

# Kennzahlen und Messgrößen im Gender Mainstreaming

Sybille Pirklbauer

<b>1. Ausgangslage</b>	<b>58</b>
<b>2. Zielsetzungen</b>	<b>58</b>
<b>3. Gleichstellung – Was ist das?</b>	<b>59</b>
<b>4. Wägen und Messen von Gerechtigkeit</b>	<b>61</b>
4.1 Indikatoren-Modelle für Gleichstellung am Arbeitsmarkt: Einige Beispiele	61
<b>5. Das Modell Einkommensindikator</b>	<b>64</b>
5.1 Erwerbseinkommen als Indikator für Gleichstellung	64
5.2 Datengrundlagen und Messprobleme	65
5.3 Gleichstellung relativ und absolut	67
5.4 Gesamtbevölkerung	68
5.5 Deflationierung	69
5.6 Darstellung	69
5.7 Einflussfaktoren: Was bestimmt die Einkommen?	71
5.8 Stärken und Schwächen des Modells	76
<b>6. Datenlücken – Datenfallen</b>	<b>77</b>
<b>7. Weiterentwicklungsmöglichkeiten</b>	<b>77</b>
<b>8. Literaturverzeichnis</b>	<b>78</b>
<b>9. ANHANG 1: Kurzübersicht über die Erstellung des Einkommensindikators</b>	<b>79</b>

# Kennzahlen und Messgrößen im Gender Mainstreaming Ein Modellversuch für die Gleichstellung am

Sybille Pirklbauer<sup>1</sup>

## 1. Ausgangslage

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ verfolgte die Arbeit an den Grundlagen und Standards für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming (GM). Dabei erfolgte auch eine intensive Auseinandersetzung mit Kennzahlen für die Messung von GM. Kennzahlensysteme sollen Geschlechterstrukturen sichtbar machen, um Ansatzpunkte für GM-Strategien zu entwickeln und Veränderungen sichtbar und bewertbar zu machen bzw. daraus weitere Strategien zu entwickeln. Am Ende dieser Auseinandersetzung sollte **die Entwicklung eines Kennzahlensystems zur Messung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt** stehen, das möglichst breit eingesetzt werden kann.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, wie Gleichstellung (und Veränderungen in Richtung mehr oder weniger Gleichstellung) überhaupt gemessen werden kann. Dazu existieren unterschiedlichste Modelle und Ansätze, von einer Sammlung bestimmter Daten bis hin zu der Bildung von (komplexen) Indices. Allerdings ist es ein Mangel vieler Gender-Analysen, dass die zu Grunde liegenden **Gleichstellungsziele nicht offen gelegt** werden. Das Argument, die Zahlen selbst wären neutral, nur die Rückschlüsse daraus würden Werturteilen unterliegen, trifft nicht zu. Die **Auswahl**, welche (messbare) Größen für die Bewertung von Gleichstellung herangezogen werden, birgt allein schon **Werteentscheidungen**, die transparent gemacht werden müssten. Eine wesentliche Frage bei dem zu entwickelnden Modell war daher, die Gleich-

stellungsziele auf Basis von Geschlechterkonzepten explizit zu machen. Aufbauend auf den Problemstellungen und Ansatzpunkten, wie sie im Beitrag von Andrea Leitner und Christa Walenta in diesem Band zu „*Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming*“ aufgearbeitet werden, geht es im vorliegenden Beitrag um die konkrete Ausarbeitung von Kennzahlen.

Eine gute Einführung in generelle Fragen zum Umgang mit Daten und Statistiken bietet das von der steirischen *Entwicklungspartnerschaft POP UP GEM* erstellte Datenhandbuch (siehe [www.popupgem.at](http://www.popupgem.at)).

## 2. Zielsetzungen

Gender-Mainstreaming ist eine Strategie, die potentiell alle Lebensbereiche umfasst. Kennzahlen machen jedoch nur innerhalb eines konkreten Bezugsrahmens Sinn und können nur innerhalb dieses Rahmens sinnvoll interpretiert werden. Entsprechend der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung des EQUAL-Programms wurde die Themenstellung auf den Arbeitsmarkt fokussiert. Die Zielsetzung war daher, ein Modell zu entwickeln, das erkennbar macht, ob die Entwicklungen am Arbeitsmarkt in Richtung mehr oder weniger Gleichstellung von Frauen und Männern geht.

Das Verständnis von Indikatoren entspricht dem im Beitrag von Andrea Leitner und Christa Walenta ausgeführten: Indikatoren werden hier als Maßzahlen ver-

<sup>1</sup> Wesentliche Inputs kamen von Andrea Leitner, die auch das Modell diskutierte. Ihr gilt besonderer Dank. Dank für ihre Unter-

stützung geht auch an Christa Walenta.

# Gender Mainstreaming

## Arbeitsmarkt

standen, die nicht oder nur sehr schwer messbare Tatbestände oder Prozesse anzeigen. Indikatoren sind aber nie selbst erklärend, sondern müssen immer auch interpretiert werden. Mit dieser Definition unterscheiden sich Indikatoren klar von Daten: Denn Daten sind Informationen, die eigentlich noch keine inhaltlichen Aussagen ermöglichen. Um sie nutzen zu können, müssen sie in einen konkreten Kontext gestellt werden. Damit hängt die Erstellung von Indikatoren immer zentral von der Ausgangslage und den Zielsetzungen ab.

Grundsätzlich besteht ein **Spannungsfeld** zwischen einer möglichst **differenzierten Abbildung** komplexer Faktoren, wie sie auch am Arbeitsmarkt wirksam sind, und der Auswertbarkeit und **Kommunizierbarkeit** von Indikatoren. So sind etwa Ausbildung, Arbeitszeit, Tätigkeit, Einkommen usw. relevant bei der Frage, inwieweit Gleichstellung am Arbeitsmarkt besteht. Die Problematik dabei ist, dass je differenzierter diese Aufstellung, desto schwieriger ist eine Gesamtbewertung und umso schwieriger ist auch die Kommunikation dieser Zahlen. Nicht zuletzt deswegen erfreuen sich Indices und Rankings in den Medien so großer Beliebtheit, weil sie eine auf eine einzige Zahl reduzierte Aussage möglich machen – allerdings sehr oft zu Lasten der Aussagekraft.

Die Entwicklung eines Modells bewegt sich genau in diesem Spannungsfeld: Einerseits sollte es leicht kommunizierbar sein, andererseits aber keine unzulässigen Verkürzungen beinhalten. Ziel war eine ausgewogene Balance zwischen den beiden Polen Differenzierung und Reduktion von Komplexität. Dabei

soll Gleichstellung am Arbeitsmarkt, d.h. die Gleichstellung bei Erwerbsarbeit, erfasst werden, wobei die Rolle unbezahlter Arbeit als wesentlicher Einflussfaktor mit berücksichtigt wird.

### 3. Gleichstellung – Was ist das?

Die Feststellung, dass sich die **Kennzahlen an den Zielen ausrichten** müssen, erscheint banal. Tatsächlich läuft es in der Praxis häufig umgekehrt: Zuerst werden Daten gesammelt, sehr oft daran orientiert, welche verfügbar sind, erst dann wird überlegt, wie diese interpretiert werden können. Ohne konkrete Zielsetzungen ist dies jedoch nicht möglich. So ist beispielsweise nicht automatisch erkennbar, ob eine höhere Erwerbsquote, die vor allem durch prekäre Beschäftigungsformen erzielt wird, eine positive oder negative Entwicklung darstellt. Zum einen wird hier die **Prioritätensetzung** wichtig sein, also etwa die Frage ob eine höhere Erwerbsquote oder die Qualität von Arbeit als vorrangiges Ziel betrachtet werden. Zum anderen wird Ursache und Ausmaß beider Entwicklungen bei der Bewertung eine Rolle spielen, etwa ob die prekären Beschäftigungsverhältnisse neue, zusätzliche Arbeitsplätze sind oder durch die Aufspaltung und Auslagerung von Beschäftigung entstanden sind.

Diese Fragen sind keineswegs banal, weil Gleichstellung selbstverständlich je nach Anschauungen und Werthaltungen unterschiedlich verstanden wird und

daher – noch lange bevor sich die Frage der Messbarkeit stellt – einer Definition bedarf.

In der Literatur zu **Gendertheorien** finden sich **grob klassifiziert drei grundsätzlich unterschiedliche Zugänge**, die sich in ihren Gerechtigkeitsvorstellungen deutlich unterscheiden.

Die **Gleichheitsperspektive** geht – wie der Name vermuten lässt - von der Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen aus. Es wird davon ausgegangen, dass es keine grundlegenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, Gleichstellung besteht daher in Gleichheit. Problematisch an diesem Ansatz ist, dass Gleichstellung als die Anpassung von Frauen an männliche Norm verstanden werden kann („Gleichheitsdilemma“). Im Bereich Arbeitsmarkt würde das beispielsweise die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen entsprechend der männlichen Norm von Vollzeitwerbstätigkeit bedeuten. Beim Einkommen müsste sich **Gleichstellung als gleiche Erwerbseinkommen** niederschlagen.

Die **Differenzperspektive** hingegen geht davon aus, dass Frauen und Männer unterschiedliche Neigungen und Fähigkeiten haben. Gleichstellung wird hier als Gleichberechtigung bzw. gleiche Chancen für Frauen und Männer verstanden. Das ist auch zugleich die Problematik dieses Ansatzes: Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden hervorgehoben und verfestigt („Differenzdilemma“). Ein Beispiel aus dem Bereich Arbeitsmarkt wäre eine Aufwertung von (weiblicher) Betreuungsarbeit statt höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ideen wie das „Erziehungsgeld“ entsprechen diesem Ansatz. Gleichstellung beim Einkommen wäre damit bei **gleichen Einkommen aus Erwerb und/oder Transfer** gegeben.

Die **Transformations-Perspektive** geht über diese beiden anderen Ansätze deutlich hinaus. Sie setzt auf die Auflösung traditioneller Geschlechterstereotypen. Das polare Geschlechterkonzept wird in Frage gestellt, Konstruktionsmechanismen für Geschlechtsbenachteiligungen werden offen gelegt. Dadurch wird aber auch Geschlecht selbst als Konstrukt offen gelegt („Konstruktionsdilemma“). Bezogen auf den Arbeitsmarkt entspricht beispielsweise das Modell der universellen Betreuungsarbeit diesem Ansatz, in dem

weder Betreuungs- noch Erwerbsarbeit als einem Geschlecht zuordenbar betrachtet wird. Hinsichtlich Einkommen würde diese Sicht etwa eine **Neubewertung** von typisch weiblicher und typisch männlicher **Arbeit** bedeuten, die sich in der **konkreten Entlohnung niederschlägt**.

*Eine ausführliche Darstellung zu Gendertheorien und Genderanalyse findet sich im Beitrag von Andrea Leitner und Christa Walenta in diesem Band.*

Bezogen auf die Frage der Messung von Gleichstellung haben die drei Modelle unterschiedliche Implikationen. Während sich laut Gleichheitsperspektive mehr Gleichstellung in einer Angleichung der Indikatoren von Frauen und Männern niederschlagen müsste, können Unterschiede in den Werten bei der Differenzperspektive nicht nur auftreten, sondern sogar erwünscht sein. Damit besteht die Problematik, dass damit jede Abweichung zwischen Frauen und Männern letzten Endes als Gleichstellung interpretiert werden könnte. Die Transformationsperspektive stellt grundsätzlich Konstruktion der Geschlechterrollen in Frage. Wenn diese Grundlagen nicht zulässig sind, muss eine Erhebung von Daten, die darauf basieren, ebenso hinterfragt werden.

Das hier vorgeschlagene Kennzahlensystem orientiert sich stark an der **Gleichheitsperspektive**. Neben grundsätzlichen Bedenken, Geschlechtsstereotypen durch die Differenzperspektive festzuschreiben, ist diese Entscheidung auch eine **pragmatische**. So gibt es eine Fülle von Daten zur „männlichen“ Erwerbsarbeit, während etwa Daten zur Betreuungsarbeit höchst spärlich erhoben werden. Damit soll nicht suggeriert werden, Betreuungsarbeit wäre ein zu vernachlässigender Bereich, ganz im Gegenteil besteht dringender Bedarf diese Datenlücken endlich zu füllen. Dennoch soll dies nicht der Grund sein, auf die Erstellung eines machbaren Kennzahlensystems gänzlich zu verzichten.

Ein Stück weit kann die **Differenzperspektive** dennoch in dem vorliegenden Modell erfasst werden. So wäre es in diesem Verständnis kein Ziel, dass Frauen die exakt gleichen Tätigkeiten wie Männer ausüben oder in den gleichen Branchen beschäftigt sind, es wäre jedoch ein Verstoß gegen die Gleichstellung, wenn „Frauenbranchen“ systematisch schlechter

bezahlt werden. Würde eine Gesellschaft überwiegend von Frauen erbrachten Tätigkeiten die gleiche Wertigkeit zugestehen wie überwiegend von Männern erbrachten Tätigkeiten, müsste die Entlohnung das widerspiegeln. Auch das wäre Gleichstellung.

Auch die **Transformationsperspektive** bietet bei der Interpretation der Daten wesentliche Anhaltspunkte. So muss beispielsweise nicht die männliche Norm als Gleichstellungsziel betrachtet werden; ein steigender Anteil von Teilzeit bei Männern kann als ein größerer gleichstellungspolitischer Fortschritt angesehen werden, als ein Anstieg der Vollzeitquote bei Frauen.

Wie sich an den Ausführungen zeigt, werden zwar mit der Datenauswahl bereits wesentliche Weichen hinsichtlich des zugrunde liegenden Verständnisses von Gendergerechtigkeit gestellt, darüber hinaus fließen aber auch in die Interpretation der erhobenen Daten die dahinter liegenden Konzepte ein. Somit bestimmt jedes Kennzahlensystem zwar in entscheidender Weise mit, welche Genderkonzepte in welcher Weise zur Anwendung kommen können, jedoch kann kein System eine abschließende Antwort auf die Frage geben, wie die Daten zu interpretieren sind.

## 4. Wägen und Messen von Gerechtigkeit

Mit den modernen Sozialwissenschaften wurden Daten und Statistiken zu einem anerkannten Mittel, komplexe gesellschaftliche Phänomene fassbar zu machen und in ihrer Größenordnung zu quantifizieren. Entsprechende Datengrundlagen sind nicht nur unabdingbare Voraussetzung für die Feststellungen vorhandener Probleme und ihrer Analyse, sie spielen auch in der Steuerung von Prozessen und Messung von unmittelbaren (Aktivitäts-)Zielen und mittelbaren (Wirkungs-)Zielen eine wesentliche Rolle.

Dabei zeigt es sich immer wieder, dass Zahlen auch in der Kommunikation von enormer Bedeutung sind. Dies trifft sowohl auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu, wenn beispielsweise Arbeitslosenquoten als zentrale Größe für die soziale Situation, in der sich ein Staat befindet, herangezogen und für die politische

Auseinandersetzung genutzt werden, als auch auf betrieblicher Ebene, wo Zahlen eine unverzichtbare Rolle in der Kommunikation mit KundInnen, MitarbeiterInnen oder der breiten Öffentlichkeit spielen.

Mit der Etablierung von Gender Mainstreaming als strategischer Ansatz ist auch das Bedürfnis entstanden, den Erfolg dieser Strategie zu messen.

### 4.1 Indikatoren-Modelle für Gleichstellung am Arbeitsmarkt: Einige Beispiele

Gerade in der Arbeitsmarktpolitik hat GM starken Niederschlag gefunden und wurde im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie ebenso verankert wie auf österreichischer Ebene. Hier werden 3 Beispiele auf 3 Ebenen präsentiert und einer kurzen Würdigung unterzogen:

- ▶ EU-Ebene: Benchmarking Chancengleichheit – Österreich im EU Vergleich
- ▶ Österreichische Ebene: Arbeitsmarktservice: Vergaberichtlinie Genderkriterien
- ▶ Regionale Ebene: SYNDEX Synthesis: Arbeitsmarktmonitoring „Gender Mainstreaming“

#### 4.1.1 Benchmarking Chancengleichheit – Österreich im EU Vergleich

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie gewinnt der Vergleich zwischen den EU-Ländern zunehmend an Bedeutung. Die Analyse der Benchmarking-Praxis der EU von Wroblewski und Leitner (Wroblewski/Leitner September 2004) befasst sich mit den zentralen **Anforderungen an ein Benchmark-System für Chancengleichheit** und analysiert die im Beschäftigungsbericht enthaltenen Indikatoren im Hinblick auf ihre Eignung und Aussagekraft aus österreichischer Sicht. Diese Arbeit befasst sich mit den zentralen Anforderungen an ein Benchmark-System für Chancengleichheit und analysiert die (Gleichstellungs-)Indikatoren der europäischen Beschäftigungsstrategie, die in den Beschäftigungsberichten erhoben werden, im Hinblick auf ihre Eignung und Aussagekraft.

Es handelt sich um einen guten und umfassenden Problemaufriss zum Thema Benchmarking. Anschaulich herausgearbeitet wird die Abhängigkeit der Ergebnisse von der Darstellungsform. Die gute Position Österreich hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von

Frauen relativiert sich deutlich, wenn die Qualität der Beschäftigung (Teilzeit, Befristungen, Einkommen) mit einbezogen wird.

Wichtige Themen - wie die der hinter den Ergebnissen liegenden Prozesse oder die Frage der Gewichtung der Faktoren - werden als Problem angesprochen, es gibt jedoch keine Lösungsvorschläge.

Entsprechend der Logik des Benchmarkings steht hier der Ländervergleich im Vordergrund und konzentriert sich stark auf die „Gaps“ zwischen den Geschlechtern, die Frage der Entwicklung der absoluten Position von Frauen findet keine Berücksichtigung. Verfolgenswert ist der starke Fokus auf die Qualität von Arbeit und die Einführung einer Kategorie von kul-

turellen Werten und Normen als mögliche Indikatoren. Interessant sind auch die so genannten „Vereinbarkeitsindikatoren“ wie Geburtenrate oder die Aufteilung unbezahlter Arbeit in Verknüpfung mit Arbeitsmarktpartizipation.

#### 4.1.2 Arbeitsmarktservice: Vergaberichtlinie Genderkriterien, 2005

Das Arbeitsmarktservice arbeitet im Rahmen von Vergaben mit Gender-Kriterien. Diese werden jeweils für die Ausschreibung festgelegt, es gibt keine „Fixkriterien“. Die Kriterien stellen zum einen auf die Maßnahme selbst, zum anderen auch auf die Träger, insbesondere das Personal, ab.

Dies kann beispielsweise auf Maßnahmenebene folgendermaßen aussehen:

Punkte	Definition
0	Es werden keine bzw. lediglich in der Maßnahmenbeschreibung bereits vorgegebene Angaben gemacht.
1	Basierend auf einer gendersensiblen Analyse der Arbeitsmarktsituation wird ein Gleichstellungsziel formuliert und ein entsprechend dem Maßnahmentyp adäquater Gleichstellungsindikator (z.B. Qualifizierungsmaßnahme – Abbruchquote der Frauen; BO-Maßnahme – Frauen wählen zukunftsträchtige Berufe in nicht typisch weiblichen Bereichen) definiert.
1	Bei der Methodenbeschreibung und der Beschreibung der didaktischen Zugänge wird auf die Gleichstellungszielsetzung Bezug genommen und die konkreten Umsetzungsvorhaben nachvollziehbar dargestellt.
1	Es wird schlüssig und transparent dargestellt, wie die geforderten Bildungsinhalte der Maßnahme gleichstellungsfördernd gestaltet und konzipiert sind.

Auf Ebene des Trägers werden Gleichstellung fördernde Maßnahmen bewertet. Auch hierfür ein mögliches Beispiel:

- ▶ Frauenanteil bei den TrainerInnen (differenziert nach Frauen-/Männerdominanz im Berufsbereich)
- ▶ Gleichstellungsorientierte Kompetenz der TrainerInnen:

nen: zB absolvierte Aus- und Weiterbildungen bzw. Kurse anzuführen, welche die TrainerInnen befähigen gendersensibel zu unterrichten und KursteilnehmerInnen gleichstellungsfördernd zu begleiten und zu beraten

- ▶ Gleichstellungsorientierte Kompetenz der TrainerInnen, z.B. Erfahrungen in der Umsetzung von frau-

<sup>8</sup> Das BVergG sieht auch generelle Ausschlussgründe vor, die zu einem sofortigen Ausschluss aus dem Vergabeverfahren führen. Solche Ausschlussgründe sind unter anderem Verurteilungen

betreffend gewisser Tatbestände, Konkurs- Insolvenzverfahren bzw. Liquidation sowie schwere Verfehlungen gegen Arbeits-, Sozial- oder Umweltrecht (vgl. Kropik et al 2006, S. 46ff, insbes. 52).

enspezifischen Maßnahmen und gleichstellungsfördernden Beratungsangeboten

Den Kriterien ist jeweils eine **konkrete Operationalisierung** angefügt, etwa bei welchem Anteil von Trainerinnen wie viele Punkte vergeben werden. Diese konkrete Ausarbeitung ist eine der Stärken dieses Ansatzes. Allerdings sind die Kriterien konkret auf Vergabe ausgerichtet und können kaum auf eine Makroebene übertragen werden.

Als interessanter Zugang kann die Differenzierung des Frauenanteils nach Geschlechterdominanz im jeweiligen Berufsbereich gesehen werden. Durch die Bezugnahme verändert sich die Bedeutung des Kriteriums, der jeweilige Kontext wird entsprechend berücksichtigt.

#### 4.1.3 SYNDEX Synthesis: Arbeitsmarktmonitoring „Gender Mainstreaming“

Der relativ umfassendste Ansatz um Gleichstellung am Arbeitsmarkt auf einer Makroebene zu messen ist der Gender Mainstreaming Syndex. Dieser umfasst eine ausdifferenzierte Struktur, die einige interessante Ansatzpunkte bietet, jedoch auch einige Probleme beinhaltet.

Der Syndex setzt sich **aus 20 Indikatoren zusammen**, die wiederum in drei Bereiche unterteilt werden. Berechnet wird die Geschlechterdifferenz im Verhältnis zu der Summe der Frauen- und Männerwerte – damit wird ein Index zwischen 0 und 100 gebildet – je höher die Werte, desto größer der Unterschiede zwischen Frauen und Männer. Die Indizes werden zusammengezählt und durch die Anzahl der Indikatoren dividiert – damit sollen Entwicklungen über die Zeit bzw. zwischen unterschiedlichen Regionen abgebildet werden. Jeder der Indikatoren hat ein Gewicht von 5% - je nach Anzahl der Indikatoren gehen die folgenden Felder unterschiedlich in den Syndex ein:

- ▶ Erwerbsbeteiligung 15%
- ▶ Beschäftigung (30%) und Arbeitslosigkeit (20%)
- ▶ Erwerbseinkommen (35%)

Die gesamte Darstellung beruht auf Verlaufsdaten und damit auf den von Synthesis weiterverarbeiteten Hauptverbandsdaten.

Positiv ist, dass bei der Erwerbsbeteiligung nicht nur Beschäftigung, sondern auch Beschäftigungsstabilität und Karenzierung berücksichtigt wird. Bei Beschäftigung werden Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungswechsel berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitslosigkeit wird mit 20% relativ hoch gewertet.

Erwerbseinkommen werden als zentrales Argument für „Qualität der Arbeit“ gewertet, hier geht es immer um das oberste Einkommenssegment – damit werden erfolgreiche Einkommen abgebildet und die Ausreißer nach oben eingefangen, jedoch geht die Verteilung verloren. Angesichts der Auseinanderentwicklung von unteren und oberen Einkommen ist das nicht unproblematisch. Eine Schwäche ist auch, dass Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung hier nicht berücksichtigt werden, obwohl österreichweit mehr als 40 % der Frauen ein solches beziehen. Durch die Konzentration von Teilzeit auf Frauen und den Umstand, dass Teilbeschäftigung auch auf Stundenbasis schlechter entlohnt ist, wird der Einkommensunterschied in zweifacher Weise unterschätzt. Durch die Standardisierung (Hochrechnung auf ein fiktives Jahreseinkommen) wird der Unterschied zusätzlich verringert, da Frauen häufiger nicht das ganze Jahr durchgängig beschäftigt sind als Männer.

Bedauerlicherweise ist die Dokumentation oft vage, sodass einiges an Interpretation bleibt. Unklar ist auch, warum die Gewichtung der einzelnen Indikatoren in dieser Weise gewählt wurde, dieser haftet eine gewisse Willkürlichkeit an. Die Zusammenfassung zu einer gesamten Zahl macht das **System zwar sehr griffig, der Aussagewert ist jedoch zu relativieren**. Eine weitere Schwäche ist – wie bei so vielen Modellen - dass nur der relative Abstand zwischen Frauen und Männer gemessen wird, so wirkt sich beispielsweise ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit von Männern als positiv für die Gleichstellung aus.

<sup>9</sup> Die Liste der von AuftraggeberInnen möglichen zu fordernden Nachweise ist im BVergG §§ 70 ff (siehe Kropik et al 2006, S.179) zu finden.

Insgesamt erscheint an dem Modell der Versuch, unterschiedliche Aspekte des Arbeitsmarktes zusammenzufassen als interessant, wenn auch nicht unproblematisch. Weiter verfolgenswert erscheinen das Einbeziehen von Qualitätsaspekten sowie der Beschäftigungsstabilität.

## 5. Das Modell Einkommensindikator

Das Modell geht grundsätzlich von einem **pragmatischen Ansatz** aus: Es soll ein Instrument sein, das sich am **tatsächlich Machbaren** orientiert und mit den verfügbaren Daten gespeist werden kann. Auf der anderen Seite soll das System kein geschlossenes sein, sondern so viel **Anpassungsfähigkeit** haben, dass es bei einer Verbesserung der Datenlage weiter entwickelt bzw. auf verschiedenen Ebenen entsprechend der jeweiligen Datenlage eingesetzt werden kann.

Von den verfügbaren Daten auszugehen bedeutet natürlich, gewisse Unzulänglichkeiten in Kauf zu nehmen, mit denen bewusst umgegangen werden muss. Entsprechend umsichtig muss die Interpretation der Ergebnisse erfolgen. Allerdings gibt es – wie oben bereits ausgeführt - kein politisch neutrales Kennzahlensystem. Im Folgenden soll jedoch transparent gemacht werden, welche Überlegungen hinter den Vorschlägen stehen und warum die jeweilige Variante vorgeschlagen wurde.

Zielgruppe des Indikators sind alle AkteurlInnen, die an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligt und/oder interessiert sind. Das Modell soll Problemstellungen und Entwicklungen hinsichtlich Gleichstellung am Arbeitsmarkt sichtbar machen und damit ins Bewusstsein rücken. Die Ergebnisse sollen als Ansatzpunkte für entsprechende politische Optionen dienen.

Der **Fokus liegt auf der Entwicklung von Gleichstellung**. Das Modell soll nicht den Entwurf einer idealen Gesellschaft abbilden, sondern aufzeigen, ob die Entwicklungen zu größerer Gleichstellung führen und welche Faktoren dabei von Bedeutung sind. Der Erkenntniswert soll für die Ableitung und/oder Bewertung von politischen Maßnahmen hilfreich sein.

### 5.1 Erwerbseinkommen als Indikator für Gleichstellung

Der **gesamte Indikator basiert auf Erwerbseinkommen**. Das mag auf den ersten Blick fragwürdig erscheinen, da Gleichstellung am Arbeitsmarkt von vielen Faktoren abhängt – von der Frage der Partizipation, des Arbeitszeitausmaßes, des Bildungsgrades, der beruflichen Positionierung usw. Andererseits ist die **Erzielung eines Einkommens der Hauptgrund für Aktivität am Arbeitsmarkt** und die Frage, inwieweit dieses Einkommen eine Existenzsicherung ermöglicht, eine ganz zentrale. Zudem sind Erwerbseinkommen – trotz steigender Bedeutung von Transfer-einkommen und Einkommen aus Besitz und Vermögen - nach wie vor die **wichtigste Einkommensform** für die Bevölkerung. Darüber hinaus sind die Transfer-einkommen im Bereich der Sozialversicherung eng mit den Erwerbseinkommen verknüpft, da zum ersten erst durch bestimmte Zeiten der Versicherung – also eines sozialversicherungspflichtigen Einkommens – überhaupt ein Anspruch erworben wird; zum zweiten ist durch das Äquivalenzprinzip die Höhe der Sozialversicherungsleistungen an das vorangegangene Einkommen gekoppelt.

Bezüglich der Gleichstellung am Arbeitsmarkt kann das **Erwerbseinkommen als Kristallisationspunkt aller Einflussfaktoren** betrachtet werden. Die meisten Faktoren haben Rückwirkung auf das Einkommen, wie an folgenden Beispielen illustriert werden kann:

- ▶ Bereits 4 von 10 Frauen arbeiten in **Teilzeit**, jedoch nur rund 6% der Männer. Offensichtlich ist für Frauen – vor allem auch aus der Notwendigkeit Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren – deutlich schwieriger, in vollem Stundenausmaß an Erwerbsarbeit zu partizipieren. Diese Ungleichstellung am Arbeitsmarkt hat eine doppelte Rückwirkung auf die Einkommen: zum einen durch die geringere Arbeitszeit, zum anderen dadurch, dass Teilzeit auch auf Stundenbasis schlechter entlohnt ist. Beide Phänomene werden von einem „Einkommensindikator“ erfasst.
- ▶ Bei der Erstausbildung haben Frauen beim **Bildungsniveau** dramatisch aufgeholt und junge Männer teilweise sogar überholt. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Bildung am Arbeitsmarkt



gleich gut bewertet wird, sehr oft werden Frauen bei gleicher Qualifikation in einer schlechter bewerteten Tätigkeit eingesetzt. Auch diese Ungleichbehandlung wäre in einem Einkommensindikator erfasst.

Wird das Erwerbseinkommen als Hauptzweck der Erwerbstätigkeit betrachtet, kann auch relativ leicht mit **gegenläufigen und uneindeutigen Einflussfaktoren** umgegangen werden, wie anhand der folgenden beiden Punkte illustriert werden kann.

- ▶ **Bessere Bildung und steigende Teilzeit** wirken gegenläufig auf die Erwerbseinkommen, bei einer getrennten Betrachtung stellt sich die Frage, welcher Einfluss **in welcher Weise zu gewichten** ist. Da sich beim Erwerbseinkommen beide Faktoren niederschlagen, ist eine solche Gewichtung nicht unbedingt notwendig: die Einkommensentwicklung zeigt ohnehin, ob es insgesamt eine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen gab.
- ▶ Der Zusammenhang von **vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt** (also nach Branchen und/oder Berufen) und Einkommensunterschied ist kein eindeutiger, so hat beispielsweise Schweden trotz einem sehr hohen Segregationsgrad einen relativ geringen Gender Pay Gap. Andere Länder wie etwa Österreich haben einen hohen Segregationsgrad und einen hohen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Betrachtet man das Erwerbseinkommen als Hauptmotiv der Erwerbstätigkeit, ist eine **Auflösung dieses Widerspruchs** nicht erforderlich. Es gilt dann die Prämisse, dass vertikale Segregation dann ein Problem ist, wenn sie die Einkommenschancen von Frauen schmälert.

Anknüpfend an die Frage der theoretischen Ausrichtung ist die **Zielsetzung** der Gleichstellung stark an der Gleichheitsperspektive orientiert: **Gleichstellung am Arbeitsmarkt ist bei gleich hohen Erwerbseinkommen erreicht.**

Das bedeutet, dass Frauen – im Schnitt - gleich gut bezahlte Positionen besetzen wie Männer und gleich viele Stunden einer Erwerbsarbeit nachgehen können; dass sie ihre Bildung gleich gut verwerten können, gleich mobil sind wie Männer usw.

Auf der anderen Seite können hier auch die Differenz- und die Transformationsperspektive wirksam werden. So können zB Frauen und Männer die Einkommen durchaus in unterschiedlichen Berufen erzielen. Oder ein Mehr an Gleichstellung könnte dadurch bewirkt werden, dass eine Aufwertung der Arbeit in typischen Frauenberufen erfolgt.

Jedoch muss die oben genannte Zielsetzung ergänzt werden um die Frage des Zugangs zu Erwerbseinkommen. Gleichstellung wäre jedenfalls nicht erreicht, wenn berufstätige Frauen gleich hohe Erwerbseinkommen haben wie Männer, jedoch viel weniger Frauen als Männer überhaupt einen Zugang zu bezahlter Erwerbsarbeit haben. Daher lautet die ergänzte Zielsetzung: **Gleichstellung am Arbeitsmarkt ist erreicht, wenn Frauen und Männer gleich hohe Erwerbseinkommen haben und sich im gleichen Ausmaß an bezahlter Erwerbsarbeit beteiligen können.**

Aus praktischer Sicht ist von wesentlicher Bedeutung, dass die Datenlage zu den Erwerbseinkommen relativ gut ist und verschiedene Datenquellen für Auswertungen – auch über längere Zeiträume - herangezogen werden können.

## 5.2 Datengrundlagen und Messprobleme

Jede Form der Messung braucht Datengrundlagen, bei denen folgende Grundfragen von Relevanz sind:

- ▶ **Existenz der Daten:** Zu bestimmten Themenbereichen, beispielsweise unbezahlte Arbeit, gibt es nur wenige, oft zersplitterte und nicht vergleichbare Daten. Auch unterschiedliche Formen von Einkommen werden unterschiedlich gut erhoben und ausgewertet.
- ▶ **Qualität:** Diese ist bei administrativen Daten in hohem Ausmaß von der Wartung abhängig; ist ein bestimmtes Kriterium für die Verwaltung nicht von Bedeutung, wird dieses Datum oft nicht aktualisiert (zB Staatsbürgerschaft bei Sozialversicherungsdaten) und ist daher teilweise veraltet. Bei Stichproben ist die Erhebungsmethode und die Zellbesetzung von entscheidender Bedeutung für die Qualität.
- ▶ **Verfügbarkeit:** Neben der Frage, ob und wie die Daten überhaupt zugänglich sind und in welcher Form, ist hier auch wichtig, mit welcher zeitlichen

Verzögerung ab Erhebung dies der Fall ist. So ist zB. die Einkommenssteuer auf Grund der Logik der Veranlagung immer erst drei Jahre im Nachhinein verfügbar. Je größer der time-lag, desto geringer ist der Erkenntniswert.

- ▶ **Periodizität:** Es gibt Datenquellen, die interessante Informationen beinhalten, jedoch nur in großen Zeitabständen erhoben werden. So wird etwa die Verdienststrukturerhebung nur alle 4 Jahre erhoben, daher sind nur sehr grobe Zeitreihen möglich und die Abstände zur nächsten Aktualisierung sehr groß.
- ▶ **Regionalität und Differenziertheit:** Stark abhängig von der Form der Erhebung können Daten in unterschiedlichem Ausmaß auf Regionen herunter gebrochen und nach anderen Kriterien (zB Alter, Bildungsgrad, Branche usw.) differenziert dargestellt werden; bei Stichproben sind zu stark aufgefächerte Differenzierungen nicht möglich, weil es dann zu Verzerrungen („Stichprobenfehler“) kommt.

5.2.1 Die wunderbare Welt der Einkommensdaten  
Erwerbseinkommen sind in Österreich in unterschiedlichster Form dokumentiert. Die am häufigsten verwendete Quelle sind die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Darüber hinaus gibt es die Steuerstatistiken (Lohnsteuer, Einkommenssteuer, Integrierte Lohn- und Einkommenssteuerstatistik), auf europäischer Ebene die EU-SILC-Erhebung (Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen) und die Verdienststrukturerhebung.

Zudem wird seit 2001 in Österreich zweijährlich der Einkommensbericht des Rechnungshofs publiziert, der auf einer Verknüpfung von Daten aus der Steuer, der Sozialversicherung und dem Mikrozensus beruht. *Eine Übersicht über Datenquellen und deren Möglichkeiten und Problempunkte findet sich im Datenhandbuch der EP POPUP GEM.*

Für die Erstellung des Einkommensindicators erfolgte die Entscheidung, diesen auf Basis der **Lohnsteuerstatistik** zu erstellen, und zwar aus folgenden Gründen:

- ▶ Die Lohnsteuerstatistik basiert auf **administrativen Daten** und ist somit eine Vollerhebung aller unselbstständigen Erwerbseinkommen in Österreich. Die Datenqualität ist entsprechend hoch.
- ▶ Sie erscheint jährlich mit einer **zeitlichen Verzögerung** von rund 2 Jahren, das ist zwar nicht optimal, aber **akzeptabel** angesichts der anderen Vorteile.
- ▶ Seit 1994 ist die Lohnsteuerstatistik eine Vollerhebung, die **Bildung einer Zeitreihe** ist somit weit zurück möglich
- ▶ Es handelt sich um die **konkreteste Abbildung der realen Einkommenssituation** von unselbstständig Erwerbstätigen, weil hier tatsächliche Jahreseinkommen in vollem Umfang, also vom ersten bis zum letzten Euro, erfasst werden. Zudem wird auch unterjährige Beschäftigung zur Gänze abgebildet, was erwünscht ist - das spiegelt sich auch in den realen Einkommen wider.<sup>2</sup>

Ein wesentlicher **Nachteil** dieser Statistik ist, dass nur unselbstständige Einkommen erhoben werden und **Selbstständige außer Acht** bleiben. Noch besser wäre daher die Integrierte Lohn- und Einkommenssteuer, die ist jedoch nur mit einer sehr großen Verzögerung verfügbar. So sind derzeit die neuesten Daten für 2003 verfügbar. Zudem erscheint diese Statistik erst seit 2002 jährlich, davor ist sie nur für bestimmte Jahre in unregelmäßigen Abständen verfügbar, womit nur durchlöcherterte und unregelmäßige Zeitreihen erstellbar wären.

Problematisiert muss an dieser Stelle die **Frage der Arbeitszeit** werden. Entsprechend der Logik der Gleichheitsperspektive steht eine ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeitszeit der Gleichstellung entgegen. Aus dieser Perspektive ist es richtig, dass Einkommen aus unterschiedlichem Arbeitszeitausmaß in der Lohnsteuerstatistik abgebildet werden. Hätten mehr Frauen die Möglichkeit mehr Stunden zu arbeiten, würde sich der Einkommensunterschied verringern und die Gleichstellung verbessert.

Unerwünscht wäre hingegen der Effekt, dass zB. Frauen zwar auf Stundenbasis schlechter als Männer bezahlt werden, jedoch mehr Stunden als Männer

<sup>2</sup> Im Vergleich dazu bilden die Daten der Sozialversicherung nur Einkommen zwischen Geringfügigkeitsgrenze und Höchstbe-

tragsgrundlage ab; zudem werden die Einkommen hochgerechnet, als wäre das ganze Jahr gearbeitet worden.

bezahlt arbeiten und der Pay Gap dadurch verringert wird. Die (größere) Gleichstellung auf Einkommensebene wäre dann eine *scheinbare*. Dieses Problem ist jedoch derzeit ein akademisches: Solange die bezahlte Arbeit so ungleich zum Nachteil der Frauen verteilt ist, ist dieser Effekt nicht zu erwarten. Wie weiter unten zu zeigen sein wird, wäre zudem im Rahmen des vorliegenden Modells ein Einbau der Entwicklung von Stundenlöhnen durchaus möglich. Derzeit mangelt es leider an den entsprechenden Daten, die das ermöglichen würden.

### 5.3 Gleichstellung relativ und absolut

Bei der Diskussion von Einkommensunterschieden wird zumeist nur die **Relation zwischen Frauen und Männern** in die Betrachtung einbezogen. So beinhaltet beispielsweise der EU-Beschäftigungsbericht nur das Datum „Gender Pay Gap“, nicht jedoch getrennte Daten zu Männer- und Fraueneinkommen. Ebenso stellt der SYNDEX in seiner Gesamtbetrachtung des Arbeitsmarktes auf den aggregierten Unterschied zwischen den Geschlechtern ab.

Diese Vorgangsweise hat ein wesentliches Defizit: Ein **Mehr an Gleichstellung** kann durch eine **verschlechterte Position der Männer** zustande kommen. Diese Entwicklung könnte in einem eingeschränkten Ausmaß auch positiv sein, etwa wenn der Anteil von Teilzeit beschäftigten Männern steigt, weil diese sich in höherem Ausmaß an Kinderbetreuung beteiligen. Auf der anderen Seite kann dies auch Ausdruck zB von Lohndruck und zunehmender Prekariisierung sein. In jedem Fall ist es jedoch nicht nur von Interesse, wie sich der Unterschied zwischen Frauen und Männern, sondern auch wie sich das **absolute Einkommensniveau von Frauen** (und Männern) entwickelt. Gerade vor dem Hintergrund, dass viele Fraueneinkommen keine ausreichende Existenzsicherung bieten, ist diese Information wesentlich.

Das Modell verfolgt daher eine **doppelte Strategie**: Zum einem soll die Entwicklung der Fraueneinkommen absolut gemessen werden, zum anderen die Relation zu den Männereinkommen. Es soll daher **zwei Kernzahlen** geben.

#### Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (Median)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Frauen	14.522	14.551	14.773	14.976	15.304	15.620	15.792	15.984
Männer	23.542	24.006	24.614	25.094	25.592	26.055	26.507	26.907
Männer in % Frauen	162	165	167	168	167	167	168	168

Quelle: Lohnsteuerstatistik laut WebXess; AK Wien

Aus der obigen Tabelle wird ersichtlich, dass die Fraueneinkommen in den letzten Jahren nur sehr schwach gestiegen sind und sich der Abstand zu den Männereinkommen sogar ein wenig vergrößert hat. Der Schluss daraus wäre, dass sich die Einkommensposition von Frauen in den letzten Jahren verschlechtert hat. Wird dies gleich gesetzt mit Gleichstellung am Arbeitsmarkt, hätte das Ausmaß an Ungleichheit genommen.

Dies ist jedoch zumindest hinsichtlich der **Erwerbsbeteiligung** nicht der Fall, diese steigt bei Frauen ja an. Hier wird jedoch ein paradoxes Phänomen wirksam: Zusätzliche Erwerbsbeteiligung erfolgt tendenziell in eher schlecht bezahlten Segmenten, oft auch nur geringfügig und **senkt daher das Durchschnittseinkommen**. Weil Personen, die vorher überhaupt kein Einkommen haben, bei Berechnung der Einkommen außer Acht bleiben, stellt sich ein geringer Ver-

dienst negativer dar als gar kein Verdienst. Damit entsteht ein Problem: Auf der einen Seite ist eine **steigende Erwerbsbeteiligung** von Frauen erwünscht, schließlich lautet das Ziel: Gleichstellung am Arbeitsmarkt ist erreicht, wenn Frauen und Männer gleich hohe Erwerbseinkommen haben und sich im gleichen Ausmaß an bezahlter Erwerbsarbeit beteiligen können. Auf der anderen Seite wirkt dies negativ auf die Einkommen.

Aus dieser Problemstellung - kein Einkommen wird nicht eingerechnet, niedrige Einkommen schon – ergibt sich die **Notwendigkeit**, einen **Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und (potentieller) Erwerbsbeteiligung** herzustellen. Anders gesagt: Je ne Personen, die im erwerbsfähigen Alter sind und keinen Zugang zu bezahlter Erwerbsarbeit haben, müssen Eingang in die Rechnung finden. Das macht auch auf individueller Ebene Sinn: Steigt jemand in den Arbeitsmarkt – auch in eine schlecht bezahlte Position - neu ein, erzielte diese Person zuvor gar kein Einkommen, nunmehr zumindest ein geringes.

#### 5.4 Gesamtbevölkerung

Als Lösung wird hier vorgeschlagen die Verdienstsumme jeweils von Frauen und Männern auf das gesamte Erwerbspotenzial umzurechnen. Das Erwerbs-

potenzial sind hier Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter. Denkbar wäre auch gewesen auf die Personen abzustellen, die beschäftigt sind oder es gerne wären, also arbeitslos sind. Die Tatsache, dass Frauen in einem höheren Ausmaß als Männer gar nicht am Arbeitsmarkt auftreten – vor allem wegen der unbezahlten Arbeit die sie leisten – widerspricht den hier postulierten Gleichstellungszielen. Daher wurde auf die Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter abgestellt. In der nachfolgenden Berechnung wurden dafür die 15-60-Jährigen herangezogen.<sup>3</sup>

Die Lohnsteuerstatistik beinhaltet die gesamte **Brutto-Verdienstsumme** nach Geschlecht getrennt. Diese beinhaltet alle Bezüge (auch steuerfreie Zulagen, Sonderzahlungen usw.), sowie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Diese kann nur durch die jeweilige Bevölkerungszahl dividiert werden, damit erhält man ein **fiktives Pro-Kopf-Einkommen**. Dieses zeigt, **was die einzelne Frau im Erwerbsalter erhalten würde, wenn die gesamte von Frauen verdiente Summe auf alle erwerbsfähigen Frauen aufgeteilt würde**. Das Gleiche wird für die Männer errechnet. Diese Größe funktioniert nur als **arithmetisches Mittel**, ein Median (50% der Personen verdienen weniger als...) macht beim Einbezug einer so großen Zahl von Personen ohne Einkommen wenig Sinn.<sup>4</sup>

#### Fiktives Pro-Kopf-Einkommen für Frauen und Männer

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Frauen Verdienst (in 1.000 Euro)	23.783.695	24.761.128	25.931.742	27.184.972	28.309.809	28.604.302	29.712.203	30.527.213
Männer Verdienst (in 1.000 Euro)	50.788.318	52.485.813	54.166.873	56.146.968	56.699.395	58.017.402	58.767.542	59.888.210
Frauen 15-60 Jahre	2.482.907	2.492.404	2.493.115	2.485.185	2.481.908	2.487.592	2.498.696	2.516.995
Männer 15-60 Jahre	2.515.155	2.520.115	2.518.120	2.509.516	2.507.622	2.515.357	2.525.413	2.542.725
<b>Frauen Pro-Kopf-EK</b>	<b>9.579</b>	<b>9.935</b>	<b>10.401</b>	<b>10.939</b>	<b>11.406</b>	<b>11.499</b>	<b>11.891</b>	<b>12.128</b>
<b>Männer Pro-Kopf EK</b>	<b>20.193</b>	<b>20.827</b>	<b>21.511</b>	<b>22.374</b>	<b>22.611</b>	<b>23.065</b>	<b>23.270</b>	<b>23.553</b>
Männer in % Frauen	211	210	207	205	198	201	196	194

Quelle: Lohnsteuerstatistik, WebXess, AK Wien

<sup>3</sup> Günstiger wäre eine eingeschränktere Altersgruppe gewesen, v.a. bei den Jungen wäre es besser Personen in Ausbildung auszu-

schließen und erst ab 25 J. zu beginnen; dafür war jedoch keine vollständige Zeitreihe verfügbar. An den gesamten Ergebnissen dürf-

Hier zeigt sich, dass **Frauen wesentlich stärkere Steigerungen beim Einkommen** zu verzeichnen haben als zuvor bei der ausschließlichen Betrachtung der Erwerbstätigen. Dass das Ergebnis sich in dieser Hinsicht verbessert, ist im Sinne dieser Umrechnung: Offensichtlich schlägt hier die **steigende Erwerbsbeteiligung als positiver Effekt** durch. Das soll so sein, weil damit ja der Zugang zu Erwerbsarbeit ein besserer geworden ist, d.h. in diesem Bereich mehr Gleichstellung erreicht wurde.

Möglicherweise ist es von Interesse sowohl die tatsächlich Erwerbstätigen als auch die Erwerbsbevölkerung zu analysieren. Es ist natürlich **möglich, beide Beobachtungen** zu machen – sowohl die Entwick-

lung innerhalb der Erwerbstätigen, als auch die Umrechnung auf die Erwerbsbevölkerung. Bei den Erwerbstätigen wäre dann die bessere Option der Median, weil die Verzerrungen durch einzelnen extreme Werte geringer sind; bei der Erwerbsbevölkerung würde das fiktive Pro-Kopf-Einkommen als arithmetisches Mittel zum Einsatz kommen.

### 5.5 Deflationierung

Wie dargestellt soll der Indikator auch einen Einblick in die Entwicklung der Einkommen insgesamt geben. Dabei ist die Kaufkraft wesentlich, also die Frage, was das Einkommen wert ist. Es wird daher vorgeschlagen, die Werte um die **Inflationsrate zu bereinigen**, um so ein exaktes Bild der **realen Lohnentwicklung** zu bekommen.

### Deflationierte Pro-Kopf-Einkommen für Frauen und Männer 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Zuwachs '97-'04
VPI 1986	132,5	133,7	134,5	137,6	141,3	143,8	145,8	148,8	
<b>Deflation</b>	<b>3,2</b>	<b>4,1</b>	<b>4,8</b>	<b>7,2</b>	<b>10,0</b>	<b>12,0</b>	<b>13,6</b>	<b>15,9</b>	
Frauen Pro-Kopf-EK	9.579	9.935	10.401	10.939	11.406	11.499	11.891	12.128	<b>127</b>
Frauen deflationiert	9.273	9.525	9.907	10.155	10.260	10.120	10.280	10.201	<b>110</b>
Männer Pro-Kopf EK	20.193	20.827	21.511	22.374	22.611	23.065	23.270	23.553	<b>117</b>
Männer deflationiert	19.548	19.967	20.489	20.771	20.339	20.299	20.117	19.811	<b>101</b>

Quelle: Lohnsteuerstatistik, Verbrauchpreisindex, WebXess, AK Wien

Die Deflationierung **relativiert die Einkommenszuwächse beträchtlich**: während ohne Einrechnung der Inflation die fiktiven weiblichen Pro-Kopf Einkommen um mehr als ein Viertel gewachsen sind, reduziert sich dieser Zuwachs auf ein Zehntel, wenn die Geldentwertung mit berücksichtigt wird. Die **fiktiven Pro-Kopf-Einkommen der Männer stagnieren** überhaupt bei Berücksichtigung der Inflation.

### 5.6 Darstellung

Ein wesentliches Anliegen des vorgeschlagenen Modells ist die leichte Kommunizierbarkeit. Der Indikator soll leicht erfassbar sein und auch relative Entwicklung

nachvollziehbar darstellen. Das ist bei absoluten Zahlen nicht wirklich der Fall, zudem entsteht durch die Umrechnung auf die Erwerbsbevölkerung eine „künstliche“ Zahl, die in keiner Statistik aufscheint. Daher wird vorgeschlagen, den Wert des **Basisjahres gleich 100** zu setzen und alle anderen Werte in Relation dazu zu berechnen. Damit ist auf den ersten Blick erkennbar, wie sich die Durchschnittseinkommen seit dem Basisjahr entwickelt haben.

Konkret wird damit das **Pro-Kopf-Einkommen der Frauen im Basisjahr zur Basiszahl der Fraueneinkommen**.

te dies jedoch wenig ändern. Am anderen Ende ist mit der Begrenzung auf 60 J. die Altersgrenze für die Pension für Frauen abgebildet.

<sup>4</sup> Hätte die Hälfte und eine Person kein Einkommen, wäre der Median null.

Entsprechend der doppelten Strategie der absoluten Entwicklung und der Männer-Frauen-Relation werden zudem Männereinkommen in % des Fraueneinkommens

des betreffenden Jahres dargestellt. Damit wird auch erkenntlich, wie sich der Einkommensunterschied entwickelt.

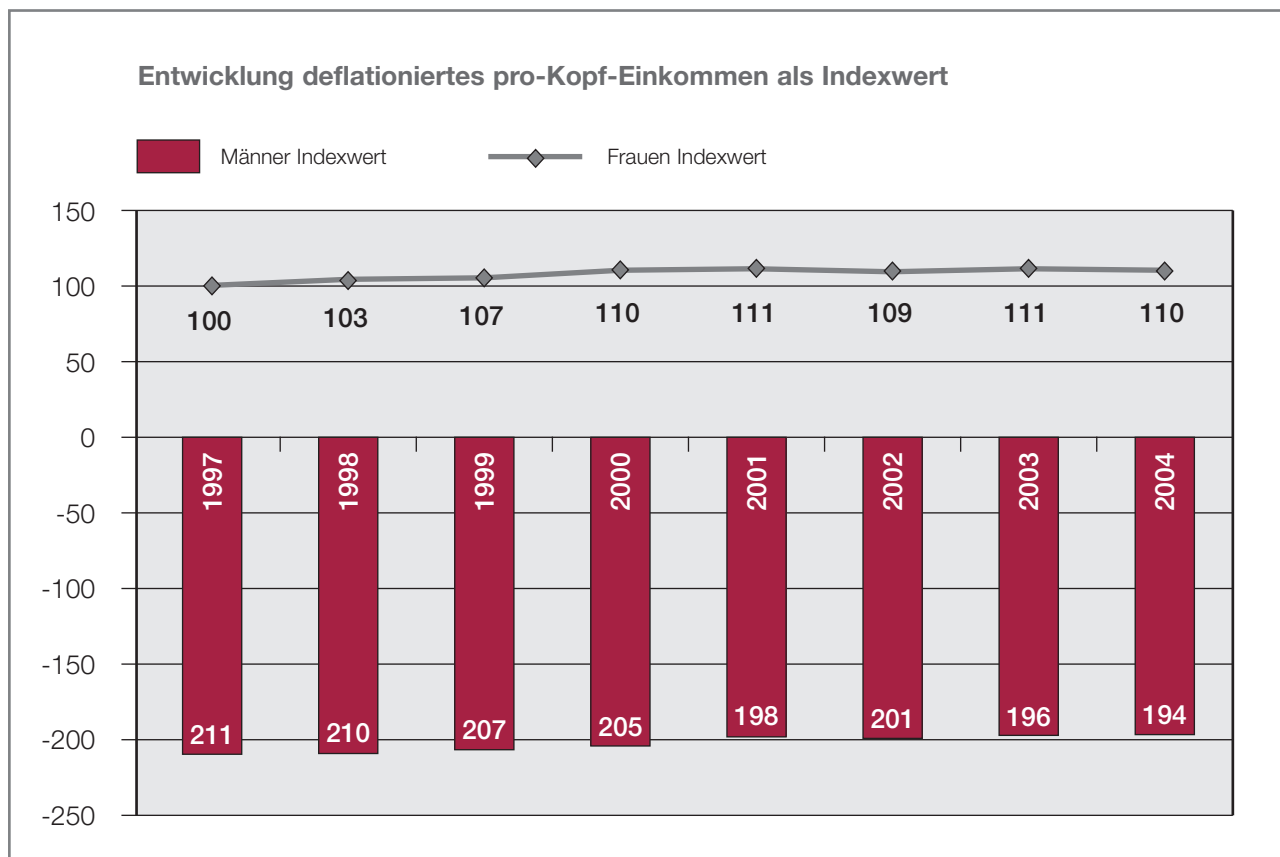
### Entwicklung des fiktiven Pro-Kopfeinkommens als Indexwert

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Frauen deflationiert	9.273	9.525	9.907	10.155	10.260	10.120	10.280	10.201
<b>Frauen Indexwert</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>107</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>109</b>	<b>111</b>	<b>110</b>
Männer deflationiert	19.548	19.967	20.489	20.771	20.339	20.299	20.117	19.811
<b>Männer Indexwert</b>	<b>211</b>	<b>210</b>	<b>207</b>	<b>205</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>194</b>

Quelle: Lohnsteuerstatistik, Verbraucherpreisindex, WebXess, eig. Berechnungen

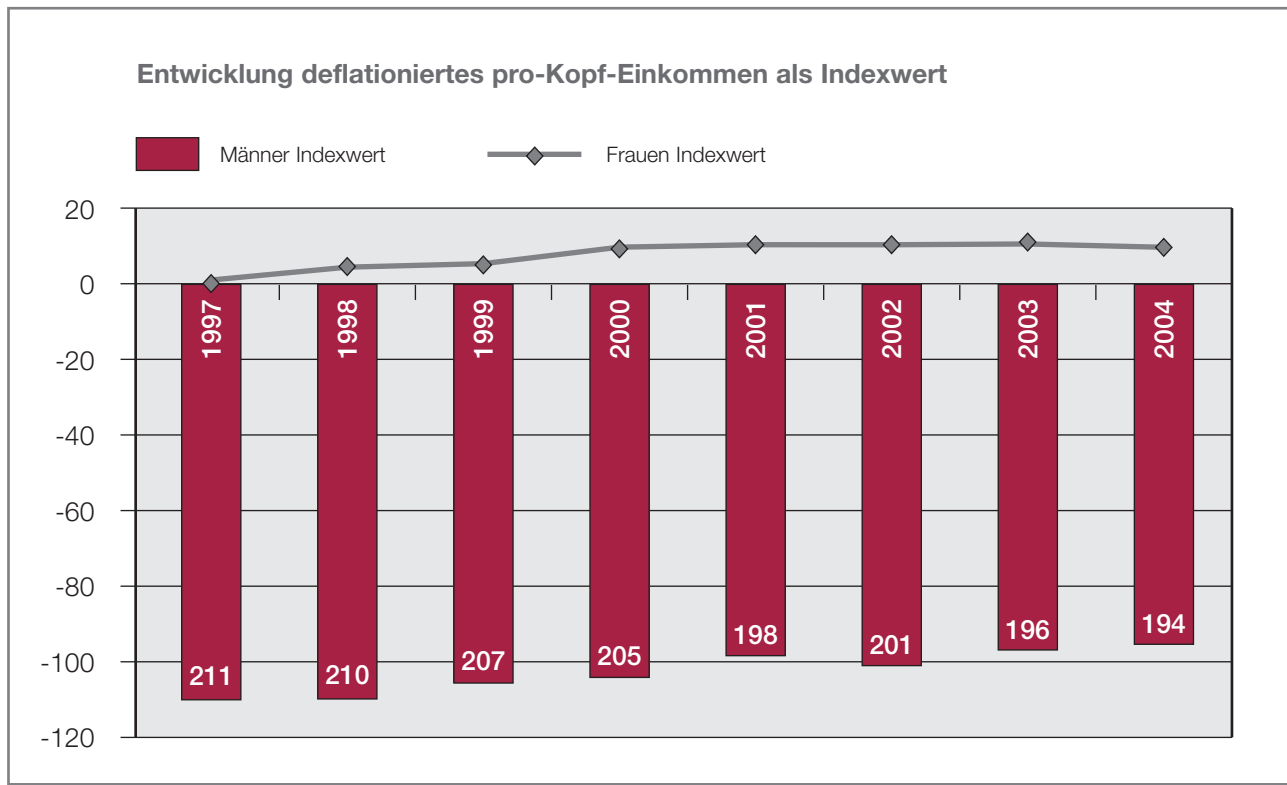
An dieser Darstellung **wird schnell erkennbar**, dass es bei den **Frauen Einkommenszuwächse** gegeben hat, diese aber **sehr moderat** ausgefallen sind. Darüber hinaus wird ersichtlich, dass sich die **Relation zu Männereinkommen dennoch verbessert** hat, was

bedeutet, dass diese **noch** weniger gewachsen sind als die Fraueneinkommen. Diese Entwicklung lässt sich auch grafisch darstellen. Um den Einkommensunterschied als Diskrepanz besser erkenntlich zu machen, wurden die Werte invertiert (negativ) dargestellt.



Soll die Entwicklung noch deutlicher hervorgehoben werden, können die Indexwerte für die grafische

Darstellung um 100 reduziert werden, damit wird das Bild „komprimiert“ und noch deutlicher:



### 5.7 Einflussfaktoren: Was bestimmt die Einkommen?

Der oben dargestellte Indikator bildet die Entwicklung der Einkommenschancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ab. Offen bleibt jedoch, auf welche Faktoren diese Entwicklungen zurückzuführen sind. Wie bereits angesprochen, kommen eine Vielzahl sol-

cher Faktoren als Einflussgrößen in Frage. Die nachstehende Aufstellung gibt eine kurze Übersicht dazu, eine ausführliche Darstellung dieser Themenfelder erfolgt im Beitrag von Andrea Leitner und Christa Walenta in diesem Band.

Folgende Themenfelder wurden identifiziert:

Themenfeld	Inhalt	Mögliche Kennzahlen
1. Partizipation	Teilnahme an bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit	Erwerbsquote, Beschäftigungsquote, Teilzeit, Karenz, Arbeitslosigkeit, Reproduktionsarbeit
2. Vertikale Segregation	Berufliche Positionierung nach Hierarchiestufen bzw. inhaltlicher Tätigkeit	Geschlechterverteilung nach einfachen/mittleren/höheren Tätigkeiten (ISCO) Berufsprestigescores
3. Horizontale Segregation	Berufliche bzw. branchenspezifische Positionierung	Geschlechterverteilung nach Berufen/Branchen Typologien

Themenfeld	Inhalt	Mögliche Kennzahlen
4. Einkommen	Unterschiedliche (verfügbare) Einkommen und unterschiedliche Stundenlöhne	Brutto/Nettoeinkommen nach Jahr/Monat/Stunde Verfügbare Einkommen inkl. Transfers
5. Qualität der Arbeit	Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeit, Arbeitsausmaß, Stabilität, Beschäftigungsformen	Arbeitszeitlage (Wochenend-, Nacht-, Schichtarbeit); Arbeitsausmaß: Überstunden, Voll-/Teilzeit (unfreiwillig) Prekäre Arbeitsverhältnisse (freie Dienstverträge, Befristungen, Leiharbeit...), Arbeitszufriedenheit
6. Qualifikation	Formale Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Erfahrung erworben werden	Bildungsniveau Bildungssegregation Teilnahme an betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung
7. Rahmenbedingungen	Aspekte, die eine Erwerbsbeteiligung wesentlich beeinflussen (Betreuung für Kinder und Pflegebedürftige, Verkehrsmobilität, gesetzliche Regelungen...)	Kindbetreuungsangebote für unterschiedliche Altersklassen (bis 3, 4 bis 6, Nachmittagsbetreuung für Schulkinder) Mobilitätsindikatoren

Wie die Aufstellung zeigt, gibt es eine Vielzahl von möglichen Themen und Messgrößen, die als erklärungsrelevant herangezogen werden können. Diese Daten sind in völlig unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Weise verfügbar. So stehen beispielsweise aus der Arbeitskräfteerhebung relativ gute Daten zur Partizipation am Arbeitsmarkt zur Verfügung, während bei der unbezahlten Arbeit ein hinreichend bekannter Mangel herrscht.

Wie oben ausgeführt, sollte eine Vorgangsweise gefunden werden, die es ermöglicht gut verfügbare Daten zu verwenden, ohne jedoch die Integration weiterer Daten auszuschließen. Es soll auch möglich sein, auf unterschiedlichen Ebenen die jeweils vorhandenen Datenbestände in der Auswertung verwertbar zu machen.

Die Vorgangsweise, die hier vorgeschlagen wird, ist eine Art „Matching“ zwischen dem Einkommensindikator und den erklärungsrelevanten Variablen. Das Grundprinzip ist ein einfaches: Wurde ein Indikator als erklärungsrelevant identifiziert, erfolgt die analoge Berechnung zum Einkommensindikator. Das bedeutet,

es wird eine parallele Zeitreihe erstellt und das Basisjahr wiederum auf 100 gesetzt. Wird nur der Einkommensindexwert und der Indexwert anderer Indikatoren nebeneinander gestellt, zeigt sich, ob die Entwicklung parallel, gegenläufig oder ohne erkennbaren Zusammenhang verläuft.

Als Illustration folgt ein Beispiel anhand von zwei Indikatoren aus den Indikatoren der europäischen Beschäftigungsstrategie, wie sie in den EU-Beschäftigungsberichten abgebildet werden: Die Teilzeitquote (Anteil der Beschäftigten unter 35 Stunden an Gesamtbeschäftigten) und das Bildungsniveau in Form des Anteils an der Bevölkerung mit zumindest Sekundarschulabschluss (ISCED 3 und höher).

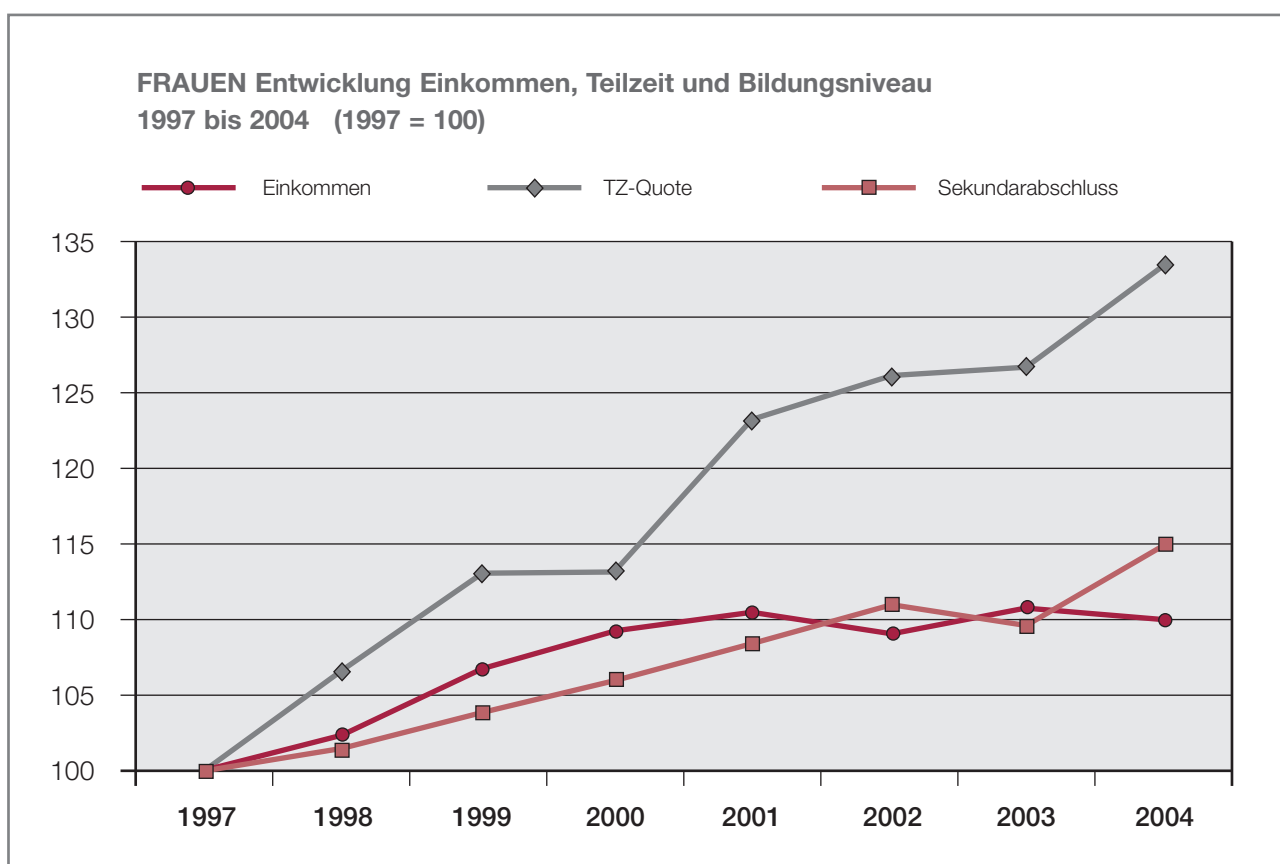
Hier zeigt sich deutlich, dass das Bildungsniveau ebenso wie die Einkommen gestiegen ist, jedoch deutlich stärker als die Einkommen selbst. Eine Erklärung dafür ist, dass die Teilzeitquote ebenso zugenommen hat, und zwar deutlich stärker als das Bildungsniveau. Das lässt sich auch grafisch darstellen:



## Entwicklung Einkommensindikator und der Variablen Teilzeitquote und Bildungsabschluss

Frauen	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Einkommen</b>	100	103	107	110	111	109	111	110
<b>Teilzeitquote</b>	28,5	30,5	32,2	32,2	35,0	35,9	36,0	38,0
<b>TZ-Quote Indikator</b>	100	107	113	113	123	126	126	133
<b>Sekundarabschluss</b>	66,6	67,5	69,4	71,0	72,4	71,7	75,1	75,0
<b>Sekund. Indikator</b>	100	102	103	106	109	111	110	115

Quelle: Lohnsteuerstatistik, VPI, EU-Beschäftigungsbericht, eig. Berechnungen



Wie oben bereits beim Einkommensindikator kann die Entwicklung in Bezug auf die Männer ebenfalls in die-

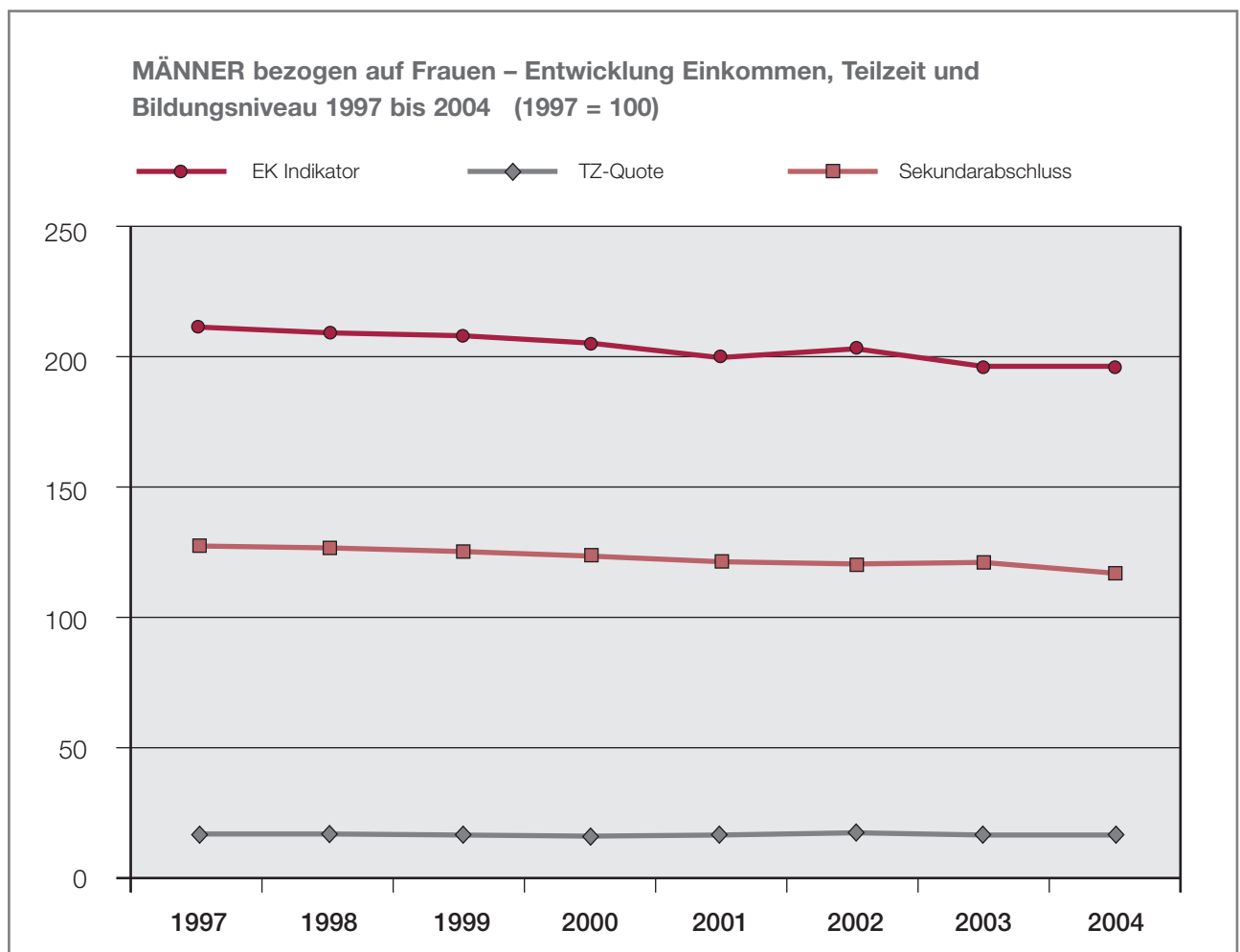
ser Form dargestellt werden. In Zahlen drückt sich das folgendermaßen aus:

### Entwicklung Einkommensindikator und Variablen Teilzeitquote und Bildungsabschluss

Männer	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Einkommen	211	210	207	205	198	201	196	194
Teilzeitquote	4,1	4,4	4,2	4,1	4,8	5,1	4,7	4,9
TZ-Quote Indikator	14	14	13	13	14	14	13	13
Sekundarabschluss	80,8	81,6	82,2	83,0	83,6	84,4	84,6	85,3
Sekund. Indikator	124	123	122	120	118	117	118	114

Quelle: Lohnsteuerstatistik, VPI, EU-Beschäftigungsbericht, eig. Berechnungen

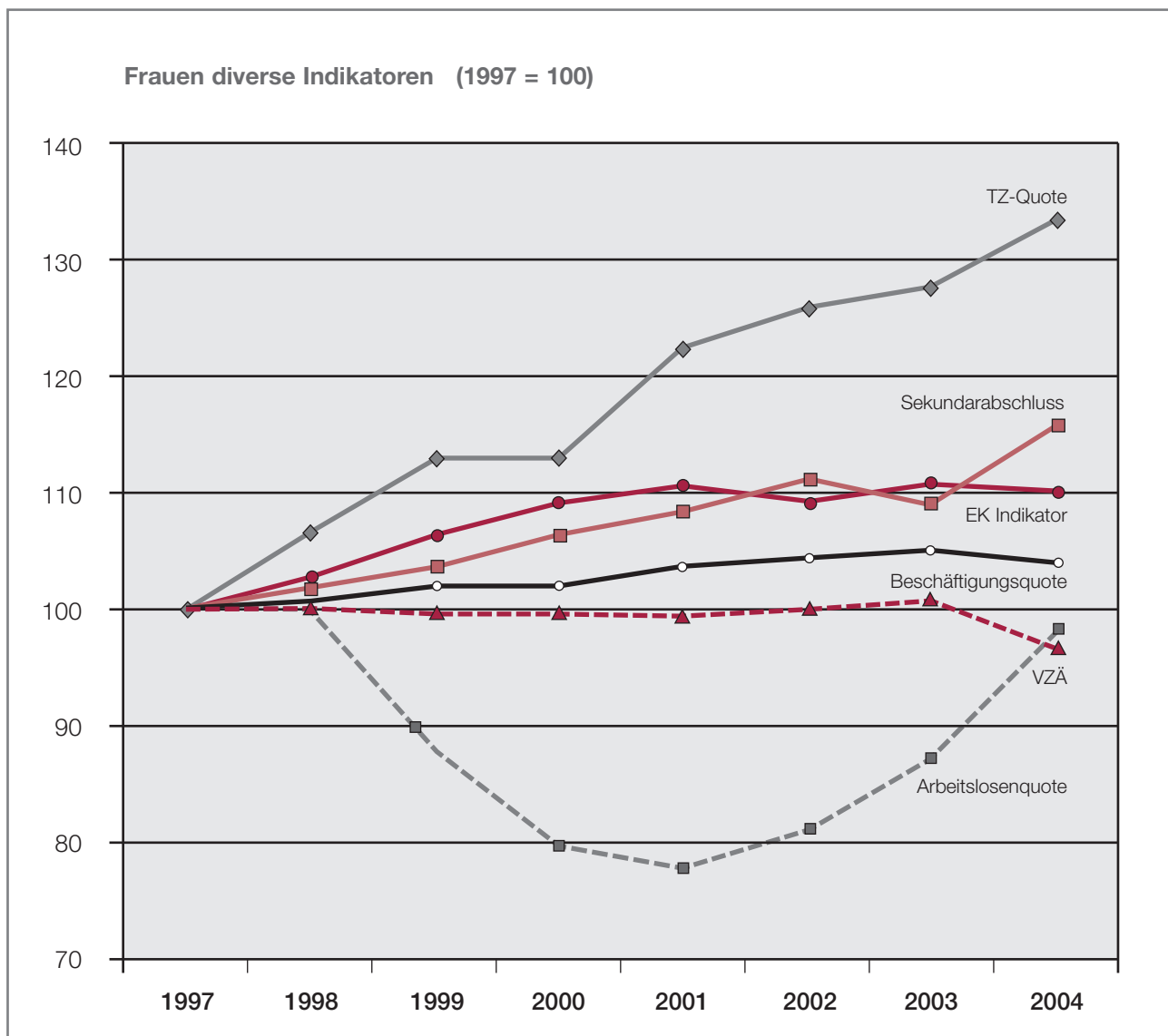
Dazu die grafische Darstellung



Hier zeigt sich, dass Männer beim Einkommen und beim Bildungsniveau in Bezug auf Frauen leicht verloren haben, der Anteil von Teilzeit jedoch in der Relation zu den Frauen auf einem extrem geringen Niveau verbleibt. Da Teilzeit aber ein wesentlicher Faktor dafür sein dürfte, dass die Fraueneinkommen nicht stärker gestiegen sind, stellt sich die Frage, warum der Abstand der Männereinkommen zu den Fraueneinkommen trotzdem geringer geworden ist. Die Ver-

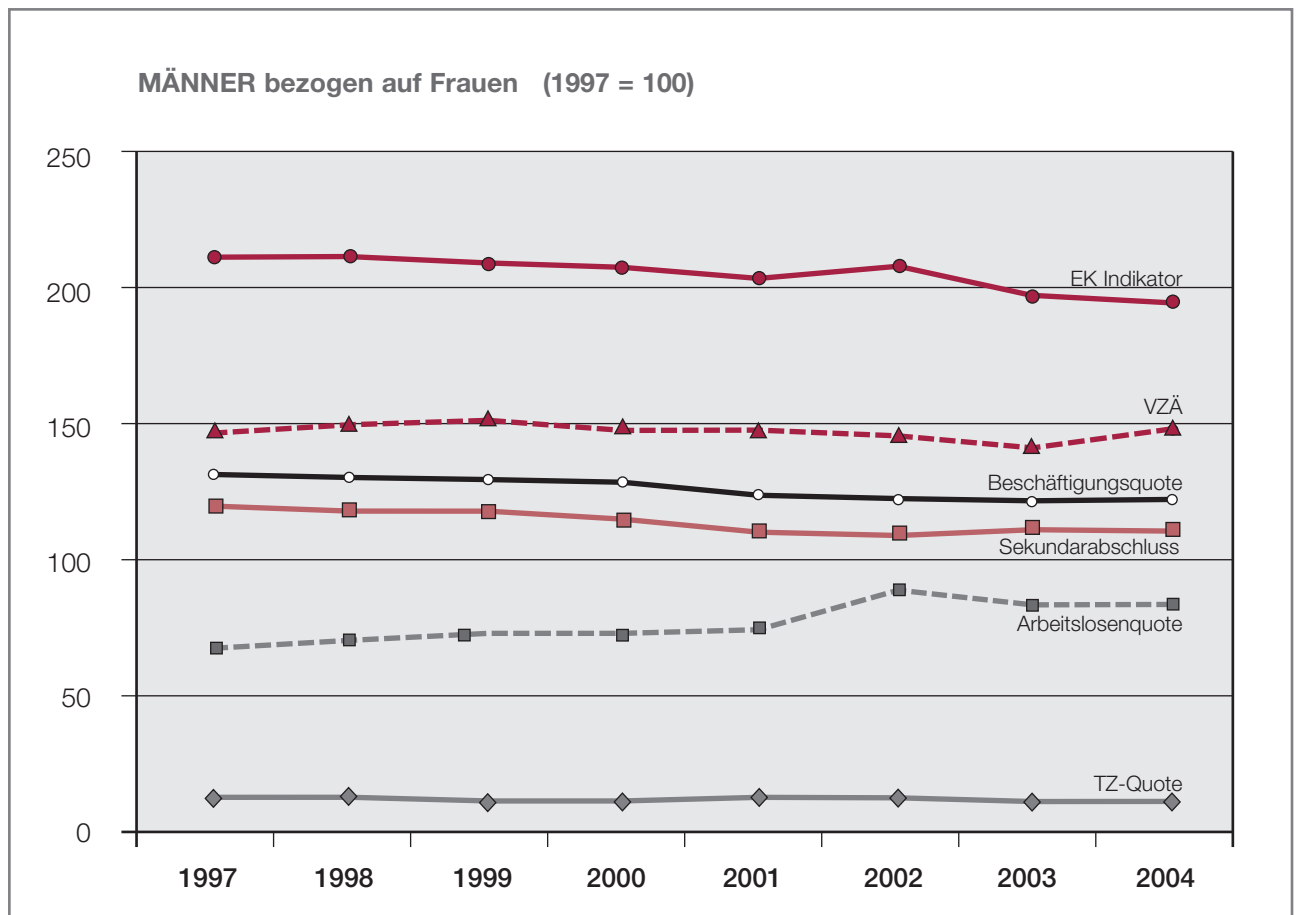
schiebungen beim Bildungsniveau erscheinen dafür keine ausreichende Erklärung. Offensichtlich sind hier noch andere Faktoren relevant, die durch weitere Datenanalysen herausgefiltert werden müssten.

Um die mögliche Ausweitung dieses Modells zu illustrieren, werden hier noch zwei Grafiken gezeigt, die um weitere Indikatoren aus dem Beschäftigungsberichten ergänzt wurden.



Die Grafiken geben einige Hinweise, welche Faktoren hier für die relativ schlechte Entwicklung der Männereinkommen relevant sein könnten: Zum einen sinkt die Beschäftigungsquote der Männer in der Relation zu den Frauen, was durch die Umrechnung der

Einkommen auf das Erwerbspotenzial einen negativen Effekt haben muss. Zum anderen ist die Arbeitslosigkeit bis 2002 deutlich stärker gestiegen als bei den Frauen, was den Lohndruck in typisch männlichen Branchen erhöht haben könnte.



### 5.8 Stärken und Schwächen des Modells

Eine **Stärke** dieses Modells ist eine **übersichtliche Abbildung** von Gleichstellung am Arbeitsmarkt, die ausgehend von der Bedeutung von Erwerbseinkommen auch die Berücksichtigung des Zugangs zur Erwerbsarbeit erlaubt. Mit nur **zwei Kernzahlen** kann die Entwicklung der Position der Frauen sowohl absolut als auch relativ zu den Männern dargestellt werden.

Weitere Vorteile sind die **Flexibilität** und die relativ rasche Veranschaulichung von möglichen Zusammenhängen. Die Flexibilität ist durch die unbegrenzte Ergänzung mit anderen Indikatoren gegeben, sodass die bestmögliche Verwertung verfügbarer Daten erfolgen kann.

Die **Schwächen** bestehen darin, dass mit der Flexibilität auch eine **Beliebigkeit** der Datenauswahl ent-

steht, auch wenn das Themenraster oben als Orientierung dienen kann. Es ist auch **keine Wissenschaftlichkeit** im engeren Sinn gegeben, sondern nur eine Darstellung von (möglichen) Zusammenhängen.

Das ist wiederum auch ein Vorteil für den Einsatz: Es **bedarf keiner statistischen Fachkenntnisse**, um den Indikator handhaben können. **Unverzichtbar** sind jedoch **Kenntnisse über Zusammenhänge des Arbeitsmarktes** und gleichstellungsrelevante Faktoren, um die entsprechende Auswahl und Interpretation der Daten durchführen zu können.

Die **Darstellungsform** in Form eines Basisindikators gleich 100 bietet ein hohes **Maß an Übersichtlichkeit**, macht jedoch bei bestimmten Daten auch Probleme. Ist der reale Wert der **Basiszahl sehr niedrig**, wirken sich auch geringe Steigerung in einem enormen Anstieg des Indikators aus. Sichtbar wird das

beispielsweise bei der Kleinkindbetreuung<sup>5</sup>: Steigt die Betreuungsquote von 2 auf 4 Prozent, „explodiert“ der Indikator von 100 auf 200 und suggeriert damit eine **dramatische Entwicklung**. Die reale Betreuungssituation hat sich hingegen kaum verbessert. Will man auf diese Informationen dennoch nicht verzichten, wäre zB ein Ausweichen auf die absolute Zahl der Betreuungsplätze in diesem Fall eine bessere Darstellung.

## 6. Datenlücken – Datenfallen

Mittlerweile ist die Notwendigkeit, personenbezogene Daten nach Geschlechtern getrennt auszuweisen, anerkannt und es werden zunehmend Anstrengungen – nicht zuletzt durch die Anforderungen seitens der EU – für eine entsprechende Datenerhebung und -auswertung unternommen. Dennoch besteht noch entscheidender Weiterentwicklungsbedarf für die Schaffung echter geschlechtssensibler Datengrundlagen. Dies kann an dieser Stelle nicht ausführlich abgehandelt, soll aber anhand von zwei Beispielen kurz illustriert werden: In Österreich sind Daten zur Teilzeitarbeit von Müttern mit Kindern unter 15 Jahren verfügbar, nicht jedoch für Väter in Teilzeitarbeit. Hier erfolgt eine implizite Zuschreibung der Versorgungsarbeit zu den Frauen. Der Lebenszusammenhang Kinder zu haben, wird für Männer ausgeblendet.

In der ÖNACE-Branchenklassifikation – einer wichtigen Datengrundlage für Beschäftigungsanalysen – ist der männerdominierte Bereich Metallerzeugung und –bearbeitung auf der untersten Ebene (4-Steller) in 16 Kategorien untergliedert, der frauendominierte Bereich Sozialwesen kennt nur zwei Kategorien. Dem entsprechend sind die Auswertungsmöglichkeiten in letzterer Branche wesentlich eingeschränkter.

Komplizierter wird diese Problematik, wenn Daten vordergründig nach Geschlecht ausgewiesen werden, die Aussagekraft für Männer und Frauen jedoch höchst unterschiedlich ist. Auch hier ein Beispiel:

Da in Österreich die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld zu den Beschäftigten zählen und sich die Arbeitslosenquote aus dem Verhältnis Beschäftigte zu Arbeitslose errechnet, wird die statistisch ausgewiesene Arbeitslosenquote durch die Zahl der Frauen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis beeinflusst. Werden die Arbeitslosenquoten um diese Karenzierten bereinigt, ergibt sich bei Frauen für die Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren eine Arbeitslosigkeit von 7,1% statt der offiziell ausgewiesenen 6,2% (2003). Bei Männern kommt es auf Grund der geringen Zahl von Beziehern durch diese Bereinigung zu keiner Änderung.

Diese Beispiele zeigen, dass eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit den Datengrundlagen aus geschlechtssensibler Perspektive unerlässlich ist, will man aussagekräftige Kennzahlen erarbeiten. Was dabei im Detail zu beachten ist, wird im *Beitrag von Andrea Leitner und Christa Walenta* in diesem Band ausführlich beleuchtet.

Das hier vorgeschlagene Modell ist wiederum nur so gut, wie es die Daten sind, mit denen es gespeist wird. Jede Weiterentwicklung der Datengrundlagen verbessert auch die Ergebnisse des Modells.

## 7. Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Das hier vorgeschlagene Modell eines Einkommensindikator ist in vielen Aspekten **weiterentwicklungsfähig**. Ein wesentlicher Punkt liegt in der Frage, welche Variablen als erklärungsrelevant herangezogen werden. Eine Vielzahl von Studien gibt Aufschluss darüber, welche Faktoren an sich in Betracht kommt, Datensammlungen wie sie durch die EU-Beschäftigungsberichte erstellt werden, können ebenfalls als Basis für eine Auswahl herangezogen werden. Wie gezeigt, setzt das hier vorgeschlagene Modell auf einen pragmatischen Ansatz der Veranschaulichung von Entwicklungen und versucht auf diesem Weg, erklärungsrelevante Faktoren zu identifizieren und sich

<sup>5</sup> Das Angebot an Kinderbetreuung kann natürlich keinem Geschlecht zugeordnet werden; da es jedoch ein entscheidender

Faktor für die Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern ist, ist der Einbezug in die Analyse dennoch erforderlich.

der Größenordnung des Einflusses anzunähern. Was jedoch **fehlt**, ist eine **statistische Absicherung** dieser Zusammenhänge in Form einer **Regressionsanalyse**. Hier wäre jedenfalls Potenzial für weitere Entwicklungen.

Ebenso wäre es von Interesse, den **Einkommensindikator selbst weiter zu differenzieren**. So würde eine **Auswertung** der Erwerbseinkommen **nach bestimmten Kriterien** wie Voll- und Teilzeit oder nach Branchen eine **Überprüfung** der unterstellten Zusammenhänge erlauben.

Eine **Auswertung für bestimmte Bevölkerungsgruppen**, z.B. nach Staatsbürgerschaft oder mit/ohne Kinder bis zu einem bestimmten Alter, würde **zusätzliche Erkenntnisse**, welche Faktoren hier wirksam sind, möglich machen.

Eine mögliche Ergänzung wäre auch die Entwicklung auf Basis von **Monats- und Stundenlöhnen** um zu zeigen, inwieweit die Arbeitszeit und inwieweit konkrete Entlohnung Einfluss auf das Ergebnis haben.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren wäre natürlich das **Anlegen einer Datensammlung**, die vollständige Zeitreihen relevanter Variablen beinhaltet, hilfreich.

In diesem Sinne ist das Modell als eine Grundlage zu verstehen, die ausgebaut und weiterentwickelt werden soll mit dem Ziel, ein kompaktes Messinstrument für Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu schaffen.

## 8. Literaturverzeichnis

**Arbeiterkammer Wien** (2006): *AK Frauenbericht 1995-2005 Arbeit – Chancen – Geld*. Wien

**European Commission** (2006): *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2006 Compendium*. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/compendiumjuly2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/compendiumjuly2006_en.pdf)

**Eurostat-Pressemitteilung** (2006): *Das Leben der Frauen und Männer in der EU 25 aus Sicht der Statistik*. Luxemburg

**Kalmar et al** (2004): *Arbeitsmarktmonitoring „Gender Mainstreaming*. Wien: Synthesis Forschungsgesellschaft

**Plantenga**, Janneke; **Figueiredo**, Hugo; **Remery**, Chantal; **Smith**, Mark (2003): *Towards an EU-gender Equality index*. Dezember. Utrecht School of Economist, Utrecht

**Statistik Austria** (2002): *Geschlechtsspezifische Disparitäten*. Wien.

**Statistik Austria**: *Lohnsteuerstatistiken 1997-2004*. Wien, [http://www.statistik.at/fachbereich\\_02/lohnsteuer\\_txt.shtml](http://www.statistik.at/fachbereich_02/lohnsteuer_txt.shtml)

**Statistik Austria**: *Verbraucherpreisindex*. [http://www.statistik.at/fachbereich\\_02/vpi\\_txt.shtml](http://www.statistik.at/fachbereich_02/vpi_txt.shtml)

**Worblewski**, Angela; **Leiter**, Andrea; **Steiner**, Peter (2004): *Gendersensible Statistik – Vom Sex Counting zur Genderanalyse*. Wien: Dezember, IHS Projektbericht

**Worblewski**, Angela; **Leitner**, Andrea (2004): *Benchmarking Chancengleichheit – Österreich im EU Vergleich*. Wien, September, IHS Reihe Soziologie Nr. 67

**Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds**: *Gender Mainstreaming Index*. Wien.

Anmerkung: Die Daten für die Zeitreihen (Lohnsteuerstatistik, Verbraucherpreisindex, Eu-Beschäftigungsbericht) stammen aus dem internen Datenbanksystem der AK Wien „WebXess“; das System wird auf Grund der oben genannten Publikationen gespeist bzw. aus der von der Statistik Austria betriebenen ISIS Datenbank.

## 9. ANHANG 1: Kurzübersicht über die Erstellung des Einkommensindikators

1. Ausgangsbasis: Lohnsteuerstatistik, Bevölkerungsstatistik, Verbraucherpreisindex
2. Zeitreihe erstellen für Gesamtverdienstsumme laut Lohnsteuerstatistik nach Frauen und Männern getrennt; Zeitreihe für weibliche und männliche Bevölkerung im Erwerbsalter
3. Errechnung des fiktiven Pro-Kopf-Einkommens: Gesamtverdienstsumme Frauen / weibliche Bevölkerung im Erwerbsalter bzw. Gesamtverdienstsumme Männer / männliche Bevölkerung im Erwerbsalter
4. Deflationierung: Abwertung der fiktiven Pro-Kopf-Einkommen entsprechend der Inflationsrate laut Verbraucherpreisindex (VPI) ausgehend vom Basisjahr (= 1. Jahr der Zeitreihe)
5. Einkommensindikator: Frauenwerte für Basisjahr werden gleich 100 gesetzt, die Werte für die Folgejahre dem entsprechend hochgerechnet. Die Männerwerte werden in % der Frauenwerte des betreffenden Jahres ausgedrückt.
6. Ergänzung um erklärungsrelevante Variablen: „Matching“, also analoge Vorgangsweise (Erstellung parallele Zeitreihe, Frauen Basiswert = 100 setzen, weitere Jahre hochrechnen; Männer in % Frauen)

### Einkommensindikator für Frauen und Männer 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Frauen Verdienst	23.783.695	24.761.128	25.931.742	27.184.972	28.309.809	28.604.302	29.712.203	30.527.213
Männer Verdienst	50.788.318	52.485.813	54.166.873	56.146.968	56.699.395	58.017.402	58.767.542	59.888.210
Frauen 15-60 Jahre	2.482.907	2.492.404	2.493.115	2.485.185	2.481.908	2.487.592	2.498.696	2.516.995
Männer 15-60 Jahre	2.515.155	2.520.115	2.518.120	2.509.516	2.507.622	2.515.357	2.525.413	2.542.725
<b>Frauen Pro-Kopf-EK</b>	<b>9.579</b>	<b>9.935</b>	<b>10.401</b>	<b>10.939</b>	<b>11.406</b>	<b>11.499</b>	<b>11.891</b>	<b>12.128</b>
<b>Männer Pro-Kopf EK</b>	<b>20.193</b>	<b>20.827</b>	<b>21.511</b>	<b>22.374</b>	<b>22.611</b>	<b>23.065</b>	<b>23.270</b>	<b>23.553</b>
VPI 1986	132,5	133,7	134,5	137,6	141,3	143,8	145,8	148,8
Deflation	3,2	4,1	4,8	7,2	10,0	12,0	13,6	15,9
Frauen deflationiert	9.273	9.525	9.907	10.155	10.260	10.120	10.280	10.201
Männer deflationiert	19.548	19.967	20.489	20.771	20.339	20.299	20.117	19.811
<b>Frauen Indexwert</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>107</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>109</b>	<b>111</b>	<b>110</b>
<b>Männer Indexwert</b>	<b>211</b>	<b>210</b>	<b>207</b>	<b>205</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>194</b>

Quelle: Lohnsteuerstatistik, WebXess, Verbraucherpreisindex, AK Wien, eig. Berechnungen