

67

Reihe Soziologie
Sociological Series

Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich

Angela Wroblewski, Andrea Leitner

67

Reihe Soziologie
Sociological Series

Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich

Angela Wroblewski, Andrea Leitner
unter Mitarbeit von Laura Naegele

September 2004

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-133
email: wroblews@ihs.ac.at

Andrea Leitner
☎: +43/1/599 91-139
email: leitnera@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The **Sociological Series** presents research done at the Department of Sociology and aims to share “work in progress” in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die Forschungsarbeit der Abteilung für Soziologie und verfolgt das Ziel, abteilungsinterne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

The concept of Benchmarking gained more and more importance at the European level as well as at the national level, since the European employment strategy was launched in 1998. The analysis of Austrians position in EU-comparison is used to identify problems, to legitimise measures and to tone down critiques. In the paper we discuss the question whether the concept of benchmarking is adequate for the analysis of equal opportunities too. Therefore we discuss the main preconditions for benchmarking of equal opportunities as well as problems in that context. The arguments will be illustrated with the indicators used by the EU for benchmarking the European Employment Strategy. Austria holds one of the top positions in European comparison concerning the integration of women in employment. However, the position of Austria changes drastically if the quality of employment and the reconciliation of family and work are also taken into account.

Zusammenfassung

In Österreich hat das Benchmarking der Arbeitsmarktperformance seit der gemeinsamen Beschäftigungsstrategie (also seit 1998) zunehmend an Bedeutung gewonnen, auch für die innenpolitische Diskussion. So wird beispielsweise immer häufiger (auch in innenpolitischen Fragen) mit der Positionierung Österreichs im EU-Vergleich argumentiert, um Probleme zu verorten, Maßnahmen zu legitimieren oder auch Kritik zu relativieren. Im vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, inwieweit das Benchmarking auch für den Bereich der Chancengleichheitspolitik geeignet ist. Dafür werden die zentralen Anforderungen an das Benchmarking von Chancengleichheitspolitik wie auch einige damit zusammenhängende Probleme diskutiert und anhand des Beispiels Österreich veranschaulicht. Die Situation Österreichs im Hinblick auf Chancengleichheit ist durchaus positiv zu werten, wenn die Erwerbsintegration von Frauen im EU-Vergleich betrachtet wird. Wird aber auch die Qualität der Beschäftigung und die Vereinbarkeit mit Familie berücksichtigt, verschlechtert sich die Position Österreichs deutlich.

Keywords

Equal Opportunities, Benchmarking, European Employment Strategy, Indicators

Schlagwörter

Chancengleichheit, Benchmarking, Europäische Beschäftigungsstrategie, Indikatoren

Bemerkungen

Studie gefördert vom Hochschuljubiläumsfonds der Stadt Wien.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Benchmarking als Instrument der europäischen Beschäftigungspolitik	3
3	Dimensionen des Benchmarkings von Chancengleichheit	8
3.1	Quantitative und Qualitative Indikatoren der Erwerbsarbeit.....	12
3.2	Berücksichtigung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.....	17
3.3	Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
3.4	Differenzierung nach Lebenssituation versus Differenzierung nach Geschlecht	20
4	Technische Aspekte des Benchmarkings von Chancengleichheit	22
4.1	EU-weit vergleichbare Informationsgrundlagen und Datenbasen	22
4.2	Darstellungsweise.....	25
4.3	Bewertungsmaßstab Frauensituation oder Gender Gap	28
4.4	Berücksichtigung nationaler Besonderheiten	31
5	Chancengleichheit in Österreich im EU-Vergleich	33
5.1	Indikatoren zur Erwerbsintegration.....	33
5.2	Indikatoren zur Qualität der Erwerbstätigkeit	43
5.3	Unbezahlte Arbeit	50
5.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	53
5.5	Benchmarking Chancengleichheit.....	56
6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	59
7	Literatur	63

1 Einleitung

Benchmarking ist ein Konzept, das ursprünglich aus der Betriebswirtschaft kommt und versucht mittels zielorientierten Vergleichs von Systemverhalten gemeinsames Lernen zu ermöglichen. Zum einen geht es darum, mit Hilfe geeigneter Kennziffern die eigene Performance im Vergleich zu Anderen zu ermitteln und daraus gegebenenfalls Handlungsbedarf abzuleiten. Zum anderen sollen „Bestpraktizierende“ identifiziert und diese als mögliche Handlungsoption nutzbar gemacht werden. Benchmarking beschäftigt sich nicht nur mit dem Ergebnis bzw. dem Zustand unterschiedlicher Organisationseinheiten oder Länder, sondern auch mit den dahinterliegenden Prozessen. Damit unterscheidet sich Benchmarking von rein analytischen Vergleichen in zwei Aspekten: Die beobachteten Leistungsindikatoren gehen über traditionelle Qualitätsindikatoren hinaus, indem nicht nur das Ergebnis von Bedeutung ist, sondern auch die dafür verantwortlichen dahinterliegenden Prozesse. Als Vergleichseinheit wird jene gewählt, die bezüglich der zu behandelnden Thematik als „Bestpraktizierende“ eingestuft wird, um von dieser zu lernen.

Dieser Ansatz wurde zu einem integralen Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und damit zu einem wichtigen Steuerungsinstrument innerhalb der EU. Von Seiten der EU werden Zielvorgaben formuliert, wobei die Wahl der Wege zur Zielerreichung den Mitgliedstaaten überlassen bleibt („*Open Method of Coordination*“). Anstelle von strikten Vorgaben soll der Vergleich der unterschiedlichen Praktiken und Ergebnisse die Nationalstaaten dazu motivieren, ihre Politik zu optimieren. Erfolge und Misserfolge werden so offen gelegt und bewährte Praktiken zur Nachahmung empfohlen (Orientierung an sogenannten „*Good Practices*“). Durch diese Art der Politikgestaltung gewinnt die Frage der Messung der Zielerreichung und der Vergleich mit den anderen Mitgliedsländern zentrale Bedeutung für die Bewertung von Politiken.

Zunächst konzentrierte sich das Benchmarking der EU auf einige wenige zentrale Indikatoren zur Beschreibung der Arbeitsmarktlage.¹ Mittlerweile wird an der Verfeinerung der Indikatoren gearbeitet und es erfolgte eine Weiterentwicklung von Indikatoren zur Darstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede.² Anhand der von der EU vorgeschlagenen Indikatoren können Entwicklungen zwar geschlechtsspezifisch nachgezeichnet, aber Unterschiede nur bedingt erklärt werden. Die Indikatoren beschränken sich auf den deskriptiven Vergleich der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Ländern. Länderspezifische Besonderheiten kommen dabei genauso zu kurz wie dahinter liegende Erklärungsfaktoren.

¹ Vgl. Tronti 1997; Schütz et al. 1998.

² vgl. EGGE 2002.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, das Konzept des Benchmarkings als Steuerungsinstrument der EU-Beschäftigungspolitik darzustellen und dessen Anwendbarkeit für die Evaluierung von Chancengleichheitspolitik anhand der von der EU vorgeschlagenen Indikatoren zu diskutieren. Dabei sollen sowohl inhaltliche wie auch technische Aspekte beleuchtet werden. Konkret wird zunächst auf das Konzept des Benchmarkings in der EU generell und den Kontext der Chancengleichheitspolitik im Besonderen eingegangen (Abschnitt 2). Daran anschließend werden die üblicherweise für internationale Vergleiche verwendeten Indikatoren zum Monitoring der Frauenerwerbstätigkeit (Abschnitt 3) und die technischen Anforderungen für ein aussagekräftiges Benchmarking von Chancengleichheitspolitik (Abschnitt 4) diskutiert. Die bisherigen Ausführungen werden im Anschluss daran anhand eines Beispiels illustriert, wobei die Situation Österreichs im Hinblick auf Chancengleichheit im EU-Vergleich dargestellt wird (Abschnitt 5).

2 Benchmarking als Instrument der europäischen Beschäftigungspolitik

Die gemeinsame Wirtschaftspolitik der Europäischen Union war lange Zeit von ökonomischen Zielsetzungen geprägt, wobei die Europäische Währungsunion mit ihren Zielen der Geldwertstabilität und der Haushaltskonsolidierung im Zentrum stand. Demgegenüber wurden beschäftigungspolitische und soziale Fragen erst später in den Mittelpunkt gerückt.³ Ausgelöst wurde die Debatte um die Beschäftigungssituation in Europa durch das 1993 veröffentlichte Weißbuch „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“. Bereits 1994 wurde auf dem Gipfel von Essen ein erster Aktionsplan zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschlossen und die Mitgliedstaaten aufgefordert, Mehrjahresprogramme zur Beschäftigung aufzulegen und der Kommission jährlich über ihre Durchführung zu berichten. Der geringe Erfolg dieser Strategie wurde u.a. auf das Fehlen eines angemessenen Monitoringprozesses zurückgeführt (vgl. De la Porte et al. 2001: 295). 1997 wurde die europäische Beschäftigungsstrategie im Vertrag von Amsterdam verankert und die Mitgliedstaaten angehalten, ihre Beschäftigungspolitik im Rahmen von vier gemeinsamen Handlungsschwerpunkten mit klar definierten Zielvorgaben (*pillars*) zu koordinieren.⁴

Im Kern basiert die Europäische Beschäftigungsstrategie auf gemeinsam formulierten Zielsetzungen der Mitgliedsstaaten (*guidelines*), wobei es diesen jedoch überlassen bleibt, die jeweils tauglichen Mittel und Wege zur Erreichung dieser Zielsetzungen zu ergreifen (*Open Method of Coordination*). Die Mitgliedsländer erstellen auf Basis der beschäftigungspolitischen Leitlinien jährlich Nationale Aktionspläne, in denen sie die Umsetzung auf nationaler Ebene konkretisieren. Diese werden von der EU-Kommission analysiert und Empfehlungen zur weiteren Vorgangsweise abgegeben. Zur Bewertung der Beschäftigungsentwicklung werden arbeitsmarktpolitische Indikatoren ländervergleichend im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht dargestellt und kommentiert.⁵

Beim Gipfel von Lissabon im März 2000 einigten sich die Mitgliedsstaaten auf verbindliche quantitative Zielsetzungen der gemeinsamen Beschäftigungspolitik. Angestrebt wird, die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU bis 2010 auf 70% anzuheben, jene der Frauen auf 60%. Damit soll das strategische Ziel, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“ unterstützt werden. Nachdem die Europäische Beschäftigungsstrategie auf fünf Jahre angelegt war und somit mit Ende 2002 ausgelaufen ist, hat der Europäische Rat von Brüssel im März 2003 eine neue, auf das Jahr 2010 ausgerichtete Europäische Beschäftigungsstrategie angenommen.

³ Vgl. auch Atkinson et al. 2002.

⁴ Die europäische Beschäftigungsstrategie stützt sich auf vier Pfeiler – Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit – für die jeweils Handlungsprioritäten definiert werden.

⁵ Vgl. EC 1998; 1999; 2000; 2001, 2002; 2004.

Bereits im Jänner 2003 verabschiedete die Kommission eine Mitteilung, in der ein neues Konzept für die europäische Beschäftigungsstrategie vorgestellt wird. In Übereinstimmung mit den Lissabonner Zielen ist die Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten nunmehr auf die Verwirklichung dreier übergreifender und miteinander verbundener Zielsetzungen gerichtet: Vollbeschäftigung; Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität; sozialer Zusammenhalt und soziale Integration.⁶

Auch im neuen Konzept der europäischen Beschäftigungsstrategie ist eine der Leitlinien⁷ der Gleichstellung der Geschlechter gewidmet. Der Rat hält im Beschluss über die beschäftigungspolitischen Leitlinien in den Mitgliedsstaaten 2003 (Abs. 16) fest, dass „geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt nach und nach beseitigt werden“ sollen, um Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Zur Erreichung dieser Zielsetzungen wird zum einen der Gender Mainstreaming-Ansatz⁸ verfolgt und zum anderen sollen spezifische frauenfördernde Maßnahmen durchgeführt werden. In den meisten Ländern konzentrieren sich die unter dieser Leitlinie subsumierten Maßnahmen auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, wobei der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege) liegt. Um die Erfolge der gemeinsamen Beschäftigungspolitiken einem laufenden Monitoring unterziehen zu können, wurden eine Reihe von Indikatoren entwickelt, die seit 1998 laufend erweitert wurde (siehe dazu auch Abschnitt 3.1).

Mit der *Open Method of Coordination* wird Benchmarking zu einem wichtigen Instrument, um Politiken und deren Ergebnisse vergleichbar zu machen und „good practices“ zu identifizieren, an denen sich dann andere Länder orientieren sollten. Anders als bei den stabilitätspolitischen und haushaltsbezogenen Vereinbarungen gibt es bei der Beschäftigungspolitik keine verbindlichen Werte oder Quoten, sondern ein

⁶ Die beschäftigungspolitischen Leitlinien, das Kernelement der Europäischen Beschäftigungsstrategie, wurden neu formuliert, auf die Anzahl von 10 Leitlinien reduziert und jeweils mit einzelnen Zielvorgaben untermauert. Es ist geplant, die Leitlinien bis zur Zwischenbewertung der Lissabon-Strategie (2006) nicht zu verändern. Der Berichtsprozess im Rahmen der neuen Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde an einem Drei-Jahres-Zyklus ausgerichtet: Im ersten Jahr (2003) wird ein „strategischer Nationaler Aktionsplan“ seitens der Mitgliedstaaten erstellt, welcher zum einen die Situation der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die in den Leitlinien formulierten Zielvorgaben beschreibt und zum anderen Maßnahmen zur Zielerreichung für die nächsten 3 Jahre (bis 2006) darstellt. Im zweiten (2004) und dritten (2005) Jahr werden die Fortschritte zur Erreichung der Zielvorgaben festgestellt, wobei 2005 eine umfassende Evaluierung der Fortschritte vorgenommen werden soll.

⁷ Die zehn beschäftigungspolitischen Leitlinien der NAPs 2003 sind: Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen (1), Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist (2), Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit und Mobilität in der Arbeitswelt (3), Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebenslangen Lernens (4), Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des Aktiven Alterns (5), Gleichstellung der Geschlechter (6), Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Menschen auf dem Arbeitsmarkt (7), Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen (8), Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung (9), Überwindung von regionalen Disparitäten in der Beschäftigung (10).

⁸ Vgl. Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996 „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“, KOM(96) 67 endg.

prozessorientiertes Verfahren, mit dem erreicht werden soll, dass Mitgliedsländer in einer abgestimmten Strategie beschäftigungspolitische Initiativen ergreifen (vgl. Maier 2002: 168).⁹ So wurde zwar auf dem Gipfel von Lissabon (2000) vereinbart, dass die Erwerbsquote in der EU bis 2010 auf 70% angehoben werden solle und jene der Frauen auf 60%, doch der Prozess zur Erreichung dieses Zieles und das laufende Monitoring der zugrunde liegenden Entwicklung stehen im Vordergrund.

Das Konzept der *Open Method of Coordination* stellt also explizit darauf ab, sich an erfolgreichen Vorbildern zu orientieren und erfolgreiche Politiken auf ihre Übertragbarkeit in den jeweiligen nationalen Kontext zu prüfen. Die Relevanz der Frage der Übertragbarkeit hat aus unterschiedlichen Gründen zugenommen. Zum einen hat die Harmonisierung in beschäftigungs- und sozialpolitischen Fragen innerhalb der EU dazu beigetragen, zum anderen ist der Handlungsbedarf durch ähnliche Problemlagen in allen Ländern (u.a. die Finanzierungsprobleme der Wohlfahrtsstaaten, Überalterung der Gesellschaft) gestiegen. In dieser Situation ähnlicher Probleme und einheitlicher Zielsetzungen gewinnt die Übertragbarkeit von Politiken an Bedeutung und macht eine Orientierung an den Erfahrungen anderer Länder Sinn.

Die Bestrebungen der gemeinsamen Berichterstattung und der Vereinheitlichung des Monitorings der ökonomischen und sozialen Entwicklung der EU-Staaten (z. B. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht, Beschreibung der sozialen Lage in Europa, Employment Observatory) erweitern die Möglichkeiten einer vergleichenden empirischen Analyse. Durch die Weiterentwicklung der Benchmarking-Methode, dem Lernen von den Besten, wurde das methodische Instrumentarium für einen Vergleich unterschiedlicher Beschäftigungs- und Chancengleichheitspolitiken verbessert. Dabei kommt der Berücksichtigung von Systemprozessen, den Rahmenbedingungen sowie ihrer historischen Entwicklung verstärkt Bedeutung zu. Und schließlich liefert die zunehmende Zahl von Ländervergleichen eine breitere Basis für die Analyse des Einflusses nationaler oder regionaler Rahmenbedingungen auf die Wirksamkeit von Maßnahmen.¹⁰

Nichtsdestotrotz ist nach wie vor umstritten, inwieweit eine Übertragbarkeit von nationalen oder regionalen „good practices“ möglich ist bzw. inwieweit eine Übertragbarkeit durch die jeweiligen spezifischen Rahmenbedingungen eingeschränkt ist. Insbesondere die Übertragbarkeit von Maßnahmen oder Politiken von einem Wohlfahrtsstaatstyp in einen anderen wird aufgrund des komplexen Einflusses von ökonomischen, politischen, sozialen

⁹ vgl. auch Behning, Serrano Pascual 2001 oder Magnusson et al. 2003.

¹⁰ Vgl. dazu u.a.: Rogers, Rogers 1989; Schunter-Kleemann 1992; Lewis 1992; Meulders et al. 1994; Rubery, Fagan 1998; Rostgaard, Fridberg 1998; Rubery et al. 1999; Talos 1999.

und kulturellen Faktoren mitunter in Frage gestellt (z.B. Pfau-Effinger 1999; Cattero 1999; Offe 2000). Auch Rubery und Fagan (1998: 148f.) weisen explizit auf die Problematik der Übertragbarkeit von Policies in einen anderen nationalen, regionalen und sektoralen Kontext hin: *„Ob man die Erfahrungen mit ‚nachahmenswerten Praktiken‘ von einem Land auf ein anderes übertragen kann, ist daher ebenfalls eine Frage, die mit großer Vorsicht zu beantworten ist. Die Probleme bei der Übertragbarkeit gelten sowohl für die Zielsetzungen bei diesen Maßnahmen (...) als auch für Mechanismen zur Förderung der Maßnahmen (...)“*

Diese Debatte um die Grenzen und Möglichkeiten des „Lernens von den Besten“ ist insbesondere im Bereich der Erwerbsintegration von Frauen und der Chancengleichheit anzutreffen, da hier kulturelle Einflussfaktoren eine große Rolle für die Erklärung von länderspezifischen Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung wie auch der institutionellen Ausgestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen spielen.

Die verstärkte Integration von Frauen in das Erwerbsleben ist eine der zentralen Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Dies soll zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des gemeinsamen Wirtschaftsraums beitragen, einen Beitrag zur Lösung der Finanzierungsprobleme des Wohlfahrtsstaats leisten und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern fördern. Daher fordert die Europäische Kommission in den Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen 2003:¹¹ *„Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt müssen nach und nach beseitigt werden, wenn die Europäische Union Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt erreichen will.“* In den meisten EU-Ländern kam durch die Europäische Beschäftigungsstrategie geschlechtsspezifischen Benachteiligungen mehr Bedeutung zu und wurden Bemühungen gesetzt, Chancengleichheit zu fördern. Es konnte auch in den meisten Ländern die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht werden, ohne dass es jedoch zu einem weitreichenden Abbau von Ungleichbehandlungen gekommen wäre.

Ergänzend bleibt noch anzumerken, dass dem Benchmarking nicht nur auf EU-Ebene Bedeutung zukommt, sondern auch auf nationaler Ebene wird immer häufiger versucht, sich die Erfahrungen anderer Länder zu Nutze zu machen und von diesen zu lernen.¹² So erhebt die Bertelsmann-Stiftung in Deutschland im Rahmen eines seit 1998 laufenden Projektes („Internationaler Reformmonitor“) alle 6 Monate den aktuellen Stand von Reformen in den Bereichen Gesundheits- und Pflegepolitik, Sozialhilfe, Familien-, Arbeitsmarkt- und

¹¹ Amtsblatt der Europäischen Union L197/13, 5.8.2003.

¹² De la Porte et al. (2001, S. 299f.) bezeichnen dies als bottom-up-Benchmarking, das sie insbesondere im Bereich der Sozialpolitik als zielführender ansehen als den top-down-Ansatz der EU.

Tarifpolitik in 15 OECD-Ländern¹³ (vgl. Thode 2002). Dabei werden jeweils nationale ExpertInnen kontaktiert, die über aktuelle Reformvorhaben berichten, wobei nicht nur inhaltliche Aspekte, sondern auch die öffentliche Einstellung und eine Bewertung durch die ExpertInnen gefragt sind. Die Ergebnisse werden in einer halbjährlich erscheinenden Broschüre der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird Deutschland im Hinblick auf bestimmte Schwerpunktthemen, wie z.B. Arbeitsmarktentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im internationalen Vergleich positioniert und diskutiert, welche Lehren für Deutschland aus den Erfahrungen anderer Länder für die Entwicklung von Reformvorhaben gezogen werden können (vgl. Eichholst et al. 2001; Eichholst, Thode 2002, 2003).

¹³ Diese sind: Australien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, Kanada, Niederlande, Österreich, Schweden, Schweiz, Spanien, USA.

3 Dimensionen des Benchmarkings von Chancengleichheit

Internationale Vergleiche zur Frauenerwerbstätigkeit haben bereits eine längere Tradition – beispielsweise im Rahmen der OECD-Ländervergleiche – und werden seit den 1980er Jahren zunehmend häufiger in einzelnen Forschungsvorhaben durchgeführt.¹⁴ Dabei stand zunächst die Beschreibung der Situation in den einzelnen Ländern im Vordergrund, in der Folge wurden primär Erklärungen für die Unterschiede zwischen den Ländern gesucht. Der Ländervergleich stellte sich dabei aus mehreren Gründen problematisch dar: Zum einen waren Datengrundlagen aufgrund der Verwendung jeweils anderer Messkonzepte, Erhebungsformen, Definitionen nicht direkt vergleichbar, zum anderen war die Berücksichtigung der jeweiligen länderspezifischen Besonderheiten eine ungelöste Frage.

Durch die Europäische Beschäftigungsstrategie hat sich das Bestreben nach internationaler Vergleichbarkeit verstärkt. Ziel der *Open Method of Coordination* ist es, durch die Definition von „good practices“ die Mitgliedsstaaten dahingehend zu beeinflussen, dass sie sich an diesen Vorbildern orientieren und ihre eigenen Politiken entsprechend verändern. Die Grundlage dafür ist jedoch eine Analyse der Ausgangssituation, d.h. bestehender Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im eigenen Land und im EU-Vergleich. Voraussetzung dafür sind aussagekräftige Indikatorensysteme sowie entsprechende Datengrundlagen, die sowohl die geschlechtsspezifische Dimension wie auch die länderspezifische Situation abbilden.

Bei der Analyse von Chancengleichheitspolitik können sich die Datengrundlagen und Indikatorensysteme aber nicht nur auf die Erwerbssphäre beschränken, vielmehr muss die gesamte Lebenssituation von Frauen und Männern, d.h. auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, berücksichtigt werden. Schließlich haben international vergleichende Untersuchungen gezeigt, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsleben, insbesondere Art und Ausmaß der Erwerbsintegration von Frauen, von der jeweiligen Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen sowie den gesellschaftlichen Normen und Werten (dem geschlechterkulturellen System) abhängen.¹⁵ Hierbei kommt den politischen Regulierungen durch den Staat, zu denen unter anderem die arbeits-, familien- und sozialrechtlichen Bestimmungen, das Infrastrukturangebot an Betreuungseinrichtungen sowie das Steuersystem zählen, große Bedeutung zu. Zudem spielt die aktuelle Wirtschafts-

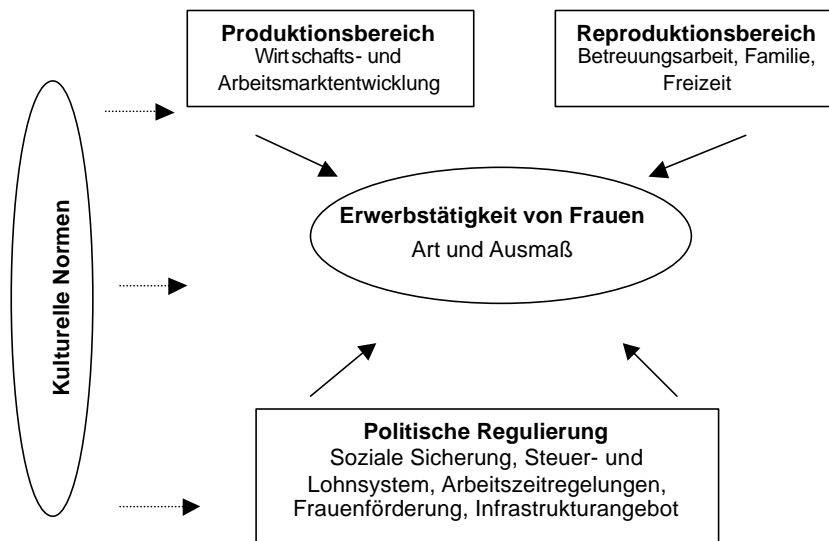
¹⁴ Vgl. dazu zu u.a. OECD Employment Outlook (div. Jahrgänge); Esping-Andersen 1990; Schunter-Kleemann 1992; Lewis 1993; Sainsbury 1994 und 1999; Daly 1996 und 2000.

¹⁵ Vgl. dazu u.a.: Rubery, Fagan 1998; Talos 1999; O'Reilly, Fagan 1998; Blossfeld, Hakim 1997; Rubery et al. 1999; Pfau-Effinger 2000, 1996 und 1994; Hakim 1996; Born et al. 1996; Sorensen 1990; Offe 2000; Cattero 1999; Duncan 1998; Lewis 1992, Dingeldey 2000, Lutz 2000.

und Arbeitsmarktentwicklung (die Konjunktorentwicklung, die Ausweitung des Dienstleistungssektors oder die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse) eine maßgebliche Rolle. Und last but not least werden Art und Ausmaß der Erwerbsintegration von Frauen stark von der Organisationsform der Arbeit in der privaten Sphäre (v.a. Betreuungsaufgaben) bestimmt.

Um die Sphäre der Erwerbsarbeit im Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Bereiche und der institutionellen Rahmenbedingungen für internationale Vergleiche fassbar und operationalisierbar zu machen, müssen daher die ökonomische Sphäre (*sphere of economic production*, d. h. die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung), die Sphäre der sozialen Reproduktion (Kinderbetreuung, Pflege, Familie und Freizeit) und die Sphäre der politischen Regulierungen (Soziale Sicherung, Steuer- und Lohnsystem, Arbeitszeitregelungen, Frauenförderung, Infrastrukturangebot) in die Analyse einbezogen werden (O'Reilly, Spee 1997; Rubery, Fagan 1994). Diese drei Einflussbereiche, sowie die Erwerbstätigkeit der Frauen selbst, werden durch kulturelle Faktoren beeinflusst (gesellschaftliche Vorstellungen zur Arbeitsteilung, Rollenverhalten etc.). Aufgrund unterschiedlicher Zielsetzungen der angeführten Bereiche können diese im Hinblick auf die Frauenerwerbstätigkeit zum Spannungsfeld werden. Beispielsweise können die Anforderungen im Produktionsbereich jener der Betreuungsarbeit oder kulturellen Normen zuwider laufen. Oder aber die Ausgestaltung sozialpolitischer Regelungen, wie z. B. die Regelungen von Kindererziehungszeiten, widerspricht den Anforderungen in der Arbeitswelt.

Schaubild 1:



Q: in Anlehnung an O'Reilly, Spee 1997.

Für internationale Vergleiche der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist es aufgrund der Interdependenzen der verschiedenen Sphären notwendig, auch die Bedingungen und Politiken der anderen genannten Bereiche in der Analyse mit zu berücksichtigen. Gleichzeitig müssen auch die Effekte von Maßnahmen und Politiken auf andere Bereiche einbezogen werden. In der Ökonomie wird für wirtschaftspolitische Maßnahmen die Metapher des "magischen Vielecks" für Interdependenzen unterschiedlicher Politikbereiche verwendet. Damit wird klar gemacht, dass Maßnahmen zur Erhöhung des Beschäftigungswachstums Auswirkungen auf die Geldwertstabilität, das Wirtschaftswachstum, das außenwirtschaftliche Gleichgewicht und die Einkommensverteilung haben (Tichy 1991). Dieses Modell lässt sich durchaus auf das Ziel der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung unter der Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten und den damit verbundenen Interdependenzen umlegen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen muss nicht zwangsläufig auch Fortschritte im Hinblick auf Chancengleichheit bedeuten, wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen marginalisierten Charakter hat oder auf bestimmte – geringer bewertete – Beschäftigungssegmente beschränkt bleibt.

Das Zusammenspiel der drei Sphären bzw. die konkrete Ausgestaltung der Wechselwirkungen stellt sich entsprechend der jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen anders dar. So beeinflussen sozialpolitische Regelungen, wie z. B. die Einbeziehung abhängiger Familienangehöriger in das System der sozialen Sicherheit, oder das Ausmaß, in

dem soziale Dienstleistungen von der öffentlichen Hand bereitgestellt werden, Form und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die konkrete Ausgestaltung aller möglichen Einflussphären kommt jedoch nicht von ungefähr, sondern ist Ergebnis der historischen Entwicklung von Sozialstaaten, der Prioritätensetzungen auf individueller und kollektiver Ebene, sowie der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Frage ist nun, wie die unterschiedlichen Einflussfaktoren erfasst und in das Benchmarking integriert werden können. Erste wichtige Arbeiten in dieser Richtung stammen von der ExpertInnengruppe „gender and employment“, die in ihrer Studie „Benchmarking Equal Opportunities in the European Union“ (vgl. EGGE 2002) nicht nur Indikatoren über die Entwicklung der Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit, Einkommen und Zeitaufwand für Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege) berücksichtigt, sondern auch versucht die dabei gefundenen Unterschiede durch die dahinterliegenden Prozesse zu beschreiben. Als Schlüsselfaktoren für die Entwicklung von Chancengleichheit werden Angebots- und Nachfragefaktoren des Arbeitsmarktes (Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, strukturelle Veränderungen, Bildung, gesellschaftliche Einstellungen zur Frauenerwerbsarbeit), Bestimmungsfaktoren des Beschäftigungsregimes (Fiskalpolitik, Sozialsystem, Arbeitszeitregelungen, Lohnsystem) und Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frauenförderprogramme, Kinderbetreuungseinrichtungen und Karenzregelungen) in Betracht gezogen.

Die AutorInnen relativieren die Ergebnisse dieser Studie jedoch aufgrund von Problemen im Hinblick auf die Datenvergleichbarkeit sowie die Aussagekraft der verwendeten bzw. verfügbaren Indikatoren. Datenprobleme betreffen nicht nur die mangelnde Harmonisierung bei der Erhebung, sondern auch die fehlenden Daten über die für die Frauenerwerbstätigkeit wichtigen Flexibilisierungsformen. Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass die unterschiedliche Sensitivität der Indikatoren auf die ökonomische Entwicklung des Landes beachtet werden sollte.

Für den vorliegenden Beitrag liegt der Schwerpunkt des Ländervergleichs auf Indikatoren und Datenquellen, die sich auf die Erwerbssphäre und die unbezahlte Arbeit beziehen, da sich das EU-Benchmarking stark auf diesen Bereich konzentriert. Für den Bereich der politischen Regulierung werden von der EU Datenbanken entwickelt und Systembeschreibungen erstellt,¹⁶ die das für die Interpretation von Länderunterschieden

¹⁶ Z.B. MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the Member States of the European Union), das 1998 startete und seitdem laufend erweitert wurde (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc98/english/f_main.htm). MISSOC enthält jeweils Länderbeschreibungen der Systeme der sozialen

notwendige Kontextwissen vermitteln. Erhebungen zu kulturellen Normen und Werten werden in mehrjährigen Abständen im Rahmen des European Value Survey erhoben.¹⁷ Diese Erhebungen haben den Vorteil relativ großer Vergleichbarkeit zwischen den EU-Ländern, werden aber nur sporadisch durchgeführt.

3.1 Quantitative und Qualitative Indikatoren der Erwerbsarbeit

Den ersten Schritt des Benchmarkings stellt im Allgemeinen die Beschreibung des Status Quo dar, d.h. im konkreten Fall die Beschreibung der Arbeitsmarktlage von Frauen zu einem bestimmten Zeitpunkt. Im Vordergrund stehen dabei jene Indikatoren, die die *Integration* am Arbeitsmarkt abbilden, wie z.B. die Erwerbs- und Beschäftigungsquote sowie die Arbeitslosenquote. Werden diese Indikatoren im Zeitverlauf betrachtet, so können Prozesse nachgezeichnet werden. Es handelt sich bei diesen Indikatoren um sogenannte „*Basic Performance Indikatoren*“, die von der EU seit Beginn der Gemeinsamen Beschäftigungsstrategie herangezogen werden, um laufende Arbeitsmarktentwicklungen einem Monitoring unterziehen und grundlegende Ländervergleiche im Hinblick auf die Zielsetzungen der Gemeinsamen Beschäftigungspolitik durchführen zu können. Im ersten gemeinsamen Beschäftigungsbericht (EC 1998: 10) wird festgehalten: *„Von entscheidender Bedeutung sind statistische Angaben und Indikatoren, die einen Vergleich zwischen den Ländern erlauben. Auf EU-Ebene haben die Kommission und die Mitgliedsstaaten sich auf eine Reihe grundlegender beschäftigungspolitischer Indikatoren verständigt, mit denen die Gesamtergebnisse der Maßnahmen gemessen werden sollen.“*

Mit der Entwicklung der Basic Performance Indikatoren wurde 1998 begonnen und das Set der Kernindikatoren seitdem laufend weiterentwickelt und erweitert. Sie stellen eine Art Frühwarnsystem dar, sollen jeweils die relativen Stärken und Schwächen der Länder aufzeigen und schließlich eine Bewertung dahingehend erlauben, inwieweit sich die Mitgliedsstaaten bestimmten Referenzwerten (*benchmarks*) annähern.

Neben diesem Set an Basic Performance Indikatoren wurden eine Reihe von *Policy Indikatoren* entwickelt, die die Anstrengungen der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Zielsetzungen aufzeigen sollen. Ziel ist es, die nationalen Politiken im Hinblick auf ihre Effektivität bei der Verfolgung der gemeinsamen Zielvorgaben zu evaluieren. Auch dieses Indikatorenset wurde in den letzten Jahren laufend weiterentwickelt und ist ebenfalls im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthalten. Die Indikatoren dieser Kategorie haben im Gegensatz zu den rein quantitativ ausgerichteten Basic Performance

Sicherheit sowie vergleichende Zusammenstellungen für bestimmte Themen, die einen Überblick über alle EU-Mitgliedsstaaten geben.

¹⁷ Der European Value Survey wurde 1981, 1990 und 1999/2000 in Kooperation mit dem World Value Survey durchgeführt und ist eine ländervergleichende repräsentative Erhebung, die u.a. die Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern, den Stellenwert von Familie, Beruf, Religion etc. thematisiert.

Indikatoren einen stärker qualitativen Anspruch. Beispiele für Policy Indikatoren im Bereich der Chancengleichheit sind u.a. die Geschlechtersegregation nach Beruf und Wirtschaftszweig oder die geschlechtsspezifische Diskrepanz der Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit.

In der Diskussion wird häufig übersehen, dass den Basic Performance Indikatoren, Erwerbsquote (Anteil Beschäftigte und Arbeitslose an allen Personen im erwerbsfähigen Alter), Beschäftigungsquote (Anteil Beschäftigte an allen Personen im erwerbsfähigen Alter) sowie Arbeitslosenquote, für Frauen und Männer jeweils eine andere Aussagekraft zukommt. So zählen Frauen beispielsweise häufiger zu den „versteckten“ Arbeitslosen (Personen, die arbeitssuchend aber nicht als arbeitslos registriert sind), da sie öfter als Männer keinen Anspruch auf Transferleistungen haben oder bereits entmutigt sind.¹⁸ Diese Diskrepanz bedeutet nicht nur, dass die Arbeitslosenquote von Frauen tendenziell unterschätzt ist, sondern auch, dass die Erwerbsquote entsprechend verzerrt ist.

Mit dem Ausmaß der Integration von Frauen und Männern in den Erwerbsprozess (d.h. mit dem Abstellen auf die Erwerbsquote) bleiben eine Reihe von Aspekten ausgeklammert, die jedoch zentral für die Bewertung der Entwicklung unter einem Chancengleichheitsgesichtspunkt sind. Von Chancengleichheit kann erst dann gesprochen werden, wenn sich die **Qualität der Beschäftigung** ebenfalls aneinander angleicht bzw. die zusätzlichen Arbeitsplätze dieselbe Qualität aufweisen, d.h. im Hinblick auf Qualifikationsniveau, Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Arbeitszeitgestaltung, Karrierechancen etc. nicht schlechter gestellt sind.

Ein wesentlicher Qualitätsindikator ist das Arbeitszeitausmaß, d.h. die Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens neben der Absolutzahl der Beschäftigten. So kann trotz steigender Anzahl von Erwerbstätigen, das Volumen der Beschäftigung gleich bleiben. Dies deshalb, da die Erwerbsquote auf die „Köpfe“ abstellt und das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Personen im erwerbsfähigen Alter angibt.¹⁹ Dabei wird jedoch das Arbeitszeitvolumen nicht berücksichtigt, d.h. eine zunehmende Erwerbsintegration von Frauen muss nicht mit einem höheren Beschäftigungsvolumen einhergehen, wenn die Integration primär über Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Der Vergleich zwischen den Geschlechtern wird dadurch ebenfalls erschwert, da primär Frauen reduzierte Arbeitszeiten aufweisen und daher die Beschäftigungsquote der Frauen ein zu positives Bild der Realität zeichnet. Petra Beckmann (2003: 1) meint daher zu Recht, dass „auch richtige Zahlen in die Irre führen können“ und plädiert für eine Evaluierung der Erwerbsintegration von Frauen anhand des Beschäftigungsvolumens statt der Beschäftigungsquote. Sie meint: „*Dennoch stößt die*

¹⁸ Rubery, Fagan 1998, S. 37f.

¹⁹ Dasselbe gilt auch für die Beschäftigungsquote, wo Beschäftigte zu Personen im erwerbsfähigen Alter in Beziehung gesetzt werden.

Beschäftigungsquote in der Abbildung des Beschäftigungsstandes und der Beschäftigungsentwicklung im geschlechtsspezifischen Vergleich an ihre Grenzen, zumindest dann, wenn sie als alleiniger Indikator verwendet wird. (...) Wenn – wie in Fall der Frauenbeschäftigung in Deutschland – die Zahl erwerbstätiger Frauen im Laufe der 90er Jahre zwar gestiegen ist, die Gesamtarbeitszeit aber zurückging, entsteht ein falsches, zu positives Bild über den Anteil der Frauenbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Folglich eignet sich auch die Angleichung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten nur sehr bedingt als Indikator für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.“ (Beckmann 2003: 12)

Einen weiteren Qualitätsindikator stellt das Einkommen dar. Chancengleichheit ist erst dann gegeben, wenn es gelingt bestehende Einkommensdiskriminierung abzubauen und den Grundsatz des gleichen Einkommens für gleiche Leistung tatsächlich zu realisieren. Allerdings ist weder die Feststellung der Höhe der Einkommensdiskriminierung wie auch die Entwicklung politischer Maßnahmen zum Abbau derselben aufgrund der problematischen Datengrundlage und des komplexen Zusammenspiels einer Vielzahl von Einflussfaktoren keine triviale Angelegenheit. So sind für die Interpretation der Ergebnisse neben unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und –bereichen auch familiäre Verpflichtungen, die zu Unterbrechungen der Erwerbskarrieren führen, sowie die unterschiedliche Bewertung von typisch weiblichen und typisch männlichen Tätigkeiten, zu berücksichtigen.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen stehen auch im Zusammenhang mit horizontaler und vertikaler Segregation. Eine deutliche Trennung von typisch weiblichen und typisch männlichen Bereichen zeigt sich in den meisten Ländern bereits im Schulsystem. Dies schlägt sich am Arbeitsmarkt in einer Segregation von Frauen- und Männerberufen nieder. Siltanen et al. (1995: 4f) unterscheiden zwischen Segregation und Konzentration. „*Segregation concerns the tendency for men and women to be employed in different occupations from each other across the entire spectrum of occupations under analysis. (...) Concentration is concerned with the sex composition of the workforce in an occupation or set of occupations.*“ D.h. während Segregation auf die Verteilung der Geschlechter über die unterschiedlichen Berufe abzielt, thematisiert Konzentration die Geschlechterzusammensetzung innerhalb eines Berufs.

Segregation stellt ein äußerst beharrliches Arbeitsmarkt-Phänomen dar, mit der Tendenz, sich immer wieder in neuen Formen und auf neuen Ebenen zu zeigen.²⁰ So verlieren Berufe, die früher eindeutig einem Geschlecht zugeordnet wurden, ihre Geschlechtsbindung bzw. werden später vom anderen Geschlecht dominiert. Beispielsweise war der Informatikbereich

²⁰ Dies macht eine Messung von Segregation schwierig. Eigentlich ist Segregation ein Merkmal von Arbeitsplätzen, eine Dimension, die datenmäßig allerdings schwer zugänglich ist und am ehesten über Fallstudien untersucht werden kann. Empirische Arbeiten auf der Makroebene, die mit einer Dimension auskommen müssen, beziehen sich meistens auf den Beruf (EGGE 2002).

zu Beginn stark von Frauen dominiert, doch seit den 1970er Jahren geht der Anteil der Frauen zurück (vgl. Kappel 1999). Die Flexibilisierungstendenzen, von denen Männer- und Frauenbereiche unterschiedlich betroffen sind, tragen zur Polarisierung nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen bei (vgl. Leitner 2001; Wroblewski 2000; Kreimer 1999).

Inwieweit horizontale Segregation, d.h. die Spaltung in Frauenberufe und Männerberufe, an sich ein Problem darstellt, wird unterschiedlich bewertet (vgl. Anker 1998; EGGE 2002). Meist wird Segregation für Lohnunterschiede und Diskriminierung verantwortlich gemacht. Denn die Konzentration von Frauen auf bestimmte Beschäftigungssegmente und der weitgehende Ausschluss aus Männerbereichen erleichtert eine frauenspezifische Definition und Bewertung von Tätigkeiten, erschwert den Nachweis von Ungleichbehandlung, reduziert Ausweichmöglichkeiten in andere Bereiche und führt oft in Berufe mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten. Segregation kann aber auch als Vorteil gesehen werden, indem in den Frauenbereichen familienfreundliche Arbeitsbedingungen forciert werden.²¹

Für die Darstellung der Segregation, d.h. der Konzentration eines Geschlechts auf bestimmte Berufsbereiche oder Wirtschaftsklassen, können mehrerer Konzepte herangezogen werden. Eine einfachere Möglichkeit ist die Darstellung des Beschäftigungsanteils in den einzelnen Berufsbereichen/Wirtschaftsklassen für Frauen und Männer. Das Ergebnis einer solchen Analyse ist je nach Anzahl der verwendeten Kategorien eine mehr oder weniger große Anzahl von Kennzahlen, die nur mehr schwer zu überblicken ist. Um diese Datenflut in den Griff zu bekommen, wird versucht mittels weiterer Indikatoren, die Ergebnisse zusammenzufassen. Versucht man Segregation zu messen, müssen mehrere Auswahlentscheidungen getroffen werden, die das Ergebnis ganz wesentlich beeinflussen:

- Dimension der Segregation: Am häufigsten wird die Segregation von Berufen verwendet, da Frauen, statistisch gesehen, verstärkt in Männerbranchen eingedrungen sind, ohne dass sich dabei jedoch ihre Arbeitsbereiche angenähert haben. Die vertikale Segregation stellt noch höhere Ansprüche an die Messung, da insbesondere über das Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze und das Einkommen wenig Informationen vorhanden sind.
- Aggregationstiefe des Indikators: Wie weit die Berufsbereiche differenziert gemessen werden, entscheidet ganz wesentlich über das Segregationsergebnis, denn bei der Zusammenfassung segregierter Bereiche kann eine "integrative" Mischung entstehen.

²¹ Dies ist beispielsweise in den skandinavischen Ländern der Fall; siehe ausführlich zur Situation in Dänemark und Finnland Wroblewski, Leitner 2004.

Andererseits ist die Validität der Daten und die Vergleichbarkeit sowohl zwischen Ländern als auch im Zeitverlauf oft nur bei hoch aggregierten Daten gegeben.

- Darstellung der Segregation: Der Segregationsindex, die Darstellung von Segregation durch eine Maßzahl, erscheint für internationale Vergleiche und die Darstellung der Entwicklung über die Zeit als wünschenswert, ist aber durch die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen und sich verändernde Klassifikationen der Berufe erheblichen Verzerrungsrisiken ausgesetzt. Am häufigsten werden der Dissimilaritätsindex und der Sex-Ratio-Index oder Segregationsindex verwendet (vgl. Siltanen 1992, Hakim 1992, Jacobs/Lim 1992). Als Alternative können Bereiche nach der jeweiligen Geschlechterdominanz (Frauenberufe, Männerberufe, integrierte Berufe) verfolgt werden. Aber auch hier wird das Ergebnis wesentlich durch die Wahl der Trennlinie zwischen den Kategorien und der Aggregationstiefe bestimmt.

Die von der EU vorgeschlagenen Segregationsindikatoren zu Berufen und Wirtschaftsklassen entsprechen dem Sex-Ratio-Index oder Segregationsindex und versuchen, durch Vorgabe der ISCO-Berufsklassen und der NACE-Wirtschaftsbranchen eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Aber auch hier gibt es Hinweise, dass die unterschiedlichen Strukturen der Länder und vor allem der unterschiedliche Umgang mit den Klassifikationen zu Verzerrungen führt.

Zusammenfassend bleibt also festzuhalten, dass die von der EU primär zur Evaluierung der Beschäftigungsstrategien der Mitgliedstaaten herangezogenen Indikatoren, wie z.B. die Erwerbsquote, die Beschäftigungsquote und die Arbeitslosenquote, zwar das Ausmaß der Erwerbsintegration von Frauen abbilden, aber nur eingeschränkt Aussagen über Chancengleichheit erlauben. Um das Bild abzurunden, müssen daher weitere Indikatoren berücksichtigt werden. In dieser Richtung hat sich in den letzten Jahren einiges getan. So sind beispielsweise im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/04 eine Reihe von Indikatoren ausgewiesen, die auf Segregation, geschlechtsspezifische Unterschiede im Bezug auf Bildungsstand, Erwerbsbeteiligung und Einkommen sowie die Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen abstellen.²²

²² Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/04 wird zwischen Schlüsselindikatoren und Kontextindikatoren unterschieden. Zu den Schlüsselindikatoren zählen: Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, Beschäftigungswachstum, Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (Teilzeit, befristete Verträge, Selbständigkeit), Bildungsniveau, Teilnahme an Weiterbildung, Erwerbsquote, durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter, SchulabbrecherInnen, Erwerbstätige Arme (working poor). Ebenso die Kontextindikatoren Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten, Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor, Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitskräftereserve, Arbeitskräftezuwachs. Darüber hinaus werden eine Reihe von Indikatoren zum Bildungsunterschied zwischen Frauen und Männern, dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit, die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen und die berufliche

3.2 Berücksichtigung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Ländervergleichende Analysen der Beschäftigungssituation stellen zumeist auf die Erwerbsintegration ab, d.h. die Beschäftigungs-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten, und fokussieren damit auf den Bereich der bezahlten Arbeit. Dabei wird implizit davon ausgegangen, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zu einem Mehr an Chancengleichheit führt. In dieser Betrachtungsweise bleibt jedoch unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie (Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege etc.) ausgeblendet und verzerrt insofern einen geschlechtsspezifischen Vergleich, da Frauen und Männer unterschiedlich stark von Einschränkungen, die sich aufgrund von unbezahlter Arbeit in der Erwerbssphäre ergeben, betroffen sind. Wie die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern konkret geregelt ist, wird durch die in einer Gesellschaft vorherrschenden kulturellen Werte und Leitbilder, die sogenannte Geschlechterkultur, wie auch die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen geprägt. Diese beiden Faktoren zusammen schlagen sich nach Pfau-Effinger (2000) in den sogenannten Geschlechterarrangements nieder.

Die Berücksichtigung der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit stellt einen der zentralen Bewertungskriterien von Geschlechterarrangements (vgl. Pfau-Effinger 2000) unter Gender-Gesichtspunkten dar. Eine zunehmende Erwerbsintegration von Frauen geht nur dann auch mit einem Mehr an Chancengleichheit einher, wenn dies auch durch eine Neuverteilung der unbezahlten Arbeit begleitet ist. Nancy Fraser (1994, 1997) zeigt deutlich, dass Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern nur dann erreicht werden kann, wenn beide Geschlechter gleichermaßen Verantwortung für die unbezahlte Arbeit übernehmen. Das bedeutet, dass eine Bewertung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nur dann erfolgen kann, wenn sowohl die Beteiligung an Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit berücksichtigt werden.

In internationalen Vergleichen wie auch in nationalen Studien wird jedoch – wie bereits erwähnt – häufig nur auf die Erwerbsintegration von Frauen abgestellt und die unbezahlte Arbeit nicht berücksichtigt. Dies v.a. deshalb, weil es kaum aussagekräftige empirisch abgesicherte Informationen darüber gibt, wer wieviel unbezahlte Arbeit in der Familie übernimmt. So gibt es nur wenige Zeitbudgetstudien, die zeigen wie viele Stunden bzw. Minuten pro Tag Personen für Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflegetätigkeiten aufwenden. Wenn solche Informationen auf nationaler Ebene vorliegen, so sind diese häufig

Segregation ausgewiesen. In Summe werden im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/04 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2002.pdf) 40 Schlüsselindikatoren und 26 Kontextindikatoren verwendet, 1998 waren es noch 9 (2 Beschäftigungsindikatoren, 3 Arbeitslosigkeitsindikatoren, 4 Wirtschaftsindikatoren).

nicht international vergleichbar (aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden oder Erhebungszeitpunkte) und liegen nur in Ausnahmefällen im Zeitverlauf vor.²³

Gershuny (2002: 270) meint daher: „A major problem in intertemporal and international comparisons of time use patterns is inconsistency among the data collected. A wide variety of classificatory data and non-dairy time-use data accompanies dairies from different surveys, but the most acute dilemmas occur among the activity classifications, and the less detail that is involved in the original code frame, the greater the area of uncertainty.“

Solange Informationen über die geleistete unbezahlte Arbeit fehlen, können sich Aussagen über Chancengleichheit nur auf die Erwerbssphäre und damit nur auf einen Ausschnitt aus dem gesamten Lebensumfeld von Frauen und Männern beziehen. Dies ist insofern problematisch, als damit ein zentraler Lebensbereich von Frauen ausgeklammert wird und eine der wichtigsten erklärenden Variablen im Hinblick auf die Lebenssituation von Frauen aus der Analyse ausgeklammert bleiben muss bzw. nur annäherungsweise einbezogen werden kann.

3.3 Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Frage, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemessen werden kann, ist in der aktuellen Wohlfahrtsstaatsforschung noch nicht befriedigend geklärt. Es scheint schwierig bis unmöglich mittels eines einzigen Indikators das komplexe Zusammenspiel unterschiedlichster Faktoren zu erfassen, die in Summe beeinflussen, ob Familie und Beruf auf individueller Ebene vereinbar sind. In der Literatur werden unterschiedliche Indikatoren verwendet, um sich diesem Thema anzunähern.

Dazu zählen zum einen Indikatoren, die das Ausmaß der Erwerbsintegration von Frauen abbilden, wie z.B. Erwerbsquote von Frauen, Beschäftigungsquote von Frauen absolut und in Vollzeitäquivalenten, Erwerbsquote der Frauen im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 45 Jahren) sowie Erwerbsquote der verheirateten Frauen. Durch das Abstellen auf die Erwerbsintegration von Frauen wird indirekt darauf geschlossen, dass Beruf und Familie vereinbar sind. Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, welche Konsequenzen damit verbunden sind. So zeigen die Erfahrungen einiger europäischer Länder (primär

²³ Ausnahmen dafür stellen u.a. Großbritannien, Dänemark und Finnland dar. In Großbritannien werden seit den 1960er Jahren regelmäßig Zeitbudgetuntersuchungen durchgeführt (vgl. Gershuny 2002). In Finnland wurden in den Jahren 1979, 1987 und 1999 detaillierte Zeitbudgetstudien durchgeführt, die auch eine Analyse der Veränderungen im Zeitverlauf erlauben. Dabei werden neben Erwerbstätigkeit auch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Freizeitaktivitäten erfasst (vgl. Niemi, Pääkkönen 2002). In Dänemark wurde eine ähnliche Erhebung 1987 und 2001 durchgeführt. Für Österreich liegen Zeitverwendungsuntersuchungen für die Jahre 1992 und 1981 vor (vgl. Gross 1995), die jedoch nur zum Teil miteinander bzw. international vergleichbar sind. Seit Beginn der 1990er Jahre bestehen Bemühungen auf EU-Ebene, eine einheitliche Zeitverwendungsstudie durchzuführen ("Harmonised Time Use Study"); erste Pilotprojekte wurden 1996/97 durchgeführt.

Südeuropa), dass mit zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen die Geburtenrate zurückgeht. Dies muss als Indikator für mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewertet werden. D.h. aussagekräftiger wäre, die Erwerbsbeteiligung der Frauen gemeinsam mit der Geburtenrate zu betrachten und diese beiden Indikatoren zusammen für die Vereinbarkeit heranzuziehen.²⁴

Indikatoren für die Entwicklung der Geburtenrate sind die zusammengefasste Geburtenziffer, die sogenannte Total Fertility Rate (TFR) und die endgültige Kinderzahl einer Frauengeburtkohorte, Completed Fertility Rate (CFR). Die TFR ist definiert als die Zahl der Kinder, die eine Frau im Laufe ihres Lebens gebären würde, wenn sie den altersspezifischen Fertilitätsziffern aller betreffenden Jahre entsprechen würde. Es handelt sich dabei um die Kinderzahl einer hypothetischen Kohorte, die sich aus der Addition der altersspezifischen Fertilitätsraten innerhalb eines Kalenderjahres ergibt. Der Vorteil dieser Fertilitätsmaßzahl liegt darin, dass sie das Geburtenverhalten aktuell abbildet und rasch auf Veränderungen reagiert. Es kann allerdings das tatsächliche Geburtenverhalten eines Frauenjahrgangs davon abweichen. Die CFR gibt dagegen die exakte Zahl der Kinder einer Kohorte von Frauen an und kann daher erst berechnet werden, wenn die Geburtskohorte von Müttern, auf die sich diese Angaben bezieht, aus dem gebärfähigen Alter ausgeschieden ist.²⁵

Ein anderer Zugang zum Thema Vereinbarkeit stellt weniger auf das Ergebnis als auf jene Rahmenbedingungen ab, die Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen. Damit sind u.a. öffentliche Dienstleistungen für Kinderbetreuung gemeint, wie z.B. die Bereitstellung öffentlicher Kinderbetreuungsplätze, das Ausmaß von Freistellungen zur Kinderbetreuung (Länge von Mutterschutz, Karenzzeiten oder Pflegeurlaube), finanzielle Unterstützungen für Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege) oder die Flexibilität derartiger Freistellungsmöglichkeiten. Diese Merkmale werden im internationalen Vergleich zumeist deskriptiv gegenübergestellt und sollen Aufschluss darüber geben, wieweit Betreuungspflichten einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen oder mit diesen abgestimmt werden können. Häufig verwendete Indikatoren sind u.a. die Betreuungsquote von Kindern in bestimmten Altersgruppen, d.h. der Anteil von Kindern in einer bestimmten Altersgruppe, die in öffentlicher Kinderbetreuung sind, oder die Länge der Freistellungsmöglichkeiten.²⁶

Problematisch dabei ist, dass der Anteil von Kindern in öffentlich finanzierten oder bereitgestellten Betreuungseinrichtungen alleine noch keinen Aufschluss darüber gibt, ob dadurch eine Erwerbstätigkeit tatsächlich erleichtert wird. Um diese Frage wirklich beantworten zu können, müssten Qualitätsindikatoren für die Betreuung mitberücksichtigt werden, was bis dato jedoch noch nicht wirklich befriedigend gelungen ist. Es fehlt derzeit

²⁴ Vgl. dazu ausführlich Wroblewski, Leitner 2004.

²⁵ Vgl. dazu ausführlich Dickmann 2003, OECD 2001.

²⁶ Vgl. dazu auch Bradshaw, Finch 2002.

noch an Indikatoren, die die Flexibilität von Betreuungsmöglichkeiten abbildet (z.B. zeitliche Flexibilität bei Beginn- und Endzeiten), die Erreichbarkeit von Betreuungseinrichtungen (z.B. Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder Dauer des Anfahrtsweges), die Kosten der Betreuung, die Qualifikation des Betreuungspersonals sowie das Betreuungsverhältnis, d.h. die Zahl der pro Betreuungsperson zu betreuenden Kinder.

Diese Indikatoren (Kinderbetreuung, Freistellungsmöglichkeiten) beziehen sich jedoch auf staatliches Engagement im Bereich der Kinderbetreuung und vernachlässigen die betriebliche Seite, die ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf die tägliche Vereinbarkeit hat. Unternehmen können durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen, durch eigene Pflegeurlaube oder Karenzierungsmöglichkeiten (zusätzlich zu den gesetzlich verankerten) oder durch die Bereitstellung von Betriebskindergärten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre MitarbeiterInnen wesentlich erleichtern. Die OECD (2001) nähert sich diesem komplexen Thema an, indem sie als Indikatoren den Anteil der Beschäftigten anführt, deren Unternehmen zusätzliche Pflegeurlaube oder Freistellungsmöglichkeiten für Eltern oder Betriebskindergärten anbietet sowie den Anteil der Beschäftigten, die flexible Arbeitszeitmodelle haben bzw. freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Diese Indikatoren stellen eine erste Annäherung an die Vereinbarkeitsproblematik und den Beitrag der Unternehmen zu deren Lösung dar. Allerdings zeigen sich gerade in diesem Bereich noch eine Reihe von Unschärfen bei der Definition der Indikatoren – so muss beispielsweise flexible Arbeitszeit nicht unbedingt eine bessere Vereinbarkeit bedeuten, sondern kann diese Problematik vielmehr noch verschärfen. Diese Vereinbarkeitsprobleme ergeben sich insbesondere dann, wenn die Arbeitszeitalage nicht synchron mit anderen Lebensbereichen und den dort vorherrschenden Zeitarrangements konform geht (wie z.B. Schulzeiten, Öffnungszeiten von Freizeit- oder Dienstleistungseinrichtungen, Arbeitszeiten anderer Familienmitglieder).²⁷

3.4 Differenzierung nach Lebenssituation versus Differenzierung nach Geschlecht

Bei der Beschreibung der Arbeitsmarktlage sowie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten wird primär die Situation von Frauen jener der Männer gegenübergestellt. Damit werden jedoch Unterschiede zwischen Gruppen von Frauen überdeckt und eine „künstliche Homogenität“ geschaffen. Diese Differenzierung zwischen Gruppen von Frauen ist insbesondere im Kontext der Maßnahmenentwicklung relevant, da Frauen entsprechend ihrer Lebenssituation und ihrer Präferenzen jeweils anders auf Maßnahmen reagieren.

Hakim (2000) stellt diesen Aspekt in den Mittelpunkt ihrer „Preference Theory“ und unterscheidet zwischen *home-centred women*, *work-centred women* und *adaptive women*.

²⁷ Vgl. zu dieser Problematik Hochschild 2002; Hildebrandt 2000; Jürgens, Reinecke 1998.

Für *home-centred women* stellen Familie bzw. Kinder den Lebensmittelpunkt dar, alle anderen Lebensbereiche – wie z. B. Erwerbsarbeit – werden diesem untergeordnet. Wenn eine Erwerbsarbeit vorliegt, hat diese mehr „Hobbycharakter“ und wird dann ausgeübt, wenn dem keine familiären Verpflichtungen entgegenstehen (z. B. wenn Kinder nicht mehr in einem betreuungspflichtigen Alter sind). *Work-centred women* stellen dagegen die Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt ihres Lebens und entscheiden sich häufig gegen Kinder. Diese Frauen weisen Lebensentwürfe auf, die der traditionellen männlichen Erwerbsbiographie entsprechen. Bei *adaptive women* handelt es sich um jene Frauen, die sowohl eine Erwerbsbeteiligung als auch Familie anstreben. Hakim (2000, S.158ff.) schätzt, dass 60% aller Frauen zur Gruppe der *adaptive women* zählen, während die anderen beiden Gruppen deutlich kleiner sein dürften (jeweils 10% bis 30%). Sie betont, dass diese Gruppen von Frauen durch politische Interventionen, die zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung beitragen sollen, unterschiedlich erreicht werden können.²⁸

Die Differenzierung innerhalb von Frauen – aber auch zwischen Männern – ist jedoch auch für die Beschreibung der Problemlage und die Analyse der Effekte von Chancengleichheitspolitiken von Relevanz. Durch die aggregierte Gegenüberstellung von Frauen und Männer werden jeweils bestehende Unterschiede innerhalb der Gruppen vernachlässigt und somit auch eventuelle Polarisierungstendenzen nicht berücksichtigt. So unterscheidet sich beispielsweise die Erwerbsbeteiligung von Frauen je nach Anzahl und Alter der Kinder, aber auch nach Bildungsstand und familiärer Situation. Da über die familiäre Situation (z.B. Zahl und Alter der Kinder, Familienstand) häufig keine Daten verfügbar sind, wird das Alter von Frauen als Näherungswert herangezogen, indem für Frauen zwischen 30 bis 40 Jahren die „betreuungssintensive Phase“ angenommen wird. Eine solche Analyse erfolgt jedoch nur selten auch für Männer, was unter Chancengleichheitsaspekten ein Problem darstellt. Eine konsequente Berücksichtigung der familiären Situation würde eine Kombination von Informationen auf der Haushalts- und der individuellen Ebene erfordern, die jedoch nur selten möglich ist. Eine Annäherung an diese Problematik kann durch die Differenzierung zwischen Frauen bzw. Männern je nach Alter, Qualifikation sowie Anzahl und Alter der Kinder erfolgen. Doch selbst das ist bei gegebener Datenlage nicht generell möglich.

²⁸ So reagieren *home-centred women* kaum auf beschäftigungspolitische Maßnahmen. Für *work-centred women* sind dagegen Chancengleichheitspolitiken relevant, durch die bestehende Diskriminierungen im Erwerbsleben abgebaut werden, familienpolitische Maßnahmen spielen jedoch keine Rolle. Beide Gruppen bilden somit kein zusätzliches Erwerbspotential, *work-centred women* sind bereits im Erwerbsprozess verankert, *home-centred women* werden sich auch durch politische Maßnahmen nicht für eine Erwerbsaufnahme entscheiden. Dagegen können *adaptive women* durch Politiken, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, in das Erwerbsleben integriert werden. Das würde bedeuten, dass diese Frauen die primäre Zielgruppe von Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit bilden sollten.

4 Technische Aspekte des Benchmarkings von Chancengleichheit

Wie in Abschnitt 3 ausgeführt, ist Voraussetzung für eine Benchmarking von Chancengleichheit, dass Indikatoren entwickelt werden, die es erlauben, die Situation von Frauen und Männern möglichst umfassend darzustellen und neben Fragen der Erwerbsintegration auch qualitative Indikatoren und die unbezahlte Arbeit zu berücksichtigen. Bei der konkreten Durchführung des Benchmarkings trifft man aber auch auf Herausforderungen technischer Natur, die zum Teil nicht nur für Chancengleichheitsfragen relevant sind. Auf einige dieser Aspekte wird im Folgenden eingegangen.

4.1 EU-weit vergleichbare Informationsgrundlagen und Datenbasen

Die längste Zeitreihe von Beschäftigungsdaten im Ländervergleich liegen von der OECD vor, wo bereits seit den 1960er Jahren kontinuierliche (monatliche bzw. vierteljährliche) Erhebungen der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und wirtschaftlichen Entwicklung erfolgen. Diese Datengrundlage hat den Vorteil, dass eine Vielzahl von Ländern²⁹ enthalten sind und grobe Trends sowohl auf nationaler Ebene wie auch im internationalen Vergleich verfolgt werden können. Problematisch dabei ist jedoch häufig, dass diese Informationen nur auf sehr aggregiertem Niveau vorliegen und kaum weitere Differenzierungen möglich sind.

Die Datengrundlage für Benchmarking sollte also eine Analyse zwischen den Geschlechtern erlauben, gleichzeitig aber auch eine Analyse im Zeitverlauf ermöglichen, um Veränderungen abbilden zu können. Der Aufbau einer derartigen Datenbasis wird in der EU im Arbeitsmarktbereich seit Jahren vorangetrieben und mittlerweile liegt mit der Arbeitskräfteerhebung eine geeignete Grundlage für internationale Vergleiche im Bereich der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und der Arbeitsbedingungen vor, auch wenn in bestimmten Punkten immer noch nationale Erhebungsunterschiede auftreten.

EUROSTAT-Daten (v.a. jene aus der Arbeitskräfteerhebung) stehen für alle EU-Länder ab ihrem Beitritt zur EU zur Verfügung. Daher sind Ländervergleiche häufig davon geprägt, wann der Beitritt zur EU erfolgte, da erst ab diesem Zeitpunkt vergleichbare Zeitreihen vorliegen.³⁰

²⁹ In der Labour-Force-Statistik der OECD sind 23 Länder enthalten: Australia, Austria, Canada, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Ireland, Italy, Japan, Korea, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Slovak Republic, Spain, Sweden, Switzerland, United Kingdom, United States.

³⁰ Biffi (1999) thematisiert für Österreich die Unterschiede bei Arbeitsmarktsindikatoren nach der vor dem EU-Beitritt üblichen nationalen Definition und der EU-Methode. Die mit dem EU-Beitritt bestehende Notwendigkeit, internationale Übereinkommen im Bereich der Statistik einzuhalten, bedeutete für Österreich einen Bruch in den

Ein weiterer wesentlicher Schritt zur Weiterentwicklung der Datengrundlage stellt das Europäische Haushaltspanel dar (ECHP), das in seiner ersten Version von 1994 bis 1999 (6 Wellen) in allen EU-Ländern durchgeführt wurde. Das ECHP bildet eine repräsentative haushalts- und personenbezogene Befragung im Rahmen eines Panels und eröffnete z.B. erstmals die Möglichkeit von EU-weiten Vergleichsstudien im Bereich Einkommen, Armut oder Armutsgefährdung.³¹

Darüber hinaus bestehen Bestrebungen, Informationen über bestimmte Politikbereiche für alle EU Länder zur Verfügung zu stellen und so die Grundlage für Ländervergleiche zu liefern. Ein Beispiel dafür ist die Datenbank „MISSOC“ (Mutual Information System on Social Protection in the Member States of the European Union), ein auf Initiative der Europäischen Kommission (Generaldirektion Beschäftigung und Soziales) geschaffenes Informationssystem, das Informationen über die Systeme der Sozialen Sicherheit in den Mitgliedsländern zusammengestellt hat und laufend aktualisiert.³²

Qualitative Informationen über Entwicklungen in den Mitgliedsländern, die mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie in Zusammenhang stehen, werden vom „Europäischen Beschäftigungsobservatorium“ zusammengestellt.³³ Das Europäische Beschäftigungsobservatorium möchte insbesondere durch die Bereitstellung von Informationen und vergleichender Analysen der Beschäftigungspolitiken und Arbeitsmarkttrends einen Beitrag zur Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie leisten.

Nichtsdestotrotz verzerren nationale Erhebungsspezifika nach wie vor internationale Vergleiche. Beispielsweise werden in einigen Ländern Frauen in Karenz (bzw. child care leave) zu den Beschäftigten gezählt³⁴, in anderen Ländern aus den Beschäftigten herausgerechnet. In Österreich zählen Frauen in Karenz zu den Beschäftigten, wenn ein aufrechtes Dienstverhältnis vorliegt d.h. sind in der Beschäftigungsquote enthalten, auch

Datenreihen, was bei der Analyse und Interpretation von Arbeitsmarktstatistiken in diesem Zeitraum zu berücksichtigen ist.

³¹ Das ECHP ist eine Erhebung, die aus der jährlichen Befragung eines repräsentativen Panels von Haushalten und Einzelpersonen mittels eines standardisierten Fragebogens besteht und ein breites Themenspektrum abdeckt: Einkommen (inkl. Sozialleistungen), Gesundheit, Bildung, Wohnsituation, demographische und beschäftigungsrelevante Merkmale. Die Längsschnittsstruktur des ECHP ermöglicht die Weiterverfolgung und Befragung der gleichen Haushalte und Einzelpersonen über mehrere Jahre hinweg.

³² Vgl. http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_de.html.

³³ Vgl. <http://www.eu-employment-observatory.net>. Die Europäische Kommission und die Generaldirektoren für Beschäftigung der einzelnen Mitgliedstaaten hatten 1982 die Gründung von **MISEP** (Netzwerk zum gegenseitigen Austausch von Informationen, <http://www.eu-employment-observatory.net/de/about/misep.asp>) beschlossen. **SYSDEM** (Gemeinschaftssystem der Dokumentation zur Beschäftigung, <http://www.eu-employment-observatory.net/de/about/sysdem.asp>) wurde 1989 gegründet. Ende 1989 forderte der Rat die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu auf, ein Europäisches Beschäftigungsobservatorium (E B O) ins Leben zu rufen.

³⁴ In Österreich werden Frauen in Karenz zu den Beschäftigten gezählt, wenn sie ein aufrechtes Dienstverhältnis haben, d.h. solange ein Rückkehrrecht zu ihrem alten Arbeitsplatz besteht.

wenn tatsächlich keine Erwerbstätigkeit vorliegt. Dies führt dazu, dass in Österreich trotz rückläufiger Zahl tatsächlich Beschäftigter eine zunehmende Beschäftigungsquote ausgewiesen wird (vgl. Mahringer 2003; Scheiblecker et al. 2004). Damit wird die Beschäftigungsquote von Frauen gegenüber anderen Ländern überschätzt und wirkte sich die Verlängerung der Karenzzeit durch Einführung des Kinderbetreuungsgeldes beschäftigungssteigernd aus, obwohl die Zahl der tatsächlich Beschäftigten 2002 sank.

Auch wenn in den letzten Jahren bedeutende Fortschritte im Hinblick auf Verfügbarkeit und Qualität von Daten für EU- Vergleiche erzielt worden sind, so bestehen nach wie vor Datenlücken in einzelnen Bereichen. Einer dieser Bereiche ist – wie bereits in Abschnitt 3.2 erwähnt – die Verteilung und das Ausmaß unbezahlter Arbeit. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Manko, da nach wie vor primär Frauen für die unbezahlte Arbeit zuständig sind. Die vorliegenden Daten sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungskonzepte und Erhebungszeitpunkte häufig nicht oder nur mit großen Einschränkungen vergleichbar (vg. Gershuny 2002).

Eine weitere Datenlücke ist im Bereich der Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege) gegeben (siehe Abschnitt 3.2). So liegen für Kinderbetreuung zumeist nur Informationen über öffentlich bereitgestellte bzw. öffentlich finanzierte Betreuungsplätze vor, nicht jedoch über privat organisierte Formen der Kinderbetreuung (wie z.B. Tagesmütter in Österreich). Aufgrund der unterschiedlichen Organisation der Kinderbetreuung in den einzelnen Ländern, sind diese Daten für internationale Vergleiche nur eingeschränkt aussagekräftig (vgl. Rostgaard, Fridberg 1998).

Eine im Jahr 2000 durchgeführte Studie über die Vergleichbarkeit der nationalen Statistiken im Bereich der Kinderbetreuung nennt folgende Dimensionen, die derartige Statistiken abdecken sollten:

- Verfügbarkeit (Angebot) und Zugang zu Betreuungsleistungen (inkl. Inanspruchnahme, Vielfalt des Angebots, Zufriedenheit und Präferenzen der Eltern, weiterer Bedarf, Angebot für Kinder mit besonderen Bedürfnissen)
- Leistbarkeit des Angebots (v.a. Kosten)
- Qualität (u.a. Betreuungsverhältnis, Qualifikation des Betreuungspersonals, zeitlicher Umfang der Betreuung in Stunden, Öffnungszeiten).

Im Rahmen dieser Studie wurde der Status Quo der Statistiken zur Kinderbetreuung in allen EU-Ländern erhoben und dem Anforderungsprofil gegenüber gestellt. Dabei zeigt sich, dass kein einziges Land alle Kriterien erfüllt, auch wenn Schweden und Dänemark dem Idealbild doch schon sehr nahe kommen. In den meisten Ländern liegen Informationen über die Inanspruchnahme von Kinderbetreuung vor (Zahl der Kinder in Betreuung), allerdings kann für einige Länder der Anteil der Kinder in Betreuung an der jeweiligen Altersgruppe nicht

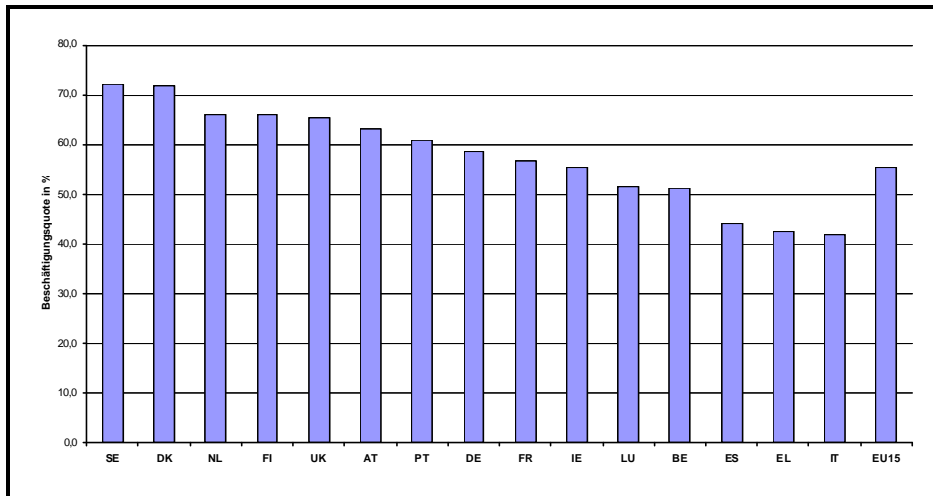
berechnet werden. Auch über die Kosten oder das zeitliche Ausmaß der Betreuung können nur einige Länder Auskunft geben und über jene Kriterien, die sich auf die Qualität der Betreuung beziehen, liegen nur vereinzelt Informationen vor (vgl. Pinnelli et al. 2001: 30).

Rostgaard und Fridberg (1998: 18f) problematisieren aber auch, dass Daten der OECD über „social expenditure“ im Allgemeinen so hoch aggregiert sind, dass internationale Vergleiche alleine auf dieser Datenbasis nur eingeschränkt aussagekräftig sind. Aussagen über Entstehen und Höhe von Leistungsansprüchen, Inanspruchnahme von Leistungen etc. basieren daher auf nationalen Statistiken, die häufig aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden und der jeweils anderen Gestaltung der Leistungssysteme nicht vergleichbar sind. *„However, data may support the understanding of the development within an individual country and the implications of changes of e.g. entitlement, standards and user payment.“* (Rostgaard, Fridberg 1998: 18).

4.2 Darstellungsweise

Eine wesentliche Frage ist, wie die jeweils ausgewählten Indikatoren dargestellt werden sollen. Für den Ländervergleich orientiert man sich weniger an den absoluten Werten bzw. Differenzen der Indikatoren als vielmehr an den Rängen, die die jeweiligen Länder im Vergleich einnehmen. Die deskriptive Darstellung anhand eines Rankings setzt die unterschiedlichen nationalen Ergebnisse zueinander in Beziehung bzw. stellt sie dem Durchschnittswert gegenüber.

Ein Beispiel für ein Ranking ist die Darstellung der Beschäftigungsquote von Frauen im EU-Vergleich. Die nachstehende Abbildung verdeutlicht die Spannweite der Beschäftigungsquote in Europa von über 70% in Schweden und Dänemark bis hin zu knapp über 40% in Italien und Griechenland. Österreich liegt mit einer Beschäftigungsquote von Frauen von 63,1% an 6. Stelle im EU-Vergleich und deutlich über dem EU-Durchschnitt von 55,6%.

Abbildung 1 Beschäftigungsquote von Frauen im EU-Vergleich (2002)

Beschäftigungsquote von Frauen (15-64 Jahre)
 Quelle: EC 2004: 97, eigene Berechnungen.

Werden unterschiedliche Indikatoren verwendet, so stellt sich die Frage nach einer zusammenfassenden Darstellung der Ergebnisse. Schließlich können einzelne Indikatoren überdurchschnittlich gut ausfallen, andere wiederum weit unter dem Durchschnitt liegen. So relativiert sich beispielsweise eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen durch eine hohe Teilzeitquote oder kann eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen dennoch mit einem hohen Gender Gap einhergehen. Wie ist eine solche Situation darzustellen und zu bewerten?

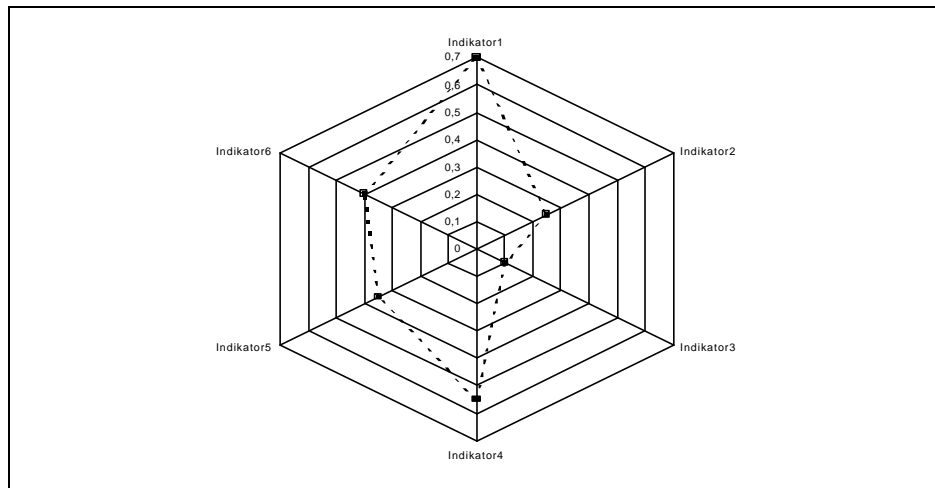
Ein Versuch, unterschiedliche Indikatoren zusammenzufassen und „auf den Punkt zu bringen“ ist die Bildung eines Summenindikators. Dabei werden die unterschiedlichen Indikatoren standardisiert³⁵ und anschließend addiert. Ein Beispiel dafür sind die „summary indicators of work/family reconciliation policies and relevant flexible work arrangements“ (OECD 2001: 152f). Für einen Summenindex werden im konkreten Beispiel die Werte folgender Indikatoren zusammengezählt: Betreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren, Kompensationsrate während des Mutterschaftsurlaubs, flexible Arbeitszeitmodelle und freiwillige Teilzeitarbeit, zusätzliche betriebliche Angebote an Freistellungen zur Kinderbetreuung werden zur Hälfte berücksichtigt.

³⁵ Alle Indikatoren werden so skaliert, dass sie einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 haben. Ein Wert von 0 bedeutet dann, dass der jeweilige Indikator dem Mittelwert entspricht, positive Werte bedeuten, der Indikator liegt über dem Mittelwert, negative, dass der Indikator unter dem Mittelwert liegt.

Eine zusammenfassende Darstellung kann sowohl tabellarisch als auch graphisch erfolgen und sollte auf einen Blick die möglicherweise unterschiedlichen Positionen von Ländern im Hinblick auf bestimmte Indikatoren aufzeigen.

Schütz et al. (1998) verwenden ein Flächenmaß (Radar Chart Approach), um unterschiedliche Maßzahlen zur Arbeitsmarktpformance zu einer komplexen Maßzahl zusammenzufassen.³⁶ Dabei werden die zentralen Indikatoren zur Beschreibung von Beschäftigungssystemen in einem Radar Chart eingetragen und die Fläche, die sich zwischen den einzelnen Punkten ergibt als Maßzahl berechnet (Surface Measure of Overall Performance, SMOP). Diese Vorgangsweise hat den Vorteil, dass länderspezifische Unterschiede auf einen Blick sichtbar gemacht werden können (die Fläche stellt sich jeweils anders dar). Ein gravierender Nachteil ist jedoch, dass die Fläche von der Anordnung der Indikatoren abhängt, d.h. die Wahl der Darstellungsform die Größe der Fläche beeinflusst. Diese Darstellungsform ist weiters nur für eine begrenzte Anzahl von Indikatoren praktikabel.

Abbildung 2 Radar Chart (Surface Measure of Overall Performance, SMOP)



Die Formel zur Berechnung der Maßzahl lautet:

$$SMOP = ((1^2 \cdot I_2) + (2^2 \cdot I_3) + (3^2 \cdot I_4) + \dots + (n^2 \cdot I_1)) \cdot \sin(360/n)/2$$

 Quelle: Schütz et al. 1998: 39f.

Die Maßzahl ist eine additive und kann im konkreten Beispiel maximal den Wert 2,60 erreichen (wenn alle Indikatoren den Wert 1 hätten). In diesem Fall erreicht die Fläche die maximal mögliche Ausdehnung. Die Interpretation ist stark von den einbezogenen Indikatoren abhängig – handelt es sich um durchwegs positiv formulierte Items (z.B. Erwerbsquote, Beschäftigungsquote, Geburtenrate etc.), d.h. um Items, die im optimalen Fall

³⁶ Diese Form der Darstellung wurde auch in den Gemeinsamen Beschäftigungsberichten 1998 und 1999 verwendet.

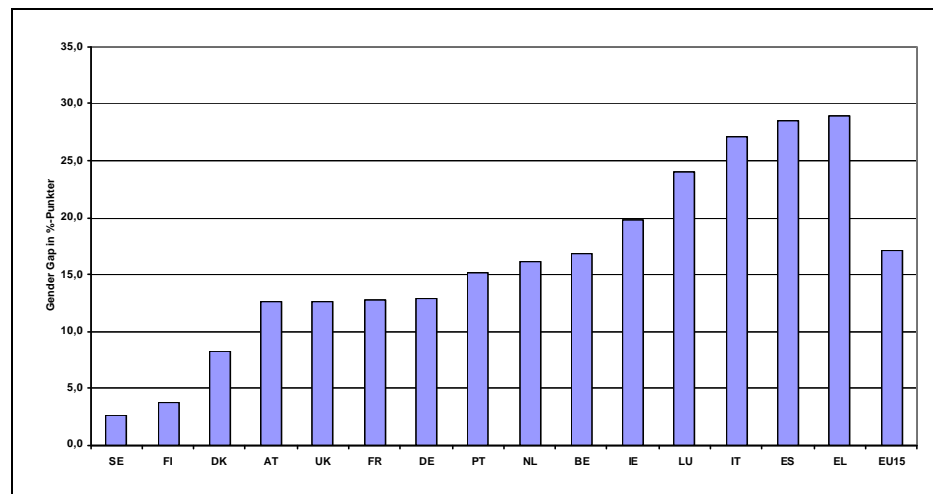
möglichst hohe Werte haben sollen, so sind jene Länder positiv zu bewerten, die einen hohen SMOP aufweisen. Werden jedoch positiv und negativ formulierte Indikatoren gemischt, z.B. wenn die Arbeitslosenquote einbezogen wird, so wird die Interpretation komplexer.

Problematisch bei der Zusammenfassung von Indikatoren ist, wie die unterschiedlichen Werte gegeneinander gewichtet werden sollen. Kann ein hoher Wert von Indikator A ein Defizit im Bereich B ausgleichen? Sind die Bereiche A und B gleichgewichtig anzusehen oder kommt einem Priorität zu? Wenn ja, wie ist diese zu quantifizieren? Die Einführung von Gewichtungen bleibt immer subjektiv, selbst wenn sie theoriegeleitet erfolgt. Doch selbst dann, wenn gute Gründe für eine Gewichtung vorliegen, bleibt der Vorgangsweise doch meist ein willkürlicher Charakter. Daher wird im Allgemeinen auf eine Gewichtung verzichtet und dafür in Kauf genommen, dass alle Indikatoren mit demselben Gewicht in die Berechnung eingehen.

4.3 Bewertungsmaßstab Frauensituation oder Gender Gap

Für Fragestellungen im Hinblick auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sind die beschriebenen Indikatoren jedoch erst dann aussagekräftig, wenn das Geschlechterverhältnis, also die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, thematisiert wird und Gender Gaps die Basis der Analyse darstellen.

Zur Illustration wird nochmals auf das Beispiel der Beschäftigungsquoten zurückgegriffen (siehe Abbildung 1, Abschnitt 4.2). Wird nicht auf die absoluten Werte von Frauen abgestellt, sondern auf den Unterschied zu Männern, so zeigt sich ein etwas anderes Bild: Schweden weist nicht nur die höchste Beschäftigungsquote von Frauen auf, sondern auch den geringsten Unterschied zwischen Männern und Frauen. Den zweiten Platz nimmt nun Finnland ein (vorher Platz 4), gefolgt von Dänemark (vorher Platz 2). Das bedeutet, dass Dänemark zwar eine höhere Frauenbeschäftigungsquote als Finnland aufweist, dass gleichzeitig aber auch der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Finnland geringer ist. Am anderen Ende des Rankings ist Italien nun an drittletzter Stelle gereiht, während Griechenland mit einem Gender Gap von fast 30 Prozentpunkten das Schlusslicht bildet.

Abbildung 3 Gender Gap der Beschäftigungsquote (2002)

Gender Gap = Beschäftigungsquote von Männern abzüglich jener der Frauen (Beschäftigungsquote der 15-64 Jährigen)

Quelle: EC 2004: 97, eigene Berechnungen.

Tony Beck (1999: 7) beschreibt die Notwendigkeit aussagekräftiger Statistiken im Hinblick auf Gender-Gaps wie folgt: *„In efforts to advance equality and equity between women and men, there is a need to generate accurate and relevant data on the status of women, men and gender relations. This data helps make gender biases more visible and facilitates effective policy-making to bring about greater gender quality and equity. (...) A gender sensitive indicator can be defined as an indicator that captures gender-related changes in society over time.“*

Das bedeutet, dass ein gender-sensitiver Indikator³⁷ zum einen Information über den Status von Frauen geben soll, gleichzeitig aber auch in Relation zu Männern gebracht werden kann und drittens Informationen über Veränderungen im Zeitverlauf beinhalten muss. D.h.: Ein Anteil von X% Pflichtschulabsolventinnen gibt Aufschluss über den Bildungsstand von Frauen zum Zeitpunkt Y. Aussagekräftig wird der Indikator jedoch erst im Vergleich zu Männern und wenn die zeitliche Entwicklung des Geschlechterverhältnisses mitberücksichtigt wird. D.h. wenn z.B. der Anteil von männlichen und weiblichen Personen mit Pflichtschulabschluss zu unterschiedlichen Zeitpunkten verglichen wird.

Bei der Verwendung der Gender Gaps wird zwischen absoluten und relativen Gender Gaps unterschieden: Absolute Gender Gaps sind die Differenz zwischen den Männerwerten und

³⁷ Beck (1999: 7) *„An indicator is an item of data that summarises a large amount of information in a single figure, in such a way as to give an indication of change over time, and in comparison to a norm. Indicators differ from statistics in that, rather than merely presenting facts, indicators involve comparison to a norm in their interpretation.“*

den Frauenwerten. So lag beispielsweise in der EU im Jahr 2000 die Beschäftigungsquote der Männer bei 72,5%, jene der Frauen bei 54,0%, d.h. der absolute Gender Gap beträgt 18,5. Der relative Gender Gap gibt das Verhältnis der Frauenwerte zu den Männerwerten wieder und macht im konkreten Beispiel 74,5% aus, d.h. die Beschäftigungsquote der Frauen beträgt drei Viertel des Männerwertes.³⁸

Generell ist festzustellen, dass die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung der Frauen in den vergangenen Jahren in den meisten Ländern zu einer Reduzierung der Gender-Gaps führte. Diese Entwicklung ist jedoch nicht nur auf die zunehmende Erwerbsintegration von Frauen zurückzuführen, sondern auch auf eine rückläufige Erwerbsquote der Männer, wodurch sich längerfristig die Gender-Gaps reduzierten. *„In den fünf Jahren von 1994 bis 1999 wurden fast zwei Drittel der 6,8 Millionen netto neu geschaffenen Arbeitsplätze (in allen Mitgliedsländern) von Frauen eingenommen [...] Folglich hat sich die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen in diesen fünf Jahren in den meisten Mitgliedstaaten kontinuierlich verringert.“* (Europäische Kommission 2000, S 27f).

Gender Gaps spiegeln Länderunterschiede im Bezug auf die Frauenerwerbsintegration deutlich wider, da sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der europäischen Männer nicht so stark voneinander unterscheiden wie die der Frauen. Trotz aller statistischer Unzulänglichkeiten belegen die Untersuchungen immer wieder, dass sich die geringsten Gender Gaps – in allen Dimensionen – in den skandinavischen Ländern finden, während die größten Gaps in den südeuropäischen Ländern zu beobachten sind. Hier wirken sich die unterschiedlichen Modelle der Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit, d.h. die jeweiligen Gender Arrangements, aus. In Ländern, die eine starke Orientierung am „male breadwinner and female caretaker“-Modell aufweisen, ziehen sich Frauen für eine bestimmte Zeit zu Gunsten der Reproduktionsarbeit aus dem Erwerbsprozess zurück, wodurch die Gender Gaps ansteigen.

Je nach dem, ob auf absolute Werte (z.B. die Erwerbsquote), die Veränderungen im Zeitverlauf oder die Unterschiede zwischen Männern und Frauen abgestellt wird, werden die Ergebnisse im internationalen Vergleich unterschiedlich ausfallen. Häufig werden die absoluten Werte für Frauen miteinander verglichen, auch wenn es um Fragen der Chancengleichheit geht. Dies führt jedoch zu anderen Ergebnissen, als wenn auf das Geschlechterverhältnis durch die Verwendung von Gender Gaps abgestellt wird. Wie bereits diskutiert, müssen hohe absolute Werte (Erwerbsquoten) nicht bedeuten, dass Fortschritte im Hinblick auf Chancengleichheit gemacht werden, sondern können hohe Erwerbsquoten

³⁸ Für die folgenden Ausführungen, insbesondere in Abschnitt 5, werden aufgrund der leichteren Interpretierbarkeit der Ergebnisse absolute Gaps verwendet. Die entsprechenden relativen Gaps finden sich in den Tabellen im Anhang.

durch andere nationale Entwicklungen, wie z.B. die Änderung sozialpolitischer Rahmenbedingungen, entstehen.

4.4 Berücksichtigung nationaler Besonderheiten

Bei der Interpretation der Daten im Rahmen von Ländervergleichen müssen nicht nur die spezifischen nationalen Rahmenbedingungen, sondern auch die jeweiligen nationalen Erhebungs- bzw. Abgrenzungsmethoden berücksichtigt werden. Ein Beispiel hierfür ist die unterschiedliche Berücksichtigung von Personen, die sich der Betreuung von Kleinkindern widmen (Karenz bzw. vergleichbare Freistellungen), die in einigen Ländern (z.B. Schweden, Österreich) zu den Erwerbstätigen zählen, soweit sie über ein aufrechtes Dienstverhältnis verfügen, in anderen Ländern jedoch nicht berücksichtigt werden (vgl. Rubery, Fagan 1998: 40). Ein anderes Beispiel stellt die unterschiedliche Abgrenzung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung dar. So ist beispielsweise in Dänemark in bestimmten Kollektivverträgen eine Vollzeitbeschäftigung mit 35 Wochenstunden definiert, in anderen Ländern liegt diese jedoch bei 40 Stunden. Weiters zeigen sich in einigen Ländern deutliche Unterschiede zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit (vgl. Bielenski et al. 2002). Darüber hinaus müssen jedoch auch eventuell abweichende Bedeutungen bestimmter Phänomene berücksichtigt werden. So sind atypische Beschäftigungsformen in unterschiedlichen Ländern mit jeweils anderen Konsequenzen verbunden. Während in erwerbszentrierten Systemen der sozialen Sicherheit mit einer befristeten oder geringfügigen Beschäftigung keine oder nur reduzierte Ansprüche auf Leistungen erworben werden, ist die finanzielle Absicherung auch bei atypischer Beschäftigung gewährleistet.

Zur Erklärung der Entwicklungen auf nationaler Ebene sind fundierte Informationen über mögliche Einflussfaktoren notwendig sowie eine Einschätzung, welche Bedeutung diesen jeweils zukommt. So kann beispielsweise eine Erhöhung der Erwerbsquote auf wirtschaftliche Faktoren (Arbeitskräftebedarf), auf den Abbau von Beschäftigungsbarrieren (z.B. Umstieg von Haushalts- auf Individualbesteuerung, Abschaffung von Transferleistungen für *male breadwinner*) oder auf die Veränderung der Rahmenbedingungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten zurückzuführen sein (z.B. Ausbau der Infrastruktur an Betreuungsdienstleistungen).

Entscheidet man sich für eine Analyse der Veränderungen im Zeitverlauf, so ist die Wahl des Bezugsjahres ausschlaggebend für die Interpretation der Ergebnisse. Wichtig dabei ist es, einen Bezugszeitpunkt zu haben, der für alle Länder gleichermaßen einen „Startzeitpunkt“ darstellt. So hat beispielsweise der Prozess zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt in den einzelnen EU-Ländern jeweils zu einem anderen Zeitpunkt eingesetzt. Die einzelnen Länder befinden sich daher zu einem gewählten Vergleichszeitpunkt in einem anderen Abschnitt des Prozesses, was bei der Interpretation der Ergebnisse mitzubedenken ist.

Ein weiterer zentraler Faktor zur Erklärung nationaler Unterschiede ist der kulturelle Einfluss, d.h. die in einer Gesellschaft vorherrschenden Normen und Werthaltungen, die das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern prägen und sich in der Ausgestaltung der wohlfahrtsstaatlichen Institutionen niederschlagen. Nach dem aktuellen Stand der Forschung ist noch nicht geklärt, wie diese kulturellen Faktoren umfassend und systematisch in einen Ländervergleich einbezogen werden können. Eine Möglichkeit besteht darin, sich den kulturellen Unterschieden über international vergleichbare Befragungen zu Einstellungen und Werthaltungen anzunähern.³⁹ Derartige Untersuchungen, wie z.B. der World Value Survey bzw. der European Value Survey werden zwar in regelmäßigen Abständen durchgeführt, doch kann nur eine begrenzte Anzahl von Fragestellungen berücksichtigt werden. Dazu kommt noch, dass die Befragungsergebnisse nur bedingte Rückschlüsse auf das tatsächliche Verhalten zulassen, da diese entweder durch soziale Erwünschtheit geprägt sind oder aber die bestehenden Rahmenbedingungen eine Realisierung des gewünschten Verhaltens nicht zulassen.

³⁹ Diesen Weg wählt z.B. Pfau-Effinger (2000), die in ihrer Analyse Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch kulturelle Faktoren erklärt. Sie meint einschränkend zur Datenqualität (S. 100): "Die Ergebnisse von Repräsentativbefragungen können einen Überblick über die Verbreitung bestimmter Grundhaltungen in der Bevölkerung und in verschiedenen sozialen Gruppen geben. Sie sind allerdings mit Vorsicht zu verwenden, da die geäußerten Einstellungen sich möglicherweise zu stark an den sozial erwünschten Antworten ausrichten und sie im Allgemeinen auch Ambivalenzen innerhalb von geäußerten Einstellungen nicht angemessen erfassen können." Daher sollten die Ergebnisse von Repräsentativbefragungen anhand von zusätzlichen Informationen (z.B. ExpertInneninterviews, qualitative Befragungen) validiert werden.

5 Chancengleichheit in Österreich im EU-Vergleich

Im Folgenden wird die Situation von Österreich im EU-Vergleich im Hinblick auf Chancengleichheit dargestellt. Dies veranschaulicht nicht nur die Positionierung Österreichs im Ländervergleich, sondern auch Herausforderungen bei der Entwicklung und Interpretation der Indikatoren, die in Abschnitt 3 und 4 angesprochen wurden. Die verwendeten Daten beziehen sich, so nicht anders angegeben, auf die Länder der EU-15 und das Jahr 2002 (vgl. EC 2004).

5.1 Indikatoren zur Erwerbsintegration

Indikatoren zur Erwerbsintegration bildeten insbesondere in den ersten Jahren der Europäischen Beschäftigungsstrategie die primäre Grundlage für den Ländervergleich. Zu diesen *basic performance indicators* zählen die Erwerbsquote, die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten, sowie die Indikatoren zur Arbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslosenquote, Jugendarbeitslosigkeit).

Die Erwerbsquote liegt in Österreich im Jahr 2002 bei 73,0%, jene der Frauen bei 66,0%, jene der Männer bei 80,1%. Der absolute Gender Gap macht demnach 14,1 Prozentpunkte aus.⁴⁰ In den letzten Jahren stieg die Erwerbsquote der Frauen kontinuierlich an, jene der Männer zeigte eine leicht rückläufige Tendenz, wodurch sich der Gender Gap reduzierte.

Österreich nimmt damit im EU-Vergleich eine relativ gute Position ein: Gemessen an der gesamten Erwerbsquote liegt Österreich an vierter Stelle. Wird auf den absoluten Frauenwert abgestellt, an 6. Stelle, bei Berücksichtigung des absoluten Gender Gaps liegt Österreich an 5. Stelle. Die Erwerbsquote an sich gibt jedoch noch keinen Aufschluss darüber, wie hoch der Anteil der tatsächlich in Erwerbstätigkeit stehenden Personen ist, da auch Arbeitslose einbezogen sind. Die Beschäftigungsquote (ohne Berücksichtigung der Arbeitslosen) liegt daher mit 69,3% deutlich niedriger (Frauen: 63,1%, Männer: 75,7%). Aufgrund der höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Männern reduziert sich der Gender Gap auf 12,6 Prozentpunkte. Im EU-Ranking verbessert sich die Position Österreichs beim Gender Gap nun auf Platz 4.

Die österreichische Beschäftigungsquote berücksichtigt jedoch auch Personen, die in Karenz sind, sofern sie ein aufrechtes Dienstverhältnis haben. Dadurch wird die Beschäftigungsquote nach oben verzerrt, da auch derzeit nicht erwerbstätige Personen mitgerechnet werden. Diese Verzerrungen wirken sich aufgrund der höheren Inanspruchnahme der Karenz durch Frauen geschlechtsspezifisch unterschiedlich aus. Im

⁴⁰ Beim Vergleich der Gender Gaps wird in diesem Abschnitt primär auf den absoluten Gender Gap eingegangen. Die relativen Gaps sind ergänzend in den Tabellen enthalten.

Jahresdurchschnitt 2003 bezogen 102.600 Personen Karenz- oder Kinderbetreuungsgeld, d.h. werden zu den Beschäftigten gezählt. Berechnet man die Beschäftigungsquote nur für „aktive Erwerbstätige“, d.h. ohne Berücksichtigung von Zivil-/Präsenzdienst bzw. Karenzgeldbezug, so ergibt sich für 2003 nach nationaler Berechnung eine Beschäftigungsquote von 54,5% bei Frauen und 71,1% bei Männern (vgl. Scheiblecker et al. 2004: 326). Karenzzeiten und Zivil-/Präsenzdienst stellen im EU-Vergleich insofern ein Problem dar, als diese nicht in allen Ländern gleich gehandhabt werden. So rechnen beispielsweise Dänemark und Finnland nur Frauen im Mutterschaftsurlaub zu den Beschäftigten, nicht aber während folgender Freistellungen (*leaves*).

Problematisch für den internationalen Vergleich stellt sich die in den einzelnen Ländern jeweils unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung heraus. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass eine zunehmende Erwerbsintegration nicht unbedingt mit einer Ausweitung des Beschäftigungsvolumens einhergeht (siehe Abschnitt 3.1). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung schwankt innerhalb der EU-15 zwischen etwas über einem Drittel (34,8% in den Niederlanden) und 1,9% in Griechenland. Wird auf die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten abgestellt, so verändert sich die Positionierung im EU-Ranking für einige Länder. So liegen beispielsweise die Niederlande bei der Gesamtbeschäftigungsquote nach Dänemark auf Platz zwei, noch vor Schweden. Stellt man jedoch auf Vollzeitäquivalente ab, so rutschen die Niederlande aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung (34,8% aller Beschäftigten bzw. 59,9% der weiblichen Beschäftigten) auf Platz 10 ab, während Dänemark unverändert an der Spitze liegt. Noch drastischer wirkt sich dies auf die Positionierung der Niederlande im Hinblick auf die Frauenwerte aus: Während die Niederlande bei der Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt auf Platz 4 liegen, nehmen sie bei der Beschäftigungsquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten den 12. Platz ein.

Für Österreich verändert sich die Positionierung nur wenig, obwohl es die fünfthöchste Teilzeit-Quote aufweist. Österreich nimmt im Hinblick auf die Frauenwerte den Platz 6 bei der Beschäftigungsquote und den Platz 5 bei der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ein. In Österreich haben insgesamt 18,0% aller Beschäftigten eine reduzierte Arbeitszeit, jedoch primär Frauen (34,8% aller Frauen aber nur 3,8% aller Männer arbeiten in Teilzeit). Damit vergrößert sich der Gender Gap, d.h. Österreich hat den viertgrößten Gender Gap in der Beschäftigungsquote gesamt und den 7-größten bei jener in Vollzeitäquivalenten.

Tabelle 1 Erwerbsquote 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	56,2	11	73,1	64,7	16,9	10	76,9	10
Dänemark	75,5	2	83,6	79,6	8,1	3	90,3	3
Deutschland	64,2	8	78,7	71,5	14,5	7	81,6	8
Finnland	72,8	3	77,0	74,9	4,2	2	94,5	2
Frankreich	62,7	9	75,7	69,1	13,0	4	82,8	4
Griechenland	50,1	14	76,6	63,1	26,5	15	65,4	14
Irland	57,8	10	79,0	68,4	21,2	11	73,2	11
Italien	47,9	15	74,3	61,1	26,4	14	64,5	15
Luxemburg	53,7	12	77,1	65,5	23,4	12	69,6	12
Niederlande	68,3	4	84,5	76,5	16,2	9	80,8	9
Österreich	66,0	6	80,1	73,0	14,1	5	82,4	6
Portugal	65,0	7	79,5	72,1	14,5	7	81,8	7
Schweden	75,8	1	79,4	77,6	3,6	1	95,5	1
Spanien	52,8	13	79,0	66,0	26,2	13	66,8	13
U.K.	68,3	4	82,7	75,6	14,4	6	82,6	5
EU-15	60,9		78,4	69,7	17,5		77,7	

Erwerbsquote: Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre).

Datengrundlagen: QLFD, Eurostat.

Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 2 Beschäftigungsquote (15-65 Jährige) 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	51,4	12	68,2	59,9	16,8	10	75,4	10
Dänemark	71,7	2	80,0	75,9	8,3	3	89,6	3
Deutschland	58,8	8	71,7	65,3	12,9	7	82,0	6
Finnland	66,2	3	70,0	68,1	3,8	2	94,6	2
Frankreich	56,7	9	69,5	63,0	12,8	6	81,6	7
Griechenland	42,5	14	71,4	56,7	28,9	15	59,5	15
Irland	55,4	10	75,2	65,3	19,8	11	73,7	11
Italien	42,0	15	69,1	55,5	27,1	13	60,8	13
Luxemburg	51,6	11	75,6	63,7	24,0	12	68,3	12
Niederlande	66,2	3	82,4	74,4	16,2	9	80,3	8
Österreich	63,1	6	75,7	69,3	12,6	4	83,4	5
Portugal	60,8	7	75,9	68,2	15,1	8	80,1	9
Schweden	72,2	1	74,9	73,6	2,7	1	96,4	1
Spanien	44,1	13	72,6	58,4	28,5	14	60,8	14
U.K.	65,3	5	78,0	71,7	12,7	5	83,7	4
EU-15	55,6		72,8	64,3	17,2		76,4	

Beschäftigungsquote: Anteil der beschäftigten Personen in der Altersgruppe der 15- bis 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in Altersgruppen.

Datengrundlagen: AKE, Eurostat.

Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 3 Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	43,2	11	67,6	55,4	24,4	9	63,9	9
Dänemark	63,1	2	76,7	69,7	13,6	3	82,3	3
Deutschland	46,4	9	69,9	58,1	23,5	8	64,1	8
Finnland	62,4	3	69,3	65,8	6,9	1	90,1	1
Frankreich	50,9	6	70,4	60,4	19,5	5	72,5	5
Griechenland	41,3	13	72,0	56,3	30,7	13	57,5	12
Irland	47,0	8	74,4	60,7	27,4	10	63,3	10
Italien	39,2	15	68,4	53,6	29,2	11	57,3	13
Luxemburg	45,7	10	76,0	60,9	30,3	12	60,2	11
Niederlande	42,0	12	74,7	58,1	32,7	15	56,5	15
Österreich	51,4	5	74,8	63,0	23,4	7	68,7	6
Portugal	58,0	4	76,7	67,1	18,7	4	75,6	4
Schweden	63,4	1	72,9	68,1	9,5	2	87,0	2
Spanien	40,1	14	72,2	56,2	32,1	14	55,6	14
U.K.	50,8	7	74,0	62,1	23,2	6	68,7	6
EU -15	46,8		71,2	58,9	24,4		65,7	

Beschäftigungsquote in VZÄ: Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden, dividiert durch die durchschnittliche Zahl der im Rahmen von Vollzeitbeschäftigungen geleisteten jährlichen Arbeitsstunden, ausgedrückt als Anteil an der Gesamtbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren.

Datengrundlagen: AKE, Eurostat.

Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Das Pendant zur Erwerbstätigkeit bildet die Arbeitslosigkeit, wobei hier neben der Arbeitslosenquote auch Langzeitarbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit berücksichtigt werden. Die Arbeitslosenquote der EU ist definiert als Anteil der arbeitssuchenden Personen im erwerbsfähigen Alter, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Für Österreich deckt sich dies nicht mit der nationalen Berechnungsmethode, die auf registrierter Arbeitslosigkeit basiert.⁴¹

Nach der EU-Definition weist Österreich im Jahr 2002 eine Arbeitslosenquote von 4,3% auf, das ist nach den Niederlanden und Luxemburg der drittniedrigste Wert in der EU. Betrachtet man die Arbeitslosenquote der Frauen absolut, so liegt Österreich an 5. Stelle, bei den Gender-Gaps allerdings auf Platz 9. Das bedeutet, dass Österreich zwar eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote aufweist, dass Frauen aber deutlich stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind und daher der Gender Gap vergleichsweise hoch ausfällt.

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Arbeitsmarktlage stellt der Anteil der Langzeitarbeitslosen dar. Im EU-Vergleich nimmt Österreich bei dieser Maßzahl eine Position im Mittelfeld ein. Sie liegt in Österreich bei Männern wie auch Frauen bei rund 1% und damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt (3,6%). Im EU-Vergleich rangiert Österreich aber nur auf Rang 7 bei den Frauenwerten und an 6. Stelle bei den Gender Gaps.

⁴¹ Vgl. zu dieser Problematik Biffi 1999.

Sehr positiv stellt sich die Arbeitsmarktsituation für Jugendliche in Österreich dar. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei Mädchen bei 3,6% und bei Burschen bei 3,9%. Das Risiko, arbeitslos zu werden ist also für Österreicher zwischen 15 und 24 Jahren deutlich geringer als für alle Beschäftigten. Hier rangiert Österreich bei den Frauenwerten an 3. Stelle hinter Irland und Luxemburg. Mit einem 0,3%-höheren Risiko weiblicher Jugendlicher gegenüber Männern wird Österreich beim Gender Gap an 5. Stelle platziert.

Tabelle 14 Arbeitslosenquote 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	8,2	9	6,7	7,3	-1,5	9	122,4	9
Dänemark	4,7	7	4,4	4,5	-0,3	2	106,8	3
Deutschland	8,4	10	8,7	8,6	0,3	2	96,6	2
Finnland	9,1	11	9,1	9,1	0,0	1	100,0	1
Frankreich	10,0	12	7,7	8,8	-2,3	12	129,9	10
Griechenland	15,0	14	6,6	10,0	-8,4	14	227,3	15
Irland	4,0	3	4,6	4,4	0,6	6	87,0	5
Italien	12,2	13	7,0	9,1	-5,2	13	174,5	12
Luxemburg	3,9	2	2,1	2,8	-1,8	10	185,9	13
Niederlande	3,0	1	2,5	2,7	-0,5	5	120,0	8
Österreich	4,5	4	4,1	4,3	-0,4	4	109,8	4
Portugal	6,1	8	4,2	5,1	-1,9	11	145,3	11
Schweden	4,6	6	5,3	4,9	0,7	7	86,8	6
Spanien	16,4	15	8,0	11,3	-8,4	14	205,0	14
U.K.	4,5	4	5,6	5,1	1,1	8	80,4	7
EU-15	8,7		6,9	7,7	-1,8		126,1	

Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung.
 Datengrundlagen: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit.
 Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 15 Langzeitarbeitslosenquote 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	4,1	11	3,1	3,6	-1,0	10	132,3	4
Dänemark	1,0	5	0,8	0,9	-0,2	1	125,0	3
Deutschland	4,1	11	3,9	4,0	-0,2	1	105,2	1
Finnland	2,0	8	2,5	2,3	0,5	6	80,0	2
Frankreich	3,3	10	2,3	2,7	-1,0	10	143,5	7
Griechenland	8,3	15	3,0	5,1	-5,3	15	276,7	15
Irland	0,7	1	1,7	1,3	1,0	10	41,2	10
Italien	7,2	14	4,1	5,3	-3,1	13	175,6	12
Luxemburg	1,0	5	0,6	0,8	-0,4	4	166,7	11
Niederlande	0,8	3	0,6	0,7	-0,2	1	133,3	5
Österreich	1,1	7	0,6	0,8	-0,5	6	183,5	13
Portugal	2,2	9	1,4	1,8	-0,8	9	157,2	9
Schweden	0,8	3	1,2	1,0	0,4	4	66,7	5
Spanien	6,3	13	2,3	3,9	-4,0	14	274,0	14
U.K.	0,7	1	1,4	1,1	0,7	8	50,0	8
EU-15	3,6		2,6	3,0	-1,0		138,5	

Langzeitarbeitslosenquote: Langzeitarbeitslose (mindestens 12 Monate) als Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung insgesamt.

Datengrundlagen: QLFD, Eurostat.

Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 16 Jugendarbeitslosenquote 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	5,5	7	7,1	6,3	1,6	11	77,5	9
Dänemark	3,9	6	6,5	5,2	2,6	13	60,0	14
Deutschland	3,8	4	6,0	4,9	2,2	12	63,3	13
Finnland	10,6	14	11,0	10,8	0,4	6	97,3	4
Frankreich	7,4	11	7,5	7,4	0,1	1	98,7	2
Griechenland	11,4	15	7,6	9,6	-3,8	15	150,0	15
Irland	3,2	1	4,7	3,9	1,5	10	68,1	10
Italien	9,7	12	9,6	9,7	-0,1	1	101,1	1
Luxemburg	3,2	1	2,4	2,8	-0,8	7	133,3	12
Niederlande	3,8	4	4,0	3,9	0,2	4	95,0	5
Österreich	3,6	3	3,9	3,7	0,3	5	92,3	6
Portugal	5,9	8	5,1	5,5	-0,8	7	115,7	7
Schweden	6,5	10	6,4	6,4	-0,1	1	101,6	3
Spanien	10,3	13	8,8	9,5	-1,5	9	117,1	8
U.K.	6,2	9	9,2	7,8	3,0	14	67,4	11
EU-15	6,8		7,6	7,2	0,8		89,5	

Jugendarbeitslosenquote: Gesamtzahl der arbeitslosen Jugendlichen (15-24 Jahre) als Anteil an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe.

Datengrundlagen: Harmonisierte Reihen zur Arbeitslosigkeit, Eurostat.

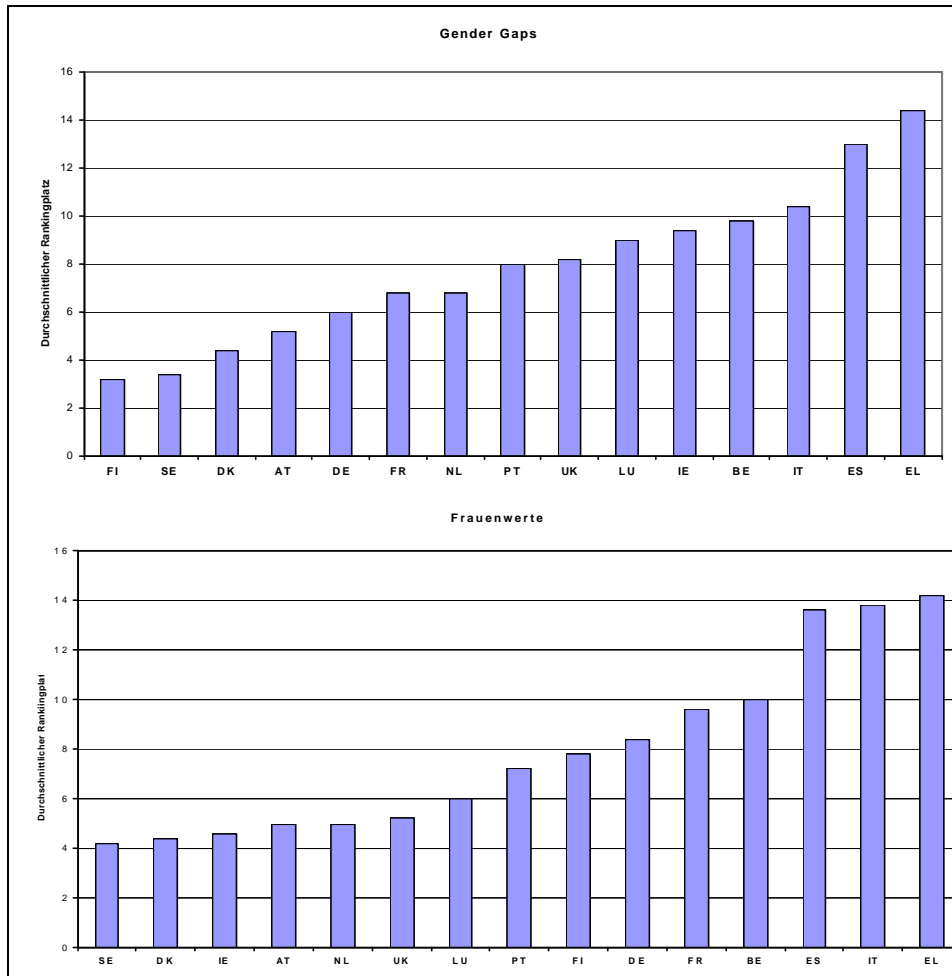
Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Für die zusammenfassende Darstellung der *Basic Performance Indikatoren* werden die einzelnen Indikatoren (Beschäftigungsquote, Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten, Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit) zu einem Index aufsummiert. Dabei zeigt sich, dass nun Länder die bei einzelnen Indikatoren (Frauenwerte) zur Erwerbssituation von Frauen auf Spitzenrängen lagen, durch einzelne Ausreißer ins

Hinterfeld geraten können (wie z.B. Finnland, das im Hinblick auf die Erwerbsquote und Beschäftigungsquote einen Spitzenplatz einnimmt, aber auch eine weit über dem EU-Durchschnitt liegende Arbeitslosenquote von Frauen aufweist und im Ranking der Frauenwerte den 9. Platz einnimmt). Wird dagegen auf die Gender Gaps abgestellt, so liegt Finnland an der Spitze. Irland nimmt hingegen bei den Frauenwerten den 3. Platz ein und rutscht bei den Gender Gaps auf den 11. Platz ab. Österreich liegt im Ranking der Indexwerte auf Platz 4, was im Hinblick auf die Frauenwerte gegenüber den Vorjahren eine Verschlechterung bedeutet, gemessen an den Gender Gaps aber eine Verbesserung darstellt. Für das Jahr 2000 lag Österreich gemessen an den Frauenwerten noch vor Dänemark an erster Stelle, während es bei den Gender Gaps an 8. Stelle lag.⁴²

⁴² Vgl. WIFO et al. 2003.

Abbildung 4 Länderranking zur Erwerbsintegration nach Gender Gaps und Frauenwerten



Quelle: EC 2004, eigene Berechnungen.

Eine zentrale Fragestellung in der Analyse der Chancengleichheitspolitik ist natürlich auch, inwieweit durch Maßnahmen bestehende Gender Gaps abgebaut werden. Für ein Benchmarking der Chancengleichheitspolitiken im Rahmen der Gemeinsamen Beschäftigungsstrategie liegen derzeit nur Informationen zur quantitativen Erwerbsintegration vor, d.h. zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten. Anhand der Beschäftigungsquote wird nun kurz auf die Entwicklung im Zeitraum 1997 bis 2002 eingegangen.

Seit 1997 stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der EU von 50,5% auf 55,6% an, wobei die Beschäftigungsquote der Frauen stärker gestiegen ist als jene der Männer (Frauen: +10%, Männer +3%). Das bedeutet, dass Frauen von der zusätzlichen Beschäftigung stärker profitiert haben, womit auch eine Reduktion des Gender Gap einherging (-2,8). Am stärksten ist die Frauenerwerbsquote in jenen Ländern gestiegen, die die schlechtesten Ausgangswerte aufweisen, wie Spanien (+30%), Irland (+22%), die Niederlande (+21%) und Italien (+14%). All diese Länder wiesen 1997 eine deutlich unter dem Durchschnitt liegende Beschäftigungsquote von Frauen auf und verzeichneten überdurchschnittliche Steigerungen bis 2002. Nicht gelungen ist dies Luxemburg, Griechenland und Belgien. In Griechenland kam es bei einem geringen Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote sogar zu einem Rückgang der Beschäftigungsquote der Männer, wodurch aber der Gender Gap deutlich zurückging. Irland ist es nicht nur gelungen, die Beschäftigungsquote von Frauen deutlich zu steigern, sondern auch den Gender Gap zu reduzieren. Die Länder mit dem stärksten Abbau der Gender Gaps sind Österreich, die Niederlande, Griechenland und Irland, wobei in Österreich und Griechenland die Beschäftigungsquote der Männer rückläufig war, in den anderen Ländern nahm die Beschäftigungsquote der Frauen stärker zu als jene der Männer.

Sowohl die Niederlande wie auch Österreich zählen zu den Ländern mit überdurchschnittlichen Teilzeitquoten, d.h. die zusätzliche Beschäftigung ist primär auf die Ausweitung "atypischer" Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Wird daher auf die Entwicklung der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten abgestellt, so zeigt sich ein anderes Bild: Spanien (+32%) und Irland (+20%) haben am stärksten die Beschäftigungsvolumina von Frauen erhöht, wobei dies in beiden Ländern mit einer Ausweitung der Gesamtbeschäftigung einherging, d.h. der Gender Gap wurde nicht reduziert. Einen überdurchschnittlichen Zuwachs in der Beschäftigungsquote von Frauen erreichen auch die Niederlande und Italien (+15% bzw. +14%), wobei in beiden Ländern die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten unter dem EU-Durchschnitt bleibt. Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten der Männer stieg geringer an, als jene der Frauen (4% versus 10%), wobei Deutschland und Österreich die einzigen Länder sind, die einen Rückgang bei Männern aufweisen (jeweils -1%).

Für Österreich wird deutlich, dass zwar durch die Beschäftigungsquote insgesamt die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung reduziert werden können, allerdings ist dies primär auf die zusätzliche Beschäftigung von Frauen in Teilzeit zurückzuführen, was bedeutet, dass der Gender Gap der Beschäftigung gemessen in Vollzeitäquivalenten kaum zurückging (-1,2).

Für beide Darstellungsformen (sowohl Beschäftigungsquote als auch Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten) gilt, dass Länder mit guter Ausgangsposition (d.h. geringen Gender Gaps 1997) nur geringe Verbesserungen erreichen können und daher im Ranking nach der Reduktion der Gender Gaps unten rangieren. Dies trifft v.a. für Schweden und Finnland zu.

Doch auch diese Länder weisen nach wie vor Gender Gaps auf, deren Abbau angestrebt wird, wodurch auch für diese Länder diese Art der Betrachtung gerechtfertigt ist.

Tabelle 4 Beschäftigungsquote 2002 und 1997, Entwicklung des Gender Gaps

	Beschäftigungsquote 2002			Beschäftigungsquote 1997			Reduktion GG	
	Männer	Frauen	GG	Männer	Frauen	GG	GG02-97	Ranking
Belgien	68,2%	51,4%	16,8	67,5%	47,0%	20,5	-3,7	7
Dänemark	80,0%	71,7%	8,3	83,9%	71,1%	12,8	-4,5	6
Deutschland	71,7%	58,8%	12,9	69,8%	53,6%	16,2	-3,3	9
Finnland	70,0%	66,2%	3,8	66,9%	60,8%	6,1	-2,3	11
Frankreich	69,5%	56,7%	12,8	67,7%	52,7%	15,0	-2,2	12
Griechenland	71,4%	42,5%	28,9	74,8%	40,1%	34,7	-5,8	3
Irland	75,2%	55,4%	19,8	70,2%	45,3%	24,9	-5,1	4
Italien	69,1%	42,0%	27,1	66,2%	36,7%	29,5	-2,4	10
Luxemburg	75,6%	51,6%	24,0	75,6%	46,5%	29,1	-5,1	4
Niederlande	82,4%	66,2%	16,2	78,1%	54,9%	23,2	-7,0	2
Österreich	75,7%	63,1%	12,6	80,4%	59,5%	20,9	-8,3	1
Portugal	75,9%	60,8%	15,1	77,2%	58,6%	18,6	-3,5	8
Schweden	74,9%	72,2%	2,7	71,2%	67,7%	3,5	-0,8	15
Spanien	72,6%	44,1%	28,5	63,5%	33,9%	29,6	-1,1	13
U.K	78,0%	65,3%	12,7	77,7%	63,9%	13,8	-1,1	13
EU-15	72,8%	55,6%	17,2	70,5%	50,5%	20,0	-2,8	

Anmerkung: Beschäftigungsquote 15-64 Jahre, GG = Gender Gap (absolute Differenz zwischen Männer- und Frauenwerten).

Quelle: EC 1998; EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 5 Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 2002 und 1997, Veränderung des Gender Gaps

	Beschäftigungsquote (VZA) 2002			Beschäftigungsquote (VZA) 1997			Reduktion GG	
	Männer	Frauen	GG	Männer	Frauen	GG	GG02-97	Ranking
Belgien	67,6%	43,2%	24,4	67,1%	40,5%	26,6	-2,2	5
Dänemark	76,7%	63,1%	13,6	76,9%	59,7%	17,2	-3,6	3
Deutschland	69,9%	46,4%	23,5	70,6%	45,2%	25,4	-1,9	6
Finnland	69,3%	62,4%	6,9	63,5%	55,5%	8,0	-1,1	11
Frankreich	70,4%	50,9%	19,5	67,2%	46,1%	21,1	-1,6	8
Griechenland	72,0%	41,3%	30,7	72,3%	37,8%	34,5	-3,8	2
Irland	74,4%	47,0%	27,4	67,0%	39,2%	27,8	-0,4	14
Italien	68,4%	39,2%	29,2	64,8%	34,3%	30,5	-1,3	9
Luxemburg	76,0%	45,7%	30,3	75,6%	41,0%	34,6	-4,3	1
Niederlande	74,7%	42,0%	32,7	71,7%	36,6%	35,1	-2,4	4
Österreich	74,8%	51,4%	23,4	75,9%	51,3%	24,6	-1,2	10
Portugal	76,7%	58,0%	18,7	72,8%	53,1%	19,7	-1,0	13
Schweden	72,9%	63,4%	9,5	67,3%	56,7%	10,6	-1,1	12
Spanien	72,2%	40,1%	32,1	62,0%	30,3%	31,7	0,4	15
U.K	74,0%	50,8%	23,2	73,1%	48,1%	25,0	-1,8	7
EU-15	71,2%	46,8%	24,4	68,7%	42,6%	26,1	-1,7	

Anmerkung: Beschäftigungsquote 15-64 Jahre; VZÄ = Vollzeitäquivalente; GG = Gender Gap (absolute Differenz zwischen Männer- und Frauenwerten).

Quelle: EC 1998, EC 2004; eigene Berechnungen.

Eine derzeit offene Frage ist, wie sich die Ausweitung der Beschäftigung auf die Qualität der Arbeitsplätze ausgewirkt hat. Da die Indikatoren für die Qualität der Beschäftigung (siehe Abschnitt 3) erst in den letzten Jahren entwickelt und erstmals ausgewiesen wurden, können diesbezügliche Analysen noch nicht erfolgen. Es ist allerdings zu vermuten, dass die Ausweitung der Frauenerwerbsintegration nicht nur häufig über atypische Beschäftigung erfolgt (Teilzeit), sondern auch mit einer zunehmenden Segregation einhergeht und daher mit steigenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden verbunden ist.

5.2 Indikatoren zur Qualität der Erwerbstätigkeit

Mögliche Indikatoren zur Qualität der Erwerbsintegration sind die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung, Einkommensunterschiede sowie Segregationskennzahlen. Dabei zeigen sich – wie bereits in Abschnitt 3 diskutiert – zum einen datentechnische Probleme (nicht alle Informationen liegen für alle Länder in einer vergleichbaren Qualität vor), zum anderen wird die Interpretation aufgrund nationaler Besonderheiten erschwert. So herrscht beispielsweise keine einhellige Meinung über die Bewertung von Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Auf der einen Seite stellt dies häufig die einzige Möglichkeit für Frauen dar, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, auf der anderen Seite werden damit traditionelle Rollenbilder verfestigt und bleibt eine Abhängigkeit von einem Familienerhalter (male breadwinner) bestehen (vgl. dazu u.a. Crompton 1999). Ist damit eine zusätzliche Erwerbsintegration von Frauen über Teilzeitbeschäftigung als positiv oder negativ zu bewerten? Welcher der beiden

Effekte wiegt schwerer? Ähnliche Probleme stellen sich im Zusammenhang mit Segregation: An sich ist die Integration von Frauen in bestimmten separierten Berufsbereichen nicht per se negativ zu werten. Problematisch ist dies erst dann, wenn damit systematisch andere Beschäftigungsbedingungen verbunden sind als in männlich dominierten Beschäftigungsbereichen (z.B. ein niedrigeres Einkommensniveau). Die Konsequenzen der Phänomene Teilzeit und Segregation stellen sich jedoch in den Mitgliedsstaaten jeweils unterschiedlich dar. So ist beispielsweise in den nordischen Ländern die hohe Konzentration von Frauen in bestimmten Berufsbereichen (soziale Dienstleistungen) mit weniger Diskriminierungen verbunden als in anderen Ländern, da es sich dabei überwiegend um Beschäftigung im öffentlichen Sektor handelt. In den nordischen Ländern ermöglichen gerade typische Frauenberufe am ehesten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besteht doch ein starkes Commitment des Staates zur Berufstätigkeit der Frauen, das der Staat in seiner Rolle als Arbeitgeber auch aktiv unterstützt (z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach kinderbedingten Berufsunterbrechungen).⁴³ Auch die Auswirkungen von selbständiger Erwerbstätigkeit unterscheiden sich zwischen den Ländern deutlich voneinander. Weniger nationale Unterschiede zeigen sich in den Konsequenzen, die befristete Beschäftigung für die Betroffenen mit sich bringt. In den meisten Ländern sind damit Einschränkungen im Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen verbunden. Darüber hinaus beinhalten befristete Beschäftigungsverhältnisse verstärkt Unsicherheit und erschweren die Planbarkeit der beruflichen Karriere.

Diese Ambivalenz im Hinblick auf die Indikatoren Teilzeitbeschäftigung, selbständige Beschäftigung und Segregation hat auch Konsequenzen für ein Ranking. So ist beispielsweise nicht klar, in welche Richtung das Ranking laufen soll (Sind hohe oder niedrige Werte positiv zu bewerten?). Aus diesem Grund werden zwar die angeführten Indikatoren beschrieben, da sie einen wesentlichen Beitrag zur Beschreibung von Art und Form der Erwerbsintegration von Frauen leisten; auf ein Ranking der Frauenwerte wird aber verzichtet. Für ein Benchmarking der Qualität der Erwerbsintegration von Frauen wird auf den Gender Gap in der Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung und befristeter Beschäftigung sowie die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede abgestellt. Der Gender Gap der Teilzeitbeschäftigung wird als Qualitätsindikator berücksichtigt, da davon auszugehen ist, dass Teilzeitbeschäftigung eine marginalisierte Beschäftigungsform bleibt, wenn sie überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Damit bleibt die Abhängigkeit von einem Familienernährer bestehen und traditionelle Rollenzuschreibungen werden verfestigt.⁴⁴

In allen EU-Ländern sind Frauen wesentlich stärker als Männer in Teilzeitbeschäftigung zu finden. In den Niederlanden arbeiten rund 60% der Frauen weniger als 35 Wochenstunden, in Griechenland liegt der Vergleichswert bei 3,6%. In Österreich arbeitet mehr als ein Drittel

⁴³ Vgl. dazu Wroblewski, Leitner 2004.

⁴⁴ Vgl. dazu Crompton 1999.

der Frauen in Teilzeit; damit weist Österreich nach den Niederlanden, U.K., Deutschland und Belgien den fünfthöchsten Wert auf. Im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung bleibt noch anzumerken, dass darunter eine relativ große Bandbreite unterschiedlicher Erwerbsformen subsumiert wird. Auf der einen Seite steht „lange Teilzeit“, d.h. die Arbeitszeit nähert sich der Normalarbeitszeit an, wodurch auch eher ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann und eher anzunehmen ist, dass freiwillig Teilzeit gearbeitet wird. Das andere Extrem bildet „geringfügige“ Beschäftigung, die in mehreren Ländern – wie auch Österreich – nicht vollen sozialversicherungsrechtlichen Schutz genießt und nicht mit einem existenzsichernden Einkommen verbunden ist (vgl. Talos 1999). Um dies entsprechend bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigen zu können wäre eine genauere Aufschlüsselung der Teilzeitbeschäftigung notwendig, zumindest eine Differenzierung von „kurzer“ (nur ein paar Stunden) und „langer“ (annähernd Vollzeit) Teilzeitbeschäftigung.

Der Anteil befristeter Beschäftigung variiert zwischen 26,5% in Spanien bzw. 19,2% in Portugal und 2,3% in Irland oder 3,3% in Luxemburg. Österreich liegt mit 6,2% im oberen Mittelfeld. Auffallend ist, dass im Gegensatz zu Teilzeitbeschäftigung die geschlechtsspezifischen Unterschiede in allen Ländern wesentlich geringer ausfallen und in 8 Ländern Männer stärker von Befristungen betroffen sind als Frauen. Demgegenüber ist selbständige Erwerbstätigkeit eindeutig eine männlich dominierte Beschäftigungsform, die insgesamt stärker verbreitet ist als befristete Beschäftigung und auch größere Gender Gaps aufweist. Fasst man diese drei Indikatoren zusammen, so ergibt sich das Ausmaß, in dem jeweils die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweicht. Derartige Abweichungen sind – ähnlich wie vorne bereits im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung angesprochen – per se nicht negativ zu sehen, sondern erst dann, wenn sich durch diese Abweichungen eingeschränkter Zugang zu Transferleistungen etc. ergibt.⁴⁵

⁴⁵ Vgl. zu dieser Problematik Talos 1999; Streissler 1999.

Tabelle 6 Teilzeitbeschäftigung 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	35,7	12	4,8	18,3	30,9	11	743,8	7
Dänemark	27,6	10	9,6	18,3	18,0	7	287,5	2
Deutschland	36,9	13	4,2	19,2	32,7	14	878,7	12
Finnland	11,6	4	4,6	8,1	7,0	3	252,2	1
Frankreich	24,2	7	3,0	12,9	21,2	8	806,7	11
Griechenland	3,6	1	0,8	1,9	2,8	1	450,0	5
Irland	24,6	8	3,2	13,2	21,4	9	769,2	10
Italien	12,9	5	1,7	6,3	11,2	5	758,8	8
Luxemburg	25,1	9	0,8	10,8	24,3	10	3137,7	15
Niederlande	59,9	15	14,7	34,8	45,2	15	407,5	3
Österreich	34,8	11	3,8	18,0	31,0	12	915,8	13
Portugal	4,6	2	0,6	2,4	4,0	2	766,8	9
Schweden	23,0	6	5,2	14,0	17,8	6	442,5	4
Spanien	8,1	3	0,8	3,7	7,3	4	1012,5	14
U.K.	39,2	14	6,8	22,2	32,4	13	576,5	6
EU -15	28,9		4,3	15,4	24,6		672,1	

Definition von Teilzeitbeschäftigung: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt.
 Datengrundlagen: AKE, Eurostat.
 Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 7 Befristete Beschäftigung 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	5,1	5	4,2	4,6	-0,9	7	121,4	12
Dänemark	6,2	7	5,7	5,9	-0,5	5	108,8	5
Deutschland	9,2	10	10,6	10,0	1,4	11	86,8	8
Finnland	15,2	13	11,1	13,2	-4,1	15	137,0	14
Frankreich	10,0	11	10,4	10,2	0,4	4	96,2	3
Griechenland	10,2	12	8,7	9,3	-1,5	12	117,2	9
Irland	2,2	1	2,4	2,3	0,2	1	91,7	4
Italien	7,8	8	6,5	7,0	-1,3	10	120,0	11
Luxemburg	3,1	3	3,4	3,3	0,3	2	91,2	5
Niederlande	3,8	4	6,0	5,0	2,2	13	63,3	15
Österreich	5,6	6	6,8	6,2	1,2	9	82,4	10
Portugal	19,5	14	19,0	19,2	-0,5	5	102,7	1
Schweden	8,4	9	8,7	8,6	0,3	2	96,6	2
Spanien	25,0	15	27,5	26,5	2,5	14	90,9	7
U.K.	2,8	2	3,7	3,2	0,9	7	75,7	13
EU -15	9,1		10,1	9,7	1,0		90,1	

Befristet Beschäftigte: Anzahl der befristet Beschäftigten (mit befristeten Verträgen) als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt.
 Datengrundlagen: AKE, Eurostat.
 Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 8 Selbständige Beschäftigung 2002

Länder	Frauen		Männer	Gesamt	Abs. Gap		Rel. Gap	
	in%	R	in%	in%	in%	R	in%	R
Belgien	9,7	11	16,5	13,6	6,8	6	58,8	5
Dänemark	3,7	1	11,8	8,0	8,1	10	31,4	14
Deutschland	6,4	6	12,9	10,0	6,5	5	49,6	9
Finnland	8,5	10	15,9	12,3	7,4	8	53,5	8
Frankreich	5,7	4	12,9	9,7	7,2	7	44,2	10
Griechenland	22,3	14	38,0	32,0	15,7	14	58,7	6
Irland	6,3	5	24,3	16,8	18,0	15	25,9	15
Italien	15,2	13	28,3	23,4	13,1	13	53,7	7
Luxemburg	4,1	2	9,5	7,4	5,4	4	43,2	11
Niederlande	8,4	9	13,2	11,1	4,8	1	63,6	2
Österreich	8,3	8	13,1	10,9	4,8	1	63,4	3
Portugal	22,6	15	27,8	25,4	5,2	3	81,3	1
Schweden	5,2	3	14,8	10,2	9,6	12	35,1	13
Spanien	12,5	12	20,5	17,5	8,0	9	61,0	4
U.K.	6,5	7	15,4	11,4	8,9	11	42,2	12
EU -15	8,9		17,8	14,0	8,9		50,0	

Selbständig Beschäftigte: Anzahl der selbständig Beschäftigten als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt.
 Datengrundlagen: AKE, Eurostat
 Q: EC 2004, eigene Berechnungen.

Der Indikator Geschlechtersegregation wird für Berufe (ISCO-Klassifikation) und Wirtschaftszweige (NACE-Klassifikation) ausgewiesen und wird in einem mehrstufigen Verfahren berechnet. Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf / Wirtschaftszweig ermittelt. Anschließend werden die Differenzen addiert. Die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

Bei der Segregation nach Berufen weist Österreich ebenfalls über dem EU-Durchschnitt liegende Werte auf und liegt nach Finnland, Dänemark und Schweden gemeinsam mit Portugal an vierter Stelle. Ähnliches gilt für die Segregation nach Wirtschaftszweigen, wobei hier Portugal, Finnland und Schweden die höchsten Werte aufweisen.

Tabelle 9 Geschlechtersegregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen (2000)

	Berufe	Wirtschaftszweige
Belgien	25,3	18,2
Dänemark	28,3	18,5
Deutschland	26,9	18,1
Finnland	29,4	21,6
Frankreich	26,3	17,5
Griechenland	21,8	15,5
Irland	26,9	21,0
Italien	21,8	15,4
Luxemburg	27,1	19,7
Niederlande	24,5	16,7
Österreich	17,7	10,3
Portugal	27,7	22,1
Schweden	27,8	21,5
Spanien	25,2	19,4
U.K.	26,4	18,8
EU - 15	25,1	17,7

Anmerkung zur Definition von Geschlechtersegregation: Es werden die durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf bzw. Wirtschaftszweig ermittelt, anschließend die Differenzen addiert. Die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.
Quelle: EC 2004: 101ff.

Im Gegensatz zur Betroffenheit von atypischer Beschäftigung oder Segregation werden Einkommensunterschiede einhellig als Qualitätsmerkmal für die Erwerbsintegration von Frauen akzeptiert. Im EU-Benchmarking werden für die Bewertung der Einkommensunterschiede eine Reihe von Indikatoren, die auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle abstellen, herangezogen, wie z.B. geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Altersgruppen (16 bis 24 Jahre; 25 bis 54 Jahre, 55 bis 64 Jahre) bzw. nach Bildungsabschluss (niedrig, mittel, hoch) sowie das geschlechtsspezifische Lohngefälle im privaten und im öffentlichen Sektor. Der Indikator ist dabei definiert als Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und demjenigen der Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer, wobei nur Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche berücksichtigt werden. Datengrundlage ist das Europäische Haushaltspanel. Betrachtet man das geschlechtsspezifische Lohngefälle für Personen im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 54 Jahren), so schwanken die Werte zwischen 5 (Italien) und 22 (U.K.), wobei Österreich mit 19 das Land mit dem zweithöchsten Einkommensunterschied ist. Auffallend ist weiters, dass in Österreich die Einkommensunterschiede mit zunehmendem Alter und steigendem Bildungsniveau größer ausfallen.

Tabelle 10 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (2000)

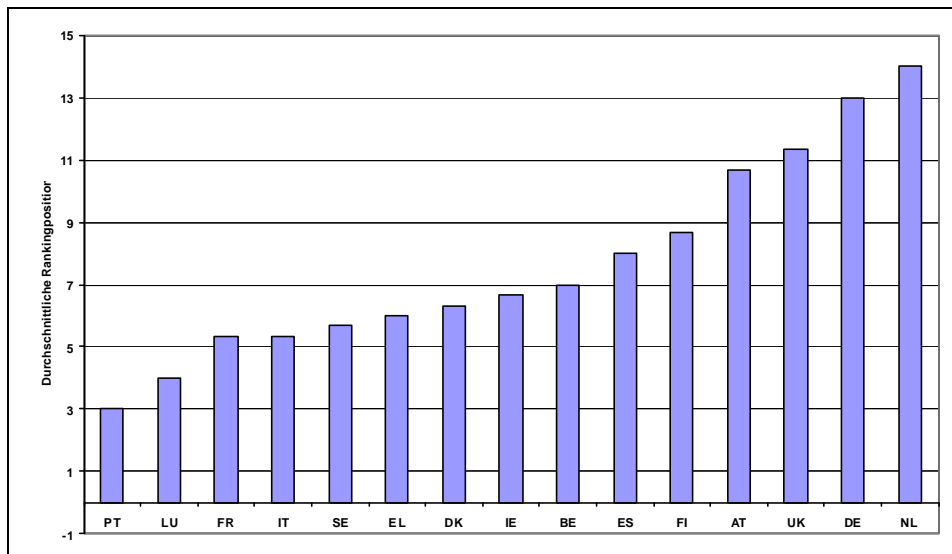
	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
16-24 Jahre	13	6	6	11	7	-	2	6	-	-	17	10	10	-	5	6
25-54 Jahre	11	15	19	13	14	-	19	5	-	-	19	10	18	-	22	15
55-64 Jahre	18	19	34	19	15	-	28	16	-	-	28	-14	21	-	27	23
Hohe Bildung	18	15	19	9	21	-	17	13	-	-	29	10	26	24	-	18
Mittlere Bildung	12	14	16	23	14	-	25	9	-	-	19	16	18	16	-	14
Niedrige Bildung	12	9	14	24	24	-	30	15	-	-	16	20	17	14	-	17
Öffentlicher Sektor	-	13	20	9	3	-	15	0	-	19	14	-17	25	18	18	11
Privater Sektor	15	16	24	22	23	-	23	15	-	26	24	28	15	16	26	21,9
Gesamt	12	15	21	15	15	13	19	6	-	21	20	8	17	18	21	15,8

Anmerkungen: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle errechnet sich aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und demjenigen der Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer (für entlohnte Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden).

Quelle: EC 2004: 101ff.

Für eine zusammenfassende Darstellung und ein Ranking der Länder nach Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung werden aufgrund der erwähnten inhaltlichen Einschränkungen keine Frauenwerte, sondern nur Gender Gaps herangezogen. Die Analyse berücksichtigt Einkommensunterschiede und den Gender Gap in der Betroffenheit von befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. Auch wenn die Integration von Frauen über Teilzeitbeschäftigung insgesamt ambivalent gesehen wird, so stellt der Gender Gap in der Teilzeitquote – wie vorne bereits ausgeführt – doch einen Qualitätsindikator für die Integration von Frauen dar.

Im Hinblick auf die Qualität der Erwerbsintegration zeigt sich ein deutlich anderes Bild, als bei der Erwerbsintegration insgesamt. Länder mit hoher Erwerbsintegration von Frauen, nehmen nun nicht mehr die Spitzenplätze ein. Die geringsten Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich in Portugal, Luxemburg und Frankreich. Die sonstigen Vorzeigeländer finden sich nun auf Platz 5 (Schweden), Platz 7 (Dänemark) und Platz 11 (Finnland). Österreich weist den vierthöchsten Gender Gap in der Qualität der Erwerbsintegration auf, nur die Niederlande, Deutschland und U.K. weisen noch höhere Werte auf.

Abbildung 5 Länderranking zur Qualität der Erwerbsintegration

Anmerkungen: In die Analyse wurden die Gender Gaps in der Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung und befristeter Beschäftigung und das geschlechtsspezifische Lohngefälle einbezogen.
Quelle: EC 2004, eigene Berechnungen.

5.3 Unbezahlte Arbeit

Im Hinblick auf die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bestehen die größten Datenlücken. Aussagekräftige Informationen über Haus- und Betreuungsarbeit liegen nur über Zeitbudgetstudien vor, die allerdings in Österreich nur sehr selten durchgeführt werden (letztmals 1992) und wo es bislang noch nicht gelungen ist ein EU-weites Erhebungsinstrumentarium zu implementieren (siehe Abschnitt 3). Das bedeutet, dass für den EU-Vergleich über die bezahlte Arbeit eine Reihe von Informationen vorliegen, die auch für Subgruppen verfügbar sind, während für die unbezahlte Arbeit die grundlegenden Informationen über Ausmaß und Lage der unbezahlten Arbeit fehlen. *„In many but not all countries, statistics give a picture – albeit an incomplete one – of life outside work, i.e. the activities of individuals in their private life.“* (Rydenstam 2004: 2). Geschlechtsspezifische Analysen für die Beteiligung an unbezahlter Arbeit können für Österreich daher nur bedingt in einen EU-Kontext gestellt werden.

Im September 2002 wurde in Österreich ein Mikrozensus-Sonderprogramm „Pflegeleistung, Haushaltsführung und Kinderbetreuung“ durchgeführt, das eine Reihe von Informationen zur Aufteilung der unbezahlten Arbeit in der Familie enthält und auch die Unterstützungsleistungen innerhalb der Familie berücksichtigt. Diese Erhebung ist zum Teil mit einer Erhebung zur Kinderbetreuung aus dem Jahr 1995 vergleichbar, nicht jedoch mit EU-Zeitbudgetstudien.

Für einen Vergleich mit anderen EU-Ländern muss daher auf andere Befragungen zurückgegriffen werden, wie z.B. der von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in den EU-Mitgliedsländern durchgeführte Working Conditions Survey.⁴⁶

In allen EU-Ländern sind in einer Partnerschaft (Ehe oder Lebensgemeinschaft) primär Frauen für die Haushaltsführung zuständig, auch wenn sie erwerbstätig sind.⁴⁷ Allerdings variiert zwischen den Ländern das Ausmaß in dem sich Männer an der Hausarbeit beteiligen. So geben zwischen 2,8% (Portugal) und 21,4% (Finnland) der Männer an, für den Einkauf und die Hausarbeit verantwortlich zu sein. Insofern kann also noch lange nicht von einer Gleichverteilung der Hausarbeit gesprochen werden, da bislang nur in Dänemark erste Ansätze in Richtung einer Lösung der Zuständigkeit der Frauen für die Haushaltsführung zeigt – immerhin bezeichnet sich rund jede vierte dänische Frau als nicht zuständig für die Haushaltsführung.

In den meisten Ländern steigt der Anteil der Frauen, die angeben primär die Verantwortung für die Hausarbeit zu tragen, wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben, nur in Frankreich, Griechenland, Irland und Schweden zeigen sich gegenläufige Tendenzen. Gleichzeitig geht in 7 von 15 Ländern das Engagement der Männer zurück, wenn Kinder vorhanden sind.

⁴⁶ Dieser bietet einen Überblick zu den Arbeitsbedingungen (Veränderungen und Qualität) in der EU und wurde bereits drei Mal durchgeführt (1990/91, 1995/96 und 2000). Für den dritten Survey wurden in den EU-Mitgliedsstaaten insgesamt 21.5000 Beschäftigte außerhalb ihres Arbeitsplatzes persönlich befragt (1.500 in jedem Mitgliedsland, mit Ausnahme Luxemburg mit 500 Befragten). Der Fragebogen umfasste insgesamt mehr als 80 Fragen.

⁴⁷ Grundgesamtheit für die im Folgenden diskutierten Auswertungen sind nur Beschäftigte.

Tabelle 11 Verantwortung für Haushalt

	Frauen			Männer			Ranking GG gesamt
	Gesamt	Mit Kind	Ohne Kind	Gesamt	Mit Kind	Ohne Kind	
Belgien	91,4%	92,2%	90,2%	15,1%	15,8%	14,2%	8
Dänemark	77,5%	77,5%	77,4%	17,1%	17,3%	16,8%	1
Deutschland	91,6%	94,1%	89,6%	10,8%	11,2%	10,5%	11
Finnland	84,0%	84,8%	82,3%	21,4%	18,1%	28,5%	2
Frankreich	94,7%	93,3%	96,5%	10,8%	8,6%	14,0%	12
Griechenland	92,1%	89,6%	94,4%	13,7%	15,6%	11,7%	10
Irland	85,6%	79,4%	93,1%	8,1%	6,8%	10,8%	9
Italien	94,2%	97,5%	91,5%	3,5%	4,2%	2,8%	14
Luxemburg	90,2%	93,2%	85,3%	14,3%	17,3%	10,9%	5
Niederlande	86,8%	92,4%	82,0%	11,7%	10,8%	12,7%	4
Österreich	92,7%	91,5%	93,6%	16,6%	14,5%	19,2%	6
Portugal	96,3%	97,0%	95,5%	2,8%	3,0%	2,6%	15
Schweden	92,7%	91,6%	93,6%	16,4%	14,4%	18,9%	7
Spanien	90,8%	92,6%	89,1%	6,2%	7,9%	4,8%	13
U.K.	93,0%	95,0%	91,3%	18,5%	14,4%	22,3%	3
EU-15	91,8	93,1	90,6	11,2	10,4	12,0	

Anmerkungen: nur Personen in Ehe oder Lebensgemeinschaft; Ranking nach dem Ausmaß der Teilung der Verantwortung für die Hausarbeit zwischen den Geschlechtern (nach dem Gender Gap = absolute Differenz zwischen Männer- und Frauenwerten)

Die Frage im Fragebogen lautet: „Sind Sie in Ihrem Haushalt diejenige Person, die hauptsächlich für den Einkauf und den Haushalt zuständig ist?“

Quelle: Working Conditions Survey 2000 (eigene Berechnungen).

Betrachtet man nicht die Verantwortung für die Haushaltsführung insgesamt, sondern die regelmäßige Beteiligung (mindestens eine Stunde täglich) beider Geschlechter an bestimmten Aufgaben im Haushalt, wird deutlich, dass Männer v.a. in der Kinderbetreuung aktiv sind, Kochen, Pflege und Hausarbeit bleiben zum Großteil nach wie vor in der Zuständigkeit der Frauen. Allerdings zeigen sich auch hier große Unterschiede zwischen den Ländern im Hinblick auf das Ausmaß von Hausarbeit insgesamt. So geben beispielsweise 9 von 10 berufstätigen Italienerinnen an, täglich zumindest eine Stunde mit Kochen zu verbringen, aber nur etwas mehr als die Hälfte der Holländerinnen und nicht mal zwei Drittel der Däninnen und Finninnen. Ein geringer Zeitaufwand für Kochen bei Frauen wird jedoch nur zum Teil durch ein entsprechend höheres Engagement der Männer ausgeglichen, was darauf schließen lässt, dass diese Haushaltsaktivität ausgelagert wurde.

Tabelle 12 Tägliche Mithilfe von mindestens einer Stunde bei Haushaltstätigkeiten

	Kinderbetreuung		Kochen		Hausarbeit		Pflege	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Belgien	57,6%	33,8%	76,2%	12,5%	72,3%	10,0%	4,9%	2,0%
Dänemark	51,4%	42,8%	62,9%	19,6%	55,0%	17,2%	0,8%	0,1%
Deutschland	47,5%	28,5%	67,7%	4,5%	73,6%	6,6%	8,8%	0,9%
Finnland	36,8%	26,3%	64,4%	13,5%	71,5%	17,3%	1,9%	1,2%
Frankreich	56,6%	33,8%	72,7%	9,6%	58,5%	4,4%	1,1%	0,6%
Griechenland	45,6%	18,1%	84,8%	1,5%	81,2%	1,8%	7,8%	1,6%
Irland	50,7%	32,1%	83,1%	9,8%	82,8%	7,5%	4,4%	2,0%
Italien	72,7%	49,5%	90,8%	6,1%	88,2%	5,6%	15,7%	3,9%
Luxemburg	54,8%	25,7%	69,7%	7,4%	59,0%	7,9%	3,6%	1,4%
Niederlande	56,0%	49,6%	55,4%	6,0%	62,9%	10,9%	2,7%	1,1%
Österreich	48,0%	34,4%	73,2%	5,5%	77,4%	6,2%	3,5%	0,1%
Portugal	49,3%	29,0%	87,0%	6,2%	79,1%	3,3%	9,7%	1,7%
Schweden	47,9%	34,3%	73,3%	5,4%	77,5%	6,1%	3,5%	0,1%
Spanien	58,1%	36,0%	83,2%	9,7%	80,9%	10,7%	7,0%	1,7%
U.K.	41,4%	23,9%	76,9%	11,8%	67,1%	11,0%	4,3%	0,7%
EU-15	51,6	33,1	74,4	8,1	71,1	7,8	6,2	1,4

Die Frage im Fragebogen lautet: „Wie häufig nehmen Sie an den folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeit teil?“

Antwortkategorien: jeden Tag mindestens 1 Stunde; jeden Tag oder jeden zweiten Tag weniger als 1 Stunde; einmal oder zweimal in der Woche; einmal oder zweimal im Monat; einmal oder zweimal im Jahr; nie.

Nur Erwerbstätige, die in Partnerschaft (Ehe, Lebensgemeinschaft) leben.

Quelle: Working Conditions Survey 2000, eigene Berechnungen.

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Auswirkungen von familiären Verpflichtungen auf die Erwerbsbeteiligung wird von der EU durch den Indikator „Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit“ berücksichtigt. Dieser Indikator wird für Frauen und Männer ausgewiesen und ist definiert als der Unterschied in Prozentpunkten zwischen der Beschäftigungsquote von kinderlosen Personen im Alter zwischen 20 und 50 Jahren und gleichaltrigen Personen mit Kindern im Alter bis zu 6 Jahren. Dieser Indikator ist nur für 11 Länder für Männer und Frauen verfügbar. Für diese Länder zeigt sich, dass mit Ausnahme von Portugal in allen Ländern, das Vorhandensein von Kindern bei Frauen einen negativen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung hat (in Österreich um 8,9 Prozentpunkte), während bei Männern die Erwerbsbeteiligung zunimmt.

Tabelle 13 Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit (2002)

	Männer	Frauen
Belgien	-10,6	3,1
Dänemark	n.a.	n.a.
Deutschland	-7,9	21,4
Finnland	-9,9	n.a.
Frankreich	-14,3	11,5
Griechenland	-6,5	5,2
Irland	n.a.	16,3
Italien	-14,2	4,9
Luxemburg	-8,3	5,4
Niederlande	-4,7	11,5
Österreich	-5,4	8,9
Portugal	-16,3	-1,4
Schweden	n.a.	n.a.
Spanien	-13,1	8,8
U.K.	-4,8	22,9
EU15	-9,5	12,7

Definition: Unterschied in Prozentpunkten zwischen der Beschäftigungsquote von Personen ohne Kind und der Beschäftigungsquote von Personen mit Kindern.

n.a. = nicht ausgewiesen

Quelle: EC 2004: 101

Wie bereits diskutiert, könnte auch die Geburtenrate als Vereinbarkeitsindikator herangezogen werden, insbesondere in Kombination mit einer Analyse der Erwerbsbeteiligung. Dies deshalb, da davon ausgegangen wird, dass in Ländern, in denen sowohl die Erwerbsbeteiligung wie auch die Geburtenrate hoch sind, Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeit möglich ist. Entwickeln sich diese beiden Indikatoren auseinander, so kann dies als Indiz für fehlende Vereinbarkeitsmöglichkeiten gesehen werden.

Die Gegenüberstellung der Beschäftigungsquote und der Geburtenrate zeigt deutlich, dass nur in Dänemark, Finnland und in den Niederlanden eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer überdurchschnittlichen Geburtenrate einhergeht. In Irland und Frankreich liegt die Geburtenrate weit über dem EU-Durchschnitt, die Beschäftigungsquote von Frauen entspricht dem Durchschnitt. Umgekehrt weist Schweden eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung auf, allerdings entspricht die Geburtenrate ungefähr dem EU-Mittel. In allen anderen Ländern liegt zumindest einer der beiden Indikatoren deutlich unter dem EU-Durchschnitt, in Spanien, Griechenland und Italien sogar beide.

Tabelle 14 Beschäftigungsquote von Frauen und Geburtenrate

	Beschäftigungsquote 2002	TFR 2000
Belgien	51,4%	1,65
Dänemark	71,7%	1,76
Deutschland	58,8%	1,34
Finnland	66,2%	1,73
Frankreich	56,7%	1,89
Griechenland	42,5%	1,00
Irland	55,4%	1,89
Italien	42,0%	1,25
Luxemburg	51,6%	1,78
Niederlande	66,2%	1,72
Österreich	63,1%	1,3
Portugal	60,8%	1,54
Schweden	72,2%	1,54
Spanien	44,1%	1,22
U.K.	65,3%	1,64
EU-15	55,6%	1,53

Anmerkung: Beschäftigungsquote 15-64 Jahre; TFR = Total Fertility Rate gibt an, wie viele Kinder eine Frau zur Welt bringen würde, wenn im Laufe ihres Lebens dieselben altersspezifischen Fertilitätsverhältnisse herrschen würden wie im betreffenden Kalenderjahr.

Quelle: EC 2004: 97 (Beschäftigungsquote 2002), Schipfer 2001 (TFR 2000).

Als weiterer Vereinbarkeitsindikator wird die Betreuungsquote von Kindern bis 3 Jahre und ab drei Jahren bis zum Schuleintritt herangezogen. Hier liegen innerhalb der EU derzeit keine vergleichbaren Informationen vor, d.h. es wird jeweils auf nationale Datenerhebungen zurückgegriffen.⁴⁸ Baldock (2003: 119) meint daher: *“Indeed, it is very difficult to attach much meaning to international comparisons of social care provision because the patterns and efficiency of allocations to both institutional and home care services vary considerably between countries.”* Für Österreich bedeutet dies, dass nur öffentliche Kinderbetreuung berücksichtigt wird, nicht jedoch private oder durch Unternehmen organisierte Kinderbetreuung, die insbesondere für Kinder unter 3 Jahren eine besondere Rolle spielt. Ein gravierendes Manko in diesem Zusammenhang sind jedoch fehlende Informationen über die Qualität der Kinderbetreuung (Zugang zu Kinderbetreuungsinfrastruktur, Ganztags- versus Halbtagsbetreuung, Ausstattung der Betreuungseinrichtungen, Qualifikation des Betreuungspersonals, Leistbarkeit und Flexibilität der Betreuungsdienstleistung etc.).

Mit dieser Konzentration der Analyse auf die Auswirkungen von Elternschaft auf die Erwerbsbeteiligung und die Analyse des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots wird nur ein Teil der tatsächlichen Einflussfaktoren berücksichtigt, nämlich die Flexibilität der Eltern sowie das Ausmaß an staatlicher Unterstützung. Ausgeblendet bleibt dabei jedoch die Unternehmensseite, die durch das Angebot an flexiblen Beschäftigungsformen (die auch die Bedürfnisse von Eltern berücksichtigen), Wiedereinstiegsprogrammen oder Bereitstellung

⁴⁸ Diese Informationen sollen im Rahmen des geplanten Haushaltspanels EU-SILC (European Statistics on Income and Living Conditions) EU-weit harmonisiert erhoben werden, gl. Verordnung (EG) Nr. 1177/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Juni 2003 für die Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen.

unternehmenseigener Kinderbetreuung einen wesentlichen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Der Mangel an Indikatoren, die diese Aspekte berücksichtigen, lässt nur eingeschränkt eine umfassende Problemanalyse zu und blendet mögliche Erklärungsfaktoren auf die Erwerbsintegration sowie die Qualität der Beschäftigung aus.

5.5 Benchmarking Chancengleichheit

Wird auf Indikatoren für die Erwerbsintegration von Frauen abgestellt, so zeigt sich für Österreich ein vergleichsweise positives Bild: Im Hinblick auf die Erwerbsintegration liegt Österreich mit einer Erwerbsquote von 66% hinter den nordischen Ländern (Schweden, Finnland und Dänemark), den Niederlanden und Großbritannien an 6. Stelle und damit deutlich über dem EU-Durchschnitt. Auch von Arbeitslosigkeit sind Frauen in Österreich im EU-Vergleich unterdurchschnittlich betroffen, wobei Österreich hier den Platz 4 in einem Ranking einnimmt. Wird nicht auf die absoluten Frauenwerte abgestellt, sondern auf den Gender Gap, so ergibt sich annähernd dasselbe Ranking (Platz 5 bei der Erwerbsquote; Platz 4 bei der Arbeitslosenquote).

Deutlich anders stellt sich die Situation jedoch dar, wenn die Form der Erwerbsintegration berücksichtigt wird: Österreich ist nach den Niederlanden (59,9%), Großbritannien (39,2%), Deutschland (36,9%) und Belgien (35,7%) das Land mit der fünfthöchsten Teilzeitquote von Frauen und weist hier den vierthöchsten Gender Gap auf. Das bedeutet, dass die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten niedriger ausfällt und Österreich von Platz 4 auf Platz 5 abrutscht. Aufgrund des hohen Gender Gaps bei Teilzeitbeschäftigung, nimmt bei der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten der Gender Gap auf 23,4 Prozentpunkte zu, was für ein EU-Ranking Platz 7 bedeutet. Bei befristeten Verträgen stellt sich ein ähnliches Bild dar – Österreich weist hier insgesamt zwar einen unterdurchschnittlichen Wert im EU-Vergleich auf (rund 6% aller Beschäftigungsverhältnisse sind befristet), aber einen überdurchschnittlichen Gender Gap. Bei befristeten Verträgen liegt Österreich auf Platz 6 bei absoluten Frauenwerten und auf Platz 9 bei den Gender Gaps.

Am schlechtesten schneidet Österreich im EU-Vergleich bezüglich der Einkommensunterschiede ab. Österreich nimmt hier den unrühmlichen vorletzten Platz ein. Dies erweist sich sowohl hinsichtlich der individuellen Existenzsicherung von Frauen als auch der Qualität der weiblichen Beschäftigungsverhältnisse als problematisch. Denn die Einkommensunterschiede können auch als eine Art zusammenfassender bzw. übergeordneter Indikator für die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse interpretiert werden. Die überdurchschnittlich starke geschlechtsspezifische Segregation (nach Berufen und

Wirtschaftsklassen) in Österreich trägt dazu genauso bei wie die begrenzte Integration durch Teilzeitarbeit oder unterbrochene Berufskarrieren.⁴⁹

Bei der Aufteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern zeigt sich, dass in Ländern mit hoher Erwerbsintegration von Frauen Männer tendenziell mehr in Hausarbeit involviert sind. In Dänemark und Finnland ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern am geringsten, in Portugal, Italien und Spanien am größten. Nichtsdestotrotz bleiben in allen Ländern überwiegend Frauen für die Hausarbeit zuständig.

Insgesamt relativiert sich bei Berücksichtigung jener Indikatoren, die sich auf die Qualität der Beschäftigung beziehen, die gute Position Österreichs. Im Folgenden werden die Gender Gaps der Beschäftigungsquote, der Arbeitslosenquote, der Teilzeitbeschäftigung sowie die Einkommensunterschiede, die Geburtenrate und die Aufteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern gemeinsam berücksichtigt.

Auffallend dabei ist, dass die Ergebnisse deutlich von jenen abweichen, die sich auf die Analyse der quantitativen Integration von Frauen in das Erwerbsleben beziehen. D.h. jene Länder, die als Vorbildländer für die Erwerbsintegration von Frauen zählen, werden durch andere Länder in der Spitzengruppe abgelöst, wenn auch die Qualität der Beschäftigung, die Geburtenrate und die Aufteilung der Hausarbeit berücksichtigt wird. Dänemark und Finnland behalten auch dann ihre Spitzenpositionen, Schweden rutscht etwas ab, Österreich etwas stärker. Auf der anderen Seite kann Frankreich seine Position deutlich verbessern und nimmt im Gesamtranking den 3. Platz ein. Ähnliches gilt für Irland, das nunmehr auf Platz 5 liegt. Dies ist auf die Spitzenwerte dieser beiden Länder bei der Geburtenrate zurückzuführen. Die Schlusslichter bilden Griechenland, Italien, Spanien und Deutschland. Österreich und Luxemburg nehmen gemeinsam Platz 8 im Ranking ein und liegen damit hinter Portugal und Belgien.

In Summe bedeutet dies, dass die Erwerbsbeteiligung in Österreich im EU-Vergleich positiv zu bewerten ist, dass aber nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen und v.a. im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung von Frauen noch Aufholbedarf besteht. Die Positionierung Österreichs verschlechtert sich ebenfalls, wenn die Geburtenrate und die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern als weitere Indikatoren berücksichtigt werden.

⁴⁹ Vgl. Leitner 2003.

Tabelle 15 Gesamtranking der Frauenerwerbsintegration nach Chancengleichheitsgesichtspunkten

	BQ-GG (R)	AL-GG (R)	TZ-GG (R)	Lohnge- fälle (R)	TFR (R)	Haus- arbeit	Gesamt- ranking
Belgien	10	9	11	3	7	8	7
Dänemark	3	2	7	7	4	1	2
Deutschland	7	2	14	14	11	11	12
Finnland	2	1	3	8	5	2	1
Frankreich	6	12	8	4	1	12	3
Griechenland	15	14	1	5	15	10	15
Irland	11	6	9	10	1	9	5
Italien	13	13	5	1	13	14	14
Luxemburg	12	10	10	---	3	5	8
Niederlande	9	5	15	14	6	4	11
Österreich	4	4	12	11	11	6	8
Portugal	8	11	2	2	9	15	6
Spanien	14	14	4	6	14	7	13
Schweden	1	7	6	9	9	13	4
U.K.	5	8	13	14	8	3	10

Anmerkungen: R = Platzierung im Ranking für den jeweiligen Indikator; BQ-GG = Gender Gap der Beschäftigungsquote (15 bis 64 Jahre); AL-GG = Gender Gap der Arbeitslosenquote; TZ-GG = Gender Gap der Teilzeitquote; Luxemburg: Ranking basiert auf 6 Indikatoren.
Lohngefälle = Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und demjenigen der Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer (für entlohnte Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden).
TFR = Total Fertility Rate gibt an, wie viele Kinder eine Frau zur Welt bringen würde, wenn im Laufe ihres Lebens dieselben altersspezifischen Fertilitätsverhältnisse herrschen würden wie im betreffenden Kalenderjahr.
Ranking = auf Basis der durchschnittlichen Rankingplatzierung für die ausgewiesenen Indikatoren.
Hausarbeit = Ranking nach dem Gender Gap im Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer in Partnerschaft (Ehe, Lebensgemeinschaft), die für die Hausarbeit die primäre Verantwortung tragen.
Quelle: EC 2004: 97ff, Schipfer 2001:48 (TFR 2000), European Foundation Working Conditions Survey (Hausarbeit, 2000), eigene Berechnungen.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der vorliegende Beitrag beschreibt die Entwicklung des Benchmarkings in der EU als Teil der *Open Method of Coordination* und geht der Frage nach, inwieweit der Ansatz des Benchmarkings auch für Chancengleichheitspolitik geeignet ist. Ausgehend von der theoretischen Diskussion über die Dimensionen des Benchmarkings von Chancengleichheitspolitik wird gezeigt, welche Möglichkeiten bzw. Einschränkungen in der Praxis bestehen. Weiters wird die Abhängigkeit der Ergebnisse von der Darstellungsform veranschaulicht, insbesondere ob allein die Situation der Frauen oder aber das Geschlechterverhältnis in den Blickpunkt rückt.

Die Methode des Benchmarkings war von Beginn an Teil der Gemeinsamen Beschäftigungsstrategie und sollte ein regelmäßiges Monitoring der Erfolge der nationalen Politiken im Hinblick auf die gemeinsamen Zielsetzungen sowie die Identifikation von sogenannten „nachahmenswerten Praktiken“ erlauben. Dabei stand in den ersten Jahren der Gemeinsamen Beschäftigungsstrategie die Frage der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Vordergrund. Dementsprechend konzentrierte sich das Benchmarking auf das Monitoring der Erwerbsintegration, erst in den letzten Jahren findet auch die Qualität der Beschäftigung Beachtung und die Zielsetzung, Gender Gaps in diesem Bereich abzubauen.

Die Möglichkeiten des Benchmarkings hängen von der Qualität der verfügbaren Datenquellen und der Aussagekraft der verwendeten Indikatorensysteme ab. Für die Frage der quantitativen Arbeitsmarktentwicklung (Erwerbsquote, Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote) liegen mittlerweile weitgehend vergleichbare Daten und Indikatoren vor. Doch auch hier bleiben – trotz Bestrebungen der EU zur Vereinheitlichung – nationale Besonderheiten bestehen, wie z.B. die unterschiedliche Behandlung von Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend unterbrechen und bestehende Freistellungsmöglichkeiten nutzen. Wesentlich schwieriger ist der Vergleich von Qualitätsaspekten der Erwerbsintegration sowie unbezahlter Arbeit. Für diese Bereiche sind Datenlücken und uneinheitliche nationale Definitionen von Indikatoren charakteristisch.

Ein weiteres Problem stellt die Komplexität und Vielfalt der Einflussfaktoren auf Chancengleichheit dar. Dies führt dazu, dass ein ganzes Set an Indikatoren in der Analyse zu berücksichtigen ist, wodurch die Interpretation der Ergebnisse schwierig wird. Ein Versuch, diese Komplexität in den Griff zu bekommen, ist die Verwendung eines Summenindikators, der es erlaubt die unterschiedlichen Aspekte der Erwerbsintegration gleichzeitig einzubeziehen und diese gemeinsam zu betrachten. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen – die Fortschritte im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Daten, wie auch die Weiterentwicklung von Indikatoren – ist dies jedoch nur ein vorläufiger Zwischenschritt. Dabei ist z.B. die Frage nach der Gewichtung der einzelnen Indikatoren in der aggregierten Betrachtung noch offen. Soll allen Faktoren dasselbe Gewicht zukommen, oder sollen

bestimmte Aspekte schwerer wiegen? Welchen Aspekten der Chancengleichheit wird Priorität eingeräumt? Auch werden zentrale Bereiche für die Bewertung der Qualität der Erwerbsintegration unter einem Chancengleichheitsaspekt derzeit im Indikatorensystem nicht berücksichtigt, wie z.B. der Anteil von Frauen in Leitungspositionen. Hier steckt die Entwicklung noch in den Kinderschuhen und es besteht enormer Handlungsbedarf sowohl in der Formulierung von Indikatoren wie auch in der Weiterentwicklung der Datenbasen.

Entsprechend des vorgenommenen EU-Vergleichs zur Chancengleichheit nimmt Österreich unterschiedliche Positionen im Ranking ein, je nachdem welche Chancengleichheitsaspekte berücksichtigt werden. Hinsichtlich Arbeitsmarktintegration und Arbeitsplatzsicherheit ist die Situation für Frauen für sich genommen als auch im Vergleich zu den österreichischen Männern nach wie vor positiv zu werten. Die relativ hohen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, die sich durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung eher noch verstärkt haben, weisen aber auf große Ungleichheit in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse hin. Der ungleich höhere Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung oder in befristeten Beschäftigungsverhältnissen verdeutlichen dies genauso wie die hohe geschlechtsspezifische Segregation. Werden auch Indikatoren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise die Geburtenrate und die Aufteilung der unbezahlten Arbeit, im Ranking berücksichtigt, verschlechtert sich die Positionierung Österreichs noch weiter. Aufgrund der bisher ungelösten Daten- und Indikatorenprobleme vermag dieses vorgenommene Ranking nicht unbedingt alle Chancengleichheitsaspekte präzise abzubilden, stimmt aber doch mit Befunden aus anderen Studien überein, indem die Vereinbarkeitssituation für Frauen in Österreich problematisiert wird.

Zusammenfassend erscheint die Steuerung von Politikprozessen durch die *Open Method of Coordination* – und damit auch durch das Benchmarking – für die Zielsetzung der Steigerung der Erwerbsbeteiligung innerhalb der EU durchaus geeignet. Es handelt sich dabei um eine von allen Mitgliedsstaaten gemeinsam formulierte Zielsetzung, die einer gemeinsamen Problemlage entspricht und somit auch national außer Streit steht. Sind doch alle EU-Länder vom Problem der Überalterung der Gesellschaft und mit den zunehmenden Finanzierungsproblemen für das System der sozialen Sicherheit konfrontiert. Im Bereich der Zielsetzung der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung liegen auch quantifizierte Zielsetzungen vor, deren Erreichung einem laufenden Monitoring unterzogen wird. Es zeigt sich jedoch in diesem Kontext bereits, dass mit der Formulierung quantitativer Zielsetzungen die Gefahr verbunden ist, dass die Erfüllung der jeweils relevanten Indikatoren in den Vordergrund rückt und Fragen der Qualität der Entwicklung nicht berücksichtigt werden. So ist beispielsweise die zunehmende Erwerbsintegration, von der in erster Linie Frauen profitieren, in nahezu allen Ländern auf einen Anstieg atypischer Beschäftigung zurückzuführen. Es ist bislang noch nicht gelungen, für diese Qualitätsaspekte der Beschäftigung adäquate Indikatoren zu entwickeln und diesen denselben Stellenwert einzuräumen wie den *Basic Performance Indikatoren*.

Im Hinblick auf die Qualitätsaspekte der Erwerbsintegration fehlt es demgegenüber an einer gemeinsamen Problemwahrnehmung der EU-Länder. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage – z.B. Ausmaß und Form der Erwerbsbeteiligung von Frauen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Frauenerwerbstätigkeit – wird auch die Problemlage jeweils anders definiert. So steht in jenen Ländern, die bereits eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen haben, wie z.B. die nordischen Länder – der Abbau von Segregation und Einkommensunterschieden im Vordergrund. In Ländern, die eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen aufweisen, kommt der quantitativen Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt Priorität zu und Fragen der Qualität der Erwerbsintegration werden erst nachrangig gestellt. Gleichzeitig besteht keine quantifizierte Zielsetzung, die mit der angestrebten Erwerbsquote innerhalb der EU vergleichbar wäre. Damit findet das Benchmarking von Chancengleichheitspolitik andere Rahmenbedingungen vor und erhält auch einen anderen Stellenwert. Chancengleichheitszielsetzungen sind dadurch weniger verbindlich und gegenüber der quantifizierten Ziele nachrangig.

Die Methode des Benchmarkings hat sich in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt, auch für Fragen der Chancengleichheit. Der Ansatz des Benchmarkings ist gut geeignet für den Ländervergleich im Hinblick auf die Ausgangslage und die jeweiligen nationalen Erfolge von Chancengleichheitspolitik. Es erlaubt auch jene Länder zu identifizieren, die in bestimmten Aspekten als „*good practices*“ bezeichnet werden können. In einem weiteren Schritt kann dann der Frage nachgegangen werden, durch welche Maßnahmen die jeweiligen Entwicklungen angestoßen worden sind und inwieweit diese Erfahrungen für den eigenen nationalen Kontext relevant sein können. Die Interpretation der Ergebnisse des Benchmarkings und vor allem auch die Identifikation von nachahmenswerten Praktiken bedarf eines umfassenden Hintergrundwissens, sowohl was die Situation im eigenen Land wie auch im Vorbildland anbelangt. Welche Maßnahmen entscheidend für den Erfolg eines Landes sind, ist angesichts der Interdependenzen unterschiedlicher Politikbereiche (Familienpolitik, Beschäftigungspolitik, Bildungspolitik etc.) schwierig zu beantworten. Dabei spielen beispielsweise folgende Fragen eine Rolle: Inwiefern unterscheiden sich die Politiken voneinander? Unter welchen Bedingungen wäre ein Transfer der erfolgreichen Politik eines Landes in ein anderes möglich? Mit welchen intendierten und nicht-intendierten Effekten müsste dann gerechnet werden?

Bislang ist methodisch aber noch nicht ausreichend untersucht, wie die Interdependenzen zwischen unterschiedlichen Politikbereichen, die auch im konkreten Einzelfall jeweils anders ausgestaltet sein werden, in das Benchmarking einbezogen werden können. Das Aufzeigen der Interdependenzen zwischen unterschiedlichen Politikbereichen und die Analyse sich daraus eventuell ergebender nicht-intendierter Effekte von Maßnahmen setzt umfassendes Wissen über die jeweilige nationale Situation voraus. Das bedeutet, dass Benchmarking eine Grundlage für die Auswahl von „*good practices*“ darstellt. Es handelt sich dabei um einen methodischen Ansatz, für den bestimmte Voraussetzungen gegeben sein müssen. Die

Interpretation der Ergebnisse sowie die Diskussion einer möglichen Übertragbarkeit von Maßnahmen erfordert jedoch die genaue Kenntnis der länderspezifischen Besonderheiten.

7 Literatur

- Anker R. (1998), *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Geneva.
- Atkinson T., Cantillon B., Marlier E, Nolan B. (2002), *Social Indicators. The EU and Social Inclusion*, Oxford.
- Baldock J. (2003), *Social Care in the United Kingdom*, in: Annttonen A., Baldock J., Sipilä J. (eds.), *The Young, the Old and the State. Social Care Systems in Five Industrial Nations*, Cheltenham, pp. 109-141.
- Beck T. (1999), *Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*, Commonwealth Secretariat, June 1999, London.
- Beckmann P. (2003), *EU-Beschäftigungsquote. Auch richtige Zahlen können in die Irre führen*, IAB Kurzbericht Nr. 11/1.8.2003.
- Behning U., Serrano Pascual A. (2001), *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. A Comparison of National Adaptions*. Brussels.
- Bielenski H., Bosch G., Wagner A. (2002), *Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern*, Frankfurt/Main.
- Biffi G. (1999), *Arbeitsmarktindikatoren. Definition und Erhebungen nach nationaler und EU-Methode*, Studie im Auftrag des AMS, Wifo; Wien.
- Blossfeld H.P., Hakim C. (Eds.) (1997), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford.
- Born C., Krüger H., Lorenz-Meyer D. (1996), *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*, Berlin.
- Bradshaw J., Finch N. (2002), *A comparison of child benefit packages in 22 countries*, Research Report No 174, Department for Work and Pensions, Leeds.
- Cattero B. (1999), *Jenseits von Konvergenz und Pfadabhängigkeit – Über die Europäisierung der industriellen Beziehungen in Zeiten der Globalisierung*, in: Schmidt G., Trinczek R. (Hrsg.), *Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts*, Baden-Baden, 95-114.
- Crompton R. (1999) (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford.
- Daly M. (1996): *Social Security, Gender and Equality in the European Union*, Brussels V/5298/97-EN, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Daly M. (2000), *A Fine Balance. Women's Labor Market Participation in International Comparison*, in: Scharpf F.W., Schmidt V.A. (Eds.), *Welfare and Work in the Open Economy. Volume II. Diverse Responses to Common Challenges*, Oxford University Press, 467-510.
- De la Porte C., Pochet P., Room G. (2001), *Social benchmarking, policy making and new governance in the EU*, in: *Journal of European Social Policy*, Vol. 11(4), pp. 291-307.
- Dickmann N. (2003), *Demographischer Wandel – Geburtenraten im internationalen Vergleich*, in: *iw-trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, Vol. 30, Heft 1, S. 45-57.
- Dingeldey I. (Hrsg.) (2000), *Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich*, Opladen.

- Duncan S. (1998), *Theorising Gender-Systems in Europe*, in: Geissler B., Maier F., Pfau-Effinger B. (Hg.), *FrauenArbeitsMarkt: Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Berlin.
- EC (1998), *Beschäftigungspolitiken in der EU und in den Mitgliedsstaaten. Gemeinsamer Bericht 1998*, Brüssel.
- EC (1999), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999*, Brüssel.
- EC (2000), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2000*, Brüssel.
- EC (2001), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2001*, Brüssel.
- EC (2002), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2002*, Brüssel.
- EC (2004), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/04*, Brüssel.
- EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment (2002) *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. Manchester.
- Eichhorst W., Profit S., Thode E. (2001), *Benchmarking Deutschland – Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking der Bertelsmann Stiftung*, Berlin.
- Eichhorst W., Thode E. (2002), *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Eichhorst W., Thode E. (2003), *Jüngere Arbeitsmarktentwicklungen. Benchmarking Deutschland Aktuell*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge.
- EUROSTAT (1999), *Etwas weniger Geburten und Sterbefälle im Jahr 1998*, in: *Statistik kurzgefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen*, Thema 3, 1/1999.
- EUROSTAT (2002), *Temporary work in the EU: 15% of women and 13% of men employees*, news releases No. 86/2002, 19 July 2002.
- EUROSTAT (2003), *Erste Ergebnisse der Erhebung von Bevölkerungsdaten in Europa für 2002*, in: *Statistik kurz gefasst. Thema 3 – 20/2003*.
- EUROSTAT (2003), *Erste Ergebnisse der Erhebung von Bevölkerungsdaten in Europa für 2002*, in: *Statistik kurz gefasst, Thema 3 – 20/2003*.
- Fraser N. (1994), *Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment*, in: Honneth A. (Hg.), *Pathologien des Sozialen*, Frankfurt/Main, 351-376.
- Fraser N. (1997), *Justice Interruptus. Critical Reflections on the "postsocialist" Condition*, Routledge, New York/London.
- Gershuny J. (2002), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford.
- Gross I. (1995), *Erhebungen über die Zeitverwendung 1981 und 1992. Hauptergebnisse 1. Teil*, in: *Statistische Nachrichten*, Heft 2, S. 116-121.
- Gross I. (1995), *Erhebungen über die Zeitverwendung 1981 und 1992. Hauptergebnisse – Schluß*, in: *Statistische Nachrichten*, Heft 3, S. 205-208.
- Hakim C. (1992), *Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour*, in: *European Sociological Review*, Vol. 8, No.2, 1992, pp. 127-152.
- Hakim C. (1996), *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, London.
- Hakim C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford.

- Hildebrandt E. (2000) (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin.
- Hochschild A.R. (2002), *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*, Opladen.
- Jacobs J.A., Lim S.T. (1992), Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries 1960-1980, in: *Work and Occupations*, Vol. 19, No. 4, 1992, pp. 450-486.
- Jürgens K., Reinecke K. (1998), *Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28.8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern*, Berlin.
- Kappel G. (1999), *Frauen in der Informatik – (k)ein Thema! Eine Problemskizze mit Lösungsvorschlägen*, in: Cyba E., Knipp M. (Hrsg.), *Arbeit 2002. Zukunft der Frauen. Eine Dokumentation der EU-Konferenz vom 3.-4. September 1998 in Linz, Wien*.
- Kreimer M. (1999), *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation*, Frankfurt/M.
- Leitner A. (2001), *The case of Austria*. In: Behning, Ute; Serano Pasqual Amparo (eds.): *Gender mainstreaming in the European Employment Strategy. A comparison of national adaptations*, Brussels, 157-182.
- Leitner A. (2003), *Overcoming barriers to equal pay in Austria: ambivalent experiences with gender mainstreaming*, in: Magnusson L. et al. (eds.): *Equal pay and gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, Brussels, 279-309.
- Lewis J. (1992), *Gender and the Development of Welfare Regimes*, in: *Journal of European Social Policy* 3/92, 159-173.
- Lewis J. (1994) (ed.), *Women and Social Policies in Europe. Work, Family and the State*, Aldershot.
- Lewis J. (ed.) (1998), *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot.
- Lutz H. (2000), *Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit*, in: *WIFO-Monatsberichte* 5/2000, S. 341-350.
- Mahringer H. (2003), *Kapitel Arbeitsmarkt in Wirtschaftsbericht 2002*, in: *WIFO Monatsberichte* 4/2003, 293-301.
- Maier F. (2002), *Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie?* In: Bothfeld S., Gronbach S., Riedmüller B. (Hg.) *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis*. Frankfurt/Main.
- Meulders D., Plasman O., Plasman R. (1994): *Atypical Employment in the Europäische Kommission*, Dartmouth.
- Magnusson L., Mosesdottir L., Serrano Pascual A. (Eds.) (2003), *Equal pay and gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, Brussels.
- Niemi I., Pääkkönen H. (2002), *Time Use Changes in Finland through the 1990s*, Statistics Finland, Helsinki.
- O'Reilly J., Fagan C. (Eds.) (1998), *Part-Time Prospects: An international Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London.
- O'Reilly J., Spee C. (1997), *Regulation work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?*, WZB-discussion paper FS I 97-207, Berlin.
- OECD (2001), *Employment Outlook 2001*, Paris.

- OECD (2003), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. Volume 2. Austria, Ireland and Japan*, Paris.
- Offe C. 2000: *The Democratic Welfare State. A European Regime Under the Strain of European Integration*. IHS-Working Paper. Political Science Series No. 68.
- Pfau-Effinger B. (1994), *Sozio-kulturelle Grundlagen der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa. Das Beispiel Finnland und West-Deutschland*, in: Beckmann P., Engelbrecht G. (Hg.), *Arbeitsmarkt für Frauen 2000. Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen*, BeitrAB 179, Nürnberg, 727-750.
- Pfau-Effinger B. (1996), *Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 48, Heft 3, 462-492.
- Pfau-Effinger B. (1999), *Defizite der Theoriebildung zu den Grenzen wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik*, in: Honegger C., Hradil S., Traxler F. (Hg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Teil1*, Opladen, 203-217.
- Pfau-Effinger B. (2000), *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*, Opladen.
- Pinnelli A., Buccellati T., Mancini P. (2001), *Feasibility Study about comparable statistics in the area of childcare*, Eurostat Working Papers, Theme 3, 2002, Luxembourg.
- Rodgers G./Rodgers J. (1989): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Brussels.
- Rostgaard T., Fridberg T. (1998), *Charing for Children and Older People – A Comparison of European Policies and Practices*, The Danish National Institute of Social Research 98:20., Copenhagen.
- Rubery J., Fagan C. (1994), *Does Feminization Mean a Flexible Labour Force?*, in: Hyman R., Ferner A.(Eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, 140-166.
- Rubery J., Fagan C. (1998), *Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union*, Wien.
- Rubery J., Smith M., Fagan C. (1999), *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, London/New York.
- Rydenstam K. (2004), *A Contribution from the Time Use Statistics: Reconciling work and private life*, paper presented at the 25th CEIRES Seminar, Stockholm, 21./22. June 2004.
- Sainsbury D. (Ed.) (1994), *Gendering Welfare States*, London.
- Sainsbury D. (Ed.) (1999), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford.
- Scheiblecker M. et al. (2004), *Österreichs Wirtschaft 2003 neuerlich schwach gewachsen*, in: *WIFO-Monatsberichte* 4/2004, S. 289-354.
- Schipfer R.K. (2001), *Familie in Zahlen. Informationen zu Familien in Österreich und der EU auf einen Blick*, Wien.
- Schunter-Kleemann S. (Hg.) (1992): *Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*, Berlin.
- Schütz H., Speckesser S., Schmid G. (1998), *Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications*, WZB discussion paper FS I 98 – 205, Berlin.
- Serrano Pascual A. (ed) (2004), *Are activation models converging in Europe? The European employment strategy*. European Trade Union Institute, Brussels

- Siltanen J., Jarman J., Blackburn R. (1995), Gender Inequality in the Labour Market. Occupational Concentration and Segregation, ILO, Geneva.
- Siltanen J. (1992), Social Change and the Measurement of Occupational Segregation by Sex, in: Work, Employment and Society, Vol. 4, No. 1, pp. 1-29.
- Soerensen A. (1990), Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern; in: Mayer K.U. (Hg.), Lebensläufe und sozialer Wandel, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31/1990, S. 304-321.
- Storrie D. (2002), Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Streissler A. (1999), Grundsicherung im erwerbsfähigen Alter, Rechts- und sozialwissenschaftliche Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Band 19, Wien.
- Tálos E. (Hg.) (1999), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.
- Thode E. (2002), Internationaler Reformmonitor – Was können wir von anderen lernen?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B46-47/2002, S. 13-21.
- Tichy G. (1991), Konjunkturpolitik, 2. Auflage, Berlin et al.
- Tronti L. (Ed.) (1997): Benchmarking Employment Performance and Labour Market Policies. Final Report 1997. Employment Observatory Research Network, EU, Brüssel.
- WIFO, IHS, L&R (2003), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel3 Österreich. Halbezeitbewertung, (derzeit) unveröffentlichter Projektbericht an das BMWA, Wien.
- Wroblewski A. (2000), Flexible Arbeitszeiten und Segregation, Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Frauen- und Männerberufen, Paper präsentiert auf dem Jubiläumskongress der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) zum Thema 'In welcher Gesellschaft leben wir?', 20. bis 23. September 2000, Wien.
- Wroblewski A., Leitner A. (2004), Umbau von Arbeitsgesellschaften. Eine Chance zur geschlechtergerechten Verteilung von Arbeit, Zeit und Einkommen, IHS-Projektbericht, Wien.

Autoren: Angela Wroblewski, Andrea Leitner

Titel: Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich

Reihe Soziologie / Sociological Series 67

Editor: Beate Littig

Associate Editor: Gertraud Stadler

ISSN: 1605-8011

© 2004 by the Department of Sociology, Institute for Advanced Studies (IHS),

Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>

ISSN: 1605-8011