

Die ökonomische Situation von Frauen in Kärnten

Ergebnisse aus dem 2. Kärntner Frauenbericht

Mag. Beate Friedl

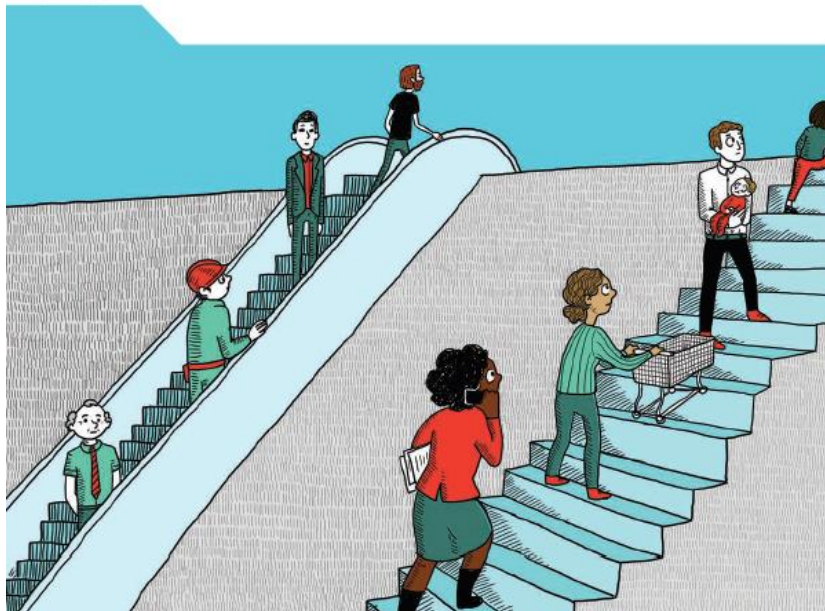
Klagenfurt, 15. November 2017

Die ökonomische Situation von Frauen (1)



The Pursuit of Gender Equality

AN UPHILL BATTLE



„Women’s labour force participation rates have moved closer to men’s participation over the past few decades, but in every country women are still less likely than men to engage in paid work.“

(vgl. OECD, 2017:22)

Die ökonomische Situation von Frauen (2)



The Pursuit of Gender Equality

AN UPHILL BATTLE

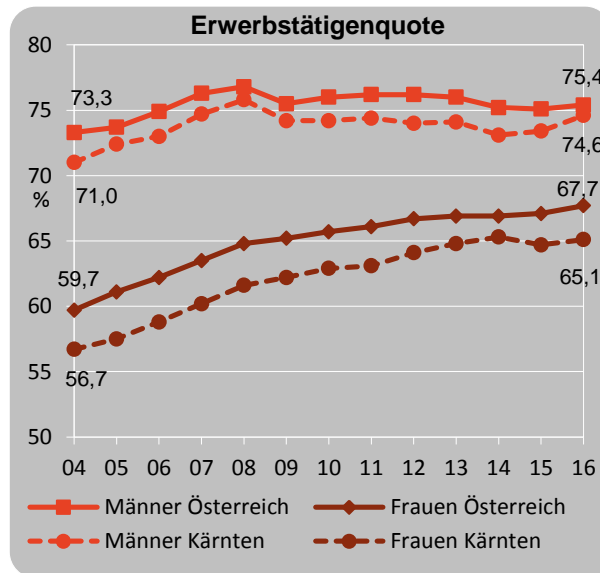


„When women do work, they are more likely to work part-time, are less likely to become managers, are less likely to be entrepreneurs and earn less than men.“

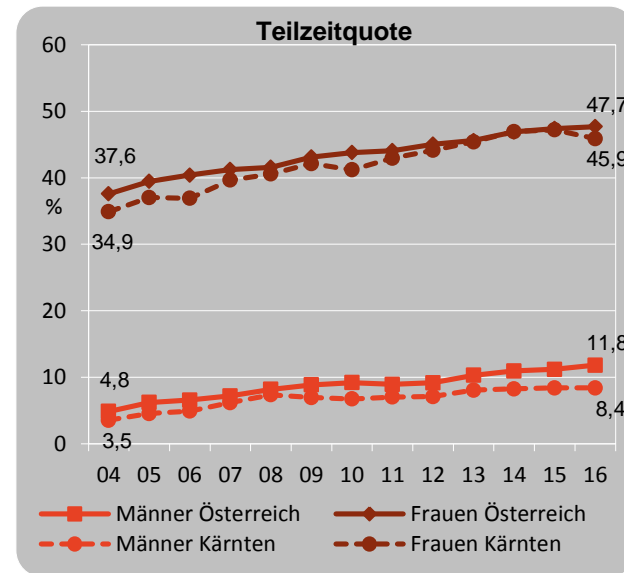
(vgl. OECD, 2017:22)

Frauen am Arbeitsmarkt (1)

Erwerbstätigenquote der 15-64-jährigen Männer und Frauen



Teilzeitquote* erwerbstätiger Männer und Frauen

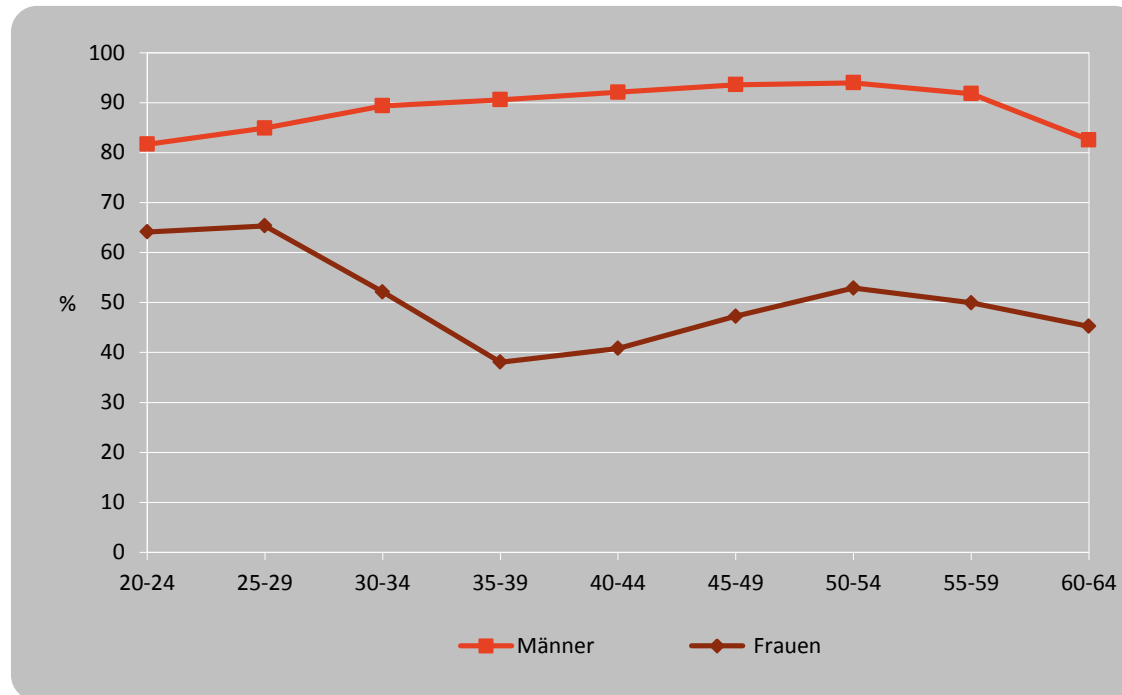


Quelle: Statistik Austria (2017, online; o.J.); eigene Darstellung KIHS

* Sonderauswertung Statistik Austria. Quoten für Männer nur mit Vorbehalt interpretierbar. Teilzeit auf Basis Selbstzuordnung.

Frauen am Arbeitsmarkt (2)

Vollzeitquote unselbständig Erwerbstätiger, Österreich, 2016*

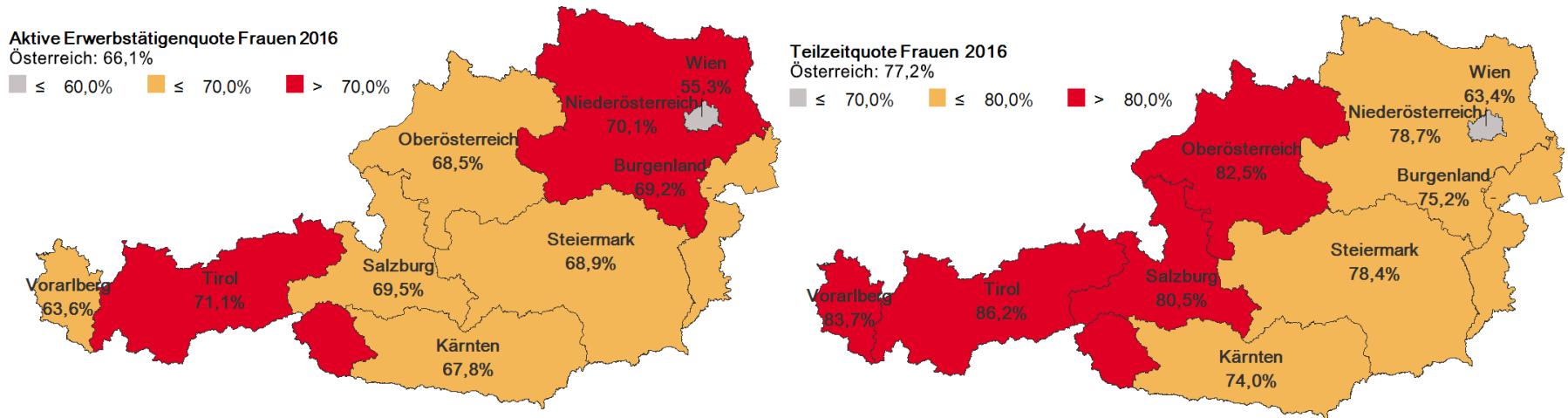


Quelle: Statistik Austria (2017, online); eigene Berechnungen und Darstellung KIHS

* Vollzeit/Teilzeit basierend auf Selbsteinschätzung. Teilzeitquote Frauen: bezogen auf aktiv unselbständig Erwerbstätige (ohne Frauen in Elternkarenz).

Familie und Erwerbsleben (1)

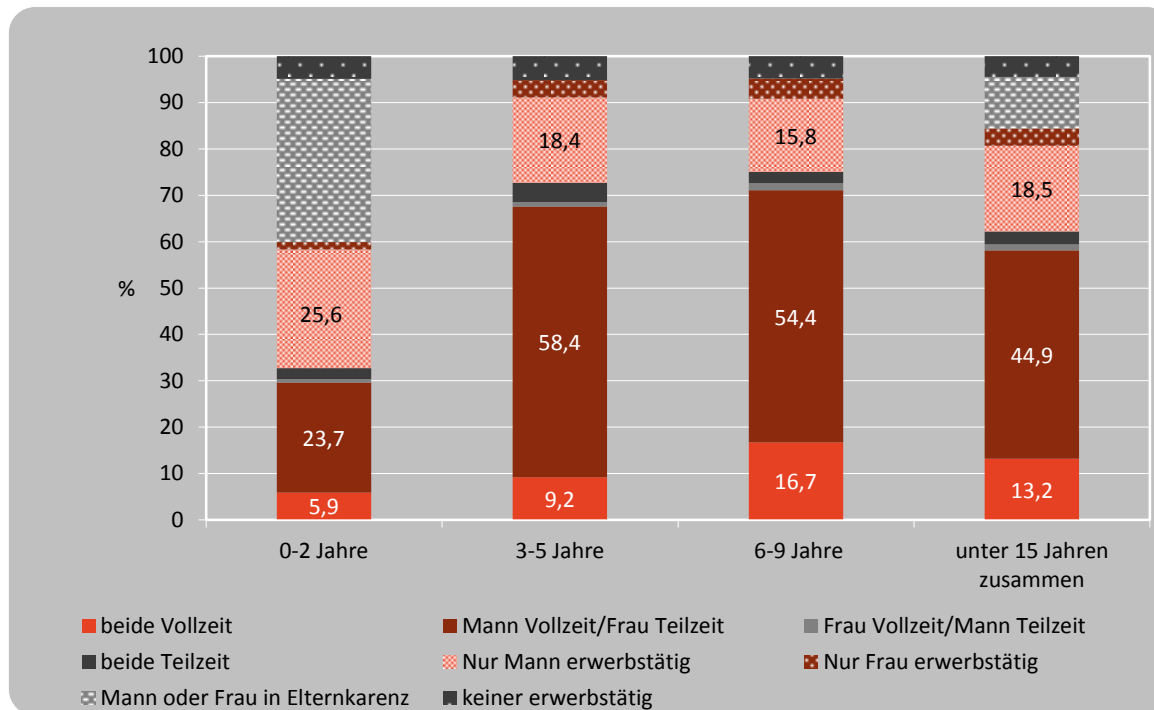
Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, 2016



Quelle: Statistik Austria (2017, online); eigene Darstellung KIHS

Familie und Erwerbsleben (2)

Erwerbstätigkeit von Paaren nach Alter des jüngsten Kindes, Österreich, 2016 (in %)



Quelle: Statistik Austria (2017, online); eigene Darstellung KIHS

Frauen, Arbeitsmarkt und Einkommen

Bruttostundenverdienste, Teil- und Vollzeitbeschäftigte, 2015 (in €)

Berufshauptgruppen	Bruttostundenverdienste Median (€)	
	Teilzeit	Vollzeit
Führungskräfte	15,70	24,00
Akademische Berufe	15,60	20,20
Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	14,70	17,00
Bürokräfte und verwandte Berufe	12,80	13,70
Dienstleistungsberufe und Verkäufer/innen	10,40	10,80
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	9,30	9,30
Handwerks- und verwandte Berufe	11,00	14,40
Bediener/innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	10,10	13,40
Hilfsarbeitskräfte	9,50	11,00
Zusammen	11,30	14,60

Quelle: Rechnungshof (2016:117f); eigene Darstellung KIHS

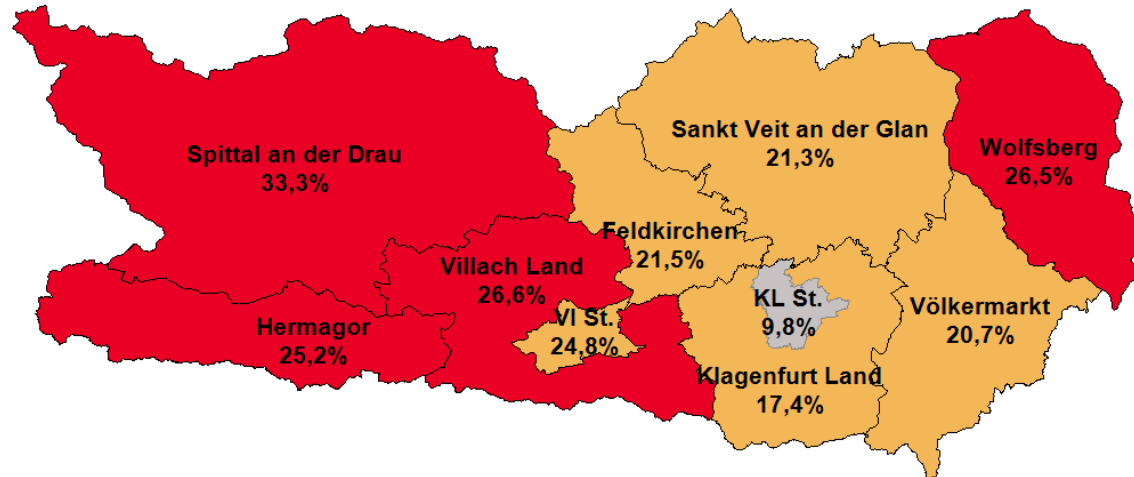
Frauen und Einkommen

Einkommensvorteile von Männern bezogen auf den Median der Bruttobezüge,
Ganzjährige Bezüge und Vollzeitbeschäftigung, 2015 (in %)

EK-Vorteil Männer, Median, 2015

Kärnten: 20,7%

■ ≤ 10% ■ ≤ 25% ■ > 25%



Quelle: Statistik Austria (2016:52); eigene Darstellung KIHS

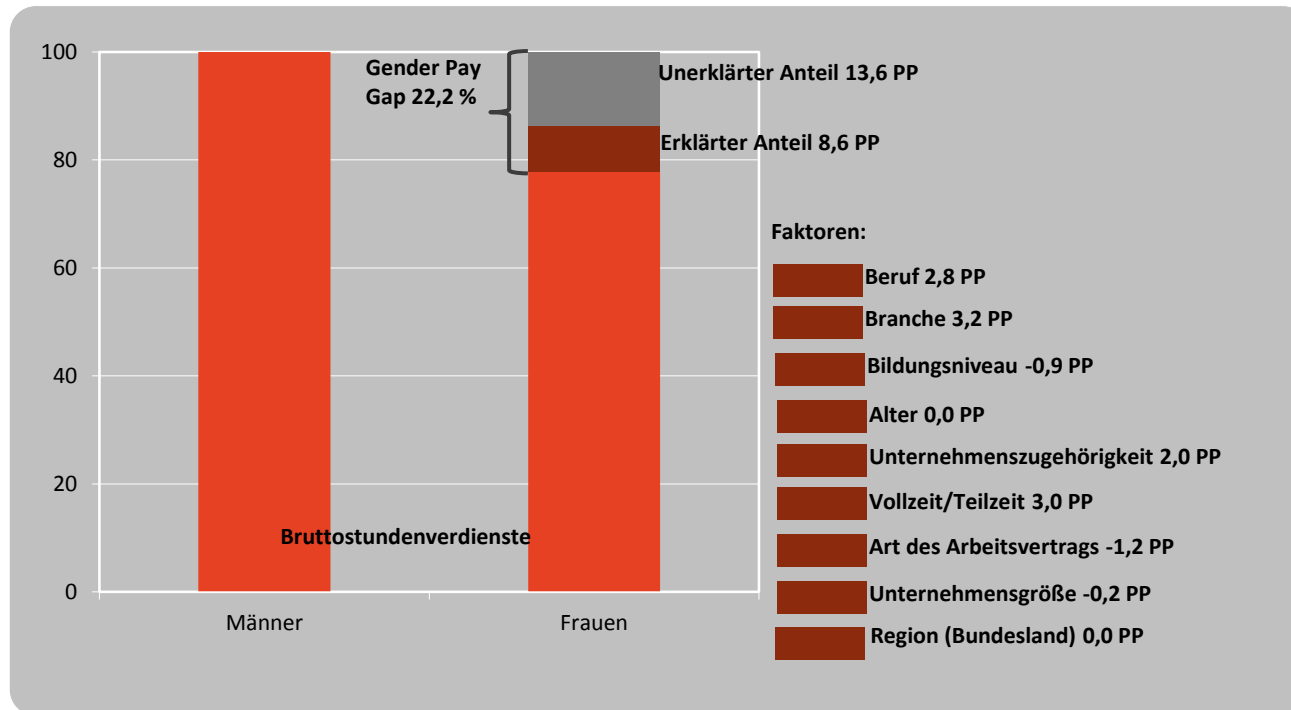
Ansätze zur Erklärung der Einkommensdifferenzen (1)

- Vollzeit/Teilzeit
- Saisonale Beschäftigung
- Frauen sind in schlechter bezahlten Branchen tätig:
 - Handel, Beherbergung und Gastronomie
 - Aber: auch in männerdominierten Branchen besteht ein teils erheblicher Einkommensunterschied (z.B. Branche Energieversorgung: Verdienstunterschied 40 %, Frauenanteil 17,9 %)
 - das Einkommen männerdominierter Branchen, in denen Frauen gefußt haben, hat sich in der Vergangenheit besonders schlecht entwickelt (vgl. Fratzscher, 2016, online)

Ansätze zur Erklärung der Einkommensdifferenzen (2)

- Geringe Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen (vgl. Holst und Friedrich, 2016:836):
 - Vollzeitbeschäftigte Frauen in Spitzenpositionen verdienen um 23 % weniger als Männer
 - Berufswahl?
 - Selbst in „typischen Frauenberufen“ verdienen Männer mehr als Frauen
 - Allerdings: Berufserfahrung wesentlich! (vgl. Busch und Holst, 2013)

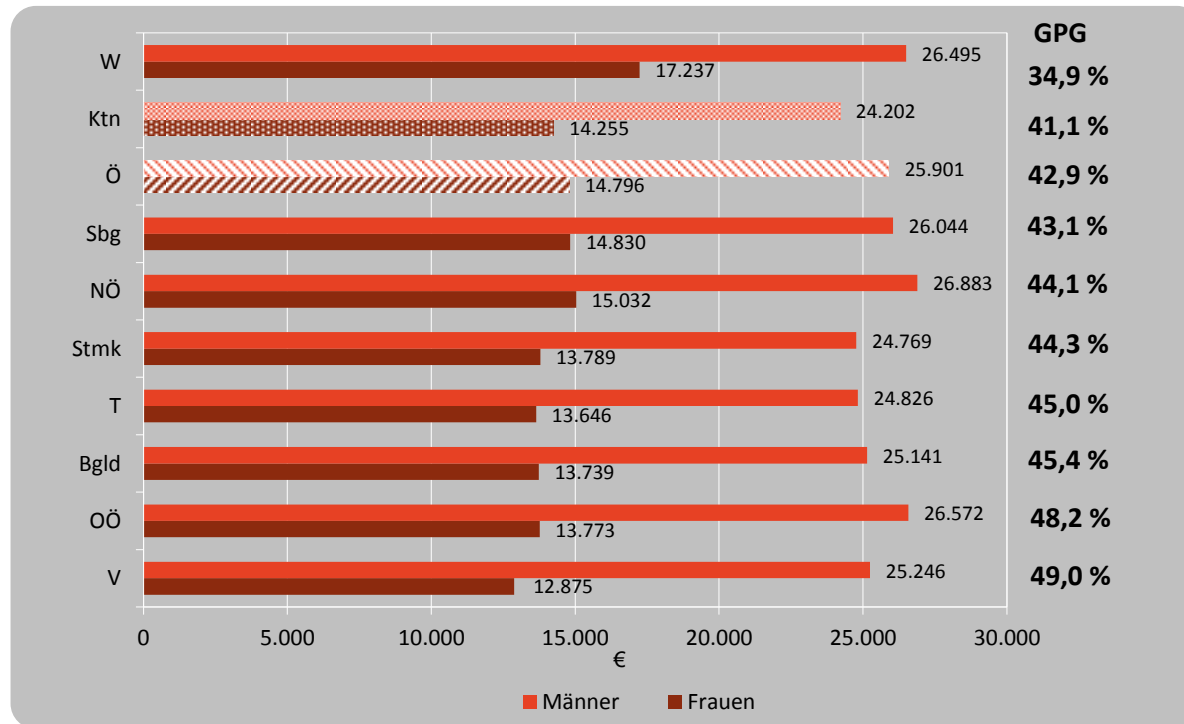
Zusammensetzung des Gender Pay Gaps, 2014



Quelle: Statistik Austria (2017); eigene Darstellung KIHS

Gender Pension Gap

Jahresdurchschnittsbezüge (brutto) aller Alterspensionen in Österreich und den Bundesländern (in €) sowie Gender Pension Gap (in %)



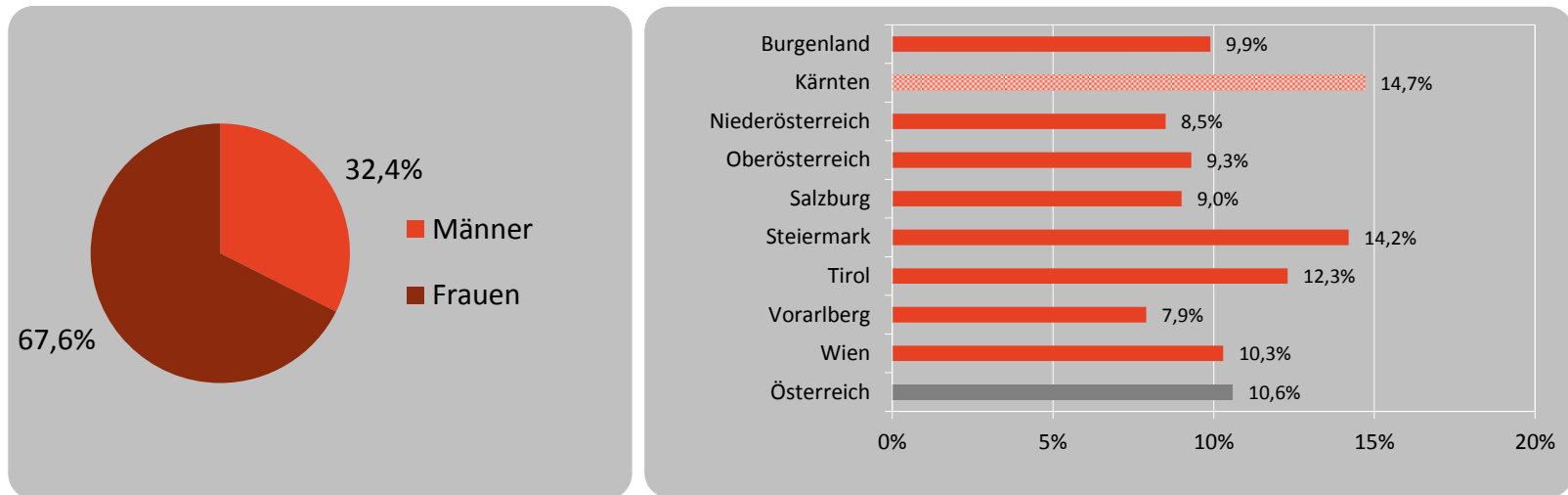
Quelle: Österreichischer Städtebund (2017); eigene Darstellung KIHS



Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduktion bezahlter zugunsten unbezahlter Arbeit, eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommensdiskriminierung

Altersarmut

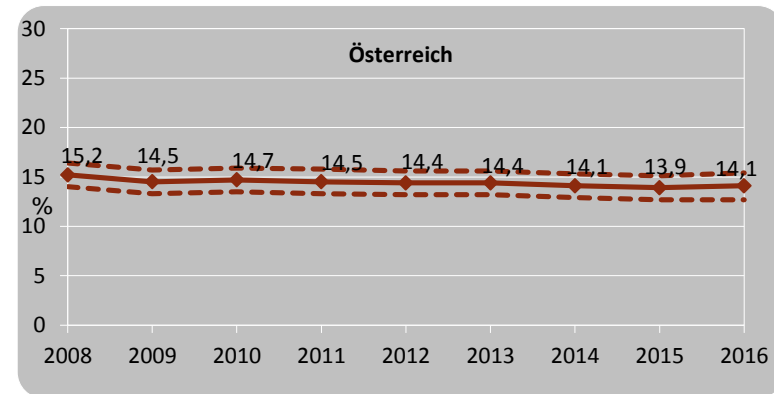
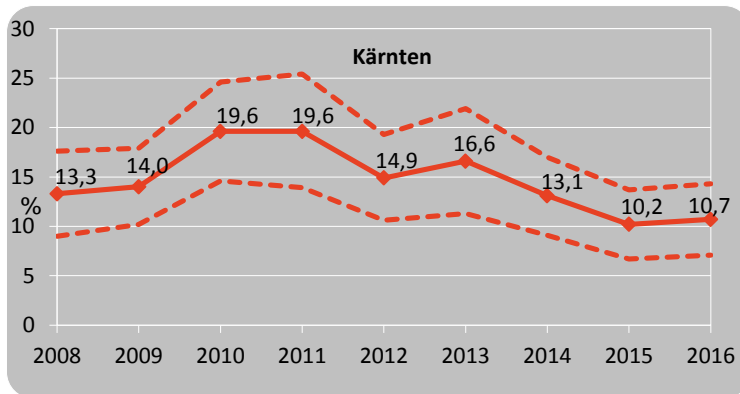
Anteil Ausgleichszulagenempfänger/innen Österreich sowie Anteil Empfänger nach Bundesländern, Dezember 2015 (in % des Pensionsstandes)



Quelle: Statistik Austria (2017); eigene Darstellung KIHS

Armutsgefährdung (1)

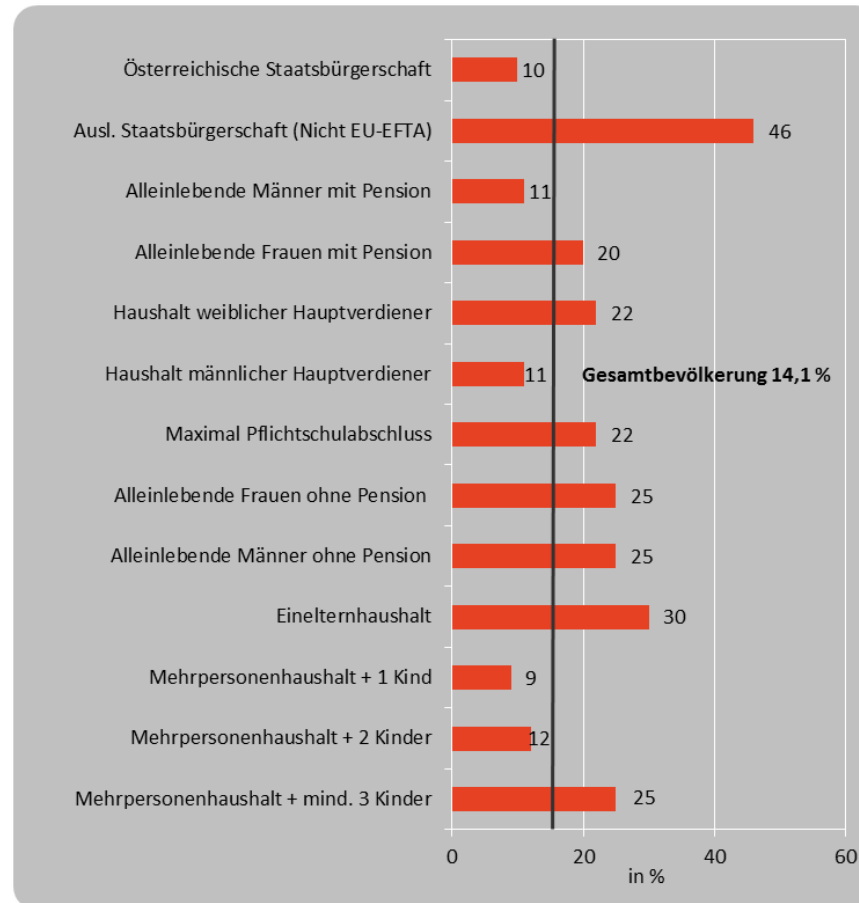
Armutsgefährdungsquote, 2008-2016 (in %)



Quelle: Statistik Austria, EU-SILC; eigene Darstellung KIHS

Armutsgefährdung (2)

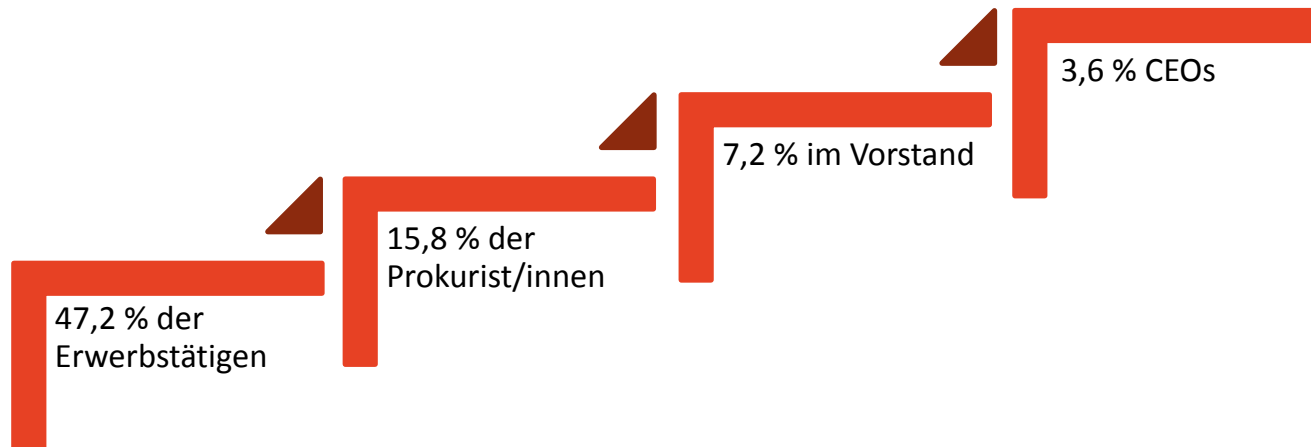
Armutsgefährdung nach soziodemographischen Merkmalen, Österreich (in %)



Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2016; eigene Darstellung KIHS

Macht – Frauen in Führungspositionen

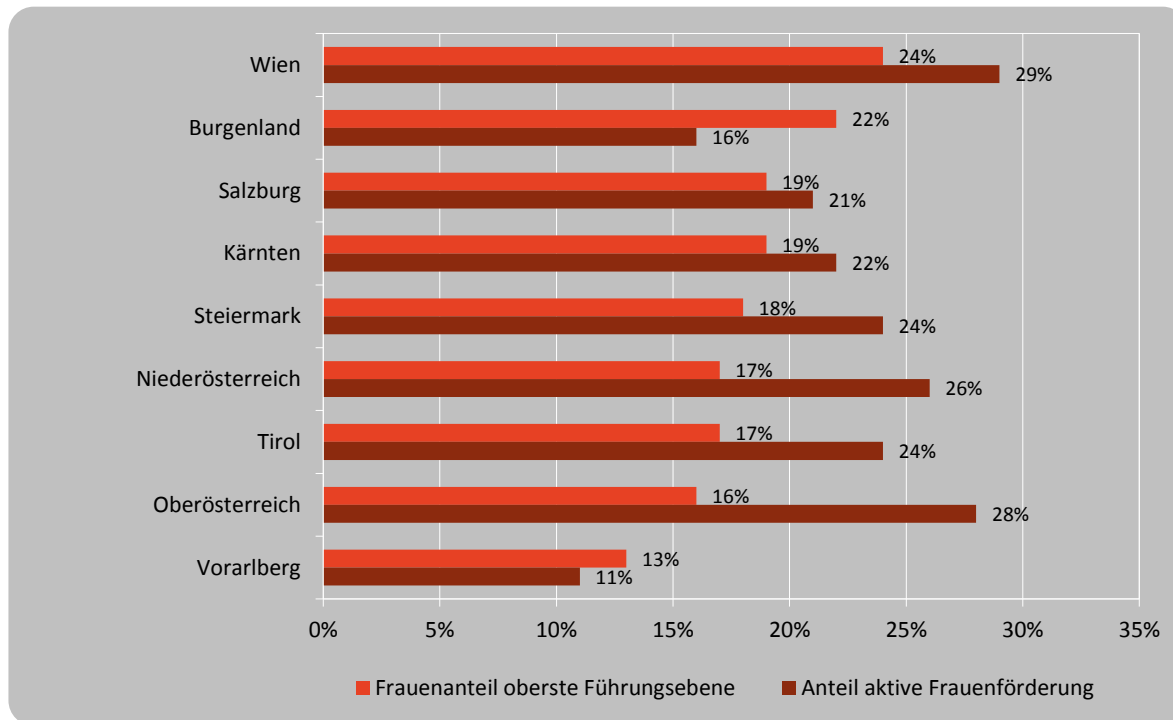
Frauenanteil nach Unternehmensebene, Top-200 Österreich, 2017 (in %)



Quelle: AK Wien (2017:18); Statistik Austria (2017); eigene Darstellung KIHS

Frauen in Leitungspositionen – mittelständische Unternehmen

Frauenanteil in der obersten Führungsebene* sowie Anteil der Unternehmen, die aktiv Frauen fördern, Mittelstandsbarometer - März 2017



Quelle: Ernst & Young (2017:5ff); eigene Darstellung KIHS

*Geschäftsführung/Vorstand. Durchschnittswerte.

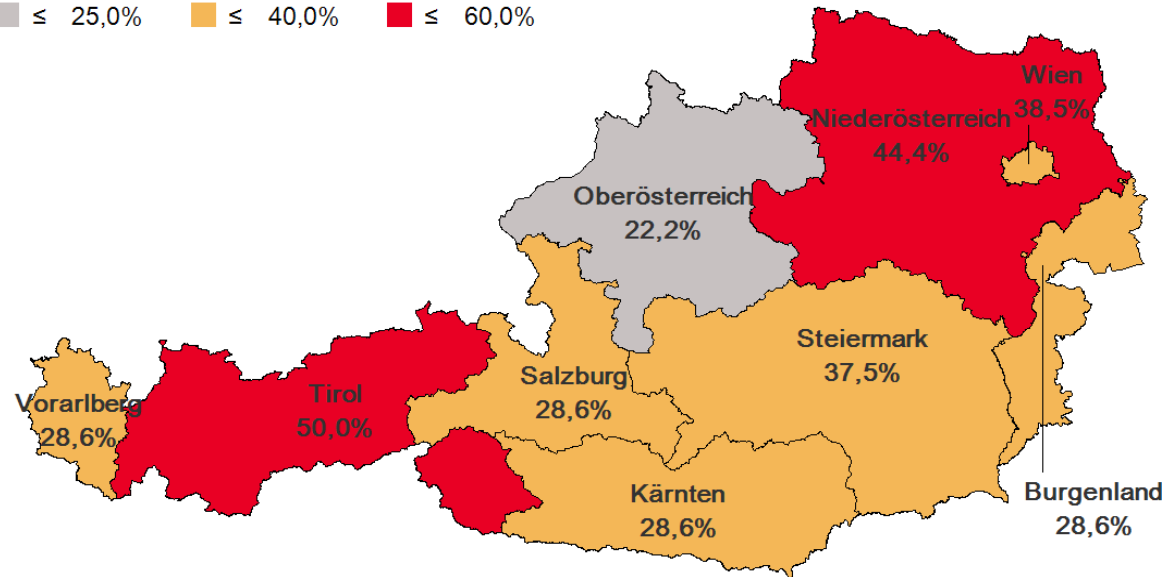
Frauen in der Politik (1)

Frauenanteil Landesregierungen, Juli 2017

Frauenanteil Landesregierungen

Österreich: 34,7%

≤ 25,0%
 ≤ 40,0%
 ≤ 60,0%



Quelle: Eigene Erhebungen und Darstellung KIHS

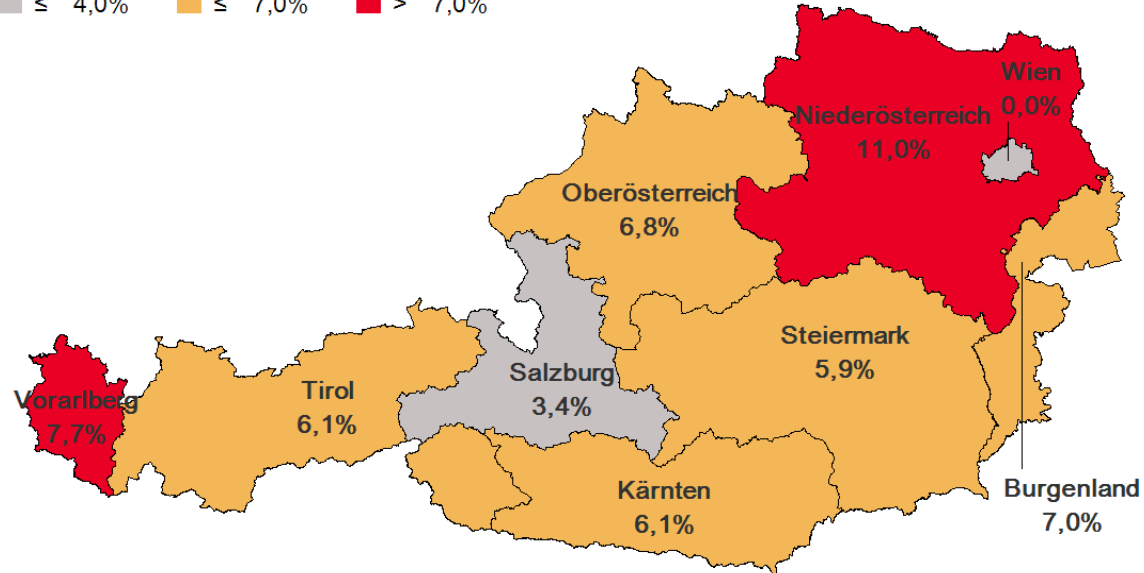
Frauen in der Politik (2)

Frauenanteil Bürgermeister/innen, Juni 2017

Frauenanteil Bürgermeister/innen Juni 2017

Österreich: 7,5 %

■ ≤ 4,0% ■ ≤ 7,0% ■ > 7,0%



Quelle: Österreichischer Gemeindebund (2017, online); eigene Darstellung KIHS

Ursachen geringer Frauenanteil in Spitzenpositionen

- Teils wird ein Mangel an fachlich in Frage kommenden Frauen bemängelt (vgl. Ernst & Young, 2017, online)
- Informelle und intransparente Auswahlkriterien (vgl. AK Wien, 2017)
- Erwartungen an die Führungskräfte orientieren sich meist an der Lebensrealität der Männer (vgl. Holst und Friedrich, 2016)

Zusammenfassung

- Ob und in welchem Ausmaß Frauen erwerbstätig sind hängt stark davon ab, wie stark Frauen durch unbezahlte Arbeit belastet sind.
- Knapp jede zweite erwerbstätige Frau ist von Teilzeitarbeit betroffen.
- Teilzeitarbeit bietet insbesondere für Frauen die Möglichkeit Beruf und Familie zu vereinbaren.
- Der Gender Pay Gap verringert sich, dennoch verdienen selbst ganzjährig vollzeit beschäftigte Frauen noch immer deutlich weniger als Männer.
- Auch in der Pension sind Frauen finanziell schlechter gestellt als Männer.
- Frauen sind in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert.

Kontaktdaten

Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung

Mag. Beate Friedl

Alter Platz 10

A-9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 592150-21

Mail: friedl@kihs.at