

TOP 3.4.3 Studie „Frauen–Bildung–Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981-2010 in Österreich und Wien“

Die Abteilungen Bildungspolitik, Frauen und Familie sowie Kommunalpolitik haben gemeinsam eine Studie zum Thema „**Frauen–Bildung–Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981-2010 in Österreich und Wien**“ verfasst. Die Ergebnisse werden am 5. Februar im Rahmen einer Pressekonferenz von Präsident Kaske der Öffentlichkeit präsentiert.

Frauen als Bildungsgewinnerinnen

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in Sachen Bildung enorme Fortschritte gemacht. Der Anteil von Frauen mit Matura oder einen darüber hinausgehenden Abschluss hat sich in den letzten 30 Jahren mehr als verdreifacht, womit sie die Männer knapp überholt haben.

Trotzdem verteilt sich Bildung zwischen Frauen und Männern keineswegs gleich. Vor allem die Lehre bleibt klar eine Männerdomäne. So verfügten im Jahr 2010 46,2 % der Männer, aber nur 25,3 % der Frauen über einen Lehrabschluss. Der höhere Frauenanteil bei den Berufsbildenden Mittleren Schulen (17,4 % gegenüber 8,4 % bei den Männern) macht den Nachteil bei den mittleren Abschlüssen nicht wett.

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen

Mit der Bildungsexpansion ist auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich angestiegen. Damit ist den letzten 30 Jahren der **Unterschied in der Erwerbstätigenquote** von Frauen und Männern von 35 auf rund 11 Prozentpunkte gesunken. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen geht allerdings mit einer rasanten Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einher. Erwerbstätige Frauen sind deutlich besser gebildet als Frauen insgesamt – und mittlerweile auch besser gebildet als die Männer. Der Anteil erwerbstätiger junger Frauen zwischen 20 und 24 Jahren mit Matura oder einen darüber hinaus gehenden Abschluss liegt 16,2 Prozentpunkte höher als bei jungen Männern.

Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen vollzieht sich vor dem Hintergrund eines deutlichen weiteren Wachstums des Dienstleistungssektors, in dem nunmehr acht von zehn Frauen beschäftigt sind, aber auch sechs von zehn Männern.

Mit der erhöhten Erwerbsbeteiligung sind Frauen aber auch von der Schattenseite des Arbeitsmarktes, der Arbeitslosigkeit, viel stärker betroffen. Seit 1971 hat sich die Arbeitslosenquote von Frauen von unter 3 % auf mittlerweile 6,5 % im Jahr 2011 mehr als verdoppelt. Die Zahl der jahresdurchschnittlich als arbeitslos vorgemerkten Frauen hat sich im selben Zeitraum beinahe vervierfacht – weil eben auch viel mehr Frauen am Arbeitsmarkt aktiv sind.

Segmentierung bei den Berufen bleibt bestehen

Die **berufliche Segmentierung** ist durch den höheren Grad an Bildung nicht aufgebrochen. Diese führt zu deutlich **geringeren Einkommenschancen von Frauen**. So sind bereits beim Berufseinstieg die Einkommen von Frauen in den meisten weiblich dominierten Ausbildungsfeldern deutlich geringer als bei den immer noch stark männlich dominierten technischen Berufen. In den technischen Berufen verdienen Frauen in der Regel deutlich besser, jedoch sind die **geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede** sogar zum Teil noch größer als im Durchschnitt. Ein Teil des Einkommensnachteils wird auf die höhere Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen sein. Darüber hinaus spielen jedoch die schlechtere Bewertung frauendominierter Tätigkeitsbereiche sowie geschlechtsspezifische Benachteiligungen eine Rolle.

Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt

Nur zwei Drittel der Erwerbspersonen sind im Jahr 2010 „bildungsadäquat“ beschäftigt (2,5 von etwa 4 Mio. Erwerbspersonen). 22 % haben jedoch eine Beschäftigung, die unter ihrem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau liegt.

Oberflächlich betrachtet trifft das für Frauen und Männer im gleichen Ausmaß zu. Allerdings zeigen sich wesentliche Unterschiede je nach Abschluss. So müssen sich Frauen mit Matura mehrheitlich (!) mit einer Beschäftigung begnügen, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht: sowohl für je rund 57 % der AHS- als auch BHS-Absolventinnen ist das der Fall. Männer mit einem AHS-Abschluss sind dahingegen mit 48,2 % deutlich seltener davon betroffen, jene mit einer BHS-Matura, mehrheitlich HTL-Matura, nur mit 30,2 % - was die größere Nachfrage am Arbeitsmarkt nach technischen Ausbildungen widerspiegelt.

Mittlere Abschlüsse: Frauen adäquat beschäftigt, schlecht entlohnt

Frauen mit Lehrabschluss werden deutlich weniger oft unter ihrem Ausbildungsniveau eingesetzt (17,1 %) als ihre männlichen Pendanten (24 %). Sie haben allerdings nur etwa halb so oft einen Lehrabschluss und sind aufgrund der **geschlechterstereotypen Lehrstellenwahl** sehr stark in Dienstleistungsberufen (Einzelhandel, Friseurin, Gastronomie) und zu finden. Allerdings geht die formal anspruchsvollere Tätigkeit von Frauen nicht mit einem höheren **Entgelt** einher:

Höher Qualifizierte

Arbeitsplätze, die formal eine akademische Ausbildung verlangen, werden zu 85 % auch mit einer Person mit entsprechendem Abschluss besetzt. Umgekehrt sind AkademikerInnen immer wieder für bestimmte Phasen damit konfrontiert, dass gerade kein Arbeitsplatz für dieses Ausbildungsniveau zur Verfügung steht. Besonders Frauen sind von diesem Phänomen betroffen: mehr als ein Drittel der Akademikerinnen (35,4 %) war 2010 in Jobs tätig, die unter ihrer Ausbildung liegen, bei den Männern sind es mit 26,2 % deutlich weniger.

Dennoch lohnt sich die höhere Ausbildung, denn AbsolventInnen einer Hoch- oder Fachhochschule haben quer über alle Tätigkeiten die höchsten Einkommen. Allerdings ist der Gender Pay Gap in dieser Stufe besonders hoch (- 25,2 %).

Schwierige Jobsuche für MigrantInnen

MigrantInnen sind mit 32,8 % sehr viel häufiger von einer Beschäftigung unter ihrem Bildungsniveau betroffen, als die Gesamtbevölkerung (21,9 %). Weibliche Migrantinnen finden mit 35,7 % noch seltener eine bildungsadäquate Beschäftigung als Männer mit Migrationshintergrund (30,4 %).

Fast ein Fünftel der weiblichen Migrantinnen verfügt über eine tertiäre Ausbildung, einen akademischen Beruf übt jedoch gerade einmal die Hälfte von ihnen aus (48 % - bei den österreichischen Kolleginnen sind es zwei Drittel.)

Auf- und Abstiege im Laufe eines Erwerbslebens

Eine Sonderauswertung für Wien nach Alter zeigt, dass junge Wienerinnen von 20-30 Jahren am seltensten eine Tätigkeit ausüben, die ihrer Qualifikation entspricht (59 %). Dabei gibt es zwei gegenläufige Phänomene: einerseits sind Personen ohne entsprechenden Abschluss in akademischen Berufen tätig – vor allem junge Männer. Dem gegenüber sind junge Frauen viel häufiger in einer schlechteren Tätigkeit eingesetzt als die Wiener Gesamtbevölkerung.

In den höheren Altersgruppen ebnet sich dieser Unterschied zunehmend ein, sodass sowohl Männer als auch Frauen über 50 Jahren am häufigsten in einer Tätigkeit entsprechend ihrer Ausbildung zu finden sind. Das bedeutet aber, dass die Vorstellung, viele Beschäftigte würden im Laufe ihres Lebens im Job durch Weiterbildung und Erfahrung auch ohne einen höheren Abschluss aufsteigen, nicht zutrifft.

Betriebliche Aufstiege kommen in der Praxis sicher vor, es gibt aber bei einer noch größeren Zahl von Beschäftigten auch Abstiege im Laufe des Berufslebens. Hier führen unterschiedliche Entwicklungen oder Brüche im Laufe der Erwerbskarriere dazu, dass vorhandene formale Qualifikationen entwertet werden.

Um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, braucht es daher Maßnahmen in unterschiedlichsten Bereichen – allen vorangehend aber auch im Bildungssystem.

Die AK fordert daher:

- Die Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen für eine verpflichtende Investition der Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Vor allem Teilzeitkräften (und somit zum überwiegenden Teil Frauen) ist der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung oft versperrt.
- Um auch entsprechend Zeit für Weiterbildung zur Verfügung zu haben, soll ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitswoche an betrieblicher Weiterbildung eingeführt werden.
- Bildungsfonds: Wird weniger als ein definierter Prozentsatz von den Betrieben in die Weiterbildung investiert, soll die Differenz dazu in einen „Bildungsfonds“ einfließen und von dort für die Finanzierung von Weiterbildungskursen wieder ausgeschüttet werden.
- Zugang zur Bildungs-Teilzeit für Teilzeitbeschäftigte: Die Einführung der Bildungsteilzeit ist eine wichtige Maßnahme zur Weiterbildungsförderung von Beschäftigten. Da jedoch eine Herabsetzung der Arbeitszeit erforderlich ist, werden Teilzeitbeschäftigte ausgeschlossen. Es sollen daher finanzielle Anreize für die berufliche Aus- und Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten entwickelt werden.
- Verbesserung der Einkommenstransparenz durch verpflichtende Gleichstellungspläne in den Betrieben, Angabe des zur erwartenden Gehalts in den Stellenanzeigen und Einbeziehen der freien DienstnehmerInnen in die Einkommensberichte.
- A-Typische Berufswahl: verbesserter Einsatz des bestehenden Fördertopfes für die nichttraditionelle Berufswahl, indem auch NGO's Projekte einreichen können.
- Bessere Vereinbarkeit durch den Ausbau und die Qualitätsverbesserung der Kinderbetreuung, Unterstützungsangebote zum Wiedereinstieg bereits in der Karenzzeit und Karenzmanagement in den Betrieben.