






# Bezahlte und unbezahlte Arbeit

## Indikatoren

- D1** Arbeitsteilung in Paarhaushalten
- D2** Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung – Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund
- D3** Pflege – Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund
- D4** Kinderbetreuungseinrichtungen
- D5** Pflegeeinrichtungen
- D6** Erwerbsbeteiligung mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund
- D7** Arbeitszeit
- D8** Teilzeit
- D9** Berufliche Tätigkeiten – Horizontale Segregation
- D10** Berufliche Stellung – Vertikale Segregation
- D11** Atypische Beschäftigung
- D12** Selbstständig Erwerbstätige
- D13** Niedriglohnbeschäftigung

## Gleichstellungsziele

- 01.  Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- 02.  Geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- 03.  Verringerung der horizontalen Segregation
- 04.  Verringerung der vertikalen Segregation
- 05.  Vermeidung von prekärer Beschäftigung

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind eng miteinander verschränkt und werden daher hier in einem Kapitel dargestellt. Anders als die bezahlte Arbeit ist aber das Ausmaß der unbezahlten Arbeit datenmäßig kaum erfasst. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, über die es keine aktuellen Daten für Wien gibt, erfolgt eine Annäherung über die **Arbeitsteilung in Paarhaushalten (D1)**. Für die Arbeitsteilung von **Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung (D2)** sowie **Pflege (D3)** wird mit dem Fokus 2016 auf die Unterschiede zwischen Frauen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund eingegangen. Unterstützung für die Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben wird mit dem Angebot von **Kinderbetreuungseinrichtungen (D4)** und **Pflegeeinrichtungen (D5)** erfasst. Die Indikatoren **D6 Erwerbsbeteiligung** (inkl. Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund), **D7 Arbeitszeit** und **D8 Teilzeit** beschreiben die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Arbeitsausmaß – eines Aspektes, der eine Spaltung in „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Bereiche sichtbar macht. Mit **D9 Berufliche Tätigkeiten** wird die Aufspaltung nach frauendominierten und männerdominierten Berufen veranschaulicht. **D10 Berufliche Stellung** erfasst die vertikale Segregation. Unterschiedliche Aspekte prekärer Beschäftigung im Sinne von Arbeitsverhältnissen mit niedrigen Löhnen und geringem Sozialversicherungsschutz sowie arbeitsrechtlicher Absicherung werden schließlich mit den Indikatoren **D11 Atypische Beschäftigung**, **D12 Selbstständig Erwerbstätige** und **D13 Niedriglohnbeschäftigung** dargestellt.

Indikator

## D1

Ziel 02 

Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

## Arbeitsteilung in Paarhaushalten

Wie die Verteilung der aufgewendeten Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern auf Basis der Zeitverwendungserhebung 2008/2009 der Statistik Austria zeigt, leisten Frauen täglich rund eine Dreiviertelstunde mehr Arbeit als Männer, wenn sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit berücksichtigt wird. Während aber Frauen drei Fünftel der Arbeit unbezahlt tätigen, werden Männer für drei Fünftel ihrer geleisteten Arbeit sehr wohl bezahlt. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist zwischen Frauen und Männern etwas stärker ausgeglichen, wenn nur Erwerbstätige betrachtet werden (Frauen: 5:48 Stunden für bezahlte Arbeit und 3:34 Stunden für unbezahlte Arbeit; Männer: 6:11 Stunden für bezahlte Arbeit und 2:42 Stunden für unbezahlte Arbeit). Da keine aktuellen Daten zur Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit vorliegen, werden im Folgenden aus der Verteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren Schlüsse auf die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit gezogen.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen und Männer in Paarhaushalten ohne Kinder zeigt einen relativ großen Anteil von Paaren, die in ähnlichem Ausmaß erwerbstätig sind. Bei einem Drittel der Paare arbeiten beide in Vollzeit, während bei 8% der Paare beide teilzeitbeschäftigt sind. Zugleich ist der Anteil von Paaren, in denen nur der Mann oder nur die Frau erwerbstätig ist, mit rund einem Fünftel nahezu gleich groß. Bei 15% der Paare wird ein modifiziertes männliches Ernährermodell gelebt, indem die Frau mit Teilzeit die Vollzeitbeschäftigung des Mannes ergänzt.

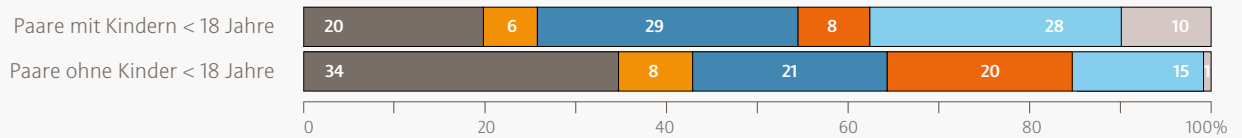
Deutlich ungleicher ist die Aufteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren mit Kindern. Nur bei einem Viertel der Paare ist Erwerbsarbeit mit Vollzeit oder Teilzeit gleich verteilt. Bei mehr als der Hälfte der Paare ist die Frau bei Vollzeitbeschäftigung des Mannes gar nicht oder nur teilzeitbeschäftigt. Hinzu kommen 10% der Paare, bei denen entweder die Frau oder der Mann in Karenz ist – was nach den Daten der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen auch mehrheitlich Frauen betrifft.



siehe Indikator H10 Kinderbetreuungsgeld

## D1.1

### Aufteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren mit und ohne Kinder in Prozent (2013)



- Beide Vollzeit
- Beide Teilzeit oder Frau Vollzeit/Mann Teilzeit
- Nur Mann erwerbstätig
- Nur Frau erwerbstätig
- Mann Vollzeit/Frau Teilzeit
- Mann oder Frau in Elternkarenz oder Frau in Mutterschutz

Paare, bei denen zumindest eine Person selbstständig erwerbstätig ist, sowie Paare, bei denen beide nicht erwerbstätig sind, sind nicht enthalten.

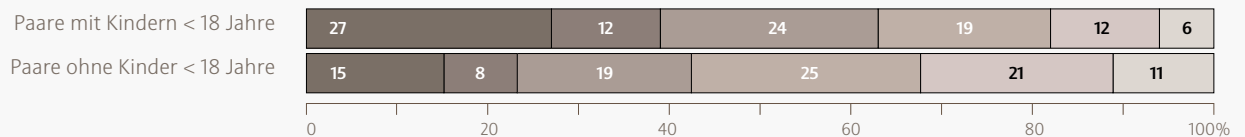
**Datenquelle:** Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

  
siehe Einkommen  
Indikator G2 Gender Pay Gap

Noch deutlicher wird die ungleiche Verteilung beim Beitrag des Fraueneinkommens zum Haushaltseinkommen, bei dem sich sowohl die ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeitszeit als auch die Lohnunterschiede niederschlagen. Bei Paaren ohne Kinder bringt ein Drittel der Frauen zumindest die Hälfte des Einkommens ein; 42% der Frauen verdienen weniger als 40% des gemeinsamen Einkommens. Bei Paaren mit Kindern erhöht sich der Anteil der Frauen, die weniger als 40% des Einkommens beitragen, auf 63%. Nur 18% der Frauen sind Hauptverdienerinnen, indem sie 50% oder mehr des Haushaltseinkommens verdienen.

## D1.2

### Beitrag des Fraueneinkommens zum gemeinsamen Einkommen in Prozent (2013)



- 0%
- >0% bis <25%
- 25% bis <40%
- 40% bis <50%
- 50% bis <75%
- 75% und mehr

Ausschließlich Haushalte, in denen kein Haushaltsmitglied in Pension, selbstständig beschäftigt, arbeitslos oder temporär abwesend ist.

**Datenquelle:** Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Indikator

## D2

### Ziel 02

Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit



### Migration

siehe Wiener Gleichstellungsmonitor 2013, Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Indikator 2 Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung, S. 91f.

## Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung

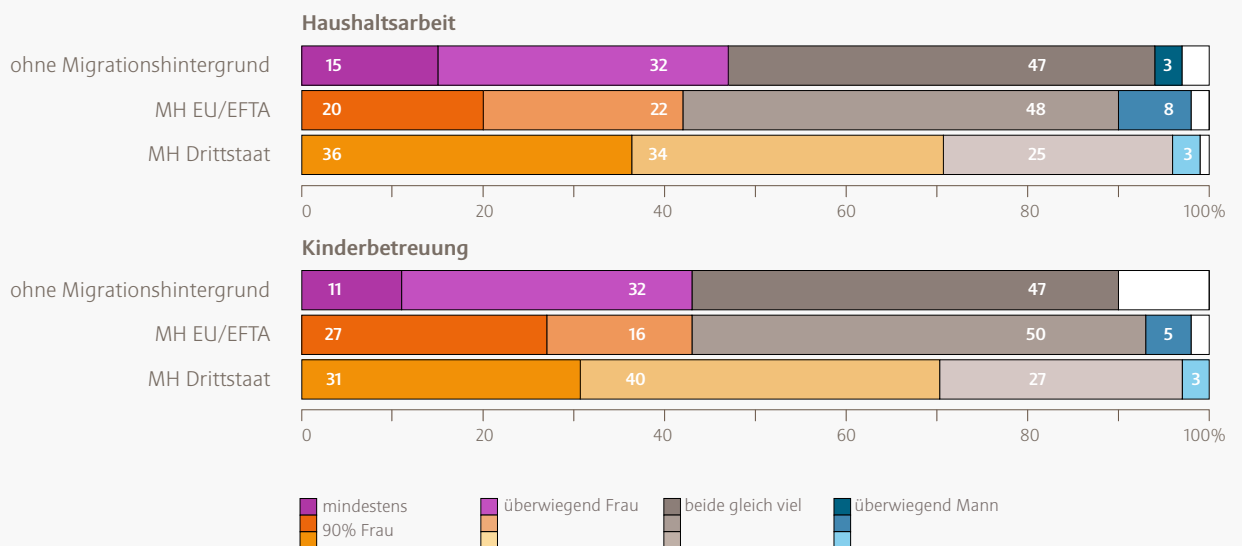
### Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund

Entsprechend den Ergebnissen der SOWI-II-Daten gibt rund die Hälfte der Befragten an, dass Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung zwischen Frau und Mann gleichverteilt sind, bei etwas mehr als einem Viertel ist die Frau nahezu allein für diese unbezahlten Arbeiten zuständig. Da keine Aktualisierung der SOWI-II-Daten vorliegt, kann keine Entwicklung über die Verteilung der unbezahlten Arbeit dargestellt werden.

Auf Basis des Frauenbarometers 2015 kann die Situation von Frauen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund näher beleuchtet werden: Frauen mit Migrationshintergrund EU/EFTA unterscheiden sich nicht wesentlich von Frauen ohne Migrationshintergrund, aber bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat wird eine Arbeitsteilung, bei der Frauen fast gänzlich oder überwiegend für Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung zuständig sind, häufiger angegeben. 70% der Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat sehen sowohl Hausarbeit als auch Kinderbetreuung überwiegend in ihrer Verantwortung. Bei den beiden anderen Gruppen betrifft dies zwei Fünftel bis gut die Hälfte.

#### D2.1

#### Arbeitsteilung bei Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung von Frauen nach Migrationshintergrund in Prozent (2015)



Datenquelle: Wiener Frauenbarometer (2015): Partizipation von Wienerinnen mit Migrationshintergründen, S. 60ff.

Indikator

## D3

### Ziel 02

Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit



### Migration

siehe Wiener Gleichstellungsmonitor 2013, **Bezahlte und unbezahlte Arbeit**, Indikator 3 Pflege, S. 93

## Pflege

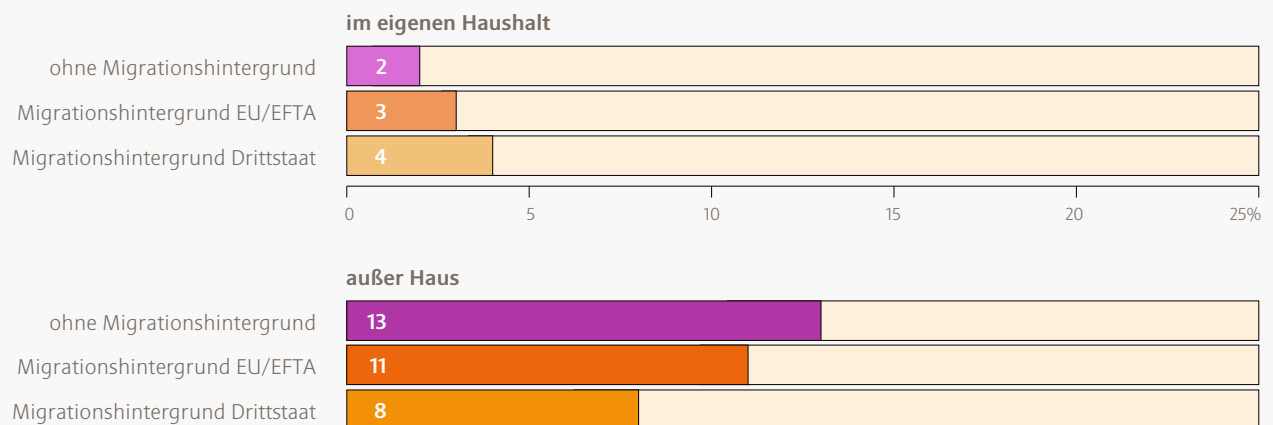
### Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund

Frauen leisten auch mehr Arbeit für die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen, wobei hier der Unterschied nicht so stark ausgeprägt ist wie bei Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit: 14% der Frauen und 11% der Männer betreuen regelmäßig pflegebedürftige Angehörige, beide im Mittel rund zehn Stunden. Da hinsichtlich der Aufteilung von Pflege- und Betreuungsarbeit für pflegebedürftige Erwachsene keine aktuellen Daten vorliegen, wird hier wiederum auf Frauen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund fokussiert.

Insgesamt ist der Anteil von Frauen, die pflegebedürftige Angehörige im eigenen Haushalt oder außer Haus betreuen, bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund ähnlich hoch (12% bis 15%). Während aber bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat der Anteil der Pflege im eigenen Haushalt größer ist, ist er bei Frauen ohne Migrationshintergrund bei der Betreuung außer Haus größer. Es ist also nicht so sehr der Anteil der Frauen, die Pflegeaufgaben leisten, sondern eher die Unterstützungsform, die Frauen mit und ohne Migrationshintergrund voneinander unterscheidet. Die meist arbeitsintensivere Betreuung zu Hause ist bei Frauen mit Migrationshintergrund tendenziell stärker zu finden als die etwas weniger arbeitsintensive Betreuung außer Haus, die vermehrt Frauen ohne Migrationshintergrund betrifft.

#### D3.1

### Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund, die pflegebedürftige Erwachsene betreuen in Prozent (2015)



Anteil der Kinder in Kinderkrippen, Kindergärten, Horten, gemischten Gruppen und schulischer Tagesbetreuung der jeweiligen Altersgruppe der Wohnbevölkerung.

**Datenquelle:** Vorschulische Betreuung und Horte: Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria 2012/2013 und 2014/2015, Schulische Tagesbetreuung 2012/2013: BMBF; 2014/2015: Stadtschulrat, MA10.

Indikator  
**D4**

## Kinderbetreuungseinrichtungen

In Wien befinden sich im Schuljahr 2014/2015 rund 61.000 Kinder im Vorschulalter in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, während 45.000 Kinder im Volksschulalter nachmittags durch Schule oder Kinderbetreuungseinrichtungen beaufsichtigt werden. Im Vorschulalter sind rund zwei Drittel der Kinder ganztags betreut, wobei eine Ganztagsbetreuung in Kinderkrippen (69%) und altersgemischten Gruppen (71%) etwas häufiger als in Kindergärten (64%) in Anspruch genommen wird.

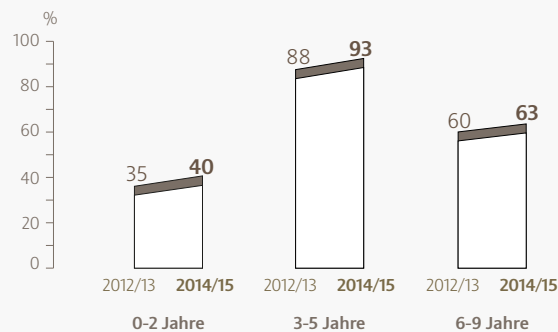
Bei Kindern bis zwei Jahre beträgt die Betreuungsquote 40%. Der Anteil ist bei Kindern unter einem Jahr sehr gering (5%), steigt aber für Zweijährige auf 73%. Bei Kindern im Kindergartenalter (zwischen drei und fünf Jahren) liegt die Betreuungsquote bei 93%; hier unterscheiden sich die Quoten nach dem Alter der Kinder nicht mehr stark. Im Alter von fünf Jahren werden 95% der Wiener Kinder in Kindertagesheimen betreut. Damit beläuft sich der Anteil der Kinder im Kindergartenalter in einer Ganztagsbetreuung auf rund 60%. Im Volksschulalter befinden sich 63% der Kinder in einer Nachmittagsbetreuung durch schulische Tagesbetreuung und Horte.

Gegenüber dem Schuljahr 2012/2013 ist die Betreuungsquote von Kindern in allen Altersstufen gestiegen. Der Anteil der betreuten Kinder hat sich sowohl im Krippenalter als auch im Kindergartenalter um 5%-Punkte erhöht. Bei Volksschulkindern fällt der Anstieg mit 3%-Punkten etwas geringer aus. Dabei fällt auf, dass die Nachmittagsbetreuung zunehmend über schulische Nachmittagsbetreuung erfolgt. Der Anteil der schulischen Nachmittagsbetreuung der Volksschulkindern ist insgesamt innerhalb des zweijährigen Betrachtungszeitraums von 55% auf 58% gestiegen.

### D4.1

#### Entwicklung der Betreuungsquote von Kindern im Vorschul- und Volksschulalter in Prozent (2012/2013–2014/2015)

 **Monitoring**



Anteil der Kinder in Kinderkrippen, Kindergärten, Horten, gemischten Gruppen und schulischer Tagesbetreuung der jeweiligen Altersgruppe der Wohnbevölkerung.

**Datenquelle:** Vorschulische Betreuung und Horte: Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria 2012/2013 und 2014/2015, Schulische Tagesbetreuung 2012/2013: BMBF; 2014/2015: Stadtschulrat, MA10.

Indikator  
**D5**

**Ziel 01** 

Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

## Pflegeeinrichtungen

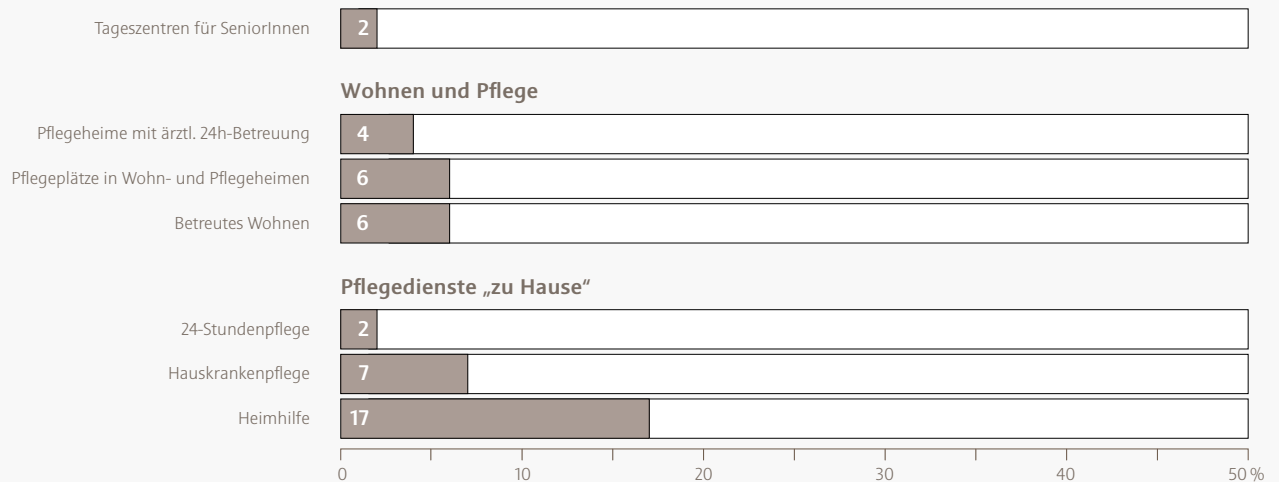
Die Nutzung von Pflegeeinrichtungen wird über unterschiedliche Leistungen, die vom Fonds Soziales Wien gefördert werden, dargestellt. Dies umfasst zum einen ambulante Pflegedienste „zu Hause“ (Heimhilfe, Hauskrankenpflege und 24-Stunden-Pflege), zum anderen Angebote in Wohn- und Pflegeheimen (Betreutes Wohnen, Pflegeplätze in Wohn- und Pflegeheimen, Pflegeheime mit ärztlicher 24-Stunden-Betreuung) sowie Tageszentren für SeniorInnen.

Sowohl innerhalb der stationären Angebote als auch der ambulanten Angebote werden weniger intensive Einrichtungen wie Heimhilfe und Betreutes Wohnen stärker genutzt. Die Heimhilfe als Unterstützung und Betreuung bei der Haushaltsführung und den Verrichtungen des täglichen Lebens, wie z.B. Unterstützung bei der Körperpflege, Wärmen von Mahlzeiten oder Erledigung kleiner Einkäufe, umfasst mit knapp 23.000 KlientInnen eine Betreuungsquote von rund 17% der WienerInnen in der Altersgruppe 75plus.<sup>1</sup> Pflege und Betreuung werden dagegen nur von 15% dieser Zielgruppe in Anspruch genommen. 24-Stunden-Pflege zu Hause betrifft in Wien nur rund 2% der Zielgruppe, d.h., intensive Betreuung erfolgt damit primär in stationären Einrichtungen.

<sup>1</sup> Für die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen wird eine fiktive Betreuungsquote errechnet, die die Zahl der NutzerInnen mit der Wiener Wohnbevölkerung in Beziehung setzt. Mangels Daten hinsichtlich der Zahl der pflegebedürftigen Erwachsenen wird dafür die Altersgruppe 75plus als zentrale Zielgruppe der Leistungen verwendet.

### D5.1

#### NutzerInnen von Pflege- und Betreuungsleistungen des Fonds Soziales Wien in Prozent (2015)



Anteil der NutzerInnen ausgewählter Pflege- und Betreuungsleistungen, die vom Fonds Soziales Wien gefördert werden, in Prozent der Wohnbevölkerung ab 75 Jahren.

**Datenquelle:** Leistungsbericht des Fonds Soziales Wien 2015, Berechnungen IHS.

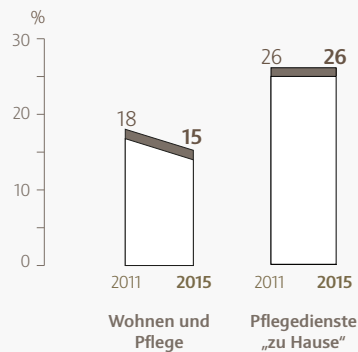


Zwischen 2011 und 2015 ist die Zahl der vom Fonds Soziales Wien geförderten Leistungen bei ambulanten Pflege- und Unterstützungsdiensten (von insgesamt 32.000 auf 35.000 Leistungen) sowie der Betreuung in Tageszentren (von 2.000 auf 2.200) gestiegen, bei stationären Leistungen hingegen gesunken. Umgerechnet auf die wachsende Zielgruppe ist die Betreuungsquote der ambulanten Pflegedienste mit 26% gleichgeblieben, bei stationären Diensten dagegen von 18% auf 15% gesunken. Dies kann zum Teil aus strukturellen Veränderungen oder veränderter Dokumentation der Pflegeangebote resultieren.

## D5.2

### Entwicklung der Pflege- und Betreuungsleistungen des Fonds Soziales Wien in Prozent (2011–2015)

#### Monitoring



Anteil der NutzerInnen ausgewählter Pflege- und Betreuungsleistungen, die vom Fonds Soziales Wien gefördert werden, in Prozent der Wohnbevölkerung ab 75 Jahren.

Anders als im Gleichstellungsmonitor 2013 wird die Gesamtzahl für Wohnen und Pflegen nicht nach Personen, sondern nach Leistungen gezählt.

**Datenquelle:** Leistungsbericht des Fonds Soziales Wien 2015, Berechnungen IHS.

Indikator

## D6

Ziel 02 

Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit



Migration

## Erwerbsbeteiligung

mit Fokus 2016: Frauen mit Migrationshintergrund

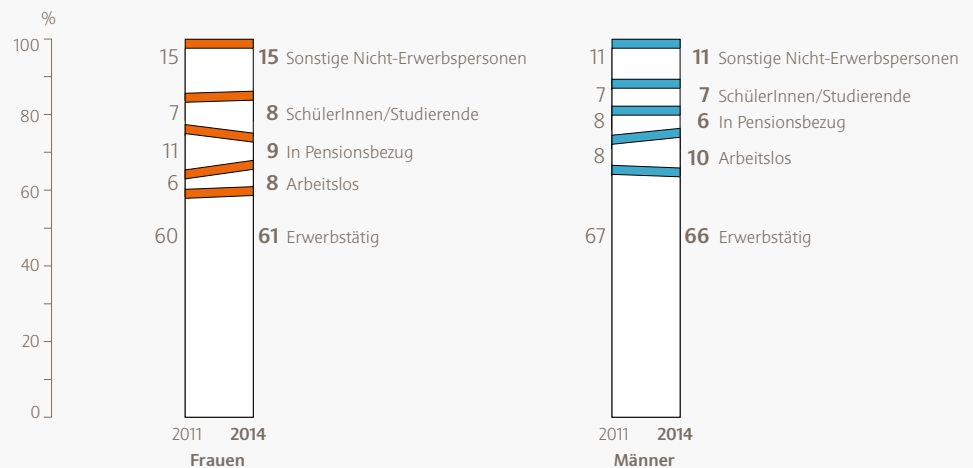
Im Jahr 2014 sind knapp 760.000 Personen der Wiener Bevölkerung im Erwerbsalter (Frauen 15 bis 59 Jahre, Männer 15 bis 64 Jahre) erwerbstätig, 367.000 Frauen und 391.000 Männer. Damit unterscheidet sich die Erwerbstätigenquote zwischen Frauen mit 61% und Männern mit 66% weniger stark als im Österreichsschnitt (10%-Punkte). Bei Männern ist Nichterwerbstätigkeit häufiger durch Arbeitslosigkeit oder Pension begründet als bei Frauen. Umgekehrt sind Frauen häufiger in Pension oder aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig.

Gegenüber 2011 ist bei Frauen der Anteil der Erwerbstätigen leicht gestiegen, bei Männern tendenziell gesunken. Zusätzlich ist der Anteil der Personen, die arbeitsuchend sind, bei Frauen von 6% auf 8% gestiegen, bei Männern von 8% auf 10%. Dagegen ist der Anteil von PensionistInnen bei Frauen und sogar noch stärker bei Männern gesunken.

### D6.1


#### Entwicklung des Erwerbsstatus von Frauen und Männern in Wien in Prozent (2011–2014)


 Monitoring




Die Altersabgrenzung erfolgt nach dem gesetzlichen Pensionsalter, d.h., für Frauen bis 59 Jahre, für Männer bis 64 Jahre. Rechnet man die Erwerbstätigenquote für Frauen bis 64 Jahre, verringert sich die Erwerbstätigenquote der Frauen auf 60% und erhöht sich der Unterschied zwischen Frauen und Männern auf 7% Punkte.

**Datenquelle:** Registerzählung 2011 und Abgestimmte Erwerbsstatistik 2014 der Statistik Austria, Bearbeitung: MA 23, Berechnungen IHS.

 siehe Frauen und Männer in Wien  
Indikator A4 Erwerbsbevölkerung und

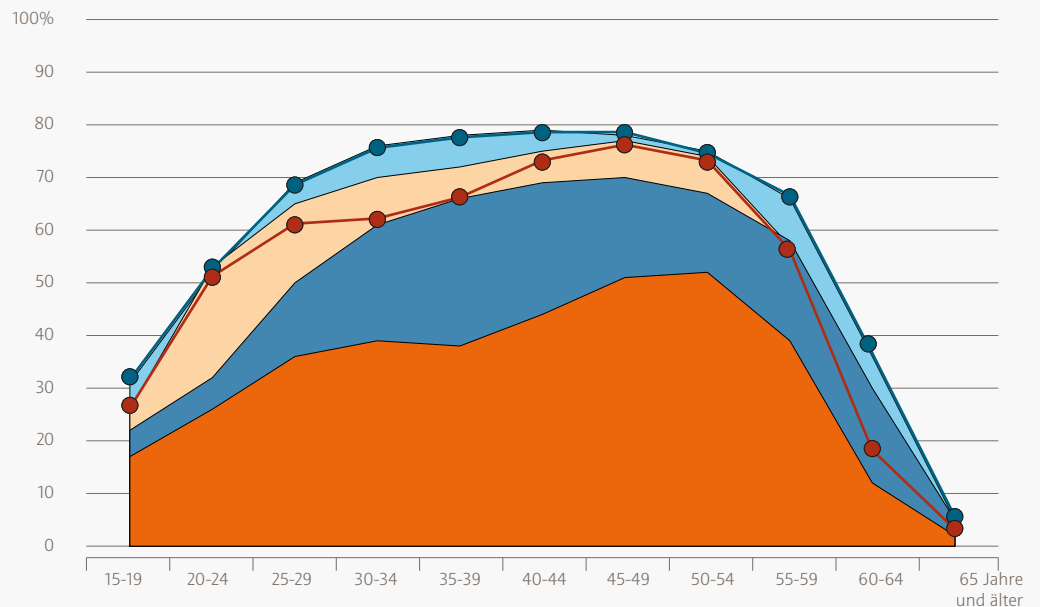
 Wiener Gleichstellungsmonitor 2013  
Bezahlte und unbezahlte Arbeit,  
Indikator 6 Erwerbsstatus S. 98

 siehe Armut und Soziale Sicherheit  
Indikator H10 Kinderbetreuungsgeld

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern variiert nach Alter, Bildung, Herkunft, Familienstand, wie dies in Indikator A4 Erwerbsbevölkerung sichtbar und im Wiener Gleichstellungsmonitor 2013 Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Indikator 6 Erwerbsstatus S. 98 näher beleuchtet wird. In der altersdifferenzierten Betrachtung der Erwerbstätigenquote ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen selbst in der sogenannten Familienphase zwischen 25 und 44 Jahren, in der Frauen am häufigsten von Kinderbetreuungspflichten betroffen sind, näher an jene von Männern herangerückt (zwischen 25 und 29 Jahren sowie zwischen 40 und 44 Jahren bei 4%-Punkten und zwischen 30 und 39 Jahren bei 6%-Punkten). Die Differenz der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern erhöht sich, wenn Frauen und Männer in Karenz abgezogen werden: nämlich auf rund 13%-Punkte im Alter zwischen 30 und 34 Jahren sowie 11%-Punkte zwischen 35 und 39 Jahren, was sich durch die längeren Karenzzeiten von Frauen ergibt. Werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, so steigt die Geschlechterdifferenz der Erwerbsbeteiligung bei den 30- bis 34-Jährigen auf 28%-Punkte, bei den 35- bis 39-Jährigen auf 25%-Punkte.

## D6.2

### Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern nach Alter in Prozent (2014)



**Frauen**

-  Erwerbstätige inklusive Karenz
-  Erwerbstätige exklusive Karenz
-  Vollzeitbeschäftigte

**Männer**

-  Erwerbstätige inklusive Karenz
-  Erwerbstätige exklusive Karenz
-  Vollzeitbeschäftigte

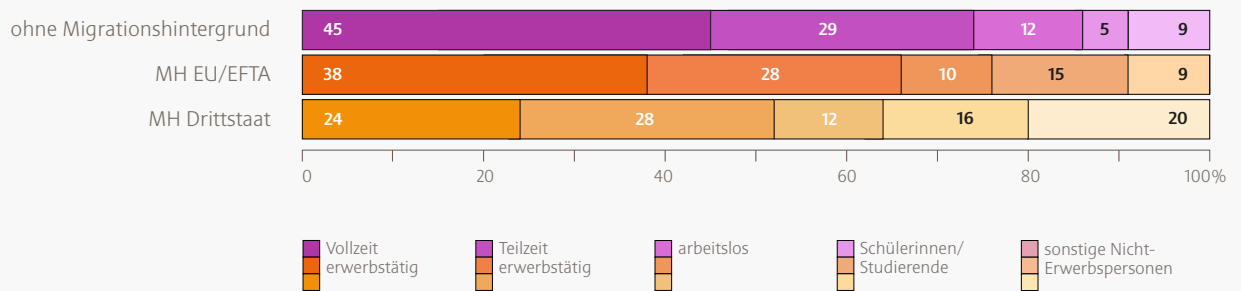
Erwerbstätige exklusive Karenz: Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Erwerbstätige mit unbekannter Arbeitszeit. Erwerbstätige inklusive Karenz: Erwerbstätige mit Karenz, Grundwehrdienst und anderen temporären Abwesenheiten. Vollzeitbeschäftigte: Vollzeitbeschäftigte und Erwerbstätige mit unbekannter Arbeitszeit.

**Datenquelle:** Abgestimmte Erwerbsstatistik 2014 der Statistik Austria, Bearbeitung: MA 23, Berechnungen IHS.

Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat weisen entsprechend den Ergebnissen des Frauenbarometers 2015 mit einer Erwerbstätigenquote von 52% eine geringere Erwerbsbeteiligung als Frauen mit Migrationshintergrund EU (66%) und vor allem als Frauen ohne Migrationshintergrund (74%) auf. Sie unterscheiden sich entsprechend ihrem Erwerbsstatus in zweierlei Hinsicht von den beiden anderen Gruppen: Da sie durchschnittlich etwas jünger sind als die Wienerinnen ohne Migrationshintergrund, weisen zum einen sie einen höheren Anteil von Schülerinnen oder Studierenden auf. Zum anderen ist ein größerer Anteil weder erwerbstätig, arbeitslos noch in Ausbildung. Wenn sie erwerbstätig sind, sind sie in einem etwas höheren Ausmaß teilzeitbeschäftigt (Teilzeitquote: ohne MH 50%, MH EU/EFTA 43%, MH Drittstaat 54%). Damit ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Wienerinnen mit Migrationshintergrund Drittstaat fast um die Hälfte geringer als bei Frauen ohne Migrationshintergrund. Dieser signifikante Unterschied bleibt auch bei Frauen mit und ohne befristeten Aufenthaltsstatus, unterschiedlichen Altersgruppen und Zuwanderungsgenerationen, mit und ohne Kinder sowie mit geringeren oder höherem formalem Bildungsabschluss bestehen (Zandonella, Larcher 2015).

## D6.3

### Erwerbsstatus von Frauen nach Migrationshintergrund in Prozent (2015)



Erwerbsstatus in Prozent der 16- bis 59-jährigen Befragten.

**Datenquelle:** Wiener Frauenbarometer (2015): Partizipation von Wienerinnen mit Migrationshintergründen, S. 45ff..

Indikator

## D7

### Ziel 02

Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

### Ziel 03

Verringerung der horizontalen Segregation

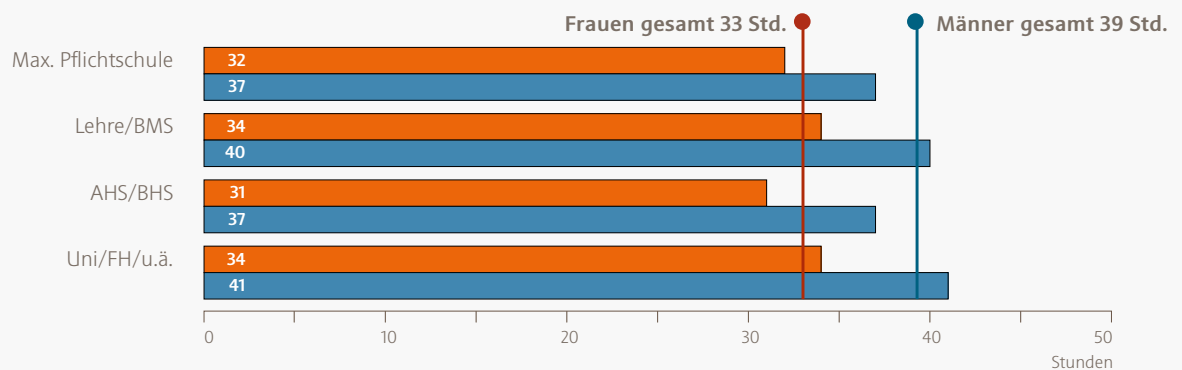
## Arbeitszeit

Frauen weisen im Mittel nach wie vor ein geringeres Ausmaß bezahlter Arbeit auf als Männer. Wienerinnen arbeiten im Schnitt 33 Wochenstunden, Wiener 39 Wochenstunden. D.h., bei Männern verlängert sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Schnitt um sechs Stunden; dies betrifft die wöchentliche Normalarbeitszeit. Werden auch die geleisteten Mehr- und Überstunden berücksichtigt, steigt der Geschlechterunterschied: So leisten 26% der Männer und 18% der Frauen gewöhnlich Mehr- und Überstunden.

Differenziert nach dem Bildungsabschluss leisten Männer mit Hochschulabschluss die längste Wochenarbeitszeit, gefolgt von Männern mit mittleren Abschlüssen. Frauen weisen in allen Bildungsstufen eine durchschnittlich geringere Arbeitszeit auf als Männer. Der Geschlechterunterschied der durchschnittlichen Arbeitszeit steigt dabei mit dem Bildungsniveau von 5%-Punkten mit Pflichtschulabschluss bis zu 7%-Punkten bei AkademikerInnen.

### D7.1

#### Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern nach Bildung in Stunden (2015)



Erwerbstätige nach ILO-Konzept. Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden die durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden bezeichnet. Regelmäßig geleistete Über- und Mehrstunden sind enthalten, Fehlstunden abgezogen. Erwerbstätige mit stark schwankenden Arbeitszeiten sind nicht enthalten.

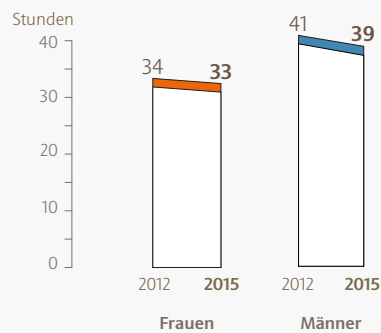
**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist seit 2012 gesunken, und zwar bei Frauen im Schnitt um ein Stunde, bei Männern um zwei Stunden. Damit ergibt sich eine leichte Annäherung bei der Arbeitszeit. Die Verringerung der Arbeitszeit beschränkt sich bei Frauen fast zur Gänze auf Akademikerinnen. Bei Männern bleibt die Arbeitszeit bei Pflichtschulabsolventen ebenfalls annähernd gleich, sinkt aber in allen anderen Bildungsgruppen.

## D7.2

### Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern in Stunden (2012–2015)

#### Monitoring



Methodische Hinweise siehe D7.1.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 und 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Indikator

**D8**

Ziel 03 

Verringerung der horizontalen Segregation

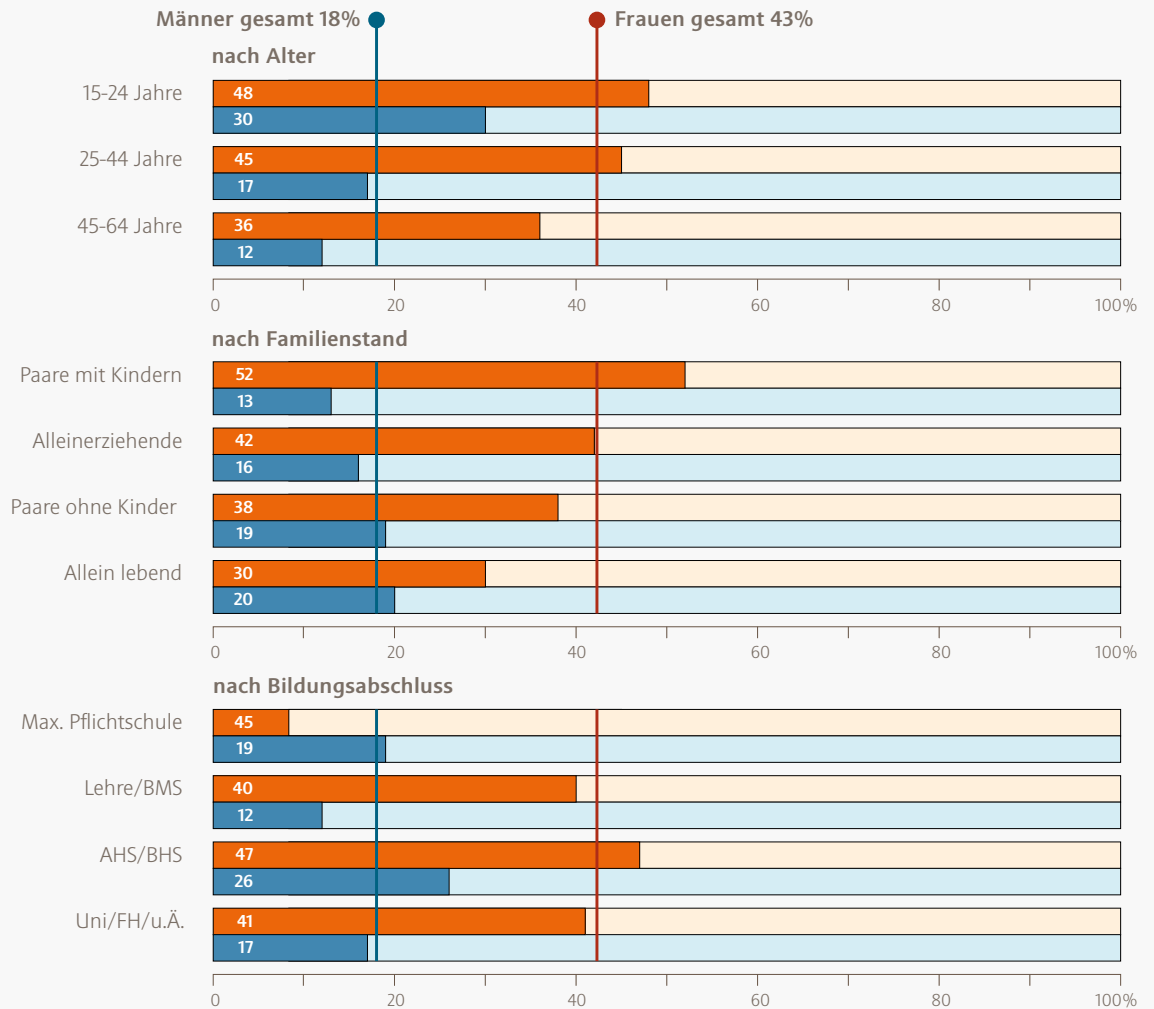
## Teilzeit

Im Jahr 2015 sind 43% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen und 18% der Männer in Wien teilzeitbeschäftigt. Damit liegt die Teilzeitquote unter Frauen noch immer deutlich höher als bei Männern. Die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen in Wien (43%) befindet sich unter jener für die Teilzeitquote von Frauen in Gesamtösterreich (47%). Bei Männern in Wien (18%) liegt die Teilzeitquote für Gesamtösterreich etwas stärker darüber (11%).

Die unterschiedlichen Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zeichnen sich in den altersspezifischen Teilzeitquoten ab. Während Männer eine deutlich höhere Teilzeitquote bei den 15- bis 24-Jährigen aufweisen und damit Teilzeitarbeit vor allem als Nebentätigkeit zu Bildungsaktivitäten ausüben, ist sie bei Frauen während der sogenannten Familienphase, d.h., im Alter von 25 bis 44 Jahren, ähnlich hoch wie bei den Jugendlichen und wird meist zur Betreuung von Kindern oder pflegedürftigen Erwachsenen genutzt. Weiters zeigt sich, dass bei Männern der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit PartnerIn und Kindern zunimmt, bei Frauen hingegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Kindern und PartnerIn steigt. Aber selbst ohne Kinder liegt die Teilzeitquote von Frauen doppelt so hoch als bei Männern. Wie bei Männern ist auch bei Frauen die Teilzeitquote mit mittleren Ausbildungen am geringsten, dagegen mit AHS- oder BHS-Abschluss am höchsten. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen bei PflichtschulabsolventInnen und vor allem mit Lehre oder BMS-Abschluss höher aus.

## D8.1

### Teilzeitquote von Frauen und Männern nach Alter, Familienstand und Bildung in Prozent (2015)



Die Zuordnung zu Teilzeit und Vollzeit erfolgt auf Basis der Frage nach Vorliegen einer Teilzeiterwerbstätigkeit, wobei Personen, die regelmäßig weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, immer als teilzeitbeschäftigt gelten, dagegen Personen, die 36 oder mehr Stunden arbeiten, immer als vollzeitbeschäftigt.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

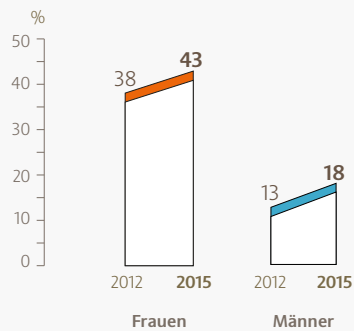


Die Teilzeitquote ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern zwischen 2012 und 2015 um jeweils 5%-Punkte gestiegen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anstieg bei weiblichen und männlichen Jugendlichen mit jeweils 7%-Punkten. Weniger stark fällt der Anstieg hingegen bei Männern und Frauen in Partnerschaften mit Kindern mit jeweils 3%-Punkten aus.

## D8.2

### Entwicklung der Teilzeitquote von Frauen und Männern in Prozent (2012–2015)

#### Monitoring



Methodische Hinweise s. D8.1.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 und 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Indikator

**D9**

Ziel 03 

Verringerung der horizontalen Segregation

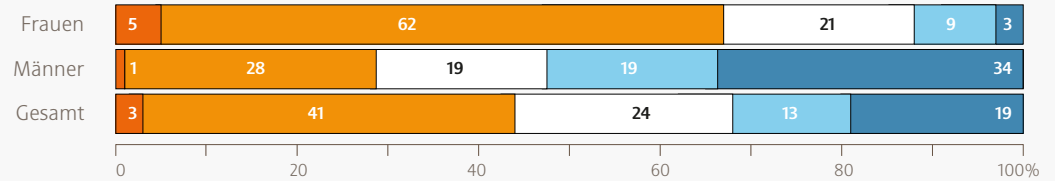
## Berufliche Tätigkeiten – Horizontale Segregation

Die Verteilung von Männern und Frauen nach beruflichen Tätigkeiten zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Frauen und Männer in Berufen tätig ist, in denen ihr Geschlecht überrepräsentiert ist. 67% der Frauen arbeiten in Berufen mit einem Frauenanteil von mindestens 60% (frauendominierten Berufen oder segregierten Frauenberufen) und 53% der Männer sind in Berufen mit einem Männeranteil von mindestens 60% (männerdominierten Berufen oder segregierten Männerberufen) zu finden. Die frauendominierten Berufe umfassen Reinigungsberufe, unterschiedliche Kategorien von Büro- und Sekretariatsberufen, Lehrkräfte, Assistenzberufe im Gesundheitswesen, Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung und Verkaufskräfte. Mit Ausnahme der Lehrkräfte, die dem akademischen Bereich zugeordnet sind, sowie den Reinigungsberufen, die primär aus Hilfskräften bestehen, überwiegen bei den Frauenberufen Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau. Männerdominierte Berufe umfassen überwiegend Führungskräfte, naturwissenschaftliche Berufe sowie Handwerks- und verwandte Berufe.

Frauenberufe weisen insgesamt einen höheren Anteil der Beschäftigten auf, sind aber weniger stark von Frauen dominiert als Männerberufe von Männern. Denn während nur 3% der Beschäftigten in Berufen mit maximal 20% Männeranteil arbeiten (stark segregierte Frauenberufe, die Betreuungsberufe enthalten), sind 19% der Beschäftigten (34% der Männer und 3% der Frauen) in Berufen tätig, in denen der Frauenanteil maximal 20% beträgt (stark segregierte Männerberufe). Die gemischten Berufe mit 24% der Beschäftigten betreffen vor allem akademische Berufe, betriebswirtschaftliche oder kaufmännische Berufe sowie personenbezogene Dienstleistungen.

## D9.1

### Beschäftigte in frauen- und männerdominierten Berufen in Prozent (2015)



- Stark frauendominierte Berufe
- Frauendominierte Berufe
- Gemischte Berufe
- Männerdominierte Berufe
- Stark männerdominierte Berufe

Die Zusammenfassung der Berufe nach Segregationstypen erfolgte auf Basis der ISCO-08 Berufsuntergruppen (Zwei-Stellen-Ebene) nach folgenden Kategorien:

- Stark segregierte Frauenberufe: Frauenanteil 80% und mehr
- Segregierte Frauenberufe: Frauenanteil 60% bis 79% = frauendominierte Berufe
  - Gemischte Berufe: Frauenanteil 40% bis 59%
  - Segregierte Männerberufe: Frauenanteil 20% bis 39%
  - Stark segregierte Männerberufe: Frauenanteil maximal 19% = männerdominierte Berufe

Berufsuntergruppen mit weniger als 3.000 Beschäftigten wurden innerhalb der Berufsobergruppen zusammengefasst.

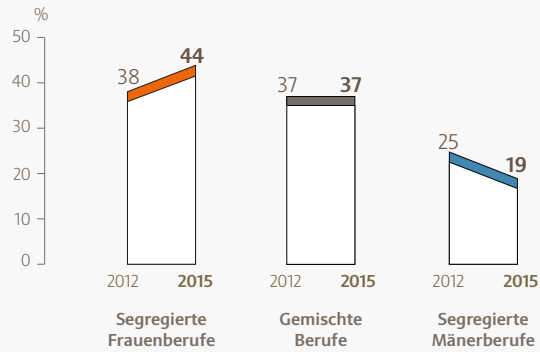
**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Zwischen 2012 und 2015 ist der Anteil der frauendominierten Berufe sowohl bei Frauen (von 54% auf 67%) als auch bei Männern (von 19% auf 29%) deutlich gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil der männerdominierten Berufe gesunken und jener der gemischten Berufe über die Zeit konstant geblieben.

## D9.2

### Entwicklung der Beschäftigten in frauendominierten, männerdominierten und gemischten Berufen in Prozent (2012–2015)

#### Monitoring



Die Zusammenfassung der Berufe nach Segregationstypen erfolgte auf Basis der ISCO-08 Berufsuntergruppen (Zwei-Stellen-Ebene) nach folgenden Kategorien:

Frauendominierte Berufe (= stark segregierte Frauenberufe und segregierte Frauenberufe): Frauenanteil mind. 60%

Gemischte Berufe: Frauenanteil 40% bis 59%

Männerdominierte Berufe (= stark segregierte Männerberufe und segregierte Männerberufe):

Frauenanteil maximal 39%

Berufsuntergruppen mit weniger als 3.000 Beschäftigten wurden innerhalb der Berufsobergruppen zusammengefasst.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 und 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Indikator  
**D10**

Ziel 04 

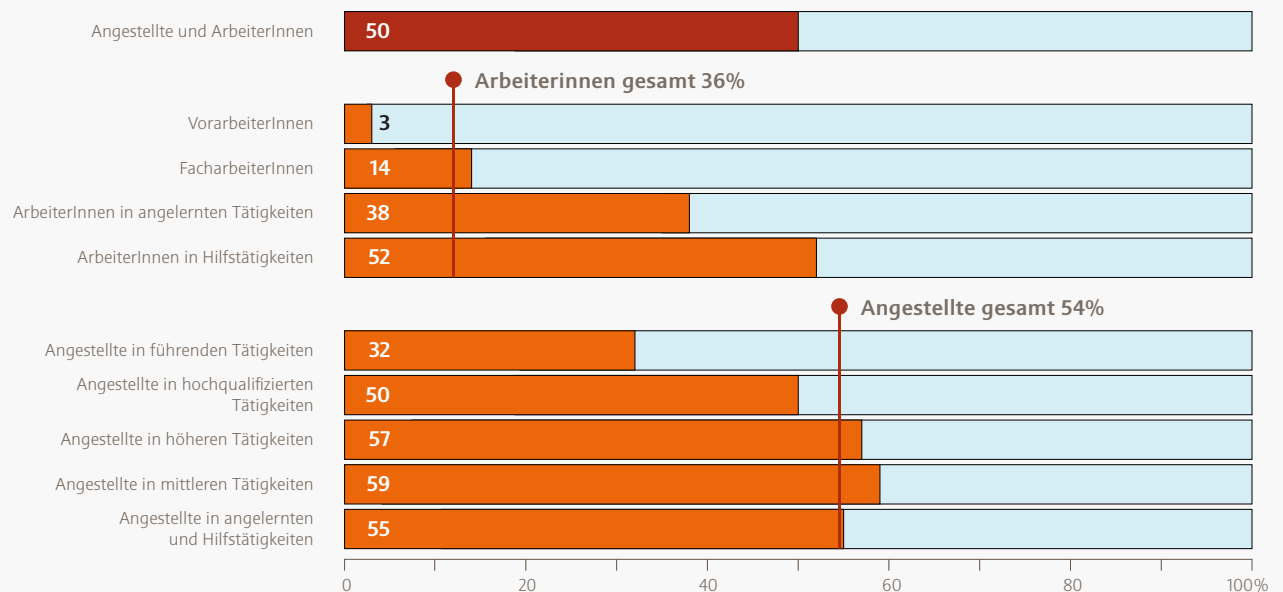
Verringerung der vertikalen Segregation

## Berufliche Stellung – Vertikale Segregation

Frauen arbeiten stärker in nicht manuellen Tätigkeiten als in manuellen Tätigkeiten: Der Frauenanteil unter Angestellten beträgt 54%, unter ArbeiterInnen 36%. Sowohl innerhalb des Anteils der ArbeiterInnen als auch der Angestellten sind Frauen häufiger in niedrigeren beruflichen Positionen vertreten. Besonders stark zeigt sich die unterschiedliche hierarchische Positionierung von Frauen und Männern bei manuellen Tätigkeiten. Im Jahr 2015 waren 52% der ArbeiterInnen in Hilfstätigkeiten Frauen, aber nur 14% bei FacharbeiterInnen und 3% bei VorarbeiterInnen. Bei den Angestellten zeigt sich die Geschlechterverteilung nach Berufshierarchien mit Ausnahme der höchsten Positionen ziemlich ausgewogen. Bei Angestellten in führenden Tätigkeiten sinkt der Frauenanteil aber auf knapp ein Drittel.

### D10.1

#### Frauenanteil der Erwerbstätigen nach beruflicher Tätigkeit in Prozent (2015)



Die Klassifikation der beruflichen Stellung richtet sich nach den beruflichen Tätigkeiten von ArbeiterInnen und Angestellten, die in der Erwerbskräfteerhebung abgefragt werden. Angestellte im öffentlichen Dienst wurden dabei nicht berücksichtigt.

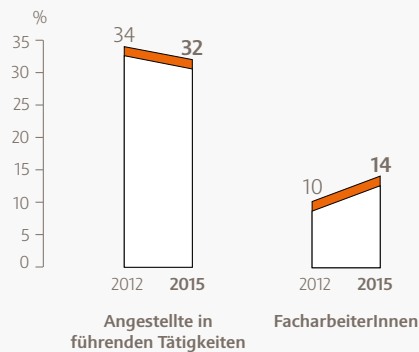
**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 der Statistik Austria, Berechnung: IHS.

Zwischen 2012 und 2015 ist der Frauenanteil bei Angestellten von 55% auf 54% gesunken, bei ArbeiterInnen von 34% auf 36% gestiegen. Bei ArbeiterInnen ist der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen gestiegen, verstärkt bei den höher qualifizierten Tätigkeiten der FacharbeiterInnen von 10% auf 14%. Bei Angestellten hat sich der Frauenanteil an den oberen und unteren Enden der Qualifikationsstufen verringert und nur im mittleren Bereich erhöht. Zudem ist der Anteil von Angestellten in führenden Tätigkeiten von 34% auf 32% gesunken, damit auch stärker als bei den Angestellten insgesamt.

## D10.2

### Entwicklung des Frauenanteils der Erwerbstätigen nach beruflicher Tätigkeit in Prozent (2012–2015)

#### Monitoring



Methodische Hinweise s. D10.1.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 und 2015 der Statistik Austria, Berechnung: IHS.

Indikator  
**D11**

Ziel 05 

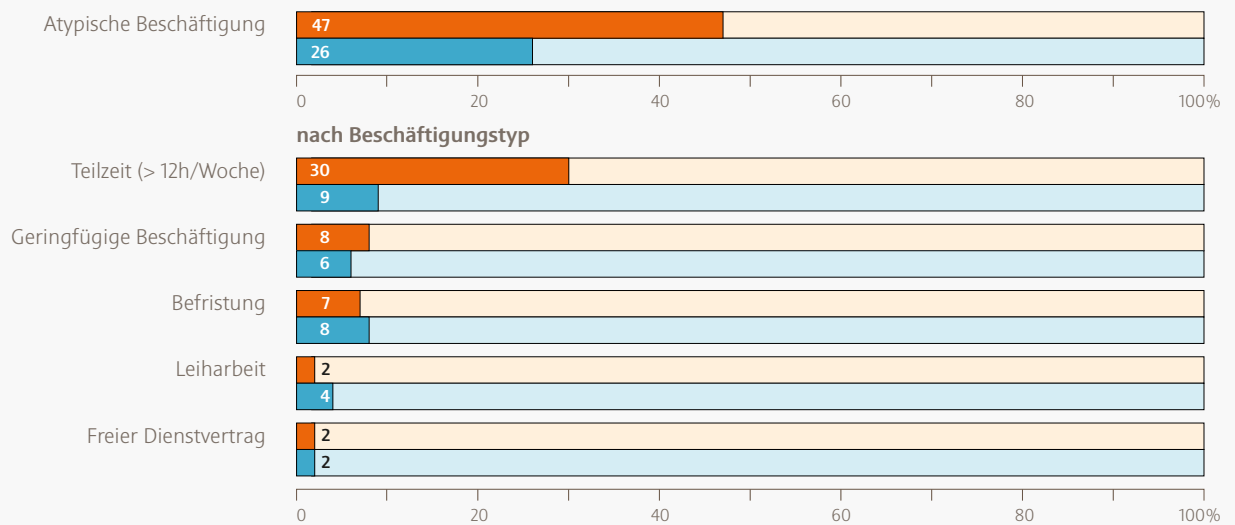
Vermeidung prekärer Beschäftigung

## Atypische Beschäftigung

Im Jahr 2015 sind 47% der Frauen und 26% der Männer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d.h., teilzeit- oder geringfügig beschäftigt, in befristeten Dienstverhältnissen, Leiharbeit oder als freie DienstnehmerInnen. Nur 53% der Frauen weisen eine Normalbeschäftigung mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung und sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichem Schutz auf. Dieser Umstand ist vor allem auf den höheren Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen zurückzuführen. Von Leiharbeit und Befristungen sind Männer etwas stärker betroffen.

### D11.1

#### Frauen und Männer in atypischen Beschäftigungsformen in Prozent (2015)



Bei den hier ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte, die weniger als zwölf Wochenstunden arbeiten, im Unterschied zu Indikator 8 nicht inkludiert, sondern extra ausgewiesen. Die Zuordnung zu Teilzeit erfolgt nach Selbstzuordnung oder Arbeitszeit, wobei Personen, die regelmäßig weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, immer als teilzeitbeschäftigt gelten; Personen, die 36 oder mehr Stunden arbeiten, dagegen immer als vollzeitbeschäftigt. Als atypische Beschäftigung gilt, wenn mindestens eine der genannten Kategorien zutrifft.

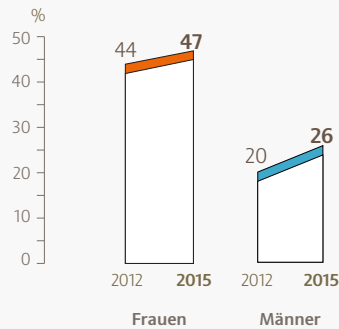
**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.

Der Anteil in atypischer Beschäftigung ist bei Frauen und in einem noch stärkeren Ausmaß bei Männern, wenn auch auf niedrigem Niveau, gestiegen. In beiden Fällen ist der Anteil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten gewachsen, bei Männern tendenziell aber auch der Anteil von befristeten und Leiharbeitsverhältnissen.

## D11.2

### Entwicklung von Frauen und Männern in atypischen Beschäftigungsformen in Prozent (2012–2015)

#### Monitoring



Methodische Hinweise siehe D11.1.

**Datenquelle:** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 und 2015 der Statistik Austria, Berechnungen IHS.



Indikator

**D12**

Ziel 05 

Vermeidung prekärer Beschäftigung

## Selbstständig Erwerbstätige

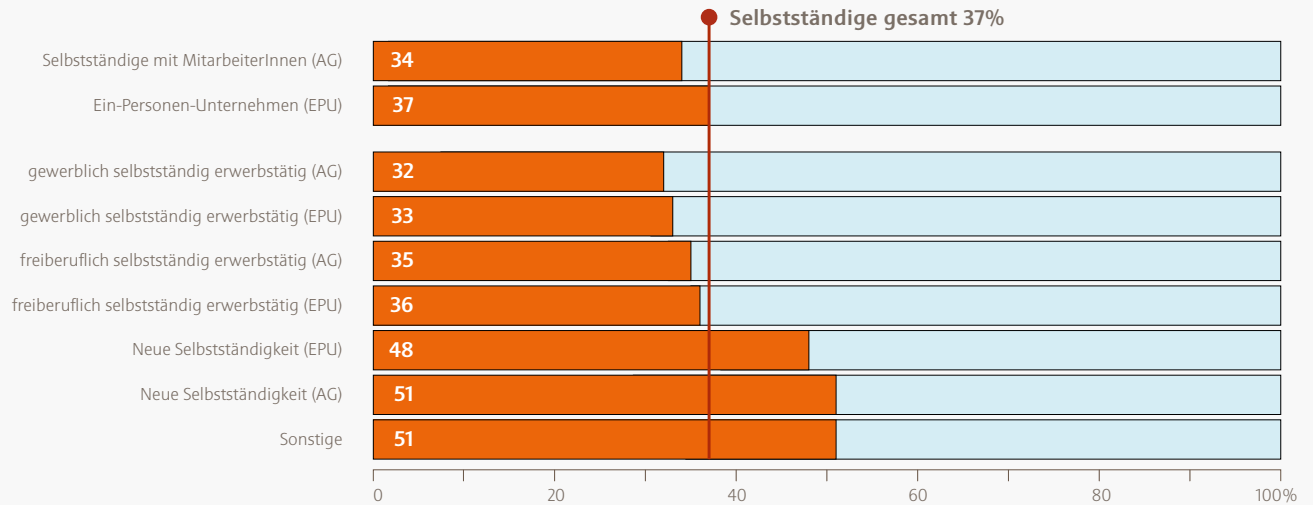
In Wien sind im Jahr 2014 rund 84.000 Personen bzw. 10% der Erwerbstätigen selbstständig erwerbstätig. Mit 31.000 Frauen sind nur 37% der Selbstständigen weiblich. Der Frauenanteil variiert dabei nach den unterschiedlichen Formen von Selbstständigkeit. Am niedrigsten fällt der Frauenanteil bei Selbstständigen der gewerblichen Wirtschaft mit MitarbeiterInnen aus (32%). Markant höher ist er bei „Neuen Selbstständigen“ mit und ohne MitarbeiterInnen. Knapp ein Viertel aller selbstständig erwerbstätigen Frauen sind  $\rightarrow$  Neue Selbstständige, die in der Regel Leistungen in Form von Werkverträgen erbringen und dabei zumindest partiell sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert sind.  $\rightarrow$  Neue Selbstständige sind vor allem auf die Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie auf freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen konzentriert (52% der Neuen Selbstständigen). Frauen sind darüber hinaus ebenso verstärkt im Gesundheits- und Pflegebereich tätig.

72% der selbstständig Erwerbstätigen beschäftigen keine MitarbeiterInnen, sind also als Ein-Personen-Unternehmen tätig. Bei Frauen ist der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen noch etwas höher und damit auch der Frauenanteil mit 37% größer als bei Selbstständigen mit MitarbeiterInnen (34%). Innerhalb der unterschiedlichen Formen von Selbstständigkeit bestehen wenige Geschlechterunterschiede zwischen Ein-Personen-Unternehmen und Selbstständigen mit MitarbeiterInnen.

Der Anteil in atypischer Beschäftigung ist bei Frauen und in einem noch stärkeren Ausmaß bei Männern, wenn auch auf niedrigem Niveau, gestiegen. In beiden Fällen ist der Anteil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten gewachsen, bei Männern tendenziell aber auch der Anteil von befristeten und Leiharbeitsverhältnissen.

## D12.1

### Frauenanteil selbstständig Beschäftigter nach Art der Selbstständigkeit in Prozent (2014)



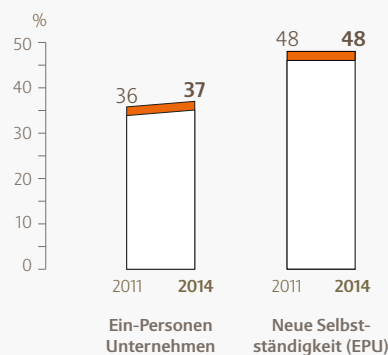
Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2014 der Statistik Austria, Bearbeitung MA23.

Der Frauenanteil der unselbstständig Beschäftigten ist zwischen 2011 und 2014 um 2%-Punkte gestiegen. In allen Formen der Selbstständigkeit mit Ausnahme von Neuen Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen ist tendenziell ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Bei neuen Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen zeigt sich keine Veränderung. Überproportional hat sich hingegen der Frauenanteil bei Neuen Selbstständigen mit MitarbeiterInnen erhöht.

## D12.2

### Entwicklung des Frauenanteils bei Ein-Personen-Unternehmen und Neuen Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen in Prozent (2011–2014)

#### Monitoring



Datenquelle: Registerzählung 2011 und Abgestimmte Erwerbsstatistik 2014 der Statistik Austria, Bearbeitung MA23.

Indikator

**D13**

Ziel 05 

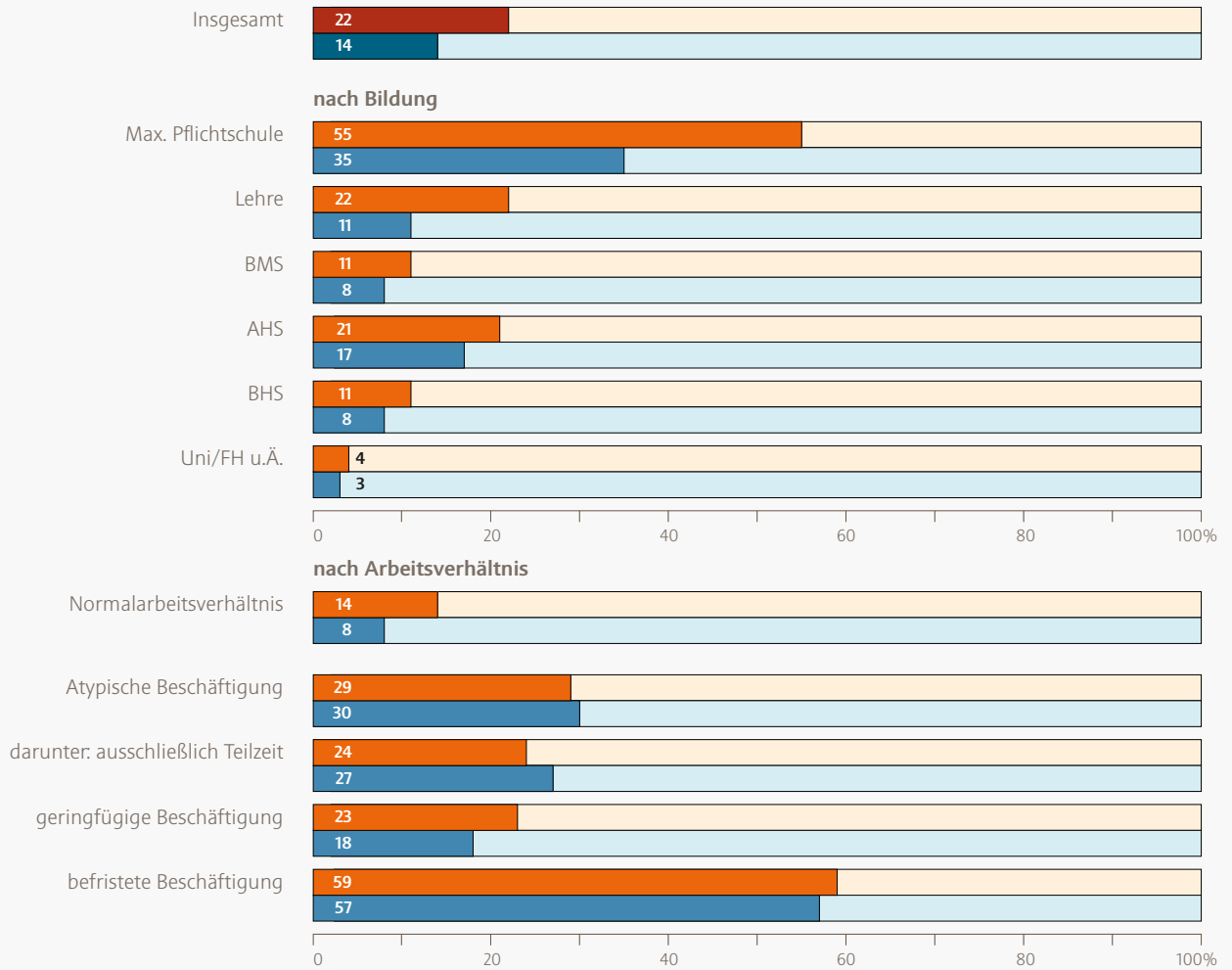
Vermeidung prekärer Beschäftigung

## Niedriglohnbeschäftigung

Im Jahr 2014 stehen 22% der Wienerinnen und 14% der Wiener in Niedriglohnbeschäftigung, d.h., haben mit ihrer Tätigkeit weniger als Euro 9,24 brutto pro Stunde verdient und sind damit unter zwei Dritteln des Medianlohns geblieben. Der Anteil von Niedriglohnbeschäftigung ist bei atypischer Beschäftigung deutlich höher als bei Normalarbeitsverhältnissen. Rund 30% der atypisch Beschäftigten Frauen und Männer zählen zu NiedriglohnverdienerInnen. Niedriglohnbeschäftigung betrifft im verstärkten Ausmaß Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen. Mehr als die Hälfte der Frauen und gut ein Drittel der Männer mit maximal Pflichtschulabschluss zählen zu Niedriglohnbeschäftigten. Aber auch mit Matura oder Studium sind Männer und noch stärker Frauen zu Niedriglöhnen beschäftigt; ein Teil wohl in Zusatzbeschäftigungen zu Ausbildung, aber eben auch ein Teil in Tätigkeiten, in denen sie ihre Ausbildung nicht verwerten können.

## D13.1

### Anteil von Frauen und Männern in Niedriglohnbeschäftigung nach Bildung und Arbeitsverhältnis in Prozent (2014)



Beschäftigte Frauen und Männer unter der Niedriglohnschwelle von Euro 9,24 Bruttostundenlohn, was zwei Dritteln des Medianlohns entspricht. Die Zahlen beziehen sich auf unselbstständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. Nicht erfasst sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst; dies betrifft v.a. Lehrkräfte, ÄrztInnen sowie Gesundheitsfachkräfte in den entsprechenden Berufsgruppen.

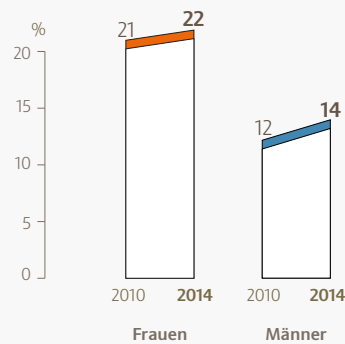
**Datenquelle:** Verdienststrukturerhebung 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.

Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten ist zwischen 2010 und 2014 leicht gestiegen. Bei Männern ist der Anstieg auf einem deutlich niedrigeren Niveau von 12% auf 14% gestiegen und damit etwas höher als bei Frauen (von 21% auf 22%). Bei Männern steigt der Anteil von Niedriglohnbeschäftigten bei Normalarbeitsverhältnissen noch etwas stärker bei atypischer Beschäftigung. Bei Frauen sinkt der Anteil tendenziell bei Normalarbeitsverhältnissen. Doch diese Angleichung ändert nichts daran, dass Frauen insgesamt deutlich stärker im Niedriglohnbereich tätig sind.

## D13.2

### Entwicklung des Anteils von Frauen und Männern in Niedriglohnbeschäftigung in Prozent (2010–2014)

#### Monitoring



Beschäftigte Frauen und Männer unter der Niedriglohnschwelle von Euro 9,24 Bruttostundenlohn, was zwei Dritteln des Medianlohns entspricht. Die Zahlen beziehen sich auf unselbstständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. Nicht erfasst sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst; dies betrifft v.a. Lehrkräfte, ÄrztInnen sowie Gesundheitsfachkräfte in den entsprechenden Berufsgruppen.

**Datenquelle:** Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, Sonderauswertung der Statistik Austria.



## Resümee

Die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit (der bezahlten Arbeit) von Frauen und Männern resultieren aus der unterschiedlichen Beteiligung an unbezahlter Arbeit. Verantwortlichkeiten und Unterstützung bei unbezahlter Arbeit bestimmen die Verfügbarkeit für bezahlte Arbeit mit. Umgekehrt beeinflussen die Arbeitsmarktchancen und die Bewertung von Erwerbsarbeit die Arbeitsteilung in der Familie. Zudem kommt dem Wohlfahrtsstaat durch die Ausgestaltung seiner Leistungen eine prägende Rolle bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu. Berufswahl und begrenzte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sind ohne die Berücksichtigung der unbezahlten Versorgungs- und Betreuungsarbeiten im Privatbereich nicht thematisierbar. Doch während Erwerbsarbeit aufgrund ihres hohen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stellenwerts und der damit verbundenen finanziellen Ressourcen statistisch relativ gut zu erfassen ist, ist es deutlich schwieriger, Ausmaß und Struktur der unbezahlten Arbeit quantitativ zu beschreiben. Zudem ist die Abgrenzung zwischen unbezahlter Arbeit und Freizeitaktivitäten nicht immer einfach.

 siehe Kapitel Freizeit und Sport

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber wenig Indizien für Veränderung der Verteilung unbezahlter Arbeit

Die Arbeitsteilung von Frauen und Männern hat in den vergangenen Jahrzehnten einen massiven Wandel erfahren, indem heute mehr Frauen erwerbstätig sind und Berufsunterbrechungen durch Familienphasen kürzer ausfallen. Dies trifft für Wien noch stärker zu als für Gesamtösterreich. Zwischen 2011 und 2014 ist der Anteil der erwerbstätigen und arbeitsuchenden Frauen in Wien von 66% auf 69% gestiegen. Doch mit der anschwellenden Arbeitslosenquote erhöht sich auch die Zahl von Frauen, die arbeiten wollen, aber keine Beschäftigung finden. Aufseiten der bezahlten Arbeit zeigt sich also eine zunehmende Angleichung von Frauen und Männern.

Anders stellt sich die Situation aufseiten der unbezahlten Arbeit dar. Aufgrund der mangelnden Datenlage kann im Wiener Gleichstellungsmonitor 2016 keine eindeutige Veränderung der Arbeitsteilung in der Familie beschrieben werden. Doch Studien zur unbezahlten Arbeit verweisen darauf, dass die unbezahlte Arbeit weiterhin stark durch die traditionelle Arbeitsteilung von Frauen und Männern geprägt ist, die Frauen die Hauptverantwortung überlässt (OECD 2015). Der Fokus 2016 auf die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund zeigt, dass bei Frauen mit Migrationshintergrund Drittland die traditionelle Arbeitsteilung noch stärker ausgeprägt ist: So sind diese für Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung häufiger überwiegend oder allein zuständig als Frauen ohne Migrationshintergrund oder mit Migrationshintergrund EU. Die Nutzung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen und ermöglicht damit jedenfalls eine erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Entwicklung bei den institutionellen Angeboten für Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener verweist allerdings auf keine eindeutige Entlastung für Frauen, die dafür vermehrt zuständig

sind. Gemessen an der wachsenden Zielgruppe der über 75-jährigen Wiener Bevölkerung ist die Betreuungsquote durch ambulante Pflegedienste zwischen 2011 und 2015 „zu Hause“ konstant geblieben, während bei stationären Pflegediensten „Wohnen und Pflege“ gesunken sind. Frauen mit Migrationshintergrund Drittstaat unterscheiden sich von Frauen ohne Migrationshintergrund sowie Migrationshintergrund EU, indem sie Angehörige öfter zu Hause pflegen.

Frauen mit Kindern bleiben mehrheitlich „Zuverdienerinnen“

Die Verteilung von Erwerbsarbeit in Paarhaushalten zeigt, dass eine egalitäre Arbeitsteilung bei Paaren ohne Kinderbetreuungsverpflichtungen stärker gegeben ist, aber bei Paaren mit zu betreuenden Kindern Frauen mehrheitlich ZuverdienerInnen bleiben: Bei zwei Fünfteln der Paare ohne Kinder bis 18 Jahre sind beide in einem ähnlich hohen Ausmaß erwerbstätig, wogegen bei einem weiteren Fünftel nur die Frau erwerbstätig ist. Dagegen lebt nur ein Drittel der Paare mit Kindern unter 18 Jahren eine Gleichverteilung oder eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen. Darum finden sich Frauen nach Trennungen als Alleinerzieherinnen in finanziell prekären Lagen. Der Einkommensbeitrag von Frauen zum gemeinsamen Einkommen liegt noch öfter unter dem Einkommen von Männern: Selbst bei Paaren ohne Kinder trägt nur ein Drittel der Frauen 50% oder mehr zum Haushaltseinkommen bei. Bei Paaren ohne Kinder liegt dieser Anteil unter einem Fünftel, und so verdienen knapp zwei Drittel der Frauen weniger als 40% des Haushaltseinkommens. Es ist davon auszugehen, dass bei Paaren, bei denen die Frau deutlich weniger zum Erwerbseinkommen beiträgt, die unbezahlte Arbeit primär von Frauen getätigt wird.

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, allerdings überwiegend mit Teilzeit

Während bei der Erwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahren eine kontinuierliche Angleichung von Frauen und Männern zu beobachten ist, bleiben die Unterschiede im Arbeitszeitausmaß weitgehend bestehen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt in Wien nur noch 5%-Punkte unter jener von Männern und zeigt geringe Einbrüche in den Jahren, die gewöhnlich durch Geburten und Kinderbetreuung gekennzeichnet sind. Diese Unterschiede werden größer, wenn Personen in Karenz nicht zu den Erwerbstätigen gezählt werden, und vor allem dann, wenn die Arbeitszeit berücksichtigt wird. Denn Familie wirkt sich weiterhin unterschiedlich auf die Arbeitszeit von Frauen und Männern aus: Während bei Männern der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Kindern und PartnerIn zunimmt, sinkt er bei Frauen: 30% der allein lebenden Frauen und 52% der Frauen in Paaren mit Kindern sind teilzeitbeschäftigt; 20% der allein lebenden Männer und 18% der Männer in Paaren mit Kindern sind teilzeitbeschäftigt. Dass Frauen auch ohne Kinder eine doppelt so hohe Teilzeitquote aufweisen als Männer, hängt u.a. damit zusammen, dass sie nach betreuungsbedingter Arbeitszeitreduktion oft nicht die Möglichkeit haben, in Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren oder nach Kinderbetreuungsphasen Betreuungszeiten für pflegebedürftige Angehörige folgen. Dies resultiert mitunter auch daraus, dass sie eine Beschäftigung mit branchenspezifischen Anforderungen aufnehmen, in denen überwiegend nur noch Teilzeitbeschäftigung angeboten wird.

Die gleichstellungspolitische Ambivalenz dieser begrenzten Integration wird im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit offensichtlich. Teilzeitarbeit ist einerseits eine Möglichkeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ohne Überlastung zu bewältigen, und eröffnet damit die Chance, eine Work-Life-Balance herzustellen oder sogar überhaupt erwerbstätig sein zu können. Andererseits wirkt sich Teilzeitbeschäftigung einschränkend auf Berufsmöglichkeiten, Karriereentwicklung sowie ökonomische und soziale Absicherung aus.

Mit dem überdurchschnittlichen Anteil von teilzeitbeschäftigten Jugendlichen und dem geringeren Anstieg von Frauen (und Männern) in Paarbeziehungen mit Kindern verschiebt sich jedoch tendenziell die Struktur der Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit aufgrund von Betreuungsaufgaben scheint weniger zu werden, während hingegen der Berufseinstieg über Teilzeitarbeit zunimmt, entweder durch Nebentätigkeiten während der Ausbildung oder durch beschränkte Integration beim Berufseinstieg (Stichwort Generation Praktikum).

Beharrliche Spaltung des Arbeitsmarktes in Frauenbereiche mit weniger sozialer Absicherung sowie niedrigem Einkommen und in Männerbereiche mit besseren Chancen

Die Verantwortung für die Reproduktionsarbeit führt zu einer begrenzten oder partiellen Erwerbsbeteiligung von Frauen, die nicht nur die Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung einschränkt, sondern Frauen auch auf spezifische Berufspositionen verweist. Männer sind überwiegend auf den Produktionsbereich konzentriert und sind zudem vermehrt als Arbeiter und Selbstständige tätig. Sie erreichen in einem höheren Ausmaß leitende Funktionen. Frauen sind überwiegend als Angestellte tätig, primär im Dienstleistungsbereich, und können trotz zunehmender Bildungsvoraussetzungen die gläserne Decke zu Top-Positionen nicht durchstoßen.

Die Daten zur horizontalen Segregation zeigen, dass der Anteil der Beschäftigten in Berufen mit einem relativ ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, den gemischten Berufen, konstant bleibt. Die Segregation wird also tendenziell nicht weniger. Männer sind zwar verstärkt in „typischen Frauenberufen“ tätig, aber ein Fünftel der beschäftigten Männer bleibt in Berufen mit weniger als 10% Frauenanteil. Auch bei der vertikalen Segregation zeigen sich wenig Fortschritte Richtung Gleichstellung. Der Anteil von Frauen in führenden Tätigkeiten sinkt tendenziell von 34% auf 32%. Diese Beharrlichkeit der horizontalen und vertikalen Segregation geht einher mit einem steigenden Anteil von Frauen in atypischen Beschäftigungsformen sowie bei Selbstständigen. Insgesamt steigt damit der Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die nicht oder eingeschränkt sozialversicherungs- und arbeitsrechtlich abgesichert sind und niedrige Stundenlöhne aufweisen. Teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen beziehen damit nicht nur wegen der eingeschränkten Arbeitszeit, sondern auch wegen der niedrigen Stundenlöhne oft geringe Einkommen. Der Anteil der Männer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen steigt ebenfalls, führt aber weniger oft zur Niedriglohnbeschäftigung.



## Schlussfolgerungen zu den Gleichstellungszielen für bezahlte und unbezahlte Arbeit

Mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen haben sich die Lebensrealitäten und Rollen vieler Frauen verändert, sind ihre Aufgaben und Zuständigkeiten gewachsen – und damit zumindest ein Stück auch ihre ökonomische Unabhängigkeit. Doch aufseiten der unbezahlten Arbeit scheint weniger Entlastung gegeben. Das Angebot institutioneller Betreuungsangebote für Kinder steigt und wird auch genutzt, Angebote für die Pflege von Angehörigen nehmen nicht im selben Ausmaß zu. Zudem bleibt die private Arbeitsteilung dem Modell des „modifizierten männlichen Ernährermodells“ verhaftet, gemäß dem der Mann den Hauptteil des Familieneinkommens erbringt, während die Erwerbstätigkeit der Frau einer Zuverdienstrolle gleichkommt und ihr die Hauptverantwortung für unbezahlte Arbeit überlassen bleibt. Damit ändert sich ebenso wenig an der horizontalen und vertikalen Segregation, wodurch prekäre Beschäftigungsverhältnisse weiterhin verstärkt Frauen betreffen. Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte beziehen folglich nicht nur wegen der eingeschränkten Arbeitszeit, sondern auch wegen der Stundenlöhne oft sehr niedrige Einkommen.