Europa – Starker Zusammenhalt, Globale Lieferketten – Globale Verantwortung, Neue Arbeitswelt – Menschliche Arbeitswelt. Deutschlands Vorsitz im Rat der Europäischen Union Juli – Dezember 2020, S. 338-341.
- Böheim, R., Fink, M. & Zulehner, C. (2019). About time: The narrowing gender wage gap in Austria, WIFO-Working Paper 589/2019, Wien.
- Böheim, R., Fink, M. & Zulehner, C. (2023). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021. WIFO Research Briefs (4). Wien.
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H. & Zulehner, C. (2013). The gender wage gap in Austria: Eppur si muove!, *Empirica* 40(4), pp. 585-606.

- Büchel, F. & Battu, H. (2003). The theory of differential overeducation: does it work? *Scottish Journal of Political Economy* 50, pp. 1-16.
- Christl, M. & Köppl-Turyna, M. (2020). Gender wage gap and the role of skills and tasks: Evidence from the Austrian PIAAC data set, *Applied Economics* 52(2), pp. 113-134.
- Cuberes, D. & Teignier, M. (2016). Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32. <https://doi.org/10.1086/683847>
- Duncan, O. D. (1961). A socioeconomic index for all occupations. In Reiss, A. J. (Ed.) *Occupations and social status*. Free Press of Glencoe, New York, pp. 109-138.
- Egger-Subotitsch, A., Schneeweiß, S. & Liebeswar, C. (2017). Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere, Studie im Auftrag des AMS Steiermark, Graz/Wien.
- Eppel, R., Horvath, T. & Mahringer, H. (2013). Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Eppel, R., Horvath, T. & Mahringer, H. (2014). Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010/2013, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013). *Gender Equality Index Report*, Eigenverlag, Vilnius.
- Eurostat. (2023). LFS Main Indicators (lfsi). https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_esms.htm (abgerufen am 6.11.2023).
- Famira-Mühlberger, U. (2017). Die Bedeutung der 24-Stunden-Betreuung für die Altenbetreuung in Österreich, WIFO-Studie.
- Flecker, J., & Neuhauser, J. (2023). Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich. In A. Buxbaum, U. Filipič, S. Pirklbauer, N. Soukup, & N. Wagner (Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven* (S. 55-68). Wien: ÖGB-Verlag.
- Finke, C., Dumpert, F. & Beck, M. (2017). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, Statistisches Bundesamt, WISTA: Wirtschaft und Statistik. Nr. 2, S. 43-62.
- Geisberger, T. & Glaser, T. (2021). Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. *Statistische Nachrichten* 2021/6. S.434-447.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H. & Mayrhuber, C. (2017). *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich – Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, WIFO-Monographie, Wien.
- Lassnigg, L., Bock-Schappelwein, J. & Stöger, E. (2018). Berufsbildung in Österreich. Strukturanalysen, Formalqualifikationen und Grundkompetenzen, In: Altrichter, H., Hanfstingl, B., Krainer, K., Krainz-Dürr, M., Messner, E., Thonhauser, J. (Hrsg.), *Baustellen in der österreichischen Bildungslandschaft. Zum 80. Geburtstag von Peter Posch*, Waxmann, Münster – New York, S. 91-112.
- Leitner, A. & Dibiasi, A. (2015). Frauenberufe - Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: *Stadt Wien, MA57 - Frauenabteilung Wien*. (Hrsg.), *Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt*, 2, Frauen. Wissen, Wien, S. 41-104.
- Lutz, H. (2000). Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit, *WIFO-Monatsbericht* 73(5), S. 341-350.
- Mader, K. (2023). Ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. In A. Buxbaum, U. Filipič, S. Pirklbauer, N. Soukup, & N. Wagner (Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven* (S. 91-103). Wien: ÖGB-Verlag.
- Maurer, M. (2014). *Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt*, AMS Österreich, Wien.
- Mayrhuber, C. (2017). Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Mayrhuber, C. (2023). Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Mayrhuber, C., Horvath, T. & Glocker, C. (2012). *Entwicklung und Verteilung der Einkommen*. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2012, WIFO-Gutachtenserie, Wien.

- Permanyer, I. (2008). The measurement of multidimensional gender inequality: Continuing the debate, in *Social Indicators Research* 95, pp. 181-198.
- Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled: A review of Existing Literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121, OECD Publishing.
- Rille-Pfeiffer, C., & Kapella, O. (2022). Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit: Meta-Analyse. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 37). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Rechnungshof Österreich (2020). Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz. Bericht des Rechnungshofes, Reihe BUND 2020/24. Wien.
- Rechnungshof Österreich (2023). Bildungskarenz. Bericht des Rechnungshofes, Reihe BUND 2023/11. Wien.
- Schmidt, E.-M., Kaindl, M., & Mazal, W. (2020). Frauen in der Arbeitswelt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 32). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Schönherr, D. (2023). Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“, Sora, Wien.
- Schrenker, A. & Zucco, A. (2020). Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, DIW Wochenbericht, 19/2020, S. 137-145.
- Siegert, C. (2022). Erwerbsarmut in Österreich aus Geschlechterperspektive. *Wirtschaft und Gesellschaft* 47 (4), 511–535.
- Statistik Austria (2023). Arbeitsmarktstatistiken 2022 Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Wien.

Anhang 1: Indexwert, *WDI* und *MDI* nach Themenfeldern und Teilbereichen

Themenfeld Arbeit															
	Ausmaß der Beschäftigungsintegration			Arbeitszeit			Berufliche Position			Arbeitslosigkeit			Themenfeld Arbeit		
	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>	Gesamtindex	<i>WDI</i>	<i>MDI</i>
Frauenwert in % des Männerwertes															
Burgenland	89	89		66	66		66	66		96	85	103	78	76	103
Niederösterreich	90	90		67	67		72	72		97	94	101	80	80	101
Wien	89	89		81	81		86	86		105	93	111	90	87	111
Kärnten	89	89		66	66		69	69		97	86	104	79	77	104
Steiermark	90	90		65	65		66	66		101	93	105	79	77	105
Oberösterreich	89	89		59	59		75	75		99	94	102	79	78	102
Salzburg	93	93		63	63		69	69		102	96	115	80	79	115
Tirol	89	89		62	62		75	75		95	91	105	79	78	100
Vorarlberg	86	86		58	58		72	72		100	98	103	77	77	103
Österreich	90	90		67	67		74	74		101	92	105	82	80	105
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020															
Frauenwert in % des Männerwertes %															
Burgenland	87	87	.	66	66	.	69	69	.	96	92	102	78	78	102
Niederösterreich	89	89	.	66	66	.	68	68	.	97	94	102	79	78	102
Wien	88	88	.	81	81	.	84	84	.	108	100	108	90	80	104
Kärnten	87	87	.	65	65	.	67	67	.	98	91	102	78	77	102
Steiermark	89	89	.	64	64	.	71	71	.	101	95	105	80	79	105
Oberösterreich	89	89	.	58	58	.	66	66	.	99	97	104	76	76	104
Salzburg	90	90	.	63	63	.	72	72	.	103	99	111	80	80	111
Tirol	89	89	.	61	61	.	70	70	.	97	97	100	78	78	100
Vorarlberg	87	87	.	56	56	.	71	71	.	100	97	102	77	76	102
Österreich	89	89	.	66	66	.	72	72	.	102	97	104	81	80	104

Q: WIFO. – *WDI*: Women Disadvantage Index. *MDI*: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Einkommen												
	Einkommen			Einkommen beim Berufseinstieg			Niedriglohnbeschäftigung			Themenfeld Einkommen		
	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	75	75		85	85		71	71		77	77	
Niederösterreich	75	75		87	87		68	68		76	76	
Wien	85	85		91	91		88	88		88	88	
Kärnten	75	75		84	84		66	66		75	75	
Steiermark	74	74		87	87		67	67		75	75	
Oberösterreich	71	71		85	85		66	66		73	73	
Salzburg	74	74		86	86		69	69		76	76	
Tirol	71	71		87	87		67	67		75	75	
Vorarlberg	69	69		86	86		64	64		72	72	
Österreich	73	73		87	87		70	70		77	77	
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020												
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	72	72	.	77	77	.	70	70	.	73	73	.
Niederösterreich	73	73	.	76	76	.	67	67	.	72	72	.
Wien	83	83	.	87	87	.	88	88	.	86	86	.
Kärnten	73	73	.	71	71	.	65	65	.	70	70	.
Steiermark	71	71	.	73	73	.	66	66	.	70	70	.
Oberösterreich	69	69	.	72	72	.	64	64	.	68	68	.
Salzburg	73	73	.	79	79	.	69	69	.	74	74	.
Tirol	71	71	.	75	75	.	66	66	.	71	71	.
Vorarlberg	67	67	.	80	80	.	62	62	.	69	69	.
Österreich	72	72	.	77	77	.	69	69	.	72	72	.

Q: WIFO. – WDI: Women Disadvantage Index. MDI: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Bildung												
	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung			Weiterbildung			(Aus-)Bildung und Beschäftigung			Themenfeld Bildung		
	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI	Gesamtindex	WDI	MDI
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	121	90	141	234	.	234	104	.	104	143	90	151
Niederösterreich	121	94	138	234	.	234	105	100	111	144	97	153
Wien	113	100	121	166	.	166	102	100	105	124	100	128
Kärnten	123	96	140	282	.	282	102	.	102	153	96	159
Steiermark	117	94	130	231	.	231	104	100	108	141	97	148
Oberösterreich	121	94	137	214	.	214	104	99	108	139	96	147
Salzburg	119	97	132	234	.	234	103	99	106	142	98	148
Tirol	121	96	135	165	.	165	106	99	112	128	98	136
Vorarlberg	118	96	130	172	.	172	103	97	109	128	97	135
Österreich	118	96	132	204	.	204	104	99	108	136	97	143
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020												
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	114	86	132	178	.	178	105	.	105	129	86	135
Niederösterreich	119	91	135	165	.	165	104	.	104	127	91	132
Wien	114	97	123	154	.	154	104	100	108	122	99	127
Kärnten	121	93	137	194	.	194	100	100	101	133	96	139
Steiermark	116	92	130	147	.	147	104	.	104	121	92	126
Oberösterreich	117	91	133	162	.	162	103	99	107	125	95	132
Salzburg	117	95	129	152	.	152	102	.	102	122	95	126
Tirol	114	94	126	131	.	131	104	100	108	116	97	121
Vorarlberg	117	93	131	120	.	120	102	98	105	113	96	118
Österreich	117	93	130	154	.	154	103	100	107	123	96	129

Q: WIFO. – WDI: Women Disadvantage Index. MDI: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Familie												
	Karenz			Einkommen vor/nach Karenz			Arbeit und Familie			Themenfeld Familie		
	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI	Gesamt index	WDI	MDI
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	11	11	.	79	79	.	62	62	.	38	38	.
Niederösterreich	12	12	.	82	82	.	57	57	.	39	39	.
Wien	16	16	.	86	86	.	64	64	.	45	45	.
Kärnten	12	12	.	83	83	.	60	60	.	40	40	.
Steiermark	13	13	.	81	81	.	58	58	.	39	39	.
Oberösterreich	12	12	.	81	81	.	52	52	.	37	37	.
Salzburg	12	12	.	80	80	.	54	54	.	37	37	.
Tirol	12	12	.	77	77	.	53	53	.	36	36	.
Vorarlberg	11	11	.	78	78	.	51	51	.	36	36	.
Österreich	13	13	.	82	82	.	58	58	.	39	39	.
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020												
Frauenwert in % des Männerwertes												
Burgenland	11	11	.	81	81	.	61	61	.	38	38	.
Niederösterreich	13	13	.	78	78	.	57	57	.	38	38	.
Wien	19	19	.	91	91	.	62	62	.	48	48	.
Kärnten	12	12	.	80	80	.	60	60	.	38	38	.
Steiermark	13	13	.	78	78	.	55	55	.	38	38	.
Oberösterreich	12	12	.	74	74	.	51	51	.	36	36	.
Salzburg	12	12	.	72	72	.	52	52	.	35	35	.
Tirol	12	12	.	71	71	.	51	51	.	35	35	.
Vorarlberg	11	11	.	67	67	.	50	50	.	33	33	.
Österreich	13	13	.	79	79	.	56	56	.	39	39	.

Q: WIFO. – WDI: Women Disadvantage Index. MDI: Men Disadvantage Index.

Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht

Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2021

Jahresmedianeinkommen (brutto): 50% verdienen weniger als...Euro brutto pro Jahr

Wirtschaftsklasse	Burgenland		Kärnten		Nieder- österreich		Oberösterreich		Salzburg		Steiermark		Tirol		Vorarlberg		Wien	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	7.989	8.818	11.116	13.337	5.893	8.205	7.311	8.995	12.058	17.754	5.145	4.576	10.149	14.137	8.967	15.720	6.500	9.980
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	24.187	39.767	34.450	45.749	37.541	44.143	36.514	49.190	30.379	45.971	27.846	44.043	30.137	45.489	24.264	46.569	82.151	102.426
C Herstellung von Waren	28.616	43.031	29.847	44.293	29.498	45.819	29.166	48.194	26.853	43.450	30.190	47.377	29.599	45.500	29.752	50.610	32.174	44.874
D Energieversorgung	45.447	68.619	39.900	64.648	44.555	70.921	37.970	72.893	39.611	62.721	34.133	57.432	35.307	61.200	35.019	67.604	49.618	67.923
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	27.076	40.080	26.574	38.022	27.298	36.390	22.431	39.428	25.618	39.773	22.501	35.456	21.772	38.635	33.001	42.550	36.494	34.364
F Bau	23.776	38.864	23.790	38.999	26.013	37.338	25.177	38.448	22.457	38.315	23.615	37.457	22.767	38.354	23.773	41.644	23.681	31.921
G Handel; KFZ-Reparatur	22.245	36.652	21.524	34.212	23.032	36.523	21.602	38.131	23.139	38.511	21.476	35.344	20.499	35.766	20.402	39.050	22.079	29.400
H Verkehr und Lagerei	27.422	40.711	24.585	38.066	28.903	41.001	24.557	38.378	24.639	36.687	25.305	37.816	22.545	36.265	25.654	36.685	30.070	32.308
I Beherbergung und Gastronomie	13.399	19.461	11.044	15.248	11.217	15.108	12.136	17.068	11.662	15.752	12.104	15.081	11.286	15.099	12.370	15.506	10.489	14.420
J Information und Kommunikation	32.801	58.545	28.930	50.419	36.800	63.186	32.469	54.950	33.600	53.099	30.526	49.711	27.876	50.772	26.983	51.142	38.250	54.080
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39.348	64.256	36.893	63.052	41.841	69.807	35.306	66.721	35.333	59.832	35.918	63.267	32.856	64.948	33.040	69.149	49.439	67.071
L Grundstücks- und Wohnungswesen	26.762	41.570	20.282	32.312	27.179	37.258	24.138	41.582	22.294	43.043	21.165	30.812	19.592	39.668	17.746	45.908	30.344	32.501
M Erbringung v. freiberufl., wissenschaftl. und techn. DL	27.428	43.697	24.509	40.671	27.969	45.208	26.196	47.192	25.961	41.915	25.340	42.881	23.360	40.477	25.350	47.873	29.625	39.262
N Erbringung v. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	18.170	27.457	17.380	27.286	18.814	27.528	17.231	28.205	17.401	24.837	17.016	25.048	15.091	23.898	14.328	22.286	16.279	20.920
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	38.989	52.061	42.476	51.131	38.190	50.563	34.786	50.799	37.005	51.143	38.084	49.104	32.978	50.190	35.313	57.180	42.304	49.569
P Erziehung und Unterricht	28.411	34.921	21.896	23.871	27.357	36.071	21.227	31.182	19.920	24.276	26.100	36.011	23.034	31.487	19.970	22.706	26.282	32.396
Q Gesundheits- und Sozialwesen	27.699	37.010	29.352	39.654	24.501	31.722	24.738	36.241	24.413	33.115	24.112	29.722	25.687	39.995	23.707	36.251	26.813	26.423
R Kunst, Unterhaltung, Erholung	16.909	27.529	13.361	22.342	16.296	27.496	15.363	28.060	14.762	26.543	13.588	20.973	13.373	21.804	15.047	28.212	18.330	24.958
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	20.871	39.177	18.637	33.645	20.312	37.316	19.773	36.137	20.405	35.856	19.180	31.858	19.202	34.708	18.840	37.888	21.183	28.039

Q: Statistik Austria, Lohnsteuer- und HV-Daten. Ohne Lehrlinge.

Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten- quelle(n)	Jahre
Themenfeld Arbeit				
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten (15-64 Jahre)	<p>Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen, d. h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen, an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters, ohne Präsenz- und Zivildienstler, an. Die Erwerbsquote wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet.</p> <p>Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechten Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler.</p> <p>Zu den Arbeitslosen (auch Erwerbslose) zählen alle Personen, die in der Referenzwoche ohne Arbeit waren, innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung standen und in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben. Hinzugerechnet werden auch jene Personen, die bereits eine Arbeit gefunden haben, sie aber erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten (innerhalb von drei Monaten).</p> <p>Ab 2021 traten im Wesentlichen folgende definitorische Änderungen in Kraft: Erwerbstätige mit einer Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als drei Monaten zählen als Nichterwerbstätige. Bis 2020 wurden diese Personen im Falle einer Entgeltfortzahlung von mindestens 50% zu den Erwerbstätigen gezählt. Als Erwerbstätige in Elternkarenz werden nur jene Personen erfasst, die Kinderbetreuungsgeld beziehen und über ein aufrechtes Dienstverhältnis (Rückkehrrecht) verfügen. Personen, die in der Referenzwoche zwar ohne Beschäftigung, aber innerhalb von zwei Wochen verfügbar waren und in den nächsten drei Monaten mit einer Einstellzusage auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren konnten (insbesondere Saisonarbeitskräfte), gelten seit 2021 ebenfalls als arbeitslos (davor galten sie als nichterwerbstätig). Durch die Einbeziehung dieses Personenkreises erhöht sich die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zu den Erhebungen vor 2021.</p> <p>Da die genannten Änderungen Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, beeinträchtigen sie nicht die Aussagekraft des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, der nur auf die Geschlechterrelation abstellt.</p>	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Beschäftigungsquoten (15-64 Jahre)	Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters. Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	<p>Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Dachverbandes. Gezählt werden voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen.</p> <p>Erfasst werden alle aufrechten unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse. Im Krankenstand befindliche Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, werden ebenso mitgezählt wie freie Dienstverträge. Geringfügig Beschäftigte werden nicht erfasst. Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende werden in der unselbständigen Beschäftigung nach Branchen ebenfalls nicht erfasst.</p>	Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022

		Die Einteilung nach Branchen erfolgt auf Basis der ÖNACE-2008-Klassifikation. Es werden 21 verschiedene Abschnitte unterschieden (A bis U). Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Branchenabschnitten. Je Branchenabschnitt wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert.		
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen (auf Basis der zehn Berufshauptgruppen laut ISCO-08). Je Berufshauptgruppe wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Segregation	Selbständige Beschäftigung	Die Selbständigen basieren auf Auswertungen der Dachverbandsdaten. Für Versicherungsperioden, die sich zeitlich überschneiden, wurde folgende Datenhierarchie eingeführt: Besteht neben der selbständigen eine unselbständige Beschäftigung (Vollversicherung), so wird diese Person ausschließlich als unselbständig beschäftigt gezählt. Gemessen wird die geschlechtsspezifische Aufteilung der selbständigen Beschäftigung, d. der Frauenanteil und der Männeranteil an allen Selbständigen. Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen und nachträglicher regionaler Zuordnung Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind üblicherweise erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.	Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der (unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten	Für die Berechnung der vorliegenden Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten wird das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen (in der Referenzwoche, in Haupt- und Zweitätigkeit) aller erfassten unselbständig Beschäftigten (15-64 Jahre, ohne Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis) aufsummiert und durch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (Vollzeit gemäß Selbstzuordnung) dividiert. Die so ermittelte Zahl der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten wird durch die Gesamtbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren (exklusive Präsenzdienster) dividiert, um die Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten zu erhalten. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Arbeitszeit	Beschäftigungsanteil (der unselbständig Beschäftigten) im untersten Arbeitszeitquartil	Gemessen wird der Anteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil an allen unselbständig Beschäftigten. Das erste Quartil entspricht jenem Stundenwert, unter dem die Arbeitszeit von jenen 25% der unselbständig Beschäftigten mit der geringsten wöchentlichen Arbeitszeit liegt. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Der Grenzwert für das unterste Arbeitszeitquartil liegt bei 23,5 Stunden (Auswertung 2023).	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Arbeitszeit	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ausgangsbasis sind die laut Lohnsteuerstatistik ausgewiesenen unselbständig Beschäftigten. Unselbständig Beschäftigte werden nach ihrem Beschäftigungsausmaß gegliedert dargestellt. Dabei wird zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden. Grundlage dafür ist die Selbsteinschätzung der befragten Personen im Mikrozensus. Die Information über die Wochenarbeitszeit stammt ebenfalls aus dem Mikrozensus. Ganzjährig erwerbstätig sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2012 2015 2018 2021

		Gemessen wird der Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten laut Lohnsteuerstatistik.		
Arbeitszeit	Geringfügige Beschäftigung	Die statistische Erfassung der Beschäftigendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen. Ein Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, wenn die im § 5 ASVG angeführten, täglichen oder monatlichen Grenzbeträge (2022: € 485,85) nicht überschritten werden. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert (Option bzgl. Pensions- und Krankenversicherung) und haben Anspruch auf ein 13 und 14 Gehalt sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gemessen wird der Anteil der geringfügig Beschäftigten (inkl. geringfügig freier Dienstverträge) an der Summe aus unselbständiger Beschäftigung und geringfügiger (inkl. geringfügig freier) Beschäftigung.	Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Erfasst werden Personen, die in der Befragung angaben, dass sie eine Leitungsfunktion innehaben. Ausgewiesen wird der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Leitungsfunktion, gemessen an allen unselbständig Beschäftigten.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Berufliche Position	Ausbildungsadäquate Beschäftigung	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Die Berufe, die entsprechend der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) klassifiziert sind, können zu 10 Berufshauptgruppen zusammengefasst werden. Mit Ausnahme der Berufshauptgruppen 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte) und 1 (Führungskräfte) kann jede Berufshauptgruppe einem spezifischen Skill-level zugeordnet werden. Alle Arbeitskräfte, deren Bildungsabschluss, mit dem zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit notwendigen Bildungsniveau übereinstimmt, werden als ausbildungsadäquat beschäftigt eingestuft (ausbildungsadäquate Beschäftigung, gekennzeichnet durch 0 in der nachstehenden Tabelle; siehe Bock-Schappelwein et al., 2014).	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022

Berufshauptgruppe (BHG)	Höchster Ausbildungsabschluss			
	Höchstens Pflichtschule	Lehre, Fachschule	AHS, BHS, Kolleg	Uni, FH
BHG 2: Akademische Berufe	2	2	2	0
BHG 3: TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	2	2	0	1
BHG 4: Bürokräfte und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 5: Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	2	0	1	1
BHG 6: Fachkräfte in der L&F und Fischerei	2	0	1	1
BHG 7: Handwerks- und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 8: BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2	0	1	1
BHG 9: Hilfsarbeitskräfte	0	1	1	1

Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Dachverbandes. Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen (laut AMS) ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (d. h. den Arbeitslosen plus den unselbständig Beschäftigten laut Dachverband) gesetzt.	AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022
Arbeitslosigkeit	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die Konzentration bzw. Verfestigung der Arbeitslosigkeit umfasst die Typen 5, 6, und 7 laut Typologie Arbeitsloser (Eppel – Horvath – Mahringer, 2014). Diese Personen waren in den 5 Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos vorgemerkt, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte.	WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022
Arbeitslosigkeit	Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 5 Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer bestanden.	WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2013 2016 2019 2022
Themenfeld Einkommen				
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Beschäftigten	Das Bruttojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten ist die Summe aller Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (einerseits Verdienste für unselbständig Beschäftigte, andererseits Pensionen). Die Bruttoeinkommenswerte entsprechen der Kennzahl 210 der Lohnsteuerdaten und umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz (EStG). Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017 2021
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017 2021
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeiter:innen und Angestellten	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren. Die Gliederung nach sozialer Stellung erfolgt auf Basis der Lohnsteuerdaten. Es wird zwischen Arbeiter:innen, Angestellten, Vertragsbediensteten, Beamten, Lehrlingen und PensionistInnen unterschieden. Gemessen wird der Anteil der durchschnittlichen Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeiter:innen und Angestellte in % aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dachverband der Sozialversicherungsträger	2011 2015 2017 2021
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	Die Daten des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der Statistik Austria zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller	Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbs-	09/10 12/13 15/16 18/19

		<p>in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen.</p> <p>Gemessen wird der Anteil jener Personen, die 18 Monate nach Ausbildungsabschluss ein inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen von mindestens 1.800 € erzielen.</p> <p>Beim Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.</p>	<p>karrierenmonitoring (BibEr)</p>	
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	<p>Der Berechnung der Niedriglohngrenze liegt die international gängige Definition von zwei Drittel des Medianlohns (z.B. OECD, ILO, Eurostat) zugrunde.</p> <p>In Österreich werden zur Berechnung die Bruttostundenverdienste laut Verdienststrukturerhebung (ohne Mehr- und Überstunden) von Personen herangezogen, welche in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008) tätig sind.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Arbeitskräfte, welche ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze erzielen.</p>	<p>Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung</p>	<p>2010 2014 2018</p>
Niedriglohn	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe im 1. Einkommensquartil	<p>Die Nettojahreseinkommen umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der insgesamt einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).</p> <p>Für die Berechnung der Quartile werden die jeweiligen Gruppen von Einkommensbezieher:innen aufsteigend nach der Höhe ihrer Einkommen sortiert und in vier gleich große Gruppen geteilt. Das erste Quartil entspricht jenem Wert, unter dem das Einkommen der 25% geringverdienendsten Einkommensbezieher:innen liegt. Die Quartile geben somit jeweils den Grenzwert an, unter bzw. über dem die Einkommen eines Viertels der jeweiligen Einkommensgruppe liegen.</p>	<p>Statistik Austria: Lohnsteuerdaten – sozialstatistische Auswertungen</p>	<p>2012 2015 2018 2021</p>
Themenfeld Bildung				
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss	<p>Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren.</p> <p>Höchstens Pflichtschulabschluss umfasst: Pflichtschule mit oder ohne Abschluss, BHS 3. Klasse.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über höchstens Pflichtschulausbildung verfügt.</p>	<p>Statistik Austria: Bildungsstand register</p>	<p>2011 2014 2017 2021</p>
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Hochschul- oder Akademieabschluss	<p>Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren</p> <p>Ausbildungsabschluss Hochschule umfasst: Bakkalaureat, Bachelor, Master, Magister, Diplomstudium, Doktorat, postgradualer Universitätslehrgang, Hochschul-/Universitätslehrgang, Pädagogische Hochschule, Fachhochschule.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über diesen Ausbildungsabschluss verfügt.</p>	<p>Statistik Austria: Bildungsstand register</p>	<p>2011 2014 2017 2021</p>
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Reifeprüfungsquote	<p>Reifeprüfungsquote: Bestandene Reifeprüfungen (ohne Zweit- bzw. Folgeabschlüsse) gemessen am arithmetischen Mittel der 18- und 19-Jährigen Wohnbevölkerung.</p>	<p>Statistik Austria: Schulstatistik</p>	<p>2012 2015 2018 2021</p>
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	<p>Der Indikator "Lebenslanges Lernen" misst den Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren an allen Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren.</p> <p>Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").</p>	<p>Statistik Austria: Mikrozensus</p>	<p>2013 2016 2019 2022</p>
Weiterbildung	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	<p>Bildungskarenz: Freistellung von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis für Weiterbildungszwecke. Während der Bildungskarenz (2 bis 12 Monate) besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld.</p> <p>Bildungsteilzeit: Reduzierung der Arbeitszeit für Weiterbildungszwecke. Ein Teil des entfallenen Einkommens wird durch den Bezug von Bildungsteilzeitgeld kompensiert.</p>	<p>AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger</p>	<p>2013 2016 2019 2022</p>

		<p>Fachkräftestipendium: Förderung einer neuen Ausbildung, die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Fachkräften herrscht (siehe auch Bock-Schappelwein et al., 2017).</p> <p>Als unselbständig Beschäftigte werden alle Personen erfasst, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG, Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende mit aufrechtem Dienstverhältnis.</p> <p>Gemessen wird die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte laut Dachverband).</p>		
Übergang in Beschäftigung	NEETs	<p>"Jugendliche, weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung" (NEET; Young People neither in employment nor education or training) sind Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor Befragung an keiner formalen oder nicht-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Die Berechnung der NEETs erfolgt ohne Zivil- und Präsenzdienst. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der NEETs an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.</p>	Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik	2011 2014 2017 2021
Übergang in Beschäftigung	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss, Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	<p>Die Daten des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der STATISTIK AUSTRIA zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auszuwerten. Bei der Dauer bis zur ersten Beschäftigung werden Personen einbezogen, die ihre erste unselbständige Erwerbstätigkeit innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Ausbildung gefunden haben.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Bildungsabgängerinnen und Bildungsabgänger, die 12 Monate nach Ausbildungsabschluss erwerbstätig sind. Aufgrund der Hierarchisierung des Erwerbsstatus im BibEr zählen Präsenz- und Zivildienstler nicht zu den Erwerbstätigen.</p> <p>Beim bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.</p>	Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring	09/10 12/13 15/16 18/19
Themenfeld Familie				
Karenz	Elternkarenz: Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	Gemessen wird der Abstand der realen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme zu einer Gleichverteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz im Verhältnis 50 : 50.	BMAFJ/BKA: Väterbeteiligungsstatistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb) 2019
Karenz	Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)	<p>Es wird jeder einzelne abgeschlossene Kinderbetreuungsgeldfall untersucht. Die Daten der Väterbeteiligungsstatistik beziehen sich nunmehr für alle ausgewiesenen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes auf ein bestimmtes Geburtsjahr des Kindes (zuletzt das Geburtsjahr 2019). Zuvor war je nach Variante jener Geburtsjahrgang herangezogen worden, "bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer für beide Elternteile abgeschlossen war". Da die Anpassung beide Geschlechter betrifft, beeinträchtigt sie die Aussagekraft des Gleichstellungsindex nicht. Die im Rohdatenanhang ausgewiesenen Anteile lassen sich jedoch nicht direkt mit jenen Werten vergleichen, die früheren Indexberechnungen zugrunde lagen.</p> <p>Untersucht werden die Varianten einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und pauschales Kinderbetreuungsgeld-Konto.</p> <p>Gemessen wird der Anteil der Inanspruchnahme der kürzesten Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (365 Tage, in früheren Aktualisierungen 12+2) bzw. des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes.</p>	BMAFJ/BKA, Väterbeteiligungsstatistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb) 2019
Einkommen vor / nach Karenz	Einkommen vor / nach Erwerbsunterbrechung	Es wird die tägliche Bemessungsgrundlage vor bzw. nach der Elternkarenz ermittelt.	AMS, Dachverband der Sozialver-	2012 2015

		Gemessen wird die Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage nach der Elternkarenz in % der Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage vor der Elternkarenz (Medianwert).	sicherungs-träger	2018 2022
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen, d.h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildienere. Dieser Wert wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet, eingeschränkt auf Personen mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Arbeit und Familie	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildienere. Die Beschäftigungsquote wird für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) ausgewiesen, eingeschränkt auf Personen mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022
Arbeit und Familie	Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitanteil Unselbständige mit Kind (<15 Jahre))	Gemessen wird der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt an allen unselbständig Beschäftigten. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis wurden dabei in Nenner und Zähler exkludiert. Die zugrundeliegenden Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Vollzeitbeschäftigung ist das Arbeitszeitausmaß, das über die Teilzeitbeschäftigung hinaus geht. Die Zuordnung Vollzeit/Teilzeit erfolgt auf Basis der Selbstauskunft der befragten Personen.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Anhang 4: Rohdaten

Der Rohdaten-Anhang weist für alle 33 Indikatoren, die direkt bzw. indirekt in die Berechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ einfließen, die zugrundeliegenden Variablenwerte nach Geschlecht und Bundesland aus.

Die tabellarisch angegebenen, grau-weiß hinterlegten Daten und das Punktdiagramm stellen die Variablenwerte dar, die die Grundlage für die Berechnung des Indikatorwertes bilden, der in den „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ 2023 einfließt. Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Zeitverlauf wurden mittels eines Säulendiagrammes veranschaulicht (jeweils im unteren Blattbereich). Daraus entnehmbar sind Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zur Berechnung 2020 (graue Säulen), sowie zur ersten Berechnung 2015 (blaue Linien). Da eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses nicht auf einer Verbesserung der relativen Stellung von Frauen beruhen muss, wurden zudem die Komponenten der Veränderung der aktuellen Werte gegenüber der Berechnung 2020 ausgewiesen.

Um aussagekräftige Vergleiche der Variablenwerte zu drei Zeitpunkten zu ermöglichen, wird für alle Referenzzeitpunkte der aktuelle Datenstand herangezogen, d. h. die älteren, für frühere Berechnungen des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ verwendeten Rohdaten wurden dann revidiert, wenn sie sich (z. B. im Zuge statistischer Nacherfassungen) rückwirkend verändert haben¹⁾. Dies gilt für den Indikator "Selbständige Beschäftigung" sowie für Indikatoren, für welche das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring die Datenquelle darstellt.

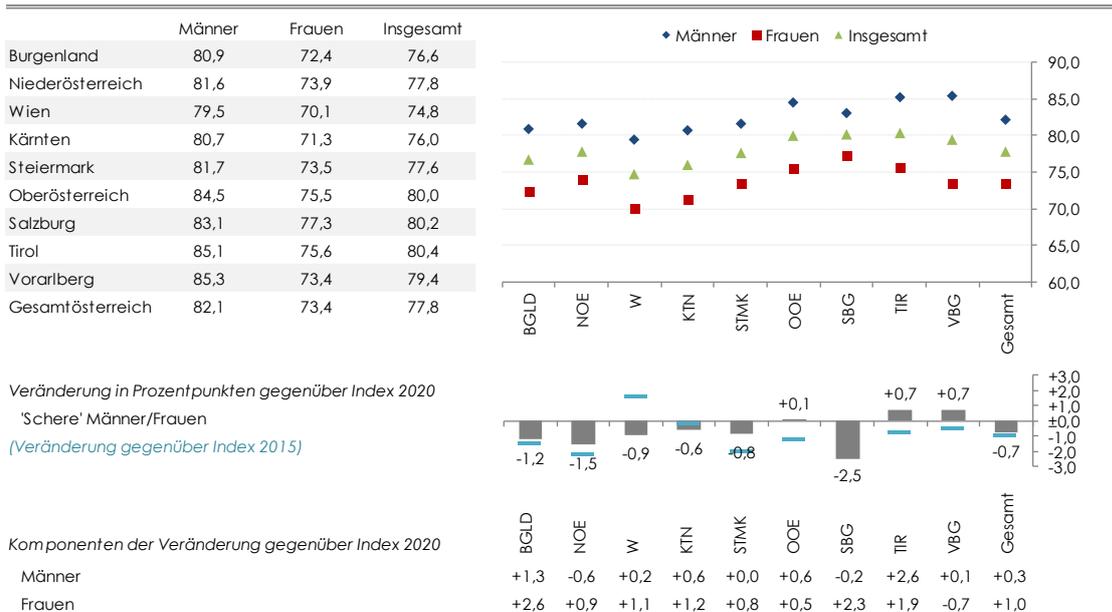
Bei zwei Indikatoren ("Typologie von Arbeitslosen" und "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss") veränderten sich seit der Erstberechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ entweder die Definition des Indikators („Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss“) oder die Berechnungsmethode. Auch in diesen Fällen wurden für die vorliegende Berechnung die Rohdaten älterer Berichtsjahre revidiert, um aussagekräftige Vergleiche zu ermöglichen.

Beim Indikator „Inanspruchnahme der Karenz“ kommt es in der aktuellen Publikation zu einem Zeitreihenbruch, da die Väterbeteiligungsstatistik konzeptuell umgestellt wurde. Bislang maß dieser Indikator den Anteil der Personen, die die Elternkarenz bis höchstens zum 12. (+2) Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen haben. Aufgrund der Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes für Geburten ab 1. März 2017 misst dieser Indikator ab der aktuellen Berechnung den Anteil der Personen, die die kürzeste Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (365 Tage) oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen. Außerdem beziehen sich die zugrundeliegenden Daten nicht mehr auf ein Referenzmonat, sondern umfassen alle Geburten eines Referenzjahres (im vorliegenden Fall die Geburten 1.1.-31.12.2019). Eine rückwirkende Revision der Daten älterer Berichtsjahre ist nicht möglich, weshalb der Langzeitvergleich in diesem Fall nicht aussagekräftig ist.

¹⁾ Es werden zwar die Rohdaten aktualisiert, der Index hingegen wird nicht neu berechnet; die Daten werden „eingefroren“.

Lesebeispiel: Erwerbsquoten

Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**
 Indikator: **Erwerbsquoten**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Die Erwerbsquote der Männer in Österreich betrug laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria 2022 82,1%, jene der Frauen 73,4% (Tabelle links oben bzw. Punktdiagramm). Die Differenz dieser beiden Quoten betrug 8,7 Prozentpunkte und nahm gegenüber der Berechnung 2020 (Referenzjahr 2019) um 0,7 Prozentpunkte ab (Säulendiagramm, graue Säulen). Die „Schere“ zwischen Männern und Frauen hat sich also gegenüber der Berechnung 2020 etwas geschlossen. Wie die Betrachtung der Komponenten dieser Veränderung erkennen lässt, ist die Erwerbsquote der Männer seit der Berechnung 2020 zwar etwas gestiegen (um 0,3 Prozentpunkte), jene der Frauen hat im selben Zeitraum aber stärker zugenommen (um 1,0 Prozentpunkte), weshalb sich die relative Stellung der Frauen in diesem Bereich leicht (um 0,7 Prozentpunkte) verbessert hat. Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 (Referenzjahr 2013) hat sich die relative Stellung der Frauen in Österreich mit Blick die Erwerbsquoten ebenfalls leicht verbessert; die „Schere“ zwischen Männern und Frauen verringerte sich um 1 Prozentpunkt (2015: 9,8 Prozentpunkte, 2023: 8,7 Prozentpunkte (blaue Linien im Säulendiagramm; sie entsprechen der Gesamtveränderung 2015/2023).



Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**

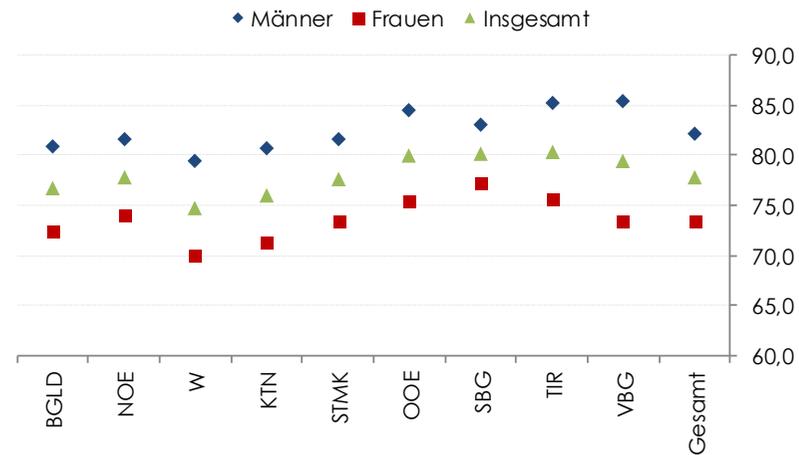
Indikator: **Erwerbsquoten**

Einheit: %

Jahr: 2022

Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

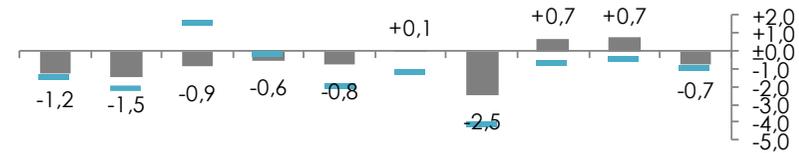
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	80,9	72,4	76,6
Niederösterreich	81,6	73,9	77,8
Wien	79,5	70,1	74,8
Kärnten	80,7	71,3	76,0
Steiermark	81,7	73,5	77,6
Oberösterreich	84,5	75,5	80,0
Salzburg	83,1	77,3	80,2
Tirol	85,1	75,6	80,4
Vorarlberg	85,3	73,4	79,4
Gesamtösterreich	82,1	73,4	77,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,3	-0,6	+0,2	+0,6	+0,0	+0,6	-0,2	+2,6	+0,1	+0,3
Frauen	+2,6	+0,9	+1,1	+1,2	+0,8	+0,5	+2,3	+1,9	-0,7	+1,0



Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**

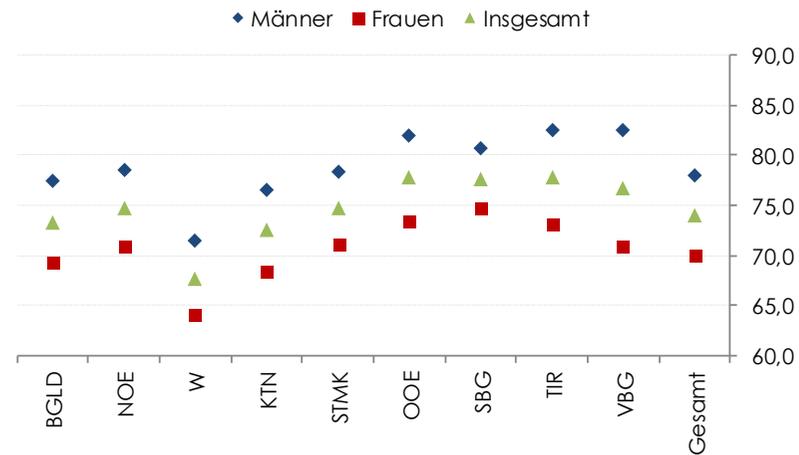
Indikator: **Beschäftigungsquoten**

Einheit: %

Jahr: 2022

Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

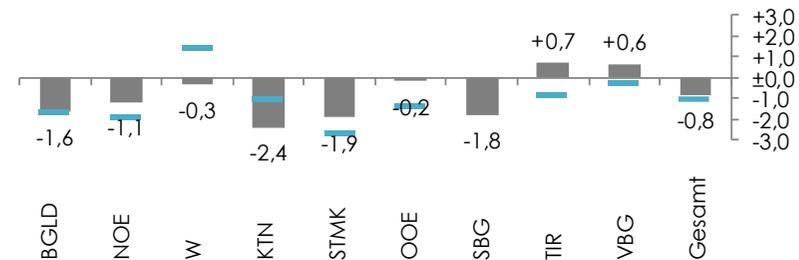
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	77,4	69,3	73,3
Niederösterreich	78,5	70,9	74,7
Wien	71,6	64,0	67,8
Kärnten	76,6	68,5	72,5
Steiermark	78,3	71,1	74,7
Oberösterreich	81,9	73,4	77,7
Salzburg	80,7	74,7	77,7
Tirol	82,5	73,1	77,8
Vorarlberg	82,5	71,0	76,8
Gesamtösterreich	78,0	70,0	74,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

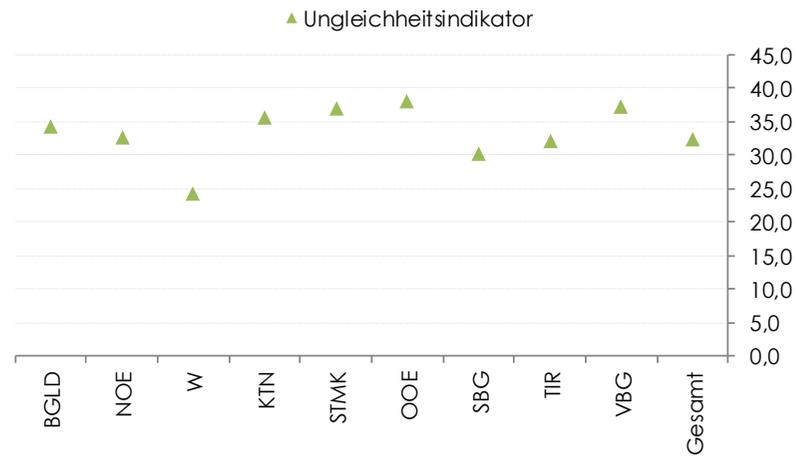
Frauen

Region	Männer	Frauen
BGLD	+0,5	+2,2
NOE	-0,3	+0,8
W	+0,5	+0,8
KTN	-0,9	+1,5
STMK	-0,9	+1,0
OOE	+0,5	+0,7
SBG	-0,4	+1,3
TIR	+1,6	+0,9
VBG	+0,0	-0,6
Gesamt	+0,1	+0,9

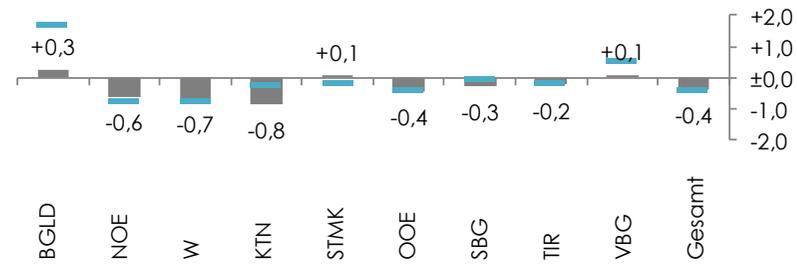


Themenbereich: **Segregation nach Branchen**
 Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Branchen**
 Einheit: Ungleichheitsindikator
 Jahr: 2022
 Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen

	Ungleichheitsindikator
Burgenland	34,3
Niederösterreich	32,7
Wien	24,3
Kärnten	35,5
Steiermark	36,9
Oberösterreich	38,2
Salzburg	30,3
Tirol	32,1
Vorarlberg	37,3
Gesamtösterreich	32,5



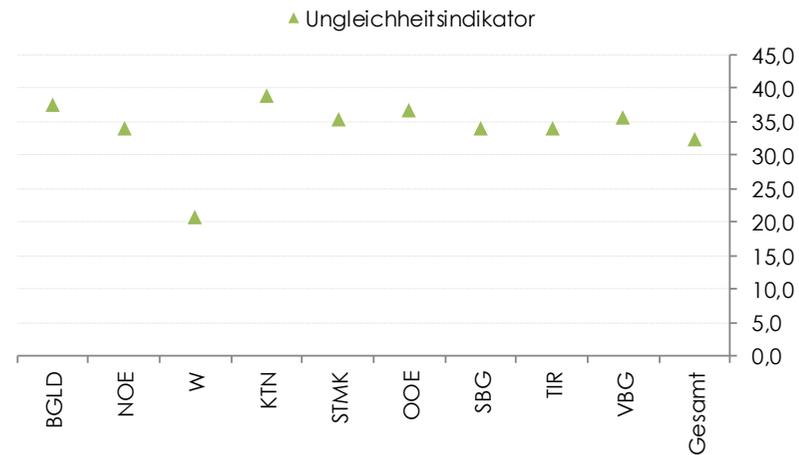
Veränderung gegenüber Index 2020
 Ungleichheitsindikator
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



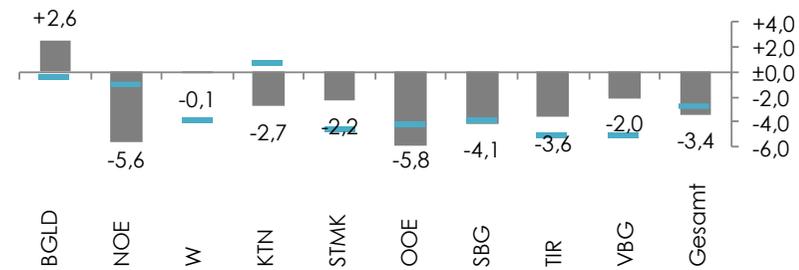


Themenbereich: **Segregation nach Berufen**
 Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Berufen**
 Einheit: Ungleichheitsindikator
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Ungleichheitsindikator
Burgenland	37,7
Niederösterreich	34,1
Wien	20,8
Kärnten	38,9
Steiermark	35,3
Oberösterreich	36,6
Salzburg	33,9
Tirol	34,0
Vorarlberg	35,7
Gesamtösterreich	32,3



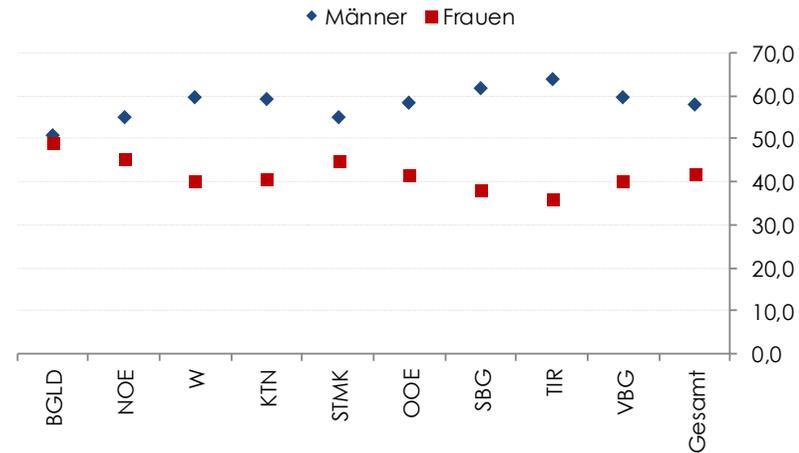
Veränderung gegenüber Index 2020
 Ungleichheitsindikator
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



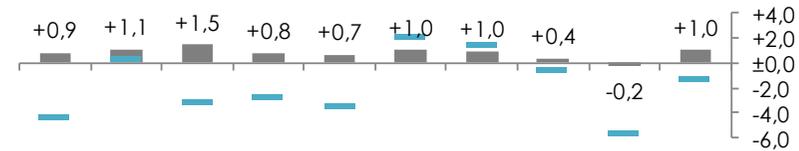


Themenbereich: **Segregation nach Beschäftigungsform**
 Indikator: **Selbständige Beschäftigung (Frauen- bzw. Männeranteil)**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen
Burgenland	50,8	49,2
Niederösterreich	54,9	45,1
Wien	59,6	40,4
Kärnten	59,4	40,6
Steiermark	55,1	44,9
Oberösterreich	58,3	41,7
Salzburg	61,8	38,2
Tirol	63,8	36,2
Vorarlberg	59,6	40,4
Gesamtösterreich	57,9	42,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



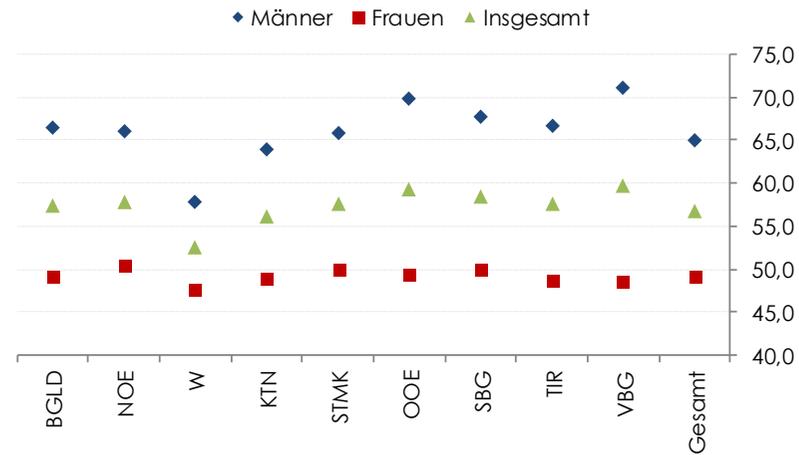
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,2	+0,6	+0,7	+0,4	+0,3	+0,5	+0,5	+0,2	-0,1	+0,5
Frauen	-1,2	-0,6	-0,7	-0,4	-0,3	-0,5	-0,5	-0,2	+0,1	-0,5



Themenbereich: **Arbeitszeit**
 Indikator: **Beschäftigungsquoten (der unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

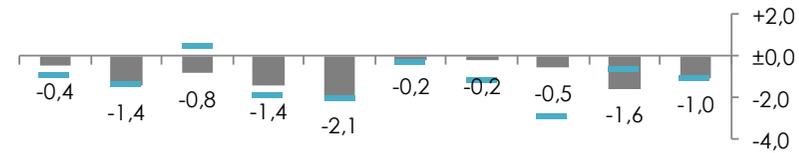
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	66,5	49,1	57,4
Niederösterreich	66,0	50,5	57,9
Wien	57,8	47,7	52,5
Kärnten	63,9	49,1	56,1
Steiermark	65,9	49,9	57,7
Oberösterreich	69,9	49,4	59,4
Salzburg	67,7	49,9	58,4
Tirol	66,6	48,8	57,6
Vorarlberg	71,2	48,6	59,7
Gesamtösterreich	65,1	49,2	56,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

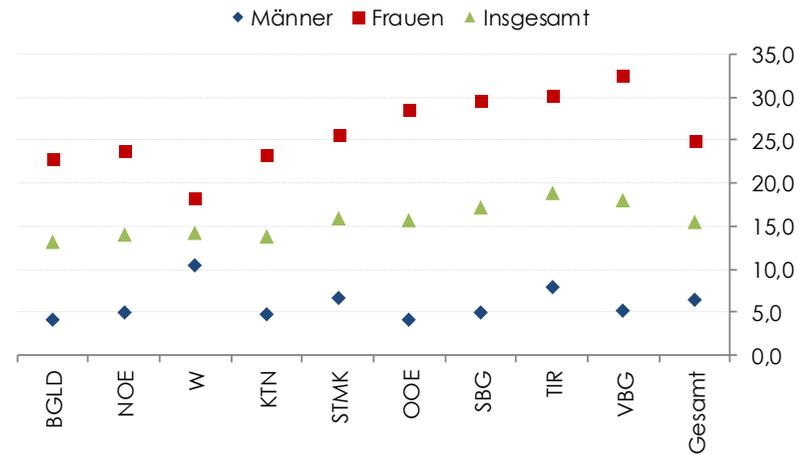
Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,5	-0,5	+0,0	-0,8	-0,8	-0,5	+0,9	-0,5	-0,5	-0,4
Frauen	+0,9	+0,9	+0,8	+0,5	+1,3	-0,3	+1,1	-0,0	+1,1	+0,7

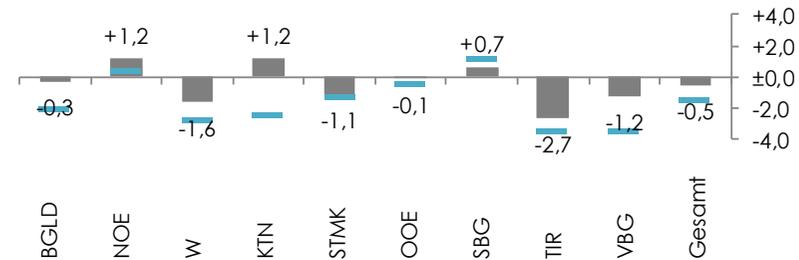


Themenbereich: **Arbeitszeit**
 Indikator: **Beschäftigungsanteil (unselbständig Beschäftigte) im untersten Arbeitszeitquartil**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	4,2	22,9	13,3
Niederösterreich	5,0	23,7	14,1
Wien	10,5	18,2	14,2
Kärnten	4,8	23,3	13,8
Steiermark	6,7	25,7	15,9
Oberösterreich	4,2	28,6	15,8
Salzburg	5,1	29,7	17,2
Tirol	7,9	30,4	18,8
Vorarlberg	5,2	32,6	18,1
Gesamtösterreich	6,4	25,0	15,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



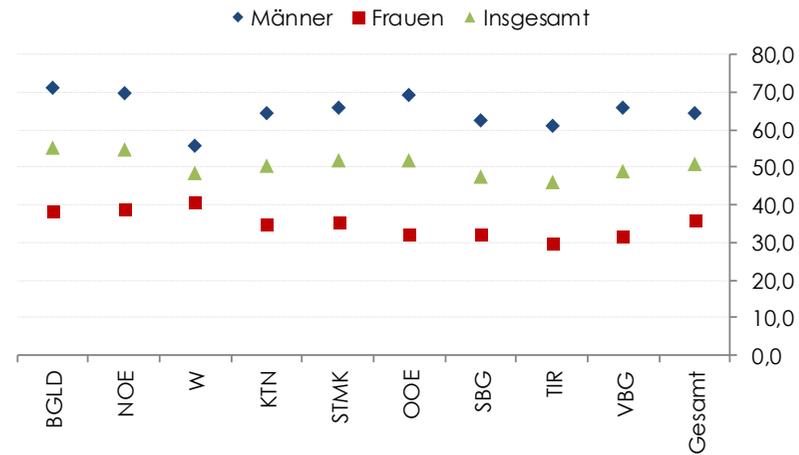
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer	+1,9	+0,2	+0,7	-0,0	+0,8	+0,8	-0,8	+3,2	+1,1	+0,8
Frauen	+1,6	+1,4	-0,9	+1,2	-0,3	+0,6	-0,1	+0,6	-0,1	+0,2

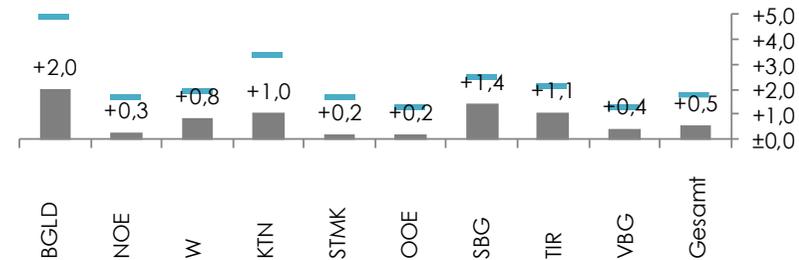


Themenbereich: **Arbeitszeit**
 Indikator: **Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten**
 Einheit: %
 Jahr: 2021
 Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	71,2	38,3	55,4
Niederösterreich	69,6	38,7	54,8
Wien	55,6	40,7	48,5
Kärnten	64,2	35,1	50,2
Steiermark	66,0	35,4	51,6
Oberösterreich	69,0	32,3	51,8
Salzburg	62,3	32,0	47,6
Tirol	60,8	29,9	45,9
Vorarlberg	65,8	31,3	49,2
Gesamtösterreich	64,3	35,8	50,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



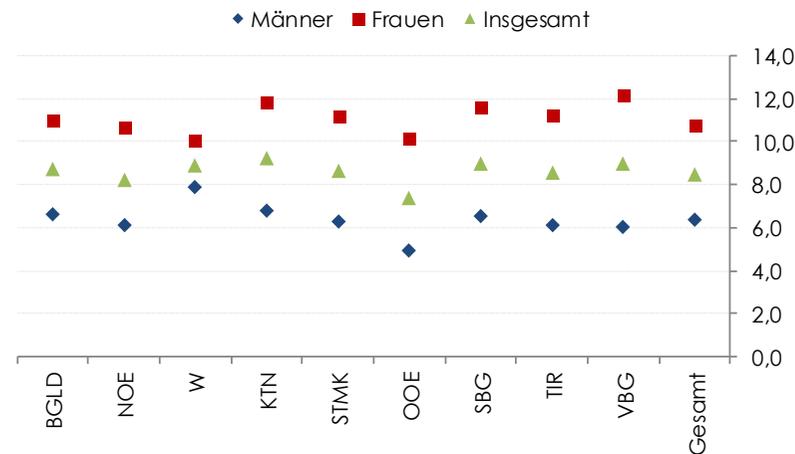
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+2,1	+1,8	+1,5	+1,7	+1,3	+0,5	+2,2	+2,1	+0,4	+1,4
Frauen	+0,1	+1,5	+0,7	+0,7	+1,1	+0,3	+0,8	+1,1	-0,0	+0,8

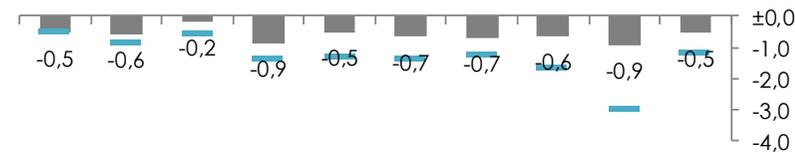


Themenbereich: **Arbeitszeit**
 Indikator: **Geringfügige Beschäftigung (inkl. Freie DV) in % an unselbst. + geringf. Beschäftigung**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: DVS, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	6,6	11,0	8,7
Niederösterreich	6,1	10,7	8,2
Wien	7,9	10,0	8,9
Kärnten	6,8	11,8	9,2
Steiermark	6,3	11,2	8,6
Oberösterreich	4,9	10,2	7,3
Salzburg	6,5	11,6	9,0
Tirol	6,1	11,2	8,6
Vorarlberg	6,0	12,2	9,0
Gesamtösterreich	6,4	10,8	8,5



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



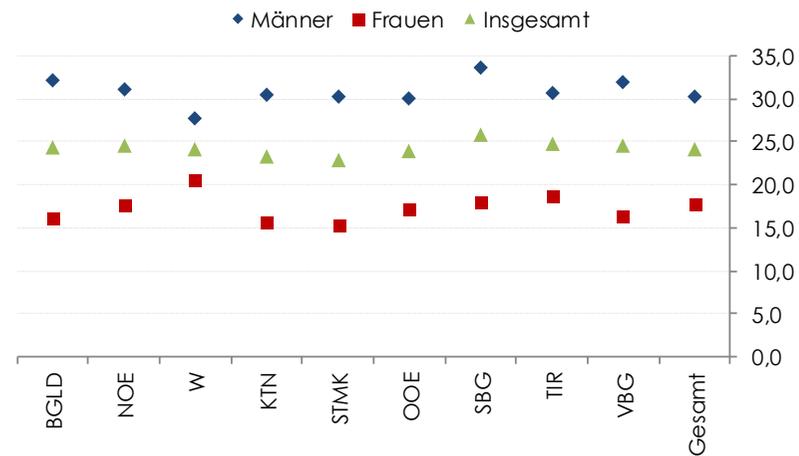
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,1	-0,2	-0,6	-0,0	-0,3	-0,1	-0,2	-0,1	+0,4	-0,2
Frauen	-0,4	-0,8	-0,8	-0,9	-0,8	-0,7	-0,9	-0,7	-0,5	-0,8

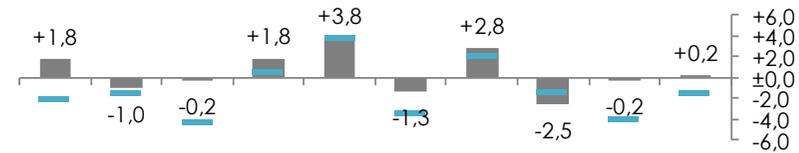


Themenbereich: **Berufliche Position**
 Indikator: **Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	32,2	16,1	24,4
Niederösterreich	31,0	17,6	24,5
Wien	27,7	20,5	24,2
Kärnten	30,6	15,7	23,3
Steiermark	30,2	15,2	23,0
Oberösterreich	30,1	17,3	24,0
Salzburg	33,6	18,1	25,9
Tirol	30,6	18,6	24,8
Vorarlberg	31,8	16,3	24,5
Gesamtösterreich	30,2	17,7	24,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,7	+1,1	+2,0	+1,9	+2,7	+3,2	+3,9	-1,9	-1,3	+1,7
Frauen	-1,1	+2,1	+2,2	+0,0	-1,0	+4,5	+1,1	+0,6	-1,1	+1,5



Themenbereich: **Berufliche Position**

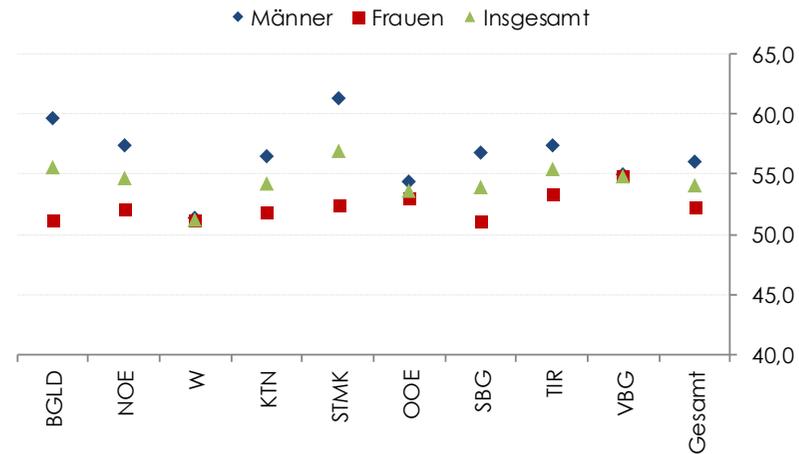
Indikator: **Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)**

Einheit: %

Jahr: 2022

Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

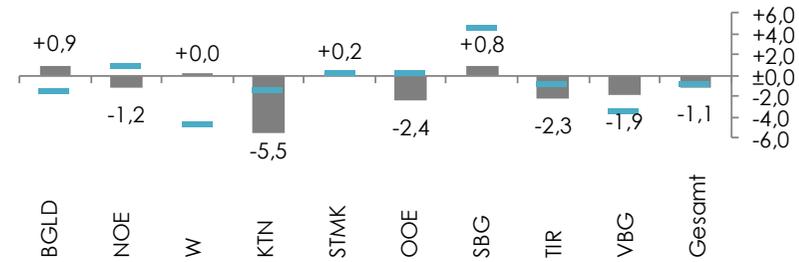
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	59,7	51,2	55,5
Niederösterreich	57,4	52,1	54,7
Wien	51,3	51,2	51,3
Kärnten	56,6	51,9	54,2
Steiermark	61,3	52,4	56,9
Oberösterreich	54,4	53,0	53,7
Salzburg	56,8	51,0	53,9
Tirol	57,3	53,4	55,4
Vorarlberg	55,0	54,8	54,9
Gesamtösterreich	56,0	52,2	54,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

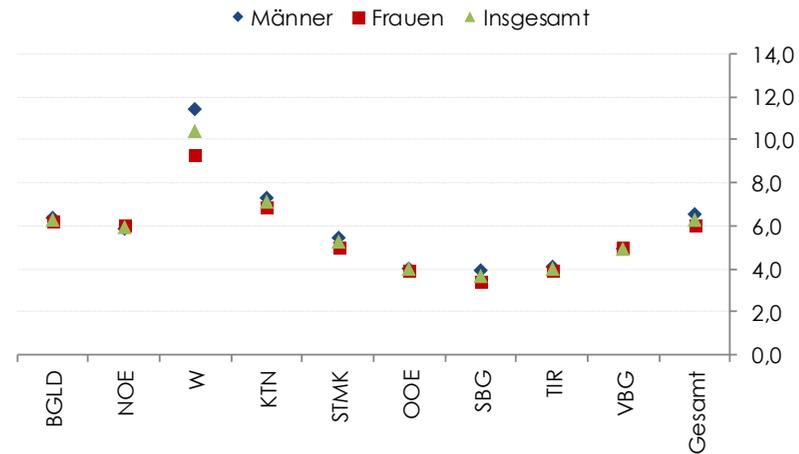
Frauen

Männer	-1,0	-2,5	+0,9	-4,6	-0,2	-1,9	-3,4	-1,9	-4,2	-1,6
Frauen	-1,9	-1,3	+0,7	+0,8	-0,4	+0,5	-4,3	+0,3	-2,3	-0,4

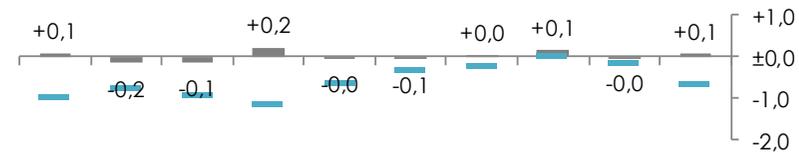


Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
 Indikator: **Arbeitslosenquote**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: AMS, DVS V

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	6,4	6,2	6,3
Niederösterreich	5,8	6,0	5,9
Wien	11,5	9,4	10,5
Kärnten	7,3	6,9	7,1
Steiermark	5,4	5,0	5,2
Oberösterreich	4,0	4,0	4,0
Salzburg	3,9	3,4	3,7
Tirol	4,1	3,9	4,0
Vorarlberg	4,9	5,1	5,0
Gesamtösterreich	6,5	6,0	6,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



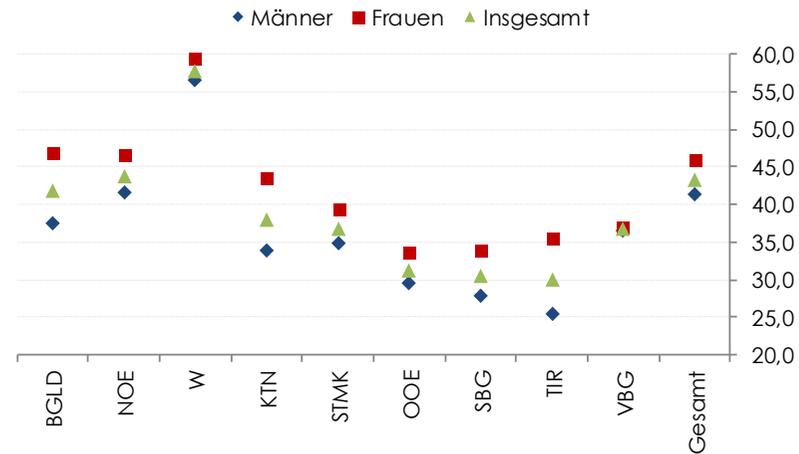
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,9	-1,5	-1,3	-1,5	-0,8	-0,8	-0,9	-0,4	-0,3	-1,0
Frauen	-1,2	-1,6	-1,2	-1,8	-0,8	-0,9	-1,0	-0,6	-0,4	-1,1

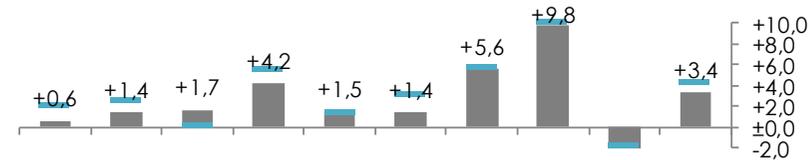


Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
 Indikator: **Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVSV und WIFO

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	37,5	46,9	41,7
Niederösterreich	41,7	46,6	43,9
Wien	56,5	59,4	57,8
Kärnten	34,0	43,4	38,1
Steiermark	34,9	39,3	36,8
Oberösterreich	29,5	33,5	31,3
Salzburg	27,9	33,8	30,5
Tirol	25,5	35,6	30,0
Vorarlberg	36,5	37,0	36,7
Gesamtösterreich	41,3	45,9	43,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



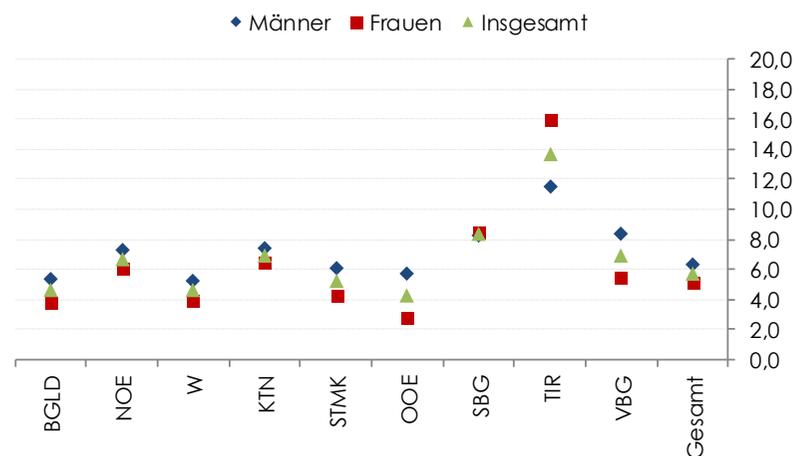
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,2	-2,1	-3,7	-2,1	-1,5	-3,1	+2,7	+6,4	+3,3	-1,0
Frauen	+0,5	-0,6	+0,4	+2,1	-0,1	-1,7	+8,9	+16,2	+6,2	+2,3



Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
 Indikator: **Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVSV und WIFO

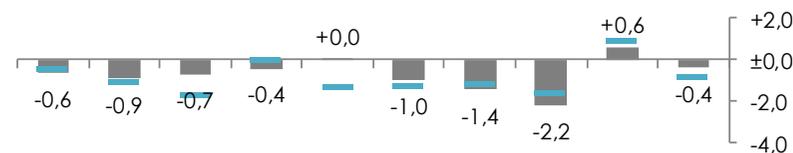
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	5,4	3,8	4,6
Niederösterreich	7,2	6,1	6,7
Wien	5,3	4,0	4,7
Kärnten	7,5	6,5	7,0
Steiermark	6,1	4,2	5,2
Oberösterreich	5,7	2,8	4,3
Salzburg	8,3	8,5	8,4
Tirol	11,5	15,9	13,7
Vorarlberg	8,4	5,5	7,0
Gesamtösterreich	6,3	5,2	5,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,5	+0,5	-1,6	-1,7	-1,3	-1,7	-1,9	-2,8	-1,3	-1,4
Frauen	-0,9	+1,4	-1,0	-1,3	-1,3	-0,8	-3,3	-5,0	-1,9	-1,0



Themenbereich: **Einkommen**

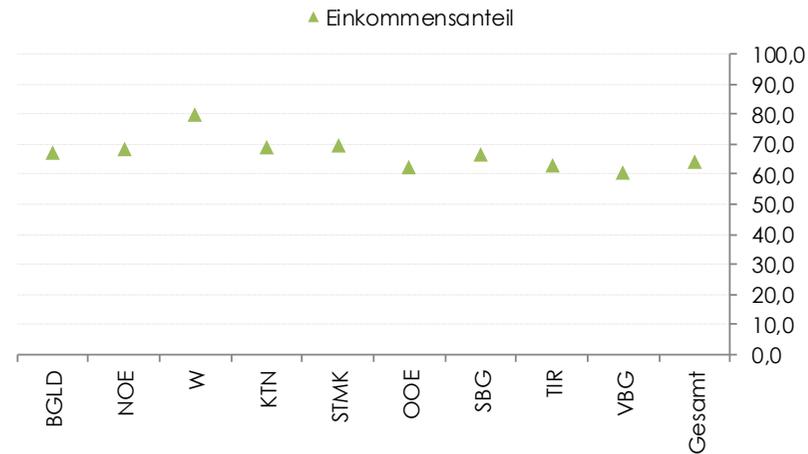
Indikator: **Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen in % des Männereinkommens**

Einheit: Einkommensanteil in %

Jahr: 2021

Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

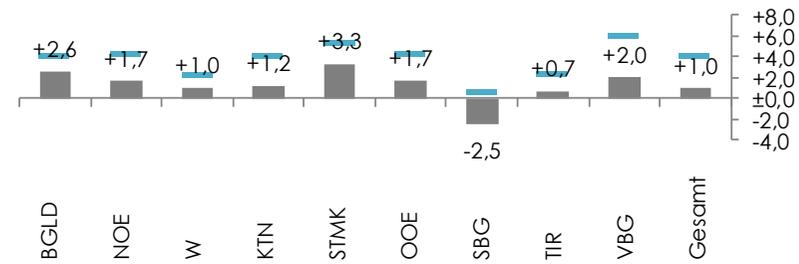
	Einkommensanteil
Burgenland	67,4
Niederösterreich	68,3
Wien	79,9
Kärnten	69,1
Steiermark	69,6
Oberösterreich	62,3
Salzburg	66,5
Tirol	63,1
Vorarlberg	60,3
Gesamtösterreich	64,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens

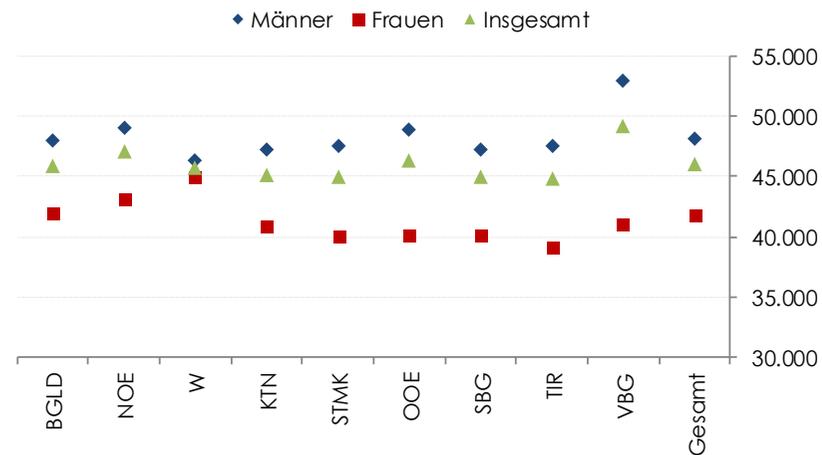
(Veränderung gegenüber Index 2015)



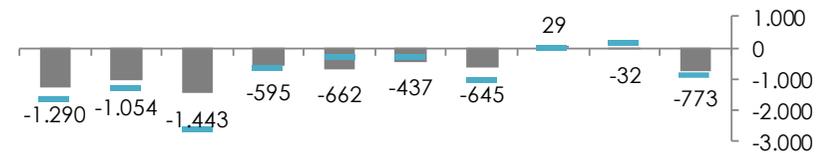


Themenbereich: **Einkommen**
 Indikator: **Durchschn. Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbesch. ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)**
 Einheit: €
 Jahr: 2021
 Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	47.957	41.927	45.835
Niederösterreich	49.011	43.169	47.066
Wien	46.331	44.960	45.762
Kärnten	47.277	40.907	45.210
Steiermark	47.574	40.031	45.026
Oberösterreich	48.928	40.101	46.387
Salzburg	47.230	40.110	44.982
Tirol	47.516	39.148	44.879
Vorarlberg	52.934	41.091	49.175
Gesamtösterreich	48.150	41.767	46.009



Veränderung gegenüber Index 2020 in €
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+3892	+3919	+3184	+3997	+3702	+4279	+3909	+4105	+4940	+3894
Frauen	+5183	+4973	+4627	+4592	+4364	+4716	+4554	+4075	+4972	+4667



Themenbereich: **Einkommen**

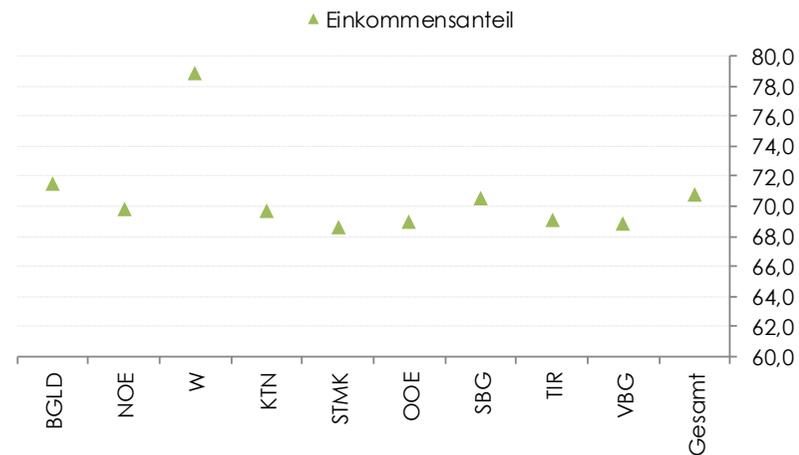
Indikator: **Mittleres Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbesch. Frauen in % des Männereinkommens (Arbeiter/Angestellte)**

Einheit: Einkommensanteil in %

Jahr: 2021

Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

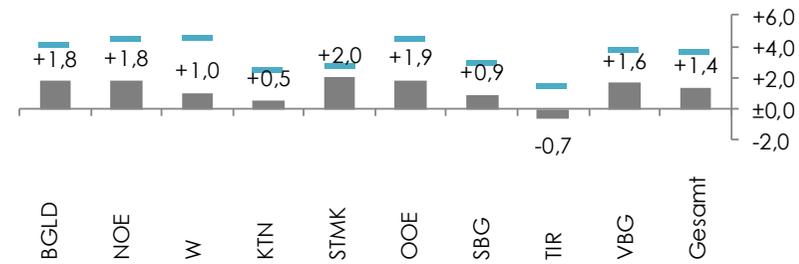
	Einkommensanteil
Burgenland	71,5
Niederösterreich	69,8
Wien	78,8
Kärnten	69,6
Steiermark	68,6
Oberösterreich	69,0
Salzburg	70,5
Tirol	69,1
Vorarlberg	68,9
Gesamtösterreich	70,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens

(Veränderung gegenüber Index 2015)





Themenbereich: **Einkommen beim Berufseinstieg**

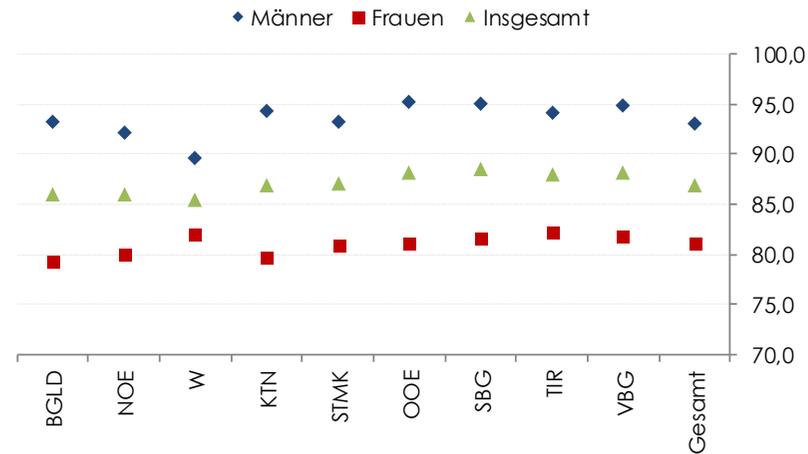
Indikator: **Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen (unselbständig) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1800€**

Einheit: %

Jahr: 2018/19

Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring; WIFO-Berechnungen

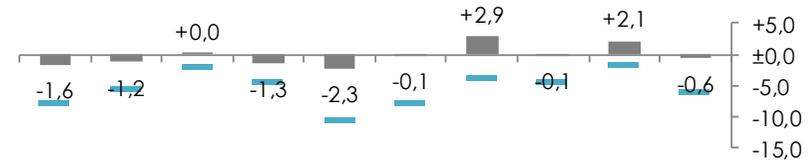
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	93,2	79,3	86,1
Niederösterreich	92,2	80,0	86,0
Wien	89,6	82,0	85,5
Kärnten	94,3	79,6	86,9
Steiermark	93,3	80,9	87,1
Oberösterreich	95,3	81,1	88,3
Salzburg	95,1	81,7	88,5
Tirol	94,2	82,2	88,1
Vorarlberg	94,8	81,8	88,2
Gesamtösterreich	93,1	81,1	87,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

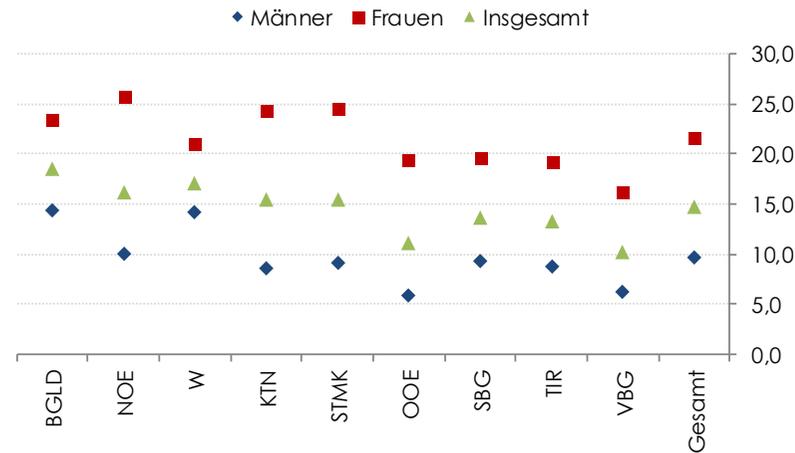
Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,6	+0,3	+1,6	+0,7	+0,1	+0,5	+2,5	+1,3	+1,0	+0,7
Frauen	+2,2	+1,6	+1,5	+2,0	+2,3	+0,6	-0,4	+1,4	-1,0	+1,3

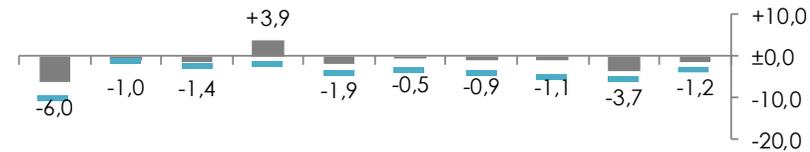


Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**
 Indikator: **Niedriglohnbeschäftigung (Anteil der Niedriglohnbeschäftigten; Schwelle: 2/3 des Medianlohns)**
 Einheit: %
 Jahr: 2018
 Datenquelle: Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	14,3	23,5	18,4
Niederösterreich	10,0	25,7	16,1
Wien	14,2	21,0	17,2
Kärnten	8,5	24,3	15,5
Steiermark	9,1	24,6	15,4
Oberösterreich	5,8	19,4	11,2
Salzburg	9,3	19,6	13,6
Tirol	8,7	19,2	13,4
Vorarlberg	6,3	16,2	10,3
Gesamtösterreich	9,7	21,7	14,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2017
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2017

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,1	+1,6	+0,5	-0,2	+0,8	-0,1	+0,3	-1,0	+0,3	+0,4
Frauen	-7,1	+0,5	-0,9	+3,7	-1,1	-0,7	-0,7	-2,1	-3,3	-0,8



Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**

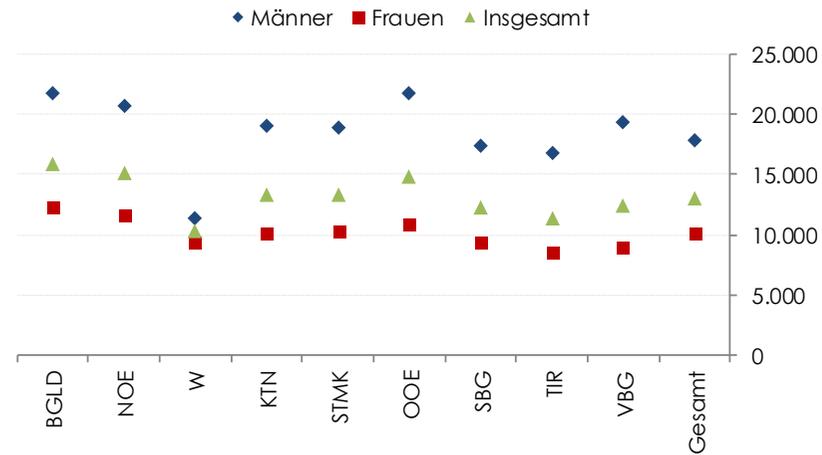
Indikator: **Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe unteres Einkommensquartil**

Einheit: €

Jahr: 2021

Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen

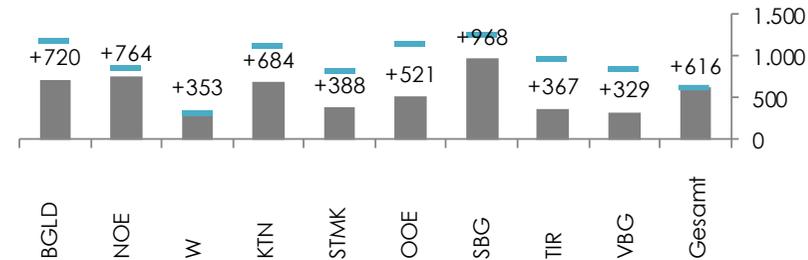
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	21.715	12.232	15.832
Niederösterreich	20.642	11.663	15.078
Wien	11.323	9.428	10.315
Kärnten	19.088	10.114	13.384
Steiermark	18.975	10.318	13.398
Oberösterreich	21.774	10.925	14.792
Salzburg	17.453	9.454	12.242
Tirol	16.779	8.565	11.357
Vorarlberg	19.375	8.948	12.363
Gesamtösterreich	17.866	10.205	13.017



Veränderung gegenüber Index 2020 in €

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

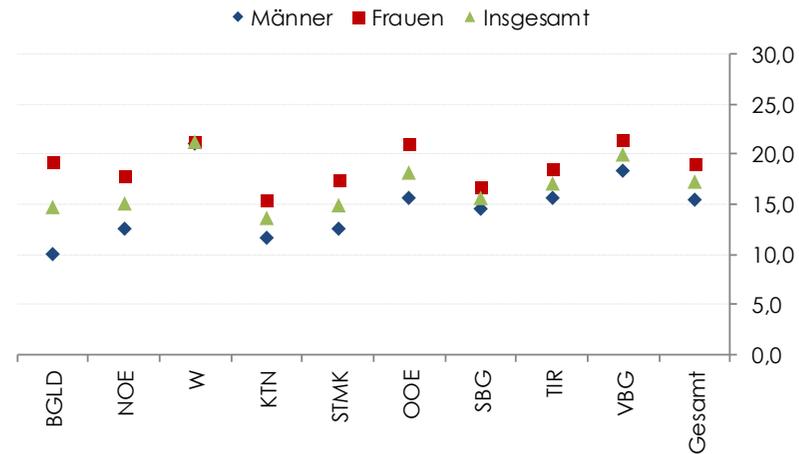
Frauen

Region	Männer	Frauen	Insgesamt
BGLD	+2266	+1546	+3812
NOE	+2446	+1682	+4128
W	+1787	+1434	+3221
KTN	+2034	+1350	+3384
STMK	+1834	+1446	+3280
OOE	+1992	+1471	+3463
SBG	+2272	+1304	+3576
TIR	+1371	+1004	+2375
VBG	+1517	+1188	+2705
Gesamt	+2008	+1392	+3400



Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**
 Indikator: **Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**
 Einheit: %
 Jahr: 2021
 Datenquelle: Statistik Austria; Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

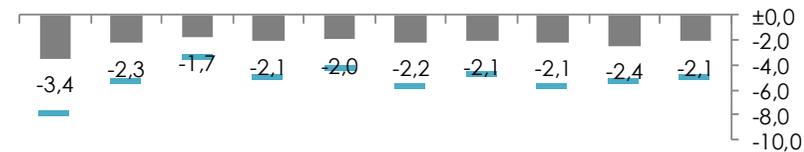
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	10,0	19,3	14,7
Niederösterreich	12,5	17,8	15,1
Wien	21,0	21,3	21,2
Kärnten	11,7	15,5	13,6
Steiermark	12,5	17,4	14,9
Oberösterreich	15,6	21,0	18,2
Salzburg	14,6	16,8	15,7
Tirol	15,6	18,6	17,1
Vorarlberg	18,4	21,4	19,9
Gesamtösterreich	15,4	19,1	17,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,0	+0,4	+0,0	+0,8	+0,6	+0,3	+0,3	+0,2	-0,1	+0,3
Frauen	-3,5	-1,9	-1,7	-1,3	-1,4	-1,9	-1,7	-1,9	-2,5	-1,8



Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**

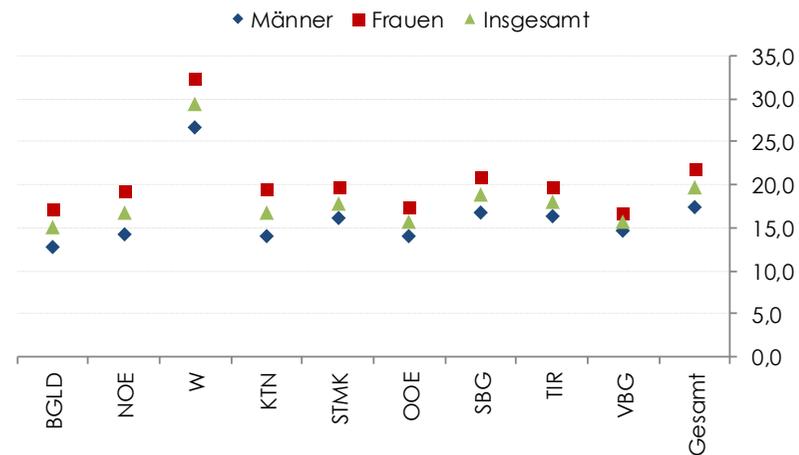
Indikator: **Anteil von Personen mit Hochschul- oder Akademieabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**

Einheit: %

Jahr: 2021

Datenquelle: Statistik Austria; Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

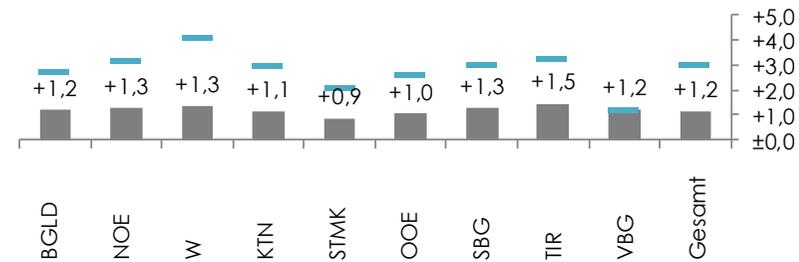
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	12,8	17,2	15,0
Niederösterreich	14,3	19,2	16,8
Wien	26,7	32,4	29,5
Kärnten	14,0	19,5	16,7
Steiermark	16,2	19,8	17,9
Oberösterreich	14,0	17,5	15,7
Salzburg	16,7	20,9	18,8
Tirol	16,3	19,8	18,0
Vorarlberg	14,7	16,7	15,7
Gesamtösterreich	17,5	21,9	19,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

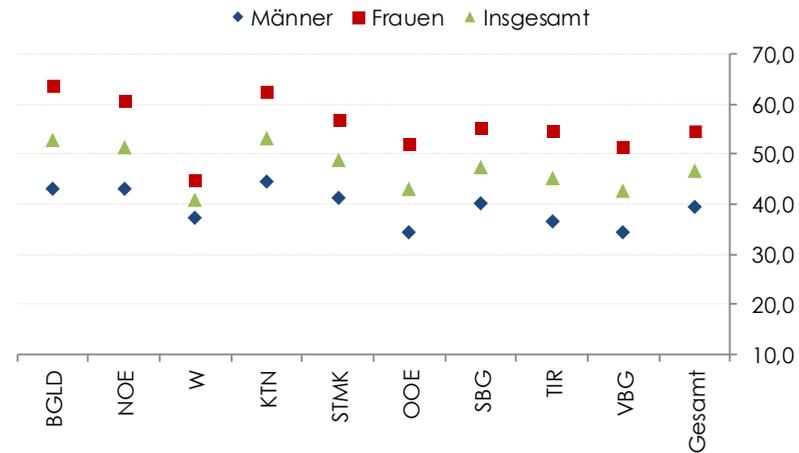
Frauen

Männer	+1,4	+1,2	+2,7	+1,1	+1,5	+1,1	+1,4	+1,2	+1,0	+1,6
Frauen	+2,6	+2,5	+4,1	+2,3	+2,3	+2,1	+2,7	+2,7	+2,2	+2,7

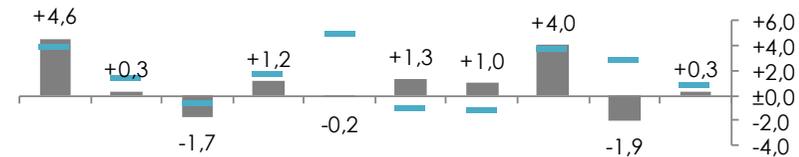


Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**
 Indikator: **Reifeprüfungsquote (in % der 18-/19-jährigen Bevölkerung)**
 Einheit: %
 Jahr: 2021
 Datenquelle: Statistik Austria: Schulstatistik

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	42,9	63,7	52,9
Niederösterreich	43,0	60,8	51,5
Wien	37,2	44,8	40,9
Kärnten	44,6	62,7	53,2
Steiermark	41,2	56,9	48,8
Oberösterreich	34,5	52,1	43,1
Salzburg	40,0	55,4	47,4
Tirol	36,5	54,7	45,4
Vorarlberg	34,4	51,6	42,7
Gesamtösterreich	39,4	54,6	46,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



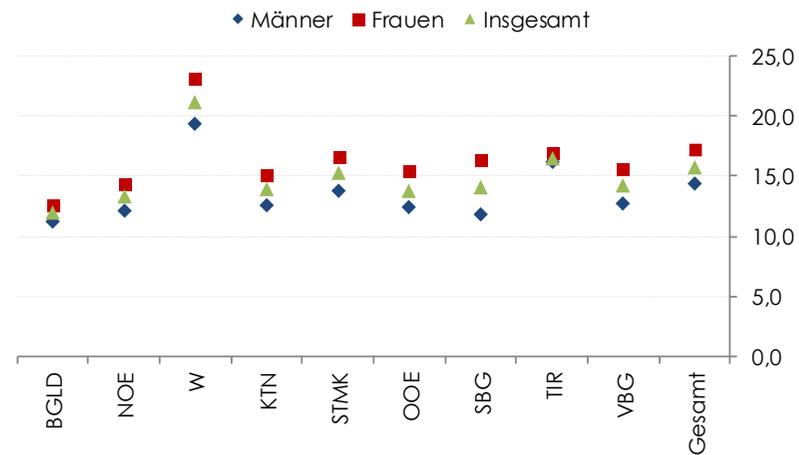
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-2,5	+2,1	+4,9	+2,6	+4,9	+1,7	+4,4	+1,6	+4,2	+3,2
Frauen	+2,1	+2,4	+3,2	+3,7	+4,7	+3,1	+5,4	+5,6	+2,2	+3,5

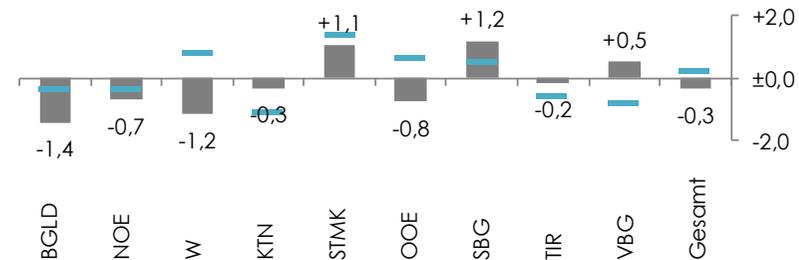


Themenbereich: **Weiterbildung**
 Indikator: **EU-Indikator Lebenslanges Lernen (bezogen auf die 25- bis 64-jährige Bevölkerung)**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	11,3	12,6	12,0
Niederösterreich	12,1	14,4	13,3
Wien	19,3	23,1	21,2
Kärnten	12,6	15,2	13,9
Steiermark	13,8	16,7	15,2
Oberösterreich	12,4	15,4	13,9
Salzburg	11,8	16,3	14,1
Tirol	16,2	16,9	16,6
Vorarlberg	12,8	15,7	14,2
Gesamtösterreich	14,4	17,2	15,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



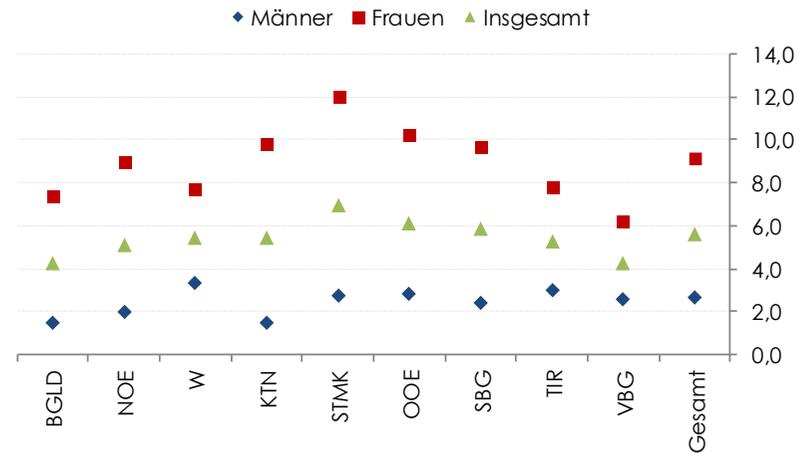
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer	+2,1	+1,0	+1,7	+1,5	+0,7	+0,7	+1,5	+2,0	+1,0	+1,3
Frauen	+0,7	+0,3	+0,6	+1,2	+1,8	-0,1	+2,7	+1,9	+1,5	+0,9



Themenbereich: **Weiterbildung**
 Indikator: **Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium**
 Einheit: Personen je 1.000 unselbständig Beschäftigte
 Jahr: 2022
 Datenquelle: AMS, DVS, WIFO-Berechnungen

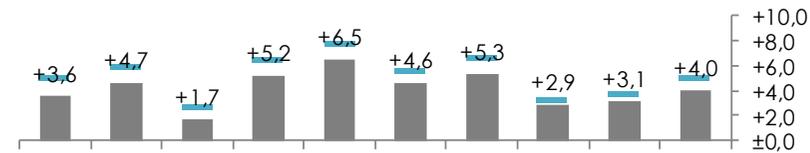
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	1,5	7,4	4,3
Niederösterreich	2,0	9,0	5,1
Wien	3,3	7,7	5,5
Kärnten	1,5	9,8	5,4
Steiermark	2,7	12,0	7,0
Oberösterreich	2,8	10,3	6,1
Salzburg	2,4	9,6	5,8
Tirol	3,0	7,8	5,3
Vorarlberg	2,6	6,2	4,2
Gesamtösterreich	2,6	9,1	5,6



Veränderung gegenüber Index 2020 (Personen)

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

Region	Männer	Frauen
BGLD	-0,1	+3,5
NOE	-0,1	+4,6
W	+0,2	+1,9
KTN	-0,1	+5,2
STMK	-0,4	+6,2
OOE	-0,1	+4,5
SBG	-0,1	+5,2
TIR	-0,1	+2,8
VBG	+0,1	+3,2
Gesamt	-0,1	+4,0



Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**

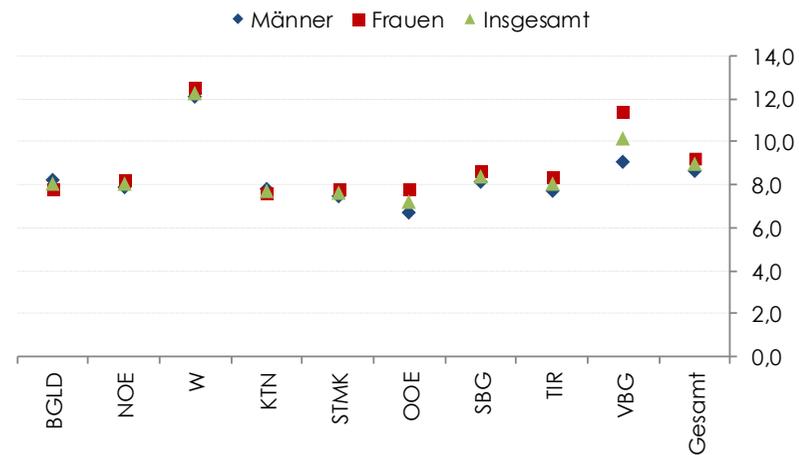
Indikator: **Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug (15 bis 24 Jahre) in % der Bevölkerung selben Alters**

Einheit: %

Jahr: 2021

Datenquelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik; WIFO-Berechnungen

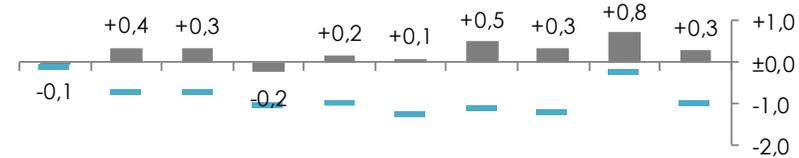
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	8,2	7,8	8,0
Niederösterreich	7,9	8,3	8,1
Wien	12,1	12,5	12,3
Kärnten	7,8	7,7	7,7
Steiermark	7,5	7,8	7,6
Oberösterreich	6,7	7,8	7,2
Salzburg	8,1	8,7	8,4
Tirol	7,7	8,4	8,1
Vorarlberg	9,1	11,5	10,2
Gesamtösterreich	8,6	9,3	9,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,6	-0,8	-2,8	-0,3	-0,9	-0,8	-2,0	-1,6	-1,5	-1,4
Frauen	-0,6	-0,4	-2,5	-0,8	-0,5	-0,7	-1,4	-1,2	-0,7	-1,1



Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**

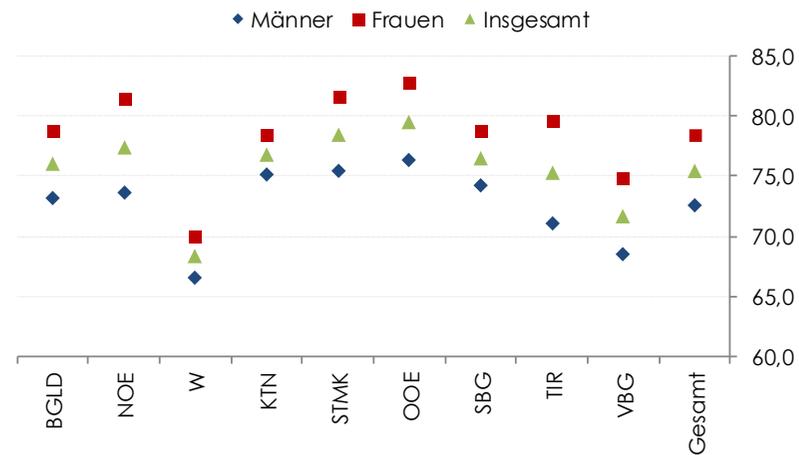
Indikator: **Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil d. Erwerbstätigen (nach 12 Monaten.; Filter: keine lfd. Bildung)**

Einheit: %

Jahr: 2018/19

Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring; WIFO-Berechnungen

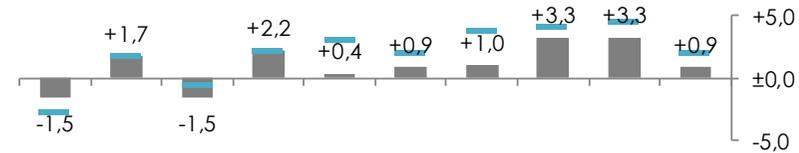
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	73,2	78,8	76,1
Niederösterreich	73,6	81,5	77,5
Wien	66,6	70,1	68,4
Kärnten	75,2	78,5	76,8
Steiermark	75,5	81,6	78,5
Oberösterreich	76,4	82,9	79,5
Salzburg	74,3	78,7	76,4
Tirol	71,1	79,7	75,3
Vorarlberg	68,4	74,9	71,6
Gesamtösterreich	72,6	78,4	75,5



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

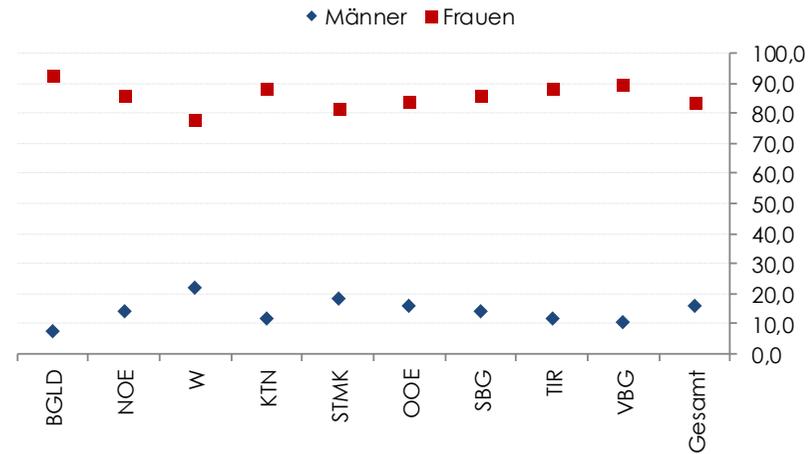
Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,0	-0,3	+3,3	-1,0	+0,9	-0,4	-0,7	-0,8	-1,1	+0,2
Frauen	-2,5	+1,4	+1,8	+1,2	+1,3	+0,5	+0,3	+2,5	+2,2	+1,1

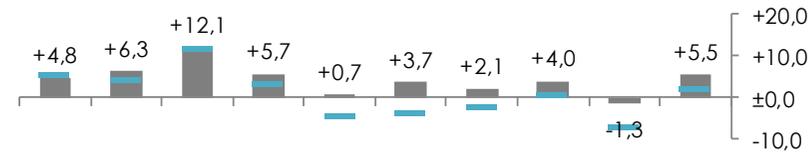


Themenbereich: **Elternkarenz**
 Indikator: **Männer- bzw. Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz**
 Einheit: %
 Jahr: 2019
 Datenquelle: Bundeskanzleramt, Väterbeteiligungsstatistik; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen
Burgenland	7,7	92,3
Niederösterreich	14,1	85,9
Wien	22,2	77,8
Kärnten	11,6	88,4
Steiermark	18,3	81,7
Oberösterreich	16,2	83,8
Salzburg	13,9	86,1
Tirol	12,0	88,0
Vorarlberg	10,8	89,2
Gesamtösterreich	16,3	83,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



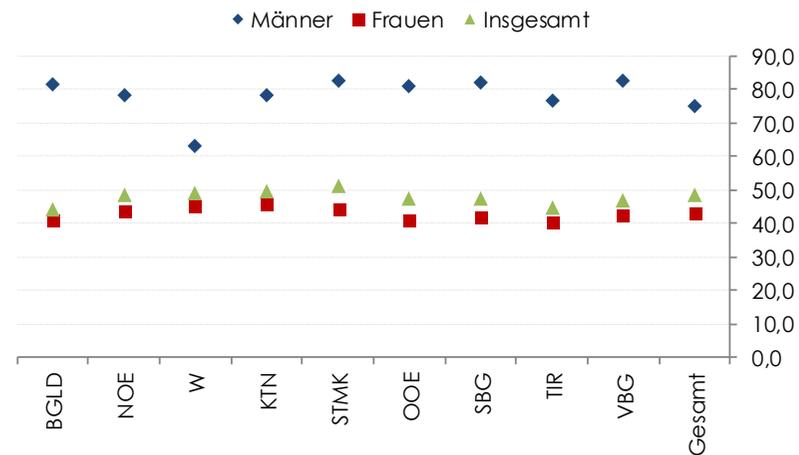
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-2,4	-3,2	-6,1	-2,9	-0,3	-1,9	-1,1	-2,0	+0,7	-2,8
Frauen	+2,4	+3,2	+6,1	+2,9	+0,3	+1,9	+1,1	+2,0	-0,7	+2,8

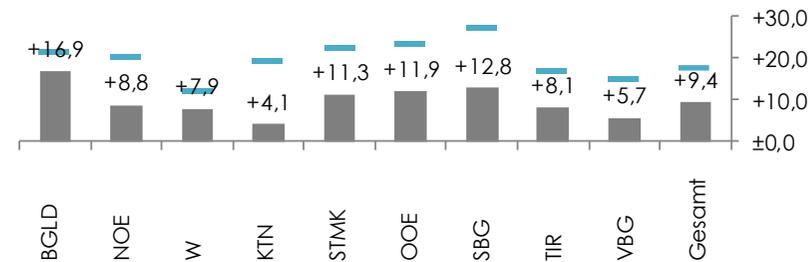


Themenbereich: **Elternkarenz**
 Indikator: **Inanspruchnahme der Karenz bis max. zum 12. Lebensmonat des Kindes ("365" bzw. "einkommensabh."; Anteil der Personen)**
 Einheit: %
 Jahr: 2019
 Datenquelle: Bundeskanzleramt, Väterbeteiligungsstatistik; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	81,7	40,8	44,0
Niederösterreich	78,5	43,8	48,7
Wien	63,2	45,4	49,3
Kärnten	78,2	46,0	49,7
Steiermark	82,8	44,2	51,3
Oberösterreich	81,3	40,9	47,5
Salzburg	82,2	41,9	47,5
Tirol	76,9	40,5	44,8
Vorarlberg	82,5	42,5	46,8
Gesamtösterreich	75,0	43,2	48,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer	+32,2	+25,2	+20,2	+23,9	+28,2	+27,3	+28,6	+22,2	+20,4	+24,7
Frauen	+15,3	+16,4	+12,3	+19,9	+16,8	+15,4	+15,8	+14,1	+14,7	+15,3



Themenbereich: **Einkommen nach Karenz**

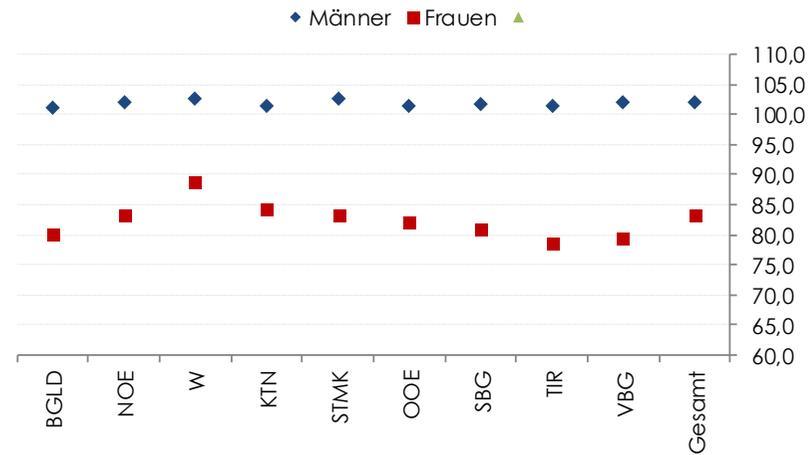
Indikator: **Einkommen nach Erwerbsunterbrechung in % des Einkommens vor Unterbrechung; Medianwert**

Einheit: %

Jahr: 2022

Datenquelle: AMS, DVS, WIFO-Berechnungen

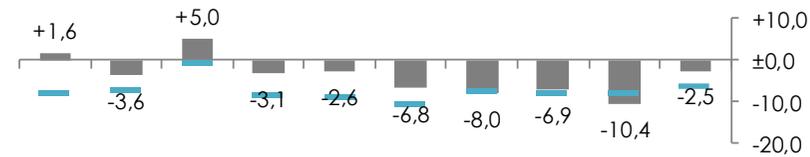
	Männer	Frauen
Burgenland	101,0	79,9
Niederösterreich	102,0	83,3
Wien	102,7	88,8
Kärnten	101,4	84,3
Steiermark	102,7	83,3
Oberösterreich	101,3	82,3
Salzburg	101,6	81,0
Tirol	101,5	78,6
Vorarlberg	102,0	79,5
Gesamtösterreich	102,0	83,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

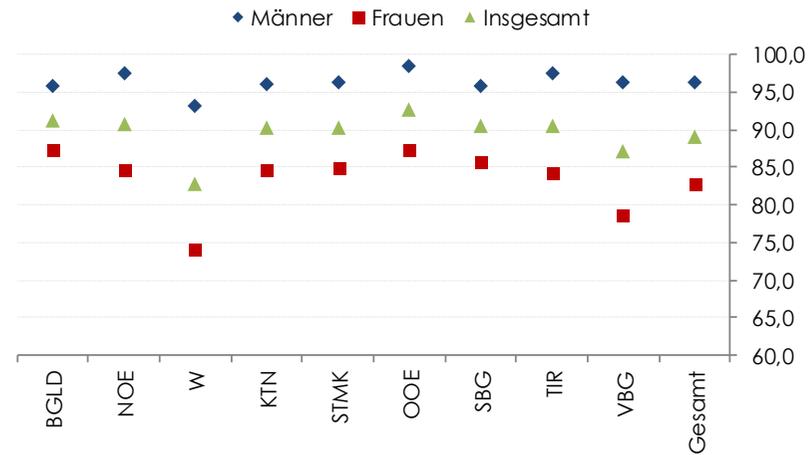
Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,4	+0,0	+0,7	+1,4	+0,9	+0,0	+0,2	+0,1	+1,7	+0,4
Frauen	-1,2	+3,7	-4,3	+4,5	+3,5	+6,8	+8,2	+7,0	+12,1	+2,9

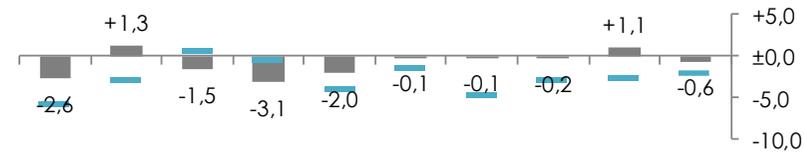


Themenbereich: **Arbeit**
 Indikator: **Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	95,7	87,4	91,3
Niederösterreich	97,4	84,7	90,7
Wien	93,1	74,0	82,8
Kärnten	96,1	84,8	90,1
Steiermark	96,3	84,8	90,3
Oberösterreich	98,5	87,3	92,6
Salzburg	95,9	85,7	90,6
Tirol	97,5	84,3	90,6
Vorarlberg	96,2	78,7	87,0
Gesamtösterreich	96,3	82,7	89,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



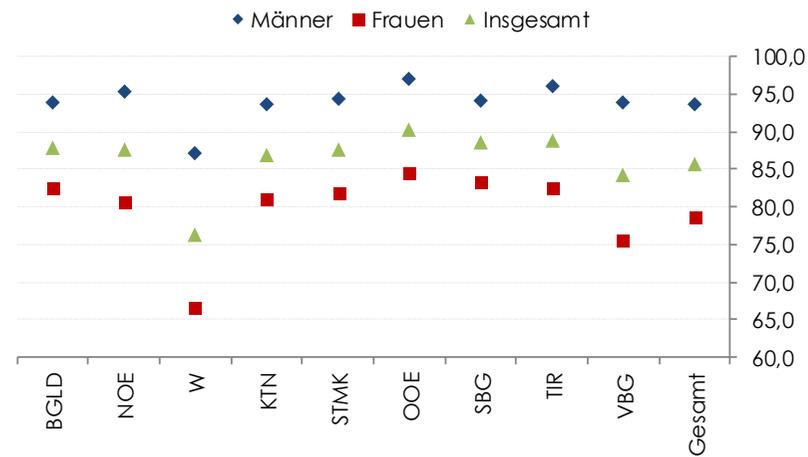
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,5	+1,3	+0,9	-0,1	-0,3	+2,2	-0,2	-0,1	-0,7	+0,7
Frauen	+1,1	+0,0	+2,4	+3,0	+1,8	+2,4	-0,1	+0,1	-1,8	+1,2

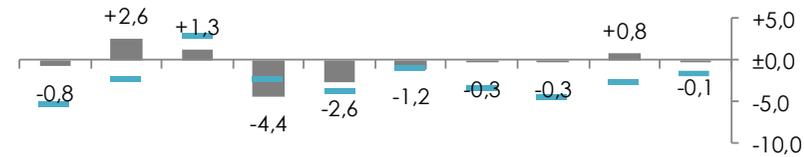


Themenbereich: **Arbeit**
 Indikator: **Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**
 Einheit: %
 Jahr: 2022
 Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	93,9	82,7	87,9
Niederösterreich	95,3	80,6	87,5
Wien	87,2	66,7	76,2
Kärnten	93,5	81,1	86,9
Steiermark	94,3	81,7	87,7
Oberösterreich	96,9	84,5	90,4
Salzburg	94,0	83,3	88,5
Tirol	96,0	82,5	88,9
Vorarlberg	94,0	75,5	84,3
Gesamtösterreich	93,5	78,6	85,6



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020
 'Sichere' Männer/Frauen
 (Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,8	+1,9	+3,0	-0,6	-0,6	+1,4	-0,6	-0,7	-0,9	+0,9
Frauen	+0,0	-0,7	+1,8	+3,8	+2,0	+2,6	-0,3	-0,4	-1,7	+1,0



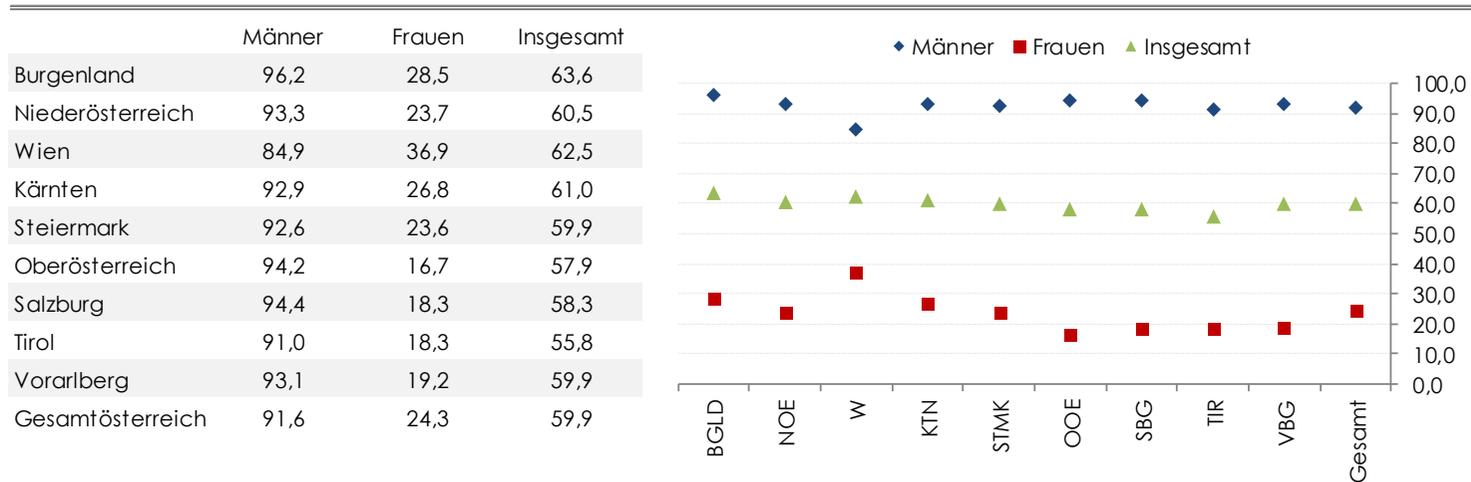
Themenbereich: **Arbeit**

Indikator: **Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitquote der USB mit Kind <15 Jahren; Vollzeit lt. Selbstzuordnung)**

Einheit: %

Jahr: 2022

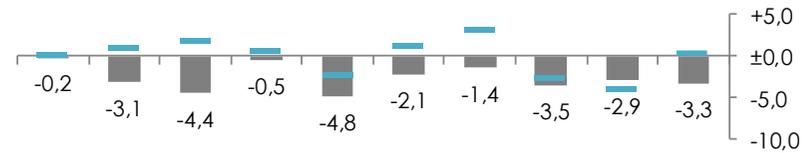
Datenquelle: Statistik Austria; Mikrozensus; WIFO-Berechnungen



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2020

'Sichere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2020

Männer

Frauen

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,1	-2,3	-3,2	-2,6	-2,6	-2,3	-0,5	-1,7	-1,6	-2,3
Frauen	+0,2	+0,7	+1,2	-2,1	+2,2	-0,1	+0,9	+1,8	+1,3	+0,9