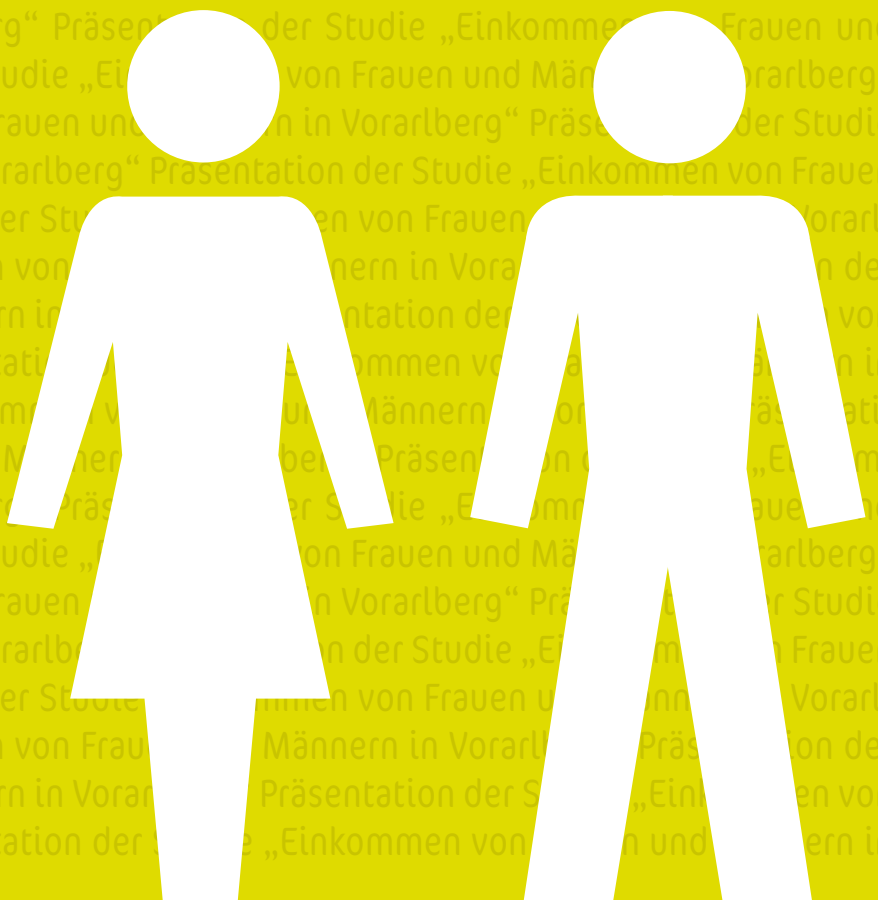
Frauen Wirtschaft Zukunft job plan

Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“



AK Vorarlberg

OGM-Studie
Im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg

Textfassung, September 2006

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft
und Arbeit sowie der Vorarlberger Landesregierung.

Inhalt

Landesrätin
Dr. Greti Schmid

Die Anforderungen in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik lassen die entscheidende Rolle des Potentials der Frauen immer mehr in den Vordergrund rücken.
Es bestehen zwischen Frauen und Männern nach wie vor unterschiedliche Bildungs- und Qualifizierungsverläufe, unterschiedliche Einstufungen und Karrieren und auch Unterschiede in den Einkommen.

So hat das Land Vorarlberg 2005 das Equalprojekt job.plan – Frauen Wirtschaft Zukunft initiiert, das das Thema Einkommensunterschiede zum Inhalt hat. Bei dem Projekt job.plan arbeiten elf Institutionen – Sozialpartner und Unternehmen – von Juli 2005 bis Juni 2007 eng zusammen. Job.plan untersucht erstmals die spezifische Einkommenssituation in Vorarlberg und setzt eine Reihe von Maßnahmen zur besseren Gleichstellung von Frauen und Männern. Zu diesen Maßnahmen zählen Forschung, Entwicklung von Werkzeugen, Coaching und Mentoring für Frauen, Mädchen und Paare, die Qualifikation von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und die Sensibilisierung von betroffenen Zielgruppen.

Wir wollen mit dem Projekt ein gemeinsames Problembewusstsein für Vorarlberg, die Sensibilisierung und Unterstützung im Bereich der Unternehmen, Frauen und Paare sowie der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreichen. Darüber hinaus will job.plan methodische Grundlagen schaffen, die präventiv bei der Lebensgestaltung von jungen Frauen und jungen Männern ansetzen.

Die nun vorliegende Studie der Arbeiterkammer zeigt die konkrete Einkommenssituation der Frauen und Männer in Vorarlberg und wird die Basis stellen für weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Einkommensunterschiede.

Ich möchte allen am Projekt job.plan beteiligten Expertinnen und Experten für ihren Einsatz herzlich danken.

Direktor
Rainer Keckeis

Präsident
Hubert Hämmerle

Im Rahmen des EU-Projektes job.plan hat die AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben, die die Einkommenssituation der Frauen und Männer in Vorarlberg beleuchtet, mehr Transparenz bei Löhnen und Gehältern schafft und speziell die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern zeigt. Die Studie berücksichtigt verschiedene Informationsquellen und analysiert auch soziale Umfeldfaktoren und berufliche Rahmenbedingungen.

Frauen nehmen heute einen wichtigen Stellenwert im wirtschaftlichen Leben Vorarlbergs ein. Doch obwohl die Frauen in den letzten Jahren bei Qualifikation und Bildung aufgeholt haben, klaffen im Erwerbsleben die tatsächlichen Positionen, Einkommens- und Berufsaussichten auseinander.

Die Studie zeigt, dass die Benachteiligung der Frauen zum einen auf die, in Vorarlberg noch immer existierenden, geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und der Berufsorientierung junger Frauen beruht. Zum anderen erklären Erziehungszeiten und die damit verbundene geringere Berufserfahrung einen Teil der Gehaltsunterschiede. Die oft schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt im Alltag der Frauen eine weit größere Rolle als ihre Weiterbildung. Die Folge sind Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse. Führungspositionen bleiben den Frauen oft verwehrt. Die daraus resultierenden Einkommenslücken lassen sich im weiteren Berufsleben kaum mehr schließen.

Die hier vorliegende Studie soll Diskussionsgrundlage und Ausgangspunkt für weitere konkrete Strategien und Maßnahmen sein.
Alle Beteiligten, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert entsprechende Rahmenbedingungen zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit und zur Reduzierung der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern zu gestalten.

Wir danken dem Projektteam, Mag. Angelika Nocker, Mag. Sabine Rudigier und Silvia Böhler für ihre Mitarbeit, OGM für die wissenschaftliche Aufbereitung sowie allen beteiligten Personen und Betrieben für ihre Auskunftsbereitschaft.

Hintergrund und Ziel

Der Frauensituationsbericht 2003 hat aufgezeigt: Die Einkommen der Frauen in Vorarlberg hinken jenen der Männer deutlich nach. In Vorarlberg ist der Gender Pay Gap höher als im Rest Österreichs und den Vergleichsländern Deutschland, Schweiz, Schweden und Norwegen.

Diese Tatsache hat diverse Ursachen und Auswirkungen, die näher analysiert wurden.

Schlussendlich wurden Folgerungen aus den Ergebnissen angedacht, die die Grundlage für die Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen in Vorarlberg darstellen sollen.

Methodische Aspekte

Bei diesem Projekt wurden klassische Methoden der Meinungsforschung mit Methoden aus dem Bereich Organisationsentwicklung kombiniert: Einerseits wurde eine telefonische Befragung von 1.000 VorarlbergerInnen und 730 ÖsterreicherInnen von April bis Mai 2006 durchgeführt. Zudem fanden 2 Gruppendiskussionen mit insgesamt 11 Frauen und 7 Männern aus allen Altersgruppen und sozialen Schichten im April 2006 in Vorarlberg statt.

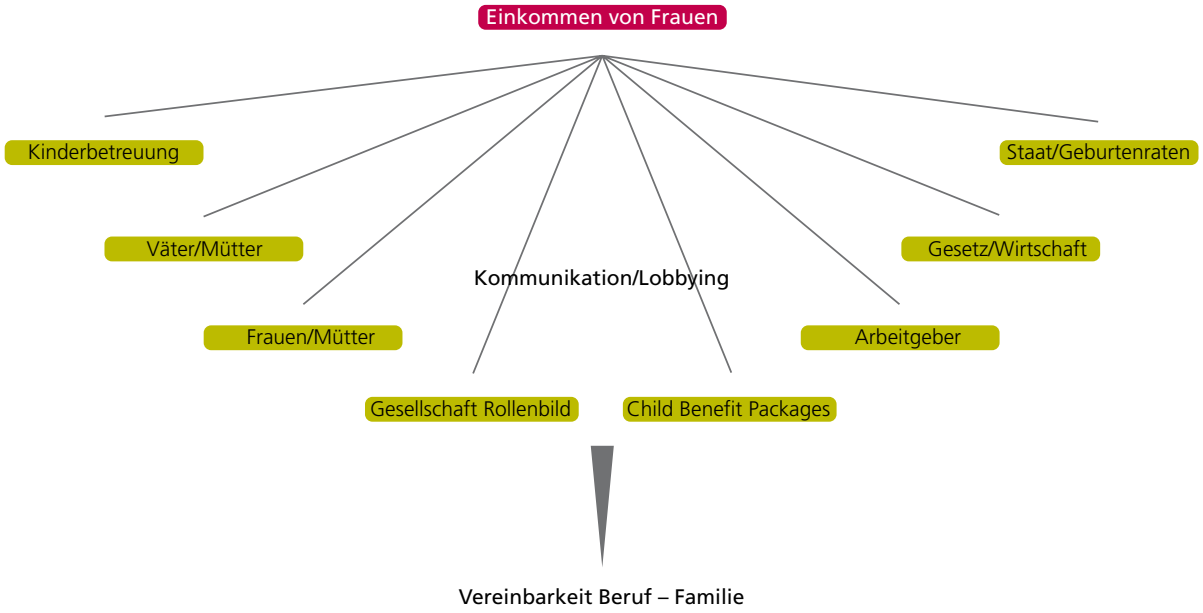
Andererseits wurde eine Sekundärrecherche bei statistischen und sonstigen relevanten Quellen und Institutionen von Dezember 2005 bis August 2006 durchgeführt.

Weiters wurden eine schriftliche und persönliche Befragung und eine Analyse von 18 Vorarlberger Unternehmen aus 9 Branchen von April bis Mai 2006 durchgeführt. Dabei wurden Unternehmen von der Gastronomie über Industrie bis hin zu öffentlichen Institutionen befragt, die sich bei dieser Studie als sehr kooperativ erwiesen.

Übersicht der Einflussfaktoren von Fraueneinkommen

Die Einkommen der Frauen, als Mittelpunkt dieser Studie, können nicht losgelöst von verschiedenen gesellschaftlichen wie auch innerstaatlichen Parametern betrachtet werden. In gewisser Weise stehen sie in wechselseitiger Beziehung zu den Einflussfaktoren „Kinderbetreuung“, „Väter/Männer“, „Frauen/Mütter“, „Gesellschaft Rollenbild“, „Child Benefit Packages“, „Arbeitgeber“, „Gesetz/Wirtschaft“, „Staat/Geburtenraten“.

Erst ein ausgewogenes Wechselspiel aus Kommunikation und Lobbying zwischen diesen Parametern soll eine Basis schaffen, die eine langfristige Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten kann.



Ergebnisse der Telefonumfrage

Berufsbeschreibung der VorarlbergerInnen

Auf Basis der derzeitigen oder früher berufstätigen VorarlbergerInnen können nach einer OGM-Umfrage von April 2006 folgende Aussagen getroffen werden:
Zur Zeit sind 48 Prozent der befragten Vorarlbergerinnen und 66 Prozent der befragten Vorarlberger berufstätig. Weitere 45 Prozent der Frauen und weitere 28 Prozent der Männer waren früher berufstätig.

Zwei Drittel der berufstätigen Frauen üben einfache Tätigkeiten aus. Diese Frauen arbeiten als einfache Angestellte, als einfache Beamte oder sind einfache Arbeiterinnen.

Im Gegensatz dazu sind nur 35 Prozent der berufstätigen Männer im niedrigen Qualifikationssegment tätig!

Jene Branchen, in denen am meisten Frauen eine Beschäftigung finden, sind Gewerbe/Industrie, Dienstleistungssektor, der Einzelhandel, der Gesundheitsbereich und die Gastronomie.

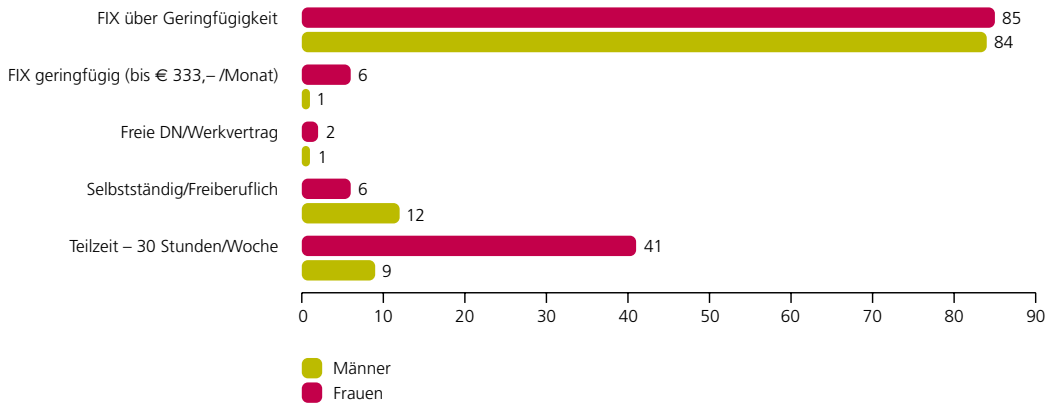
Die derzeit berufstätigen Frauen sind seit durchschnittlich 16 Jahren im Unternehmen tätig, wohingegen Männer in Vorarlberg seit durchschnittlich 20,3 Jahren beschäftigt sind.

Derzeit liegt das durchschnittliche Berufseinstiegsalter bei Frauen und Männern in Vorarlberg gleichermaßen bei knapp 18 Jahren, wobei eine steigende Tendenz auszumachen ist.

Frauen sind von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer:
35 Prozent der Frauen, aber nur 26 Prozent der Männer sind oder waren im Laufe ihrer beruflichen Karriere arbeitslos.

Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeit – Alle ArbeitnehmerInnen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früherer Berufstätiger zeigt folgende Ergebnisse:



85 Prozent der Frauen und 84 Prozent der Männer in Vorarlberg gehen einer Beschäftigung nach, die fix über der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt wird.

6 Prozent der Frauen, aber nur 1 Prozent der Männer in Vorarlberg sind fix geringfügig, also bis € 333,– pro Monat, beschäftigt.

2 Prozent der Frauen und 1 Prozent der Männer in Vorarlberg sind Freie Dienstnehmer bzw. arbeiten nach Werkvertrag.

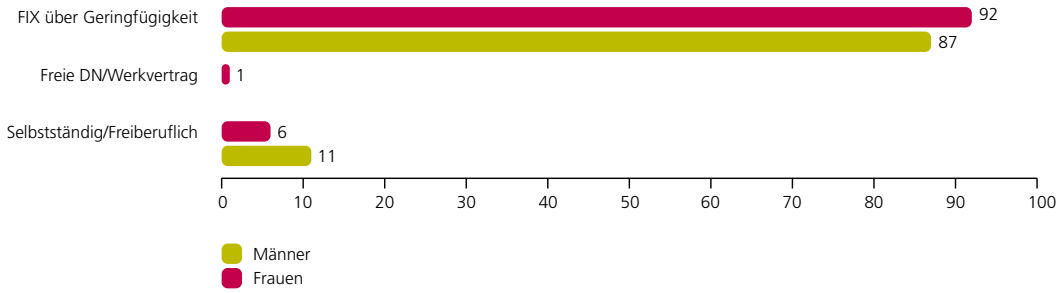
6 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer in Vorarlberg gehen einer selbstständigen bzw. freiberuflichen Tätigkeit nach.

Der Rest auf 100 Prozent gibt entweder anderes an oder macht keine Angabe zu seinem Arbeitsverhältnis.

41 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer in Vorarlberg sind Teilzeit (bis zu 30 Wochenstunden) beschäftigt.

Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeit – ArbeitnehmerInnen mit 38+ Stunden/Woche

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früherer Berufstätiger, die mehr als 38 Stunden pro Woche arbeiten, erzielt folgende Ergebnisse:



92 Prozent der Frauen und 87 Prozent der Männer in Vorarlberg sind über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt.

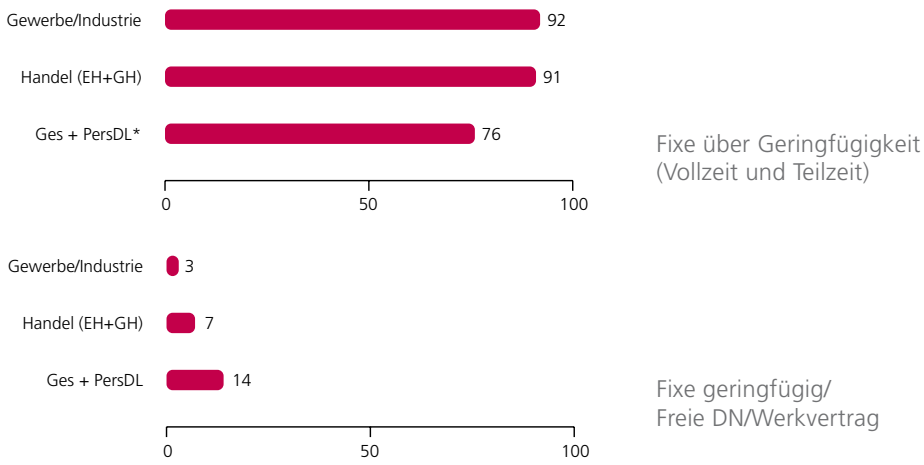
1 Prozent der Frauen, aber weniger als 1 Prozent der Männer in Vorarlberg arbeiten als Freie Dienstnehmer bzw. nach Werkvertrag.

6 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer in Vorarlberg sind selbstständig bzw. freiberuflich tätig.

Der Rest auf 100 Prozent gibt entweder anderes an oder macht keine weiteren Angaben zu seinem Arbeitsverhältnis.

Arbeitsverhältnisse der Frauen in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Frauen weist folgende Ergebnisse aus:



Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Gewerbe bzw. in der Industrie arbeiten, sind 92 Prozent fix und über der Geringfügigkeitsgrenze angestellt.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Handel (Einzelhandel und Großhandel) arbeiten, sind 91 Prozent fix und über der Geringfügigkeitsgrenze angestellt.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen arbeiten, sind 76 Prozent fix und über der Geringfügigkeitsgrenze angestellt.

Zum Bereich der persönlichen Dienstleistungen zählen Friseur/ Kosmetik, Reinigung, Sport/Freizeit/Kultur, Fotografie/Grafik u.Ä.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Gewerbe bzw. in der Industrie arbeiten, sind 3 Prozent fix geringfügig, als Freie Dienstnehmerinnen oder mit einem Werkvertrag beschäftigt.

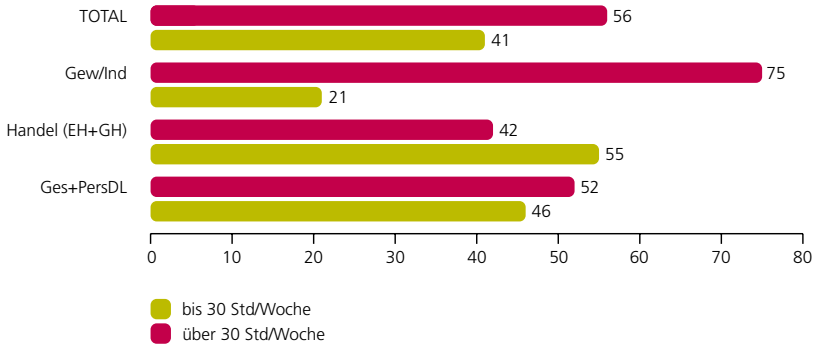
Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Handel (Einzelhandel und Großhandel) arbeiten, sind 7 Prozent fix geringfügig, als Freie Dienstnehmerinnen oder mit einem Werkvertrag beschäftigt.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Bereich der persönlichen und anderen Dienstleistungen arbeiten, sind 14 Prozent fix geringfügig, als Freie Dienstnehmerinnen oder mit einem Werkvertrag beschäftigt.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine weiteren Angaben zu seinem Arbeitsverhältnis.

Arbeitszeit der Frauen in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Frauen bringt folgende Ergebnisse:



56 Prozent der derzeit oder früher beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten über 30 Stunden pro Woche. 41 Prozent der in Vorarlberg beschäftigten Frauen arbeiten nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt arbeiten in Vorarlberg beschäftigte Frauen 31,5 Stunden pro Woche.

75 Prozent der im Gewerbe bzw. in der Industrie beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten über 30 Stunden pro Woche. 21 Prozent der im Gewerbe bzw. in der Industrie beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt arbeiten im Gewerbe bzw. in der Industrie beschäftigte Frauen in Vorarlberg 35,8 Stunden pro Woche.

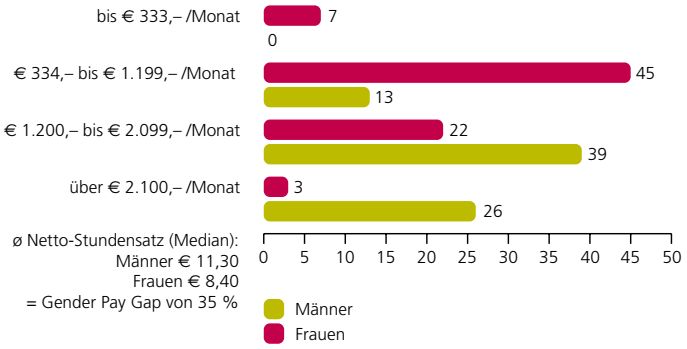
42 Prozent der im Handel (Einzelhandel und Großhandel) beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten über 30 Stunden pro Woche. 55 Prozent der im Handel (Einzelhandel und Großhandel) beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt arbeiten im Handel beschäftigte Frauen in Vorarlberg 26,9 Stunden pro Woche.

52 Prozent der im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten über 30 Stunden pro Woche. 46 Prozent der im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen beschäftigten Frauen in Vorarlberg arbeiten nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt arbeiten in der persönlichen Dienstleistung (und andere) beschäftigte Frauen in Vorarlberg 30,3 Stunden pro Woche.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine weiteren Angaben zu seinem Arbeitsverhältnis.

Monatliches Netto-Einkommen der Vorarlberger Beschäftigten – Alle ArbeitnehmerInnen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher Berufstätiger zeigt folgende Ergebnisse:



7 Prozent der befragten Frauen aber weniger als 1 Prozent der Männer geben an, nicht mehr als € 333,– pro Monat zu verdienen.

45 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer geben an zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat zu verdienen.

22 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer in Vorarlberg verdienen zwischen € 1.200,– und € 2.099,– pro Monat.

3 Prozent der befragten Frauen und 26 Prozent der befragten Männer in Vorarlberg verdienen € 2.100,– und mehr pro Monat.

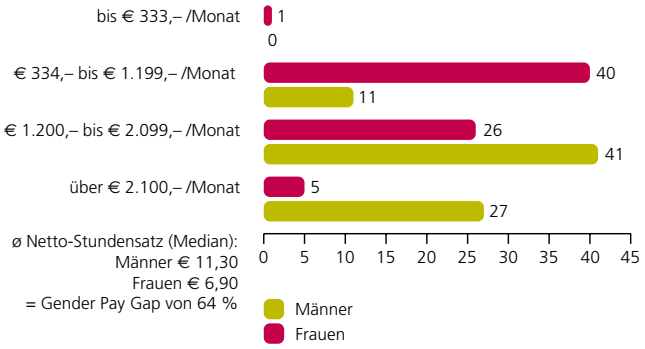
Der Gender Pay Gap hier ausgedrückt als Einkommensvorteil von Männern gegenüber Frauen – aller Vorarlberger Berufstätigen auf Basis der Netto-Stundenlöhne beträgt 35 Prozent, das bedeutet: Männereinkommen = Fraueneinkommen + 35 Prozent.

Der Rest auf 100 Prozent (jeweils ein gutes Viertel der befragten Frauen und Männer) gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Der Netto-Stundensatz im Median liegt für Männer in Vorarlberg bei € 11,30 und für Frauen bei € 8,40.

Monatliches Netto-Einkommen der Vorarlberger Beschäftigten – ArbeitnehmerInnen mit 38+ Stunden/Woche

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher Berufstätiger, die 38 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, bringt folgende Ergebnisse:



1 Prozent der Frauen und weniger als 1 Prozent der Männer, die in Vorarlberg 38 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, verdienen nicht mehr als € 333,– pro Monat.

40 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer, die in Vorarlberg 38 oder mehr Stunden pro Monat arbeiten, verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat.

26 Prozent der Frauen und 41 Prozent der Männer, die in Vorarlberg 38 oder mehr Stunden pro Monat arbeiten, verdienen zwischen € 1.200,– und € 2.099,– pro Monat.

5 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer, die in Vorarlberg 38 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, verdienen mehr als € 2.100,– pro Monat.

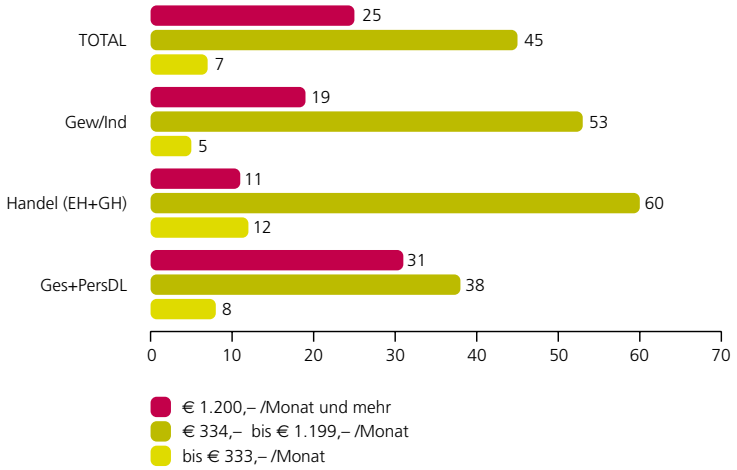
Der Netto-Stundensatz im Median liegt für Männer, die in Vorarlberg mehr als 38 Stunden pro Woche arbeiten, bei € 11,30 und für Frauen bei € 6,90. Das bedeutet einen Gender Pay Gap von 64 Prozent (Männereinkommen = Fraueneinkommen + 64 Prozent).

Der niedrige Netto-Stundensatz von Vollzeit beschäftigten Frauen erklärt sich auch durch die Abgabenstruktur und die Branchenverteilung der beschäftigten Vorarlbergerinnen.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Monatliches Netto-Einkommen der Frauen in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Frauen bringt folgende Ergebnisse:



25 Prozent der befragten Frauen geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 45 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– und 7 Prozent der befragten Frauen verdienen weniger als € 334,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen in Vorarlberg bei € 8,40.

19 Prozent der befragten Frauen, die in Gewerbe oder Industrie beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 53 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– und 5 Prozent der befragten Frauen verdienen weniger als € 334,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen in Gewerbe und Industrie in Vorarlberg bei € 7,60.

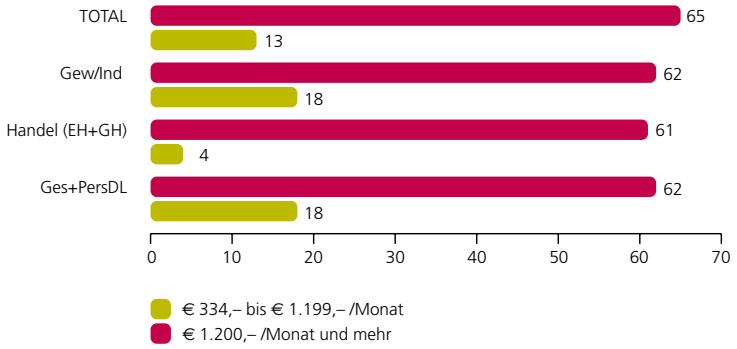
11 Prozent der befragten Frauen, die im Handel (Einzel- und Großhandel) beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 60 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– und 12 Prozent der befragten Frauen verdienen weniger als € 334,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen im Handel (Einzel- und Großhandel) in Vorarlberg bei € 7,80.

31 Prozent der befragten Frauen, die im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistung beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 38 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– und 8 Prozent der befragten Frauen verdienen weniger als € 334,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen im Bereich der persönlichen Dienstleistung in Vorarlberg bei € 9,30.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Monatliches Netto-Einkommen der Männer in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Männer bringt folgende Ergebnisse:



65 Prozent der befragten Männer geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 13 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer in Vorarlberg bei € 11,30.

62 Prozent der befragten Männer, die in Gewerbe oder Industrie beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 18 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer in Gewerbe und Industrie in Vorarlberg bei € 10,70.

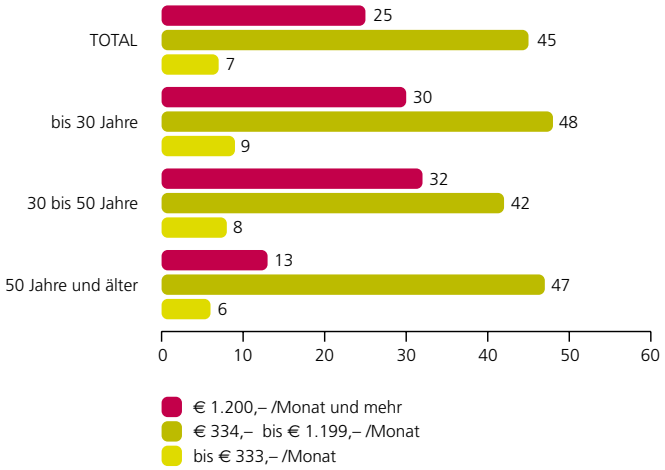
61 Prozent der befragten Männer, die im Handel (Einzel- und Großhandel) beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 4 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer im Handel (Einzel- und Großhandel) in Vorarlberg bei € 11,80.

62 Prozent der befragten Männer, die im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistung beschäftigt sind, geben an, monatlich € 1.200,– und mehr zu verdienen. 18 Prozent verdienen zwischen € 334,– und € 1.199,– pro Monat. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistung in Vorarlberg bei € 11,30.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Monatliches Netto-Einkommen der Frauen in Vorarlberg nach Alter

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Frauen bringt folgende Ergebnisse:



Von jenen berufstätigen Frauen in Vorarlberg, die noch nicht 30 Jahre alt sind, verdienen 30 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 48 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,– und 9 Prozent € 333,– und weniger. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen diesen Alters in Vorarlberg bei € 7,60.

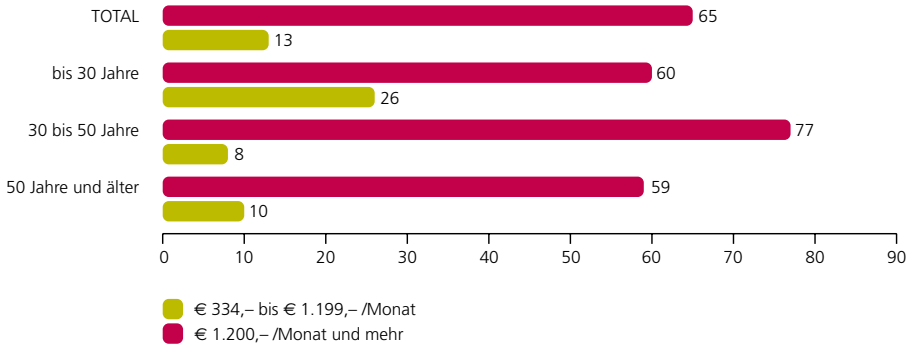
Von jenen berufstätigen Frauen in Vorarlberg, die zwischen 30 und 50 Jahren sind, verdienen 32 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 42 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,– und 8 Prozent € 333,– und weniger. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen diesen Alters in Vorarlberg bei € 9,40.

Von jenen berufstätigen Frauen in Vorarlberg, die 50 Jahre und älter sind, verdienen 13 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 47 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,– und 6 Prozent € 333,– und weniger. Der Nettostundensatz im Median liegt für Frauen diesen Alters in Vorarlberg bei € 6,60.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Monatliches Netto-Einkommen der Männer in Vorarlberg nach Alter

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Männer bringt folgende Ergebnisse:



Von den unter 30-jährigen, berufstätigen Männern in Vorarlberg verdienen 60 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 26 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,–. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer diesen Alters in Vorarlberg bei € 8,90.

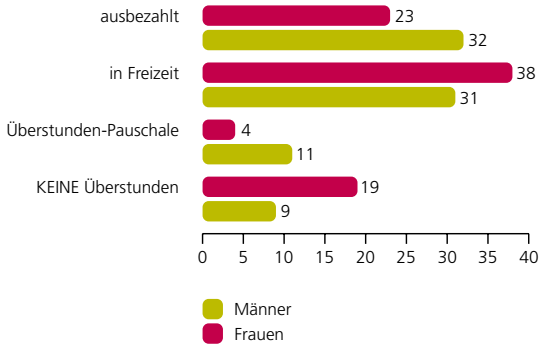
Von jenen berufstätigen Männern in Vorarlberg, die zwischen 30 und 50 Jahren sind, verdienen 77 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 8 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,–. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer diesen Alters in Vorarlberg bei € 11,80.

Von jenen berufstätigen Männern in Vorarlberg, die 50 Jahre und älter sind, verdienen 59 Prozent monatlich € 1.200,– und mehr, 10 Prozent zwischen € 334,– und € 1.199,–. Der Nettostundensatz im Median liegt für Männer diesen Alters in Vorarlberg bei € 11,30.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über sein Einkommen.

Überstundenabgeltung durch den Arbeitgeber

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Personen bringt folgende Ergebnisse:



23 Prozent der befragten Frauen und 32 Prozent der befragten Männer werden die Überstunden ausbezahlt.

38 Prozent der befragten Frauen und 31 Prozent der befragten Männer bekommen ihre Überstunden in Freizeit abgegolten.

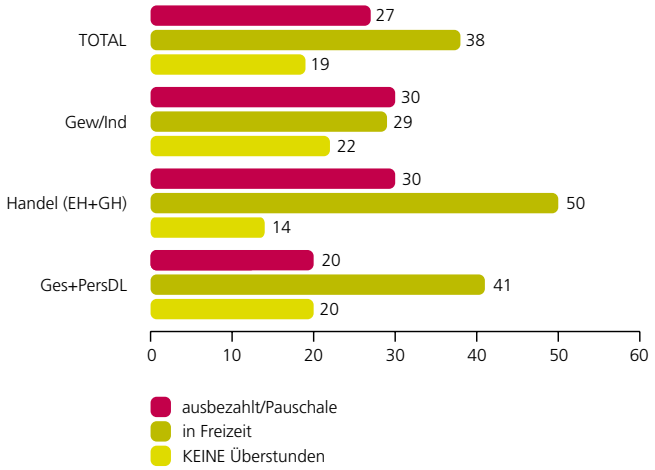
4 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer erhalten eine Überstundenpauschale.

19 Prozent der befragten Frauen und 9 Prozent der befragten Männer geben an, keine Überstunden zu leisten.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an (z.B. Überstunden werden nicht abgegolten) oder macht keine Angaben über die Überstundenabgeltung.

Überstundenabgeltung der Frauen in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Frauen bringt folgende Ergebnisse:



27 Prozent der befragten Frauen geben an, ihre Überstunden entweder ausbezahlt oder pauschal abgegolten zu bekommen. 38 Prozent der befragten Vorarlbergerinnen bekommen Überstunden in Freizeit abgegolten und 19 Prozent machen keine Überstunden.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Gewerbe bzw. in der Industrie beschäftigt sind, bekommen 30 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder pauschal, 29 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 22 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

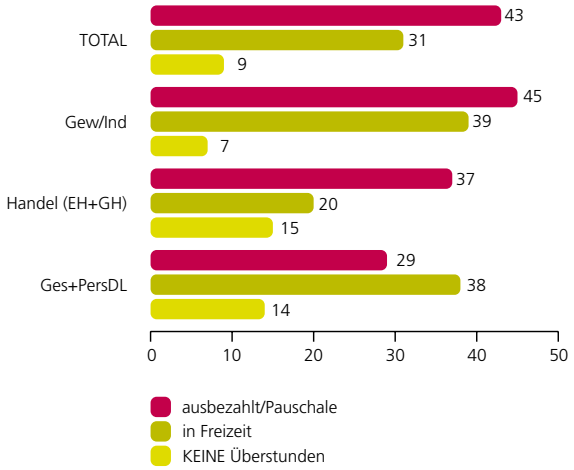
Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Handel (Einzel- und Großhandel) beschäftigt sind, bekommen 30 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder eine Pauschale, 50 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 14 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

Von jenen Frauen in Vorarlberg, die im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistung beschäftigt sind, bekommen 20 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder eine Pauschale, 41 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 20 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über die Überstundenabgeltung.

Überstundenabgeltung der Männer in Vorarlberg nach Branchen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeit oder früher berufstätiger Männer bringt folgende Ergebnisse:



43 Prozent der befragten Männer geben an, ihre Überstunden entweder ausbezahlt oder in einer Pauschale abgegolten zu bekommen. 31 Prozent der befragten Vorarlberger bekommen Überstunden in Freizeit abgegolten und 9 Prozent machen keine Überstunden.

Von jenen Männern in Vorarlberg, die im Gewerbe bzw. in der Industrie beschäftigt sind, bekommen 45 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder eine Pauschale, 39 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 7 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

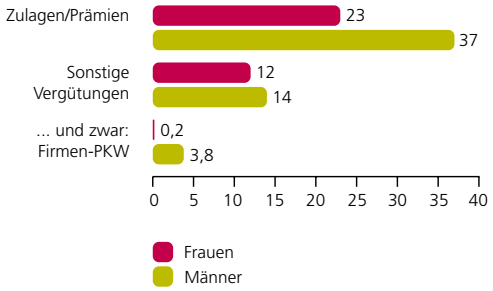
Von jenen Männern in Vorarlberg, die im Handel (Einzel- und Großhandel) beschäftigt sind, bekommen 37 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder eine Pauschale, 20 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 15 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

Von jenen Männern in Vorarlberg, die im Gesundheitsbereich und im Bereich der persönlichen Dienstleistung beschäftigt sind, bekommen 29 Prozent Überstunden entweder ausbezahlt oder eine Pauschale, 38 Prozent erhalten eine Abgeltung durch Freizeit und 14 Prozent geben an, keine Überstunden zu leisten.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über geleistete Überstunden.

Zulagen, Prämien und sonstige Vergütungen durch den Arbeitgeber

Die OGM-Umfrage im April 2006 auf Basis derzeit oder früher berufstätiger VorarlbergerInnen bringt folgende Ergebnisse:



23 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer bekommen über ihr reguläres Einkommen hinaus Zulagen bzw. Prämien ausbezahlt.

12 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer erhalten Zuwendungen in Form sonstiger Vergütungen. 0,2 Prozent der Frauen und 3,8 Prozent der Männer bekommen diese Zuwendungen in Form eines Firmen-PKWs.

Der Mittelwert der Netto-Jahresprämie fällt mit € 3.190,50 für Männer höher aus als für Frauen, die € 1.915,40 erhalten.

Der Rest auf 100 Prozent gibt jeweils entweder anderes an oder macht keine Angaben über Zulagen, Prämien und sonstige Vergütungen durch den Arbeitgeber.

Weiterbildung der Vorarlberger Berufstätigen

Laut OGM-Umfrage im April 2006 haben 58 Prozent der Frauen, aber 68 Prozent der Männer im Laufe ihrer gesamten beruflichen Karriere an (Weiter)Bildungsmaßnahmen im weitesten Sinn teilgenommen. In diese Definition fallen auch Weiterbildungen, die nur peripher mit dem Beruf zu tun haben. Als Beispiel wäre hier Weiterbildung im Rahmen einer Persönlichkeitsbildung zu nennen.

Rund zwei Drittel aller Weiterbildungen gehen auf Eigeninitiative zurück, ein Drittel auf Initiative der Arbeitgeber. Auffallend dabei ist, dass die Initiative und Finanzierung bei Männern häufiger auf Seiten der Arbeitgeber liegt, als dies bei Frauen der Fall ist.

Frauen ergreifen in höherem Ausmaß selbst die Initiative für Weiterbildungsmaßnahmen.

Am häufigsten besuchen Frauen dabei Kurse im Bereich von Fachtrainings (unternehmensspezifische Schulungen), EDV-Grundkenntnisse und Sprachen.
Bei Männern machen Fachtrainings fast drei Viertel aller Weiterbildungen aus, gefolgt von Kursen im EDV-Bereich.

Berufsunterbrechung aufgrund von Karenz

Laut OGM-Umfrage im April 2006 waren 61 Prozent der derzeit oder früher berufstätigen Frauen im Laufe ihrer beruflichen Karriere durchschnittlich 1,9 mal karenziert.

Die durchschnittliche Karenzdauer von Frauen beträgt 19,7 Monate. Ältere Befragte waren aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingung kürzer in Karenz. Sie waren im Schnitt nur 16,3 Monate in Karenz.

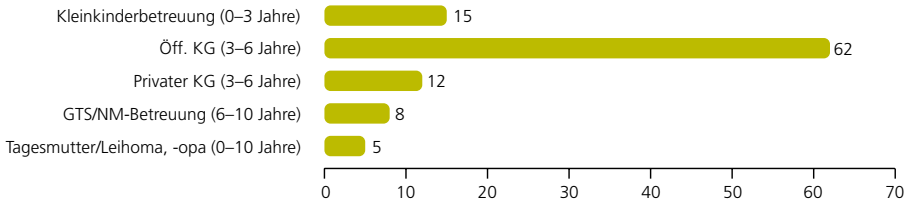
Während für die 4 Prozent der karenzierten Männer auch Aus- und Weiterbildung ein Karenzierungsgrund ist, geben Frauen ausschließlich Kinder als Grund für ihre Karenzzeiten an.

Beim beruflichen Wiedereinstieg hatte ein Viertel der befragten Frauen kleinere oder sogar größere Probleme. Befragte mit niedrigerem Bildungsniveau steigen deutlich seltener wieder ins Berufsleben ein als Frauen mit höherem Bildungsniveau.

Als Erfolgskriterien für den Wiedereinstieg erweisen sich kurze Karenzzeiten, Weiterbildung sowie Kontakt zum Unternehmen während der Karenz.

Inanspruchnahme von Kinderbetreuung

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg zeigt folgende Ergebnisse:



15 Prozent der Haushalte, in denen Kleinkinder im Alter von 0–3 Jahren leben, machen von der für diese Altersgruppe vorgesehenen institutionellen bzw. nicht institutionellen Kinderbetreuung Gebrauch.

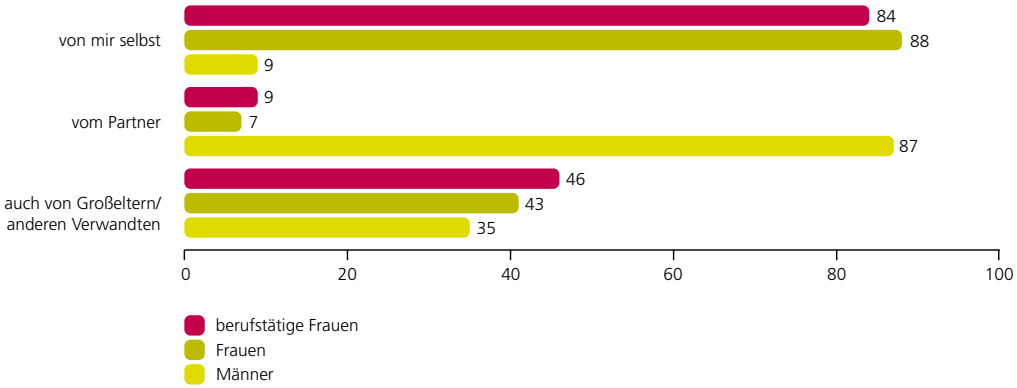
62 Prozent der Haushalte, in denen Kinder im Alter von 3–6 Jahren leben, lassen ihre Kinder in öffentlichen Kindergärten betreuen.
12 Prozent mit Kindern des gleichen Alters legen die Kinderbetreuung in die Hände von privaten Kindergärten.

8 Prozent jener Haushalte, in denen Kinder im Alter von 6–10 Jahren leben, machen vom institutionellen wie nicht institutionellen Angebot von Ganztagesschulen bzw. von Nachmittagsbetreuung Gebrauch.

5 Prozent der Haushalte, in denen Kinder im Alter von 0–10 Jahren leben, vertrauen ihre Kinder einer Tagesmutter bzw. einer Leihoma, bzw. einem -opa an.

Kinderbetreuung innerfamiliär

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg zeigt folgende Ergebnisse:



Abgesehen von der Betreuung in Kinderbetreuungseinrichtungen betreuen 84 Prozent der berufstätigen Frauen in Vorarlberg ihre Kinder selbst. Betrachtet man alle Frauen, inklusive jener, die nicht berufstätig sind, betreuen 88 Prozent der Frauen ihre Kinder in der Zeit, die durch Kinderbetreuungseinrichtungen nicht abgedeckt wird, selbst.

9 Prozent der Männer geben an, ihre Kinder selbst zu betreuen. Ebenso viele berufstätige Frauen überlassen die Betreuung der Kinder in jener Zeit, die nicht ohnehin von Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt wird, ihren Partnern. Betrachtet man alle Vorarlberger Frauen, also inklusive jener, die nicht berufstätig sind, überlassen 7 Prozent die Kinderbetreuung in der verbleibenden Zeit ihren Partnern.

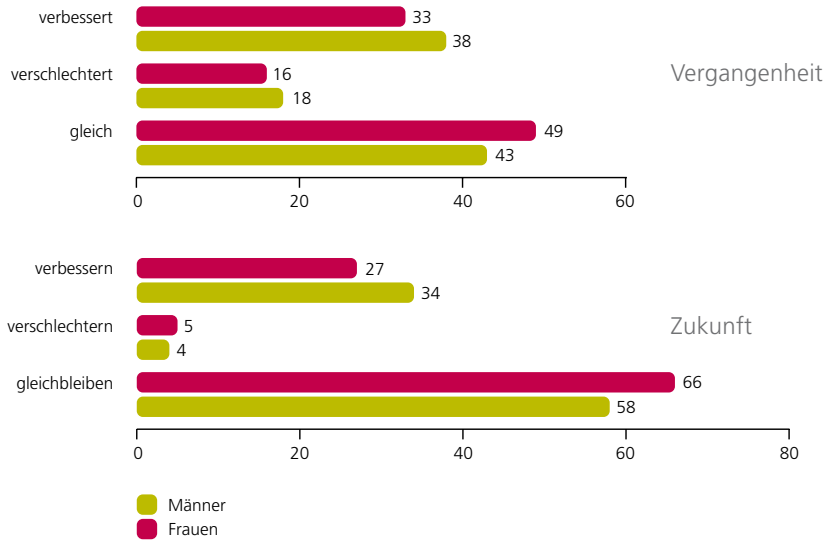
Demgegenüber geben 87 Prozent der Männer an, die innerfamiliäre Kinderbetreuung der Partnerin zu überlassen.

46 Prozent der berufstätigen Frauen in Vorarlberg überlassen die Betreuung der Kinder in jener Zeit, die nicht durch Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt ist, auch Großeltern und anderen Verwandten. Betrachtet man alle Vorarlberger Frauen, also inklusive jener, die nicht berufstätig sind, überlassen 43 Prozent die Betreuung der Kinder in jener Zeit, die nicht durch Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt ist, auch Großeltern und anderen Verwandten. 35 Prozent der Männer nehmen ebenso diesbezügliche Hilfe von Großeltern und anderen Verwandten in Anspruch.

Der Rest auf 100 Prozent macht keine Angaben oder weiß nichts über die innerfamiliäre Kinderbetreuung.

Veränderung der beruflichen Situation

Die OGM-Umfrage im April 2006 auf Basis derzeitiger oder früher berufstätiger VorarlbergerInnen auf die Frage nach der beruflichen Verbesserung/Verschlechterung bzw. Unveränderheit der letzten beiden Jahre bringt folgende Ergebnisse:



33 Prozent der Frauen und 38 Prozent der Männer geben an, dass sich ihre berufliche Situation in den letzten beiden Jahren verbessert hat.

Demgegenüber stehen 16 Prozent der Frauen und 18 Prozent der Männer, die angeben, dass sich ihre berufliche Situation in den letzten beiden Jahren verschlechtert hat. 49 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer sagen, dass sich ihre berufliche Situation im Vergleich zu vor 2 Jahren nicht verändert hat.

Auf die Frage, was sich die Befragten von den nächsten Monaten ihrer beruflichen Zukunft erwarten, antworteten die Befragten wie folgt:

27 Prozent der berufstätigen Frauen und 34 Prozent der berufstätigen Männer erwarten sich, dass sich ihre berufliche Karriere in den nächsten Monaten verbessern wird. Männer sehen ihre berufliche Zukunft also etwas optimistischer.

5 Prozent der Frauen und 4 Prozent der Männer erwarten sich für die nächsten Monate eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation.

66 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer erwarten sich ein Gleichbleiben ihrer derzeitigen beruflichen Situation für die nächsten Monate.

Der Rest auf 100 Prozent macht entweder keine Angaben über seine berufliche Vergangenheit bzw. Erwartungshaltung.

Gründe für die Verbesserung/Verschlechterung der beruflichen Situation

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis derzeitig berufstätiger VorarlbergerInnen bringt folgende Ergebnisse:

22 Prozent jener Frauen und 11 Prozent jener Männer, die angeben, ihre berufliche Situation habe sich verbessert, begründen dies mit gestiegenem Einkommen.
Analog dazu geben 7 Prozent dieser Frauen und 17 Prozent dieser Männer an, Karriere aufgrund von Eigeninitiative gemacht zu haben.
In der Weiterbildung liegt für 12 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer der Grund für die Verbesserung. Eine bessere Stellung im Unternehmen, sowie die größere Erfahrung machen jeweils 12 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer für die Verbesserung ihrer beruflichen Situation verantwortlich.

11 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer begründen die Verbesserung ihrer beruflichen Situation mit einem Jobwechsel. 9 Prozent der Vorarlbergerinnen und 12 Prozent der Vorarlberger geben an, ihre Arbeit wäre in den letzten beiden Jahren interessanter geworden.
Für 12 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer hat sich das Betriebsklima verbessert, während 8 Prozent der Frauen und 3 Prozent der Männer bessere Arbeitszeiten als einen Grund dafür nennen, weshalb sie eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation ausmachen können.

Jene Personen, die eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation angeben, führen diese Verschlechterung auf folgende Gründe zurück:

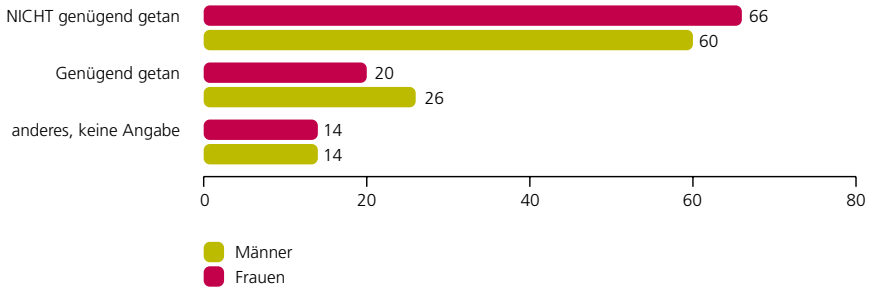
26 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Befragten, die in den letzten zwei Jahren ihres beruflichen Schaffens eine Verschlechterung ausmachen, führen diese Verschlechterung auf den erhöhten Leistungsdruck bzw. auf ein Mehr an Stress zurück. 19 Prozent der Frauen und 25 Prozent der Männer machen die allgemeine Wirtschaftslage bzw. die Auftragslage für die Verschlechterung verantwortlich. 10 Prozent der Frauen und 20 Prozent der Männer sind der Meinung, dass durch die EU alles teurer geworden ist. 14 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer in Vorarlberg sehen in den Einsparungen bzw. in schlechteren Bedingungen Gründe für ihre verschlechterte berufliche Situation.

18 Prozent der Frauen und 2 Prozent der Männer sind nunmehr auf Jobsuche bzw. wurden gekündigt, oder sie sind nach der Karenz erneut auf Jobsuche.

Die Angaben wurden spontan gemacht. Andere Angaben liegen unter der 10-Prozent-Marke.

Handlungsbedarf aus Sicht der VorarlbergerInnen

Die OGM-Umfrage im April 2006 in Vorarlberg auf Basis aller Befragten in Vorarlberg bringt folgende Ergebnisse:



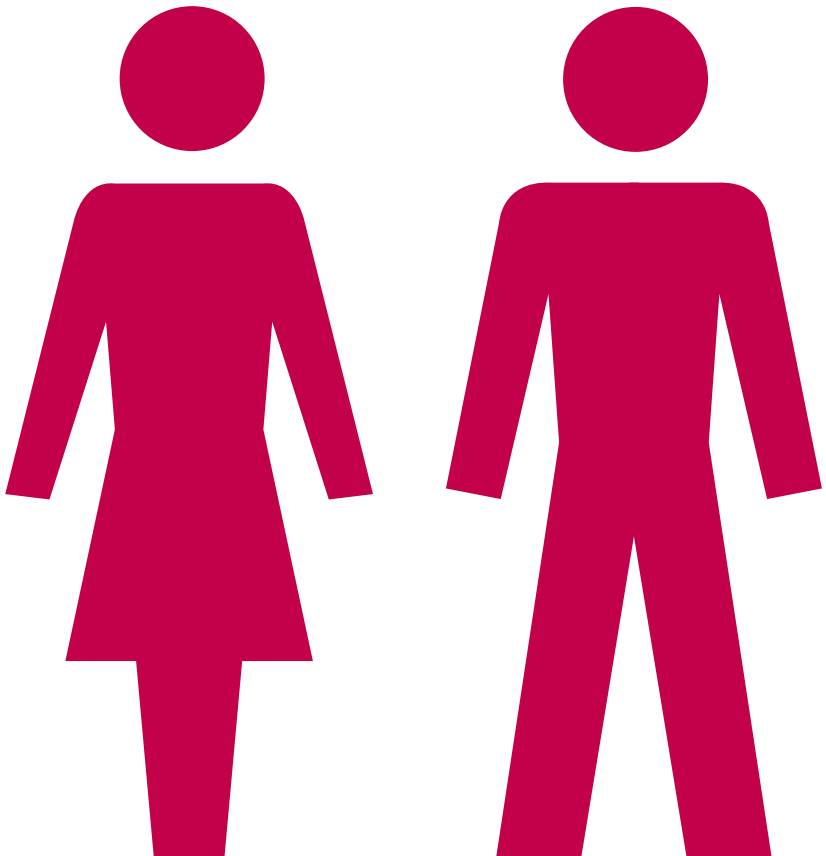
Auf die Frage, wie viel in Österreich getan wird, um die Einkommenssituation von Frauen zu verbessern, antworten 66 Prozent der Frauen und 60 Prozent der Männer, dass nicht genügend getan wird.

Demgegenüber sind 20 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer der Ansicht, es werde genügend getan.

Jeweils 14 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer sagen anderes oder wollen/können zu dieser Frage keine Angaben machen.

Verbesserungsansätze aus Sicht der Befragten wären eine bessere Ausbildung für Frauen, die erhöhte Wertschätzung der Leistungen von Frauen in Beruf und Familie, Gleichberechtigung sowie ein verstärktes Umdenken in Richtung Frauenbedürfnisse und verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen.

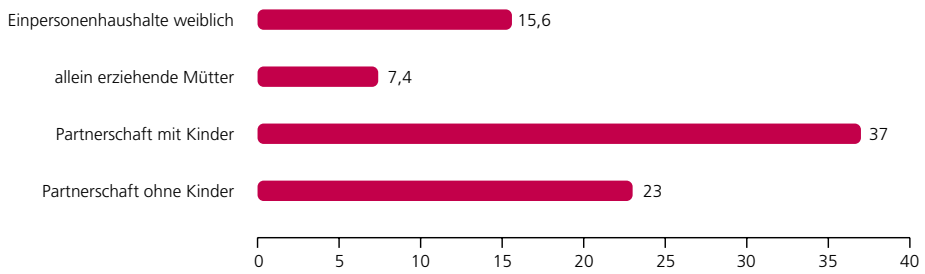
Bei den Angaben handelt es sich um spontane Angaben.



Ergebnisse der Sekundärmarktforschung

Lebenssituation von Frauen in Vorarlberg

Laut Statistik Austria auf Basis der Haushalte in Vorarlberg (140.100) leben Frauen in Vorarlberg in folgenden Lebenssituationen:



15,6 Prozent der Haushalte in Vorarlberg sind weibliche Einpersonenhaushalte.

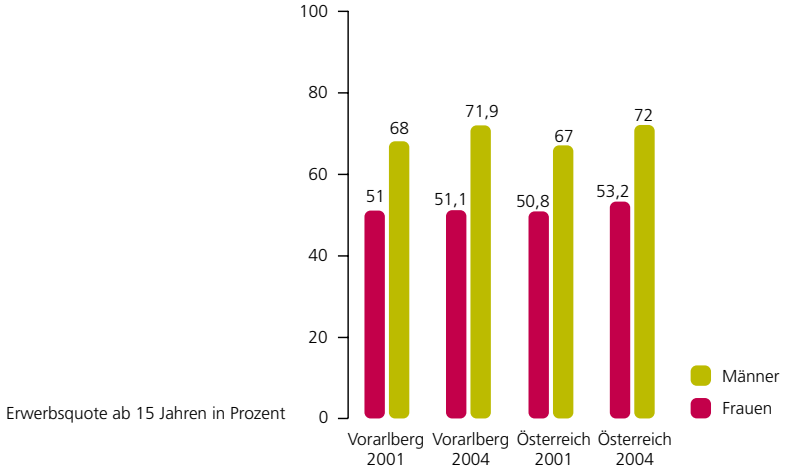
In 7,4 Prozent der Vorarlberger Haushalte leben allein erziehende Mütter.

37 Prozent der Haushalte bestehen aus einer Partnerschaft mit Kindern, wohingegen 23 Prozent der VorarlbergerInnen in einer Partnerschaft ohne Kinder leben.

Den Rest auf 100 Prozent bilden Zwei- und Mehrfamilienhaushalte, allein erziehende Väter und männliche Einpersonenhaushalte.

Erwerbsquoten (alle ArbeitnehmerInnen)

Laut der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria für die Jahre 2001 und 2004 für männliche und weibliche Arbeitskräfte ab 15 Jahren in Vorarlberg und Österreich können folgende Angaben gemacht werden:

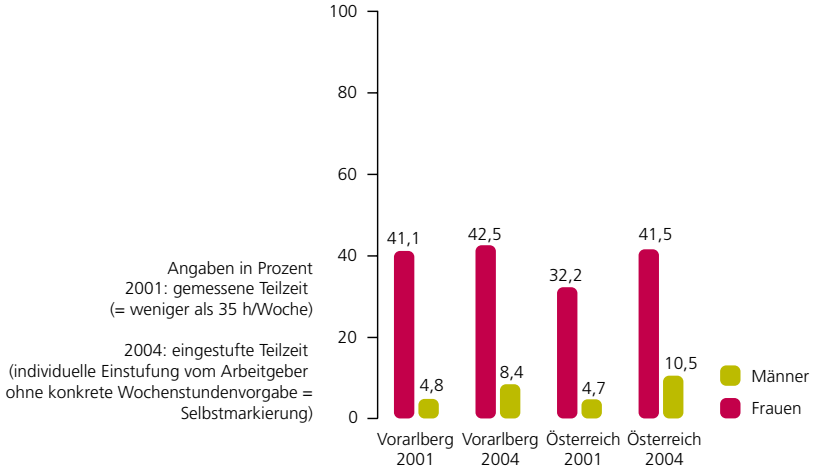


In Vorarlberg blieb die Erwerbsquote der Frauen mit 51 Prozent im Jahr 2001 und 51,1 Prozent im Jahr 2004 konstant. Im selben Zeitraum stieg die Frauenerwerbsquote im Österreich-Durchschnitt um 2,4 Prozent von 50,8 auf 53,2 Prozent an.

In Vorarlberg stieg die Erwerbsquote der Männer von 68 Prozent im Jahr 2001 auf 71,9 Prozent im Jahr 2004. Im selben Zeitraum stieg die Männererwerbsquote in Österreich vergleichsweise stärker an, und zwar um 5 Prozent von 67 auf 72 Prozent.

Erwerbsquoten Teilzeitbeschäftigte

Laut der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria von 2001 und der Lohnsteuerstatistik der Statistik Austria von 2004 können folgende Angaben gemacht werden:



Der Anteil der Vorarlbergerinnen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, stieg von 41,1 Prozent 2001 auf 42,5 Prozent 2004 verhältnismäßig geringer als der Anteil der Österreicherinnen mit Teilzeitbeschäftigung im Vergleichszeitraum.
Dieser stieg von 32,2 auf 41,5 Prozent um 9,3 Prozent. Das bedeutet, dass der Teilzeit-Anteil 2004 in Vorarlberg auf gleichem Niveau mit dem Österreich-Schnitt liegt.

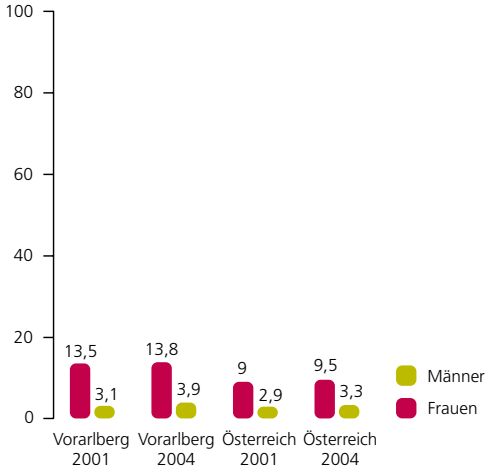
Der Anteil der Vorarlberger (Männer), die Teilzeit beschäftigt waren, stieg von 4,8 auf 8,4 Prozent. Österreichweit fand eine Zunahme des Anteils der teilzeitbeschäftigten Männer von 4,7 Prozent 2001 auf 10,5 Prozent 2004 statt.

Angemerkt sei, dass die Zahlen der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen der beiden Vergleichsjahre nicht direkt verglichen werden dürfen, da der Teilzeitbegriff jeweils unterschiedlich definiert wurde:

Galt im Jahr 2001 noch eine wöchentliche Arbeitsleistung von weniger als 35 Stunden als „Teilzeit“, so wurden im Jahr 2004 all jene Personen als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die vom Arbeitgeber subjektiv als Teilzeitkräfte bewertet wurden. Diese subjektive Einschätzung der Arbeitgeber wird auch Selbstmarkierung genannt.

Erwerbsquoten: Geringfügig Beschäftigte

Laut dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger stellt sich die Entwicklung der Erwerbsquote der geringfügig Beschäftigten in Relation zu allen Erwerbstätigen folgendermaßen dar:



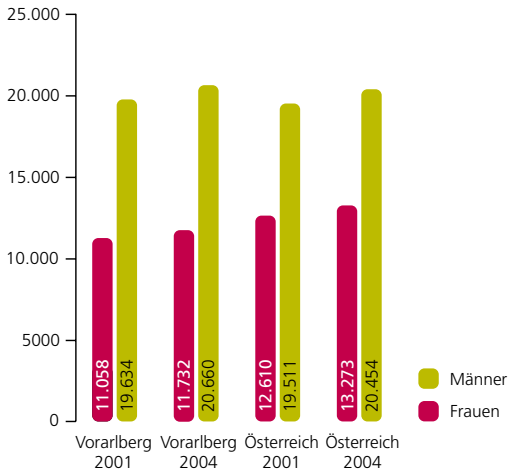
Frauen sind in einem deutlich höheren Ausmaß geringfügig beschäftigt als Männer.

Der Anteil der Vorarlbergerinnen, die geringfügig beschäftigt wurden, stieg von 13,5 Prozent im Jahr 2001 auf 13,8 Prozent im Jahr 2004 leicht an. Parallel dazu stieg österreichweit der Anteil an Frauen, die geringfügig beschäftigt wurden, von 9 Prozent im Jahr 2001 auf 9,5 Prozent im Jahr 2004 an. In Vorarlberg liegt der Anteil an geringfügig beschäftigten Frauen also weiterhin deutlich über dem Österreich-Durchschnitt.

Der Anteil der Männer in Vorarlberg, die geringfügig beschäftigt wurden, stieg von 3,1 Prozent im Jahr 2001 auf 3,9 Prozent im Jahr 2004. Österreichweit stieg der Anteil der geringfügig beschäftigten Männer von 2,9 Prozent im Jahr 2001 auf 3,3 Prozent im Jahr 2004.

Nettojahreseinkommen

Laut den Lohnsteuerstatistiken der Statistik Austria aus den Jahren 2001 und 2004 stellt sich die Entwicklung der Nettojahreseinkommen wie folgt dar:



Das Nettojahreseinkommen der Vorarlbergerinnen stieg von € 11.058,– im Jahr 2001 auf € 11.732,– im Jahr 2004. Jenes der Vorarlberger stieg im Vergleichszeitraum von € 19.634,– auf € 20.660,–.

Das Nettojahreseinkommen der Österreicherinnen stieg von € 12.610,– im Jahr 2001 auf € 13.273,– im Jahr 2004. Jenes der österreichischen Männer stieg von € 19.511,– auf € 20.454,–.

Nimmt man das jeweilige monatliche Nettofraueneinkommen als Basis, so verdienten Männer in Vorarlberg 2001 um 77,6 Prozent bzw. € 715,– mehr als Frauen. Im Jahr 2004 verringerte sich der prozentuelle Anteil des Einkommensvorteils auf 76,1 Prozent, der Einkommensvorteil absolut erhöhte sich jedoch trotzdem auf € 744,– pro Monat.

In Österreich verdienten Männer 2001 netto um 54,7 Prozent oder € 575,– pro Monat mehr als Frauen. Analog zu Vorarlberg verringerte sich hier der prozentuelle Anteil des Einkommensvorteils im Jahr 2004 auf 54,1 Prozent, während sich der Einkommensvorteil absolut auf € 598,– pro Monat ausweitete.

Einkommen von Frauen und Männern im Österreich-Vergleich

Laut der Lohnsteuerstatistik 2004 sind die arbeitszeitbereinigten, durchschnittlichen jährlichen Brutto-Bezüge der Vollzeitdienstnehmer mit ganzjährigen Bezügen und die durchschnittlichen, nicht arbeitszeitbereinigten jährlichen Brutto-Bezüge aller Dienstnehmer deutlich höher als die der jeweiligen Frauen.
Der Bundesländervergleich zeigt nachstehend das Ausmaß des Einkommensvorteils der Männer, wobei als Basis die jeweiligen Fraueneinkommen herangezogen wurden.

Angemerkt sei, dass die nachstehenden Ergebnisse exklusive Selbstständiger, Freiberufler und nicht in Österreich beschäftigter Personen zu verstehen sind und Sonderzahlungen nicht berücksichtigt wurden. Zudem sei angemerkt, dass die Vollzeit-DienstnehmerInnen mit ganzjährigen Bruttobezügen im Jahre 2004 57 Prozent aller ArbeitnehmerInnen ausmachten.

Die jährlichen, *arbeitszeitbereinigten* Brutto-Bezüge der männlichen Vollzeit-Dienstnehmer mit ganzjährigen Bezügen waren 2004 im Burgenland um 39 Prozent, in Kärnten um 36 Prozent, in Niederösterreich um 39,8 Prozent, in Oberösterreich um 46,1 Prozent, in Salzburg um 41,7 Prozent, in der Steiermark um 36,6 Prozent, in Tirol um 41,5 Prozent, in Vorarlberg um 52,2 Prozent und in Wien um 32,6 Prozent höher als jene der Frauen in den jeweiligen Bundesländern. Österreichweit waren die jährlichen, arbeitszeitbereinigten Brutto-Bezüge der männlichen Vollzeit-Dienstnehmer mit ganzjährigen Bezügen 2004 um 37,6 Prozent höher als jene der Frauen.

Die jährlichen, *nicht arbeitszeitbereinigten* Brutto-Bezüge aller männlichen Dienstnehmer waren 2004 im Burgenland um 66,5 Prozent, in Kärnten um 66,1 Prozent, in Niederösterreich um 67,3 Prozent, in Oberösterreich um 81 Prozent, in Salzburg um 70,4 Prozent, in der Steiermark um 67,8 Prozent, in Tirol um 76,6 Prozent, in Vorarlberg um 91,9 Prozent und in Wien um 41,1 Prozent höher als jene der Frauen in den jeweiligen Bundesländern. Österreichweit waren die jährlichen, nicht arbeitszeitbereinigten Brutto-Bezüge aller männlichen Dienstnehmer 2004 um 64,6 Prozent höher als jene der Frauen.

Bemerkenswert ist, dass Vorarlberg landesweit jeweils mit großem Abstand vor Oberösterreich die höchsten Unterschiede in den Einkommen aufweist.

Einkommen von Frauen und Männern im internationalen Vergleich

Laut Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria von 2002 (Daten für Österreich, Deutschland, Schweden, Vereinigtes Königreich, EU 15 und EU 25), der Schweizerischen Strukturerhebung (Daten für die Schweiz) und Statistics Norway (Daten für Norwegen) können folgende Aussagen getätigt werden:

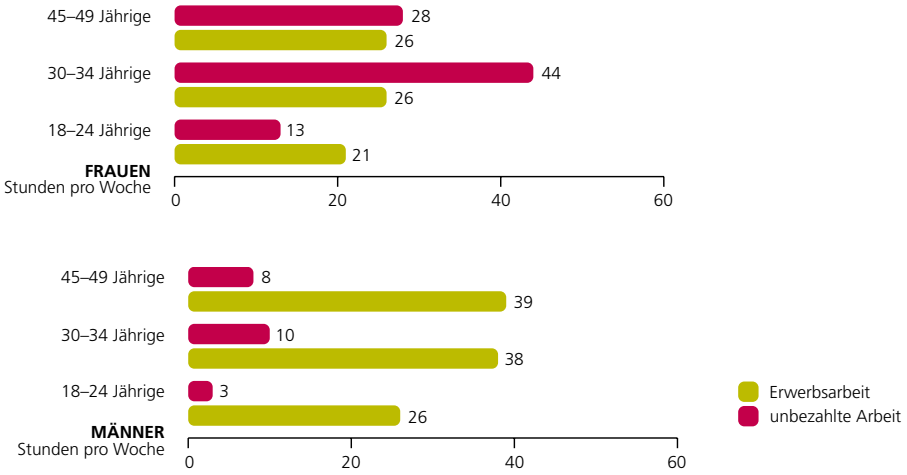
Der arbeitszeitbereinigte, durchschnittliche Brutto-Jahresverdienst im Vollzeitäquivalent der Männer auf Basis der Fraueneinkommen war 2002 in Österreich um 41 Prozent, in Deutschland um 36 Prozent, in der Schweiz um 26,1 Prozent, in Norwegen um 16,2 Prozent, in Schweden um 20,2 Prozent und im Vereinigten Königreich um 55,8 Prozent höher als jener der Frauen in den jeweiligen Ländern.

Der arbeitszeitbereinigte, durchschnittliche Brutto-Jahresverdienst im Vollzeitäquivalent der Männer auf Basis der Fraueneinkommen war 2002 in den EU 15 um 35,1 Prozent und in den EU 25 um 37,9 Prozent höher als jener der Frauen in den jeweiligen Vergleichsregionen.

Der Einkommensvorteil der Männer gegenüber Frauen ist damit in Österreich größer als in den Vergleichsländern, nur im Vereinigten Königreich ist der Einkommensvorteil der Männer ausgeprägter als in Österreich.

Verhältnis bezahlte/unbezahlte Arbeit im Geschlechtervergleich

Laut dem Österreichischen Institut für Familienforschung (Nr. 36/2004) können folgende Angaben über das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit im Geschlechtervergleich gemacht werden:



Unter unbezahlter Arbeit wird nachstehend Hausarbeit und Kinderbetreuung verstanden.

Es sollen die 3 markantesten Altersgruppen gesondert dargestellt werden:

28 Prozent der 45- bis 49-jährigen Frauen in Österreich vollrichten unbezahlte Arbeit. 26 Prozent der Frauen dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit. Demgegenüber vollrichten 8 Prozent der 45- bis 49-jährigen Männer in Österreich unbezahlte Arbeit. 39 Prozent der Männer dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit.

44 Prozent der 30- bis 34-jährigen Frauen in Österreich vollrichten unbezahlte Arbeit. 26 Prozent der Frauen dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit. Demgegenüber vollrichten 10 Prozent der 30- bis 34-jährigen Männer in Österreich unbezahlte Arbeit. 38 Prozent der Männer dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit.

13 Prozent der 18- bis 24-jährigen Frauen in Österreich vollrichten unbezahlte Arbeit. 21 Prozent der Frauen dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit. Demgegenüber vollrichten 3 Prozent der 18- bis 24-jährigen Männer in Österreich unbezahlte Arbeit. 26 Prozent der Männer dieser Alterskategorie leisten Erwerbsarbeit.

Kinderbetreuungsquoten im Österreich-Vergleich

Laut Kindertagesheimstatistik 2004/2005 der Statistik Austria kann der Anteil der Kinder in institutionellen Einrichtungen an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung (Fortschreibung) wie folgt dargestellt werden:

Die Betreuungsquote der 0- bis 2-Jährigen betrug 2004 im Burgenland 10,7 Prozent, in Kärnten 9,5 Prozent, in Niederösterreich 5,9 Prozent, in Oberösterreich 4,8 Prozent, in Salzburg 7,9 Prozent, in der Steiermark 4,1 Prozent, in Tirol 3,3 Prozent, in Vorarlberg 9,5 Prozent und in Wien 21,7 Prozent.

Österreichweit wurden 2004 9,2 Prozent der 0- bis 2-Jährigen in Kinderbetreuungseinrichtungen betreut.

Vorarlberg liegt damit bei der Betreuungsquote der Kleinstkinder gut im Österreich-Schnitt, insbesondere bei Berücksichtigung des hohen Wertes für Wien (aufgrund höherer Dichte an Betreuungseinrichtungen und höherer Frauenerwerbsquote in Wien).

Die Betreuungsquote der 3- bis 5-Jährigen (Kindergartenalter) liegt österreichweit bei 82,1 Prozent.

Der Bundesländervergleich zeigt folgendes Bild:
Burgenland 95,3 Prozent, Kärnten 68,7 Prozent, Niederösterreich 88,8 Prozent (gratis Vormittags-Betreuung!), Oberösterreich 82,6 Prozent, Salzburg 82,2 Prozent, Steiermark 76,9 Prozent, Tirol 79,1 Prozent, Vorarlberg 84,0 Prozent und Wien 81,7 Prozent.

Die Betreuungsquote der 6- bis 9-Jährigen betrug 2004 im Burgenland 4,6 Prozent, in Kärnten 12,0 Prozent, in Niederösterreich 10,5 Prozent, in Oberösterreich 10,1 Prozent, in Salzburg 7,1 Prozent, in der Steiermark 4,6 Prozent, in Tirol 3,1 Prozent, in Vorarlberg 4,1 Prozent und in Wien 26,5 Prozent.

Österreichweit wurden 2004 11,1 Prozent der 6- bis 9-Jährigen in Kinderbetreuungseinrichtungen betreut.

Bedarf an und Beurteilung von Kinderbetreuungseinrichtungen

Laut Kindertagesheimstatistik 2004/2005 der Statistik Austria bzw. einer Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrt und Sozialforschung im Auftrag der Industriellenvereinigung 2005 können folgende Aussagen getroffen werden:

Aus Sicht der Eltern müssen 40.000 Betreuungsplätze verbessert werden: Verbesserungskriterien lt. VIF-Indikatoren der AK sind vor allem die Öffnungszeiten bzw. Öffnungstage und das Angebot an Mittagstischen. Außerdem werden von den Eltern zu hohe Kosten (vor allem für unter 3-Jährige) bzw. die zu große Entfernung zum Wohnort kritisiert.

Laut eigenen Angaben würden bei besserem Kinderbetreuungsangebot rund 50.000 Frauen in ganz Österreich neu oder in höherem Ausmaß einer Erwerbsarbeit nachgehen.

Details zum Kinderbetreuungsangebot in Vorarlberg:

In Vorarlberg gibt es in 56 Prozent der ganztägigen Kindergärten eine Mittagsunterbrechung – in Österreich in nur knapp 6 Prozent!

In Vorarlberg haben knapp 19 Prozent der Kindergärten zumindest 9 Stunden/Tag geöffnet – in Österreich rund 42 Prozent!

Die Vorarlberger Kindergärten haben 62,5 Schließtage pro Jahr – in ganz Österreich liegt der Schnitt der Schließtage bei 41,9!

Typen der Familienpolitik

Laut Österreichischem Institut für Familienforschung (Sonja Dörfler Nr.52/2005) können folgende Angaben zu Typen internationaler Familienpolitik gemacht werden:

Grundsätzlich soll zwischen der Beziehung der Geschlechter zueinander und der Art der staatlichen Unterstützung von Familien unterschieden werden:

In Schweden und Norwegen herrscht zwischen den Geschlechtern individuelle Autonomie vor. Es gilt der Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hierbei die Zielsetzung. Man verfolgt das familienpolitische Leitbild eines Zwei-Verdiener-Haushalts.

Das skandinavische System setzt nicht an der Institution Familie, sondern bei den Rechten und Möglichkeiten von Individuen an. Der Begriff „Familie" spielt im schwedischen Recht keine Rolle. Stattdessen spricht man hier von „Mutter und Vater". Der schwedische Staat konzentriert das Hauptgewicht seiner familienpolitischen Aufwendungen auf die Bereiche Sachleistungen für Familien und Investitionen in öffentliche Infrastruktur (Kinderbetreuung, Ganztagesschule, etc.).

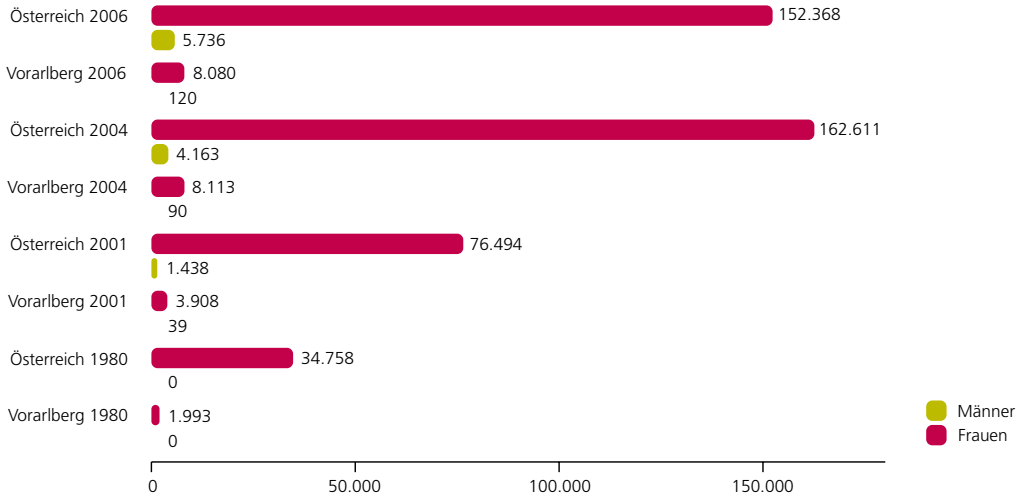
Demgegenüber lässt sich in Österreich, Deutschland und der Schweiz eine starke Abhängigkeit zwischen den Geschlechtern beobachten. Insbesondere in Österreich und Deutschland muss das bestehende Geschlechterverhältnis nach wie vor durch eine starke Abhängigkeit der Frauen von ihren Männern beschrieben werden.

Im deutschsprachigen Raum finden Eltern vornehmlich in Barleistungen Unterstützung durch den Staat. Sozialen Dienstleistungen wird hier weit weniger Aufmerksamkeit beigemessen. Es herrscht eine spezifische Vorstellung über die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von unbezahlter Familienarbeit und Erwerbsarbeit, die oft zu Lasten der Frauen geht (Doppelbelastung).

Angemerkt sei, dass in offiziellen Texten in Frankreich der Begriff „Mutter" durch den Begriff „Frau mit Kind" ersetzt wurde, um die berufliche Stellung von Frauen mit Kindern zu betonen.

Karenz bzw. KindergeldbezieherInnen

Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger können für Österreich und Vorarlberg im Zeitvergleich folgende Angaben gemacht werden:



1980 gab es sowohl in Vorarlberg, als auch in Österreich keine männlichen Karenzgeldbezieher. In Vorarlberg gab es zu dieser Zeit 1.993 Karenzgeldbezieherinnen. In Österreich waren es insgesamt 34.758.

2001 gab es eine gesetzliche Änderung: Karenzgeld wird durch Kindergeld abgelöst.

2001 waren 39 Männer Kindergeldbezieher, dies entspricht einer Väterkarenzquote von 1 Prozent. Österreichweit waren es 1.438 (Väterkarenzquote von 1,8 Prozent).

2004 zeigt folgende Entwicklung: In Vorarlberg waren 90 Männer Kindergeldbezieher (Väterkarenzquote von 1,1 Prozent), in Österreich 4.163 Männer (Väterkarenzquote von 2,5 Prozent).

Im April 2006 schließlich waren 120 Männer Kindergeldbezieher (Väterkarenzquote von 1,5 Prozent), in Österreich 5.736 Männer (Väterkarenzquote von 3,6 Prozent).

Der Anteil der Männer an allen KindergeldbezieherInnen steigt sowohl in Österreich, als auch in Vorarlberg auf sehr niedrigem Niveau. Tendenziell steigt der Anteil an männlichen Kindergeldbeziehern in Österreich viel stärker als in Vorarlberg. Zum Vergleich: In Wien waren im April 2006 5,9 Prozent der KindergeldbezieherInnen männlich.

Erfasst wurden dabei Väter, ab einer Karenzdauer von 3 Monaten.

Laut www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf aus dem Jahr 2003 waren in Deutschland 2,4 Prozent der Väter in Karenz.

In Norwegen waren 2003 bemerkenswerte 70 Prozent der Väter in Karenz, wobei hier Väter bereits ab einer Karenzdauer von einem Monat gezählt wurden. In Schweden gingen 2003 immerhin 38 Prozent der Väter zumindest einen Monat in Karenz.

Familienbesteuerung im Ländervergleich

Laut dem Österreichischen Institut für Familienforschung (Sonja Dörfler Nr. 52/2005) können über die Familienbesteuerung im Ländervergleich folgende Aussagen getroffen werden:

In Österreich gibt es ein System der partiellen Individualbesteuerung mit Steuererleichterungen für Familien, das so genannte „Modified breadwinner model".

Dieses System kann maximal ausgeschöpft werden, wenn ein Elternteil Vollzeit und der zweite Elternteil einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht.

Da davon auszugehen ist, dass die Haushalte ökonomisch rational handeln, kann die Behauptung aufgestellt werden, dass es für den Haushalt sinnvoll ist, wenn jener Elternteil, der das höhere Einkommen aufweist, einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und der andere, verhältnismäßig weniger verdienende Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nachkommt. Letzteres trifft in der Regel auf Frauen zu.

Demzufolge werden sowohl die Frauenerwerbsquote als auch die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen dem staatlichen Steuersystem gegenübergestellt.

In Österreich betrug die Frauenerwerbsquote im Jahr 2002 61 Prozent. 36 Prozent dieser Frauen waren teilzeitbeschäftigt. Das sind 22 Prozent aller österreichischen Frauen.

In Deutschland haben Eltern die Möglichkeit zwischen einer getrennten Besteuerung und dem Ehegattensplitting zu wählen. Dieses Steuersystem wird auch „Male Breadwinner Model" genannt. Die maximale Ausschöpfung dieses Systems kann dann erzielt werden, wenn ein Elternteil arbeitet, während der andere zu Hause bleibt, da in diesem Fall die Bemessungsgrundlage für den progressiven Steuersatz halbiert werden kann.

In Deutschland beträgt die Frauenerwerbsquote 59 Prozent. 40 Prozent der arbeitenden Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Das sind 24 Prozent aller deutschen Frauen.

In Schweden gibt es das System der Individualbesteuerung, das so genannte „dual breadwinner model". Eine maximale Ausschöpfung erfolgt hier, wenn beide Elternteile einer Arbeit nachgehen. Die Frauenerwerbsquote ist auch tatsächlich höher als in Österreich und Deutschland und beträgt 73 Prozent. 33 Prozent dieser Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Das sind 24 Prozent aller schwedischen Frauen.

In Norwegen erfolgt die Besteuerung teilweise ähnlich wie in Österreich. Dennoch kann das System als ein „dual breadwinner model" bezeichnet werden. Maximal ausgeschöpft wird dieses System, wenn beide Elternteile arbeiten. 74 Prozent beträgt die Frauenerwerbsquote in Norwegen. 43 Prozent davon arbeiten Teilzeit, das sind 32 Prozent der Norwegerinnen.

Ergebnisse der Gruppendiskussion

Beurteilung der beruflichen Situation von Frauen in Vorarlberg

Die OGM-Gruppendiskussionen im April 2006 mit 11 Frauen bzw. 7 Männern bringen folgende Erkenntnisse zutage:

Entsprechend der Rollenverteilung werden jene Berufe als ideal erachtet, die mit Kindern vereinbar sind (typische Frauenberufe). Kinderbetreuung ist nach wie vor (reine) Frauensache. Frauen sind in schlechteren Jobs tätig, um den familiären Pflichten nachkommen zu können.

Auch von jungen Frauen werden Karriere und Kinder schlicht als unvereinbar betrachtet.

Von einem Teil der Männer wird die Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern als Nebensache betrachtet, der Mann ist der Familienerhalter. (Zitat: „Frauen gehen arbeiten, damit ihnen nicht die Decke auf den Kopf fällt.“)

Die Situation allein erziehender Frauen wird von Frauen und Männern gleichermaßen als „sehr hart“ bezeichnet.

Viele Frauen haben das Gefühl, es sei „gesellschaftlich nichts wert, Kinder zu haben“ (Zitat). Die Forderung einer monetären Bewertung der Familienarbeit ist in unserer Gesellschaft noch kaum thematisiert.

Beurteilung der Einkommenssituation von Frauen in Vorarlberg

Die Einkommenssituation aller Beschäftigten wird als verschlechtert erlebt. Gründe sind insbesondere die allgemeine Wirtschaftslage und der Arbeitsmarkt. Frauen und Männer bestätigen aber auch eine genderspezifische Einkommensungerechtigkeit.

Frauen begründen diesen Gender Pay Gap vor allem mit den differenzierten beruflichen Möglichkeiten von Frauen und Männern. Von Männern wird in höherem Ausmaß auch Lohnungleichheit (ungleicher Lohn für gleiche Arbeit) als Grund genannt. Eine Ausnahme bildet hier der öffentliche Dienst.

Einigkeit herrscht darüber, dass Vorarlberg beim Thema Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dem Rest Österreichs hinterher hinkt.

Lohnungleichheit wird ebenfalls sehr stark mit den karenzbedingten Ausfällen der Frauen begründet, grundsätzlich wird von Arbeitgebern weniger in Frauen investiert (Weiterbildung, Aufstieg etc).

Geringfügige und neue Beschäftigungsverhältnisse werden als Frauenthema und als „Katastrophe für die Zukunft“ angesehen.

Ergebnisse der Betriebsfallstudien

Situation von Frauen und Männern in Betrieben

Die OGM-Betriebsfallstudie im Mai 2006 in 18 Unternehmen (schriftliche und persönliche Befragung) in Vorarlberg bringt folgende Ergebnisse:

Die gesellschaftlichen Rollenbilder werden in den Unternehmen widergespiegelt und in weiten Bereichen von Frauen und Männern akzeptiert (Männer in Führungs-, Frauen in Servicierungspositionen).

In kaum einem Unternehmen sind Frauen in oberster Führungsebene anzutreffen.

In zwei Drittel der Organisationen sind Frauen in verantwortungsvollen Positionen beschäftigt.

In jüngeren Unternehmen herrscht gegenüber gesellschaftlichen und in Folge auch innerbetrieblichen Veränderungen Offenheit: Der Mangel an Frauen in Führungspositionen wird als zu behebender Mangel beschrieben.

In Unternehmen, wo Arbeitszeiten flexibler gelebt werden, wo Innovation und nicht Systemerhalt gefragt sind, finden sich Frauen in Schlüsselpositionen.

In fast allen Unternehmen sind Frauen finanziell benachteiligt, dazu trägt insbesondere die hohe Frauen-Teilzeitquote bei. Aber auch bei Betrachtung von ausschließlich Vollzeitbeschäftigten zeigen sich Einkommensunterschiede.

In den Unternehmen besteht ein Mangel an Wissen um Situation, Bedürfnisse/Wünsche und Ideen der MitarbeiterInnen.

Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Struktur der Belegschaft

Die Gesamtergebnisse der 13 Unternehmensfragebögen, die uns im Rahmen der Betriebsfallstudie retourniert wurden, sind im Folgenden dargestellt.
An dieser Stelle nochmals herzlichen Dank an die Unternehmen!

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Arbeiter / Arbeiterinnen	760	16,5	274	12,4	486	20,3
Angestellte	3.842	83,5	1.934	87,6	1.908	79,7
MitarbeiterInnen gesamt ohne Lehrlinge	4.602	100,0	2.208	48,0	2.394	52,0
MitarbeiterInnen gesamt inkl. Lehrlinge (teilweise inkl. geringfügig Beschäftigte)	4.688		2.237	47,7	2.451	52,3
Lehrlinge gesamt / nach Bereichen	86		29	33,7	57	66,3
Verwaltung	28		21	11,7	7	
Dienstleistungen	8		6		2	
Produktion	46		1		45	
andere Bereiche	4		1		3	
Altersstruktur der Belegschaft						
unter 20 Jahren	75	2,7	45	3,8	30	1,9
20 bis 30 Jahren	359	13,0	216	18,4	143	9,0
30 bis 40 Jahren	761	27,6	358	30,5	403	25,5
40 bis 50 Jahren	924	33,5	352	30,0	572	36,1
50 bis 60 Jahren	595	21,6	193	16,4	402	25,4
über 60 Jahren	43	1,6	10	0,9	33	2,1
Summe Angaben	2.757	100,0	1.174	100,0	1.583	100,0

Anmerkung zu leeren Kommentarfeldern:
Da individuelle Kommentare Rückschlüsse auf die Identität der Unternehmen zulassen könnten, wurden diese Anmerkungen aus dem Gesamtbericht eliminiert.

Für andere Antwortfelder ohne Ergebnisangabe gilt:
Die statistische Darstellung dieser Ergebnisse ist aufgrund der geringen Antwortbasis nicht möglich!

Struktur der Belegschaft

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Dauer der Betriebszugehörigkeit						
unter 1 Jahr	124	4,7	66	5,7	58	3,9
1 bis 5 Jahre	607	23,0	347	30,0	260	17,6
5 bis 10 Jahre	502	19,0	249	21,5	253	17,1
10 bis 20 Jahre	830	31,5	360	31,1	470	31,8
über 20 Jahre	573	21,7	136	11,7	437	29,6
Summe Angabe	2.636	100,0	1.158	100,0	1.478	100,0
Kommentare						
Familiärer Hintergrund der Beschäftigten						
Alleinstehend mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen HH	Statistische Darstellung der Ergebnisse aufgrund geringer Antwortbasis nicht möglich!					
Mit PartnerIn und Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen HH						
Kommentare						
Mit Kindern nicht im gemeinsamen HH						
Arbeitszeit						

Arbeitszeitstruktur

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Vollzeit	3.225	71,8	1.089	50,6	2.136	91,2
Teilzeit	1.269	28,2	1.062	49,4	207	8,8
Summe Angabe	4.494	100,0	2.151	100,0	2.343	100,0
Gleitzeitmodell vorhanden? JA	in 8 –13 Unter-nehmen					
Überstundenleistung pro Woche						
bis 5 Stunden						
über 5 Stunden						
Abgeltung der Überstunden						
Pauschale						
Vollzeit umfasst	39,92					
Teilzeit umfasst	21,68					
andere Arbeitszeiten						
Kommentare						

Arbeitszeitverhältnis, Arbeitsstruktur

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fixe DienstnehmerInnen	4.561	99,6	2.174	99,4	2.387	99,8
Freie DienstnehmerInnen	0	0,0	0	0,0	0	0,0
geringfügig Beschäftigte	18	0,4	14	0,6	4	0,2
Summe MitarbeiterInner inkl. geringfügig Beschäftigte	4.579	100,0	2.188	100,0	2.391	100,0
Anzahl geförderte Arbeitsplätze	61		30		31	
davon: Wiedereinsteiger	3		3		0	
davon: AN mit Behinderung	12		7		5	
andere über AMS geförderte AN	8		6		2	
andere über AMS geförrderte AN	36		13		23	
andere geförderte AN	2		1		1	
Telearbeitsplätze	10		1		9	
andere Formen der Bestätigung						
Kommentare						

Arbeitsplatzbeschreibung, Tätigkeit

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Tätigkeitsbereich MitarbeiterInnen im Bereich						
Administration, Verwaltung	2.308	57,4	1.052	49,9	1.256	65,7
Produktion	141	3,5	21	1,0	120	6,3
Verkauf	115	2,9	35	1,7	80	4,2
Summe andere Bereiche	1.458	36,3	1.001	47,5	457	23,9
Summe Angabe	4.022	100,0	2.109	100,0	1.913	100,0
andere Bereiche						
andere Bereiche						
andere Bereiche						
Einstufungen						
Hilfskräfte	360	9,0	313	14,4	47	2,6
angelernte Fachkräfte	636	16,0	421	19,4	215	11,9
qualifizierte Fachkräfte	2.371	59,6	1.153	53,1	1.218	67,4
Führungskräfte auf mittlerer Ebene (Abteilungsleitung)	318	8,0	215	9,9	103	5,7
Führungskräfte auf oberer Ebene (Geschäftsführung, Vorstandsebene)	296	7,4	71	3,3	225	12,4
Summe Angabe	3.981	100,0	2.173	100,0	1.808	100,0

Ausbildung

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Ausbildungsniveau (abgeschlossen)						
nur Pflichtschule	143		82		61	
Berufsschule bis Gesellenprüfung	113		19		94	
Berufsschule bis Meisterprüfung	25		3		22	
Fachschule/HAS ohne Matura	81		37		44	
Matura	79		41		38	
Kurzstudium, Kolleg	5		1		4	
Fachhochschule	3		2		1	
Vollstudium (Mag, Dr)	21		23		18	
Kommentare	Statistische Darstellung der Ergebnisse aufgrund geringer Antwortbasis nicht möglich!					

Gehaltsstruktur

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Vollzeitbeschäftigte (Bruttoeinkommen)	1.869		570		1.299	
niedriger Gehaltsbereich (bis € 1.300,–)	47	2,5	36	6,3	11	0,8
mittlerer Gehaltsbereich (€ 1.300,– bis 2.900,–)	872	46,7	395	69,3	477	36,7
hoher Gehaltsbereich (über € 2.900,–)	950	50,8	139	24,4	811	62,4
Summe Angaben Vollzeitbeschäftigte (Angaben über 60 % der MitarbeiterInnen)	1.869	100,0	570	100,0	1.299	100,0

Weiterbildung

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Teilnahme in den letzten 12 Monaten an						
Betriebsinterner Weiterbildung	89	31,2	48	36,9	41	26,5
Betriebsexterner Weiterbildung	196	68,8	82	63,1	114	73,5
Summe Weiterbildung (intern & extern) Angaben aus 6 von 12 Betrieben	285		130	45,6	155	54,4
Bereich: EDV Grundkenntnisse	5		3		2	
Bereich: EDV weiterführend	4		0		4	
Bereich: Sprachen	3		1		2	
Bereich: Rhetorik/Persönlichkeitsentwicklung/Kommunikation	93		20		75	
Bereich: diverse Fachtrainings	208		98		93	
Summe andere Bereiche	5		2		3	
Kommentare						

Personaleinstellung, Personalneubesetzung

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
gesamt in den letzten 5 Jahren (Angaben von 8 Unternehmen, Prozentuierung: Neueinstellungen im Verhältnis zur Gesamt-MitarbeiterInnen-Zahl)	618	24,1	364	31,9	254	17,8
MitarbeiterInnen gesamt inkl. Lehrlinge (teilweise inkl. geringfügig Beschäftigte)	2.567		1.141		1.426	
davon betriebsinterne Besetzungen	183		93		90	
davon betriebsexterne Besetzungen	435		271		164	
davon im niedrigen Gehaltsbereich	70		65		5	
davon im mittleren Gehaltsbereich	370		224		146	
davon im hohen Gehaltsbereich	109		24		85	
Personalstand und Fluktuation						
Personalstand aktuell (= 100 %)	4.031		2.089		1.942	
Personalstand von 12 Monaten	4.051	100,4962	2.110	101,005	1.941	99,9485
Personalstand vor 5 Jahren	3.806	94,41826	1.956	93,6333	1.850	95,2626
Konmmentare						

Freistellung

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Karenz gesamt	219		196	89,5	23	10,5
Kinderbetreuungskarenz	175	79,9	174	88,8	1	4,3
Bildungskarenz	1	0,5	1	0,5	0	0,0
Teilzeitkarenz	3	1,4	1	0,5	2	8,7
andere Karenzierungen	16	7,3	1	0,5	15	65,2
Pflegefreistellung	24	11,0	19	9,7	5	21,7
Kommentare						

	gesamt
Unternehmensdaten	total 13
Betriebskindergarten vorhanden (JA, inkl. Betreuungsmöglichkeit im Kinderdorf	4
Nimmt ihr Unternehmen öffentliche Förderungen in Anspruch?	9
wenn ja, in welcher Höhe (pro Jahr)	
genaue Branchenbeschreibung/Hauptaktivitäten	
öffentliches, staatliches Unternehmen (JA)	4
Jahr der Unternehmensgründung (Anzahl Unternehmen nach 1980)	4
Jahresumsatz in € Mio (6 Angaben)	€ 39,9
Unternehmensform (Anzahl GmbHs)	8
Organisationsstruktur gibt es einen Mutterkonzern (JA)	6
Organisationsstruktur – hat das Unternehmen weitere Tochtergesellschaften (JA)	4
Niederlassungen, Standorte (international, national)	10
wenn ja, Standorte im Inland (Durchschnitt)	4,1
wenn ja, Standorte im Ausland	1 Unternehmen mit 3 Standorten im Ausland

Folgerungen aus den Ergebnissen der Gesamtstudie

* Es sollte eine exaktere Datenerhebung von offiziellen Stellen vor allem im Bereich Arbeitszeit zur exakten Berechnung von Einkommensunterschieden erfolgen.

* Es sollte eine Diskussion um die Rolle von Frauen und Männern im Spannungsfeld der Familie angeregt werden.

* Ebenso ist eine Diskussion der Rolle der Väter in unserer Gesellschaft erforderlich.

* Auch eine Diskussion um die Kinderbetreuung sollte verstärkt werden.

* Die Bewertung der Teilzeitarbeit für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft als Ganzes ist erforderlich.

* Es zeigt sich, dass die Steuerpolitik wesentlichen Einfluss auf die Einkommenssituation von Frauen hat.

* In den Unternehmen gibt es zu wenig Kommunikation über die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zitate

Im Zuge der OGM-Primärforschung von April bis Juni 2006 wurden seitens der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen folgende markante Aussagen getätigt:

Die ArbeitnehmerInnen machten folgende Aussagen:

„Das Einzige, was der Karriere einer Frau im Weg steht, sind Kinder." (M)

„Führungspositionen werden nach wie vor fast ausschließlich von Männern besetzt – Frauen kommen nur bis zur mittleren Ebene – dann ist Schluss." (F)

„Eine adäquate Nachmittagsbetreuung würde die beruflichen Chancen vieler Frauen bzw. Mütter sehr verbessern." (F)

Die ArbeitgeberInnen äußerten sich wie folgt:

„Es würden mehr Frauen in die Führungsebene gehören, aber ich habe auch lieber einen Mann als Chef." (F)

„Für Führungspositionen müssen sich Frauen heute zwischen Beruf und Kindern entscheiden." (M)

„Die Förderung von Frauen mit Kindern rechnet sich für das Unternehmen." (M)

Herausgeberin
Entwicklungspartnerschaft job.plan/Arbeiterkammer Vorarlberg

Für den Text verantwortlich
Arbeiterkammer Vorarlberg

Autorin
Christina Matzka, OGM

Redaktionelle Bearbeitung
Mag. Angelika Nocker, Mag. Sabine Rudigier, Silvia Böhler

Grafik
Team a5, Dornbirn, www.teama5.com

Druck
Bucher Druck, Verlag, Netzwerk

Feldkirch, im September 2006

Entwicklungspartnerschaft job.plan