



GENDERSENSIBLE STATISTIK

Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken –
Veränderungen ins Rollen bringen

Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung

Gerlinde Pölsler, Autorin
Doris Kapeller, Projektleiterin

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz

Gendersensible Statistik

Fakten über Frauen und Männer
ins Bild rücken –
Veränderungen ins Rollen bringen

Ein Handbuch mit dem
Schwerpunkt Beschäftigung

Autorin: Gerlinde Pölsler
Projektleiterin: Doris Kapeller

Mitarbeit:
Monika Kern: Grafiken
Ulla Sladek, Nicole Thurn, Kirstin Eckstein: inhaltliche Anregungen

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM

Gendersensible Statistik

Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen
Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung

Impressum:

Herausgabe: Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM

Für den Inhalt verantwortlich:

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II, A - 8010 Graz, Tel. ++43 (0)316/81 73 42

www.peripherie.ac.at

ISBN 978-3-200-00915-8

Umschlaggestaltung und Layout: Agentur Pixelworker,

Wald am Schoberpaß, Tel. ++43 (0)664/45 41 232, www.pixelworker.at

Fotoquelle Cover: Paul Styrnol, www.rapunzeln.de

Satz und Druck: Gutenberghaus Druck GmbH, Knittelfeld,
www.gutenberghaus.at, Tel. ++43 (0)3512/82 205

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	5
A AN WEN WENDET SICH DIESES BUCH?	5
B AUFBAU DES BUCHES	6
I. GENDERSENSIBLE STATISTIK: BASICS	7
A WOZU ÜBERHAUPT GENDERSENSIBLE STATISTIK?	7
B WAS IST GENDERSENSIBLE STATISTIK?	9
1. Womit wir es zu tun haben und wie sich dieses Feld entwickelte	9
2. Woran es noch mangelt	11
3. Die Lage in Österreich	12
C ANFORDERUNGEN AN GENDERSENSIBLE STATISTIK	14
II. DER ABLAUFPLAN FÜR GENDERSENSIBLE STATISTIK	16
III. GENDERRELEVANTE THEMEN UND ZIELE FESTLEGEN	19
A DAS FINDEN GENDERRELEVANTER FRAGESTELLUNGEN	19
B DAS SECHS-SCHRITTE-MODELL	20
C FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE	24
1. Das Phänomen	24
2. Die Ursachen	24
3. Die Folgen	26
4. Einkommensbegriffe	27
IV. DEN BEDARF AN DATEN FESTSTELLEN	28
A STATISTIKEN, DATEN, VARIABLE: GRUNDBEGRIFFE	28
1. Statistik(en)	28
2. Daten	28
3. Variable, ihre Ausprägungen und Kategorien	28
4. Primär- und Sekundärdaten	29
5. Quantitative und qualitative Daten	29
B INDIKATOREN	32
1. Der Begriff „Indikator“	32
2. Das Bilden von Indikatoren	32
C FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE	36
1. Indikatoren für das Einkommen	36
2. Indikatoren für (mögliche) Ursachen	37
3. Indikatoren für (mögliche) Folgen	39
V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN	40
A VERFÜGBARKEIT	40
B QUALITÄT	42
1. Ursache von Mängeln	42
2. Exkurs: Spezialthema Konzepte und Definitionen	44
3. Exkurs: Spezialthema Messprobleme	46
C FESTSTELLEN VON LÜCKEN, ERHEBEN NEUER DATEN UND ZUSAMMENFÜHREN ALLER BENÖTIGTEN DATEN	48
D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE	50
E WICHTIGE DATENQUELLEN UND WAS SIE BEINHALTEN	58
F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE	64
VI. GESCHLECHTERSENSIBEL ANALYSIEREN UND PRÄSENTIEREN	70
A ANALYSE UND INTERPRETATION: BASICS	70
1. Absolute und relative Häufigkeiten, Prozente und Prozentpunkte	70
2. Skalenniveaus	71
3. Lagemaße bzw. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwerte & Co.)	72
B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION	76
1. Die Schritte zur gendersensiblen Analyse	76
2. Genderspezifische Verhältniszahlen	77
3. Indizes	80
4. Gendersensible Analyse: Das Universum der Analysemöglichkeiten und was es sonst noch zu beachten gibt	83
C PRÄSENTATION: ERSTELLEN VON TABELLEN UND GRAFIKEN	86
1. Tabellen	86
2. Diagramme	90
3. Präsentationsregeln	96
D FALLBEISPIEL BESCHÄFTIGUNG	98
E FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE	103
VII. ZUM WEITERLESEN	115
LITERATURVERZEICHNIS	117

EINLEITUNG

A AN WEN WENDET SICH DIESES BUCH?

Für wen dieses Handbuch geschrieben ist und was es will

Dieses Handbuch richtet sich in erster Linie an jene,

- a) die mit Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu tun haben,
- b) die Daten verwenden und mit ihnen arbeiten.

Wobei Ersteres zumeist Zweiteres mit sich bringt – oder es sollte –, denn: Daten werden in der Gleichstellungsarbeit immer wieder benötigt. Sei es, um den Ist-Zustand erheben, Zusammenhänge untersuchen, Vergleiche anstellen, Anliegen argumentieren und Fortschritte erkennen zu können – immer braucht man dafür Daten.

Für all jene will das Handbuch eine Anleitung liefern,

- wie sie feststellen können, welche Daten sie gerade brauchen,
- wo sie diese finden beziehungsweise, wenn es sie nicht gibt, wie sie sonst dazu kommen,
- wie sie deren Qualität bzw. Eignung für das jeweilige Anliegen feststellen können,
- wie sie einschätzen können, was mit einer bestimmten „Verpackung“ von Daten bezweckt werden soll und wie sie damit umgehen können,
- wie sie selber einfache Analysen durchführen können, und schließlich
- wie sie die Daten aufbereiten und präsentieren können.

Besondere Vorkenntnisse in Statistik oder Datenanalysen sind nicht notwendig. Das Buch ist so aufgebaut, dass es auch für NeueinsteigerInnen auf diesem Gebiet leicht nachvollziehbar ist.

Ebenfalls ist das Buch als Anregung für die ProduzentInnen von Daten gedacht, sich ein Bild über Gleichstellungsthemen und die daraus resultierenden Bedarfe zu machen: Statistik kann um so eher gendersensibel gestaltet werden, je mehr die AnwenderInnen und ProduzentInnen zusammenarbeiten.

Bilder von der Wirklichkeit

Ein wichtiges Anliegen der Verfasserinnen ist es, die bei vielen Menschen vorhandenen Schwellenängste vor Daten zu nehmen. Wir wollen zeigen: Statistik muss keine staubtrockene Angelegenheit sein. Im Gegenteil: Statistik ist in Zahlen gegossene Realität, sie kann abbilden, was sich „da draußen“ abspielt, also eine Art Fotografie sein. Sie formt unser Bild von der Wirklichkeit, sie besitzt Macht.

Wobei – und damit kommen wir zum zweiten großen Thema, das zu vermitteln uns wesentlich erscheint – Daten nicht unbedingt unanfechtbare Wahrheiten darstellen. Wie Fotos zeigen sie immer nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit – jene, auf die die Fotografin die Linse gerichtet hat, während andere Dinge im Dunklen bleiben. Anderes wiederum ist zwar abgebildet, aber unscharf. Oder gar verzerrt: an irgendeiner Stelle abgeschnitten oder von der hübschesten Seite betrachtet, während die hässliche nicht hergezeigt wird. Was wir an Daten vorfinden, hängt wesentlich auch davon ab, wie die gesuchte Sache definiert wurde (denken wir an die Beispiele Arbeitslosigkeit oder Einkommen – für beide gibt es eine Bandbreite an Definitionen, was dazu gehört und was nicht), wie danach gefragt wurde, wie sie erhoben wurden und was dann mit ihnen gemacht wurde: in welche Kategorien sie etwa zusammengefasst wurden, welche Kennwerte daraus errechnet wurden und in welche Art von Diagrammen das Ganze gepresst wird. Für all das möchte dieses Buch Bewusstsein schaffen – und damit einerseits allzu hohen Respekt vor Daten nehmen, andererseits zum Arbeiten mit ihnen ermutigen.

Hinweisen möchten die Autorinnen auch auf das Verhältnis von quantitativen Daten (Statistiken) und qualitativen Daten (etwa Ergebnisse von Interviews wie Zitate und Erzählungen oder auch Beobachtungen)¹. Quantitative Daten haben in der Öffentlichkeit mehr Macht, sie gelten als die „härteren“ Fakten. In der Wissenschaft gibt es dazu verschiedene Denkschulen. Die Autorinnen vertreten die Meinung, dass sowohl der quantitative als auch

¹ Genaueres zur Unterscheidung quantitativer und qualitativer Methode bzw. Daten finden Sie im Kapitel „IV. DEN BEDARF AN DATEN FESTSTELLEN“, „A STATISTIKEN, DATEN, VARIABLE: GRUNDBEGRIFFE“.

der qualitative Forschungszugang ihre Berechtigung besitzen. Manche Fragestellungen lassen sich eher mit quantitativen, manche eher mit qualitativen beantworten. Auf die Frage, wann dies der Fall ist, wird im vorliegenden Buch kurz eingegangen, allerdings liegt der Schwerpunkt hier auf quantitativen Daten.

B AUFBAU DES BUCHES

Was das Buch enthält, wie es aufgebaut ist und warum

Der Aufbau des Buches orientiert sich an einem Ablaufmodell zu gendersensibler Statistik, das von Statistics Sweden entwickelt wurde. Es wurde 1996 in dem Buch „Engendering Statistics. A Tool for Change“² publiziert. Dieses ist heute die meist zitierte Publikation in Sachen gendersensibler Statistik. Vieles, was heute auf dem Gebiet als common sense gilt, geht darauf zurück.

Während sich dieses Buch vorwiegend an StatistikerInnen und TrainerInnen richtet, ist das Ihnen vorliegende Handbuch ganz auf die Bedürfnisse von AnwenderInnen ausgerichtet, die Daten verwenden und mit ihnen weiterarbeiten. Außerdem haben die Verfasserinnen dieses Buches es ganz auf ein österreichisches, schwerpunktmäßig steirisches Publikum zugeschnitten, entsprechend der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) POP UP GeM, indem Beispiele und Themen aus Österreich gewählt werden und die hier zu Lande bestehende Datenlage erörtert wird. Außerdem konzentriert es sich, den Zielen der EP entsprechend, in erster Linie auf die Themen Arbeitsmarkt und Bildung aus einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel.

Das von Statistics Sweden entwickelte Ablaufmodell enthält folgende Schritte:

- festlegen, welche Themen man bearbeiten will (Was ist besonders brisant? Wo will man etwas verändern?),
- festlegen, welche Daten man benötigt, um sie analysieren zu können,
- feststellen, inwieweit die Daten aufzutreiben sind und ob sie wohl für

- das, was man damit will, geeignet sind,
- eventuell neue Daten erheben (lassen),
- die gefundenen Daten analysieren, aufbereiten und die Ergebnisse publizieren.

Das Modell wird im Kapitel „II. DER ABLAUFPLAN FÜR GENDERSENSIBLE STATISTIK“ mit Hilfe eines Diagramms vorgestellt und ausführlicher beschrieben und zieht sich dann durch das gesamte Buch. Das Diagramm taucht im Buch außerdem immer wieder in der Seitenspalte auf, und zwar jeweils dann, wenn wir mit einem weiteren Schritt des Modells beginnen. Dabei ist immer jener Schritt markiert, bei dem wir uns gerade befinden.

Ein weiteres Modell, auf das sich die Autorinnen im Buch immer wieder beziehen, ist das Sechs-Schritte-Modell zur Umsetzung von Gender Mainstreaming³. Etliche der Leserinnen und Leser werden es schon kennen, da es relativ weit verbreitet ist. Es handelt sich dabei um eine Anleitung, wie man Gleichstellungsmaßnahmen planen, umsetzen und schließlich evaluieren kann. Die beiden Modelle lassen sich gut miteinander kombinieren. Wie das Sechs-Schritte-Modell aussieht und wie man mit den beiden arbeiten kann, dazu finden Sie mehr im Kapitel „III. GENDERRELEVANTE THEMEN UND ZIELE FESTLEGEN“, „B DAS SECHS-SCHRITTE-MODELL“.

Besonderen Wert legen die Verfasserinnen darauf, alles, was besprochen wird, an Hand von Beispielen zu erklären.

²⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996

³⁾ Krell/Mückenberger/Tondorf 2004: 84ff.

I. GENDERSENSIBLE STATISTIK: BASICS

A WOZU ÜBERHAUPT GENDERSENSIBLE STATISTIK?

Sinn und Zweck gendersensibler Statistik

Frauen und Männer nehmen in der Gesellschaft unterschiedliche Rollen ein. Es werden ihnen verschiedene Eigenschaften und Aufgaben zugeschrieben. Auch strukturelle Aspekte tragen zur Aufrechterhaltung von Ungleichheiten bei, können sie verstärken oder auch verringern – und zwar auch solche, die, wie etwa die Gestaltung von Verkehrswegen, auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen. Wie politische Maßnahmen, Gesetze, Steuern, Transferleistungen, öffentliche Infrastruktur, Bildung, Wirtschaft und vieles mehr gestaltet sind und aussehen, wirkt sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus.

Um ein genaues Bild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu erhalten, um Ungleichheiten benennen und ihnen entgegenwirken zu können und damit Gleichstellung durchzusetzen, benötigen wir Daten und Fakten. Über Frauen und Männer, Mädchen und Buben und alle gender-relevanten Themen sind sie umso wichtiger, als die Wahrnehmung in diesem Bereich oft einseitig oder falsch ist. Stereotype Bilder und althergebrachte Einstellungen prägen das Denken. Ist-Analysen sind daher umso wichtiger, damit nicht Gleichstellungsmaßnahmen auf Vorurteilen aufgebaut und diese damit noch verdoppelt werden. Auch ist in unseren Breitengraden die Vorstellung weit verbreitet, Gleichstellung sei kein Thema mehr – weil ohnehin gegeben und schließlich auch im Gesetz verankert.

Daten können diese Dinge näher beleuchten, eine Entscheidungsbasis bilden und helfen, Veränderungen voranzutreiben. Durch Datenanalyse werden oftmals überraschende und ungeahnte Zusammenhänge und Ungleichheiten sichtbar. Sie liefern wertvolle Grundlagen für politische Ziele und

Programme, wirtschafts-, gesundheits- und sozialpolitische Entscheidungen und Aktivitäten. In der öffentlichen Debatte werden Zahlen geradezu als Waffen eingesetzt: Arbeitslosenquoten werden als zentrale Größe für die soziale Situation dargestellt und dazu verwendet, um Erfolg oder Misserfolg von Regierungen zu illustrieren, Steuer- und Abgabenquoten für politische Forderungen genutzt⁴. Fehlen in einem Bereich Informationen, so fehlen damit auch Entscheidungsgrundlagen. Einfließen kann nur, was thematisiert und mittels Daten dargestellt wird⁵. „Das Aufzeigen und Schließen vorhandener Informations- und Datenlücken ist daher ein wesentlicher Schritt in Richtung geschlechtergerechter Politik“, schreiben die AutorInnen des jüngsten Frauenberichtes der Arbeiterkammer Wien⁶. Auch, wenn Aktivitäten in Richtung Gleichstellung einmal gesetzt wurden, braucht es Daten, um die Umsetzung dieser Aktivitäten nachverfolgen (Monitoring) und deren Auswirkungen evaluieren zu können.

Im Sechs-Schritte-Modell, das bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming weit verbreitet ist⁷, werden Daten an mehreren Stellen besonders stark benötigt (eine ausführliche Beschreibung des Modells und wo man dabei wie mit Daten arbeitet, finden Sie im Kapitel „III. GENDERRELEVANTE THEMEN UND ZIELE FESTLEGEN“, „B DAS SECHS-SCHRITTE-MODELL“):

- 1. Schritt: Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse: In diesem Schritt sind (quantitative und/oder qualitative) Daten unabdingbar.
- 2. Schritt: Analyse der Probleme und der Betroffenen: Um die konkreten Hemmnisse sowie die Betroffenen genauer benennen zu können, können einerseits statistische Daten hilfreich sein, aber auch rechtliche Regelungen oder qualitative Faktoren wie bestehende Prinzipien, Normen und Werte usw. unter die Lupe genommen werden.
- 3. Schritt: Entwicklung von Optionen.
- 4. Schritt: Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen, Entwicklung eines

⁴ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

⁵ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 41

⁶ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

⁷ Krell/Mückenberger/Tondorf 2004: 84ff.

Lösungsvorschlags: Hier helfen Daten, um mehrere Alternativen durchzukalkulieren. Oder um sich Beispiele in der Praxis anzuschauen, in denen verschiedene Varianten umgesetzt wurden, und deren Auswirkungen zu vergleichen.

- 5. Schritt: Umsetzung der getroffenen Entscheidung. In diesem Schritt sind Daten für die Prozessbegleitung und ein begleitendes Monitoring nützlich.
- 6. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation: Hier haben Daten wieder ihren großen Auftritt: Ohne sie keine Antwort auf die Frage, inwieweit geplante Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt wurden, wie viele Menschen diese erreichen konnten, ob sie die gewünschten Erfolge gebracht und welche weiteren Auswirkungen sie eventuell zur Folge hatten.

Sinn und Nutzen

gendersensibler Statistiken:

Gendersensible Statistiken sind notwendig, um

- bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit einer soliden Basis arbeiten zu können (Beispiel Sechs-Schritte-Modell),
- Stereotypen und Vermutungen Fakten entgegenzuhalten,
- Probleme zu identifizieren und deren Ursachen und Wirkungen herauszufinden,
- überzeugend argumentieren zu können und das Bewusstsein für genderrelevante Themen zu erhöhen,
- bei PolitikerInnen und für andere Bereiche Verantwortlichen Aktivitäten anzustoßen,
- geeignete (Gegen-)Maßnahmen, Projekte und Programme zu entwickeln,
- deren Umsetzung und Auswirkungen beobachten/nachverfolgen (Monitoring) und evaluieren zu können.

B WAS IST GENDERSENSIBLE STATISTIK?

1. Womit wir es zu tun haben und wie sich dieses Feld entwickelte

Geschlechtsdifferenzierte bzw. -sensible Daten werden für sämtliche Bereiche der Gesellschaft benötigt: für Arbeitsmarkt, Bevölkerung, Bildung, Gesundheit, soziale Absicherung usw. Gendersensible Statistik betrifft daher das gesamte System von Statistik und Datenerfassung, nicht nur einzelne Bereiche davon, denn die für Geschlechterfragen relevanten Daten stammen aus den unterschiedlichsten Themenfeldern und Quellen, aus Volkszählungen, Umfragen, Verwaltungen.⁸ Sehr wichtig ist dabei, dass die, die Daten verwenden und mit ihnen arbeiten, und jene, die sie „produzieren“, in Kontakt zueinander kommen, ja wenn möglich zusammenarbeiten, um die wichtigen Themen und benötigten Daten zu identifizieren.⁹

Woran die meisten Menschen bei gendersensibler Statistik zuerst denken, ist die Aufschlüsselung von Daten nach Frauen und Männern. Dieses so genannte „sex-counting“ ist ohne Zweifel ein wesentlicher Bestandteil – jedoch ist es noch nicht ausreichend. Allein dadurch werden genderrelevante Themen noch nicht ausreichend erfasst. „Die zentrale Frage ist“, schreibt Kristina Hametner, bei der Stadt Wien zuständig für Sozial- und Genderstatistik, „welche Daten zu welchen Lebensbereichen benötigt werden, um die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern tatsächlich abzubilden.“¹⁰ So besteht etwa das Thema „Arbeit“ nicht nur aus der bezahlten Erwerbsarbeit, sondern auch aus der unbezahlten Arbeit – Kinderbetreuung, Hausarbeit, Pflegearbeit. Um die Lebensrealität beider Geschlechter, die Gesamtarbeitsbelastung oder eventuelle Hemmnisse für eine (volle) Erwerbstätigkeit abbilden zu können, sollte die Statistik beide Felder abdecken können – das tut sie derzeit aber bei der unbezahlten Arbeit nur unzureichend.¹¹

Eine kurze Geschichte

Gendersensible Statistik bzw. gendersensible Erhebung und Analyse von Daten ist ein relativ junges Gebiet. Zwar wurden schon vor langer Zeit immer wieder Statistiken nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt. In systematischer Weise und in großem Stil wurde die Thematik aber erst in den siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts angegangen. Frauenorganisationen und -vertreterinnen begannen, Daten über die Situation von Frauen zu verlangen. Auf internationaler Ebene wurde dies erstmals bereits 1975 auf der First World Conference on Women in Mexico City artikuliert. Zehn Jahre später, 1985, bei der Third World Conference in Nairobi, machten einige Regierungen bereits geltend, dass sie auf diesem Gebiet zu arbeiten begonnen hatten und Statistiken über Frauen produzierten. Zu Beginn ging es also darum, dass Daten überhaupt nach dem Geschlecht erhoben wurden, und um die Bereitstellung von Daten über Frauen. In etlichen Ländern wurden sie zwar nach dem Geschlecht erhoben, aber oft nicht entsprechend analysiert oder der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung gestellt.¹² Einen weiteren wichtigen Meilenstein bedeutete die Beijing Declaration und Platform for Action (anlässlich der Fourth World Conference in Beijing im Jahr 1995). Die AktivistInnen forderten regionale, nationale und internationale Organisationen dazu auf, geschlechterrelevante Daten zu erheben bzw. bestehende Systeme zu adaptieren, um Veränderungen der Situation von Frauen und Männern laufend analysieren zu können. Alle Daten, die sich auf Personen beziehen, sollten nach Geschlecht und Alter erhoben, regelmäßig analysiert und aufbereitet werden und für Frauen relevante Themen reflektieren.¹³ Wie sich am historischen Werdegang der gendersensiblen Statistik ablesen lässt, durchlief der Umgang mit Geschlecht und Daten, parallel zum Umgang mit dem Thema Gender, mehrere Phasen: vom Ziel der Gleichbehandlung über die Frauenförderung, wo speziell Frauen ins Blickfeld geholt

⁸⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42

⁹⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 6, 42ff.

¹⁰⁾ Hametner 2005: 4

¹¹⁾ vgl. Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 15ff.

¹²⁾ United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

www.unecce.org/stats/gender/web/welcome1.htm, Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42

¹³⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 8; Hedman/Perucci/Sundström 1996: 33, 47f.

wurden, Männer jedoch eher außen vor blieben, zum Gender Mainstreaming, in dem die Lebensrealität von Frauen und Männern betrachtet wird.

Vergleichbar verlagerte sich bei den Daten der Fokus von „Daten über Frauen“ zu „Daten über Frauen und Männer“ und zum Mainstreaming gender-relevanter Themen in die gesamten statistischen Systeme. Common sense besteht mittlerweile darüber, dass geschlechtssensible Statistik nicht nur die Aufschlüsselung der Daten nach dem Geschlecht einschließt, sondern auch, dass Konzepte, Definitionen und Methoden, die bei der Datenerhebung, der Analyse und der Präsentation verwendet werden, geschlechterrelevante Themen adäquat widerspiegeln.¹⁴ Parallel dazu geht die Entwicklung entsprechend dem Diversity-Konzept in die Richtung, eine Differenzierung auch nach weiteren Gruppen mitzubedenken – etwa nach Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, nach Alter, sexueller Orientierung, dem Vorliegen einer Behinderung usw. Entsprechend werden auch Frauen und Männer zunehmend weniger als homogene Gruppen, sondern ebenso in ihrer Vielfalt betrachtet: nach Altersgruppen, Bildungsabschluss, der familiären Situation oder nach Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen.

Praktisch vorangetrieben hat das Feld „Gender Statistics“ vor allem eine Institution, nämlich Statistics Sweden. Schon 1983 hat sie als erstes nationales Statistisches Amt eine eigene Gender Statistik-Abteilung eingerichtet.¹⁵ Sie erarbeitete Know-How und trieb das Konzept damit sowohl im eigenen Land als auch international voran. Mit dem Buch „Engendering Statistics. A Tool for Change“¹⁶ publizierte sie 1996 einen Leitfaden für das „Gendern“ von Statistiken, das sich vorwiegend an StatistikerInnen sowie an TrainerInnen richtete. Vieles, was heute auf dem Gebiet als common sense gilt, geht auf dieses viel zitierte Buch zurück. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, diente

es auch für das vorliegende Buch als Leitfaden, wurde jedoch insofern abgewandelt, als dieses vorwiegend auf AnwenderInnen ausgerichtet ist.

Mittlerweile ist durchaus einiges auf dem Gebiet geschehen. Große statistische Einrichtungen und Büros wie die nationalen Statistikämter sowie jene von Bundesländern und Kommunen begannen zunehmend die Kategorie Geschlecht mitzuberücksichtigen.¹⁷ Vieles kam freilich erst auf Druck von Frauen-LobbyistInnen zustande.¹⁸ Außerdem treiben in Europa die Bestrebungen der EU nach Gleichstellung der Geschlechter und Verankerung von Gender Mainstreaming wissenschaftliche Erörterungen darüber, wie die Situation von Frauen und Männern aussagekräftig abgebildet werden kann und wie geschlechtsspezifische Auswirkungen von Maßnahmen gemessen werden könnten (Monitoring sowie Evaluierung), weiter voran. Fortschritte in gendersensibler Statistik bringen auch Bemühungen um das Gender Budgeting mit sich, also um die geschlechtergerechte Gestaltung von Budgets. Sowohl wenn man Budgets und Bedarfe analysiert, als auch, wenn man Ziele festlegt und nachprüft, hat man es mit Daten zu tun und benötigt Daten aus den unterschiedlichsten statistischen Feldern. So haben heute die Politik und öffentliche Verwaltungen ebenso wie NGO, Unternehmen und die breite Öffentlichkeit Bedarf nach geschlechtssensiblen Daten. Dies ist rund um den Globus der Fall, auch in Russland, Neuseeland und Albanien beschäftigen sich Statistikeinrichtungen mit gendersensiblen Daten und Indikatorenentwicklung, wie etwa auf der „Gender Statistics Website“ der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) eindrucksvoll zu sehen ist, die viele Veranstaltungen zu dem Thema abhält und jede Menge Material auch aus den einzelnen Ländern bereitstellt.¹⁹ Ebenso sind Gender Budgeting-Initiativen auch in so unterschiedlichen Regionen wie der Andenregion²⁰, in Indien, Uganda und auf Jamaica entstanden.²¹

¹⁴ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42

¹⁵ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 11

¹⁶ Hedman/Perucci/Sundström 1996

¹⁷ United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

www.unecce.org/stats/gender/web/welcome1.htm, Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42f.

¹⁸ Corner (2003): 3

¹⁹ www.unecce.org

²⁰ Andía-Pérez/Beltrán-Barco/Coello-Cremades/Falú/Gutiérrez/Palán-Tamayo/Zabalaga-Estrada 2004

²¹ United Nations Development Programme (UNDP) 2000

2. Woran es noch mangelt

Freilich sind nach wie vor eine Reihe von Datenlücken und Mängeln festzustellen. So werden Gender-Themen nach wie vor noch viel zu wenig als Querschnittsfragen berücksichtigt. Viele Fragen können nach wie vor nicht oder nicht ausreichend beantwortet werden: In manchen Bereichen fehlen Erhebungen, Aufschlüsselungen oder Verknüpfungsmöglichkeiten, obwohl die Mängel zum Teil seit Jahren bekannt sind.²²

Angela Me, eine bekannte Expertin auf dem Gebiet der Gender Statistics, listete an Themen, für die es noch zu wenig Daten gibt, den Beitrag von Frauen und Männern zu unbezahlter Arbeit sowie Arbeit generell, Erwerbstätigkeit, Armut und Gewalt auf.²³ Auch liegt in den meisten Statistiken der Fokus auf der Erwerbstätigkeit bzw. auf der Zeitspanne des „aktiven“ Erwachsenenlebens. Damit gerät jedoch nur ein Teil der Bevölkerung ins Blickfeld.²⁴

Rar sind geschlechtsspezifische Informationen auch in Bereichen, in denen der Geschlechterbezug nicht unmittelbar ins Auge sticht, etwa wenn es um Wirtschaft und Infrastruktur geht, um Unternehmen, Transport oder Landwirtschaft. Es ist zum Beispiel nicht selbstverständlich, dass das Geschlecht von UnternehmensinhaberInnen ausgewiesen wird.²⁵

Ein Problem liegt oft auch darin, dass Daten zu Gruppen zusammengefasst wurden – etwa Einkommen in Einkommensgruppen, Alter in Jahren in Altersgruppen oder Berufe in breite Berufsgruppen – und dann nicht mehr detailliert genug sind, um sie gut analysieren zu können.²⁶ Auch wäre es wichtig, Daten zu verschiedenen Themen miteinander verknüpfen, also zueinander in Beziehung setzen zu können. Häufig sind sie jedoch nicht verknüpfbar

– aus unterschiedlichen Gründen: Weil zwar Daten zu mehreren Themen vorliegen, sie aber aus unterschiedlichen Stichproben stammen. Oder weil sie sich nicht mehr einzelnen Fällen (Personen, Unternehmen...) zuordnen lassen, sondern nur mehr in einer zusammengefassten Form vorliegen.²⁷ Die Analyse erschwert es auch, wenn zu einem Thema sehr viele unterschiedliche Indikatoren verwendet werden – wenn also in einer Untersuchung ein bestimmter Sachverhalt mitgezählt wird, in einer anderen aber nicht. Dies ist etwa beim Thema Arbeitslosigkeit der Fall: So gilt nach österreichischer Berechnung nur als arbeitslos, wer beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet ist. Nach der in der EU üblichen (und von Eurostat²⁸ verwendeten) Definition jedoch gelten jene als arbeitslos, die „ohne Arbeit sind“, sofort eine Arbeit aufnehmen könnten und aktive Schritte zur Arbeitssuche setzen. Und Entwicklungen lassen sich nur schwer nachvollziehen, wenn die Indikatoren im Zeitverlauf häufig geändert werden.

Zusammenfassend empfiehlt Angela Me folgende Schritte³⁰:

- Vereinzelt umgesetzte neue Initiativen, die bislang schlecht erfasste Bereiche wie Studien über Zeitverwendung, Erhebungen zu Gewalt im privaten Bereich usw. behandeln, in reguläre Programme umwandeln,
- Instrumente für gendersensible Analysen in Bereichen entwickeln, die über die traditionellen Aspekte der Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft hinausgehen und wo es wenig Tradition in Bezug auf Gender-Analyse gibt: Wirtschaft, Transport, Kommunikation und dergleichen,
- Indikatoren standardisieren,
- regelmäßige Zusammenarbeit zwischen StatistikerInnen und PolitikerInnen bzw. ProgrammentwicklerInnen etablieren.

²²⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 37, 40

²³⁾ Me 2004: 5

²⁴⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 14

²⁵⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 10

²⁶⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

²⁷⁾ vgl. auch Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 38

²⁸⁾ Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften

²⁹⁾ Statistik Austria, Kytir/Stadler 2004

³⁰⁾ Me 2004: 2, 4

Arbeitslosigkeit nach EU-Definition

Nach der von der EU verwendeten Definition und dem so genannten Labour Force-Konzept (LFK) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die

- ohne Arbeit sind (wobei eine Person bereits dann als erwerbstätig gilt, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als UnselbstständigeR, SelbstständigeR oder MithelfendeR gearbeitet hat),
- innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können und
- während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben. (Die bloße Meldung beim Arbeitsmarktservice, um Arbeitslosengeld zu beantragen, reicht nicht aus. Auch die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht als Form der Arbeitssuche betrachtet.)²⁹

3. Die Lage in Österreich

Auch in Österreich hat sich in punkto Bereitstellung aufgeschlüsselter Daten, Nachdenken über Konzepte und Versuche, Lücken zu schließen, bereits einiges getan – und die Bemühungen kommen zunehmend in Gang.

Die zentrale nationale Statistikeinrichtung, Statistik Austria, erfasst bei allen personenbezogenen Erhebungen das Geschlecht und wertet die Ergebnisse danach aus. In der jährlich erscheinenden Publikation „Statistisches Jahrbuch Österreichs“ werden zu einer Reihe von Themen geschlechtsspezifische Daten publiziert, die auch im Internet kostenlos abrufbar sind. Zu erwähnen sind weiters die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus, die wichtige Informationen zu Erwerbssituation, zur Stellung im Beruf, Arbeitszeit, Zweittätigkeit, Ausbildung, Arbeitsuche usw. liefert, sowie die alle vier Jahre durchgeführte Erhebung im Rahmen der Verdienststrukturstatistik, die auch schlechter beachtete Felder wie Arbeitszeiten, Zweittätigkeiten, Bildungsabschlüsse und soziale Stellung der Berufstätigen beleuchtet.³¹

Im Vergleich zu anderen österreichischen Einrichtungen früh aktiv wurde auch das Arbeitsmarktservice (AMS). Mitte der 90er Jahre begann es mit dem Aufbau des „Data Warehouse“, dessen Ziel es war, die Fülle an verschiedensten Daten, die auf historisch unterschiedlich gewachsenen Speichermedien und Datenbanken lagerten, zusammenzuführen. Gendersensible Statistik stand hier zwar als Ziel nicht im Mittelpunkt, wird nun jedoch bereits seit einigen Jahren mitberücksichtigt. Auch bietet das AMS über seine Homepage zahlreiche Daten, Auswertungen und Studien, die die Gender-Thematik ins Auge fassen und analysieren.³²

Zu erwähnen ist auch das so genannte BALI-Web, in dem AMS-Daten zur Arbeitslosigkeit mit Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbstständigen Beschäftigung verknüpft werden. BALI ist frei zugänglich.³³

Seitens der größeren österreichischen Städte haben beispielsweise Graz als auch Wien das Thema bereits vor einigen Jahren aktiv in die Hand genommen. Die Stadt Graz hat Initiativen gestartet, um interne Daten besser zu nutzen bzw. um bei Erhebungen und Auswertungen geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten besser Rechnung zu tragen.³⁴ Die Stadt Wien beauftragte das mit geschlechtsspezifischen Statistiken seit Jahren befasste Institut für Höhere Studien (IHS) damit, ein Konzept für den Aufbau einer gendersensiblen Statistik in Wien zu erstellen. Der Auftrag lautete, möglichst viel aus den vorhandenen Administrativdaten herauszuholen und möglichst wenig auf neue, große Erhebungen zu setzen.³⁵ Aus Budgetgründen geht der Trend generell in diese Richtung – ohnehin existierende Daten besser zu nutzen.³⁶

Auch auf dem Feld des Gender Budgeting wurde in Österreich eine Reihe von Initiativen gestartet, die die gendersensible Statistik ebenfalls vorantreiben. Sie sind sowohl auf Bundesebene (Bundeskanzleramt, Ministerien) als auch auf der Ebene der Länder zu finden (etwa das Land Oberösterreich), in Kommunen (etwa die Städte Graz, Kapfenberg, Wien) sowie in einzelnen Einrichtungen (NGO...)³⁷

Sehr aktiv auf dem Gebiet ist auch die Arbeiterkammer. Die AK Wien legte mit ihrem „AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld“ nicht nur einen prägnanten Überblick über die soziale und insbesondere Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern in Österreich vor. Sie verband diesen überdies mit

³¹⁾ Ausführliches über die Inhalte der Verdienststrukturerhebung (VESTE) finden Sie im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“ im Abschnitt „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“; Ergebnisse aus der VESTE im Kapitel „VI. GESCHLECHTERSENSIBEL ANALYSIEREN UND PRÄSENTIEREN“ im entsprechenden Abschnitt über die Einkommensunterschiede (F).

³²⁾ www.ams.or.at, Menüpunkte „Arbeitsmarktdaten“ sowie „Forschung“

³³⁾ www.dnet.at/bali. BALI wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit betreut.

³⁴⁾ unter Anderem auch im Rahmen des Projektes POP UP GeM

³⁵⁾ Die Ergebnisse sind in der auch für andere Interessierte sehr nützlichen Publikation „Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Genderanalyse“ dokumentiert (Wroblewski/Leitner/Steiner 2005, in: Statistische Mitteilungen der Stadt Wien. Heft 1, 2/2005, 7-45, Stadt Wien, Wien).

³⁶⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 5

³⁷⁾ Mehr über österreichische Gender Budgeting-Aktivitäten in: Klatzer/Pfeifer Brändli 2005.

einer umfassenden Indikatoren- und Quellenkritik sowie Vorschlägen zur Verbesserung der Datenlage.³⁸

Trotz etlicher Bemühungen gilt vieles des zum Thema Nachholbedarf und Lücken Gesagten auch für Österreich. Sinn und Notwendigkeit, personenbezogene Daten nach dem Geschlecht auszuweisen, sind mittlerweile zwar weit gehend anerkannt, forciert auch durch die von der EU gestellten Anforderungen. Doch gelegentlich finden sich selbst dabei noch Defizite.³⁹ Auch hier zu Lande ist die Datenlage bei manchen Themen schlecht, bleiben Themen ausgeblendet, sind Verknüpfungen nicht möglich und bewirken Definitionen geschlechtsspezifische Verzerrungen.

Problematisch ist etwa bei den Einkommensdaten, dass eine Bereinigung nach der Arbeitszeit nach wie vor nur bei wenigen Datenquellen möglich ist.⁴⁰ Ähnlich verhält es sich mit der meist fehlenden Zuordnung von Beschäftigten zu Berufen. In Österreich werden Erwerbstätige vorwiegend Wirtschaftszweigen zugeordnet.⁴¹ Diese sagen jedoch über die tatsächliche Tätigkeit noch nichts aus. Im Zweig „Bauwesen“ finden sich beispielsweise BauarbeiterInnen ebenso wie ArchitektInnen und SekretärInnen. Berufliche Segregation lässt sich damit schwerlich analysieren. Auch Verknüpfungsmöglichkeiten mit der Familiensituation sind sehr rar. Großer Nachholbedarf besteht beispielsweise bei der Erfassung der unbezahlten Arbeit⁴² und bei Zeitbudgeterhebungen – die letzte wurde in Österreich 1992 durchgeführt.⁴³

³⁸⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006

³⁹⁾ vgl. dazu Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 78

⁴⁰⁾ Einkommensdaten und deren Stärken und Schwächen nach verschiedenen Quellen werden ausführlich im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“ im Abschnitt „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“ erörtert.

⁴¹⁾ Es handelt sich um die so genannten ÖNACE-Kategorien.

⁴²⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 15ff.

⁴³⁾ Petrovic 2005: 13

C ANFORDERUNGEN AN GENDERSENSIBLE STATISTIK

Statistiken, die den Namen „gendersensibel“ verdienen wollen, sollten mehrere Anforderungen erfüllen. In diesem Kapitel erhalten Sie zusammengefasst einen kurzen Überblick über die Punkte, auf die es besonders zu achten gilt und denen Sie im Laufe der Beschreibung des Buches immer wieder begegnen werden.

Mainstreamen: Gendersensible Statistik hat überall etwas verloren

Wie für das Gender Mainstreaming gilt auch für die gendersensible Statistik, dass sie nicht als isolierter Bereich der Statistik, als kleines Feld im großen statistischen System, zu sehen ist – vielmehr sollte das Ziel darin bestehen, genderrelevante Themen in allen statistischen Feldern mitzudenken und zu verankern. Idealerweise sollte die Bereitstellung gendersensibler Daten in sämtliche Datenproduktionsprozesse integriert sein. Alle Statistiken, die geschlechterrelevante Komponenten aufweisen, sollten diese Gender-Themen auch reflektieren – also auch jene Bereiche, in denen diese Aspekte nicht auf den ersten Blick ersichtlich sind, von denen man aber inzwischen weiß, dass sehr wohl Geschlechterbezüge bestehen: im Wirtschafts- und Infrastrukturbereich, wenn es um Unternehmen, Verkehr, Städtebau, Dienstleistungen und vieles mehr geht.⁴⁴

Daten über Personen: Aufschlüsseln!

Oberste Grundregel der gendersensiblen Statistik: Alle personenbezogenen Daten sollen nach dem Geschlecht erhoben und präsentiert werden, das Geschlecht soll durchgängig als zentrale Kategorie berücksichtigt werden. Das bedeutet auch, dass nicht nur isoliert Daten über Frauen dargestellt werden sollen, sondern jeweils Daten über beide Geschlechter, um den Vergleich zu ermöglichen und Unterschiede aufzuzeigen. Auch wenn andere Unterscheidungsmerkmale von Interesse sind – Alter, Bildung, Herkunft usw. –, sollte das Geschlecht nicht aus dem Blickfeld

verloren gehen.⁴⁵ Das bedeutet, dass auch Tabellen, die etwa „Bevölkerung nach Bildungsabschlüssen“ oder „Erwerbstätige nach Beruf“ zeigen, nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt werden sollen.

Ins Bild holen: Erfassen aller relevanten Themen

Das Zählen von Frauen- und Männerköpfen („Sex-Counting“) ist wichtig, es geht aber noch um viel mehr. Ein wesentliches Ziel lautet: Statistiken sollen die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Geschlechterrollen von Frauen und Männern vollständig abbilden, für sämtliche geschlechterrelevanten Themen und Fragestellungen sollen Daten vorliegen.⁴⁶ Das ist derzeit nicht der Fall, in vielen Bereichen bestehen Datenlücken.

Konzepte, Definitionen, Methoden verbessern

Konzepte, Definitionen und Methoden, die bei der Datenerhebung, der Analyse und der Präsentation verwendet werden, sollen geschlechterrelevante Themen für Frauen und Männer gleichermaßen widerspiegeln. Derzeit ist die Aussagekraft für Frauen und Männer oft unterschiedlich, manche Themen fallen durch die Art der Definition unter den Tisch, es kommt zu versteckten Verzerrungen.⁴⁷

Ein Beispiel für versteckte Verzerrungen ist die Berechnung der Arbeitslosenquote in Österreich. Diese wird aus dem Verhältnis von Arbeitslosen zu Beschäftigten errechnet. Die Sache hat allerdings einige Haken: Die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld zählen in Österreich ebenso zu den Beschäftigten wie die Präsenzdienner. Deren Zahlen beeinflussen daher die Arbeitslosenquote. Bereinigt man die Quoten um die KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, so ergeben sich für Frauen in bestimmten Altersgruppen höhere Arbeitslosenquoten als die offiziell ausgewiesenen (2004: für 25- bis 39-jährige Frauen: 7,1 statt 6,2 Prozent). Da die Männer unter den KinderbetreuungsgeldbezieherInnen so

⁴⁴⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 46, Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 10

⁴⁵⁾ Corner 2003: 3

⁴⁶⁾ Hametner 2005: 4, Corner 2003: 3

⁴⁷⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42

rar sind, verändert sich bei ihrer Quote durch diese Bereinigung nichts.⁴⁸

Ein Beispiel für die gravierenden Veränderungen von Ergebnissen je nach Definition ist die Berechnung des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Unbezahlte Haus- und Familienarbeit wird in diesem nicht mitgezählt. Nun ist es natürlich eine Frage der Einschätzung, wie hoch man diese monetär bewertet. Nach den Erkenntnissen der Zeitbudgeterhebung aus 1992 würden sich die Anteile der von Männern und Frauen geleisteten Beiträge jedoch deutlich verschieben, bis hin zu der Schlussfolgerung, „dass Frauen sogar mehr erwirtschaften als Männer“, so Gabriela Petrovic, Generaldirektorin der Statistik Austria, „im Gegensatz zum klassischen BIP, in dem nur die bezahlten Tätigkeiten Berücksichtigung finden“.⁴⁹

Unterschiede und Zusammenhänge erklären

Die Interpretation von Statistiken und Analysen sollte gesondert für Frauen und Männer vorgenommen werden. Die wesentlichen Unterschiede sollten einander gegenübergestellt und erklärt werden. Auch sollte versucht werden, Zusammenhänge mit Geschlechterrollen, strukturellen Ungleichheiten usw. explizit anzusprechen und so weit als möglich zu erklären.

Für die Analyse müssen auch gesellschaftliche, historische und kulturelle Entwicklungen in den jeweiligen Bereichen einbezogen werden. So ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Dienstleistungsberufen nicht gleich zu bewerten wie jener in technischen Berufen oder wie der Professorinnenanteil an Universitäten: Sie haben alle eine andere Geschichte. In Dienstleistungsberufen gibt es schon seit längerer Zeit vergleichsweise viele Frauen in höheren Positionen. Ein bestimmter Frauenanteil kann also in einem Feld ein Zeichen für eine sehr positive Entwicklung, in einem anderen für ein Auf-dem-Stand-Treten und in einem

dritten eine massive Verschlechterung bedeuten. Auch Fördermaßnahmen werden in unterschiedlichen Bereichen unterschiedlich rasch Erfolge zeitigen – je nach den Voraussetzungen. All das gilt es bei der Interpretation mitzubedenken. Die Entwicklung und der Status quo lassen sich nur vor diesen Hintergründen adäquat analysieren.⁵⁰

Zentrale Regeln für geschlechtssensible Statistik⁵¹:

- Genderrelevante Themen sollten im gesamten statistischen System vorkommen.
- Alle Daten über Personen sollten nach Geschlecht differenziert erhoben, analysiert und präsentiert werden.
- Nicht „Daten über Frauen“, sondern „über Frauen und Männer“!
- Auch wenn weitere Unterscheidungsmerkmale betrachtet werden, sollte das Geschlecht als zentrale Kategorie nicht aus dem Blickfeld verloren gehen.
- Statistiken sollen die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Geschlechterrollen von Frauen und Männern vollständig abbilden.
- Konzepte, Definitionen und Methoden, die bei der Erhebung, der Analyse und Präsentation von Daten verwendet werden, sollen geschlechterrelevante Themen für Frauen und Männer gleichermaßen widerspiegeln.
- Die Interpretation von Statistiken und Analysen sollte gesondert für Frauen und Männer vorgenommen werden.

⁴⁸) Beispiel aus: Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 78

⁴⁹) Petrovic 2005

⁵⁰) vgl. Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 9, 38, 41

⁵¹) United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): www.unece.org/stats/gender/web/welcome1.htm, Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42, Wroblewski/Leitner/Steiner 2005

II. DER ABLAUFPLAN FÜR GENDERSENSIBLE STATISTIK

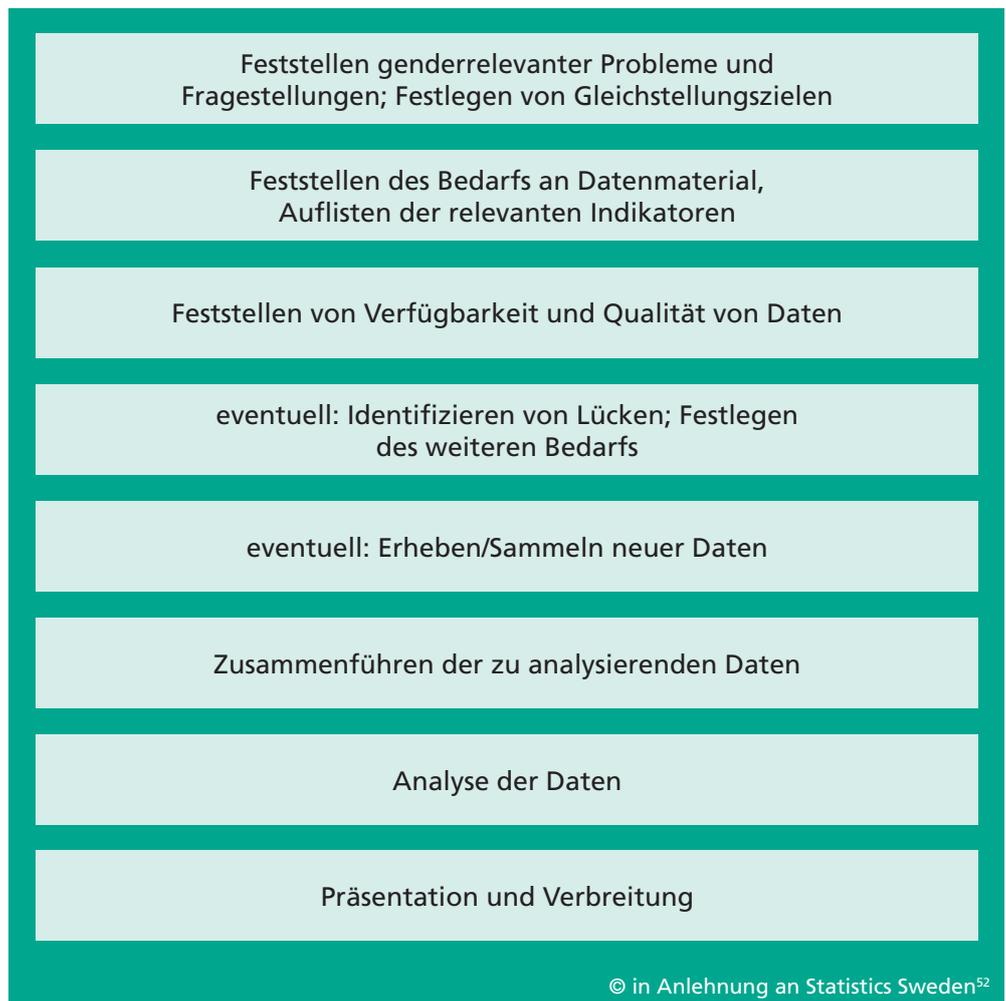
Der Prozess der Datenerhebung und -verarbeitung ist im Grunde genommen immer derselbe, egal um welches Themenfeld es sich handelt. Hier wird speziell auf die notwendigen Schritte in Bezug auf geschlechtsspezifische Daten eingegangen, der Großteil des Inhalts ist auch für Statistik und Datenerhebung generell relevant.

Im Folgenden finden Sie einen kurzen Überblick über den Ablauf der Arbeit mit Daten, der vom Festlegen der Fragestellung bis zu dem Moment reicht, in dem man die aufbereiteten Ergebnisse unter das Publikum bringt. Das von Statistics Sweden entwickelte Modell wird in diesem Buch grafisch in komprimierter Weise dargestellt, inhaltlich jedoch werden auch hier alle Schritte dargestellt. Es wird Sie von nun an – sozusagen als Wegweiser – durch das gesamte Buch begleiten.

Dieser Ablaufplan lässt sich gut mit dem Sechs-Schritte-Modell kombinieren. Damit Stereotype und „landläufige“ Annahmen nicht unhinterfragt auch in einem Gender Mainstreaming-Projekt Platz greifen, braucht es die Unterstützung von Daten. Ob bei der Ist-Analyse, der Analyse von Optionen oder bei der Evaluation – immer lassen sich die folgenden Schritte anschließen.

Festlegen der Themen und Ziele

Als allererstes geht es darum, festzustellen, welche Fragestellungen und Probleme in punkto Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und Gleichstellung besonders anstehen. Es gilt zu entscheiden, wo man genauer hinschauen oder selber etwas tun möchte. Hat man ein Thema bzw. einige Themen gefunden, das/die man bearbeiten möchte, so gilt es, Ursachen und Auswirkungen zu analysieren. Wollen wir uns zum Beispiel mit der



⁵²⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 8

wachsenden geringfügigen und sonstigen Teilzeitbeschäftigung bei Frauen befassen, so sollte man überlegen, was dies für die betroffenen Frauen an Konsequenzen nach sich zieht: So lässt sich die Brisanz der Angelegenheit feststellen und argumentieren. In den Ursachen wiederum liegt der Schlüssel für Lösungsansätze. In einem weiteren Schritt geht es darum, Ziele festzulegen.

Feststellen der benötigten Indikatoren

Jetzt geht es darum, die Indikatoren zu finden, die man braucht, um das Thema sowie seine Ursachen und Folgen darstellen und analysieren zu können. Dazu listet man alle benötigten Indikatoren auf, und zwar vorerst, ohne lange zu überlegen, ob die entsprechenden Daten wohl existieren, ob sie aktuell sind usw. Das kommt erst im nächsten Schritt.

Im Fall der Teilzeit- und geringfügigen Arbeit hieße das also beispielsweise aufzulisten:

- die aktuellen Quoten⁵³ der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen und Männern;
- die Teilzeitquoten der Steirerinnen und Steirer und die der Österreicherinnen und Österreicher, um einen Vergleich ziehen zu können;
- die Teilzeitquoten der letzten zehn Jahre, um die Entwicklung nachzeichnen zu können;
- die Teilzeitquoten für Frauen und Männer mit (betreuungsrechtlichen) Kindern und ohne, wenn man auf den Zusammenhang mit Betreuungspflichten eingehen will;
- Einkommen nach Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit; stundenbereinigt), will man Armutsgefährdung oder eventuelle Benachteiligungen Teilzeitbeschäftigter unter die Lupe nehmen;
- die Teilzeitquoten nach Berufen und Bildungsabschlüssen, will man die unterschiedliche Verbreitung nach Gruppen analysieren, usw.

In vielen Publikationen wird darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, dass bei den Punkten eins und zwei die BenutzerInnen von Daten mit den Produ-

zentInnen zusammenarbeiten. So können AnwenderInnen (ForscherInnen, AkteurInnen in Politik und Verwaltung, Maßnahmen-Planende in NGO, Bildungseinrichtungen und Betrieben usw.) auf Basis ihres gerade aktuellen Problems oder ihrer Fragestellung ihren Bedarf an Daten einbringen, der den ProduzentInnen vielleicht zuvor nicht bewusst war. Gleichzeitig stellt sich immer wieder heraus, dass NutzerInnen ungenügend darüber informiert sind, was bereits alles an Daten existiert. In der Zusammenarbeit können derlei Informationsdefizite behoben werden.

Natürlich ist ein solcher Austausch nicht immer möglich. Zunehmend finden solche gelegentlichen Vernetzungen zwischen Betroffenen der beiden Seiten aber durchaus statt, zum Beispiel aus Anlass einschlägiger Projekte.

„ProduzentInnen“ können dabei unterschiedlichste Personen sein: Angestellte der Statistik Austria fallen ebenso darunter wie Statistik-ErstellerInnen des AMS. Es kann sich aber auch um jemanden aus der eigenen Organisation handeln, beispielsweise in einer Einrichtung, die mit behinderten Menschen arbeitet, die/der für Erstgespräche und Aufnahme zuständig ist, dazu Personeneinträge anlegt und also Daten über die KlientInnen produziert. Oder um MitarbeiterInnen, die für das Personalwesen zuständig sind. In einem solchen Rahmen ist ein Austausch auch relativ einfach zu organisieren.

Feststellen von Verfügbarkeit und Qualität von Daten

Ist die Indikatorenliste fertig, gilt es nun, zwei Dinge festzustellen:

- Sind die gesuchten Daten verfügbar?
- Von welcher Qualität sind diese Daten? Sind sie die Richtigen für meine Zwecke; bilden sie genau das ab, was ich brauche?

Verfügbarkeit:

Der erste Schritt ist die Recherche nach Daten und Datenquellen: Existieren die Daten, nach denen ich fahnde? Es kann sein, dass Daten fehlen oder nur

⁵³ Quoten sind Anteile an der Grundgesamtheit. Teilzeitquoten sind also die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten.

unvollständig vorhanden sind, etwa nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt vorliegen oder nicht aktuell sind. Und: Sind sie auch zugänglich?

Qualität:

Nun geht es darum, die Qualität der Datenquellen und der gefundenen Zahlen unter die Lupe zu nehmen und einzuschätzen, ob die Daten das aussagen, wonach man sucht.

So wird man bei Daten zu Einkommen verknüpft mit Arbeitszeit feststellen, dass nur ein Teil überhaupt Informationen zur Arbeitszeit enthält. Manche unterscheiden nach Vollzeit und Teilzeit, schweigen aber über das genaue Stundenausmaß. Eine Mikrozensus-Befragung wiederum enthält zwar möglicherweise detaillierte Informationen zur Arbeitszeit, dabei ist aber zu bedenken, dass die Zahlen durch Selbstauskunft zu Stande kommen. Außerdem handelt es sich beim Mikrozensus um eine Stichprobenerhebung, die sich auf Grund der niedrigen Fallzahlen auf regionaler Ebene nicht mehr in allen Fällen seriös interpretieren lässt.

In diesem Schritt geht es also darum, sich die Konzepte und Erhebungsmethoden, die hinter den Daten stehen, genau anzusehen und zu überlegen, welche Daten nun für die eigenen Zwecke am ehesten brauchbar sind, welche Kompromisse man eventuell eingehen muss – und welche man vielleicht nicht eingehen will.

Identifizieren von Lücken, Festlegen des weiteren Bedarfs an Daten

Nachdem die Verfügbarkeit und Qualität der gesuchten Daten analysiert sind, kann man nun

- die Daten-Lücken feststellen,
- feststellen, welche weiteren Daten benötigt würden,
- eventuell mit relevanten StatistikproduzentInnen Kontakt aufnehmen, um diese über die Daten-Lücken und den Bedarf zu informieren und mehr oder andere Erhebungen und Aufbereitungen anzuregen,
- festlegen, wie man weiter vorgehen will: Entweder man bringt andere dazu, Daten anders oder ganz neu zu erheben oder besser verfügbar zu machen. Oder man entschließt sich,

sich selbst um eine neue Erhebung zu kümmern. Oder aber man entscheidet, mit den bestehenden Daten das Auslangen zu finden und dabei eventuell Einschränkungen in Kauf zu nehmen.

Erheben/Sammeln neuer Daten

Es besteht die Möglichkeit, entweder selbst eine Erhebung durchzuführen oder aber eine Erhebung in Auftrag zu geben.

Zusammenführen der zu analysierenden Daten

Nun ist es so weit, dass man die gefundenen, für geeignet befundenen Daten sowie allfällige neu erhobene zusammenwerfen kann. Oft wird man dafür Daten aus einer ganzen Reihe von Quellen und unterschiedlichsten Themenbereichen heranziehen müssen.

Analyse der Daten

Auch Statistik-Nicht-ExpertInnen können relativ schnell einige Analysen durchführen, etwa häufigste Werte, arithmetische Durchschnitte und Mittelwerte bilden, Daten zu Gruppen (Kategorien) zusammenfassen, Gender Gaps berechnen usw. Wichtig ist auch im Kopf zu behalten, wie viel an Aussage durch die Art der Aufbereitung beeinflusst werden kann, etwa durch die Art, wie man Kategorien bildet, welche Daten man auswählt, welche statistischen Werte man anführt, wie man Tabellen und Grafiken aufbereitet usw. Dies ist sowohl dann wichtig, wenn man selbst Daten vorgesetzt bekommt, um diese gut einschätzen zu können, als auch, wenn man sie selbst aufbereitet. – (Aufwändigere) Analysen können bei Bedarf wiederum ausgelagert werden.

Präsentation und Verbreitung

Das Ziel von Analyse und Präsentation von Daten besteht darin, diese so aufzubereiten, dass die Ergebnisse leicht verständlich sind, klare Botschaften enthalten, vielleicht sogar Geschichten erzählen, und ein möglichst großes Publikum erreichen.

III. GENDERRELEVANTE THEMEN UND ZIELE FESTLEGEN

A DAS FINDEN GENDERRELEVANTER FRAGESTELLUNGEN

Gehen wir nach dem Ablaufmodell zur gendersensiblen Statistik vor, so steht am Beginn die Aufgabe, festzulegen, welche Fragestellungen und Probleme in Bezug auf Frauen und Männer und deren Lebensverhältnisse besonders unter die Lupe genommen werden sollen. Es gibt mehrere Gründe, die dafür sprechen, ein bestimmtes Thema auszuwählen:

- weil es als besonders brisant und drängend erscheint,
- weil es sich trotz zahlreicher Gegenmaßnahmen besonders hartnäckig hält,
- weil es besonders schwer wiegende Auswirkungen hat,
- weil es erst seit kurzer Zeit auftritt und seine Ursachen und Folgen noch schlecht erforscht sind,
- weil noch wenig öffentliches Bewusstsein darüber besteht oder
- weil es für die eigene Organisation/ das eigene Handlungsfeld besonders relevant ist, die eigenen Zielgruppen betrifft usw.

Ist das zu analysierende Phänomen/ sind die zu analysierenden Probleme gefunden, so gilt es, deren Ursachen, Auswirkungen und Zusammenhänge mit anderen Themen zu betrachten. Wollen wir uns zum Beispiel mit dem wachsenden Anteil an geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten an den erwerbstätigen Frauen befassen, so sollten wir überlegen, was dies für die betroffenen Frauen an Konsequenzen nach sich zieht. Beispielsweise wäre ins Treffen zu führen, dass viele Teilzeitjobs nicht Existenz sichernd sind, dass Teilzeitarbeitende nicht nur insgesamt weniger herausbekommen, sondern sich im Schnitt auch mit einem geringeren Stundenlohn zufrieden geben müssen als Fulltime-Arbeitskräfte und dass ihr niedriger Verdienst später auch ihre Pensionen nach unten drücken wird. Mit der Analyse der Auswirkungen gelangt man zu Argumenten dafür, warum eine Sachlage überhaupt diskutierenswert oder problematisch

ist und an deren Verbesserung gearbeitet werden sollte.

Die Ursachen wiederum sind deshalb zu analysieren, weil in ihnen der Schlüssel für Lösungen liegt. Aus ihnen lässt sich der nötige Handlungsbedarf ableiten, um die Situation verbessern zu können.

Dazu, wie sich Ursachen und Auswirkungen mit Unterstützung von Daten analysieren lassen, kommen wir in den nächsten Kapiteln. An dieser Stelle geht es vorerst darum, vorhandenes Wissen zu nutzen, also etwa Literatur zu den Themen zu sichten oder ExpertInnen zu Rate zu holen.

Möchte man über die bloße Analyse hinausgehen und dieser gleich Taten folgen lassen, also konkrete Projekte umsetzen, so sind auch Gleichstellungsziele festzulegen.

Ein Modell, das für PraktikerInnen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming gedacht ist und bei der konkreten Umsetzung von Gleichstellungsprojekten häufig zur Anwendung kommt, ist das Sechs-Schritte-Modell. Es kann nicht nur beim Identifizieren der Ziele behilflich sein, sondern auch beim Ableiten passender Lösungsmöglichkeiten und beim Auswählen der bestgeeigneten Variante, und es umfasst auch von der Ist-Analyse bis zur Evaluation alle nötigen Schritte eines Gleichstellungsprozesses. Das Modell enthält mehrere Schritte, bei einigen davon sind Daten unabdingbar, bei manchen stehen sie nicht im Vordergrund, können aber hilfreich sein.

Zu dem Modell wurde auch im Rahmen von POP UP GeM ein eigenes Tool entwickelt, das sowohl der Information als auch der Planung dient. Sie finden es unter www.gendermainstreaming-planungstool.at.

Feststellen genderrelevanter Probleme und Fragestellungen; Festlegen von Gleichstellungszielen

Feststellen des Bedarfs an Datenmaterial, Auflisten der relevanten Indikatoren

Feststellen von Verfügbarkeit und Qualität von Daten

eventuell: Identifizieren von Lücken; Festlegen des weiteren Bedarfs

eventuell: Erheben / Sammeln neuer Daten

Zusammenführen der zu analysierenden Daten

Analyse der Daten

Präsentation und Verbreitung

Sind die zu analysierenden Phänomene gefunden, sollten auch deren Ursachen, Auswirkungen und Zusammenhänge mit anderen Themen analysiert werden. Die Ursachen liefern Informationen für Lösungen. Die Auswirkungen helfen uns, die Relevanz oder Brisanz eines Themas darzustellen und geben uns Argumente in die Hand, warum ein Phänomen überhaupt thematisiert werden sollte.

B DAS SECHS-SCHRITTE-MODELL

Das Sechs-Schritte-Modell wurde entwickelt, um bei der Einführung von Gender Mainstreaming eine systematische Vorgehensweise zu gewährleisten. Es zeigt, in welchen Phasen oder Schritten ein Gender Mainstreaming-orientierter Prozess voranschreiten sollte und wie das Gleichstellungsziel in den jeweiligen Phasen einbezogen werden soll.⁵⁴ Das Modell lässt sich problemlos mit dem Ablaufplan für gendersensible Statistik kombinieren. An mehreren Stellen werden Daten besonders stark benötigt. Jeweils dort ist das Ablaufmodell zur gendersensiblen Statistik also anschlussfähig. Ob wir nun eine Ist-Analyse durchführen, Probleme und Gruppen von Betroffenen genauer untersuchen oder das Projekt evaluieren wollen, immer geht es um die Themenfestlegung, müssen Indikatoren aufgelistet, entsprechendes Datenmaterial gefunden und dieses schließlich analysiert und aufbereitet werden.

Sie finden nun eine Erläuterung der einzelnen Schritte des Modells sowie Hinweise dazu, welche Rolle Daten dort jeweils spielen.

1. Schritt: Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse

In Gleichstellungsprojekten geht es zu Beginn darum, dass die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure definieren, was das gleichstellungspolitische Ziel sein soll, welcher Soll-Zustand also durch das Projekt angestrebt wird. Falls es sich um ein Projekt mit einem anderen Hauptziel handelt, sollte das Gleichstellungsziel in das Gesamtziel integriert werden.

Um solche Ziele formulieren zu können, bedarf es zweier Voraussetzungen:

- Zum einen muss der Ist-Zustand bezüglich Gleichstellung bekannt sein, aus dem sich der Handlungsbedarf ableiten lässt. Persönliche Meinungen oder Alltagserfahrungen stellen keine ausreichende Basis dar.
- Zum anderen sollten alle einschlägigen Rechtsnormen, Programme, Leitlinien usw., die bestimmte Vorgaben zum Thema enthalten, bekannt sein.

Ziel dieses Schrittes ist es, eine möglichst umfassende Kenntnis des Phänomens zu erlangen, mit dem wir es zu tun haben, um mit diesen Kenntnissen passende Ziele festlegen zu können.

Die Ist-Analyse ist ohne Daten undenkbar. Diese können sowohl quantitativer Natur sein (z. B. statistisches Material) als auch qualitativer (z. B. die Ergebnisse mündlicher Interviews mit Betroffenen oder ExpertInnen)⁵⁵ oder beides, wie sie etwa in wissenschaftlichen Gutachten in kombinierter Form zu finden sind. Damit dieser Schritt gelingt, ist es nötig, alle für diese Phase notwendigen Informationen zu beschaffen und zu sichten. Auch die Ursachen und Folgen des fraglichen Phänomens sollten Gegenstand der Analyse sein.

Es sollte schon hier geklärt werden, welche Personen bzw. Stellen für die Beschaffung und weitere Be- und Verarbeitung des Datenmaterials verantwortlich sein sollen und ob Beratung und Unterstützung organisiert werden müssen.

2. Schritt: Analyse der Probleme und der Betroffenen

Hier geht es um zwei Fragen:

a) Was sind, bezogen auf das konkrete Gleichstellungsvorhaben, die Hemmnisse/Hürden, die verhindern, dass es mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern gibt?

Solche Hürden können etwa diskriminierende Regeln, Instrumente oder Praktiken sein, die entweder Frauen oder

Mittelbare Diskriminierung bei Einkommen

In einem Unternehmen verdienen die Frauen um sehr viel weniger als die Männer. Bei genauerem Hinsehen kommt ein System von Gehaltszulagen zum Vorschein, das von Männern verrichtete Tätigkeiten auffällig höher bewertet als zumeist von Frauen erledigte. Die Unterschiede werden also nicht zu beheben sein, ohne das Zulagensystem zu durchforsten und auf ihre Gerechtigkeit und Vergleichbarkeit hin abzuklopfen, gegebenenfalls die Tätigkeiten einer Neubewertung zu unterziehen und ein neues Zulagensystem aufzustellen.

⁵⁴ Krell/Mückenberger/Tondorf 2004: 84ff., Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales 2001

⁵⁵ Mehr zu qualitativen und quantitativen Daten finden Sie im Kapitel „IV. DEN BEDARF AN DATEN FESTSTELLEN“, „A STATISTIKEN, DATEN, VARIABLE: GRUNDBEGRIFFE“.

auch Männer oder bestimmte Gruppen benachteiligen (Menschen mit Betreuungspflichten, MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen...). Häufig wird es sich dabei um Fälle von mittelbarer Diskriminierung handeln, also solche, die nicht auf den ersten Blick ins Auge springen, „da sich die Benachteiligung hier hinter geschlechtsneutralen Regeln und Instrumenten verbirgt“⁵⁶. Zu solchen Barrieren wurde bereits sehr viel Literatur publiziert, etwa aus dem Feld der Diskriminierungsforschung, und es existiert bereits ein beträchtliches Erfahrungswissen seitens Gleichstellungsbeauftragter sowie -verantwortlicher.

b) Welche Gruppen sind von dem Vorhaben betroffen?

Hier geht es nicht nur um eine Unterscheidung nach Frauen und Männern, sondern auch nach weiteren soziodemografischen Merkmalen oder Lebenssituationen, die für das jeweilige Vorhaben von Bedeutung sind.

Kinderbetreuungsangebot:

Analyse der Betroffenen

Eine Kommune will wissen, ob ihr Angebot an Kinderbetreuungsplätzen ausreichend ist oder ob es Nachholbedarf gibt und welchen: Werden zusätzliche Plätze benötigt? Wie viele? Von wann bis wann sollten diese geöffnet haben? Und für welche Plätze besteht überhaupt Bedarf – geht es um den Kindergarten, um Tagesmütter/-väter, Kinderkrippen oder Nachmittagsbetreuung für Schülerinnen und Schüler?

Um hier zu adäquaten Zahlen zu kommen, benötigt die Stadt einige Daten:

- die Zahl der Kinder in der Kommune, deren Alter sowie genauere Angaben zu deren Wohnorten,
- die Verteilung der bestehenden Plätze, deren Öffnungszeiten und wie diese beansprucht/ausgenutzt werden.
- Interessant wäre auch, wie viele der betroffenen Kinder bei nur einem Elternteil leben und
- wie viele Kinder mit Migrationshintergrund dabei sind, für die spezielle Angebote anzudenken wären.
- Eventuell könnte die Stadt noch eine Befragung unter Eltern durchführen lassen, um die Bedarfe aus erster Hand zu erfahren.

Wie sich zeigt, sind auch bei Schritt 2 Daten und Wissen über geschlechterrelevante Zusammenhänge essenziell, sowohl um die konkreten Hemmnisse als auch die Betroffenen genauer benennen zu können. In beiden Fällen können sowohl statistische Daten als auch qualitative Faktoren, die Auskunft über bestehende Prinzipien, Normen und Werte geben, hilfreich sein.

3. Schritt: Entwicklung von Optionen

Um die in Schritt 1 festgelegten Ziele zu erreichen, stehen häufig mehrere Wege zur Verfügung. Auf der Basis des Fachwissens und der bisherigen Analyseergebnisse, die zuletzt gewonnen wurden, sollen nun Umsetzungskonzepte entwickelt werden.

Hier benötigt man möglicherweise, aber nicht unbedingt Daten.

4. Schritt: Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags

Die in Schritt 3 entwickelten Optionen sollen nun auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. auf deren Gleichstellung analysiert und bewertet werden. Dazu dienen Prüfkriterien und Prüffragen. Aus der internationalen Diskussion über mögliche Prüf- und Bewertungskriterien haben sich drei Gruppen von Kriterien ergeben, die Aufschlüsse darüber geben, inwieweit die ins Auge gefassten Lösungsvorschläge einen Beitrag zur Gleichstellung liefern können.

In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über mögliche Prüfkriterien und -fragen. Diese sollen auch Anregungen für die Entwicklung eigener Checklisten bieten.

Es ist jeweils zu untersuchen, inwieweit die einzelnen Optionen die rechtliche Gleichstellung, die Gleichstellung hinsichtlich von Ressourcen sowie hinsichtlich der Beteiligung an Entscheidungen unterstützen oder möglicherweise auch hemmen könnten. Zusätzlich geht es auch um die Fragen: Was kann tatsächlich umgesetzt werden? Was ist leistbar?

Auf Basis der Prüfergebnisse werden die Optionen bewertet, und es wird

⁵⁶ Krell/Mückenberger/Tondorf 2004: 86

Prüfkriterien und Prüffragen zu den voraussichtlichen Auswirkungen von Lösungsmöglichkeiten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern⁵⁷

Prüfkriterien	Prüffragen
Rechtliche Gleichstellung	- Inwieweit tragen die jeweiligen Optionen (hier: Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Leitlinien usw.) zum Abbau mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung bei? - Inwieweit erleichtern die Optionen den Zugang zum Recht und die Inanspruchnahme von Recht?
Gleichstellung hinsichtlich verschiedener Ressourcen	Inwieweit fördern die jeweiligen Optionen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf - Einkommen, - Vermögen, - Bildung/Ausbildung, - Berufsausübung/berufliche Weiterentwicklung/Aufstieg, - Zeitressourcen, - Informationen, - technische Ressourcen, - Gesundheitsversorgung, - Erholung, - Mobilität, - Persönlichkeitsentwicklung.
Gleichstellung hinsichtlich der Beteiligung an Entscheidungen	Inwieweit fördern die jeweiligen Optionen eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen?

ein Lösungsvorschlag erarbeitet. Dieser muss sich nicht unbedingt mit einer der erarbeiteten Optionen decken oder auf eine dieser beschränken, sondern kann auch eine Kombination aus mehreren beinhalten.

In diesem Schritt helfen Daten, um z. B. zu einzelnen Varianten Vergleichsdaten zu heben. Für welche der Lösungsmöglichkeiten besteht der höchste Handlungsbedarf? Welche der identifizierten Ursachen, aus denen dann eine Option abgeleitet wurde, trägt stärker zum Problem bei? Welche der Optionen erscheint realistischerweise in absehbarer Zeit am ehesten als vollständig umsetzbar? Eventuell kann man auch verschiedene Umsetzungsbeispiele aus der Praxis heranziehen, um deren Auswirkungen zu vergleichen.

5. Schritt: Umsetzung der getroffenen Entscheidung

Dieser Punkt ist in der Praxis freilich der schwierigste – geht es doch um Veränderungsprozesse, die nicht nur auf wohl-

wollende Zustimmung stoßen werden. Ein wesentlicher Punkt für das Gelingen der Umsetzung besteht jedenfalls darin, die Beteiligten und Betroffenen rechtzeitig zu informieren. Auch soll es Schulungs- und Informationsangebote für diese geben, um deren Kompetenzen, Wissen und Motivation in Bezug auf Gender-Fragen zu erhöhen.⁵⁸

In diesem Schritt werden Daten für die Prozessbegleitung und für das Controlling benötigt. Denn es gilt: Was nicht einem Controlling unterzogen wird, dem wird auch keine ausreichende Wichtigkeit beigemessen.

Daten können auch hilfreich sein, um eventuell auftretende Hürden bei der Umsetzung näher beleuchten zu können, oder um Informationen, die sich im Zuge der Umsetzung als nützlich herausstellen, zu beschaffen. Gegebenfalls dienen sie auch dazu, die Ziele optimal an die Gegebenheiten und Möglichkeiten zu adaptieren, etwas, das in der Praxis immer wieder einmal notwendig sein kann.

⁵⁷⁾ nach Krell/Mückenberger/Tondorf 2000: 12

⁵⁸⁾ Ausführliche Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming-Projekten sowie zu Voraussetzungen des Gelingens aus Theorie und Praxis finden Sie in dem Sammelband „Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen“, herausgegeben von Gertraude Krell (2004).

6. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation

Evaluationen helfen dabei, einzuschätzen, wie die Umsetzung von Gleichstellungsprojekten gelingt, ob die Ziele erreicht wurden, ob eventuell nicht-intendierte Folgen eingetreten sind, wo Verbesserungspotenziale liegen und was sich im Gegenteil gut bewährt hat.

Die Leitfragen in dieser Phase lauten:

- Wurden die festgelegten Ziele erreicht? Falls nicht oder nur teilweise: Was sind die Ursachen?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, was sollte anders gemacht und was sollte beibehalten werden?

In diesem Schritt sind Daten wieder unverzichtbar. Sie sind notwendig, um festzustellen, inwieweit und wie Maßnahmen umgesetzt wurden, wie viele

Menschen daran teilgenommen bzw. diese erreicht bzw. wie viele davon profitiert haben, welche erwünschten oder auch unerwünschten Auswirkungen sie hatten und was die Ursachen für die Ergebnisse waren. Die entsprechenden Daten für die Zielerreichung sollten schon zu Beginn festgelegt worden sein.

Eventuell kann es auch notwendig sein, zu überprüfen, ob die ursprünglich festgelegten Ziele noch geeignet sind oder ob sich der Handlungsbedarf inzwischen verändert hat. Um all diese Fragen beantworten zu können, bedarf es, entsprechend dem Ablaufmodell zur gendersensiblen Statistik, jeweils der Festlegung der konkreten Fragestellungen/Themen, der Indikatoren, des Findens bzw. der Erhebung der benötigten Daten und schließlich deren Analyse, Aufbereitung und Präsentation.

Zusammenfassung Sechs-Schritte-Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming⁵⁹ und die Rolle von Daten in den einzelnen Schritten

6 Schritte	Voraussetzungen
1.) Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse - Wie sieht die Ist-Situation aus? - Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Informationen über Ist-Zustand, einschlägige Rechtsnormen, Programme..., Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen Daten für Ist-Analyse notwendig (quantitativ und qualitativ)
2.) Analyse der Probleme und der Betroffenen - Was sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit (diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente ...)? - Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung, z. B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen, auch hier Daten essenziell für Analyse der Hemmnisse und der Betroffenen
3.) Entwicklung von Optionen Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Umsetzung?	wie bei Punkt 2.) Daten hier möglicherweise benötigt
4.) Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung, Entwicklung eines Lösungsvorschlags Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	Analyse- und Bewertungskriterien Daten: z. B. Vergleichsdaten zu einzelnen Varianten; um festzustellen, durch welche Variante die Ziele am ehesten erreicht werden; zu einzelnen Ursachen, um die daraus abgeleiteten Optionen besser einschätzen zu können; zu bereits umgesetzten Beispielen aus der Praxis...
5.) Umsetzung der getroffenen Entscheidung	Daten für die Prozessbegleitung und das Controlling benötigt
6.) Erfolgskontrolle und Evaluation - Wurden die Ziele erreicht? - Falls nicht oder nur teilweise: Was sind die Ursachen? - Was sollte verändert werden, um die Ziele (noch) besser zu erreichen, und was sollte beibehalten werden?	Daten unverzichtbar: über Art und Ausmaß der Umsetzung der Maßnahmen, die erreichten Personen, die Erreichung der Ziele, eventuelle nicht-intendierte Wirkungen...

Zum Weiterlesen

Eine Liste mit Literaturtipps und Web-Downloadmöglichkeiten zum Thema Evaluation finden Sie im Kapitel „VII. ZUM WEITERLESEN“.

⁵⁹⁾ nach Krell/Mückenberger/Tondorf 2000: 11; eigene Ergänzungen zur Rolle von Daten in den jeweiligen Schritten.

C FALLBEISPIEL EINKOMMENS- UNTERSCHIEDE

Nun kommen wir zu einem Beispiel, dem Sie durch das gesamte Buch hindurch immer wieder begegnen werden: dem Thema der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, dem so genannten Gender Pay Gap. Dieses Beispiel wurde deshalb ausgewählt, weil es sich um ein zentrales Problem der Ungleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt handelt, das außerdem ein internationales Phänomen ist und sich als besonders hartnäckig erweist. Außerdem eignet es sich für die exemplarische Erörterung von Statistiken deshalb gut, weil es sich dabei um ein komplexes Phänomen handelt, in dem zahlreiche weitere Problemfelder kulminieren. Von den Einkommensunterschieden gelangt man rasch zu anderen wichtigen Themen wie der Segregation des Arbeitsmarktes, also den unterschiedlichen Verteilungen von Frauen und Männern auf Berufe, Branchen und Positionen. Außerdem ist die Datenlage zu Einkommen eine komplexe Angelegenheit: In Österreich existiert einerseits eine Fülle an Daten, andererseits bestehen gravierende Lücken.

Das Beispiel wird ab nun bei allen Stationen des Ablaufmodells zur gendersensiblen Statistik auftauchen. Sie finden es am Ende jedes Kapitels auf das eben Besprochene angewendet:

- In diesem Abschnitt wird die Problematik der Einkommensunterschiede sowie deren Ursachen und Konsequenzen umrissen. Das muss in aller Kürze erfolgen, schließlich kann die Literatur zu dem Thema bereits ganze Bibliotheken füllen.
- Im folgenden Kapitel, „Identifikation des Bedarfs an Datenmaterial“, werden Indikatoren für das Phänomen, für seine Gründe und Folgen aufgelistet.
- Das Kapitel „Verfügbarkeit und Qualität von Datenmaterial“ enthält einen Überblick darüber, welche Daten zur Verfügung stehen und wo Lücken existieren sowie über die wichtigsten Datenquellen.
- Im letzten Kapitel, wo es um „Analyse und Präsentation“ geht, werden

schließlich österreichische Einkommensdaten ausgewählt, einfache Analysen durchgeführt und die Ergebnisse grafisch aufbereitet.

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern

Als Erstes beginnen wir mit einer kurzen Sichtung der Literatur zu dem Thema, um uns einen Überblick darüber zu verschaffen, womit wir es zu tun haben, welche Zusammenhänge sich auftun und was es im Weiteren alles zu bedenken gilt.

1.) Das Phänomen

Bei den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden handelt es sich um ein weltweit verbreitetes Phänomen, das in unzähligen Studien dokumentiert ist. Bekannt ist es auch unter dem Begriff „Gender Pay Gap“ oder „Gender Wage Gap“. „Gap“ bezeichnet dabei die „Lücke“ bzw. den Unterschied zwischen den Einkommen der Frauen und jenen der Männer.

Historisch gesehen ist aufschlussreich, dass es schon zu Beginn der Industrialisierung existierte, wobei man es damals gar nicht als ungerecht empfand: Eine Frau, so meinten viele, brauche doch nur so viel verdienen, dass sie sich selbst durchbringen kann, ein Mann aber müsse eine ganze Familie ernähren können.⁶⁰ Überbleibsel dieser Denkweise sind wohl heute noch vorhanden, und die Sichtweise, Frauen seien maximal Zuverdienerinnen, dominierte auch hier zu Lande bis vor gar nicht so langer Zeit.

2.) Die Ursachen

Eine einfache Erklärung für das Fortbestehen der deutlichen Einkommensdifferenzen gibt es nicht. Dem Gender Pay Gap liegt eine ganze Reihe miteinander verwobener Ursachen zu Grunde.

Die wesentlichsten der Ursachen, die heute noch dazu beitragen, werden im Folgenden erörtert, und zwar speziell für die österreichische Situation.⁶¹

⁶⁰ Michalitsch 2006

⁶¹ Eine Erörterung über die Ursachen in Österreich sowie im internationalen Vergleich finden Sie auch bei Kapeller/Egger de Campo/Millerlei 2002, Kreimer 2003 sowie Hönig/Kreimer 2003. Alle drei Publikationen wurden im Rahmen des transnationalen Projekts „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“ veröffentlicht, in dem PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung als österreichische Partnerin vertreten war. Mehr Informationen zum Projekt unter www.genderpaygap.no

Einige der genannten Faktoren treffen dabei wohl für die meisten Staaten der Erde zu, andere sind jedoch Spezifika Österreichs bzw. des deutschsprachigen Raums, wo im internationalen Vergleich besonders viele Mütter ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. zu einem hohen Maß nur teilzeitbeschäftigt sind.

Geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes

Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufen, Branchen, Positionen und Betrieben.⁶² Die Segmentierung weist mehrere Komponenten auf, die zu den niedrigeren Verdiensten der Frauen beitragen:⁶³

- die horizontale Segregation: Frauen und Männer verteilen sich auf unterschiedliche Berufe und Branchen. Frauen sind in stärkerem Ausmaß in schlecht bezahlten Berufen und in Niedriglohnbranchen vertreten. Für die niedrige Entlohnung der Tätigkeitsfelder, in denen sich Frauen verstärkt finden, gibt es freilich zahlreiche Gründe (etwa das Verhältnis von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften), einer davon dürfte in der niedrigeren Bewertung „typisch weiblicher“ Tätigkeiten liegen (mehr dazu beim letzten Punkt).
- die vertikale Segregation: Damit sind die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf alle hierarchischen Ebenen sowie die so genannte „gläserne Decke“ angesprochen, also die geringere Vertretung von Frauen in Führungspositionen.
- weitere Komponenten des geteilten Arbeitsmarktes: Diese lassen sich nicht (nicht nur oder nicht eindeutig) der horizontalen oder vertikalen Segregation zuordnen, stehen aber zum Teil mit dieser in Zusammenhang. Dazu gehört, dass ein höherer Anteil der Frauen als der Männer im öffentlichen Dienst arbeiten⁶⁴ oder dass Frauen deutlich seltener Unternehmen gründen⁶⁵.

Bildungssegregation

Die berufliche Segregation wird stark durch die Segregation im Bildungsbereich mitbedingt. Im Schnitt der Gesamtbevölkerung ist das Bildungsniveau von Frauen (noch) niedriger als das von Männern. In den vergangenen Jahrzehnten haben Frauen jedoch enorm aufgeholt. In den jüngeren Bevölkerungsgruppen haben sich die Unterschiede bereits sehr weit angeglichen. Nach wie vor bestehen jedoch starke Unterschiede in den Ausbildungsinhalten. So sind technische Ausbildungen (ob Schulen, Lehrausbildungen oder Studienrichtungen) noch immer männliche Domänen, während soziale, kaufmännische und pädagogische Ausbildungen frauendominiert sind.

Unterschiedliche Rollen bezüglich Erwerbs- und Versorgungsarbeit/ unterschiedliche Arbeitsausmaße

Nach wie vor gelten Frauen als primär zuständig für die Arbeit im Haushalt, für Kinderbetreuung und Pflege. Sie leisten mehr unbezahlte Arbeit und sind zu einem geringeren Ausmaß erwerbstätig, unterbrechen ihre Erwerbskarrieren häufiger und arbeiten häufiger Teilzeit oder geringfügig. Teilzeitarbeitende verdienen jedoch nicht nur logischerweise in Summe weniger, häufig sind auch ihre Stundenlöhne niedriger als die von Vollzeitbeschäftigten. Umgekehrt machen Männer viel mehr Überstunden – die Zuschläge abwerfen. Diese Rollenverteilung hat eine ganze Reihe von Konsequenzen, die Unterrepräsentanz in Führungspositionen ist nur eine von vielen. Auch die folgenden drei Punkte stehen damit in Zusammenhang.

⁶² Über die Ursachen der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl, der Berufsfindung bzw. Berufswahlprozesse existiert ebenfalls eine ganze Reihe von Literatur und Erklärungsansätzen. Zu den wesentlichsten gehören: Sozialisation, strukturelle Barrieren des Arbeitsmarktes bzw. Bildungssystems sowie eine Verschränkung struktureller und subjektiver Bewältigungsstrategien von AkteurInnen. Berufsfindung und berufliche Entscheidungen können also sowohl unter den Blickwinkeln individueller Präferenzen als auch objektiv gegebener Möglichkeiten bzw. als Resultat von Wechselwirkungen zwischen diesen gesehen werden. Weitere Überblicksliteratur: Hurrelmann/Ulich (Hrsg.) 1998, Brock/Hantsche/Kühnlein/Meulemann/Schober (Hrsg.) 1991, Heinz et al. 1987, Schnock 1998, Bohonnek/Fritsch/Gräfinger/Pimminger/Reiter/Sorger 2002, Haubrich-Preiß 1996.

⁶³ vgl. auch Biffi/Leoni 2006 sowie Lujansky-Lammer 2006

⁶⁴ Rechnungshof 2006: 122

⁶⁵ vgl. Wirtschaftskammern Österreichs 2006

Unterschiedliche Altersstruktur der erwerbstätigen Frauen und Männer, unterschiedlich lange und kontinuierliche Berufserfahrungen

Berufstätige Männer verfügen im Schnitt über mehr Berufserfahrung als Frauen: Alle erwerbstätigen Männer zusammengenommen sind im Durchschnitt etwas älter als die erwerbstätigen Frauen⁶⁶, weil vor allem ältere Frauen zu einem höheren Ausmaß nicht am Erwerbsleben teilnahmen bzw. teilnehmen. Außerdem weisen Männer weniger Berufsunterbrechungen auf und erbringen mehr Erwerbsarbeitsstunden. Höheres Alter und längere Berufserfahrung ebenso wie durchgängige Erwerbsverläufe begünstigen aber höhere Einkommen⁶⁷, da die Verdienststruktur vom Senioritätsprinzip geprägt ist, das besagt, dass das Gehalt mit der Dauer der Berufserfahrung bzw. der (Vor-)Dienstzeiten ansteigt.⁶⁸ Auch ist das Prinzip der Seniorität nach längeren Berufsausstiegen in der Praxis oft außer Kraft, WiedereinsteigerInnen müssen sich mit geringeren Gehältern bescheiden, als es der Dauer ihrer Berufserfahrung entspräche.

Unterschiedliche Dauern der Betriebs- bzw. Organisationszugehörigkeit

Da Frauen häufiger ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit geringer als die von Männern. Längere Betriebszugehörigkeit bedeutet aber ebenfalls höheres Einkommen.⁶⁹

Unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männertätigkeiten und Diskriminierung

Vieles spricht dafür, dass „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Kompetenzen und Tätigkeiten unterschiedlich viel Wert beigemessen wird. Überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe und besetzte Arbeitsplätze werden systematisch niedriger entlohnt als männlich dominierte.⁷⁰ Häufig sinkt das Einkommensniveau eines Berufs oder

einer Branche, wenn mehr Frauen in diese drängen.⁷¹ Ein Zeichen dafür, dass Diskriminierung existiert, ist auch darin zu sehen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern quer durch die Länder im öffentlichen Dienst geringer sind, wo die Löhne einheitlicher und stärker formalistisch festgelegt werden.⁷²

Viele Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass selbst bei Berücksichtigung sämtlicher möglicher Einflussfaktoren – inklusive der unterschiedlichen Löhne in „Frauen“- und „Männer“-Berufen bzw. Branchenunterschieden – ein Rest an Einkommensunterschieden übrig bleibt, der durch nichts Anderes erklärt werden kann als durch reine Diskriminierung.⁷³

Wie zu sehen ist, sind die einzelnen Faktoren auf komplexe Weise miteinander verwoben; strukturelle, soziale und individuelle Faktoren spielen zusammen.

3.) Die Folgen

Ebenso komplex wie die Ursachen der Einkommensschere sind auch deren Konsequenzen. Die Folgen können auch zugleich wieder ursächlich zu den Unterschieden und somit zu einem stetigen Kreislauf beitragen, wie am Beispiel der Teilnahme am Erwerbsleben zu sehen sein wird.

Unterschiedliche Sozialtransfers

Niedrigere Erwerbseinkommen und weniger Beitragsjahre von Frauen führen dazu, dass sie sich auch in der Pension mit weniger bescheiden müssen oder gar überhaupt keine eigenen Pensionsansprüche erlangen. Und auch Transfers wie Arbeitslosengelder und Notstandshilfebezüge werden nach der Höhe der Einkommen berechnet – wer weniger hatte, der wird auch weniger gegeben.

Unterschiedliche Betroffenheit von Armut und Armutsgefährdung

„Armut ist weiblich“, lautet ein Slogan, der darauf hinweist, dass viel mehr Frau-

⁶⁶ Mayer 2006: 5

⁶⁷ Bei über 60-jährigen trifft dies allerdings für einige Gruppen nicht zu, vgl. Statistik Austria 2006: 42f.

⁶⁸ Statistik Austria 2006: 15, 42f., Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 26

⁶⁹ Statistik Austria 2006: 43ff.

⁷⁰ Kapeller/Egger de Campo/Millerlei 2002, Kreimer 2003: 11, 13, 19, Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006: 7

⁷¹ Aufhauser/Buchmayr/Enichlmair/Herzog/Hinterleitner/Lempradl/Malecek/Reisinger/Schrittwieser 2000: 162, Bundesministerium für Frauenangelegenheiten 1995

⁷² Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 29, Kreimer 2003: 20

⁷³ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 30f., Böheim/Hofer/Zulehner 2005

en als Männer in Folge der niedrigeren Stundenverdienste sowie der geringeren Erwerbsbeteiligung als arm oder armutsgefährdet einzustufen sind.⁷⁴

Unterschiedliche Verfügungsmöglichkeiten über Einkommen bzw. unterschiedliche Rollen bei familiären Aushandlungsprozessen

Es ist anzunehmen, dass die Frage, wie viel jemand zum Haushaltseinkommen beiträgt, einen Einfluss darauf ausübt, wer wie weit über das verfügbare Einkommen einer Familie oder eines Haushalts entscheiden kann.⁷⁵

Unterschiedliche Möglichkeiten, Vermögen zu bilden

Nur die BezieherInnen relativ hoher Einkommen haben die Möglichkeit, relevante Ersparnisse anzulegen bzw. Geld zu investieren. Damit wird eine einmal gegebene Ungleichverteilung noch weiter verstärkt.⁷⁶ Wer nur kleine Einkommen lukriert, hat deutlich weniger Chancen, irgendwann Einkommen aus Besitz oder Vermögen zu lukrieren, etwa Zinsen, Anlagegewinne oder Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

Geringere Anreize für Erwerbstätigkeit

Einkommensunterschiede zu Lasten von Frauen können deren Nicht-Erwerbstätigkeit begünstigen. Berufsausstiege erscheinen rationaler, wenn sich Berufstätigkeit nicht genügend „auszahlt“. Dies spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn es um die Frage geht, welcher der Elternteile zu Gunsten von Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit reduziert oder ganz aus dieser aussteigt.

4.) Einkommensbegriffe

Zuletzt kommen wir zu den unterschiedlichen Blickwinkeln, unter denen „Einkommen“ betrachtet werden kann, bzw. den unterschiedlichen Einkommensbegriffen, die sich daraus ergeben.

Einkommensquellen

Bisher haben wir in erster Linie die Erwerbseinkommen betrachtet, und diese sind zumeist auch gemeint, wenn die Einkommensunterschiede unter die Lupe genommen werden. Zumeist ist der Begriff sogar noch enger gefasst, und es werden nur die unselbstständigen Einkommen betrachtet, nicht die selbstständigen. Neben der Erwerbsarbeit existiert allerdings noch eine Reihe anderer Einkommensquellen:

- Pensionen,
- andere Sozialtransfers (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe, Wohnbeihilfe, Arbeitslosenversicherungsleistungen, Sozialhilfe...),
- Besitz und Vermögen (die Einkünfte daraus sind Zinsen, Gewinnanteile, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung...),
- Transfers von Privaten (Alimente, Unterhaltszahlungen, ...).

Erst alle diese möglichen Finanzquellen zusammengenommen ergeben ein Gesamtbild über das Einkommen einer Person bzw. eines Haushaltes.

Arten, das Einkommen auszudrücken

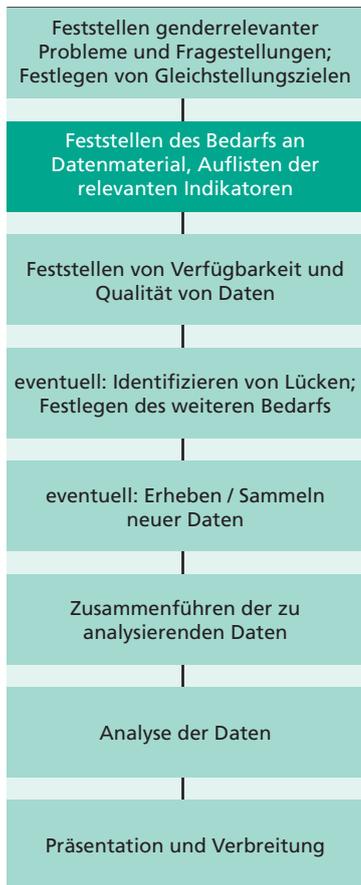
Weiters kann „Einkommen“ auf unterschiedliche Arten ausgedrückt und verglichen werden: brutto oder netto, als Jahres- oder Stundenverdienst, als Individualeinkommen einer einzelnen Person oder als Haushaltseinkommen.

Nachdem das Thema Einkommen und Einkommensdifferenzen umrissen ist, widmen wir uns im nächsten Kapitel den Indikatoren, mit denen sich diese unterschiedlichen Aspekte des Einkommens messen lassen.

⁷⁴⁾ „Arm“ und „armutsgefährdet“ sind Begriffe, die der Definition bedürfen und für die es mehrere unterschiedliche Konzepte gibt. Ausführliche Erläuterungen dazu im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.

⁷⁵⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 82

⁷⁶⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 81



Zum Weiterlesen

Walter Krämer hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Spannende an der Statistik herauszuarbeiten und diese der LeserInnenschaft in einfacher und humorvoller Form schmackhaft zu machen – wie bereits seine Buchtitel verraten: „Statistik für die Westentasche“⁷⁸, „Statistik verstehen. Eine Gebrauchsanweisung“⁷⁹ und „So lügt man mit Statistik“⁸⁰.

IV. DEN BEDARF AN DATEN FESTSTELLEN

A STATISTIKEN, DATEN, VARIABLE: GRUNDBEGRIFFE

In den letzten Kapiteln haben wir uns damit beschäftigt, wie man an Fragestellungen herangeht und dass Annahmen über Ursachen und Folgen eines Problems bzw. Themas formuliert werden sollten. Jetzt geht es darum, Indikatoren zu finden, die Auskunft über das Phänomen und seine Ursachen und Auswirkungen geben können.

Bevor wir uns genauer anschauen, wie man Indikatoren bildet, sollen nun kurz einige häufig vorkommende Grundbegriffe wie eben „Indikatoren“, „Sekundärdaten“ oder „qualitative und quantitative Daten“ erklärt werden. Dies, weil sie im Zusammenhang mit Statistik sehr häufig auftauchen und auch in diesem Handbuch immer wieder vorkommen.

1. Statistik(en)

„Statistik ist die faszinierende Kunst, den Schein vom Sein zu trennen, Stecknadeln in Heuhaufen zu finden, hohle Spekulationen zum Platzen zu bringen...“, so die Definition von Walter Krämer⁷⁷.

Im Alltagsgebrauch sind mit „Statistiken“ hauptsächlich Dinge wie die folgenden gemeint: Tabellen mit Zahlen zur Konjunkturlage, Darstellungen der WählerInnenstruktur der Nationalratswahl, Angaben zur Entwicklung der Arbeitslosenquote usw.

Das sind, wissenschaftlich betrachtet, Ergebnisse der Arbeit mit statistischen Methoden. Und diese werden benötigt, um Massenerscheinungen zu quantifizieren (also mit Zahlen zu belegen), zu beschreiben, zu beurteilen, Schlüsse aus ihnen zu ziehen und ihre Erklärung vorzubereiten.⁸¹ Mit „Massenerscheinungen“ sind Sachverhalte gemeint, die man beobachten oder

auf andere Weise erfassen kann, und die in großer Zahl auftreten. Das heißt, dass es in der Regel nicht um Einzelfälle oder einzelne Daten geht.⁸²

2. Daten

Von Daten ist die Rede, wenn bestimmte Merkmale bzw. Eigenschaften, die bei den Untersuchungseinheiten (Personen, Organisationen, Unternehmen, ...) beobachtet wurden, in geeigneter bzw. standardisierter Form dokumentiert und protokolliert wurden.⁸³ Ein Beispiel: An einer Straßenkreuzung werden die vorbeifahrenden Autos gezählt. Jedes Auto wird als Strich in einer Liste vermerkt. Die vorbeifahrenden Autos an sich sind noch keine Daten. Erst durch die Protokollierung werden die beobachteten Autos in Daten der Autozählung umgewandelt, in festgehaltene und abrufbare „symbolische Repräsentation(en)“⁸⁴ der beobachteten Merkmale.

3. Variable, ihre Ausprägungen und Kategorien

Eine Variable bezeichnet „ein Merkmal oder eine Eigenschaft von Personen, Gruppen, Organisationen oder anderen Merkmalsträgern“⁸⁵. Variable sind beispielsweise das Geschlecht, das Einkommen, der Bildungsstand, die Haarfarbe, das Alter, der Beruf von Personen oder die Regierungsform von Staaten.

Jede Variable kann in (Merkmals-)Ausprägungen unterteilt werden. Die Ausprägungen von Geschlecht sind weiblich/männlich. Ausprägungen von „Schulbildung“ sind zum Beispiel „kein Schulabschluss“, „Hauptschulabschluss“ oder „Matura“.⁸⁶

Es gibt Variable, von denen es sehr viele unterschiedliche Merkmalsausprägungen gibt – Alter und Einkommen sind Beispiele dafür. Bei diesen ist es sinnvoll, sie in Kategorien zusammenzufassen – die exakten Einkommens-

⁷⁷⁾ Krämer 2002: 7

⁷⁸⁾ Krämer 2002

⁷⁹⁾ Krämer 2004

⁸⁰⁾ Krämer 2005

⁸¹⁾ Definition von Wagenführ, zit. nach Voß 2000: 7

⁸²⁾ Voß 2000: 6f.

⁸³⁾ Kromrey 2002: 223f.

⁸⁴⁾ Kromrey 2000: 224

⁸⁵⁾ Diekmann 2003: 100

⁸⁶⁾ Diekmann 2003: 100ff.

daten aller Befragten ließen sich nicht übersichtlich darstellen.

Beim Bilden von Kategorien ist darauf zu achten, dass sich diese nicht überschneiden. Täten sie dies, könnten bestimmte Beobachtungen nicht mehr eindeutig zugeordnet werden.

Nehmen wir das Beispiel Einkommen und folgende Kategorisierung: unter 1.000 Euro, 1.000-2.000 Euro, 2.000-3.000 Euro usw. Personen, die genau 1.000 Euro verdienen, würden dann in mehrere Kategorien fallen und wären nicht eindeutig zuzuordnen.

Daher könnten die Kategorien z. B. so aussehen: unter 1.000 Euro, 1.000 bis 2.000 Euro, 2.001 bis 3.000 Euro, 3.001 bis 4.000 Euro.

Außerdem sollen Kategorien erschöpfend sein, das heißt, jeder Merkmals-träger sollte einer Kategorie zugeordnet werden können. Die zuletzt genannten Kategorien wären also nicht erschöpfend, wenn wir auch ein Einkommen von 4.700 Euro hätten.⁸⁷

4. Primär- und Sekundärdaten

Als Primärdaten werden jene Daten bezeichnet, die in einer Erhebung erstmals bzw. neu erhoben bzw. gesammelt werden.

Von Sekundärdaten spricht man dann, wenn Primärdaten aus einer Erhebung in einer zweiten Untersuchung auf bestimmte Fragestellungen hin statistisch ausgewertet, analysiert und interpretiert werden („Sekundäranalyse“). Sekundärdaten sind also das Ergebnis von Berechnungen mit/Analysen von Primärdaten.⁸⁸

Beispiel: Im Mikrozensus werden Daten zu Einkommen, Haushaltsstand etc. erhoben. Es handelt sich also um Primärdaten. Werden diese in einer Studie herangezogen und neu interpretiert, so werden daraus Sekundärdaten.

5. Quantitative und qualitative Daten

Um dies zu erklären, muss etwas weiter ausgeholt werden. Die Sozialforschung lässt sich grob in zwei Denkschulen oder Forschungsstrategien einteilen, die (traditionelle) quantitative und die

qualitative. Diese unterscheiden sich nicht nur darin, dass sie unterschiedliche Erhebungsmethoden verwenden, um zu Daten zu gelangen, und die Daten auf unterschiedliche Arten auswerten, sondern noch grundsätzlicher, nämlich bereits in der Strategie der Forschungsdurchführung. Worin diese Unterschiede nun genau bestehen, darüber besteht wiederum keine Einigkeit, vielmehr wird seit Jahrzehnten mit Leidenschaft darüber gestritten, ebenso wie darüber, ob nun eine der Richtungen bessere Ergebnisse bringe als die andere und welche dies sei. Eine pauschale Abgrenzung ist oft schwierig zu treffen, im Folgenden finden Sie einen vereinfachten, pointierten Überblick.⁸⁹

Eine große Rolle bei der Unterscheidung spielt die Art der Datengewinnung. Nur die Umsetzung der quantitativen bzw. qualitativen Strategie führt zu Daten, wie sie für die quantitative oder qualitative Analyse benötigt werden. Die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung sollen also in diesem Buch als quantitative Daten verstanden werden, jene der qualitativen als qualitative Daten.⁹⁰ Welche Strategie sich jeweils empfiehlt, hängt unter Anderem von der Fragestellung und dem Wissensstand zum untersuchten Thema ab. Mit dem Wissensstand ist nicht das individuelle Wissen der einzelnen UntersucherInnen gemeint, sondern das verfügbare Wissen zum Thema. Dieses bestimmt, ob es möglich ist, eine begründete Hypothese zu formulieren und danach auf die Probe zu stellen oder aber ob es sinnvoll ist, erst einmal Annahmen über das interessierende Thema zu gewinnen. Dem entsprechend lassen sich zwei verschiedene Strategien ableiten: eine lineare und eine zirkuläre. Die lineare ist mit dem quantitativen Vorgehen verbunden, die zirkuläre mit den qualitativen Methoden.

Die lineare Strategie

Das lineare Vorgehen besteht darin, dass zu Beginn der Forschung ein genauer Plan (das Forschungsdesign) ent-

⁸⁷ Diekmann 2003: 100ff.

⁸⁸ vgl. Kromrey 2002: 526, Diekmann 2003: 33

⁸⁹ in enger Anlehnung an Witt 2001

⁹⁰ Auch hier ist die Begriffsverwendung nicht einheitlich. Manche AutorInnen setzen quantitative Daten mit Zahlen gleich, die sich sinnvoll addieren und subtrahieren lassen, und qualitative mit solchen, auf die dies nicht zutrifft, z. B. Krämer 2004: 15f.

worfen wird, mit dem eine bestimmte Fragestellung oder ein Themenfeld bearbeitet werden soll. Linear ist es insofern, als die Phasen des Forschungsprozesses in einer bestimmten Reihenfolge abgearbeitet werden. Begonnen wird mit dem Formulieren der zu prüfenden Hypothesen, also Annahmen über bestimmte Zusammenhänge. Es folgt das Festlegen des Untersuchungsplans (Stichprobe, also Auswahl jenes Teils der Grundgesamtheit, der stellvertretend für diese untersucht werden soll; Messinstrumente; Auswertungsverfahren etc.). Dann werden die Daten dem Plan entsprechend erhoben und ausgewertet und die Hypothesen überprüft.

Wesentlich daran ist, dass während der Untersuchung keine Veränderungen mehr vorgenommen werden dürfen, weil ansonsten die Vergleichbarkeit der Daten gefährdet wäre. Höchstmögliche Standardisierung und als Folge Vergleichbarkeit aber sind die höchsten Tugenden der quantitativen Forschung. Ein Fragebogen für ein standardisiertes Interview beispielsweise enthält vorgegebene, standardisierte Antworten (ja/nein/weiß nicht; stimme voll und ganz zu/stimme eher zu/stimme eher nicht zu/stimme überhaupt nicht zu usw.). Die Vergleichbarkeit ist die Voraussetzung dafür, dass Daten rechnerisch zusammengefasst und mit statistischen Verfahren ausgewertet werden können.

Die zirkuläre Strategie

Ganz anders ist das zirkuläre Vorgehen der qualitativen Sozialforschung. Hier bestehen zu Beginn der Forschung nur relativ vage Vorstellungen über den Forschungsgegenstand, daher kann hier nicht so strikt im Voraus geplant werden. In der Offenheit bezüglich der Fragen, der Antworten und der Methoden besteht geradezu ein Charakteristikum des qualitativen Zugangs.⁹¹ Ein Leitfaden für ein qualitatives Interview beispielsweise enthält gerade keine vorgegebenen Antworten, sondern räumt den Befragten die Möglichkeit ein, zu sagen, was immer sie wollen (oder auch gar nichts). Auch die InterviewerInnen selber folgen keinen streng vorgegebenen Fragen oder

einer bestimmten Reihenfolge.

Der Umfang der Untersuchung und die Fragen, wie am besten erhoben oder wer am besten befragt werden soll, zeigt sich erst nach und nach. Die Untersuchung kann dann beendet werden, wenn weitere Variationen keine neuen Informationen mehr bringen. Die so gewonnenen Daten sind nicht „vergleichbar“, aber darum geht es hier nicht. Ziel ist, alle Aspekte des Untersuchungsfeldes zu entdecken und ein vollständiges Bild zu erhalten.

Anders als in der quantitativen Forschung geht es hier auch nicht um Repräsentativität, also darum, dass die Stichprobe eine bestimmte Gruppe repräsentieren soll. Die qualitative Forschung hat es nicht auf Durchschnitte oder auf häufigste und typische Fälle abgesehen, sondern nimmt auch extreme VertreterInnen einer Gruppe auf, falls diese helfen, das Thema besser abzubilden.

Zusammengefasst geht es bei der linearen Strategie um einen „kontrollierten, standardisierten Datengewinn entlang eines festgelegten Forschungsdesigns, um vergleichbare ... Daten zu erhalten, die quantitativ ausgewertet werden können“. Bei der zirkulären Strategie geht es um die „breitbandige Erfassung möglichst heterogener Daten, um ein Problemfeld zu repräsentieren und es umfassend in allen Facetten beschreiben und die inneren Strukturen analysieren zu können“.⁹²

In der Praxis werden die beiden Strategien gar nicht selten miteinander vermischt. Zum Beispiel kommt es vor, dass Hypothesen formuliert werden, die dann mit Hilfe qualitativer Methoden erhoben werden. Oder es werden offene, qualitative Interviews durchgeführt und danach ausgezählt, wie häufig bestimmte Aussagen aufgetreten sind. Inwieweit eine solche Vermischung vertretbar ist, darüber besteht höchste Uneinigkeit.⁹³

Dass jedoch prinzipiell beide Strategien ihren Platz haben und eine Kombination qualitativer und quantitativer Methoden (damit ist nicht dasselbe gemeint wie mit Vermischung!)

⁹¹) Diekmann 2003: 444

⁹²) Witt 2001: Absatz 21

⁹³) vgl. z. B. Witt 2001 oder Meinefeld 1997 („Ex-ante-Hypothesen in der qualitativen Sozialforschung: zwischen ‚fehl am Platz‘ und ‚unverzichtbar‘“)

äußerst sinnvoll ist, darüber besteht zunehmend in allen Bereichen der Sozial- und Wirtschaftsforschung common sense – und in der feministischen Forschung ganz besonders. Je nach Fragestellung und verfügbaren Untersuchungsressourcen sollte ein entsprechender „Methodenmix“ zum Tragen kommen.⁹⁴

Aufhauser et al. empfehlen in ihrer Studie über „Grundlagen für eine ‚Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung‘“ qualitative Informationen vor allem, wenn es darum geht,

- „herauszufinden, welche Normen, Konfliktpunkte und Machtmechanismen das Zusammenleben der Geschlechter in den verschiedenen Lebensbereichen steuern;
- mehr über den Umgang mit den oft sehr widersprüchlichen geschlechterspezifischen Normen, die in verschiedenen Handlungsfeldern herrschen, zu erfahren;
- aufzuzeigen, auf welche Weise Frauen und Männer ihre geschlechterspezifischen Identitäten über den Lebenslauf hinweg (um)gestalten.“⁹⁵

⁹⁴ Wollmann 1996: 7, Aufhauser/Herzog/Hinterleitner/Oedl-Wieser/Reisinger 2003: 74

⁹⁵ Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts. Aufhauser/Herzog/Hinterleitner/Oedl-Wieser/Reisinger 2003: 74

B INDIKATOREN

Nun kommen wir zu einem wesentlichen Thema, das uns noch das gesamte Buch hindurch begleiten wird: zu den Indikatoren, mit deren Hilfe wir Phänomene sichtbar machen wollen und von denen sehr viel abhängt.

1. Der Begriff „Indikator“

Auch für den Begriff des „Indikators“ gibt es eine Reihe verschiedener Definitionen.

Das „Duden Fremdwörterbuch“ liefert eine sehr breite und allgemeine Definition: Es erklärt einen Indikator als „Merkmal, das als (beweiskräftiges) Anzeichen oder als Hinweis auf etwas anderes dient“.⁹⁶

Viele andere Definitionen, insbesondere solche aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich, heben hervor, dass hinter einem Indikator ein komplexes theoretisches Konstrukt stehe, das nicht direkt messbar ist – eine Einschränkung, die die obige Definition aus dem Duden nicht trifft.

Beispiele: Im weit verbreiteten „Wörterbuch der Soziologie“ wird ein Indikator als eine „empirisch direkt (z. B. durch Beobachtung oder Befragung) ermittelbare Größe“ erklärt, „die Auskunft gibt über etwas, das selbst nicht direkt ermittelbar ist“.⁹⁷ Ähnlich werden sie definiert als „Kenngrößen, die zur Abbildung eines bestimmten, nicht direkt messbaren und oftmals komplexen Sachverhalts festgelegt werden.“⁹⁸

Helmut Kromrey wiederum erklärt in seinem Lehrbuch „Empirische Sozialforschung“, Indikatoren würden das Vorliegen der mit den Begriffen bezeichneten Sachverhalte anzeigen. Auch er spricht von direkt beobachtbaren Hinweisen „auf das in seiner Allgemeinheit oder Abstraktheit nicht unmittelbar beobachtbare Phänomen“.⁹⁹

Andere wiederum schränken die Definition auf quantitative Zahlenwerte

ein, wie im „Wörterbuch der Soziologie“ ebenfalls der Fall: „Soziale Indikatoren“ werden dort als „statische Maßzahlen“ beschrieben, „die eine quantitative Abbildung gesellschaftlich bzw. gesellschaftspolitisch relevanter Sachverhalte darstellen“.¹⁰⁰ Diese Auffassung wird jedoch auch nicht allgemein geteilt, denn auch qualitative Indikatoren sind ja möglich und sinnvoll.¹⁰¹

Häufig verwendete Begriffe in all den Definitionen sind „Kennzahl“, „Kenngröße“ oder „Messgröße“. Manche AutorInnen empfehlen aufgrund des uneinheitlichen Sprachgebrauchs, statt des Begriffs „Indikator“ den Begriff der „Kennzahl“ zu verwenden, da jede Kennzahl etwas über die Wirklichkeit aussage und insofern ein „Anzeiger“ für die Realität sei.¹⁰²

Im vorliegenden Buch werden Indikatoren als direkt beobachtbare oder messbare „Anzeiger“, „Hinweise“ auf oder „Anzeichen“ für bestimmte Phänomene (unterschiedlicher Komplexität oder Abstraktion) verstanden. Nach Auffassung der Autorinnen können solche Hinweise auch dann, wenn sie qualitativer Natur sind, Indikatoren sein.

2. Das Bilden von Indikatoren

Das Bilden von Indikatoren ist bei manchen Sachverhalten sehr einfach: So lässt sich das Gewicht einer Person als „Gewicht in Kilogramm“ angeben, da es sich beim Gewicht um ein kaum komplexes Konstrukt handelt.

Für die meisten Sachverhalte aber gibt es zahlreiche Indikatoren, die diesen (mehr oder weniger treffend) beschreiben. Ein Beispiel dafür ist das Einkommen, das in diesem Buch noch ausführlich behandelt wird. Hierfür existiert bereits eine lange Reihe möglicher Indikatoren, angefangen vom Brutto- oder Nettoeinkommen aus Erwerbsarbeit bis zur Summe aller Einkommen aus unterschiedlichsten Quellen (inklu-

⁹⁶⁾ zitiert nach Meyer 2004: 5

⁹⁷⁾ Hartmann 2002, zitiert nach Meyer 2004: 5

⁹⁸⁾ Sandhövel 1996

⁹⁹⁾ Kromrey 2002: 90, 169ff.

¹⁰⁰⁾ Glatzer 2002, zitiert nach Meyer 2004: 5

¹⁰¹⁾ Meyer 2004: 5

¹⁰²⁾ Kreams 2007. – Auch die 2005-2007 stattgefundene EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „qe-gm“ („Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation“) spricht vorwiegend von „Kennzahlen“ – sie entwickelt „ein Kennzahlensystem, um Gleichstellungsorientierung ... sichtbar machen zu können“ (Quelle: www.qe-gm.at).

sive Sozialtransfers, Kapitaleinkünften und privaten Transfers).

Etwas schwieriger wird es bei abstrakteren und komplexen Phänomenen wie „Gleichstellungsorientierung“ oder „Antisemitismus“, die sich nicht direkt wie etwa die Körpergröße messen lassen, sondern über Umwege sichtbar gemacht werden müssen: etwa über Feststellungen, für die man abfragt, inwieweit die Befragten ihnen zustimmen oder sie ablehnen. An Hand der

Ergebnisse können Schlüsse über die Einstellungen gezogen werden.

Wichtig ist dabei, in einem ersten Schritt das Phänomen, das mit Hilfe von Indikatoren erfasst werden soll, möglichst genau zu bestimmen bzw. zu definieren. Das kann es mit sich bringen, dass der Sachverhalt, den man genauer betrachten möchte, eingegrenzt werden muss, falls es sich um ein zu großes Thema handelt (was in der Praxis nicht selten vorkommt).

Chancengleichheitsindikatoren der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission hat die Chancengleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt auf fünf übergeordnete Gleichstellungsziele bzw. Dimensionen heruntergebrochen. Diese sollten innerhalb der Strukturfondsmaßnahmen berücksichtigt werden.¹⁰⁵

Diese fünf Dimensionen hat sie folgendermaßen formuliert:

- 1.) ausgewogener Zugang zu und Teilhabe an allen Ebenen des Arbeitsmarktes,
- 2.) ausgewogene Teilnahme an Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung,
- 3.) ausgewogene Teilhabe an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen,
- 4.) Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- 5.) ausgewogene Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Weiter hat die Kommission zu diesen Gleichstellungszielen auch Vorschläge für Indikatoren gemacht. Beispiele:¹⁰⁶

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Zahl der Betreuungsplätze,
- % der unterstützten Unternehmen mit Beschäftigungsplänen, die die Chancengleichheit fördern,
- % der unterstützten Unternehmen mit Dienstleistungsangeboten für die Beschäftigten (Krippe, Einkauf, Transport, Bank),
- % Personen, die nicht arbeiten können, weil es an Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und von älteren und behinderten Menschen fehlt,
- Zufriedenheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ausgewogene Teilhabe an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen:

- Anteil von Frauen, die Unternehmen gründen,
- Anteil von Unternehmen in Frauenbesitz,
- Anteil von Frauen, die Unternehmen in den Bereichen Forschung und Technologie gründen,
- Umsatz und Gewinn von Unternehmen in Frauenbesitz gemessen am Umsatz und Gewinn aller Unternehmen,
- Anteil von Frauen, die die Unterstützungsangebote für Klein- und Mittelbetriebe nützen (finanzielle Hilfe, Beratung, Schulung, Gründerzentren),
- Anteil der finanziellen Unterstützung, die an Unternehmen in Frauenbesitz geht

Weiters gilt es zu überlegen, durch welche beobachtbaren Merkmale die fraglichen Phänomene sichtbar gemacht bzw. beschrieben werden können. Man sollte logisch begründen können, warum ein bestimmter Indikator als Ausdruck eines Phänomens ausgewählt wurde und inwieweit dieser den zu untersuchenden Sachverhalt erfassen kann.¹⁰³ Je exakter bei diesem Schritt

vorgegangen wird, je genauer die interessierenden Phänomene abgegrenzt und die Begriffe definiert werden und je besser der Zusammenhang zwischen den Phänomenen und dem Indikator/den Indikatoren überlegt wurde, um so besser werden schließlich die Ergebnisse sein, die aus den entsprechenden Daten gewonnen werden, und um so einfacher ist die Interpretation.

¹⁰³ Diese logische Verknüpfung wird „Korrespondenzregel“ genannt (vgl. dazu z. B. Kromrey 2002: 45, 89ff.).

Häufig wird man es auch mit Phänomenen zu tun haben, die mehrere Aspekte bzw. Dimensionen aufweisen. „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ wäre ein solches Beispiel. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht nur einen Aspekt aufweist, sondern mehrere, dass sie also „mehrdimensional“ ist. Um solche mehrdimensionalen Phänomene zu erfassen, gilt es, für jede Dimension zumindest einen Indikator zu finden.¹⁰⁴ Dazu ein Beispiel aus der Praxis.

Viele AutorInnen betonen, dass sich an der Auswahl von Indikatoren am besten mehrere Personen beteiligen sollten, die unterschiedliche Fachkenntnisse, Erfahrungen und Interessen mitbringen, um Einseitigkeiten zu vermeiden. Nicht übersehen werden sollte nämlich, dass Indikatoren häufig auch „Werturteile“¹⁰⁷ enthalten, in denen zum Ausdruck kommt, was jemand für wichtig oder für unwesentlich befindet usw.

Ein Beispiel dafür findet sich im Lehrbuch Kromreys, das ausführlich und mit zahlreichen Begriffsabgrenzungen die Indikatorenbildung erklärt, und zwar an Hand der Fragestellung, inwieweit der soziale Status des Elternhauses den Schul- und Berufserfolg der Kinder beeinflusst. Als Indikatoren für den „sozialen Status des Elternhauses“ schlägt der Autor vor, sich auf „Berufsprestige und formale Schulbildung des Vaters (bzw. Familienoberhaupt’s)“ zu beschränken. Für die Messung des Berufserfolgs der Kinder schlägt er vor, die Söhne zu betrachten.¹⁰⁸ Hier wird deutlich, dass die Auswahl von Indikatoren letztlich auch dann subjektiv sein kann, wenn sie, wie im beschriebenen Fall, „streng wissenschaftlich“, Schritt für Schritt, erfolgt ist und alle Begriffe exakt definiert wurden. – Welch tragende Rolle für die Aussagekraft und damit für die Qualität von Indikatoren die dahinter liegenden Konzepte und Definitionen spielen, darauf wird im nächsten Kapitel ausführlich eingegangen.

Eine häufig gestellte Frage in Bezug auf die Indikatorenbildung lautet: Wie viele Indikatoren sind für eine exakte Messung notwendig? Darauf gibt es keine einfache Antwort. Aus Gründen der Effizienz ist es freilich besser, eher weniger als mehr Indikatoren zu verwenden. Doch tatsächlich darf in Bezug auf Indikatoren eines nicht vergessen werden: Sie sind praktisch nie perfekt, nie endgültig fertig, sondern immer nur „(mehr oder weniger) unbefriedigende ‘Krücken’ zur Messung nicht-messbarer Dinge“¹⁰⁹. Die nötige Zahl der Indikatoren hängt also damit zusammen, wie genau man messen möchte. „Je schlechter die von mir ausgewählten Indikatoren eine Dimension eines bestimmten Tatbestandes messen, umso mehr verschiedene Indikatoren für dieses Konstrukt muss ich zur Erreichung einer vertretbaren Messgenauigkeit verwenden“, so der Ratschlag Meyers in seiner praxisnahen Einführung zum Thema.¹¹⁰ Umgekehrt gilt natürlich ebenso: Je besser ein Indikator ein Konstrukt abbildet, desto weniger wird ein weiterer Indikator benötigt. Wie wir im folgenden Kapitel sehen werden, sieht die Praxis häufig so aus, dass zu ein und demselben Phänomen bei unterschiedlichen Datenquellen oft nach unterschiedlichen Konzepten erhobene Daten zu finden sind – die eine Quelle blendet einen Aspekt aus, die andere einen anderen. In solchen Fällen ist es durchaus sinnvoll, jeweils mehrere Indikatoren heranzuziehen und die Unterschiede deutlich zu machen.

Ebenso wenig einfache Antworten gibt es für die Frage, wie man denn aus der Vielzahl der möglichen Indikatoren den oder die besten auswählt: Es ist darauf zu achten, dass die wichtigsten Fragestellungen abgedeckt sind. Eventuell kann man sich mit einer Auflistung der Vor- und Nachteile der einzelnen Indikatoren helfen. Die Bildung und Auswahl von Indikatoren bedeutet schließlich immer, zwischen den theoretischen Anforderungen und der

¹⁰⁴ vgl. Ausführlicheres zur Vorgehensweise: Kromrey 2002: 116ff., Meyer 2004: 46f.

¹⁰⁵ Europäische Kommission 2000: 5f.

¹⁰⁶ Europäische Kommission 2000: 20f. – In dem Papier wird zusätzlich zwischen Output-Indikatoren, Ergebnisindikatoren und Wirkungsindikatoren unterschieden, worauf hier aber nicht eingegangen wird. Auch zielt die Kommission häufig auf Vergleichszahlen ab (z. B. „höherer Anteil von Frauen an ...“); auch dies wird hier nicht berücksichtigt.

¹⁰⁷ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 85

¹⁰⁸ Kromrey 2002: 118ff., 170f.

¹⁰⁹ Meyer 2004: 45

¹¹⁰ Meyer 2004: 45

praktischen Umsetzbarkeit abzuwägen und einen Kompromiss zu treffen.

Letztlich bestehen die wichtigsten Regeln zur Bildung von und Arbeit mit Indikatoren darin, dass die Erstellung/Entwicklung, die Auswahl und Auswertung von Indikatoren systematisch erfolgen und für andere nachvollziehbar dargestellt werden sollen. Auch sollen die Indikatoren und die daraus gewonnenen Ergebnisse so präsentiert werden, dass für andere transparent ist, was jeweils in ihnen verpackt ist (was unter einem Begriff verstanden wird, welches Konzept dahintersteht usw.).¹¹¹

Abschließend finden Sie noch ein Beispiel aus der Praxis.

Indikatoren für erbrachte Leistungen von Universitäten

Seit 2007 vergibt das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung das Budget der österreichischen Universitäten nach einem neuen Schlüssel. 80 Prozent davon werden nach einem Globalbudget verteilt, die übrigen 20 Prozent nach dem so genannten „Formelbudget“. Dieses wird für (bereits erbrachte) Leistungen der Universitäten vergeben, die die Unis in einzelnen Bereichen – oder Dimensionen – zu Stande gebracht haben.¹¹² Dabei hat das Ministerium unter Anderem „gesellschaftliche Zielsetzungen“ definiert, die wiederum unterteilt wurden in

- „Mobilität der Studierenden“ sowie
- Bereich Frauenförderung/Geschlechtergleichstellung.

Für diesen zweiten Punkt hat sie wiederum zwei Indikatoren festgelegt:¹¹³

- Frauenanteil in der Personalkategorie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren,
- Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien (mit Gewichtung nach Art des Doktoratsstudiums).

Zum Weiterlesen

Das Thema Indikatorenbildung konnte hier nur relativ kurz umrissen werden. Es existiert jedoch umfangreiche Literatur dazu, die insbesondere für jene nützlich ist, die nicht nur Indikatoren bilden und dann nach den verfügbaren Daten suchen wollen, sondern auch selbst die entsprechenden Daten erheben wollen. Eine Auswahl gängiger Lehrbücher bzw. Leitfäden finden Sie am Ende des Buches im Kapitel „VII. ZUM WEITERLESEN“.

¹¹¹) Meyer 2004: 52

¹¹²) genauer: für Veränderungen, die diesbezüglich in einem bestimmten Zeitraum erreicht wurden

¹¹³) Quelle: bmwf.gv.at

C FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

Im vorangegangenen Kapitel wurde mit dem Beispiel der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, dem so genannten Gender Pay Gap, begonnen. Beschrieben wurden das Phänomen, dessen Gründe und Konsequenzen. In diesem Kapitel wird nun ein Überblick über für das Einkommensthema relevante Indikatoren erstellt. Neben Indikatoren, die direkt das Einkommen messen, werden auch solche für Ursachen und Folgen aufgelistet (beispielsweise Daten darüber, wie viele Frauen und Männer in welchen Berufen oder Teilzeit arbeiten), weil durch sie die Analyse vertieft werden kann. Damit finden Sie auf den folgenden Seiten auch eine Reihe von Indikatoren zu den Themen Beschäftigung und Bildung. Wichtig ist in diesem Stadium, sich noch nicht von Überlegungen einschränken zu lassen, welche Daten es wohl geben könnte und welche nicht. Das würde das Blickfeld schon vorzeitig zu sehr einengen. Mit der folgenden Liste wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Dennoch soll ein Überblick über die Vielzahl an sinnvollen Indikatoren entstehen. Weitere Erläuterungen, wann sinnvoll ist und was welche Vor- und Nachteile mit sich bringt, finden sich im Verlauf des Buches.

1. Indikatoren für das Einkommen

Im vergangenen Abschnitt haben wir die unterschiedlichen Einkommensquellen betrachtet. Demnach bestehen verschiedene Möglichkeiten, das Einkommen zu messen, je nachdem, ob man nur die Verdienste aus Erwerbsarbeit heranzieht oder auch andere Einkommensquellen.

a) Einkünfte nach Einkommensquellen

Einkommen aus Erwerbsarbeit:
Dieses ist wiederum unterteilbar in Einkommen der

- unselbstständig Beschäftigten,
- selbstständig Beschäftigten,
- freien DienstnehmerInnen (sie stehen steuer- und einkommensrechtlich zwischen den beiden Kategorien),

- BezieherInnen von Mischeinkommen.

Einkommen aus anderen Quellen:

- Pensionen,
- andere Sozialtransfers (Kinderbetreuungsgelder, Familienbeihilfen, Wohnbeihilfen, Arbeitslosen- und Notstandsgelder, Sozialhilfen...),
- Vermögens- und Besitzeinkommen (Zinsen, Gewinnanteile, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung),
- Privattransfers (Alimente, Unterhaltzahlungen, ...).

b) Einkommen auf unterschiedliche Arten ausgedrückt

Die Einkommen können auf unterschiedliche Arten betrachtet und gemessen werden, z. B. als

- Jahres-, Monats- oder Stundenverdienste (In den Jahres- und Monatsverdiensten finden sich Beschäftigte mit den unterschiedlichsten Arbeitsausmaßen. Die Stundenverdienste ermöglichen einen arbeitszeitbereinigten Vergleich. Stehen diese nicht zur Verfügung, so besteht eine Möglichkeit darin, etwa nur die Vollzeitbeschäftigten und nur die Teilzeitbeschäftigten miteinander zu vergleichen.),
- Individual- oder Haushaltseinkommen¹¹⁴,
- Brutto- oder Nettoeinkommen,
- Erwerbseinkommen oder gesamte Einkommen, die einer Person/einem Haushalt pro Monat zur Verfügung stehen (Summe aus Erwerbs-, Transfer- und Vermögenseinkommen).¹¹⁵

c) Einkommen auf unterschiedliche Arten aufgeschlüsselt

Weiters können die Einkommen nach zahlreichen Kategorien bzw. möglichen Einflussgrößen aufgesplittet werden. Hier nur einige der vielen Möglichkeiten:

- Einkommen nach
- Altersgruppe,
 - höchster abgeschlossener Schulbildung,
 - inhaltlicher Ausrichtung der Ausbildungen,
 - Region (Staat/Bundesland/NUTS 3-Region¹¹⁶/politischer Bezirk),
 - Beruf,

¹¹⁴ Mehr zu Individual- und Haushaltseinkommen und was diese mit sich bringen, finden Sie im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“.

¹¹⁵ Mehr zu Vermögenseinkommen finden Sie ebenfalls im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“.

¹¹⁶ Mit NUTS folgen alle EU-Länder einer gemeinsamen Klassifizierung, nach der sie die Gebietseinheiten für die Statistik einteilen. Es gibt 3 verschiedene Hierarchiestufen, von NUTS 1 bis 3. Weitere Erläuterungen finden Sie im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.

- Branche,
- sozialer Stellung (Beamten/Vertragsbedienstete/ArbeiterInnen/Angestellte/PensionistInnen/Lehrlinge/Gewerbetreibende/FreiberuflerInnen...),
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Personen mit und ohne Leitungsfunktion,
- Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung,
- Familienstand,
- Zahl der Kinder,
- Betreuungspflichten (z. B. Vorhandensein eines Kindes bis 6/10/15 Jahre),
- Staatsbürgerinnenschaft.

Einkommen nach Zeitpunkten/-räumen:
Um die Entwicklung der Einkommen längerfristig vergleichen zu können, benötigen wir Daten über Zeitreihen, etwa

- Frauen- und Männereinkommen der vergangenen zehn Jahre (in absoluten Zahlen),
- Frauen- und Männereinkommen der vergangenen zehn Jahre, inflationsbereinigt (in absoluten Zahlen),
- Einkommensdifferenzen der vergangenen zehn Jahre (in Prozent),
- Anteile der Frauenverdienste an den Männerverdiensten in den vergangenen zehn Jahren.

Einkommen nach Regionen:

Um regionale Vergleiche anstellen zu können oder Analysen im Speziellen etwa für ein Bundesland durchführen zu können, benötigen wir Daten auf regionaler Ebene, etwa

- Frauen- und Männereinkommen nach Bundesländern/im internationalen Vergleich,
- Einkommensunterschiede nach Bundesländern/im internationalen Vergleich,
- Einkommensdifferenzen nach Bundesländern/im internationalen Vergleich (in Prozent),
- Anteile der Frauenverdienste an den Männerverdiensten nach Bundesländern/im internationalen Vergleich.

d) Einkommensunterschiede

Die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern schließlich, die sich aus den Einkommensdaten ergeben, können ebenfalls als Indikatoren betrachtet werden. Sie können auf ver-

schiedene Arten dargestellt werden:

- in absoluten Zahlen,
- in relativen Zahlen: z. B. Differenz in Prozent des Einkommens der Frauen dargestellt; Fraueneinkommen als Prozentanteile der Männereinkommen usw.¹¹⁷

2. Indikatoren für (mögliche) Ursachen

Im Folgenden listen wir auch Indikatoren für (mögliche) Einflussfaktoren auf die Einkommensschere auf. Beispielsweise sind Zahlen darüber, wie viele der Erwerbstätigen, und dabei wiederum wie viele Frauen und Männer Teilzeit arbeiten, äußerst wichtig für ein prinzipielles Verständnis der geschlechtsspezifischen Einkommensverteilung in Österreich. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten sagt uns, dass ein Gutteil der Unterschiede in den nicht nach Arbeitszeit bereinigten Jahres- und Monateinkommen auf ebendieses Charakteristikum des Arbeitsmarktes zurückzuführen ist. Das war vor zehn oder zwanzig Jahren noch bei Weitem nicht in diesem Ausmaß der Fall, da Teilzeitarbeit damals noch eher ein Minderheitenthema war. Weiters vermittelt der Teilzeitanteil, dass wir nach arbeitszeitbereinigten Daten Ausschau halten sollten oder nach solchen, die zumindest zwischen Teilzeit und Vollzeit unterscheiden.

Sie finden nun mögliche Indikatoren für Ursachen, aufgelistet entlang den unterschiedlichen Faktoren, die im vorangegangenen Kapitel erklärt wurden.

a) Geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes

horizontale Segregation:

- Anteile von Frauen und Männern in verschiedenen Branchen,
- Anteile von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen.

vertikale Segregation:

- Anteil von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen,
- Anteil von Frauen in Führungspositionen (z. B. an Geschäftsführungen, Vorständen, in Aufsichtsräten und an UniversitätsrektorInnen).

¹¹⁷⁾ Angesprochen sind damit Gender Gaps bzw. Gender Ratios. Ausführlich erklärt finden Sie diese im Kapitel „VI. GESCHLECHTERSENSIBEL ANALYSIEREN UND PRÄSENTIEREN“, „B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION“, „2. Genderspezifische Verhältniszahlen“. Auf Einkommensunterschiede angewendet finden Sie diese im Abschnitt D dieses Kapitels.

Weitere Komponenten des geteilten Arbeitsmarktes:

- Anteile von Frauen und Männern an öffentlich und privat Bediensteten,
- BeamtInnen/Vertragsbedienstete/ArbeiterInnen/Angestellte/PensionistInnen/Lehrlinge/Gewerbetreibende/FreiberuflerInnen...nach Geschlecht,
- Verteilung von Frauen und Männern auf Unselbstständige und Selbstständige (Gewerbetreibende/FreiberuflerInnen/neue Selbstständige),
- Unternehmensgründungen nach dem Geschlecht der GründerInnen (Frauen/Männer/gemischt),
- Zahl der MitarbeiterInnen von Unternehmen nach dem Geschlecht der UnternehmensgründerInnen,
- Branchenzugehörigkeit von Unternehmen nach dem Geschlecht der UnternehmensgründerInnen.

b) Bildungssegregation

Schulbildung:

Nach Qualifikationsniveaus:

- höchste abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht (und Altersgruppen),
- Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nach Geschlecht (und Altersgruppen).

Nach Ausbildungsinhalten:

- Anteile von AbsolventInnen unterschiedlicher Schultypen (Gymnasien, Handelsschulen, Handelsakademien, Kindergartenpädagogische Schulen, Höhere technische Lehranstalten ...).

Lehrausbildungen:

- Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Lehrberufen,
- die zehn häufigsten Lehrberufe von Frauen und von Männern (aktuell, also von jenen, die derzeit eine Lehrausbildung absolvieren/in der Gesamtbevölkerung).

Hochschulausbildungen:

- Studierende nach Geschlecht,
- Anteile an FachhochschulInnen/Universitätsstudierenden nach Geschlecht,
- Anteile an Studierenden verschiedener Fakultäten nach Geschlecht,
- Anteile an HörerInnen verschiedener Studienrichtungen nach Geschlecht,
- Anteile an AbsolventInnen verschiedener Fakultäten/Studienrichtungen des letzten Hochschuljahres nach Geschlecht,

- Anteile an Doktoratsstudiums-AbsolventInnen verschiedener Studienrichtungen nach Geschlecht, aktuell sowie vor 5/10/15/20/25/30 Jahren.

Betriebliche Weiterbildung:

- Zahl der Weiterbildungstage in den letzten drei Jahren nach Geschlecht,
- Kosten und Dauer der Weiterbildungen pro Jahr nach Geschlecht.

Ausbildungsabbrüche:

Dropout-Raten von

- Mädchen und Buben in allen Schulformen,
- Frauen und Männern im tertiären Bildungssystem (Universität, Fachhochschulen, Kollegs).

c) Unterschiedliche Rollen bezüglich Erwerbs- und Versorgungsarbeit/ unterschiedliche Arbeitsausmaße

- Erwerbstätigenquote¹¹⁸ nach Geschlecht,
- Erwerbstätigenquote nach Geschlecht in Vollzeitäquivalenten (das heißt, es wird ausgerechnet, wie vielen Vollzeitbeschäftigungen die Teilzeitbeschäftigungen entsprechen würden),
- Beschäftigungsquote nach Familiensituation und Geschlecht (Familienstand/ Zahl der Kinder/Betreuungspflichten, z. B. Vorhandensein eines Kindes bis 6/10/15 Jahre/Alleinerziehende und andere...),
- KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nach Geschlecht,
- Art des Lebensunterhalts (erwerbstätig, ausschließlich Haushalt führend, in Pension, in Ausbildung...) nach Geschlecht und Altersgruppen,
- Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeitsstunden auf Frauen und Männer,
- Zeitaufwand für Kinderbetreuung pro Woche, nach Geschlecht und Altersgruppen,
- Gesamtbelastung an Arbeitsstunden pro Woche nach Geschlecht,
- Anteile von Frauen und Männern an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten,
- Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Frauen und Männern,
- Anteil von Frauen und Männern an geringfügig Beschäftigten,
- durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit pro Woche nach Geschlecht,
- Anzahl geleisteter Überstunden von Frauen und Männern (nach Familiensituation/Altersgruppen).

¹¹⁸⁾ Erläuterungen zu diesen und verwandten Begriffen im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.

d) Unterschiedliche Altersstruktur der erwerbstätigen Frauen und Männer, unterschiedlich lange und kontinuierliche Berufserfahrungen

- Zahl der bisherigen Erwerbsjahre aller Erwerbstätigen nach Geschlecht,
- Zahl der auf die aktuelle Tätigkeit anrechenbaren Vordienstzeiten aller Erwerbstätigen nach Geschlecht,
- alle Erwerbstätigen nach Altersgruppen und Geschlecht.

e) Unterschiedliche Dauern der Betriebs- bzw. Organisationszugehörigkeit

- Dauer der Betriebs- bzw. Organisationszugehörigkeit nach Geschlecht.

f) Unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männertätigkeiten und Diskriminierung

- Einkommen segregierter Frauenberufe, d. h. von Berufen mit hohem Frauenanteil, im Vergleich zu Einkommen segregierter Männerberufe, siehe dazu auch Seitenspalte,
- Einkommen von Berufsgruppen/Branchen, in denen der Frauenanteil zugezogen hat, im Zeitverlauf,
- Einkommen von Branchen, die in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich stark mit Frauen besetzt sind, nach Ländern.

3. Indikatoren für (mögliche) Folgen

Indikatoren für (mögliche) Auswirkungen dienen dazu, die Relevanz und Brisanz des zur Diskussion stehenden Phänomens zu untermauern.

Wieder betrachten wir die Indikatoren entlang der im vorigen Kapitel angeführten möglichen Konsequenzen.

a) Unterschiedliche Sozialtransfers

- Höhe der Pensionen von Frauen und Männern,
- Anteile von Frauen und Männern an AusgleichszulagenempfängerInnen,
- Anteile an ausschließlichen BezieherInnen von Witwen-/Witwerpension,
- Arbeitslosengelder/Notstandshilfebezüge nach Geschlecht.

b) Unterschiedliche Betroffenheit von Armut und Armutsgefährdung

- Anteil von Personen/Haushalten, die als arm oder armutsgefährdet einzustufen sind¹²⁰,
- Verteilung von armen und armutsgefährdeten Personen auf Frauen und Männer/Alleinerziehende und andere/MigrantInnen und andere/Pensionistinnen und Pensionisten/Haushalte, in denen eine Frau das Meiste zum Haushaltseinkommen beiträgt, und andere,
- Anteil armer und armutsgefährdeter Personen vor sozialen Transfers (d. h., ohne diese zu berücksichtigen)/nach sozialen Transfers (mit Berücksichtigung dieser).

c) Unterschiedliche Verfügungsmöglichkeiten über Einkommen bzw. unterschiedliche Rollen bei familiären Aushandlungsprozessen

- Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen über gemeinsame bzw. Haushaltsausgaben,
- Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen über höhere Investitionen (ab einem bestimmten Geldbetrag; z. B. Pkw, Wohnungseinrichtung)/über laufende Konsumausgaben...,
- Beteiligung von Frauen und Männern an nicht-finanziellen Entscheidungen.

d) Unterschiedliche Möglichkeiten, Vermögen zu bilden

- Sparvermögen nach Frauen und Männern,
- in Wertpapiere investiertes Kapital nach Frauen und Männern.

e) Geringere Anreize für Erwerbstätigkeit

Wie bereits im vorigen Kapitel erklärt, haben wir es hier mit einer der Konsequenzen der Einkommensunterschiede zu tun, die gleichzeitig wiederum eine von deren Gründen ist. Daher kommen hier auch Indikatoren vor, die Sie bereits bei den Ursachen aufgelistet gefunden haben:

- Beschäftigungsquote nach Geschlecht,
- KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nach Geschlecht.

Nachdem wir die wesentlichen Indikatoren zum Thema abgesteckt haben, kommen wir im nächsten Kapitel zu der Frage, welche der benötigten Daten zur Verfügung stehen, wo diese zu finden sind und wo wir uns mangels Statistiken auf dünnem Eis bewegen.

Ab wann ein Beruf als „segregiert“ gilt, dafür gibt es unterschiedliche Definitionen. Häufig aufgegriffen wurde Leitners Einteilung, wonach bei segregierten Frauenberufen der Frauenanteil zwischen fünfzig und 79 Prozent liegt und bei stark segregierten Frauenberufen achtzig Prozent und mehr beträgt. Um segregierte Männerberufe handelt es sich, sobald der Frauenanteil zwischen zehn und 29,9 Prozent liegt, um stark segregierte, wenn der Frauenanteil unter zehn Prozent liegt.¹¹⁹

¹¹⁹⁾ Leitner 2001: 5

¹²⁰⁾ „Arm“ und „armutsgefährdet“ sind Begriffe, die der Definition bedürfen und für die es mehrere unterschiedliche Konzepte gibt. Ausführliche Erläuterungen dazu im Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.



V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN

Im letzten Kapitel haben wir uns damit beschäftigt, wie man die Indikatoren für die Themen, die man untersucht, festlegt. Nachdem diese aufgelistet sind, geht es im nächsten Schritt darum, unterschiedlichste Datenquellen danach zu durchforsten, inwieweit die benötigten Daten verfügbar sind, und deren Qualität einzuschätzen: Sind Indikatoren so definiert, dass sie auch wirklich die Realität umfassend abbilden, oder bleibt manches unberücksichtigt? Liegen die Daten auch für die Region oder den Zeitraum vor, die man benötigt? Häufig werden dabei Lücken sowie Verbesserungsbedarf zum Vorschein kommen.

Je nach Fragestellung geht es dabei um externe und/oder interne Daten. Interne Daten sind solche, die in der eigenen Institution erhoben wurden oder erhoben werden könnten, beispielsweise Daten über die MitarbeiterInnen, über Kundinnen und Kunden, über das Budget oder über Einstellungen, die mittels Fragebogen abgefragt werden. Die folgenden beiden Abschnitte beziehen sich auf beide Arten. Bei beiden gilt es erst einmal festzustellen, ob die Daten verfügbar sind, und im Weiteren, inwieweit sie für das gerade anstehende Thema zu gebrauchen sind.

A VERFÜGBARKEIT

Welche der gesuchten Daten existieren überhaupt, und welche sind zu bekommen?

Als erstes geht es darum, festzustellen, inwieweit die Daten, nach denen man fahndet, überhaupt verfügbar sind. Ein Teil davon existiert möglicherweise gar nicht oder aber ist nicht (leicht) zugänglich. Prinzipiell gibt es hinsichtlich der Verfügbarkeit folgende Möglichkeiten¹²¹:

Möglichkeiten hinsichtlich Verfügbarkeit

Externe Daten

- Die Daten wurden erhoben, nach den gewünschten Kategorien tabel-

larisiert (etwa nach den Alterskategorien, die man gerade benötigt, z. B. in 10-Jahres-Schritten) und in unterschiedlichen Formen veröffentlicht (in Jahrbüchern, Broschüren, auf CD-ROM, im Internet usw.).

- Sie wurden erhoben und veröffentlicht, allerdings nicht nach den Kategorien tabellarisiert, die man gerade benötigt.
- Die Daten wurden erhoben und tabellarisiert, aber nicht veröffentlicht. Sie sind daher nur auf Anfrage verfügbar.
- Die Daten wurden erhoben, aber nicht tabellarisiert bzw. anderweitig systematisch erfasst. Daher existieren sie nur als Originaldokumente auf Rechnern oder auf Papier, zum Beispiel in Form von Fragebögen. Wieder sind sie nur auf spezifische Anfrage verfügbar.
- Die gesuchten Daten wurden gar nicht erhoben – oder aber nicht nach dem Geschlecht erfasst.

Interne Daten

Vergleichbares gilt für Daten aus der eigenen Organisation bzw. dem eigenen Unternehmen. Auch hier stellt sich die Frage, inwieweit Daten überhaupt erhoben wurden und weiter, ob sie nur irgendwo im gesamten Haus verstreut lose auf Zetteln herumfliegen oder aber in geordneter Form erfasst sind. Werden Lücken hinsichtlich genderrelevanter Daten in der eigenen Institution festgestellt, so ist anzudenken, ob die Erhebungsweise künftig ausgeweitet bzw. verändert werden kann – dies anzuregen, ist eine der Aufgaben von Gender Mainstreaming- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.

Verstreutes Material

Eine Herausforderung beim Aufstöbern von Daten liegt darin, dass das gesuchte Material oft auf die unterschiedlichsten statistischen Quellen, Themenfelder und Publikationen verstreut ist. Es bedarf also oft einiger Recherchearbeit, bis alles zusammengesucht ist.

Warum Daten fehlen

Ein wichtiger Grund dafür, dass Daten nicht erhoben werden, liegt darin,

¹²¹⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 57

dass viele Datenbestände nicht oder zumindest nicht vorrangig für sozialwissenschaftliche, sondern vielmehr für Verwaltungszwecke geschaffen wurden, denkt man etwa an die Daten rund um Beschäftigung und Versicherung, die der Hauptverband der Sozialversicherungsträger sammelt, oder an die Arbeitslosenstatistik des Arbeitsmarktservice (AMS): Ihr Zweck liegt darin, die Verwaltungstätigkeiten rund um das Thema Arbeitslosigkeit zu ermöglichen, das heißt, es sind vorrangig Personen registriert, die Anspruch auf finanzielle Unterstützung oder auf Qualifizierungsmaßnahmen haben. Menschen ohne solche Ansprüche, die sich oft gar nicht beim AMS melden, sind damit unterrepräsentiert.

Eine weitere Ursache für das Fehlen von Daten kann darin liegen, dass es sich um Themen handelt, die neu oder jedenfalls noch wenig im öffentlichen Bewusstsein sind. Eventuell sind die für Erhebungen Zuständigen für bestimmte Themen bzw. für die Gender-Thematik nicht sensibilisiert oder geben bei knappen Ressourcen anderen Themen den Vorrang. Mit gesellschaftlichen Veränderungen tauchen immer wieder neue Fragestellungen auf – die Konzeption von Erhebungen und Analysen muss also immer wieder daran angepasst werden.

Schließlich besteht ein wichtiger Grund für das hartnäckige Fehlen von Daten in einigen Bereichen darin, dass diese schwer zu erfassen und zu messen sind oder als zu sensibel für Abfragen gelten (zum Beispiel Betroffensein oder Ausüben von Gewalt; Sexualität). In all diesen Fällen entdecken wir Datenlücken.¹²²

¹²²⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 57, Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 11

B QUALITÄT

Sind die Daten einmal gesammelt, geht es darum, ihre Qualität unter die Lupe zu nehmen bzw. einzuschätzen, inwieweit sie für den jeweiligen Zweck brauchbar sind – ob sie genau das darstellen, wonach man gerade sucht.

Viele Gründe können dazu führen, dass die Daten Verzerrungen aufweisen: weil sich Stereotype in den Daten widerspiegeln, die Konzepte der Wirklichkeit nicht gerecht werden, Messmethoden unpassend sind.

Im Folgenden werden exemplarisch einige Mängel bzw. Themen besprochen, wo es gilt, genau hinzuschauen. Für Sie als Leserin und Leser kann dies deshalb hilfreich sein, weil man die Qualität von Daten besser einschätzen kann, hat man sich solche möglichen Mängel einmal bewusst gemacht. Es geht also darum, den Blick und das Bewusstsein für diese Dinge zu schärfen.

1. Ursachen von Mängeln

Es gibt zwei große Arten von Quellen bzw. Ursachen von Mängeln und Fehlern:¹²³

- a) die, die mit dem Inhalt bzw. Konzept der Untersuchung zu tun haben,
- b) Stichprobenfehler bzw. Fehler, die die Zahl und Art der ausgewählten Untersuchungseinheiten betreffen.

a) Mängel, die mit dem Konzept bzw. Inhalt der Untersuchung zu tun haben

Unpassende Konzepte und Definitionen

Das sind solche, die die Wirklichkeit nicht adäquat abbilden oder unklar sind. Beispiele dafür sind Fragen wie: „Sind Sie die Haushalt führende Person?“ Als Antwortmöglichkeiten stehen „ja“ und „nein“ zur Verfügung – dass mehrere Personen sich diese Aufgabe teilen könnten, ist nicht vorgesehen. Die Befragten sind gezwungen, sich für eine Antwort zu entscheiden, auch wenn die Wirklichkeit differenzierter aussehen sollte. – Da Konzepte und Definitionen ein umfangreiches und wichtiges Thema darstellen, finden Sie einige Seiten weiter noch einen eigenen „Exkurs“ darüber.

Messprobleme

Viele Themen lassen sich schwer in Zahlen festmachen und messen, beispielsweise Gewalt, Sexualität, Beziehungen, Entscheidungsfindung oder Zeitverwendung. Mehr dazu ebenfalls einige Seiten weiter.

Festlegung unpassender Untersuchungsziele

Dies ist dann der Fall, wenn ein Thema untersucht wird, wichtige Aspekte aber einfach übersehen wurden, wenn etwa „Arbeit“ einer Bevölkerung untersucht wird, unbezahlte Arbeit aber nicht ins Blickfeld genommen wird.

Kommunikationsprobleme zwischen Interviewenden und Befragten

Hier ist einerseits die Verständlichkeit etwa von Fragebögen angesprochen, andererseits geht es auch um Schwierigkeiten, die direkt bei der Befragung auftreten. Soziale und kulturelle Faktoren können hier zum Tragen kommen. So kann es zwischen InländerInnen und MigrantInnen zu Verständigungsschwierigkeiten, sowohl sprachlicher als auch inhaltlicher Natur, kommen. Man denke etwa an die in Fragebögen häufig eingesetzten Bewertungen nach dem Schulnotensystem, das aber in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich kodiert ist: In einem Land bedeutet „eins“ „sehr gut“, in einem anderen „nicht genügend“. Oder es kann die Konstellation zwischen befragender und befragter Person schwierig sein. Gar nicht so selten kommt es auch vor, dass die Befragten AnalphabetInnen sind – was nicht gern zugegeben wird. Problematisch wird dies spätestens dann, wenn die Aufgabe lautet, man solle aus einem Set an Kärtchen einige auswählen.

Referenzzeitraum bzw. -zeitpunkt

Der Zeitpunkt, zu dem etwas erhoben wird, bzw. die Dauer eines Zeitraums, von dem Daten analysiert werden, beeinflusst das Ergebnis. Die Arbeitslosenquote beispielsweise unterliegt saisonalen Schwankungen, vor allem bedingt durch den Tourismus und das Baugewerbe (die wiederum mit dem Wetter schwanken). Treten daher bei einer Fragestellung starke zeitliche

¹²³⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 51ff.

Schwankungen auf, sollte der betrachtete Zeitraum eher lang sein.

Qualität des Erhebungsinstruments

Bei Fragebögen oder Interviewleitfäden ist auf einiges zu achten:

- Uneindeutigkeit von Ausdrücken, unklare Formulierung von Fragen

Ein österreichisches Meinungsforschungsinstitut stellte vor einer Wahl die Frage: „Wer soll die Wahl gewinnen?“ Hier ist nicht klar, was gemeint ist: Welche Partei Erste werden soll? Oder welche Partei am meisten zulegen soll? Die AnhängerInnen kleinerer Parteien werden zwar der Meinung sein, „ihre“ Partei „solle gewinnen“, aber kaum davon ausgehen, dass diese Erste wird. Aber sie wollen vielleicht nicht antworten, dass eine der FavoritInnen die Wahl „gewinnen soll“. Was sollen sie also antworten?

Die Formulierung von Fragen ist auch bei großen, international durchgeführten Befragungen ein Thema, wo es durch die Übersetzung zu Bedeutungsverschiebungen kommen kann.

- Reihenfolge der Fragen

Die Anordnung der Fragen kann die Antworten beeinflussen. Ob ein Thema bereits explizit angesprochen wurde oder nicht, ob nahe gelegt wurde, dass eine bestimmte Fragestellung als wichtig erachtet wird, wirkt sich darauf aus, wie die Antworten ausfallen.

- Stereotype und geschlechterunsensible Sprache

Ist beispielsweise nur von „Hausfrau“ die Rede – wo soll sich dann ein Mann einordnen, der den Haushalt führt und die Kinder betreut? Ein Paradebeispiel für einen Sprachgebrauch, der überholte Verhältnisse einzementiert, ist auch der „Haushaltsvorstand“, zu dem wir weiter unten noch kommen.

- Zu technische Sprache

SozialwissenschaftlerInnen verwenden gelegentlich eine Sprache wie in ihrer täglichen Arbeit. Die Befragten müssen rätseln, was gemeint ist, und steigen irgendwann aus.

- Unpassende, fehlende, nicht trennscharfe Antwortmöglichkeiten

Die Befragten finden sich vielleicht nirgends wieder – oder aber in drei Kategorien, sollen aber nur eine ankreuzen.

- Voreingenommenheit/mangelnde Vorbereitung der Interviewenden

Die Ergebnisse beeinträchtigen können auch Stereotype und Erwartungshaltungen, mit denen die Interviewenden in die Situation gehen. Gehen sie etwa davon aus, dass meist der Mann der so genannte „Hauptverdiener“ ist, werden sie im Zweifelsfall eher diese Variante ankreuzen. Idealerweise sollten sie sich ihrer Rolle und ihrer Einstellungen bewusst sein und über Konzepte Bescheid wissen.

- Verzerrung der Antworten

Es kommt wohl nicht selten vor, dass die gegebenen Antworten nicht ganz der Wahrheit entsprechen. Dies, weil bestimmte Antworten als sozial erwünscht gelten und man vielleicht mit der tatsächlichen Meinung nicht herausrücken will. Verzerrend kann auch wirken, wenn eine interviewte Person bezüglich der Ziele der Befragung skeptisch ist. Für die Frage, wie viel jemand verdient, ist die Tendenz zu beobachten, dass Menschen mit geringeren Einkommen diese eher nach oben schätzen und solche mit sehr hohem sie eher klein reden. Auch sind EigentümerInnen größerem Vermögen diesbezüglich nicht sehr auskunftsfreudig. Vorsichtig sollten auch angegebene Zahlen über SexualpartnerInnen stimmen – wie kommt es, dass Frauen davon im Schnitt angeblich viel weniger haben als Männer?

b) Stichprobenfehler bzw. Fehler, die die Zahl und Art der ausgewählten Untersuchungseinheiten betreffen¹²⁴:

Bei der zweiten Art von Mängeln geht es um solche, die mit der Stichprobe(nziehung) zu tun haben, also damit, wie die Untersuchungseinheiten (Personen, Haushalte, Betriebe...) ausgewählt und wie viele davon „erwischt“ werden. Es geht also darum, ob all jene in der Untersuchung vorkommen, die von Interesse sind, und zwar in ausreichend großer Zahl

¹²⁴⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 62f.

und in genügender Differenzierung – ob die Ergebnisse also repräsentativ sind –, ob für sie zu allen relevanten Fragen Antworten vorliegen und ob von der Stichprobe adäquat auf die Grundgesamtheit geschlossen wurde.

Solche Mängel können sein:

Probleme beim Identifizieren der Untersuchungseinheiten

Manche werden möglicherweise gar nicht berücksichtigt und manche mehrfach erfasst. Werden etwa Haushalte als Befragungseinheiten ausgewählt, so kommen Menschen ohne festen Wohnsitz sowie Menschen, die in Anstalten oder Heimen leben, gar nicht vor, während Menschen mit Doppelwohnsitzen überrepräsentiert sind. Von privaten Haushalten geht etwa die EU-weit regelmäßig durchgeführte Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen „EU-SILC“¹²⁵ aus, die das Ziel hat, Armut und Ausgrenzung zu erfassen. Gerade stark von Armut betroffene Gruppen wie Wohnungslose oder in Anstalten Untergebrachte sind damit nicht in die Erhebung einbezogen, das Ausmaß an Armut wird somit tendenziell unterschätzt.

Unpassende Auswahl der Befragten

So ist bekannt, dass bei Meinungsforschungsinstituten, die für die zu Befragenden Quoten vorgeben, die InterviewerInnen gelegentlich schwindeln: Da wird schon einmal ein 50-jähriger als über 65-jähriger verkauft und eine Studentin als Angestellte. Kritisch zu betrachten sind auch Online-Befragungen, da mit diesen ein Teil der Bevölkerung – die Nicht-Internet-NutzerInnen – von vornherein ausgeschlossen wird.

Informationen werden für einige Einheiten gar nicht gesammelt (völliger Non-response)

Zum Beispiel sind Menschen mit Behinderungen in bestimmten Untersuchungen nicht repräsentiert, weil sie an den Erhebungen nicht teilnehmen können (etwa aufgrund von Seh- oder Hörbehinderungen). Das österreichische Bundessozialamt reagiert auf diese Schwierigkeit, indem es für Men-

schon mit Hörbehinderungen spezielle Befragungsinstrumente entwickelt.¹²⁶ Oder es werden bestimmte Kategorien gar nicht betrachtet, weil sie nur kleine Gruppen darstellen (etwa sehr kleine Religionsgemeinschaften).

Einige Fragen werden nicht oder von vielen nicht beantwortet (teilweiser Non-response)

Das kann daran liegen, dass die Befragungsinstrumente oder einzelne Fragen manchen zu lang, zu schwer verständlich oder unangenehm sind.

Solche Mängel beeinträchtigen die Ergebnisse, insbesondere wenn sich die Befragten von den nicht Befragten stark unterscheiden und Letztere ganz andere Antworten geben würden – aber nicht vorkommen.

2. Exkurs: Spezialthema Konzepte und Definitionen

Unpassende Konzepte, Definitionen und Klassifikationen beeinflussen die Datenqualität besonders stark. Genderrelevante Themen betrifft dies in besonderem Maß, weil Frauen häufiger von schwerer messbaren Bedingungen betroffen sind (sie leisten sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit, arbeiten häufiger im informellen Sektor usw.) und „weiche“ Faktoren wie Beziehungen, Familienstrukturen, Entscheidungsfindung, Zeitverwendung und dergleichen schwierig zu messen sind. Viele Konzepte sind auch schlicht veraltet und beruhen noch auf Konzepten, die vor längerer Zeit entwickelt wurden und von bestimmten Rollenbildern ausgegangen sind.

Der folgende Abschnitt soll den Leserinnen und Lesern ein Gefühl dafür geben, worauf zu achten ist. Ein umfassender Überblick zu allen wichtigen Konzepten in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Bildung findet sich in Abschnitt D dieses Kapitels.

„Haushaltsvorstand“ und „Referenzperson“

Noch bei der letzten Volkszählung in Österreich im Jahr 2001 wurde nach dem „Haushaltsvorstand“ gefragt.

¹²⁵ „Community Statistics on Income and Living Conditions“, *Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen*

¹²⁶ *Auskunft einer leitenden Mitarbeiterin des Bundessozialamtes*

Wenig überraschend förderte die Statistik vorwiegend männliche „Haushaltsvorstände“ zu Tage: Es „setzten sich die gesellschaftlichen Leitbilder und Vorstellungen in der Auskunftgebung bei amtlichen Zählungen meist durch“, schreibt die Statistik Austria: „Frauen als Haushaltsvorstand... kommen vor allem in jenen Altersgruppen vor, wo sich die meisten Einpersonenhaushalte finden“.¹²⁷ Mittlerweile ist die Statistik Austria von diesem Begriff abgegangen, schon in den Auswertungen der Volkszählung ging sie zum Begriff des „Haushaltsrepräsentanten“ über, der oder die sowohl ein Mann als auch eine Frau sein kann.

Während der Begriff des „Haushaltsvorstands“ noch eine klare Geschlechterhierarchie vermittelte, wurde mit dem Übergang zum „Haushaltsrepräsentanten“ immerhin eine Abschwächung vorgenommen. Dennoch ist nach wie vor von diesem ausschließlich in der männlichen Sprachversion die Rede, es bleibt die Suggestion, an wen man denn dabei am ehesten denke.

Als „Haushaltsvorstand“ bzw. nunmehr „-repräsentant“ war „jenes Haushaltsmitglied ... anzugeben, welches in der Regel am meisten zum Haushaltseinkommen beiträgt. Bei einigermaßen gleichem Einkommen blieb es dem Haushalt überlassen, welche Person als Haushaltsrepräsentant angekreuzt wurde.“¹²⁸ Mit diesem Konzept ist eine Reihe von Annahmen verbunden: Wer das Meiste Einkommen lukriert, könne auch den Haushalt am stärksten repräsentieren, präge den Lebensstil, treffe vorwiegend die Entscheidungen. Natürlich kommen solche Zusammenhänge vor, die Wirklichkeit ist jedoch deutlich vielschichtiger, und die erwähnten Dinge (Entscheidungsfindung usw.) hängen auch von vielen anderen Faktoren ab. Statistiken tendieren somit in Folge dieses Konzeptes dazu, die ökonomische Rolle der Frauen und ihre Rolle als Entscheiderinnen zu unterschätzen. Außerdem sieht das Konzept partnerschaftliche Rollenverteilung oder gleiche Einkommen nicht vor bzw. als Ausnahme an.

Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass die Mitglieder eines Haushalts in gleichem Maße von den Einkünften

der Person, die das Meiste verdient, profitieren. Doch wer immer als „Haushaltsrepräsentant“ geführt wird, kann die anderen Haushaltsmitglieder nur unvollständig repräsentieren. Diese können andere sozialökonomische Merkmale aufweisen und nicht dieselben Geldmittel zur Verfügung haben. Beispiele: Eltern und deren erwachsenes, noch zu Hause lebendes Kind (eine heutzutage bekanntlich nicht ganz seltene Konstellation); ein Paar, das streng getrennte Kassen führt; eine alte, pflegebedürftige Person, die aus ihrem eigenen Haushalt zu ihren Verwandten gezogen ist.

In manchen Ländern geht man aus den erwähnten Gründen zum Konzept der „Referenzperson“ über, die jede Person eines Haushalts sein kann. Es geht dabei nur darum, die Beziehungen zwischen den Personen rekonstruieren zu können, also wo liegt eine Partnerschaft vor, wie viele Eltern und wie viele Kinder gibt es usw. Die Referenzperson wird aber dann nicht als solche geführt, es werden keine Annahmen daraus abgeleitet.¹²⁹

Erwerbstätigkeit

„Sind Sie berufstätig?“ bzw. „Üben Sie einen Beruf aus?“, wird manchmal gefragt. Diese Frage kann einigen Interpretationsspielraum zulassen. Was ist „berufstätig“? Ist „Hausfrau“ ein Beruf? Was ist mit Menschen, die in Familienbetrieben (etwa einem landwirtschaftlichen Betrieb, einem Gewerbebetrieb) mitarbeiten, aber nicht die offiziellen BetreiberInnen sind? Genau in derlei Situationen finden sich Frauen besonders häufig. Studien über die wirtschaftliche Aktivität von Frauen haben gezeigt, dass deren Ausmaß je nach Verwendung bestimmter Ausdrücke von Untersuchung zu Untersuchung stark variieren („Arbeit“, „Job“, „Hauptaktivität“...).¹³⁰ Besser wäre es in einem solchen Fall, Beispiele anzuführen oder eine vollständige Liste mit Aktivitäten, die als Arbeit zählen, anzugeben.

¹²⁷ Statistik Austria 2006 (2): 13

¹²⁸ Statistik Austria 2006 (3): 81

¹²⁹ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 65

¹³⁰ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 66f.

Arbeitslosigkeit

Wie bereits angesprochen ist das Phänomen der Arbeitslosigkeit besonders komplex, sie angemessen zu definieren und zu messen ist daher kein leichtes Unterfangen. Entsprechend differiert das Ausmaß der Arbeitslosigkeit je nach Art der Erhebung (Verwaltung, Befragung...) und nach Definition. Die verwendeten Konzepte werfen einige Fragen auf: So gilt nach nationaler Zählung nicht als arbeitslos, wer sich in einer AMS-Schulung befindet. Nach dem in der EU verwendeten Konzept wiederum¹³¹ gilt jemand nicht als arbeitslos, wenn sie oder er mindestens eine Stunde pro Woche¹³² als Unselbstständiger, Selbstständiger oder Mithelfender gearbeitet hat.

3. Exkurs: Spezialthema Messprobleme

Neben Konzepten und Definitionen sollte das Augenmerk auch auf das Thema Messen von Phänomenen gelegt werden. Viele Themen, und gerade solche, die in Bezug auf Geschlecht relevant sind, sind schwer zu quantifizieren, zu messen und in Kategorien zu pressen – weil das Thema selbst sehr komplex ist, gesellschaftlich tabuisiert ist und sich daher stark in einem informellen Bereich abspielt und/oder weil geeignete Messmethoden rar sind. Zu zahlreichen wichtigen Themen existieren daher kaum Daten. Einige Beispiele:

Zeitverwendung¹³³

Eine Alternative zu konventionellen statistischen Methoden stellen Zeitverwendungsstudien dar. Sie erlauben Schlüsse auf bezahlte und unbezahlte Arbeit, aber auch die Verteilung von Verantwortlichkeiten in der Familie, wie jemand ihre/seine freie Zeit verbringt und sich an (Weiter-)Bildung beteiligt.

Zeitverwendungsstudien laufen so ab, dass alles genau notiert wird, was eine Person von wann bis wann tut. Oft kommen auch noch Fragen dazu wie: ob die Tätigkeit allein oder mit anderen getan wurde, wo und für wen und ob mehrere Dinge gleichzeitig getan wurden.

¹³¹⁾ Angesprochen ist das Labor-Force-Konzept.

¹³²⁾ der Referenzwoche, Anm.

¹³³⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 74f.

¹³⁴⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 76

Für die Zeiterfassung gibt es mehrere Methoden, etwa die nachträgliche Befragung oder das Selber-Mitschreiben der befragten Person. Dies hat sich am meisten durchgesetzt, da es noch relativ am wenigsten aufwändig und am verlässlichsten ist. Werden Personen etwa im Nachhinein befragt, wie sie den vergangenen Tag verbracht haben, so können dies die meisten nicht mehr so genau wiedergeben. Eine generelle Schwierigkeit bei der Zeiterfassung besteht darin, dass oft mehrere Tätigkeiten gleichzeitig getan werden und die Grenzen zwischen einzelnen Aktivitäten oft fließend sind, man denke an Hausarbeit und Kinderbetreuung. Zeitverwendungsstudien werden selten durchgeführt, weil sie aufwändig und damit teuer sind. Wie bereits erwähnt fand in Österreich die letzte 1992 statt.

Individuelles und Haushaltseinkommen¹³⁴

In Bezug auf Einkommen gibt es neben schon erwähnten Fragen zu Konzepten und Definitionen auch Herausforderungen hinsichtlich der Messmethoden. So lässt sich bei Familienbetrieben kaum auseinanderdröseln, welche Personen wie viel zu den erzielten Einkünften beigetragen haben. Man denke an die vielen Klein- und Mittelbetriebe, in denen mehrere Familienangehörige mitarbeiten. Oft deckt sich auch das tatsächliche Beschäftigungs- und Einkommensausmaß nicht mit dem offiziell gemeldeten. Häufig kommt dazu noch, dass Einkünfte aus verschiedenen Aktivitäten erzielt werden, wenn beispielsweise ein Weinbaubetrieb daneben auch noch eine Pension führt und Ab-Hof-Verkauf anbietet. Ebenfalls nicht einfach ist die Frage, wie Arbeit für den eigenen Verbrauch finanziell zu bewerten ist.

Methodologische Herausforderungen stellen sich auch insofern, als Haushaltseinkommen sowie Einkommen von Personen, die aus mehreren Quellen Einkünfte beziehen, nur durch Befragungen in Erfahrung zu bringen sind. Gerade wenn es um das Geld geht, ist jedoch die Genauigkeit und Verlässlichkeit mündlicher Aussagen begrenzt. Besonders Menschen, die über

unterschiedliche Einkommensquellen verfügen und stark schwankende Einkommen beziehen, sind nicht immer in der Lage, die Frage danach, was monatlich netto wirklich übrig bleibt, ad hoc korrekt zu beantworten.

Gewalt¹³⁵

Gewalt in all ihren Formen ist sehr schwer zu messen. Nicht nur deswegen, weil die Meinungen darüber auseinandergehen, ab wann man von Gewalt sprechen kann; viele Gewalttaten werden auch nicht angezeigt. Und selbst wenn sie etwa von der Polizei erfasst werden, so werden dort bestimmte Informationen nicht eingeholt, weil sie für die Polizei nicht so relevant sind. Auch über Befragungen ist Gewalt nur schwer zu fassen, da zumeist weder TäterInnen noch Opfer gern darüber sprechen, insbesondere, wenn sich die Tat innerhalb der Familie ereignet hat. Es gibt daher relativ wenig Datenmaterial zu diesem Gebiet, viele Themen bleiben unterbelichtet.

Ähnliches gilt für zahlreiche weitere Themen, die gesellschaftlich tabuisiert sind bzw. sanktioniert werden. Beispiel Schwarzarbeit: Die Bereitschaft, darüber Auskunft zu geben, ist enden wollend, Untersuchungen müssen sich mit Schätzungen über das Ausmaß zufrieden geben und darauf aufbauend zusätzlich noch den monetären Wert der „schwarz“ erbrachten Leistungen einschätzen.

Ein weiteres Beispiel betrifft das Thema Prostitution: Da es sich in einer rechtlichen Grauzone bewegt, ist es ebenfalls schwer zu fassen, sowohl hinsichtlich der Seite der AnbieterInnen als auch der der KundInnen. Noch schwieriger wird es klarerweise, möchte man wissen, wie viele minderjährige Prostituierte oder wie viele zur Prostitution Gezwungene es gibt. In solchen Fällen können qualitative Erhebungen (Interviews, Erzählungen, Beobachtungen usw.) gute Dienste leisten und den Mangel an statistischem Material ausgleichen.

¹³⁵⁾ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 76f.



C FESTSTELLEN VON LÜCKEN, ERHEBEN NEUER DATEN UND ZUSAMMENFÜHREN ALLER BENÖTIGTEN DATEN

Nachdem wir ausführlich betrachtet haben, was beim Sammeln bereits bestehender Daten beachtet werden muss und wie sich deren Qualität einschätzen lässt, kommen wir nun zu den letzten Schritten, bevor es an die Analyse und Präsentation geht. Es handelt sich um folgende Punkte:

- falls notwendig: Identifizieren von Lücken; Festlegen des weiteren Bedarfs an Daten,
- falls notwendig: Erheben neuer Daten,
- Zusammenführen der zu analysierenden Daten (aller vorhandenen und geeigneten sowie der neu erhobenen).

Die Schwierigkeiten bezüglich Konzepten und Definitionen, die methodologischen Probleme bei der Erhebung sowie die Tatsache, dass die Realität immer wieder neue Fragestellungen aufwirft, bringen es mit sich, dass für manche Themengebiete (noch) keine oder aber qualitativ nicht vollständig befriedigende Daten zur Verfügung stehen.

Geht es um das Aufstöbern von Daten, so liegt eine Herausforderung auch darin, dass gerade genderrelevante Daten oft zahlreiche unterschiedliche Themen betreffen und auf unterschiedlichste statistische Quellen, Themenfelder und Publikationen verteilt zu finden sind. Genau das kann Schwierigkeiten mit sich bringen, zum Beispiel weil

- die Indikatoren unterschiedlich definiert wurden,
- die Daten aus unterschiedlichen Grundgesamtheiten stammen (etwa einmal nur für Gesamtösterreich zur Verfügung stehen, einmal nur für ein Bundesland),
- die Erhebungszeitpunkte bzw. -zeiträume sich nicht decken (wenn es etwa einmal Monats-, dann aber wieder nur Jahresdaten gibt, oder aber nur Daten aus unterschiedlichen Jahren),
- für einige der gesuchten Themen keine oder nur unzureichende Daten vorliegen.¹³⁶

Eine Möglichkeit des Umgangs mit solchen Herausforderungen besteht darin, Fragen an die gefundenen Daten zu richten und den Antworten entsprechend zu entscheiden, inwieweit man das gehobene Material verwenden oder lieber darauf verzichten will:

- Wurde genau das erhoben, wonach ich gerade suche?
- Wie wurden die Begriffe definiert? Erfassen sie alles, was ich suche? Oder beinhalten sie auch etwas Anderes, was ich nicht mit meiner Fragestellung vermischt haben will?
- Wie wurden die Fragen gestellt? Welche Ausdrücke wurden verwendet? Waren diese eindeutig?
- Wurde offensichtlich von bestimmten einseitigen Vorannahmen ausgegangen?
- Sind Daten für eine Region auch für eine andere verwendbar?
- Müssen es unbedingt die aktuellsten Daten sein, oder sind auch bereits einige Jahre alte Daten noch argumentierbar?

Häufig wird es sicher notwendig sein, Kompromisse einzugehen und zweitbeste anstatt gar keine Daten zu verwenden. So werden in bestimmten Fällen Zahlen eines Nachbarlandes oder einer anderen Stadt durchaus auch Rückschlüsse auf die eigene Region zulassen. Ob dies der Fall ist, ob Daten verglichen werden können und wie verallgemeinerbar die für eingegrenzte Gebiete erzielten Ergebnisse sind, muss freilich von Fall zu Fall genau betrachtet und abgewogen werden. Auch sind immer wieder kleiner dimensionierte Untersuchungen zu finden, in denen beispielsweise die Zahlen zwar nicht wie gewünscht für ganz Österreich, aber für eine Region oder ein Bundesland erhoben wurden, oder Einzelfalluntersuchungen, in denen etwa Daten einzelner Behörden/ Unternehmen/Einrichtungen erhoben wurden. Auch hier gilt es wieder abzuwägen, inwieweit die Ergebnisse auf andere Regionen, Einrichtungen usw. übertragbar sind.

Wichtig in solchen Kompromissfällen ist, den Leserinnen und Lesern möglichst genau Auskunft über die Daten zu geben. Hat man sich zum Beispiel entschieden, Daten aus zwei Quellen

¹³⁶⁾ vgl. auch Hedman/Perucci/Sundström 1996: 57, Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 11

zu verwenden, die unterschiedliche Grundgesamtheiten repräsentieren oder die unterschiedliche Konzepte und Definitionen verwenden, so sollten die beiden explizit miteinander verglichen und die Unterschiede herausgearbeitet werden. Ebenso sollte erklärt werden, welche Folgen, Vor- und Nachteile damit jeweils einhergehen können: Welche Unterschiede in den Ergebnissen sind zu erwarten? Könnte eventuell ein bestimmtes Phänomen über- oder unterschätzt werden? Warum hält man die angeführten Daten dennoch für aussagekräftig? All diese Dinge sollten bei der Aufbereitung der Ergebnisse erwähnt werden.

Einmal mehr soll auch darauf hingewiesen werden, dass eine gute Möglichkeit der Ergänzung quantitativer Daten auch im Beziehen qualitativer Ergebnisse besteht.

Auf der anderen Seite gibt es Fälle, in denen man sich tatsächlich gegen eine Verwendung der gefundenen Daten entscheidet, etwa, weil die gewünschten und die gefundenen Erhebungszeiträume oder -regionen nicht miteinander vergleichbar sind – etwa weil sich bedeutende Einflussfaktoren verändert haben oder die Regionen zu unterschiedlich sind. Oder auch, weil die Definitionen der Indikatoren zu breit sind (man sucht beispielsweise Zahlen zu einer spezifischen Untergruppe, findet aber nur jene zu einer viel breiteren Obergruppe) oder die Erhebung offensichtlich von bestimmten gesellschaftlichen Annahmen ausgeht, die man für nicht adäquat hält. Zusätzlich gibt es jene Fälle, in denen sich schlicht gar keine Daten zum gesuchten Phänomen finden.

In all diesen Fällen müssen wir also Datenlücken – in Bezug auf das eigene Forschungsanliegen – feststellen, und es gilt zu überlegen, ob man

- eventuell mit relevanten StatistikproduzentInnen Kontakt aufnehmen möchte, um diese über die Datenlücken und den Bedarf zu informieren und mehr oder andere Erhebungen und Aufbereitungen anzuregen,
- eigene Erhebungen durchführen (lassen) möchte.

Dies ist einerseits oft mit hohen Kosten und hohem Aufwand verbunden, insbesondere dann, wenn es um längerfristige Lückenschlüsse geht, wenn also bestimmte Indikatoren nicht nur einmalig erhoben, sondern künftig regelmäßig abgefragt oder langfristig neu definiert werden sollen. Gerade Veränderungen sollten auch gut überlegt werden, denn allzu häufig veränderte Konzepte erschweren langfristige Vergleiche. Andererseits bieten solche Neuerungen enormes Potenzial zur Innovation und zur Weiterentwicklung der Datenbestände: Es können neue Themen bearbeitet werden, die Ergebnisse gelangen an die Öffentlichkeit und bringen vielleicht auch andere – WissenschaftlerInnen, PolitikerInnen... – dazu, sich mit den betreffenden Fragestellungen zu befassen, es beginnen möglicherweise auch andere, Untersuchungen dazu anzustellen, und somit kann es gelingen, ein neues Thema zu einer öffentlichen „Agenda“ zu machen. Hier müssen schlicht Kosten und Nutzen gegeneinander abgewogen werden.¹³⁷

Zu überlegen ist weiters, inwieweit die für eine eigene Erhebung benötigten Ressourcen und Kompetenzen in der eigenen Einrichtung vorhanden sind und selbst durchgeführt werden können und inwieweit es sinnvoll ist, professionelle Einrichtungen (Evaluationsbüros, Forschungsinstitute...) beizuziehen. Auch dies kann in unterschiedlichem Ausmaß geschehen: Diese können beispielsweise nur bei der Erstellung von Fragebögen behilflich sein oder aber eine ganze Erhebung (oder auch noch deren Auswertung) übernehmen.

Am Ende dieses Prozesses, in dem über die Verwendung von Daten entschieden, Lücken festgestellt und eventuell neue Daten gehoben wurden, steht die Zusammenführung aller Daten, die weiter analysiert und aufbereitet werden sollen: also sowohl jener, die ohnehin verfügbar und für geeignet befunden wurden, sowie der neu erhobenen.

¹³⁷⁾ Diese Fragen für die Stadt Wien aufbereitet haben Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 11f.

¹³⁸⁾ So nichts Anderes vermerkt ist, stammen die Begriffsdefinitionen von der Homepage der Statistik Austria, www.statistik.at.

D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE

In diesem Abschnitt finden Sie einen Überblick über Definitionen häufig verwendeter, wesentlicher Konzepte hinsichtlich Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Bildung sowie Armut und Erläuterungen dazu, was in bestimmten Konzepten nicht erfasst ist, über- oder unterbewertet wird usw.¹³⁸

Zur Beschäftigung ist prinzipiell zu erklären, dass es dabei sowohl nationale als auch europäische bzw. internationale Konzepte gibt. Seit dem EU-Beitritt 1995 ist Österreich verpflichtet, Daten wie die Arbeitslosigkeit usw. auch nach den einheitlichen europäischen Konzepten zu erheben. Indikatoren wie die Arbeitslosenquote werden also nun sowohl nach der nationalen als auch nach der EU-Methode erhoben bzw. errechnet.

Für das Thema Beschäftigung werden die den EU-Kriterien entsprechenden Daten nun im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union erhoben. Dies übernimmt die Statistik Austria im Rahmen des Mikrozensus, einer regelmäßig durchgeführten Befragung. Mit dem Jahr 2004 wurde der Mikrozensus völlig neu auf die Beine gestellt, dies führte zum Teil zu einer gestörten Vergleichbarkeit der Daten aus der Zeit davor und jener danach (mehr zum Mikrozensus im nächsten Abschnitt „E WICHTIGE DATENQUELLEN UND WAS SIE BEINHALTEN“ dieses Kapitels).

Ein zentrales Konzept, auf dem die in der gesamten EU einheitlich erhobenen Daten beruhen, ist das Labour Force-Konzept, auf dem zahlreiche Indikatoren basieren und das mittlerweile auch in Österreich sehr stark Verwendung findet. Sie finden es im Glossar erklärt.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde das Glossar in alphabetischer Reihenfolge erstellt. *Kursiv gesetzte Begriffe* verweisen darauf, dass sich zu *diesen* ebenfalls eine Definition in der Liste findet. Wichtig: Die Ergebnisse nach diesem Konzept kommen zwar auf Grund von Befragungen zu Stande, die Zuordnung zu bestimmten

Kategorien erfolgt aber nach festgelegten Kriterien und nicht nach der Selbsteinschätzung der Befragten.

Wichtige nationale und internationale Klassifikationen und Systematiken finden Sie in einer eigenen Klassifikationsdatenbank der Statistik Austria unter www.statistik.at/KDBWeb/kdb_Einstieg.do.

Arbeitskräftepotenzial/ Arbeitskräfteangebot

Das ist die Summe aus *Arbeitslosen* und *unselbstständig Beschäftigten*. Nach der österreichischen Arbeitsmarktstatistik sind das die beim AMS Gemeldeten plus die *unselbstständig Beschäftigten* laut den Zahlen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

Arbeitslose nach nationaler Berechnung

Nach nationaler Definition wird als *arbeitslos* gezählt, wer beim Arbeitsmarktservice (AMS) als *arbeitslos* gemeldet ist.

Damit werden vorwiegend jene Personen erfasst, die über einen gewissen Zeitraum hinweg in eine *Arbeitslosenversicherung* eingezahlt haben, da sie den Großteil der registrierten *Arbeitslosen* stellen: Nur etwa ein Zehntel der registrierten *Arbeitslosen* hat keinen Anspruch auf einen Leistungsbezug.¹³⁹

Arbeitslose nach dem *Labour Force-Konzept*

Nach dem *Labour Force-Konzept* gelten jene Personen als *arbeitslos*, die - ohne Arbeit sind (nicht *erwerbstätig* nach dem entsprechenden Konzept; man beachte hier die Regel, wonach eine Person, die auch nur eine Stunde *erwerbstätig* war, schon nicht mehr als *arbeitslos* gilt), - innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können - und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben (die bloße Meldung beim Arbeitsmarktservice, um *Arbeitslosengeld* zu beantragen, reicht nicht aus. Auch die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht als Form der

¹³⁹⁾ Biffi 1999: 1

Arbeitssuche betrachtet.) Saisonarbeitslose werden als Arbeit suchend klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und auf Arbeitssuche sind. Personen, die keine aktiven Schritte zur Arbeitssuche gesetzt haben, weil sie bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, gelten als arbeitslos, wenn sie diese Stelle in längstens drei Monaten antreten werden, (theoretisch) aber auch schon innerhalb der nächsten zwei Wochen verfügbar wären.

Die EU-Definition schließt somit bestimmte Gruppen, die man durchaus auch als arbeitslos betrachten könnte, nicht mit ein: So werden etwa Menschen, die zwar grundsätzlich arbeiten möchten, aber nicht aktiv auf Arbeitssuche sind, den Nicht-Erwerbspersonen zugeordnet.¹⁴⁰

Arbeitslosenquote nach nationaler Definition

Die nationale *Arbeitslosenquote* berechnet sich so: Zahl der Arbeitslosen (also beim AMS Gemeldeten)/das *Arbeitskräftepotenzial* (= Summe aus *Arbeitslosen* + unselbstständige Beschäftigten)x100.

Die nationale Arbeitslosenquote ist mit gewissen Einschränkungen ein Indikator für den Grad der ungenutzten Arbeitsressourcen jener Personen, die über einen gewissen Zeitraum hinweg in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Sie gibt jedoch keine vollständige Auskunft über das Gesamtausmaß der ungenutzten Arbeitsressourcen, da die Zahl der Selbstständigen im Arbeitskräfteangebot nicht berücksichtigt ist.¹⁴¹ Gerade in den letzten Jahren, in denen seitens der Politik wie auch des Arbeitsmarktservice verstärkt zur Selbstständigkeit und zur Unternehmensgründung ermuntert wird¹⁴², werden selbstständige Tätigkeiten oft nur so lange (als Haupteinkommensquelle) ausgeübt, als man keine unselbstständige Beschäftigung findet (Stichwort „Ich-AGs“; viele Neo-Selbstständige haben Einkünfte, die kaum Existenz sichernd sind).

Weiters ist zu bedenken, dass TeilnehmerInnen an Schulungen des AMS nicht zu den Arbeitslosen gezählt werden.

Deren Zahlen sind jedoch beträchtlich und seit den neunziger Jahren deutlich gestiegen.

Außerdem wird die Beschäftigung dadurch überschätzt, dass auch KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenzdienner zu den Beschäftigten gezählt werden. Dies führt besonders bei Frauen zu starken Verzerrungen (vgl. dazu auch *Erwerbstätigenquote*).

Die Arbeiterkammer Wien hat für ihren letzten Frauenbericht daher „bereinigte“ Arbeitslosenquoten berechnet. Dafür rechnete sie die SchulungsteilnehmerInnen des AMS zu den Arbeitslosen und umgekehrt die KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenzdienner nicht zu den Beschäftigten. Im Ergebnis erhöhten sich die Arbeitslosenquoten für beide Geschlechter, für die Frauen jedoch deutlich überproportional.¹⁴³

Schließlich ist nicht zu vergessen, dass Frauen stärker dazu neigen, sich nicht beim AMS zu registrieren, wenn sie sich etwa nach einem nicht geglückten Wiedereinstiegsversuch vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Zusätzlich wird Frauen nicht selten die Notstandshilfe gestrichen, weil ihr Partner ein zu hohes Einkommen lukriert; viele verzichten dann ebenfalls auf eine Registrierung. Beides drückt die Quoten nach unten und führt zu einer Unterschätzung der Frauenarbeitslosigkeit.¹⁴⁴

Arbeitslosenquote nach dem Labour Force-Konzept (auch Eurostat-Definition)

Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen nach dem Labour Force-Konzept an der *Erwerbsbevölkerung nach LFK*. (Hier gibt es eine Altersbeschränkung auf die 15- bis 74-jährigen.)

Die EU-Arbeitslosenquote fällt niedriger aus als die nach nationaler Berechnung. Die Gründe: Die nationale Berechnung umfasst auch solche als arbeitslos Gemeldeten, die nach EU-Definition nicht (mehr) aktiv Arbeit suchen, sowie solche, die gleichzeitig geringfügig erwerbstätig sind. Nicht enthalten sind andererseits aktiv Arbeit Suchende, die nicht beim Arbeitsmarktservice vorstellig werden.

¹⁴⁰ Kytir/Stadler 2004: 515f.

¹⁴¹ Biffi 1999: 1

¹⁴² zum Beispiel im Rahmen des „Unternehmensgründungsprogramms“ (UGP) des AMS

¹⁴³ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 20

¹⁴⁴ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 19ff.

Zweitens ist die Gruppe der Erwerbstätigen, die in Relation zu den Arbeitslosen gesetzt werden, nach nationaler Berechnung (laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger) kleiner als nach EU-Berechnung: Nach nationaler Berechnung sind die Selbstständigen, geringfügig Beschäftigten und freien DienstnehmerInnen nicht eingeschlossen.

Für die EU-Berechnung dagegen werden auch Menschen, die nur gelegentlich oder nur in geringem Umfang (die Ein-Stunden-Regel) erwerbstätig sind, mit einbezogen.¹⁴⁵

Armut und Armutsgefährdung

Für Armut und Armutsgefährdung existieren mehrere Konzepte, die jeweils mit Vor- und Nachteilen bzw. bestimmten Annahmen verbunden sind. Viele davon haben durchaus ihre Berechtigung, dennoch werden sie nicht immer zutreffen bzw. ist die Realität oft vielschichtiger.

Inwieweit die Indikatoren der Wirklichkeit gerecht werden, hängt unter anderem davon ab, wie hoch oder niedrig die Latte für Armut gelegt wird. Einerseits besteht die Gefahr, dass diese so niedrig gelegt wird, dass Armut geringer dargestellt wird, als sie eigentlich ist. Anderserseits muss jemand, die/der laut Indikator als arm gilt, in der Realität nicht unbedingt arm sein – sie/er verfügt vielleicht über weitere, nicht erfasste Ressourcen.

Häufig wird als Indikator für Armutsgefährdung ein Einkommen definiert, das weniger als 60 Prozent des nationalen Medianeinkommens¹⁴⁶ beträgt.¹⁴⁷ Dabei wird von privaten Haushalten ausgegangen, nicht von Einzelpersonen. Die in einem Haushalt lebenden Personen werden nach deren Anzahl und Alter gewichtet (die 1. erwachsene Person zählt zum Beispiel als 1, die 2. als 0,8 usw.). Man geht also davon aus, dass das gemeinsame Leben Einsparungen eines bestimmten Ausmaßes mit sich bringt.

Mit dem Abstellen auf Haushalte wird außerdem davon ausgegangen, dass das Einkommen eines Mitglieds auch

allen anderen gleichermaßen zur Verfügung steht. Dies wird nicht immer der Fall sein und wird vor allem dann relevant, wenn es zu einer Trennung oder Scheidung kommt (oder überlegt wird, ob derlei überhaupt leistbar ist) und das Einkommen der Frau nicht ausreicht, um sich bzw. auch ihre Kinder zu erhalten. Weiters wird mit diesem Konzept nicht nur von einem absoluten Armutsniveau ausgegangen, sondern Armut mit der jeweiligen Gesellschaft/dem jeweiligen Staat in Beziehung gesetzt. Das ist positiv zu bewerten, da Armut immer auch relativ, in Bezug auf das allgemeine Wohlstandsniveau, gesehen werden muss. Nur so kann eine Aussage darüber getroffen werden, wie sehr jemand an der Gesellschaft teilhaben kann.

Doch während diese Art der Definition für reichere Länder gut geeignet ist, ist sie für ärmere Länder problematisch. Ist das mittlere Einkommen der gesamten Bevölkerung schon sehr niedrig und reicht kaum zum Leben, dann wird mit einer solchen Definition die Armutsgefährdung enorm unterschätzt.

Weiters stellt dieses Konzept auf das Einkommen als relevante Größe ab – unterschiedliche Kostenstrukturen, Lebenslagen und individuelle Bedarfe werden nicht berücksichtigt.¹⁴⁸ So sind Lebenshaltungskosten in Städten um ein Vielfaches höher als in ländlichen Regionen, und es macht einen enormen Unterschied, ob jemand Miete bezahlen muss oder eine eigene Wohnung/ein eigenes Haus zur Verfügung hat oder gar Schulden bezahlen muss.

Das Abstellen auf private Haushalte bringt es außerdem mit sich, dass Personen in Anstaltshaushalten (Heimen, psychiatrischen Anstalten, Gefängnissen usw.) gar nicht erfasst werden, ebenso wenig wie Wohnungslose.

Zu bedenken ist außerdem, dass Daten wie jene über das Haushaltseinkommen praktisch nur durch Befragung zu erheben sind. Befragungen zum Einkommen sind aber mit gewissen Einschränkungen verbunden, etwa was die Korrektheit der Aussagen betrifft. Außerdem kann dafür auf Grund der hohen Erhebungs-

¹⁴⁵ Kytir/Stadler 2004: 516f.

¹⁴⁶ Das Medianeinkommen ist jener Wert, bei dem die Hälfte der Personen darunter, die Hälfte darüber liegt.

¹⁴⁷ Manchmal werden auch 50 Prozent angenommen.

¹⁴⁸ Stoppacher 2006: 8

¹⁴⁹ Dies ist zum Beispiel bei „EU-SILC“ der Fall. Statistik Austria 2006 (4): 12

kosten nur ein Teil der Bevölkerung einbezogen werden; kleine Gruppen sind dann auch in der Stichprobe nur in sehr geringem Ausmaß vertreten, die Daten können nur bedingt hochgerechnet werden. Dies trifft auf hinsichtlich Armut besonders gefährdete Gruppen wie Kranke, MigrantInnen oder SozialhilfeempfängerInnen zu.¹⁴⁹

Aus den genannten Gründen ist von einer systematischen Unterschätzung der Armut auszugehen.

Trotz der Kritikpunkte hat sich die Messung der Armutgefährdung vorwiegend über das Einkommen als tauglich erwiesen, um Risikogruppen und Entstehungsbedingungen sozialer Teilhabe eruieren zu können: Der Grad der Einbindung in den Arbeitsmarkt, Familienkonstellationen und Haushaltsstrukturen sowie sozialstaatliche Maßnahmen haben sich als bestimmend für die ökonomische Situation von Haushalten herausgestellt.¹⁵⁰

Andere Konzepte gehen von Mindeststandards bzw. von „Deprivation“ aus, womit Beeinträchtigungen in zentralen Lebensbereichen gemeint sind. So wird dazu etwa das Fehlen grundlegender Dinge wie Heizung, Kleidung, Ernährung, gesundheitliche Einschränkungen oder der unfreiwillige Verzicht auf übliche Güter (wie TV-Geräte, Mobiltelefone usw.) betrachtet.

Beide der erwähnten Konzepte verwendet auch die neue, europaweit jährlich durchgeführte EU SILC-Erhebung¹⁵¹, die nun das zentrale Instrument zur Erfassung von Armut und sozialer Ausgrenzung in ganz Europa darstellt. Sie definiert einerseits Armutgefährdung über ein niedriges Haushaltseinkommen, genauer bei einem (gewichteten) Pro-Kopf-Einkommen von weniger als 60 Prozent des Medians.¹⁵² Dabei berücksichtigt sie eine ganze Reihe möglicher Einkunftsarten, also auch Sozialtransfers und private Transfers.

Außerdem definiert sie Deprivation. Von „Deprivierten“ spricht sie dann, wenn in folgenden fünf Bereichen je

zwei oder drei Probleme auftreten:¹⁵³

- Primäre Benachteiligung: Nichtleistungsfähigkeit von Urlaub, neuer Kleidung, Fleisch, Heizen, unerwarteten Zahlungen; finanzielle Rückstände,
- Sekundäre Benachteiligung: Nichtleistungsfähigkeit von Gebrauchsgütern: PKW, PC, Handy, Internet, DVD, Geschirrspüler,
- Wohnungsprobleme; kein WC/Bad, Schimmel, Waschmaschine, dunkle Räume,
- Gesundheitliche Einschränkungen: sehr schlechte Gesundheit, Behinderung, chronische Krankheit,
- Probleme im Wohnumfeld: Kriminalität, Lärmbelastung, Umweltverschmutzung.

In der Folge werden unterschiedliche „Armutslagen“ definiert:

Die ersten beiden Gruppen, Einkommensarme als auch manifest Arme, werden zusammen als „Armutgefährdete“ geführt:

- 1.) Einkommensarme: einkommensarm, aber nicht depriviert,
- 2.) Manifest Arme: sowohl einkommensarm als auch depriviert,
- 3.) Personen mit mangelnder Teilhabe: depriviert, aber nicht einkommensarm,
- 4.) Nicht Arme: weder einkommensarm noch depriviert.¹⁵⁴

Beschäftigungsquote = Erwerbstätigenquote

Siehe unter *Erwerbstätigenquote*

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Hierbei handelt es sich um die *Wohnbevölkerung* zwischen 15 und 64 Jahren.

Erwerbsbevölkerung/Erwerbspersonen

Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der *Erwerbstätigen* und der *Arbeitslosen*. Damit sind also alle Personen gemeint, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies anstreben.

Gemäß dem *Labour Force-Konzept* zählen alle Personen, die mindestens eine Stunde pro Woche erwerbstätig waren, als Erwerbspersonen.

¹⁵⁰⁾ Stoppacher 2006: 8

¹⁵¹⁾ vgl. dazu auch den Abschnitt „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“ in diesem Kapitel

¹⁵²⁾ Statistik Austria 2006 (4): 12

¹⁵³⁾ Statistik Austria 2006 (4): 22

¹⁵⁴⁾ Statistik Austria 2006 (4): 24

Berechnet man diese Zahlen nach den Konzepten des *Labour Force-Konzepts*, so ergibt das freilich andere Zahlen, also wenn nach dem *Lebensunterhaltskonzept* (LUK) auf Basis einer Selbsteinschätzungsfrage vorgegangen wird.¹⁵⁵

Erwerbsquote

Die Erwerbsquote ist der Anteil der *Erwerbsbevölkerung* (*Erwerbspersonen*), also der *Erwerbstätigen* und *Arbeitslosen*, an der *Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter*, ohne Präsenz- und Zivildienstler. Dieser Wert wird gewöhnlich für die 15- bis 64-Jährigen oder für einzelne Altersgruppen berechnet (z.B. für die 55- bis 64-Jährigen).

International wird dieser Indikator in den letzten Jahren zunehmend weniger verwendet, in Österreich wird sie jedoch parallel zur *Erwerbstätigenquote* auch verwendet. Die Erwerbsquote schwankt mit einem Anstieg bzw. Rückgang der Arbeitslosigkeit. Sie informiert darüber, welcher Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter aktiv ist oder dies zu sein anstrebt.¹⁵⁶

Erwerbsstatus

Einteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach dem *Labour Force-Konzept* in eine der folgenden drei Gruppen: *Erwerbstätige*, *Arbeitslose*, *Nicht-Erwerbspersonen*.

Erwerbstätige nach dem *Labour Force-Konzept*

Nach dem *Labour Force-Konzept* gilt eine Person dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als UnselbständigeR, SelbständigeR oder MithelfendeR gearbeitet hat. Hat er/sie aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber normalerweise einer Arbeit nach, gilt er/sie ebenfalls als erwerbstätig. Frauen in Mutterschutz, *KinderbetreuungsgeldbezieherInnen* mit aufrechtem Dienstverhältnis sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen. Zivil- und Präsenzdienstler zählen (anders als früher) nicht mehr zu den Erwerbstätigen.¹⁵⁷ Geringfügig

Beschäftigte zählen nach dieser Variante natürlich ebenso zu den Erwerbstätigen, gehört man doch ab einer Stunde Erwerbsarbeit dazu.

Erwerbstätigenquote = Beschäftigtenquote

Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der *Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter*, ohne Präsenz- und Zivildienstler. Die Altersgrenze kann hier nach verschiedenen Definitionen festgelegt werden. Üblicherweise wird die Quote für die 15- bis 64-jährigen ausgewiesen. Gliederungen nach anderen Altersgruppen werden ebenfalls vorgenommen.

Die Erwerbstätigenquote wird von Schwankungen der Zahl der *Arbeitslosen* nicht beeinflusst und ist somit ein stabilerer Wert als die Erwerbsquote. Sie gibt Auskunft über den Anteil der Bevölkerung (bzw. der Angehörigen einer Altersgruppe), die tatsächlich erwerbstätig sind.¹⁵⁸

Speziell für den Wert der Beschäftigtenquote der Frauen gilt, dass dieser in Österreich überhöht ist, da auch nicht beschäftigte *KinderbetreuungsgeldbezieherInnen* darin erfasst sind. Für den internationalen Vergleich ist zu beachten, dass diese Art der Berechnung zwar in anderen Ländern auch so gehandhabt wird, die Überschätzung der Frauenbeschäftigung jedoch in Österreich höher ausfallen dürfte, da die Dauern der Nicht-Erwerbstätigkeit von Müttern im internationalen Vergleich hier zu Lande sehr lang sind.¹⁵⁹ Zum Anstieg der Frauenbeschäftigung in den letzten Jahren ist weiters zu bedenken, dass sich dahinter auch eine starke Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse verbirgt.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig beschäftigt ist, wer unter einer bestimmten Einkommensgrenze bleibt, die sich jährlich erhöht. Im Jahr 2007 liegt sie bei 341,16 brutto. Hier handelt es sich vor allem um eine Kategorie, die versicherungsrechtliche Konsequenzen hat.

¹⁵⁵⁾ Kytir/Stadler 2004: 516

¹⁵⁶⁾ Kytir/Stadler 2004: 516

¹⁵⁷⁾ Statistik Austria 2007: 192

¹⁵⁸⁾ Kytir/Stadler 2004: 516

¹⁵⁹⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 15

¹⁶⁰⁾ International Standard Classification of Education

ISCED

Bei der ISCED¹⁶⁰ handelt es sich um eine international standardisierte Zuordnung von Ausbildungsgängen zu sechs Ausbildungsstufen. ISCED 0-2 entspricht in der nationalen Klassifikation der Pflichtschule, ISCED 3-4 umfasst Lehre, berufsbildende mittlere Schule und allgemein- und berufsbildende höhere Schule, ISCED 5-6 umfasst Fachhochschulen, Akademien und Universitätsabschlüsse.

Mehr dazu finden Sie unter www.statistik.at/verzeichnis/bildung.shtml.

ISCO

Nach dieser „Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO)“ werden Tätigkeiten zugeordnet. Hier ein kurzer Überblick über die zehn „Berufshauptgruppen“:

0 SoldatInnen

1 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft

2 Akademische Berufe

3 TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe

4 Bürokräfte, kaufmännische Angestellte

5 Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten

6 Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei

7 Handwerks- und verwandte Berufe

9 Hilfsarbeitskräfte

Diese zehn Berufshauptgruppen sind in 28 Berufsgruppen untergliedert, diese noch einmal in 116 Berufsuntergruppen und diese schließlich noch in 390 Berufsgattungen. Sämtliche Informationen dazu finden Sie auf www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml.

Wie sich bereits bei den Obergruppen zeigt, sind die Kategorien teilweise sehr heterogen. Die Arbeiterkammer Wien listet folgende Beispiele auf, die ein Herausarbeiten von zusammen gehörenden Berufen schwierig machen:¹⁶¹ So werden etwa auf der häufig verwendeten 2-Steller-Ebene (Berufsgruppe) die „Personenbezogenen Dienstleistungs-

berufe“ und die „Sicherheitsdienste“ zusammengefasst. Darunter fallen jedoch so unterschiedliche Tätigkeiten wie jene der KinderbetreuerInnen, der Feuerwehrleute, der Mannequins und der ReiseführerInnen.

In diese Kategorie fallen auch Pflegeberufe, „sozialpflegerische Berufe“ aber laufen unter der Kategorie „Sons-tige nicht-technische Fachkräfte“.

KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Personen, die nach der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Zu den Erwerbstätigen werden sie gezählt, wenn sie in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen und die Unterbrechung nicht länger als zwei Jahre andauert. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, die gleichzeitig erwerbstätig sind, werden entsprechend der Definition von *Erwerbstätigkeit* nach dem *Labour Force-Konzept* in jedem Fall den Erwerbstätigen zugerechnet.

Labour Force-Konzept (LFK)

Dieses Konzept wird in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verwendet, um einheitliche, harmonisierte Arbeitslosenstatistiken zu erstellen. Nach dem LFK lassen sich alle Personen den Kategorien der *Erwerbstätigen*, der *Arbeitslosen* und der *Nicht-Erwerbspersonen* zuordnen.

Langzeitarbeitslose

Arbeitslose, deren Arbeitssuche bereits ein Jahr oder länger dauert.

Gemäß AMS fällt man ab einer Unterbrechung von mehr als 28 Tagen – etwa einer einmonatigen Schulung – aus der Quote, danach entsteht rechnerisch eine neue Arbeitslosigkeitsperiode (vgl. auch *Langzeitbeschäftigungslose*).¹⁶²

Langzeitbeschäftigungslose

Laut AMS gilt als langzeitbeschäftigungslos, wer mehr als 365 Tage entweder arbeitslos gemeldet ist oder sich in Schulungen des AMS befindet. Ab einer Unterbrechung von mehr als 62 Tagen gilt man nicht mehr als langzeitbeschäftigungslos.

¹⁶¹⁾ Beispiele aus dem AK-Frauenbericht: Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 83

¹⁶²⁾ AMS Steiermark 2004

Dieses Konzept führte das AMS 2001 aufgrund der Kritik am Konzept der *Langzeitarbeitslosen* ein: Es hieß, das AMS setze Schulungsmaßnahmen so ein, dass Personen durch die „28-Tage-Regel“ aus dem ‚Status‘ der Langzeitarbeitslosigkeit fallen.¹⁶³

Tatsächlich liegen zwischen den beiden Werten Welten: So galten beispielsweise in der Steiermark 2005 4,8 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Steirerinnen und 6,1 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Steirer als langzeitarbeitslos. Der Anteil der „Langzeitbeschäftigungslosen“ lag dagegen sogar bei 17,9 Prozent.¹⁶⁴ Die Zahlen über die Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden allerdings eher selten veröffentlicht, sind jedoch auf Anfrage bei den AMS-Geschäftsstellen zu erhalten.

Lebensunterhaltskonzept (LUK)

Hier ordnen sich die Befragten selbst einer sozialen Gruppe (Erwerbstätig, Arbeitslos, PensionistIn, Haushaltsführend, SchülerIn/StudierendeR, dauerhaft arbeitsunfähig, Präsenz-/Zivildienende, in Elternkarenz, Anderes) zu.

Hier weichen die Begriffe der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit etc. von jenen ab, die auf dem *Labour Force-Konzept* (LFK) beruhen, da sie beim Lebensunterhaltskonzept auf der Selbsteinstufung beruhen, die von den Befragten wohl in der Regel danach getroffen wird, was überwiegt. Beispielsweise wird sich eine Studentin, die in der Referenzwoche einige Stunden gearbeitet hat, dennoch als Studentin einordnen, obwohl sie nach dem LFK-Konzept bereits als erwerbstätig gilt (nachdem sie dort ab einer Stunde bereits als erwerbstätig gilt).

Mithelfende Familienangehörige

Personen, die ohne Bezahlung im Betrieb eines/einer Familienangehörigen mithelfen (zum Beispiel in einem landwirtschaftlichen Betrieb, einem Geschäft oder einem Gewerbebetrieb), vorausgesetzt, sie gelten nicht als ArbeitnehmerInnen. Für ihre Tätigkeit erhalten mithelfende Familienangehörige kein Gehalt und sind nicht eigenständig sozialversichert.

¹⁶³⁾ AMS Steiermark 2004

¹⁶⁴⁾ AMS Steiermark

¹⁶⁵⁾ Kytir/Stadler 2004: 516

¹⁶⁶⁾ Abkürzung für „Nomenclature des unites territoriales statistiques“, deutsch: „Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik“

Nacharbeit

Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr.

Nicht-Erwerbspersonen nach dem Labour Force-Konzept

Nach LFK zählen zu den Nichterwerbspersonen all jene, die nach der jeweiligen Definition weder *erwerbstätig* noch *arbeitslos* sind.

Hierin finden sich also sehr unterschiedliche Gruppen: Schülerinnen und Schüler, Haushaltsführende, PensionistInnen, Menschen, die, zum Beispiel wegen Kinderbetreuung oder Pflege, keine Arbeit suchen oder wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit keine aktiven Schritte unternehmen, Menschen, die auf Grund von Resignation nicht (mehr) aktiv Arbeit suchen.¹⁶⁵

NUTS

Mit NUTS¹⁶⁶ folgen alle EU-Länder einer gemeinsamen Klassifizierung, nach der sie die Gebietseinheiten für die Statistik einteilen. Es gibt drei verschiedene Hierarchiestufen, von NUTS 1 bis 3.

In der Regel bestehen die NUTS-Einheiten aus einer Verwaltungseinheit oder einer Gruppe aus mehreren Einheiten. Die NUTS-Gliederung dient sowohl statistischen Zwecken als auch – auf den Ebenen 2 und 3 – der Beurteilung möglicher Regionalförderungen.

NUTS gliedert Österreich in folgende Gebietseinheiten:

Ebene NUTS 1: Ostösterreich (Burgenland, Niederösterreich, Wien), Südösterreich (Steiermark, Kärnten), Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg).

Ebene NUTS 2: die 9 Bundesländer.

Ebene NUTS 3: 35 Einheiten; davon bestehen 26 aus einem oder mehreren Politischen Bezirken, 8 sind zusätzlich auch mittels Gerichtsbezirken abgegrenzt. Wien bleibt ungeteilt.

Mehr zu NUTS (inklusive Karten usw.) unter

www.statistik.at/verzeichnis/nuts.shtml.

ÖNACE

Die ÖNACE ist eine Klassifikation der Wirtschaftszweige.¹⁶⁷ Sie ist hierarchisch strukturiert und sehr umfangreich. Die 17 Abschnitte sind in 31 Unterabschnitte unterteilt; diesen folgen weitere vier Ebenen.

Ein Beispiel der Unterteilung wäre:
Abschnitt D "Sachgütererzeugung"
Unterabschnitt DA „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung“,
Abteilung 15 „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken“,
Gruppe 15.8 „Herstellung von sonstigen Nahrungs- und Genussmitteln“,
Klasse 15.81 „Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren)“,
Unterklasse 15.81-02 „Herstellung von Zuckerbäcker- und Konditorwaren“.

Die Inhalte jedes Elements sind durch Erläuterungen beschrieben und definiert („diese Unterklasse umfasst ..., umfasst nicht ...“).

Sie finden alle ÖNACE-Codes, deren Bezeichnungen und Erläuterungstexte unter www.statistik.at/oenace.

Als Problem dabei gilt laut Arbeiterkammer Wien, dass durch die Tiefe der Klassifikation vorgetäuscht wird, es würden Daten in einer entsprechenden Differenziertheit zur Verfügung stehen. Dies ist aber maximal im Zusammenhang mit Großzählungen der Fall. Auswertungen auf tieferen Ebenen fehlen oft, daher muss man oft mit den Kategorien der höheren Ebenen auskommen, und diese sind oft relativ breit und heterogen.¹⁶⁸

Private Haushalte

Von dieser Gruppe sind die Anstalts Haushalte (Pflegeheime, psychiatrische Anstalten, Gefängnisse etc.) ausgeschlossen.

Teilzeit

„Teilzeit“ kann auf verschiedene Arten definiert werden. Allein in der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus wird sie nach zwei Konzepten definiert und in den Tabellen ausgewiesen:

- auf Basis der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden und Mehrstunden. Als teilzeitbeschäftigt gelten demnach jene, die weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten,
- auf Basis der direkten Frage nach Teilzeiterwerbstätigkeit. Dabei gelten Personen, die normalerweise weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, immer als teilzeitbeschäftigt, solche, die 36 oder mehr Stunden arbeiten, immer als vollzeitbeschäftigt.

Teilzeitquote

Gemäß Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus ist das jener Anteil an Personen an den *Erwerbstätigen*, die bei der direkten Frage nach Arbeit in *Vollzeit* oder *Teilzeit* (vgl. dazu Erklärung zu *Teilzeit*) eine Teilzeiterwerbstätigkeit angeben. Auch Eurostat publiziert die Teilzeitquote nach diesem Konzept.

Überstunden/Mehrstunden

Überstunden/Mehrstunden sind zusätzlich geleistete Arbeitsstunden, die nicht durch Zeitausgleich zu einem anderen Zeitpunkt abgegolten werden. Dabei ist nicht entscheidend, ob sie bezahlt werden oder nicht. Von Überstunden wird gesprochen, wenn Vollzeiterwerbstätige zusätzliche Stunden arbeiten, Mehrstunden sind zusätzliche Stunden von Teilzeitbeschäftigten.

Vollzeit

Arbeiten Personen normalerweise 36 oder mehr Stunden pro Woche, gelten sie als vollzeiterwerbstätig.

Wirtschaftssektoren

Die Wirtschaftssektoren bilden eine grobe Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte:

- Land- und Forstwirtschaft (ÖNACE A,B),
- Industrie und Gewerbe (ÖNACE C-F),
- Dienstleistungen (ÖNACE G-Q).

Wohnbevölkerung

Dauerhaft in Österreich lebende Personen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft.

¹⁶⁷ die österreichische Variante der internationalen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes)

¹⁶⁸ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 83

E WICHTIGE DATENQUELLEN UND WAS SIE BEINHALTEN

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die Homepages wichtiger AnbieterInnen von Statistiken auf Ebene des Landes Steiermark, Österreichs, der EU sowie in-

ternational. Ergänzt sind die Links mit Erläuterungen dazu, inwieweit die Quellen gendersensible Daten offerieren, was bei den Daten zu beachten ist usw. Genauere Erklärungen zu den jeweiligen Quellen von Einkommensdaten finden sich im folgenden Abschnitt „F FALL-

BEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“.

Hinweis zur Link-Liste: Zum Teil ist der Pfad angegeben, zum Teil die exakte Adresse – je nachdem, was sich auf einfachere und kürzere Weise beschreiben lässt.

QUELLE/ INSTITUTION	DOMAIN	INHALTLICHE SCHWERPUNKTE
Österreichische Quellen		
Statistik Austria	www.statistik.at	statistische Fundgrube: Daten, Studien, Konzepte, Glossare. Alle personenbezogenen Daten werden mittlerweile nach dem Geschlecht erhoben und sind für gewöhnlich auch danach aufgeschlüsselt zu finden.
	www.statistik.at/gz/publikationen.shtml	Ergebnisse der letzten Volkszählung 2001, zahlreiche Publikationen. Gleichstellungsrelevante Daten zu vielen Bereichen, etwa zu Bildungsabschlüssen, Berufsausübung, Erwerbssituation, Arbeitswegen sowie zur Familien- und Wohnsituation. Da es sich um eine Vollerhebung handelt, stehen die Daten auch auf sehr kleinräumiger Ebene zur Verfügung. Erlauben Entwicklungen zu untersuchen, etwa in Form von 10-Jahres-Vergleichen. Künftig wird es keine Volkszählung mehr geben, diese werden durch Registerzählungen ersetzt. Dafür werden bestehende Register- und Verwaltungsdaten erweitert und besser genutzt. Dies soll es auch ermöglichen, dass Daten aktueller zur Verfügung stehen.
	www.statistik.at, „ISIS-Datenbank“	Umfangreiche Datenbank, regional detailliert, Volkszählungsdaten, zahlreiche weitere, für genderrelevante Fragestellungen brauchbare Statistiken. Die Daten sind zum Teil kostenlos, zum Teil gebührenpflichtig.
	www.statistik.at, „STATAS-Datenbank“	Statistisches Tabellensystem im EXCEL-Format, Langzeitreihen (soweit möglich ab 1980)
	www.statistik.at/verzeichnis	Klassifikationen/Verzeichnisse, Link zur Klassifikationsdatenbank
	www.statistik.at, „Publikationen“	Neuerscheinungen, Publikationskatalog, Statistisches Jahrbuch und viele Publikationen zum Downloaden
	www.statistik.at/mikrozensus/start.shtml	Der Mikrozensus ist eine repräsentative Stichprobenerhebung, bei der pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden. Die Haushalte verbleiben jeweils für fünf Quartale in der Stichprobe. Schwerpunkt der Fragen: „Erwerbstätigkeit“ (Arbeitskräfteerhebung) und „Wohnen“. Zusätzlich regelmäßig einmalige Sondererhebungen zu besonders arbeitsmarktrelevanten Themen: 2004 Arbeitszeitorganisation und Arbeitszeitgestaltung, 2005 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 2006 Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Vergleichbare Erhebungen finden auch in allen anderen Ländern der Europäischen Union statt -> für alle Länder laufend vergleichbare Statistiken über Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit. 2004 wurde der österreichische Mikrozensus ganz umgestellt. Daher Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit jenen aus den Jahren zuvor beeinträchtigt. Insbesondere – statistischer! – Rückgang der Erwerbstätigenquote und Anstieg der Arbeitslosigkeit, die nicht reale Entwicklungen wiedergeben. Seit 2004 außerdem zahlreiche neue Fragen: So werden nun etwa Nicht-Erwerbstätige und Teilzeitbeschäftigte gefragt, ob sie bei Vorhandensein von Betreuungseinrichtungen prinzipiell berufstätig sein bzw. mehr arbeiten möchten. Auch wird nach Leih- bzw. Zeitarbeit gefragt. Zahlreiche gleichstellungsrelevante Informationen. Nur „Faktenfragen“, keine „Einstellungsfragen“. Analysen mit Mikrozensusdaten auf Bundeslandebene problemlos. Regionale Analysen unterhalb dieser Ebene mit Vorsicht zu genießen, da Stichprobe unter Umständen sehr klein. Gut möglich: „Stadt-Land-Vergleiche“. Ergebnisse: teils zum Downloaden, teils zum Kaufen, teils umfassende Publikationen dazu, etwa zu „Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege“ sowie „Familienstrukturen und Familienbildung“.

	www.statistik.at/blickgem	Daten zu allen österreichischen Gemeinden
	www.statistik.at/statistische_uebersichten/deutsch/start.shtml	Ausgewählte Indikatoren zur wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs, der EU und der OECD; Bevölkerung, Arbeitsmarkt
	www.statistik.at/fachbereich_02/einlohnsteuer_txt.shtml	Statistik der Lohn- und Einkommenssteuer
	www.statistik.at/neuerscheinungen/veste02.shtml	Verdienststrukturerhebung (Einkommen auf Stundenebene)
	www.statistik.at/fachbereich_03/einkommen_download.shtml	Allgemeiner Einkommensbericht 2006 (Rechnungshofbericht); hier unter Anderem Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger
	www.statistik.at/fachbereich_03/eusilc_start.shtml	EU-SILC: Erhebung über Einkommen, Armut(sgefährdung), Lebensbedingungen
	www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/geschlecht.pdf	Studie „Geschlechtsspezifische Disparitäten“ (2002)
Arbeitsmarkt-service (AMS)	www.ams.at , „Arbeitsmarktdaten“	Umfangreiches statistisches Angebot zum Arbeitsmarkt, Jahres-, Quartals- und Monatsdaten; Bundesland- und Bezirksprofile, Zeitreihen; Prognosen; Grafiken. Aufschlüsselung nach dem Geschlecht und Sensibilität für Genderfragen beim AMS schon seit mehreren Jahren mitbedacht, spiegelt sich entsprechend in der Datenlage. Sehr viele nützliche Informationen für Gleichstellungsfragen.
	www.ams.at , „Forschung“	umfassende Info-Plattform für Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung; Qualifikations-Barometer (Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends), AMS-Stellenmarktanalysen
	http://iambweb.ams.or.at	AMS-Arbeitsmarktdaten-Suchsystem: Abfragemöglichkeit von Arbeitsmarktdaten nach Bundesländern, Regionen, Zeitraum, Berufen, Personenmerkmalen; Zeitreihen
Informationssystem ELIS (Economic and Labour Market Information System), Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	www.dnet.at/elis	nationale und internationale Daten zum Arbeitsmarkt (Beschäftigung und Arbeitslosigkeit) und zur wirtschaftlichen Entwicklung; langfristige Entwicklungen und Prognosen; Kennzahlen; AMS-Förderungen und Beihilfen nach sozioökonomischen Gruppen; Gebärungs- und LeistungsbezieherInnenendaten aus der Arbeitslosenversicherung; Datensammlung zu „AusländerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt“
	www.dnet.at/bali (Online-Datenbankabfragesystem BALI, Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen)	Kombinationsmöglichkeiten der veröffentlichten Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbstständigen Beschäftigung mit den Daten des Arbeitsmarktservice zur Arbeitslosigkeit, Daten zur selbstständigen Beschäftigung laut AMS-Data Warehouse, Arbeitslosenquoten nach EUROSTAT, Bevölkerungsdaten der Statistik Austria. Daten zum Teil als Tabellen im Standardformat, vor allem auch als frei gestaltbare Abfragen und als Zeitreihen verfügbar.
	www.dnet.at/RegioLab	RegioLab: Datenbank und grafisches Informationssystem zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmonitoring in den Regionen der (neuen) mittel- und osteuropäischen EU-Länder: Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsindikatoren von Tschechien, der Slowakischen Republik, Slowenien, Ungarn, Polen, Österreich und den jeweiligen Grenzregionen.
Arbeiterkammern Österreichs	www.arbeiterkammer.at , „Publikationen“	Studien zu Beschäftigung und Bildung, „Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2006“
Arbeiterkammer Wien	http://wien.arbeiterkammer.at , „Publikationen“	„AK Frauenbericht 1995-2005“, Daten und Studien zu Arbeitsmarkt, zum Teil frauenspezifisch
Wirtschaftskammern Österreichs	www.wko.at , „Zahlen, Daten, Fakten“	Statistik-Überblicksseite. Hervorzuheben sind die Datenbestände der Wirtschaftskammer hinsichtlich Lehrlingen sowie Unternehmensgründungen (siehe weiter unten). Manche Daten stehen allerdings nur Kammermitgliedern offen; Nichtmitglieder müssen für den Zugriff zahlen (zum Beispiel Zugriff für eine Woche: 100 Euro exkl. USt). Für Forschungszwecke und dergleichen stellt die Kammer Daten aber teils auch kostenlos zur Verfügung.
	www.wko.at/statistik/osterr.htm	Statistisches Jahrbuch zum Downloaden; aktuelle Wirtschaftsdaten, Wirtschaftslage und Prognose, Preisindizes, Wirtschaftsindikatoren seit 1950.
	www.wko.at/statistik/osterr.htm , „Daten nach Themenbereichen“, „Unternehmensneugründungen“	Daten zu Unternehmensgründungen, mit Aufschlüsselungen nach Geschlecht; Detaildaten aber nur für Kammermitglieder

	www.wko.at/statistik/osterr.htm , „Daten nach Themenbereichen“, „Lehrlinge“	Lehrlingsstatistiken, häufigste Lehrberufe von Mädchen und Burschen, detaillierte geschlechterspezifische Daten nur für Kammermitglieder
	www.wko.at/statistik/Nachbar/nachbar.htm	Vergleichsdaten für Österreich und seine Nachbarländer (Bevölkerung, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt, Mikro- und Makroökonomie)
	www.wk.or.at/up/udb/	Umweltdaten
Wiener Institut für sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik	www.wisdom.at	Daten aus der sozialwissenschaftlichen Forschung (Umfragen usw.), werden SozialwissenschaftlerInnen auch für Sekundäranalysen zur Verfügung gestellt. WISDOM führt auch selbst Umfragen durch, zum Beispiel zum European Social Survey sowie nationale und regionale Umfragen, etwa Gesundheits- und Sozialsurvey Wien. Detailinfos zu den Themen der Mikrozinsen und Bezugsbedingungen.
Österreichisches Institut für Raumplanung	www.oir.at	Studien zur Raumplanung und zur Bevölkerungsentwicklung (Wanderungsbewegungen...). Viele Daten auf regionaler Ebene.
Österreichische Raumordnungskonferenz	www.oerok.gv.at	Daten zur räumlichen Entwicklung
	www.oerok-atlas.at	Daten zur räumlichen Entwicklung Österreichs, auch im europäischen Kontext: Wie viele EinwohnerInnen hat meine Region, wie viele werden es in 20 Jahren sein? Wie groß ist die Wirtschaftskraft meiner Region im europäischen Vergleich?, usw.
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	www.sozialversicherung.at , unter „Online-Services“ „Zahlen und Fakten“	Beschäftigtenzahlen, Sozialversicherungsstatistiken; Einkommensdaten auf Anfrage verfügbar
Institut für Höhere Studien	www.ihs.ac.at	Wirtschaft, Politik, Soziologie; zahlreiche Studien zu geschlechtsspezifischen Fragen von Beschäftigung und Arbeitsmarkt; gendersensible Statistik
Österreichisches Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo)	www.wifo.ac.at	(volks-)wirtschaftliche Daten (Konjunktur, Wifo-Monatsberichte, volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Einkommen, Arbeitsmarkt, Regionaldaten)
Vienna Institute of Demography	www.oeaw.ac.at/vid	Daten zur Bevölkerungsentwicklung
Österreichisches Institut für Familienforschung	www.oif.ac.at	Studien zu Familie, Vereinbarkeit, Kinderbetreuung
KMU Forschung Austria	www.kmuforschung.ac.at , Button „Datenbanken“	Bilanz-, Konjunktur-, Brancheninformations-, Regionaldaten; zum Teil kostenpflichtig
Wiener Institut für internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW)	www.wiiw.ac.at/index.html	Makroökonomische Daten über Zentral- und Osteuropa
Austrian Business Agency	www.aba.gv.at	Geografisches Infosystem: Regionen im Wirtschaftsvergleich, Standortdatenbank
Österreichische Nationalbank	http://statistik.oenb.at	Makroökonomische und Finanzdaten
Kuratorium für Verkehrssicherheit	www.sicherleben.at	Unfallstatistiken und –datenbanken
Österreichische Stiftung für Weltbevölkerung und Internationale Zusammenarbeit	www.swi-austria.org , „Publikationen und Downloads“	Studien wie „Weltgesundheitsreport“, „Weltbevölkerungsbericht“, „Jugendliche Migrationsbewegungen“
Österreichische Statistische Gesellschaft	www.osg.or.at	Interpretieren von Statistiken, Kritik von Methoden und Konzepten

Ministerien

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)	www.bmsg.gv.at , „Sozialstatistik“	Sozialstatistiken zu Bevölkerungsstruktur, Sozialausgaben, sozialer Sicherung, Einkommen und Beschäftigung, Armut und Armutsgefährdung, Menschen mit Behinderung und Arbeitsmarkt, PflegegeldbezieherInnen, Sozialentschädigungen; Sozialbericht zum Downloaden
	https://broschuerenservice.bmsk.gv.at	Broschüren zum Bestellen und Downloaden: Männerberichte, zahlreiche Studien
Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst	www.frauenministerium.gv.at	Berichte etwa zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen
	www.frauenministerium.gv.at , Fachthema „Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“	Forschungsberichte, etwa zu Teilzeitbeschäftigung
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	www.bmwa.gv.at , Schwerpunkt „Arbeitsmarkt“	Daten und Analysen zum Arbeitsmarkt
	www.bmwa.gv.at , Schwerpunkt „Tourismus“	Tourismusstatistik und -studien
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	www.bmgf.gv.at , „Berichte“	Berichte zu Gesundheit, Familie und Jugend sowie zu Gesundheitswesen und Krankenanstalten; Frauengesundheitsbericht, Psychiatriebericht
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	www.bmukk.gv.at , „Bildung/Schulen“	Statistiken zu Bildung, Schulwesen, Erwachsenenbildung
	www.bmukk.gv.at , „Kultur“, „Berichte und Materialien“	Kulturstatistik, Kulturberichte
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at	Daten aus Wissenschaft, Hochschulwesen und Forschung

Steirische Quellen

Landesstatistik Steiermark	www.statistik.st	Umfangreiche Seite mit Daten zu: Gemeinden und Bezirken, Regions- und Bezirksprofile, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Bevölkerung, Bildung, Soziales, Wirtschaft, Tourismus; Prognosen; Wahlen; mit zahlreichen Publikationen und Newsletter; viele Daten nach Geschlecht ausgewiesen
	www.statistik.st , „Gemeinde- und Bezirksdaten“	Statistiken über alle 542 steirischen Gemeinden, die 17 politischen Bezirke sowie die Steiermark insgesamt als Excel-Download, zu: Wohnbevölkerung nach soziodemografischen und sozioökonomischen Merkmalen, Familien und Haushalten, Geburten und Sterbefällen, Wanderungen, Kindergärten und Schulen, Tourismus und mehr
	www.statistik.st , „Bildung“	Daten zu Kinderbetreuung, Schul- und Hochschulwesen
	www.statistik.st , „Einkommen“	Aktuelle Einkommensdaten, jährliche Publikation „Regionale Einkommensstatistiken unselbständig Beschäftigter“
	www.statistik.st , „Volkszählung 2001“	Ergebnisse für die Steiermark, die Bezirke und Gemeinden
	www.statistik.st , „Publikationen“	zahlreiche Publikationen zum Downloaden
AMS Steiermark	www.ams.at/stmk , „Arbeitsmarktdaten“ sowie „Der Steirische Arbeitsmarkt“	aktuelle Arbeitsmarktdaten aus der Steiermark, Jahresdaten und Zeitreihen, Quartalsberichte, Publikationen mit ausführlichen Analysen des steirischen Arbeitsmarktes, jährliche Arbeitsmarktreports
Arbeiterkammer Steiermark	http://stmk.arbeiterkammer.at , „Broschüren und Studien“	„Regionalstatistik Steiermark“: umfassendes, jährlich aktualisiertes Nachschlagewerk, ausführliche demographische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Strukturdaten aus der Steiermark und deren Veränderungen; auch als Druckwerk zum Bestellen; auch aus den letzten Jahren erhältlich; Regionalatlas: Daten zur Einkommenssituation; Informationen über Struktur- und Entwicklungsmerkmale zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Wirtschaft; Bezirksprofile, Studien

Wirtschaftskammer Steiermark	http://portal.wko.at , „Stmk“, „Zahlen, Daten, Fakten“	Statistiken über Beschäftigte, Mitglieder, steirische Wirtschaft, Konjunkturbarometer; Lehrlinge (hier allerdings wenig nach Geschlecht aufgeschlüsselt), Neugründungen (auch nach Geschlecht), Meisterprüfungen
Wirtschaftspolitisches Berichtssystem und Informationssystem Stmk.	www.wibis-steiermark.at	Daten und Prognosen zur regionalen Wirtschaftsstruktur und -dynamik, Regional- und Bezirksprofile, Wirtschaftsberichte
Steiermärkische Landesregierung, Referat Frau-Familie-Gesellschaft	www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/540450	Daten zu Frauen und Männern in der Steiermark
Steiermärkische Landesregierung, Ressort Bildung, Jugend, Frauen, Familie	www.frauen.steiermark.at	Daten und Infos zu Bildung, Jugend, Frauen, Familie und Gender Mainstreaming
Steiermärkische Landesregierung, Ressort Soziales	www.soziales.steiermark.at	„Sozialserver“: Daten und Infos zu Sozialem, Pflege, Behinderung, Alter
Steiermärkische Landesregierung, Ressort Kultur	www.kultur.steiermark.at	„Kulturserver“: Daten und Infos zur Kultur
Steiermärkische Landesregierung, Ressort Wissenschaft und Forschung, Verkehr	www.zukunft.steiermark.at	Daten und Infos zu Wissenschaft und Forschung, Verkehr und Technik
Stadt Graz	www.graz.at	Daten und Berichte zu den einzelnen Ressorts
Karl-Franzens-Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung	www.uni-graz.at/kffwww/Daten_und_Fakten.htm	Linksammlung: Daten und Fakten zur sozialen Stellung von Frauen und Männern

Statistikabteilungen der anderen Bundesländer

Statistikabteilungen aller Bundesländer	www.statistik.st , „Links“	Links zu den Statistikabteilungen aller Länder (teilweise sehr lange und komplizierte Internetadressen). Umfang und Tiefe der statistischen Angebote der einzelnen Länder sind unterschiedlich groß.
Stadt Wien	www.wien.gv.at/statistik	sehr umfangreiche Seite; Statistisches Jahrbuch Wiens, zahlreiche Publikationen und Daten, gendersensible Statistik ist hier ein wichtiges Thema.

Europäische Quellen

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaft (EUROSTAT)	http://europa.eu.int/comm/eurostat	Europaweite Daten zu Bevölkerung und sozialen Bedingungen (vor allem Beschäftigung und Bildung), (volks-)wirtschaftliche Daten, Regionalstatistiken. Zahlreiche Publikationen. Eurostat hat die Prinzipien gendersensibler Statistiken stark integriert. Sehr viele geschlechtsspezifische Daten, zu Bildung und Beschäftigung vor allem auf den NUTS-Ebenen. „Europa in Zahlen“ – Jahrbuch, Kapitel auch zum Downloaden.
	http://europa.eu.int/comm/eurostat , „Datenbank“	Datenbank zum Durchsuchen
	http://europa.eu.int/comm/eurostat , „Zugang zu Mikrodaten“	Daten der Arbeitskräfteerhebung, Haushaltspanel usw. auf europäischer Ebene
	http://europa.eu.int/comm/eurostat , „Konzepte/Begriffe“	Glossar zu statistischen Begriffen

Europäische Kommission, Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit	http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality	Seite zur Gleichstellung der Europäischen Kommission
	http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality , „Gender Mainstreaming“ und „Veröffentlichungen“	Berichte zur Gleichstellung in Europa, insbesondere zu Beschäftigung, Frauen in Führungspositionen, Gender Pay Gap; Länder-Vergleichsdaten
United Nations Economic Commission for Europe	www.unece.org/stats/gender	eigene Gender Statistics Website, beschäftigt sich mit gendersensibler Statistik per se („Making Gender Statistics“) und bietet Daten an: „Data Online“: „Gender Statistics Database“, Time Use Surveys usw.
Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen	www.gesis.org	Datenbanken über nationale als auch internationale Umfragen (Social Surveys), darunter Eurobarometer. Darunter viele Daten zu Normen und Einstellungen rund um das Thema Gender.
Europäische Zentralbank (EZB)	www.ecb.int/stats	Volkswirtschaftliche und Finanzdaten
Weltweite Quellen		
Weltwirtschaftsforum	www.weforum.org	Hier gibt es unter Anderem den viel beachteten „Global Gender Gap Report“ sowie den „Global Competitiveness Report“.
OECD	www.oecd.org , „Statistics“	umfangreiche statistische Quelle, Arbeitsmarkt- u. a. makroökonomische Daten; „OECD Factbook: Economic, Environmental and Social Statistics“; viel rund um das Thema Statistik selbst, Guidelines & Best Practices
UNO	http://unstats.un.org	United Nations Statistics Division, kümmert sich um Verbesserung der globalen statistischen Systeme; Bevölkerungsentwicklung, Soziales, Gesundheit, Umwelt, Wirtschaft
World Health Organization Regional Office for Europe	www.euro.who.int , „Data and Publications“	Daten zu Gesundheitsthemen
Weltbank	www.worldbank.org/data	Daten aus dem entwicklungspolitischen Kontext, makroökonomische Daten, Entwicklung, Gender, Soziales

F FALLBEISPIEL EINKOMMENS- UNTERSCHIEDE

Nun kommen wir wieder zum Thema der Einkommensunterschiede. An dessen Beispiel soll die Datenlage genauer erörtert werden: Welche Einkommensdaten sind für Österreich verfügbar? Wie vollständig und aktuell sind diese? Wo finde ich was? Welche Gruppen von EinkommensbezieherInnen und von Einkünften fehlen möglicherweise? Wie weit sind die Daten nach verschiedenen Merkmalen aufgeschlüsselt zu bekommen, wie weit auch auf regionalen Ebenen verfügbar?

Gerade das Thema Einkommensdaten ist ein sehr komplexes. Einerseits existiert eine Fülle von Quellen und Daten, mit denen sich einiges an Analysen durchführen lässt. Andererseits bestehen nach wie vor einige Lücken.

Zu den wichtigsten Datenquellen für unselbstständige Erwerbseinkommen gehören die Lohnsteuerstatistik sowie die Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger, die auf jährlicher Basis zur Verfügung stehen und den zentralen Vorteil haben, dass sie auf einer sehr umfassenden Datenbasis beruhen. Sehr nützlich ist weiters die Verdienststrukturerhebung, da sie Einkommen auf Stundenbasis liefert; allerdings wird sie nur alle vier Jahre erhoben. Nicht nur unselbstständige Einkünfte und Pensionen, sondern auch selbstständige Einkünfte sind im alle zwei Jahre erscheinenden, sehr umfassenden Einkommensbericht des Rechnungshofes erfasst. Einen Überblick über die Einkommenssituation inklusive Transferleistungen, über Armut und Armutsgefährdung auf Haushaltsbasis liefert die EU-weite Erhebung EU-SILC, die seit 2003 auch in Österreich eingeführt wurde. Was völlig im Dunklen liegt, sind die Einkommen aus Besitz und Vermögen. Im Folgenden finden Sie mehr darüber, was die einzelnen Datenquellen zu bieten haben.

Lohnsteuerstatistik¹⁶⁹

Die jährlich erscheinende Lohnsteuerstatistik umfasst sämtliche unselbstständig Beschäftigten: Angestellte, ArbeiterInnen, Beamte, Lehrlinge sowie auch PensionistInnen. Sie umfasst die Einkommensdaten in voller Höhe, enthält also die SpitzenverdienerInnen über der Höchstbeitragsgrundlage genauso wie die geringfügig Beschäftigten.

Die Lohnsteuerstatistik bildet die Einkommen sehr exakt ab, basiert sie doch auf den Lohnzetteln, die die ArbeitgeberInnen jährlich an die Finanzverwaltung abliefern müssen. Somit unterliegen die Daten keinen Stichprobenfehlern. Sie stehen in der jetzigen Form seit 1994 jährlich zur Verfügung. Die Aufbereitung der Daten obliegt Statistik Austria. Die Lohnsteuerstatistik kann auch insofern ein sehr umfassendes Bild der Einkommensverhältnisse in Österreich liefern, als die unselbstständig Erwerbstätigen rund neun Zehntel aller Erwerbstätigen in Österreich ausmachen. Die PensionistInnen hinzugerechnet, ist ein noch höherer Anteil aller EinkommensbezieherInnen erfasst. Zuletzt handelte es sich um rund 5,9 Millionen Personen, die durch diese Statistik erfasst wurden.¹⁷⁰

Die Daten sind unter Anderem nach Geschlecht, Alter, sozialer Stellung, Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE-Abschnitte)¹⁷¹, Region (Bundesländer, politische Bezirke sowie den 35 österreichischen NUTS 3-Einheiten¹⁷²), Bezugsdauer (ganzjährige und nicht ganzjährige Bezüge) und einigen weiteren Merkmalen dargestellt. Bei den Wirtschaftstätigkeiten ist zu beachten, dass die Kategorisierung nach der Tätigkeit der Unternehmen erfolgt und nicht berücksichtigt, welche Berufe die erfassten Personen tatsächlich ausüben.

Bezüglich der Arbeitszeiten erlaubt die Lohnsteuerstatistik seit 2002 immerhin eine prinzipielle Auswertung nach Vollzeit und Teilzeit. Allerdings liefert

¹⁶⁹⁾ Mayer 2006: 9, 34, 60, Statistik Austria 2006 (5)

¹⁷⁰⁾ Statistik Austria 2006 (5): 3

¹⁷¹⁾ Klassifikation der Wirtschaftszweige, vgl. dazu auch den Abschnitt „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“ dieses Kapitels

¹⁷²⁾ Mit NUTS folgen alle EU-Länder einer gemeinsamen Klassifizierung, nach der sie die Gebietseinheiten für die Statistik einteilen. Es gibt 3 verschiedene Arten der Einteilung, von NUTS 1 bis 3; vgl. dazu auch den Abschnitt „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“ dieses Kapitels.

sie keine genauen Angaben über die geleisteten Arbeitsstunden, ermöglicht also keine Arbeitszeitbereinigung.

Die Lohnsteuerstatistik bietet sowohl Brutto- als auch Netto-Einkommensdaten. Alle Sonderzahlungen wie das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld, Abfertigungen und Jubiläumsgelder werden berücksichtigt. Nicht enthalten ist die Familienbeihilfe.

Die Lohnsteuerstatistik verwendet zur Darstellung des Durchschnittseinkommens das arithmetische Mittel, was bei Einkommensdaten Nachteile mit sich bringt, weil der Median hier als das besser geeignete Lagemaß gilt.¹⁷³

Die Daten beziehen sich auf den Wohnort des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, nicht auf den Arbeitsort. Die Einkommen bezogen auf den Wohnort ergeben andere Daten als jene bezogen auf den Arbeitsort, da ja viele Menschen pendeln und damit Einkommen „importieren“. Diese PendlerInnen-Verdienste sind zumeist höher als jene, die am eigenen Wohnort erzielbar sind.¹⁷⁴ Die Einkommenswerte der Lohnsteuerstatistik dienen daher als gute Indikatoren für das durchschnittliche Einkommen, das den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem Ort/einer Region für den Konsum zur Verfügung steht.

Downloads:

www.statistik.at/fachbereich_02/lohnsteuer_txt.shtml

Auch zur Einkommenssteuer veröffentlicht Statistik Austria geschlechtsspezifisch ausgewertete Daten bzw. gibt es „Integrierte Statistiken der Lohn- und Einkommensteuer“. Die Einkommensteuerdaten werden aber auch im Rechnungshofbericht (siehe weiter unten) berücksichtigt und analysiert.

Downloads:

www.statistik.at/fachbereich_02/einlohnsteuer_txt.shtml
www.statistik.at/fachbereich_02/einkommensteuer_txt.shtml

Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger¹⁷⁵

Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger erstellt jährlich aus den Versicherungsdaten Einkommensstatistiken über die beitragspflichtigen Arbeitseinkommen. Erfasst werden ArbeiterInnen, Angestellte und Vertragsbedienstete. Nicht einbezogen sind Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte und BeamtInnen. Nicht erfasst werden außerdem die Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze sowie über der Höchstbeitragsgrenze (die Einkünfte der betroffenen Personen sind nur bis zur Höhe dieser Grenze enthalten, wie viel sie tatsächlich verdienen, ist nicht erfasst). Dies hat zur Folge, dass die Hauptverbandsdaten Einkommensunterschiede systematisch unterschätzen, dass sie also mehr Gleichheit suggerieren, als tatsächlich gegeben ist. Und gerade für Wien sowie für die Landeshauptstädte ist das Bild sehr unvollständig, da gerade dort hohe Anteile an BeamtInnen sowie an Personen mit Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage arbeiten.

Die Hauptverbands-Einkommensstatistik enthält eine Reihe von Gliederungskriterien wie Geschlecht, soziale Stellung, Alter, Staatsbürgerschaft und Branchen (Wirtschaftsklassen). Auch hier gibt es keine Auswertungen in Bezug auf Berufe. Die Daten sind auf Bundesländerebene problemlos verfügbar, auf Bezirksebene nur selektiv. Zwar stehen sie zur Gänze zur Verfügung, das Problem besteht aber darin, dass vor allem bei großen ArbeitgeberInnen (etwa Handelsketten) nicht immer klar ist, in welchen Filialen die Beschäftigten arbeiten, und sie somit nicht klar einzelnen Bezirken zugeordnet werden können.¹⁷⁶

Zeitbereinigungen sind bei den Hauptverbandsdaten gar nicht möglich, sie erlauben auch keine Unterscheidung in Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Die Hauptverbandsdaten enthalten Bruttomonatseinkommen. Einge-

¹⁷³) vgl. dazu Kapitel „VI. GESCHLECHTERSSENSIBEL ANALYSIEREN UND PRÄSENTIEREN“, „A ANALYSE UND INTERPRETATION: BASICS“, „3. Lagemaße bzw. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwerte & Co.)“

¹⁷⁴) So weist beispielsweise der Bezirk Eisenstadt (Stadt) nach der Lohnsteuerstatistik überdurchschnittlich hohe Verdienste aus: Bei Frauen und Männern liegen sie deutlich über dem Österreich-Schnitt, bei Männern sogar noch um einiges über dem Wien-Schnitt. Das Burgenland insgesamt hat jedoch im Vergleich zu Gesamtösterreich ein deutlich unterdurchschnittliches Lohnniveau. Quelle: Statistik Austria (2006) (5): 47

¹⁷⁵) Mayer 2006: 9f., 60, Rechnungshof 2006: 441

¹⁷⁶) Auskunft Statistische Abteilung des Hauptverbandes

geschlossen sind alle laufenden Bezüge sowie Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nicht enthalten sind die Familienbeihilfe, Pflegegeld und Kinderabsetzbeträge.

Dargestellt werden die Daten aus dieser Quelle in Form von Medianen, was für Einkommensdaten sehr geeignet ist.

Ein Vorteil der Hauptverbandsstatistiken liegt weiters darin, dass sie bereits über sehr lange Zeiträume verfügbar sind und daher langfristige Zeitvergleiche ermöglichen.

Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Beschäftigungsort der ArbeitnehmerInnen, nicht wie bei der Lohnsteuerstatistik nach dem Wohnort.

Die Einkommensdaten des Hauptverbandes sind nicht direkt von deren Seite abrufbar (bzw. fast keine). Sie finden sich jedoch in aufbereiteter Form in zahlreichen Publikationen der statistischen Abteilungen der Bundesländer sowie der Statistik Austria, z. B. in deren Statistischen Jahrbüchern, im alle zwei Jahre erscheinenden, vom Rechnungshof beauftragten Einkommensbericht sowie in der Verdienststrukturhebung (siehe weiter unten). Außerdem können sie beim Hauptverband angefordert werden. Dies ist zum Teil kostenlos, zum Teil (etwa auf Bezirksebene) kostenpflichtig.¹⁷⁷

Link:

www.hauptverband.at

Auf der Homepage des Hauptverbandes selbst finden sich einige aktuelle Daten zu Beschäftigtenzahlen, geringfügig Beschäftigten, zur Sozialversicherung und zum Gesundheitswesen.

Verdienststrukturhebung¹⁷⁸

Die Verdienststrukturhebung (VESTE) hat einen zentralen Vorteil: Sie liefert nicht nur ausführliche Informationen über die Bruttojahres- und Bruttomonatsverdienste, sondern hat die Daten sogar auf Stundenbasis parat. Weiters schlüsselt sie diese noch

nach zahlreichen Merkmalen der Unternehmen (Unternehmensgröße, Wirtschaftstätigkeit, ...) sowie der Beschäftigten auf: nach der sozialen Stellung (ArbeiterInnen, Angestellte, geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge), nach Berufsgruppen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, nach Bildungsniveaus, Altersgruppen, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und weiteren Merkmalen. Auch enthält die Erhebung Informationen über Verdienste aus Mehr- und Überstunden. Darüber hinaus inkludiert die VESTE einen Vergleich der österreichischen Ergebnisse mit allen EU-Mitgliedstaaten.

Erhoben wird die VESTE allerdings nur alle vier Jahre, und sie erscheint mit einiger Zeitverzögerung. Die aktuellste verfügbare Studie enthält die Daten aus 2002, Ergebnisse lagen erst ab Mitte des Jahres 2005 vor.¹⁷⁹

Bis zum Jahr 2002 erfasste sie außerdem nur den produzierenden Bereich sowie Teile des Dienstleistungssektors¹⁸⁰, nicht jedoch die Bereiche Gesundheit und Soziales, Unterricht sowie Land- und Forstwirtschaft, und auch nicht die öffentliche Verwaltung. Ab 2006 jedoch wurde die Erhebung auf das Unterrichtswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie auf sonstige öffentliche Dienstleistungen ausgeweitet. Außerdem erfasst die VESTE nur jene unselbstständig Beschäftigten, die in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten arbeiten.

Regional sind die Daten nicht nach Bundesländern, sondern nach NUTS 1-Regionen aufgeschlüsselt (Ostösterreich: Burgenland, Niederösterreich, Wien; Südösterreich: Kärnten, Steiermark; Westösterreich: Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg).

Die VESTE ist sozusagen ein Projekt der EU – alle Mitgliedsländer sind verpflichtet, die Daten nach einem einheitlichen Modus alle vier Jahre zu erheben. Ziel ist es, regelmäßig vergleichbare und auf gemeinsamen Definitionen beruhende Daten über die Höhe, Struktur

¹⁷⁷⁾ Auskunft Statistische Abteilung des Hauptverbandes

¹⁷⁸⁾ Statistik Austria 2006

¹⁷⁹⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 81

¹⁸⁰⁾ Das sind die ÖNACE-Abschnitte C-K. Mehr zur ÖNACE-Einteilung im Abschnitt „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“ dieses Kapitels.

und Verteilung von Verdiensten für alle EU-Länder und -Regionen zu erfassen.

Die Daten der Verdienststrukturerhebung stammen aus zwei Quellen: Zum Teil handelt es sich um Verwaltungsdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger sowie der Finanzbehörden, ein Teil wurde durch Unternehmensbefragungen gewonnen.¹⁸¹

Downloads:

www.statistik.at/neuerscheinungen/veste02.shtml

Landesstatistik Steiermark

Die Fachabteilung Landesstatistik des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung veröffentlicht jährlich die sogenannten „Regionalen Einkommensstatistiken unselbständig Beschäftigter“. Dafür verwendet sie Daten der Lohnsteuerstatistik sowie des Hauptverbandes und bereitet aus diesen detaillierte Berichte auf. In diesen werden die Daten sowohl nach Geschlecht als auch nach zahlreichen anderen Kategorien aufgeschlüsselt: nach Bezirken, Altersgruppen, sozialer Stellung und Wirtschaftsklassen. Außerdem werden in den Berichten Vergleiche mit anderen Bundesländern sowie anderen europäischen Ländern vorgenommen.

Downloads:

www.statistik.st, Menüpunkt „Einkommen“

Einkommensbericht des Rechnungshofes („Allgemeiner Einkommensbericht“)¹⁸²

Eine sehr wichtige, weil umfassende und detaillierte Quelle für Einkommensdaten ist der 2000 eingeführte Rechnungshofbericht, der alle zwei Jahre erscheint. Sein großer Vorteil besteht darin, dass er nicht nur die unselbstständigen Erwerbseinkommen umfasst, sondern auch die selbstständigen sowie jene aus Land- und Forstwirtschaft als auch Pensionen. Dies wird dadurch möglich, dass er unterschiedliche Datengrundlagen miteinander

verknüpft, nämlich die Lohnsteuerstatistik, die Hauptverbandsdaten, das Unternehmensregister der Statistik Austria sowie den Mikrozensus. Der Mikrozensus ist eine repräsentative Stichprobenerhebung, bei der pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden. Die Schwerpunkte liegen bei den Themen „Wohnen“ und „Erwerbstätigkeit“ („Arbeitskräfteerhebung“).¹⁸³

Erstellt wird der Bericht im Auftrag des Rechnungshofes von Statistik Austria. Er wird auch „Allgemeiner Einkommensbericht“ genannt und ergeht an den Nationalrat, den Bundesrat und alle Landtage.

Auch enthält er zahlreiche Aufgliederungen, darunter neben dem Geschlecht die Branchen (ÖNACE-Kategorisierung), die Berufsgruppen, die soziale Stellung (Angestellte, ArbeiterInnen, PensionistInnen usw.) und die beruflichen Funktionen (darunter sind weitere Aufschlüsselungen etwa von „ArbeiterInnen“ und „Angestellten“ zu verstehen; die Darstellung reicht von Hilfstätigkeiten bis zu führenden Tätigkeiten¹⁸⁴). Bei den PensionistInnen wird nach Beziehenden von Einfach- und Mehrfachpensionen sowie nach den Pensionsversicherungsträgern unterschieden. In den 2006 veröffentlichten Bericht (über die Jahre 2004 und 2005) wurde erstmals auch eine nach Bundesländern getrennte Darstellung der Einkommen und Pensionen aufgenommen. Zusätzlich wurde er durch detaillierte Zeitreihenanalysen ergänzt, das heißt, es stehen Vergleichsdaten für längere Zeitreihen zur Verfügung.

Hinsichtlich der Arbeitszeiten sind die Aufschlüsselungen auch hier unvollständig. Die Einkommen werden zwar nach Voll- und Teilzeit ausgewiesen, allerdings gibt es eine Differenzierung nach Stundenkategorien nur für Frauen. Dies wird deshalb so gehandhabt, weil Männer wesentlich seltener Teilzeit arbeiten. Daher würden wegen der Verknüpfung mit den Mikrozensusdaten Stichprobenfehler entstehen.

¹⁸¹ Statistik Austria 2006: 20

¹⁸² Rechnungshof 2006, Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 80f.

¹⁸³ Mehr dazu im Abschnitt „E WICHTIGE DATENQUELLEN UND WAS SIE BEIHALTEN“ dieses Kapitels. Ergebnisse zum Downloaden unter www.statistik.at/mikrozensus/start.shtml.

¹⁸⁴ Rechnungshof 2006: 40

Der Rechnungshofbericht enthält sowohl Brutto- als auch Nettoeinkommen. Nicht erfasst sind auch hier andere Transferleistungen außer den Pensionen, etwa Leistungen der Arbeitslosenversicherung, Familienleistungen, Stipendien, Sozialhilfeleistungen und dergleichen.

Downloads:

www.statistik.at/fachbereich_03/einkommen_download.shtml

Statistik Austria bietet zum Einkommensbericht als besonderes Service kostenlos Tabellen im EXCEL-Format zum Download, sodass damit weitergerechnet werden kann.

EU-SILC („Community Statistics on Income and Living Conditions“) – Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen¹⁸⁵

EU-SILC ist eine Erhebung über Einkommen, Armut(sgefährdung), Lebensbedingungen und soziale Ausgrenzung. Ziel ist es, all jene Informationen zu erheben, die für ein umfassendes Bild über die Lebenssituation von Menschen in Privathaushalten notwendig sind. Berechnet wird dabei das verfügbare Einkommen auf Haushalts-, nicht auf Personenebene. Folgende Einkommensbestandteile werden dabei berücksichtigt: Markteinkommen (aus selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit sowie aus Kapitalbesitz, d. h., Kapitalerträge bzw. Zinsen oder Erträge aus Vermietungen oder Verpachtungen), Pensionen sowie andere Transfer- bzw. Sozialleistungen (Arbeitslosen- und Familienleistungen, Pflegegelder, Wohnbeihilfen...). Steuern und Sozialabgaben werden abgezogen, Privattransfers (Unterhaltszahlungen, Alimente) zu- oder abgezogen, je nachdem.

In Österreich wurde EU-SILC im Jahr 2003 eingeführt.¹⁸⁶ Seit 2005 wird die Erhebung in allen EU-Mitgliedstaaten und einigen weiteren Ländern jährlich durchgeführt. Künftig soll EU-SILC auf EU-Ebene die zentrale Datengrundla-

ge für die Bereiche Einkommen, Armut und soziale Teilhabe bilden.

Erhoben werden die Daten durch Befragungen. Jährlich werden dazu in Österreich 4.500 Haushalte detailliert zu Einkommen, Wohnen, Gesundheit, Arbeits- und Lebenssituation befragt. Seit 2004 ist ein Viertel der Stichprobe für vier Jahre lang in der Befragung verblieben. Dies soll detaillierte Analysen zu Dynamiken, Ursachen und Wirkungen sozialer Prozesse ermöglichen. Die Daten sind für Österreich repräsentativ.

Einschränkend ist zu EU-SILC zu sagen, dass von privaten Haushalten als relevanter Bezugsgröße ausgegangen wird. Implizit wird also vorausgesetzt, dass die Haushaltseinkommen den BewohnerInnen der Haushalte gleichermaßen zur Verfügung stehen bzw. alle gleichermaßen daran teilhaben. Es ist jedoch zu vermuten, dass die Verfügungsgewalt nicht immer gleichmäßig auf alle Mitglieder verteilt ist, sondern mit den Beiträgen (Vermögen, Vermögenseinkommen, Erwerbseinkommen...) der einzelnen zusammenhängt. Diese Verteilungsfrage wird insbesondere dann schlagend, wenn der Haushalt aufgrund von Scheidung oder Trennung aufgelöst wird.¹⁸⁷

Weiters bleiben in EU-SILC Vermögensbesitz und Verschuldung unberücksichtigt.¹⁸⁸ Außerdem bestehen Bedenken daran, inwieweit Befragungen geeignet sind, wahrheitsgetreue Informationen über Kapitaleinkommen zu erhalten.¹⁸⁹ Und schließlich werden von EU-SILC jene Menschen nicht erfasst, die in Heimen oder Anstalten leben, weshalb von einer systematischen Unterschätzung der Armut auszugehen ist.¹⁹⁰

Downloads:

www.statistik.at/fachbereich_03/eusilc_start.shtml

¹⁸⁵ Stoppacher 2006: 8ff.,

www.statistik.at/fachbereich_03/eusilc_start.shtml, Statistik Austria 2006 (4)

¹⁸⁶ Es löste damit das Europäische Haushaltspanel (ECHP) ab.

¹⁸⁷ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 82

¹⁸⁸ Statistik Austria 2006 (4): 21

¹⁸⁹ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 81

¹⁹⁰ Noch mehr Informationen zu EU-SILC unter dem Aspekt der Messung von Armut und Armutsgefährdung finden Sie im Abschnitt „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“ dieses Kapitels.

Vermögenseinkommen¹⁹¹

Die Verteilung von Vermögen ebenso wie die daraus resultierenden Einkommen stellen jenen Einkommensbereich dar, der am schlechtesten dokumentiert ist. Es stehen kaum Daten darüber zur Verfügung, wem wie hohe Gewinn- und Besitzeinkommen zufallen, eine Zuordnung von Kapitaleinkommen zu Personen und damit Auswertungsmöglichkeiten nach Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Bildung usw. existieren nicht. Dies ist unter anderem auf das strenge Bankgeheimnis zurückzuführen.

Diese Leerstelle ist gravierend, hat doch die Bedeutung von Besitz- und Vermögens- gegenüber Erwerbseinkommen in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen. Außerdem ist davon auszugehen, dass die Geschlechterunterschiede bei dieser Art der Einkünfte noch viel stärker ausgeprägt sind als bei den Erwerbseinkommen.¹⁹²

Resümee

Eine Sichtung der unterschiedlichen Datenquellen und der Indikatoren, die sie beinhalten, ergibt, dass die einzelnen Quellen sehr unterschiedliche Ergebnisse zu Tage fördern – je nachdem, ob die kleinsten und die größten Verdienste miteinbezogen werden, ob es sich um Brutto- oder Nettoverdienstdaten handelt, um Befragungs- oder Administrativdaten, um Vollerhebungen (wie bei der Lohnsteuerstatistik) oder um Stichproben, ob sie auf Personen- oder auf Haushaltsebene erhoben wurden und ob die Mediane oder die arithmetischen Mittel verwendet werden: Die Daten sagen Unterschiedliches aus und sind also nur bedingt vergleichbar. Wesentlich ist, sich der Inhalte sowie der Vor- und Nachteile der einzelnen Quellen bzw. Indikatoren bewusst zu sein und diese bei der Aufbereitung der Daten für die LeserInnen so klar als möglich zu erläutern.

Was nach wie vor fehlt, sind Daten über die tatsächlich verfügbaren Gesamteinkommen von Personen, also die Summe aus unselbstständigen und

selbstständigen Erwerbseinkommen, Vermögenseinkommen und Sozial- und Privattransfers. Dies existiert nur auf Haushaltsbasis. Äußerst spärliche Informationen sind insbesondere bei Daten über Vermögen und Besitz und daraus resultierenden Einkommen zu bekommen. Bei den Erwerbseinkommen besteht besonders hinsichtlich der Arbeitszeitbereinigung noch Nachholbedarf.

¹⁹¹⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 81

¹⁹²⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 81



VI. GESCHLECHTERSENSIBEL ANALYSIEREN UND PRÄSENTIEREN

A ANALYSE UND INTERPRETATION: BASICS

Im letzten Kapitel haben wir die Daten gesammelt, die wir für die weitere Analyse und Präsentation benötigen. In diesem Kapitel wird nun gezeigt, wie sich einfache Analysen durchführen und aus Daten starke Botschaften herausholen lassen und wie man Statistiken und Ergebnisse in Tabellen und Grafiken so aufbereitet, dass sie leicht verständlich sind.

In diesem Kapitel erwarten Sie fünf Abschnitte:

- Im ersten betrachten wir statistische Basics wie unterschiedliche Mittelwerte, Prozente und Prozentpunkte und wann sinnvollerweise was zum Einsatz kommt.
- Im zweiten Abschnitt gehen wir darauf ein, was bei der gendersensiblen Analyse im Speziellen zu beachten ist, welche Möglichkeiten es gibt, Daten für Frauen und Männer miteinander in Beziehung zu setzen (Gender Gaps, Gender Ratios) und stellen einige bekannte Gleichstellungsindizes vor.
- Der dritte Abschnitt dreht sich um die Gestaltung von Tabellen und Grafiken, um das Interpretieren von Kreuztabellen und um Prinzipien der gendersensiblen Präsentation.
- Im vierten Abschnitt folgt ein exemplarisches Beispiel zum Thema steirischer Arbeitsmarkt, in dem unterschiedliche Analyse- und Aufbereitungsmethoden zum Einsatz kommen.
- Zum Schluss des Kapitels finden Sie wie immer die Anwendung des Besprochenen auf das Beispiel der Einkommensdaten.

A ANALYSE UND INTERPRETATION: BASICS

- In diesem Abschnitt betrachten wir
- 1.) die Skalenniveaus, in die alle Daten eingeteilt werden können,
 - 2.) Lagemaße bzw. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwerte & Co.),
 - 3.) absolute und relative Häufigkeiten, Prozente und Prozentpunkte,
 - 4.) einen Kurzüberblick über die neuen

Begriffe und darüber, welche Kennwerte zu welchen Skalenniveaus passen.

1. Absolute und relative Häufigkeiten, Prozente und Prozentpunkte

a) Absolute und relative Häufigkeit

Die absolute Häufigkeit gibt die Anzahl von Ausprägungen in einem Datensatz an.

57 von 80 befragten Frauen arbeiten Vollzeit, der Rest Teilzeit.

Die relative Häufigkeit gibt den (prozentuellen) Anteil von Ausprägungen an der Gesamtzahl in einem Datensatz an.

Von den oben genannten Frauen arbeiten 71 Prozent Vollzeit, die anderen Teilzeit.

Die kumulierte relative Häufigkeit gibt eine Summe von Häufigkeiten an.

Relative und kumulierte Häufigkeiten

Folgende Einkommenskategorien wurden abgefragt: 500 bis 1.000 Euro, 1.001 bis 1.500 Euro, 1.501 bis 2.000 Euro, mehr als 2.000 Euro.

Einkommenskategorie (in Euro)	Relative Häufigkeit (in %)	Kumulierte relative Häufigkeit (in %)
500 bis 1.000	24	24
1.001 bis 1.500	36	60
1.501 bis 2.000	23	83
mehr als 2.000	17	100

60 Prozent (24 + 36) der Befragten haben ein Netto-Einkommen bis zu (einschließlich) 1.500 Euro.

b) Prozente und Prozentpunkte

„Prozente“ geben einen relativen Anteil an einer Gesamtheit an. Wenn eine Partei 27 Prozent der Stimmen erhält, so gibt diese Zahl den Anteil ihrer Stimmen an allen Stimmen an.

„Prozentpunkt“ ist ein sprachliches Hilfsmittel zur Bezeichnung des Unterschiedes zwischen zwei Angaben, die in Prozent vorliegen.

Steigerungen: Absolut und relativ

- Die Partei X hat einen Frauenanteil von 7 Prozent.

Dies ist eine relative Angabe: Die 7 Prozent geben den Anteil der Frauen an allen FunktionärInnen an.

- Nach der nächsten Wahl klettert die Frauenquote auf 14 Prozent.

Damit steigerte die Partei ihre Frauenquote um 7 Prozentpunkte.

Dies ist eine absolute Angabe zum Vergleich der beiden Frauenanteile. „7 Prozentpunkte“ gibt die absolute Differenz zwischen „14“ und „7“ an.

- Die Partei X erhöhte damit ihren Frauenanteil um 100 Prozent.

Dies ist eine relative Angabe zum Vergleich der beiden Frauenanteile. Die Frauenquote ist jetzt doppelt so hoch wie bei der ersten Wahl, das bedeutet eine Steigerung von 100 Prozent.

Wie sich an diesem Beispiel illustrieren lässt, sind Prozente und Prozentpunkte gut dazu geeignet, Tatsachen zu vertuschen. Eine „Steigerung von 100 Prozent“ hört sich beeindruckend an – wenn die Partei die Angabe der konkreten Prozentsätze weglässt. Denn: 14 Prozent ist immer noch ein ziemlich magerer Anteil.

Hat eine andere Partei, die Partei Y, vorher schon einen Frauenanteil von 40 Prozent und nachher einen von 50, so kann sie nicht mit solchen Jubelmeldungen über Zuwachsraten aufwarten – sie hat dann nur eine Steigerung von 25 Prozent vorzuweisen (10 Prozent sind vom Ausgangswert, den 40 Prozent, ein Viertel oder 25 Prozent). Absolut gesehen liegt ihre Frauenquote aber nach wie vor bei Weitem über der der Partei X.

Auch das bloße Nennen von Prozenten und Weglassen der absoluten Fallzahlen kann verfälschend wirken. Von einem extremen Beispiel berichtet Krämer in seinem Buch „So lügt man mit Statistik“: Eine Werbebroschüre einer US-amerikanischen Uni-Fakultät warb mit folgendem Slogan um größeren Zulauf seitens Frauen: „50% unserer Studentinnen heiraten einen Professor.“ Wie sich herausstellte, „waren am ganzen Fachbereich nur zwei Frauen immatrikuliert; eine davon war die Gattin des Dekans“.¹⁹³

In der Praxis wird laufend mit solchen Tricks gearbeitet – sei es seitens politischer Parteien oder der Werbung, die z. B. davon redet, dass 95 Prozent aller Testpersonen von einer Verringerung ihrer Falten oder einer Verbesserung ihrer Verdauung berichteten. Dahinter stehen aber oft sehr kleine Fallzahlen, oft nicht einmal hundert VersuchsteilnehmerInnen.

Skepsis ist immer dann angebracht, wenn die absoluten Werte nirgends erwähnt werden sowie dann, wenn die Fallzahlen niedriger als 100 sind, aber mit Prozenten operiert wird: Jeder einzelne Fall – z. B. jede einzelne Person – macht dann bereits mehrere Prozente aus.

2. Die Skalenniveaus

Alle Daten können bestimmten Skalenniveaus zugeordnet werden. Das ist insofern wichtig, als es vom Skalenniveau abhängt, welche Rechenoperationen mit den Daten durchgeführt und welche Maßzahlen mit ihnen gebildet werden können.

Vier Datenniveaus sind zu unterscheiden:

- Nominalskala,
- Ordinalskala,
- Intervallskala,
- Verhältnisskala (Ratioskala).

Die beiden letzten Skalen – die Intervall- und Verhältnisskala – werden auch „metrisch“ genannt.

Die obige Reihenfolge der Auflistung der Skalen ist keine willkürliche, sondern stellt eine Art Rangordnung dar. Mit Daten, die zur Nominalskala gehören, sind die wenigsten Operationen zu machen, mit Daten, die den Kriterien der Verhältnisskala entsprechen, die meisten.

Nominalskala

Daten, die unter die Nominalskala fallen („nominalskaliert“ sind), beinhalten lediglich verschiedene Ausprägungen einer Variablen, die nicht in eine Rangordnung gebracht werden können. Feststellen lässt sich nur die Gleichheit oder Ungleichheit.

Beispiele sind Haarfarbe, Nationalität, Familienstand und Geschlecht.¹⁹⁴

¹⁹³⁾ Krämer 2005: 53

¹⁹⁴⁾ vgl. Kromrey 2002: 214

Ordinalskala

Die Ordinalskala beinhaltet Ausprägungen von Variablen, die einer Rangordnung unterliegen. Die Abstände zwischen den Skalenwerten sind jedoch nicht interpretierbar.

Klassische Beispiele für ordinalskalierte Daten sind Schulnoten sowie die höchste abgeschlossene Schulbildung. Ordinalskaliert sind auch Präferenzrangfolgen, wie sie in Fragebögen häufig verwendet werden, etwa in dieser Art:

- 1= stimme voll und ganz zu
- 2= stimme eher zu
- 3= stimme eher nicht zu
- 4= stimme überhaupt nicht zu

Intervallskala

Für die Intervallskala können Daten ebenfalls in eine Rangordnung gebracht werden, und zusätzlich können auch noch die Abstände zwischen den Zahlenwerten empirisch interpretiert werden.

Eine klassische Intervallskala ist die Celsius-Skala mit der Variable Temperatur. Bei der Intervallskala gibt es keinen absoluten Nullpunkt. So sind auf der Celsius-Skala auch Minus-Temperaturen als Temperaturen existent: Null Grad bedeutet nicht „keine Temperatur“.

Verhältnisskala (Ratioskala)

Für die Verhältnisskala oder Ratioskala treffen dieselben Kriterien zu wie für die Intervallskala, allerdings existiert bei ihr ein sinnvoll interpretierbarer Nullpunkt.

Ein Beispiel ist die Variable „Einkommen“. Der Nullpunkt bedeutet hier „kein Einkommen“. Weitere Beispiele sind Länge in Zentimetern sowie Zeitdauer in Minuten.¹⁹⁵

3. Lagemaße bzw. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwerte & Co.)

Die Begriffe Mittelwert, Median, Modalwert, Minimum und Maximum usw. begegnen uns sehr häufig. Hier sehen wir uns an, wie diese Maßzahlen berechnet werden, was sie aussagen und welche wofür geeignet sind.

Die wichtigsten Werkzeuge zur Analyse großer Datenmengen sind Mittelwerte. Der Begriff „Mittelwerte“ wird oft für unterschiedliche Maßzahlen verwendet: für das arithmetische Mittel (den Durchschnitt), der am bekanntesten ist und als Synonym für Mittelwerte überhaupt verwendet wird. Aber auch der Median zählt zu den „Mittelwerten“. Er ist der größte „Konkurrent“ des arithmetischen Mittels.

a) Arithmetisches Mittel (mean, „Mittelwert“, Durchschnitt)

Arithmetisches Mittel:

Summe der Werte/Anzahl dieser Werte
Voraussetzung: metrische Skala (das heißt, mindestens Intervallskala oder aber Verhältnisskala)

Von drei Frauen hat die erste zwei Kinder, die zweite Frau drei und die dritte vier Kinder.

Das arithmetische Mittel ergibt sich folgendermaßen:

$$2 + 3 + 4 = 9$$

$$9/3 = 3$$

Im Durchschnitt haben die drei Frauen je drei Kinder.

b) Median (Zentralwert)

Median:

Alle Zahlen werden der Größe nach sortiert. Der Median ist der Wert, der genau in der Mitte liegt, links und rechts von ihm liegen also gleich viele Zahlenwerte.¹⁹⁶

Voraussetzung: Ordinalskala

0 0 1 2 2 3 3 3 4 5 5 6 7

Der Median ist 3, da links und rechts von ihm jeweils 6 Zahlenwerte stehen.

0 0 1 2 2 2 3 3 4 5 5 6

Bei einer geraden Anzahl von Werten gibt es keinen eindeutigen Wert in der Mitte. In diesem Fall gibt es zwei Mediane, nämlich 2 und 3. Um einen Wert zu erhalten, wird üblicherweise das arithmetische Mittel dieser beiden Mediane errechnet. Das Ergebnis wäre 2,5.

¹⁹⁵⁾ vgl. Kromrey 2002: 216

¹⁹⁶⁾ vgl. Krämer 2004: 29ff.

c) Wann das arithmetische Mittel, wann den Median verwenden?

Arithmetisches Mittel

- Dieses lässt sich auch dann berechnen, wenn man die Einzelwerte nicht kennt; es genügt, wenn man die Summe und die Zahl der Werte kennt. Beim Median ist das nicht der Fall.

Wenn wir wissen, dass es zehn Familien und 17 Kinder gibt, so können wir den Mittelwert von 1,7 daraus ableiten, ohne dass wir die einzelnen Kinder-Zahlen kennen müssten.

- Vom arithmetischen Mittel und von der Zahl der Werte lässt sich auch auf die Summe der Werte schließen, vom Median aber nicht.

Kennen wir das arithmetische Mittel von 1,7 Kindern bei zehn Familien, so können wir daraus schließen, dass wir es insgesamt mit 17 Kindern zu tun haben.

- Vom arithmetischen Mittel ist abzuraten, wenn die Daten stark links oder rechts vom Mittelwert verteilt sind, wenn die Verteilung also ausgeprägt „schief“ ist wie im folgenden Fall (gleich noch mehr dazu unter dem Stichwort Median):¹⁹⁷

*1 1 1 2 2 9 9
Hier beträgt der Mittelwert 3,6. Dies lässt vermuten, dass die Daten rund um 3 oder 4 herum liegen – in Wirklichkeit kommen in der Reihe jedoch zwei sehr hohe und viele niedrige Werte vor, die das Ergebnis verzerren.*

Am ehesten ist das arithmetische Mittel also zur Charakterisierung relativ symmetrischer Verteilungen geeignet.

Median

- Der Median ist bei mehr Arten von Daten anwendbar, nämlich auch bereits bei ordinalen Daten, die sich sortieren lassen (z. B. dem höchsten

Schulabschluss – hier lässt sich kein arithmetisches Mittel berechnen).

- Der Median verlässt üblicherweise die Ausgangswerte nicht. Das bedeutet, dass er im Fall der Kinder pro Familie z. B. 1 oder 2 beträgt, aber nicht 1,67. (Ausnahme: Die Anzahl der Werte ist eine gerade Zahl, die beiden Werte in der Mitte sind unterschiedlich, und es muss auf das Mittel zwischen den beiden zurückgegriffen werden, z. B. 3,5, wenn die Werte 3 und 4 betragen.)

- Der Median ist besonders nützlich, wenn stark asymmetrische (schiefe) Verteilungen bzw. Verteilungen mit einigen „Ausreißer“-Werten beschrieben werden sollen, die extrem vom Großteil der anderen Werte abweichen.

*neun Familien, von denen die größte 13 Kinder hat: 0 0 0 0 1 2 3 3 13.
Der Median beträgt 1 – er ist gegenüber extrem hohen oder niedrigen Werten, die aus der Reihe tanzen, recht unempfindlich.
Das arithmetische Mittel, das ohne den zusätzlichen Wert „13“ 1,13 betrüge, schnell durch die „Ausreißer-Familie“ auf 2,4 hoch – es gerät eher aus den Fugen.*

- Eine wesentliche Rolle spielt der Median aus diesem Grund bei der Einschätzung von Einkommen. Im Allgemeinen liegt nämlich die Mehrheit der Bevölkerung im niedrigeren bis mittleren Einkommensbereich, während einige wenige sehr gut verdienen (dies trifft im Wesentlichen auf die Einkommensverteilung weltweit zu; in den letzten Jahren hat sich dies noch verschärft). Das bedeutet, dass das arithmetische Mittel höher ausfällt als der Median. Der Median dagegen lässt sich von einzelnen GutverdienerInnen nicht beirren und stellt in diesem Fall realistischer dar, wo sich die „Mitte“ der Bevölkerung in puncto Einkommen befindet.¹⁹⁸

Das arithmetische Mittel fällt bei Einkommensdaten höher aus als der Median. Dieser lässt sich von einzelnen Ausreißer-Werten von GutverdienerInnen nicht beirren. Der Median ist daher besser geeignet, um die Verteilung von Einkommen darzustellen.

¹⁹⁷⁾ Die Schiefe einer Verteilung gibt an, wie stark die Verteilung der Datenwerte von einer symmetrischen Verteilung abweicht. Mehr zur Schiefe z. B. im Internet-Lexikon der Methoden der empirischen Sozialforschung (ILMES) unter www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm

¹⁹⁸⁾ Mayer 2006: 6. Ob der Median höher oder niedriger als das arithmetische Mittel ist, hängt von der Schiefe der Verteilung der Daten ab. Bei linksschiefen Verteilungen ist das arithmetische Mittel niedriger als der Median, bei rechtsschiefen ist es höher. Die Einkommensverteilung ist für gewöhnlich rechtsschief. Rechtsschief ist eine Verteilung dann, wenn der Schwerpunkt der Verteilung auf der linken Seite der Datenreihe liegt, also „nach links verschoben“ ist. (Ludwig-Mayerhofer 2006)

- Allerdings kann der Median auch in die Irre führen, wenn die Werte nicht in der Mitte konzentriert sind, sondern an den äußeren Rändern.

0 0 0 0 1 1 1 1 2 2 5 6 7 8 8 8 8 9 9 9 9
 Hier beträgt der Median 5, aber es gibt sehr viele niedrige und hohe Werte. Darüber schweigt er sich jedoch aus, er wirkt in diesem Fall sogar verzerrend.

d) Modalwert (Mode, häufigster Wert)

Wenig aussagekräftig ist der Modalwert allerdings dann, wenn es viele unterschiedliche Werte gibt, die ähnlich häufig vorkommen.

Modalwert: der am häufigsten vorkommende Wert/die häufigste Merkmalsausprägung¹⁹⁹
Voraussetzung: Der Modalwert kann als einziger für alle Arten von Daten angewendet werden, auch für nominalskalierte.

9 Familien, davon sind vier kinderlos, eine hat ein Kind, eine zwei Kinder, zwei drei Kinder und eine sechs Kinder. Die Werte sind also: 0 0 0 0 1 2 3 3 6
 arithmetisches Mittel: $15 / 9 = 1,67$
 Median: 1
 Modalwert: 0

e) Quantile

Quantile: teilen die größtmäßig sortierte Werte-Reihe in gleich große Abschnitte
Voraussetzung: mindestens ordinalskaliert

Ein Median ist auch ein Quantil: Er teilt die Zahlenreihe in zwei gleich große Teile. Die Hälfte der Werte liegt unterhalb, die andere Hälfte oberhalb.

Quartile teilen die Reihe in vier gleich große Teile: Quartil 1 trennt die unteren 25 Prozent von den nächsten 25 Prozent, Quartil 2 entspricht dem Median und Quartil 3 liegt bei 75 Prozent, trennt also die obersten 25 Prozent vom Rest ab.²⁰⁰

Häufig kommen weiters vor:
 - Dezile (teilen die Datenreihe in zehn gleich große Gruppen)
 - und Perzentile (in hundert).
 Auch diese Maße sind geeignet, um die Art von Verteilungen anschaulich zu machen. (Vergleichen Sie dazu die Dezile der Bruttoeinkommen der ÖsterreicherInnen im letzten Abschnitt „E FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“ dieses Kapitels – und was sich daran alles ablesen lässt.)

4. Zusammenfassung

Skalenniveaus und mögliche Kennwerte: Überblick

Skalenniveau	Mögliche Maßzahlen	Beispiele
Nominal: Ausprägungen sind Namen bzw. Symbole, keine Ordnung der Daten möglich.	nur Modalwert	Geschlecht, Partei, Matrikelnummer, Augenfarbe, Telefonnummer, Krankheit, Land
Ordinal: Ausprägungen können geordnet und in eine Rangfolge gebracht, die Abstände aber nicht interpretiert werden.	Median und Modalwert	Schulnoten, Erdbebenskala, Platzierung/Sport, Songcontest-Reihung, militärische Ränge, soziale Schichtung, Antworten wie „häufig-manchmal-nie“
Intervall: Ausprägungen können in eine Rangfolge gebracht werden, eine Interpretation der Abstände ist möglich. Es gibt keinen natürlichen Nullpunkt.	Modalwert, Median, arithmetischer Mittelwert	Temperatur (°C), Kalenderzeit, Geburtsjahr
Verhältnis-/Ratioskala: Eine Interpretation der Abstände ist möglich, die Ausprägungen haben außerdem einen absoluten Nullpunkt.	Modalwert, Median, arithmetischer Mittelwert	Länge, Gewicht, Zeit, Alter

¹⁹⁹⁾ Kromrey 2002: 425f.
²⁰⁰⁾ Ludwig-Mayerhofer 2006

Maße der zentralen Tendenz: Überblick

Arithmetischer Mittelwert:

= Summe der Werte/Anzahl der Werte,
Voraussetzung: metrische Skala (mindestens intervallskaliert), empfindlich gegen „Ausreißer“, am besten für relativ symmetrische Verteilungen geeignet, bei schiefer Verteilung nicht zu empfehlen (Verzerrungsgefahr)

Median:

= Wert in der Mitte einer Rangabfolge von Werten,
Voraussetzung: mindestens ordinale Daten, besonders nützlich bei stark asymmetrischen (schiefen) Verteilungen bzw. Verteilungen mit einigen „Ausreißer“-Werten, kann in die Irre führen, wenn die Werte nicht in der Mitte konzentriert sind, sondern an den äußeren Rändern

Modalwert:

= der am häufigsten vorkommende Wert,
Voraussetzung: keine, für alle Arten von Daten anwendbar

Quantile:

teilen eine Datenreihe in gleich große Abschnitte,
Voraussetzung: mindestens ordinalskaliert,
Quartile: teilen in vier gleich große Abschnitte
Dezentile: teilen in zehn gleich große Abschnitte
Perzentile: teilen in hundert gleich große Abschnitte

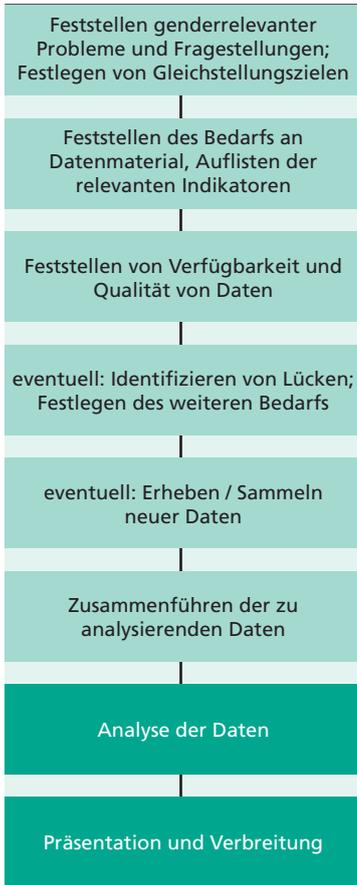
Prozente und Prozentpunkte: Überblick

„Prozente“:

geben einen relativen Anteil an einer Gesamtheit an

„Prozentpunkte“:

bezeichnen den Unterschied zwischen Prozent-Angaben



B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION

In diesem Abschnitt werden folgende Themen behandelt:

1. ein Überblick über die möglichen Schritte auf dem Weg zur gendersensiblen Analyse,
2. wie man genderspezifische Verhältniszahlen bildet, die oft sehr aussagekräftig sind und in denen Werte von Frauen und Männern zueinander in Beziehung gesetzt werden,
3. welche Arten von Indizes es gibt (themenspezifische, internationale...) und warum sie hilfreich sind, sowie
4. außerdem Bedenkenswertes bei der gendersensiblen Analyse und dem Universum an Analysemöglichkeiten, das sich bei dieser Thematik auftut.

1. Die Schritte zur gendersensiblen Analyse

Nachdem wir allgemeine Prinzipien der Interpretation von Daten sowie einfache Analysemöglichkeiten kennengelernt haben, widmen wir uns nun im Speziellen der gendersensiblen Analyse und Interpretation. Diese kann mehrere Schritte umfassen.²⁰¹

- Der erste Schritt besteht in der Aufschlüsselung von Daten nach Frauen und Männern, dem so genannten „Sex-Counting“. Die Aufbereitung kann in Form von Tabellen mit eigenen Spalten für Frauen und Männer erfolgen, durch grafische Darstellungen kann die Anschaulichkeit erhöht werden.
- Ein weiterer Analyseschritt kann darin bestehen, statistische Kennwerte wie Mediane und arithmetische Mittel zu berechnen (vgl. den vorangegangenen Abschnitt).
- Des Weiteren ist durch die Berechnung von Vergleichsgrößen wie Gender Gaps und Gender Ratios, die wir uns in diesem Abschnitt anschauen, deutlich mehr aus den Daten herauszuholen.

- Noch weiter „auffetten“ lassen sich Analysen, indem Indikatoren aus unterschiedlichen inhaltlichen Bereichen zusammengeführt und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Gerade Statistiken mit Genderrelevanz finden sich in vielen inhaltlichen Feldern und sind über zahlreiche Publikationen verstreut zu finden.

Eine Möglichkeit dazu ist die Bildung von Indizes, in die mehrere Indikatoren „gepackt“ werden. Internationale Organisationen wie die UNO oder auch einzelne Länder (Schweden, Schweiz...) haben Indizes entwickelt, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter allgemein oder auch im Hinblick auf bestimmte Aspekte wie Erwerbstätigkeit für Länder, Regionen oder Kommunen erfasst und vergleichbar gemacht werden kann. Weiters existieren themenspezifische Indizes wie beispielsweise der „Glasdecken-Index“, der misst, wie hoch oder niedrig die Chancen für Frauen (oder auch sonstige Gruppen) in einer Organisation (einem Betrieb, einer Branche...) sind, in die Führungsebene zu gelangen.

- Der Idealfall mit den größten Analysemöglichkeiten ist freilich dann gegeben, wenn Daten auf individueller Ebene (also zum Beispiel von einzelnen Personen) vorhanden und so verfügbar sind (z. B. als vollständige Datensätze), dass sie auch miteinander verknüpft werden können. Dabei kann es sich sowohl um Sekundäranalysen handeln – also um Daten aus bereits existierenden Datenbasen – als auch um eigene Primärerhebungen.²⁰²

²⁰¹⁾ vgl. Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 30f.

²⁰²⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 30, 38

2. Genderspezifische Verhältniszahlen

Als Nächstes widmen wir uns gendersensiblen Verhältniszahlen wie Gender Gaps und Gender Ratios. Diese sind sehr hilfreich dabei, Unterschiede zwischen Frauen und Männern noch deutlicher sichtbar zu machen. Im Folgenden werden einige gängige Maßzahlen vorgestellt, die die Werte von Frauen und Männern auf unterschiedliche Arten zueinander in Beziehung setzen.

Vorausgeschickt sei, dass die Maßzahlen im Folgenden der Einfachheit halber zuerst jeweils nur in einer Variante dargestellt werden, und zwar werden die Frauenwerte in Bezug zu den Männerwerten gesetzt. Das lässt sich natürlich auch umdrehen, und das werden wir danach auch tun. Was die eine und was die andere Variante aussagt und wann was sinnvoll ist, wird ebenfalls besprochen.

a) Absoluter Gender Gap

Ein absoluter Gender Gap drückt die (absolute) Differenz zwischen Männer- und Frauenwerten aus.²⁰³
 Absoluter Gender Gap:
 Werte Männer – Werte Frauen

Arbeitslosenquote Österreich 2006²⁰⁴
 Frauen: 6,4%
 Männer: 7,1%
 Absoluter Gender Gap:
 $7,1 - 6,4 = +0,7$
 Interpretation: Die Arbeitslosenquote der Männer ist um 0,7 Prozentpunkte höher als die der Frauen.

Teilzeitquote Steiermark 2005²⁰⁵
 Frauen: 42,2%
 Männer: 5,0 %
 Absoluter Gender Gap:
 $5,0 - 42,2 = -37,2$
 Interpretation: Die Teilzeitquote der Frauen ist um 37,2 Prozentpunkte höher als die der Männer.

b) Gender Ratio²⁰⁶

Die Gender Ratio gibt das Verhältnis der Frauenwerte zu den Männerwerten (bzw. den Anteil der Frauen- an den Männerwerten) wieder.²⁰⁷
 Gender Ratio: Werte Frauen/Werte Männer

Arbeitslosenquote Österreich 2006
 Frauen: 6,4%
 Männer: 7,1%
 Gender Ratio: $6,4/7,1 = 0,9014$
 Interpretation: Die Arbeitslosigkeit der Frauen beträgt neun Zehntel von jener der Männer.

Teilzeitquote Steiermark 2005
 Frauen: 42,2%
 Männer: 5,0 %
 Gender Ratio: $42,2/5 = 8,44$
 Interpretation: Die Teilzeitquote der steirischen Frauen beträgt fast das Achteinhalbfache fast achteinhalb Mal so hoch wie die der Männer (ungleich: um fast 8,5 Mal höher als die der Männer!).

Gender Ratios zeigen das Verhältnis von Frauen- zu Männerwerten. Ein Ratio von 1,0 signalisiert Gleichstellung der Geschlechter. Je stärker der Wert von 1 abweicht, desto größer ist die Ungleichheit. Ein Wert unter 1 bedeutet, dass die Frauen von der fraglichen Sache weniger haben (Geld, Arbeitslosigkeit), über 1 haben sie mehr davon. (Wobei „weniger“ natürlich nicht zwangsläufig negativ sein muss. Beispielsweise dann nicht, wenn sie „weniger“ Arbeitslosigkeit haben.) Verringert sich das Gender Ratio im Zeitverlauf, so heißt das also, dass die Ungleichheit abgenommen hat. Dies kann sowohl aus Veränderungen bloß bei einem Geschlecht oder aber bei beiden zustande kommen.

²⁰³ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 32ff., Wroblewski/Leitner 2004: 29ff.

²⁰⁴ Quelle: AMS

²⁰⁵ Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 85, Statistik Austria; Labour-Force-Konzept

²⁰⁶ Geläufig ist auch der Ausdruck „Sex Ratio“, vgl. zum Beispiel Hausmann/Tyson/Zahidi 2006 im vom World Economic Forum (WEF) herausgegebenen „Global Gender Gap Report 2006“.

²⁰⁷ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 34. – Anmerkung: Gelegentlich werden die Begriffe Gender Ratio und Gender Gap synonym verwendet bzw. wird die Gender Ratio als (relativer) Gender Gap bezeichnet (vgl. auch hierzu Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 32ff. sowie Wroblewski/Leitner 2004: 29ff.). Auch der „Global Gender Gap Report“ des World Economic Forum basiert auf Gender Ratios auf der Grundlage Werte Frauen/Werte Männer, vgl. Hausmann/Tyson/Zahidi 2006: 7.

c) Relativer Gender Gap

Der relative Gender Gap drückt die relative, also prozentuelle Differenz zwischen den Frauen- und den Männerwerten aus.

Relativer Gender Gap: $(\text{Werte Frauen} / \text{Werte Männer} - 1) \times 100$

Arbeitslosenquote Österreich 2006

Frauen: 6,4%

Männer: 7,1%

relativer Gender Gap: $(6,4/7,1 - 1) \times 100 = -9,859$

Interpretation:

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in Relation zu den Männern um 9,9 Prozent niedriger.

(oder: Die Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten beträgt 9,9% der Arbeitslosenquote der Männer.)

Teilzeitquote Steiermark 2005

Frauen: 42,2%

Männer: 5,0 %

relativer Gender Gap: $(42,2/5,0 - 1) \times 100 = 744$

Interpretation:

Die Teilzeitquote der Frauen ist in Relation zu den Männern um 744 Prozent oder um fast das Siebeneinhalbfache höher (ungleich: beträgt 744%!).

Der relative Gender Gap erfasst dasselbe wie die Gender Ratio – es wird nur auf eine andere Art ausgedrückt.

Arbeitslosenquote Österreich 2006

Der Anteil der Frauen- an den Männerwerten beträgt 0,90141, das sind gut 90 Prozent, wie wir oben festgestellt haben. Die Differenz auf 1 (also auf 100 Prozent) beträgt 0,09859 (also rund 9,9 Prozent) – derselbe Wert, den wir eben errechnet haben.

Man könnte den relativen Gender Gap auch anders berechnen, nämlich indem man den absoluten Unterschied verwendet.

Relativer Gender Gap = absoluter Gender Gap/Werte Männer

Arbeitslosenquote Österreich 2006

Das bedeutet für das Beispiel der Arbeitslosigkeit: $0,7/7,1 = 0,09859$ – also wieder derselbe Wert.

d) Werte anders zueinander in Verhältnis setzen -> andere Aussagen

In diesem Abschnitt wurden nun wie gesagt die wichtigsten Maßzahlen in jeweils einer Variante präsentiert. Zum Beispiel: Gender Ratio = Werte Frauen/ Werte Männer. In diesem Fall wurden die Männer als Maßstab herangezogen und das Verhältnis der Frauenwerte zu den Männerwerten berechnet. Dies ist eine weit verbreitete Berechnungsart, die auch im „Global Gender Gap Report“ des World Economic Forum verwendet wird.

Dies ist jedoch nur eine der Möglichkeiten. Es ist genauso sinnvoll, die Werte umgekehrt zueinander in Beziehung zu setzen, also etwa im Fall der Gender Ratio: Werte Männer/Werte Frauen. Das Ergebnis drückt freilich etwas Anderes aus, nämlich, wie hoch der Anteil der Männerwerte an den Frauenwerten ist.

Einkommensunterschiede – unterschiedliche Berechnung, unterschiedliche Wirkung:

Wir betrachten die beiden Varianten am Beispiel der Einkommensunterschiede. Zur leichteren Veranschaulichung nehmen wir einfache Zahlen an: Frauen verdienen im Schnitt 60 Geldeinheiten in einem Monat, Männer 100.

Nach der vorher präsentierten Berechnungsart kämen wir auf folgende Werte: Relativer Gender Gap: $(\text{Werte Frauen} / \text{Werte Männer} - 1) \times 100 = (60/100 - 1) \times 100 = -40$

Frauen verdienen um 40 Prozent weniger als Männer.

Gender Ratio: Werte Frauen/Werte Männer = $60/100 = 0,6$

Die Fraueneinkommen machen 60 Prozent der Männereinkommen aus.

Nun kehren wir die Verhältnisse um:

Relativer Gender Gap: $(\text{Werte Männer} / \text{Werte Frauen} - 1) \times 100 = (100/60 - 1) \times 100 = 66,67$

Männer verdienen um 66,67 Prozent (oder um genau zwei Drittel) mehr als Frauen.

Gender Ratio: Werte Männer/Werte Frauen = $100/60 = 1,67$

Die Männereinkommen machen 167 Prozent der Fraueneinkommen aus.

Der relative Gender Gap und die Gender Ratio sprechen denselben Sachverhalt an, drücken ihn aber anders aus.

An diesem Beispiel ist zu sehen, dass die beiden Varianten sehr unterschiedliche Werte zu Tage fördern – und dass die Werte der zweiten Variante in diesem Fall drastischer aussehen. Will man also die Einkommensunterschiede betonen, so bietet sich diese Variante an.

Die Botschaft ist: Es gibt bei solchen Berechnungen nicht nur die eine, einzig richtige Variante. Es empfiehlt sich, jene auszuwählen, die für das jeweilige Thema und für das, was man damit aussagen will, am besten geeignet ist und die deutlichsten Werte liefert. Wesentlich ist dabei lediglich – im Sinne der Transparenz, die wir schon mehrmals thematisiert haben –, im Text bzw. in der Präsentation erkennbar zu machen, wie man zu den jeweiligen Werten gelangt ist.

e) Absolute Werte und Verhältniszahlen: Was ist wofür geeignet?

Ob man nun für eine Analyse absolute Werte (etwa die Zahl der Arbeitslosen), relative Werte (etwa die Erwerbsquote) oder aber Maßzahlen wie Gender Gaps verwendet, in denen Frauen- und Männerwerte zueinander in Beziehung gesetzt werden, hängt davon ab, was man interpretieren/aussagen will bzw. worin die Fragestellung besteht.

Stehen beispielsweise die Frauen im Mittelpunkt der Analyse und will man die Entwicklung von deren Teilzeitarbeit im Zeitverlauf analysieren – diese hat ja in den letzten Jahren rasant zugenommen –, so sind absolute Werte sinnvoll: die Zahl der Teilzeit arbeitenden Frauen und ihre Teilzeitquote (Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen an allen unselbstständig beschäftigten Frauen). Auch wenn man die Verbreitung der Teilzeitarbeit bei Frauen im internationalen Vergleich unter die Lupe nehmen will, sind diese Werte brauchbar.

Steht jedoch die Frage nach der Entwicklung von Gleichstellung im Zentrum, dann sind diese Werte mit jenen der Männer in Beziehung zu setzen – dann empfehlen sich Gender Gaps und Ratios. Generell erlaubt deren zusätzliche Betrachtung auch tiefer gehende Interpretationen. Denkbar ist etwa, dass die Teilzeitquote der Frauen in zwei Ländern ähnlich hoch ist, dass die der Männer jedoch in Land A sehr niedrig ist und in Land B nicht viel niedriger als bei den Frauen. Das würde darauf hinweisen, dass in Land A eine traditionelle Verteilung der Geschlechterrollen besteht, in dem die Frauen für Betreuungs- und Reproduktionsarbeiten hauptzuständig sind, die Männer dagegen die Erwerbsarbeit kaum familienbedingt einschränken (das so genannte „male breadwinner – female caretaker“-Modell). In Land B dagegen ist Teilzeitarbeit offenbar ein in der gesamten Bevölkerung weit verbreitetes Phänomen; die Zahlen lassen vermuten, dass Frauen wie Männer ihre Erwerbsarbeit zu Gunsten familiärer Verpflichtungen reduzieren. Erst die Gegenüberstellung der Werte von Frauen und Männern ermöglicht eine adäquate Einschätzung der Situation. Daher ist das (zusätzliche) Heranziehen genderspezifischer Maßzahlen in

den meisten Fällen zu empfehlen, um die Analyse zu vertiefen.

Auch können genderspezifische Verhältniszahlen Gleichstellung unabhängig vom absoluten Status quo bzw. Level in verschiedenen Bereichen (Bildung, Einkommen, Gesundheitsversorgung...) messen. Darauf weist etwa das World Economic Forum in seinem aktuellen „Global Gender Gap Report 2006“ hin, der 115 Länder nach dem Ausmaß der Gleichstellung reiht. Österreich kommt in dem Ranking auf Platz 27 zu liegen. Warum die BerichterstellerInnen auf Gaps (bzw. Ratios) anstatt auf absolute Werte abstellen, erklären sie so: „We do this in order to make the Gender Gap Index independent of the level of development. Rich countries have more education and health opportunities for all members of society, and measures of levels thus reflect mainly this well-known fact. Our index however rewards countries for smaller gaps in access to these resources regardless of the overall levels of resources, since the levels may be quite independent of the gender-related issues faced by each country at their own level of income.“²⁰⁸

3. Indizes

Ein Index ist ein Kennwert, der aus der Zusammenführung mehrerer Indikatoren zustande gekommen ist. Indizes haben somit den Vorteil, in komprimierter Form Aussagen über komplexe Fragestellungen zu treffen. Häufig ist man ja mit der Tatsache konfrontiert, dass soziale Phänomene und Situationen sehr vielschichtig sind und dass es Aspekte gibt, die in die eine Richtung (z. B. Annäherung der Lebenslagen der Geschlechter) weisen, und solche, die gerade in die gegenteilige Richtung deuten.

Wie ist es beispielsweise zu bewerten, wenn in einer Berufssparte zwar der Frauenanteil stark zugenommen hat, sich dies aber in den Führungsebenen nicht entsprechend niedergeschlagen hat? Oder wenn in den Sozialberufen der Anteil an Männern leicht gestiegen ist (es also zu einer Verringerung der horizontalen Segregation in einer frauendominierten Sparte gekommen

ist), deren Anteil an Führungspositionen aber gleichzeitig überproportional zugenommen hat? Oder wenn die Erwerbsquote der Frauen zwar zulegt, aber gleichzeitig der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und atypisch Beschäftigten vor allem bei den Frauen stark steigt und die Schere zwischen den Frauen- und Männereinkommen sich wieder öffnet? Indizes können hier eine Gesamteinschätzung erleichtern und den Vergleich komplexer Situationen zwischen unterschiedlichen Regionen, Ländern, Sparten, Unternehmen usw. ermöglichen.

Unter den Indizes gibt es mehrere verschiedene Arten, die für Sie als LeserInnen in mehrerlei Hinsichten nützlich sein können:

- themenspezifische Indizes wie den so genannten „Glasdecken-Index“. Dahinter verbergen sich allgemeine Formeln, in die jeder, die/der damit rechnen will, die Werte aus ihrer/seiner eigenen Region/Firma/Organisation/Branche... einsetzen und so für sich nutzbar machen kann,
- länderspezifische Indizes, die einzelne Länder kreiert haben und die ebenfalls für die eigene Region/Kommune/das eigene Land verwendet werden können (sofern alle benötigten Indikatoren verfügbar sind),
- internationale Indizes wie jene von der UNO entwickelten, die auch laufend berechnet und (z. B. via Internet) publiziert werden und als Vergleichsmaßstab bzw. als Argumentationshilfe herangezogen werden können.

Weiters sind Indizes insofern interessant, als sie oft eine Liste von Indikatoren zu bestimmten Themen enthalten, die erstens wohl durchdacht sind und zweitens von den jeweiligen ErsinnerInnen der Indizes als die wesentlichsten für bestimmte Bereiche erachtet werden – was auch für eigene Forschungsanliegen wertvolle Hinweise geben kann.

a) Themenspezifische Indizes

Ein Beispiel für themenspezifische Kennwerte ist der so genannte „Glasdecken-Index“, der leicht zu errechnen und anzuwenden ist.

²⁰⁸⁾ Hausmann/Tyson/Zahidi 2006: 5. Download des „Global Gender Gap Report 2006“ und mehr Informationen dazu auf der Homepage des World Economic Forum www.weforum.org.

Glasdecken-Index („Glass-Ceiling-Index“)

Der „Glasdecken-Index“ misst die Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Spitzenpositionen zu erreichen, und zwar die relative Chance – das heißt, er berücksichtigt, wie hoch der Gesamtanteil von Frauen versus Männern in einem Betrieb/einer Organisation/einer Branche ... ist. Verglichen wird also der Anteil von Frauen auf der höchsten Ebene (Ebene A) mit dem Frauenanteil in allen Bereichen (Ebene A+B+C+...). Die Berechnung sieht so aus:²⁰⁹

$$\text{Glasdeckenindex} = \frac{\text{Frauenanteil (Ebene A)}}{\text{Frauenanteil gesamt (Ebenen A + B + C + \dots)}}$$

Der Glasdeckenindex kann Werte zwischen 0 und 1 erreichen. Je näher der Wert bei Null liegt, desto stärker ist die „Gläserne Decke“, desto geringer sind also die Chancen von Frauen, in eine Führungsposition zu gelangen. Ein Wert von 1 bedeutet dagegen, dass beide Geschlechter völlig dieselben Aufstiegschancen haben.

In der folgenden Tabelle finden Sie einige Berechnungsbeispiele.

Beispiele für die Berechnung des „Glasdecken-Index“

	Unternehmen 1	Unternehmen 2	Unternehmen 3	Unternehmen 4	Unternehmen 5
Frauenanteil in der Führungsebene (Ebene A)	15%	25%	40%	10%	0%
Frauenanteil gesamt (Ebenen A + B + C + ...)	75%	50%	40%	10%	30%
Glasdecken-Index	0,2	0,5	1,0	1,0	0

Im Unternehmen 1 sind die Chancen für Frauen, in eine Top-Position zu gelangen, mit einem Wert von 0,2 sehr gering, während sie in den Unternehmen 3 und 4 für Frauen wie Männer gleich hoch sind. Das Unternehmen 5 hat überhaupt keine einzige Frau in der Führungsebene, somit beträgt auch der Index 0 – hier ist die Gläserne Decke offenbar sehr dick.

Wesentlich für die Interpretation ist, den Index mit den Anteilen von Frauen und Männern in der jeweiligen Organisation in Relation zu setzen. Zusätzlich zum Glasdecken-Index sollten also diese Gesamtanteile angegeben werden, um die Situation adäquat interpretieren zu können.

Im obigen Beispiel gibt es in Unternehmen 4 sowohl in Spitzenpositionen als auch insgesamt 10 Prozent Frauen. Der Index beträgt 1, die Aufstiegschancen sind also gleichmäßig verteilt. Allerdings weist der geringe Gesamt-Frauenanteil darauf hin, dass es offenbar für Frauen Hürden in Bezug darauf gibt, überhaupt in das Unternehmen einzusteigen.

b) Internationale Indizes

Als Beispiele für allgemein geläufige, internationale Indizes seien hier kurz der Gender Development Index sowie das Gender Empowerment Measure beschrieben, die im Rahmen des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) entwickelt wurden.

Gender Development Index (GDI)

Der Gender Development Index beruht auf den gleichen Messgrößen wie der allgemeine Index menschlicher Entwicklung, der „Human Development Index“ (HDI). In diesen fließen drei Dimensionen ein: Gesundheit, Bildungschancen und Lebensstandard. Als Indikator für den Gesundheitszustand wird die Lebenserwartung herangezogen, für die Bildungschancen sind es die Analphabetismusrate und Einschulungsquoten. Der Lebensstandard wird am Pro-Kopf-Einkommen (nach Kaufkraftparitäten) gemessen.

²⁰⁹⁾ Berechnungsmethode nach Eckstein 2006: 33. Eckstein adaptierte dabei den Index, den die EU-Kommission in ihrer Publikation „She Figures 2006“ (European Commission 2006, eine Broschüre über Frauen und Wissenschaft) vorgestellt hatte. Dort ist die Berechnungsmethode genau umgekehrt, berechnet wird also: $\text{Frauenanteil gesamt (A + B + C)} / \text{Frauenanteil (A)}$. Diese Berechnung ist allerdings in einem Fall nicht durchführbar: wenn der Anteil der Frauen in Ebene A gleich Null ist. In der von Eckstein adaptierten Methode ergibt sich in diesem Fall einfach ein Wert von Null. – In den „She Figures“ findet sich auch der „Index der Ungleichverteilung“ („Dissimilarity Index“), mit dem sich die Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen, Berufssparten oder Branchen messen lässt.

Der Gender Development Index berücksichtigt die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der genannten Indikatoren. Je größer diese sind, um so niedriger fällt der GDI-Wert aus.²¹⁰

Die einzelnen Länderwerte samt Factsheets und Gesamtberichten sind in Form der regelmäßig erscheinenden Human Development Reports abrufbar.²¹¹ Für das Jahr 2004 betrug der HDI für Österreich 0,944, also ein sehr hoher Wert, und nahm im Gesamtranking von 177 Ländern den 14. Platz ein. Der GDI lag mit 0,937 leicht unter dem HDI, dies ergab ebenfalls den 14. Platz.

Gender Empowerment Measure (GEM)

Das „Gender Empowerment Measure (GEM)“ berücksichtigt die Teilhabe von Frauen an Entscheidungen in Politik und Wirtschaft sowie am Einkommen. Die verwendeten Indikatoren: Frauenanteile in den Parlamenten/Regierungen sowie in den Führungsebenen von Verwaltung und Wirtschaft, an qualifizierten und technischen Berufen sowie ihre Anteile am nationalen Privateinkommen.²¹²

Auch hier lag Österreich 2004 mit einem Wert von 0,815 auf dem 10. Platz der 177 betrachteten Länder.

c) Länderspezifische Gleichstellungsindikatoren

Weiters haben einige Länder ihre eigenen Indizes gebildet, mit denen sie die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern erfassen können. Exemplarisch betrachten wir einen Index zur Messung von Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Österreich, entwickelt von der Wiener Forschungsgesellschaft Synthesis, sowie die Gleichstellungsindizes der Schweiz und Schwedens. Aber auch andere Länder haben bereits ihre eigenen Instrumente entwickelt, mit denen sie die Gleichheit bzw. Ungleichheit der Geschlechter messen können.²¹³

GM-Syndex²¹⁴

Der so genannte GM-Syndex ist ein Index, der zum Zweck eines langfristigen einsetzbaren Monitoring von (Un-)

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Österreich im Auftrag des AMS entwickelt wurde. Synthesis unterteilte dabei die Fragestellung in vier Dimensionen: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbseinkommen. Für diese wurden insgesamt zwanzig Indikatoren festgelegt.

Erwerbsbeteiligung:

Beteiligung am Erwerbsleben, kürzer andauernde Episoden an Erwerbslosigkeit, Teilhabe an der Elternkarenz.

Beschäftigung:

volle Integration in den Arbeitsmarkt, überwiegende Integration in den Arbeitsmarkt, länger andauernde Vollzeitbeschäftigung, länger andauernde Teilzeitbeschäftigung, bruchloser Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis in ein nächstes, (vorübergehender) Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt.

Arbeitslosigkeit:

Betroffenheit Arbeitslosigkeit, wiederholte Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres, länger andauernde Arbeitslosigkeitsepisoden, mehr als die Hälfte des Jahres arbeitslos.

Erwerbseinkommen:

rechnerisches Jahresbeschäftigungseinkommen im oberen Segment (Vollzeitbeschäftigung), Monatsverdienste bei Vollzeitbeschäftigung im oberen Einkommenssegment der Kohorte der 20-jährigen, 35-jährigen sowie 50-jährigen Arbeiter/innen, Monatsverdienste bei Vollzeitbeschäftigung im oberen Einkommenssegment der Kohorte der 20-jährigen, 35-jährigen und 50-jährigen Angestellten.

Zur Berechnung des GM-Syndex wurden die Werte der 20 Indikatoren aufsummiert und durch 20 dividiert. Der Syndex wurde sodann für die Jahre 1996 bis 2005 berechnet, um einen Zeitvergleich anstellen zu können. Das Ergebnis: Die Ungleichstellung ist innerhalb dieses Jahrzehnts nur um ein relativ bescheidenes Maß zurückgegangen. Eine genaue Beschreibung der Vorgehensweise findet sich in dem entsprechenden Forschungsbericht, der von der AMS-Homepage downloaden ist.²¹⁵

²¹⁰⁾ Eckstein 2007: 190f., Näheres zur Berechnung: http://hdr.undp.org/docs/statistics/indices/technote_1.pdf

²¹¹⁾ <http://hdr.undp.org/reports>; <http://hdr.undp.org/hdr2006/statistics/countries>

²¹²⁾ Ergebnisse: <http://hdr.undp.org/reports>; <http://hdr.undp.org/hdr2006/statistics/countries>

²¹³⁾ zum Beispiel Kanada, Norwegen. Mehr dazu bei Eckstein 2007: 192ff.

²¹⁴⁾ Lehner/Städtner/Prammer-Waldhör/Wagner-Pinter 2006

²¹⁵⁾ www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Syndex06.pdf

Schweizer Gleichstellungsindex

Das Schweizer Bundesamt für Statistik (BFS) hat zur Auswertung der Ergebnisse der Volkszählung im Jahr 2000 ein Analyseprogramm aufgebaut, mit dem regionale Unterschiede in der Gleichstellung von Frauen und Männern festgestellt werden können. In diesem Rahmen wurde auch der Schweizer Gleichstellungsindex entwickelt, der fünf Indikatoren beinhaltet:

- Frauenanteil an allen Beschäftigten, umgerechnet auf Vollzeitäquivalente,
- Frauenanteil in Unternehmensleitungen,
- Sitzanteile der Frauen in den Kantonsparlamenten,
- durchschnittliche Zahl der Bildungsjahre der 50- bis 59- und der 30- bis 39-jährigen Frauen in Prozent der Männer,
- Anteil der nach dem Modell der traditionellen bürgerlichen Familie lebenden Paare an allen Paarhaushalten mit Kindern unter sieben Jahren.

Interessant an diesem Index ist, dass er neben der Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihrer Teilhabe an Entscheidungsfunktionen auch die Rollenverteilung in Familien mit kleinen Kindern als zentrales Kriterium in den Blick nimmt.²¹⁶

Schwedischer Gleichstellungsindex

Ein sehr umfassender Kennwert ist auch der schwedische Gleichstellungsindex (Gender Equality Index - EqualX)²¹⁷, der seit 2001 besteht und 13 Indikatoren auf Ebene der Gemeinden und der Verwaltungsbezirke abbildet:

- Anteil der Personen mit Bildungsabschluss oberhalb der Sekundarstufe,
- Anteil der Arbeit Suchenden,
- Anteil Personen mit geringem Einkommen (unter 50 Prozent Medianeinkommen),
- Bevölkerung zwischen 25 und 34 Jahren,
- Anzahl der Tage für Leistungen bei Elternurlaub,
- Geschlechterverteilung im Gemeinderat,
- UnternehmerInnen mit mindestens 1 Beschäftigten,

- Durchschnittseinkommen aus Erwerbstätigkeit,
- Anteil der Erwerbstätigen,
- Geschlechterungleichverteilung nach Branchen,
- Krankenstände,
- Anzahl der Tage für Leistungen bei befristetem Elternurlaub,
- Geschlechterverteilung im Gemeindevorstand.

Für jede Gemeinde wird ein Index ermittelt. Dazu werden großteils die Differenzen zwischen den Frauen- und Männerwerten herangezogen. Schließlich werden alle schwedischen Gemeinden gereiht und miteinander verglichen. Die laufende Ermittlung der Indizes gibt auch Aufschluss über die längerfristige Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

4. Gendersensible Analyse: Das Universum der Analysemöglichkeiten und was es sonst noch zu beachten gibt

Die Möglichkeiten, Daten aus unterschiedlichsten Themenbereichen zueinander in Beziehung zu setzen, Aufschlüsselungen nach unterschiedlichsten Kategorien zu betrachten und kulturelle Kontexte, Zeit- und regionale Vergleiche einzubeziehen, sind gerade beim Querschnittsthema Gender sehr vielfältig. Im Folgenden einige Punkte, die es speziell bei gendersensibler Analyse und Interpretation noch zu beachten gilt.

a) Gender und Diversity

Das Aufschlüsseln, Analysieren und Interpretieren nach dem zentralen Merkmal Geschlecht führt in der Praxis oft rasch zur Frage, ob denn nicht auch andere Merkmale, die Ungleichheiten bzw. Benachteiligungen mit sich bringen, berücksichtigt werden sollten: Alter, Vorliegen einer Behinderung, Nationalität/Vorhandensein eines migrantischen Hintergrunds/ ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung. Hier sind wir also beim Diversity-Konzept, das neben dem Geschlecht auch andere Aspekte menschlicher Diversität, also Verschie-

²¹⁶ Bühler 2001; Eckstein 2007: 194f., vgl. dazu auch den Schweizer „Interaktiven Online Frauen- und Gleichstellungs-Atlas“ des Bundesamtes für Statistik (BFS), www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/gleichstellungsatlas.html

²¹⁷ Details unter www.h.scb.se/scb/bor/scbbojuljam_htm_en/index.asp

denheit, in den Blick nimmt und ebenfalls aufzeigt, welche Ungleichheiten und Diskriminierungen damit einhergehen und wie diese soziale, kulturelle, politische und ökonomische Prozesse und Strukturen beeinflussen.²¹⁸ Das Diversity-Konzept soll dabei nicht als Konkurrenz zum Gender-Konzept betrachtet werden, sondern als Ergänzung. Prinzipiell geht es beim Thema Diversity um ähnliche Fragestellungen, auch die Grundregeln der Recherche, Analyse und Präsentation decken sich weitgehend.

Für die Frage, was denn nun in einer Analyse alles an Unterscheidungsmerkmalen thematisiert werden soll (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion...), existiert keine vorgegebene Antwort; dies kann immer nur individuell entschieden werden. Abhängen wird dies etwa davon, bei welchen Gruppen besonders scharfe Ungleichheiten zu Tage treten. Innerhalb der Gruppe der Frauen ebenso wie zwischen Frauen und Männern sind etwa das Alter sowie Migrationshintergründe Merkmale, die Benachteiligungen verschärfen. So klaffen die Einkommen zwischen Pensionistinnen und Pensionisten besonders stark auseinander, viel weniger Frauen als Männer verfügen über eigene Pensionsansprüche, sie haben viel häufiger Mindestpensionen und sind somit stärker von Armut betroffen. Migrantinnen wiederum sind von doppelter Diskriminierung – als Frau und als Migrantin – betroffen, weisen besonders hohe Arbeitslosenquoten auf usw. Je nach zu analysierendem Thema drängt es sich also auf, weitere Aspekte außer „Gender“ zu berücksichtigen.

Freilich: Bemühungen nach Differenzierung werfen uns unmittelbar auf die Frage zurück, inwieweit Daten aufgeschlüsselt zur Verfügung stehen, inwieweit also die entsprechenden Indikatoren vorhanden sind. Diese Frage ist auch für die folgenden Punkte bedeutsam. Oft werden freilich die Daten nicht in der gewünschten Differenzierung bzw. dem benötigten Umfang zur Verfügung stehen.

b) Nach Lebenszusammenhängen differenzieren

Gerade die Unterschiede in den Lebenssituationen von Frauen und Männern hängen stark mit dem Alter, der familiären Situation und der Beteiligung an Erwerbsarbeit zusammen. Daher ist es gerade bei Gender-Analysen sinnvoll, die Zahlen zusätzlich zu „Frauen“ und „Männer“ noch nach weiteren Kategorien, die die Lebenszusammenhänge erfassen, aufzusplitten und zu analysieren:

- nach Altersgruppen,
- nach Haushaltsformen (Singles, Paare ohne Kind, Paare mit Kind bis 15 Jahre, Paare mit älterem Kind, AlleinerzieherInnen...) bzw. nach Betreuungspflichten,
- nach Erwerbsbeteiligung.²¹⁹

c) Raum und Zeit einbeziehen²²⁰

Zeitvergleiche

Je nach Fragestellung kann wahlweise im Vordergrund stehen:

- eine Querschnitterhebung, bei der die Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt interpretiert wird (im Gender Mainstreaming-Prozess bzw. dem Sechs-Schritte-Modell entspricht dies der Analyse des Ist-Stands),
- eine Längsschnitterhebung, bei der Indikatoren und deren Veränderungen im Zeitablauf verglichen werden können (im Gender Mainstreaming-Prozess wird dies beim Controlling und bei der Evaluation durchgeführt).

Gerade die Situation von Frauen (und von Frauen und Männern im Vergleich zueinander) hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten in vielerlei Hinsichten deutlich bis dramatisch verändert. Zeitvergleiche führen vor Augen, wann es zu wie starken Veränderungen in welche Richtung gekommen ist.

Regionale Differenzierung

Möglichkeiten zusätzlicher Differenzierung bietet auch die Betrachtung von Daten nach Regionen: Internationale Vergleiche, aber auch Vergleiche zwischen Bundesländern oder Kommunen

²¹⁸⁾ Analog zum „Gender Mainstreaming“ hat sich auch der Begriff des „Diversity Mainstreaming“ bzw. „Diversity Management“ etabliert. Die beiden Konzepte werden auch unter dem Begriff „Managing Gender & Diversity“ zusammengefasst.

²¹⁹⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 78; Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 14

²²⁰⁾ vgl. auch Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 14

innerhalb eines Staates können sehr aufschlussreich sein. Im besten Fall lassen sich die regionalen Ergebnisse mit dem Wissen über Charakteristika der betreffenden Region kombinieren und so spezifische Einflussfaktoren für die unterschiedlichen Situationen eruieren.

d) Kultur, Geschichte, Gesetze: Den Kontext mitbedenken

Für jegliche Analyse ist es wichtig, den Kontext mitzubeachten. Das beginnt, wie schon im Kapitel über die „Qualität und Verfügbarkeit von Daten“ ausführlich besprochen, beim Wissen darüber, wie Indikatoren definiert und Daten erhoben wurden und ob es dabei zum Beispiel im Zeitablauf zu Veränderungen gekommen ist. So hat die Statistik Austria etwa die Eckpunkte für das Zustandekommen ihrer Arbeitskräfteerhebungen ab 2004 stark verändert (in punkto Erhebungsmethoden, Stichprobenziehung, Erhebungszeitraum), und seit diesem Jahr werden auch Karenz- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen zu den Erwerbstätigen gerechnet.²²¹ Dies ist bei der Interpretation mitzubedenken und sollte auch erwähnt werden.

Weiters ist es in vielen Fällen notwendig, über die Rechtslage Bescheid zu wissen (z. B. veränderte Regeln für die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld in einem Land oder unterschiedliche Karenzregelungen in unterschiedlichen Ländern, die unterschiedliche Männerkarenzquoten nach sich ziehen). Werden solche Hintergründe außer Acht gelassen, so kann beispielsweise übersehen werden, dass statistische Entwicklungen beispielsweise auf eine Änderung der Definition oder Kategorisierung oder auf eine Änderung der Rechtslage zurückzuführen sind.²²²

Wichtig für die Interpretation ist es auch, gesellschaftliche, historische und kulturelle Gegebenheiten und Entwicklungen in den jeweiligen Bereichen einzubeziehen. So ist die Entwicklung

des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Dienstleistungsberufen nicht gleich zu bewerten wie in technischen Berufen, da die Frauenanteile in beiden sehr unterschiedlich sind und beide eine völlig andere Geschichte haben.²²³ Und wenn Geburtenraten, Karenzquoten, innerfamiliäre Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Österreich und im internationalen Vergleich diskutiert werden, gilt es, die völlig unterschiedlichen Konzepte zu Mütterlichkeit und außerfamiliärer Betreuung von Kindern mitzubedenken, die in engem Zusammenhang mit Geburtenraten, Betreuungsangeboten und Erwerbsmöglichkeiten für Eltern stehen.²²⁴ Nur vor diesen Hintergründen lassen sich Entwicklungen adäquat analysieren. – Der Anspruch, solche Kontexte einzubeziehen, bedeutet vielfach, dass man qualitative Daten einbezieht, etwa Interviews, Antworten auf offene Fragen in Fragebögen, pointierte Zitate oder Beispiele aus der Medienberichterstattung.

²²¹⁾ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 85

²²²⁾ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

²²³⁾ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 9

²²⁴⁾ vgl. dazu etwa die OECD-Studie „Starting Strong. Early Childhood Education and Care Policy. Country note for Austria“, die Österreich einen stark ausgeprägten „Maternalismus“ bescheinigt – eine Einstellung, die besagt, dass Kleinkinder am besten in der Familie, und dort vor allem bei der Mutter, aufgehoben seien. Quelle: OECD Directorate for Education 2006

C PRÄSENTATION: ERSTELLEN VON TABELLEN UND GRAFIKEN

Um sicherzustellen, dass Statistiken richtig verwendet werden und dass sie ein großes Publikum erreichen, ist darauf zu achten, die Daten in leicht lesbarer Form darzustellen. Tabellen und Grafiken sollten klare Botschaften enthalten, für LeserInnen interessant sein, weitere Analysen anregen und den Bedarf nach mehr Information erzeugen. Besonders wichtig für die Aufbereitung gendersensibler Statistiken ist, dass die Daten so präsentiert werden, dass sie Unterschiede zwischen Frauen und Männern sehr deutlich herausarbeiten, insbesondere für Leserinnen und Leser, die mit Statistik nicht so vertraut sind. Im Folgenden betrachten wir einige Aufbereitungs- bzw. Darstellungsmöglichkeiten von Statistiken. Wir widmen uns

- 1.) zuerst den Tabellen – den verschiedenen Kreuztabellen und wie sich Tabellen leicht lesbar gestalten lassen, danach
- 2.) den geläufigsten Grafiktypen und Verzerrungen, die dabei oft anzutreffen sind,
- 3.) den wichtigsten Präsentationsregeln für Tabellen, Grafiken und gendersensible Präsentation im Allgemeinen.

1. Tabellen

a) Kreuztabellen

Eine wesentliche Rolle bei der Analyse und Präsentation von Statistik spielen Kreuztabellen, für die wir gleich mehrere Beispiele betrachten werden. Eine Kreuztabelle kann sowohl absolute als auch relative Werte (Prozentsätze, Anteile) enthalten. Auf den ersten Blick sind absolute Werte oft noch unübersichtlich und lassen kaum Schlussfolgerungen zu. Kreuztabellen, die relative Anteile zeigen, können bereits ein viel deutlicheres Bild vermitteln.

Wir betrachten nun eine für Gender-Analysen „typische“ Kreuztabelle, in der bestimmte Ausprägungen eines Merkmals (z. B. höchste abgeschlossene Schulbildung, Einkommensklasse, Beruf; in diesem Fall: Lebensunterhalt) nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt sind.

In der ersten Tabelle finden Sie alle Werte als absolute Zahlen, so wie sie in den Ergebnissen der Volkszählung oder in statistischen Jahrbüchern zu einem großen Teil dargestellt sind.

Tabelle: Österreichische Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt und Geschlecht, absolut, 2001

Lebensunterhalt	insgesamt	Frauen	Männer
Bevölkerung insgesamt	8.032.926	4.143.737	3.889.189
Erwerbspersonen ²²⁵	3.860.735	1.678.889	2.181.846
PensionistInnen	1.748.196	977.152	771.044
Eigenpension	1.523.171	754.110	769.061
Ausschl. Witwenpension	225.025	223.042	1.983
Andere EinkommensbezieherInnen, unbekannt	121.480	69.281	52.199
Ausschl. Haushaltsführende	550.802	542.538	8.264
SchülerInnen, Studierende ab 15	400.734	216.961	183.773
Kinder unter 15 Jahren	1.348.194	657.547	690.647

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²²⁶

542.538 Frauen sind ausschließlich Haushaltsführende, also Hausfrauen ohne eigene Einkünfte, aber nur 8.264 Männer sind Hausmänner.

Nun haben wir zwei Möglichkeiten,

Anteile zu errechnen: Diese können sich entweder auf die Zeilen oder auf die Spalten beziehen.

Im ersten Fall errechnen wir die Anteile nach der Spalte, betrachten also Frauen und Männer separat. Die Werte

²²⁵⁾ ohne geringfügig Erwerbstätige

²²⁶⁾ Übersichtsdaten: Lebensunterhalt: 6, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml. Um die Darstellung zu vereinfachen, wurde hier die Kategorie „Sonstige Erhaltene“ weggelassen, da sie sehr klein ist: Sie nimmt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern einen Anteil von unter 0,1 Prozent ein.

zeigen also die Anteile von Frauen mit bestimmten Merkmalen an allen Frauen (und von Männern mit bestimmten Merkmalen an allen Männern) bzw. die Verteilung von Frauen und Männern

hinsichtlich unterschiedlicher Arten des Lebensunterhaltes. Diese Tabelle führt also Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich vor Augen.

Tabelle: Frauen und Männer nach dem Lebensunterhalt, 2001, in Prozent

Lebensunterhalt	insgesamt	Frauen	Männer
Bevölkerung insgesamt	100%	100%	100%
Erwerbspersonen	48,1%	40,5%	56,1%
PensionistInnen	21,8%	23,6%	19,8%
Eigenpension	19,0%	18,2%	19,8%
Ausschl. Witwenpension	2,8%	5,4%	0,1%
Andere EinkommensbezieherInnen, unbekannt	1,5%	1,7%	1,3%
Ausschl. Haushaltsführende	6,9%	13,1%	0,2%
SchülerInnen, Studierende ab 15	5,0%	5,2%	4,7%
Kinder unter 15 Jahren	16,8%	15,9%	17,8%

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²²⁷

6,9 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind ausschließlich Haushaltsführende. Unter den Frauen sind 13,1 Prozent Hausfrauen, unter den Männern sind nur 0,2 Prozent Hausmänner.

Nun errechnen wir die Anteile nach der Zeile, splitten also die Art des Lebensun-

terhalts nach dem Geschlecht auf. Hier zeigen die Werte die Anteile der Männer und Frauen an einer bestimmten Merkmalsausprägung, in diesem Fall an Arten des Lebensunterhalts. Sie repräsentieren also die Geschlechterverteilung innerhalb einzelner Kategorien.

Tabelle: Lebensunterhalt nach dem Geschlecht, 2001, in Prozent

Lebensunterhalt	insgesamt	Frauen	Männer
Bevölkerung insgesamt	100%	51,6%	48,4%
Erwerbspersonen	100%	43,5%	56,5%
PensionistInnen	100%	55,9%	44,1%
Eigenpension	100%	49,5%	50,5%
Ausschl. Witwenpension	100%	99,1%	0,9%
Andere EinkommensbezieherInnen, unbekannt	100%	57,0%	43,0%
Ausschl. Haushaltsführende	100%	98,5%	1,5%
SchülerInnen, Studierende ab 15	100%	54,1%	45,9%
Kinder unter 15 Jahren	100%	48,8%	51,2%

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²²⁸, eigene Berechnungen

98,5 Prozent der ausschließlich Haushaltsführenden sind Frauen, nur 1,5 Prozent sind Männer.

Beide Arten der Information sind für Gender-Analysen nützlich und tragen zu einem vollständigen Bild der Situation bei.

²²⁷ Übersichtsdaten: Lebensunterhalt: 6, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml. Statistik Austria weist auch die Prozentsätze nach dem Geschlecht aus.

²²⁸ Übersichtsdaten: Lebensunterhalt: 6, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml. Statistik Austria weist auch die Prozentsätze nach dem Geschlecht aus.

b) Von Rohdaten zu leicht verständlichen und gendersensiblen Tabellen

Anhand eines weiteren Beispiels betrachten wir nun, wie sich Tabellen vereinfachen und übersichtlicher darstellen lassen.

Wir wollen nun das Bildungsniveau der Bevölkerung nach dem Geschlecht betrachten. Die Rohdaten dazu liefert uns die vergangene Volkszählung aus dem Jahr 2001.

Tabelle: Bevölkerung ab 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht, 2001

Geschlecht	gesamt	Pflichtschule	Lehrlingsausb.	BMS*	AHS**	BHS***	Kolleg	Berufs-/lehrerbildende Akademie	Universität, FHS****
Österreich	6.679.444	2.381.619	2.265.173	771.468	346.425	381.857	35.148	112.645	385.109
weiblich	3.483.719	1.517.486	796.806	549.064	185.000	172.737	21.622	85.489	155.515
männlich	3.195.725	864.133	1.468.367	222.404	161.425	209.120	13.526	27.156	229.594

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²²⁹

Glossar:

- * Berufsbildende mittlere Schule
- ** Allgemeinbildende höhere Schule
- *** Berufsbildende höhere Schule
- **** Fachhochschule

Im nächsten Schritt vereinfachen wir die Tabelle, indem wir die Zahlen auf ganze Tausend runden. Auf Punkt und Komma exakte Zahlen vermitteln zwar einen Eindruck von Exaktheit und perfekter Datenqualität, in Wirklichkeit wird allerdings kaum jemals eine Exaktheit wirklich bis zur letzten (Komma-)Stelle gegeben sein.

Außerdem können wir die „genderblinden“ Gesamtzahlen sowie die Gesamtzahlen der Frauen und Männer weglassen und die Termini „weiblich“ und „männlich“ durch die geläufigeren Ausdrücke „Frauen“ und „Männer“ ersetzen.²³⁰ Auch formulieren wir den Titel der Tabelle um, so dass sie noch kürzer und griffiger ist. (Da wir hier mehrmals mit derselben Tabelle arbeiten, wird auf das Glossar im Weiteren verzichtet.)

Weiters drücken wir die Zahlen auch in Form von Tausenderwerten aus.

Tabelle: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht (in Tausend), 2001

Geschlecht	Pflichtschule	Lehrlingsausb.	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Berufs-/lehrerbildende Akademie	Universität, FHS
Frauen	1.517	797	549	185	173	22	85	156
Männer	864	1.468	222	161	209	14	27	230

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²³¹

Als Nächstes errechnen wir aus den (exakten) Ausgangszahlen, wie sich jede einzelne Bildungskategorie auf

Frauen und Männer verteilt. Auch diese Prozentwerte runden wir auf ganze Zahlen.

Tabelle: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht, 2001, in Prozent

Geschlecht	Pflichtschule	Lehrlingsausb.	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Berufs-/lehrerbildende Akademie	Universität, FHS
Frauen	64	35	71	53	45	62	76	40
Männer	36	65	29	47	55	38	24	60
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²³², eigene Berechnungen

²²⁹⁾ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

²³⁰⁾ Zudem suggerieren die Ausdrücke „weiblich“ und „männlich“, dass es sich dabei um Eigenschaften bzw. Charakteristika der betreffenden Personen handle, und fördern damit bestimmte Zuschreibungen.

²³¹⁾ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

²³²⁾ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

Fast zwei Drittel der ÖsterreicherInnen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind Frauen. Bei jenen mit Lehrlingsausbildung verhält es sich dagegen fast umgekehrt. In der höchsten Bildungskategorie, dem Hochschulabschluss, besteht zwischen Männern und Frauen ein Verhältnis von 6 : 4.

Nun rechnen wir aus, wie sich das Bildungsniveau der Frauen und wie das der Männer zusammensetzt. Auch diese Werte runden wir auf ganze Zahlen. Ausnahme: die beiden Werte unter 1 (0,4 bzw. 0,6). Hier ist es sinnvoll, eine Dezimalstelle dazuzunehmen, um zwischen „null“ – im Sinne von gar keine – und „wenige“ zu unterscheiden.

Tabelle: Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2001, in Prozent

Geschlecht	Pflichtschule	Lehrlingsausb.	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Berufs-/lehrerbildende Akademie	Universität, FHS	Summe
Frauen	44	23	16	5	5	1	2	4	100
Männer	27	46	7	5	7	00,4	0,6	7	100

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²³³, eigene Berechnungen

44 Prozent der Frauen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, auf Männer trifft das nur zu 27 Prozent zu. Und während der AkademikerInnenanteil unter Frauen 4 Prozent betrifft, beläuft er sich unter Männern auf 7 Prozent.

Jetzt greifen wir eine Kategorie heraus, die besonderes Interesse verdient, nämlich die Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, weil diese Gruppe überproportional hoch von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Wir stellen sie daher allen anderen gegenüber. Weil

die Zahl der Kategorien nun klein geworden ist, können wir die reihen- und die spaltenweise Verteilung in einer Tabelle zusammenfassen, ohne dass dies zu unübersichtlich würde. Dafür fügen wir in die Tabelle zusätzliche Überschriften ein. Die Prozentsummen von 100 lassen wir diesmal in der Tabelle, um auf einen Blick Klarheit zu schaffen, wo welche Verteilungen abzulesen sind. Stehen die 100 Prozent in der Reihe, handelt es sich um Reihenprozente; sind sie als Spaltensumme zu finden, handelt es sich um Spaltenprozente.

Tabelle: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nach Geschlecht, 2001, in Prozent

Bildungsabschluss	Abschluss nach dem Geschlecht			Frauen und Männer nach Abschluss		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtschule	64	36	100	44	27	36
Höhere Abschlüsse	46	54	100	56	73	64
Gesamt	52	48		100	100	

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²³⁴, eigene Berechnungen

Aus dieser Tabelle können wir nun in komprimierter Form ersehen: Die Personen mit Pflichtschulabschluss bestehen zu 64 Prozent aus Frauen und nur

zu 36 Prozent aus Männern. Von den Frauen verfügen 44 Prozent maximal über Pflichtschulabschluss, von den Männern dagegen nur 27 Prozent.

²³³) Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

²³⁴) Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

Um das Thema Bildungsniveau noch einfacher zu vermitteln, können wir weiters einzelne Kategorien zu größeren Gruppen zusammenfassen, z. B.

- Pflichtschule

- Lehrlingsausbildung, BMS (also: Berufsausbildungen ohne Matura)
- AHS, BHS (Schulen mit Matura)
- Kolleg, Berufs- und lehrerbildende Akademie, Universität und Fachhochschule.

Tabelle: Frauen und Männer nach höchster abgeschlossene Ausbildung, 2001, in Prozent

Geschlecht	Pflichtschule	Lehrlingsausbildung und BMS	AHS, BHS	Kolleg, Akademie, (Fach-) Hochschule
Frauen	44	39	10	8
Männer	27	53	12	8

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²³⁵, eigene Berechnungen

Aus dieser Tabelle geht hervor, dass die Unterschiede in den Ausbildungsniveaus zwischen Frauen und Männern vor allem innerhalb der Gruppe derjenigen unter Maturaniveau bestehen. Bei den Abschlüssen ab Maturaniveau dagegen liegen Frauen und Männer annähernd gleichauf.

2.) Diagramme

Grafiken bzw. Diagramme ermöglichen es, Unterschiede zu betonen und Aussagen pointiert zu vermitteln. Den BetrachterInnen erleichtern sie eine rasche Informationsaufnahme.

Im Folgenden betrachten wir kurz die wichtigsten Arten von Diagrammen und sehen uns an, welche wann sinnvoll zum Einsatz kommen.

a) Kreis- bzw. Tortendiagramm

Das Kreis- bzw. Tortendiagramm eignet sich vor allem dann, wenn die Zahl der darzustellenden Kategorien nicht allzu hoch ist – ansonsten wird es zu unübersichtlich. Die Summe der dargestellten Werte muss 100 Prozent ergeben.

Von einem Tortendiagramm ist die Rede, wenn mit 3-D-Optik gearbeitet wird, wenn es also so aussieht, als hätten wir es tatsächlich mit einer Torte zu tun, aus der sich Stücke heraus-schneiden lassen. Ohne diesen Effekt handelt es sich um ein Kreisdiagramm (siehe das folgende Diagramm).

Da aus Kreis- und Tortendiagrammen rein optisch schwer abzulesen ist, um wie große Anteile es sich handelt, sollten die Prozentsätze in der Grafik an-

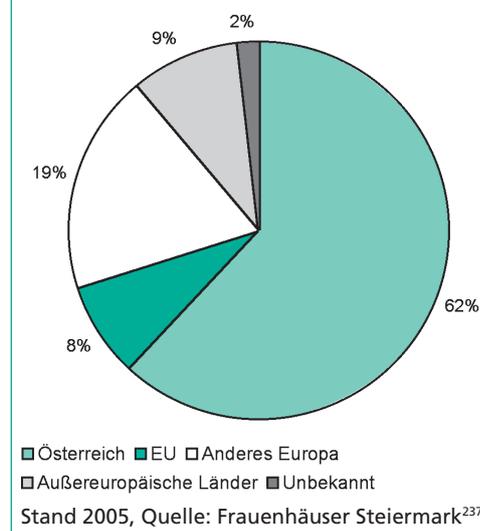
gegeben werden.²³⁶

Die Kreise bzw. Torten lassen sich beliebig drehen. Zu erwähnen ist diesbezüglich, dass die meisten BetrachterInnen wie beim gewohnten Ziffernblatt der Uhr sozusagen bei „12 Uhr“ zu lesen beginnen.

Aus den folgenden Diagrammen können wir die Anteile der Herkunftsländer bzw. -regionen jener Frauen ablesen, die im Jahr 2005 Zuflucht in einem der steirischen Frauenhäuser gesucht haben.

Die einschlägigen Computerprogramme bieten für die unterschiedlichen Grafiktypen zahlreiche Effekte wie den 3-D-Effekt oder eine Ansicht aus der Vogelperspektive an. Mit diesen sollte jedoch eher zurückhaltend umgegangen werden, da sie es häufig schwerer machen, die Werte zu erkennen. Oft wirken sie

Abbildung: Nationalitäten der Frauen in den steirischen Frauenhäusern



²³⁵⁾ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

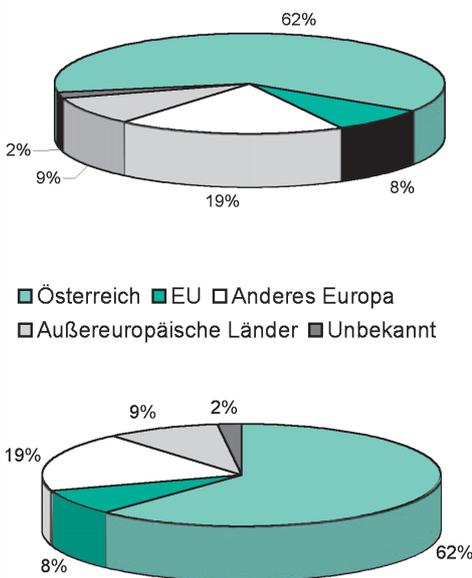
²³⁶⁾ Rölke 2006: 33

²³⁷⁾ zitiert nach Plattform der steirischen Sozialeinrichtungen 2006: 33

verzerrend, es kann passieren, dass Unterschiede verschleiert werden oder auch größer erscheinen.²³⁸

In den folgenden Diagrammen mit 3-D-Effekt beispielsweise sind die Anteile schwerer zu erkennen als im vorherigen „simpleren“ Kreisdiagramm. Auch ist hier zu sehen, dass je nach Drehung unterschiedliche Effekte erzielt werden: In der ersten Grafik etwa wirken die „2 Prozent“ der Frauen unbekannter Herkunft viel kleiner als in der zweiten. Die „19 Prozent“ der Frauen mit Herkunft „Anderes Europa“ hingegen erscheinen in der ersten Grafik viel größer.

Abbildung: Nationalitäten der Frauen in den steirischen Frauenhäusern, auf zwei Arten dargestellt



Stand 2005, Quelle: Frauenhäuser Steiermark²³⁹

b) Stabdiagramm (Balken- oder Säulendiagramm)

Balken- bzw. Säulendiagramme eignen sich besonders für Nominal- und Ordinaldaten. Sie sind auch verwendbar, wenn viele Kategorien dargestellt werden sollen. Stabdiagramme bieten auch viele verschiedene Darstellungsmöglichkeiten (nur einzelne Balken, mehrere Balken nebeneinander, um direkte Vergleiche zu ermöglichen...).

Will man unterschiedliche Verteilungen bei verschiedenen Gruppen hervorheben (z. B. unterschiedliche Ausbildungsniveaus bei Frauen und Männern), so lassen sich diese durch Stabdiagramme besser verdeutlichen anstatt durch mehrere nebeneinander gestellte Kreisdiagramme.

Auf das Auflisten von Zahlen kann in Grafiken oft gut verzichtet werden, weil ein Zuviel an Zahlen und Informationen eher verwirrend wirkt. Bei Stab- und Säulendiagrammen lassen sich die Werte außerdem bei entsprechender Beschriftung der Achsen gut ablesen (anders als dies bei Tortendiagrammen der Fall ist).

Gerade für die Gegenüberstellung von Frauen und Männern bietet sich es sich an, jeweils zwei Balken nebeneinander zu stellen, wie in den folgenden beiden Grafiken gezeigt, in denen wir uns noch einmal den bereits besprochenen Ausbildungsniveaus österreichischer Frauen und Männer widmen. Im ersten Fall handelt es sich um ein Säulendiagramm, im zweiten um ein Balkendiagramm.

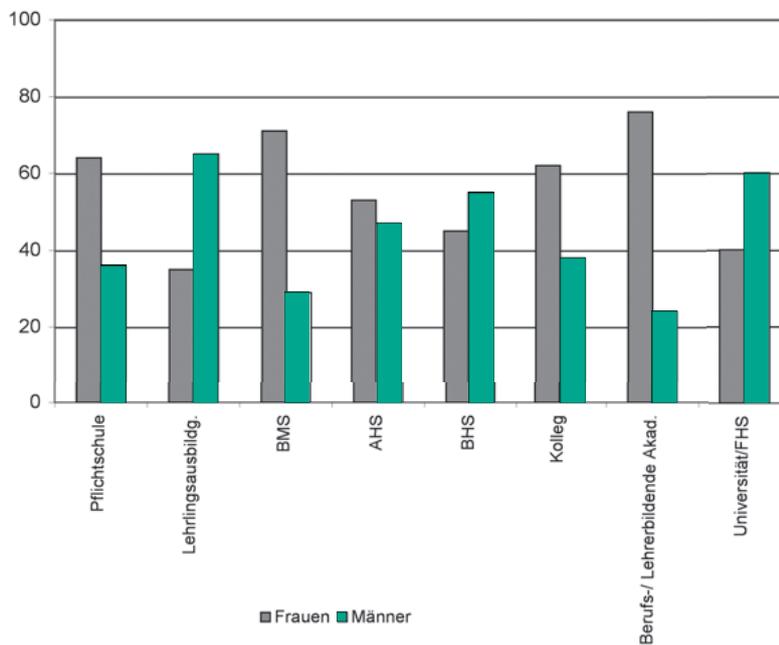
Bei solchen Diagrammen bietet es sich grundsätzlich an, die Werte zwecks besserer Übersichtlichkeit der Größe nach zu sortieren. In diesem Fall hieße das etwa, mit jenen Ausbildungsniveaus zu beginnen, die die höchsten Frauenanteile aufweisen. Allerdings eignet sich dies eher für nominale Daten und weniger für ordinale: Diese folgen einer gewissen Reihung bzw. „(Rang-)Ordnung“, die nicht durcheinandergebracht werden sollte, weil dies verwirrend wirken könnte. So belassen wir es bei den Bildungsniveaus bei der ursprünglichen Reihung, vom niedrigsten bis zum höchsten Schulabschluss.

²³⁸⁾ Krämer 1990, Hedman/Perucci/Sundström 1996, Wallgren et al. 1996

²³⁹⁾ zitiert nach Plattform der steirischen Sozialeinrichtungen 2006: 33

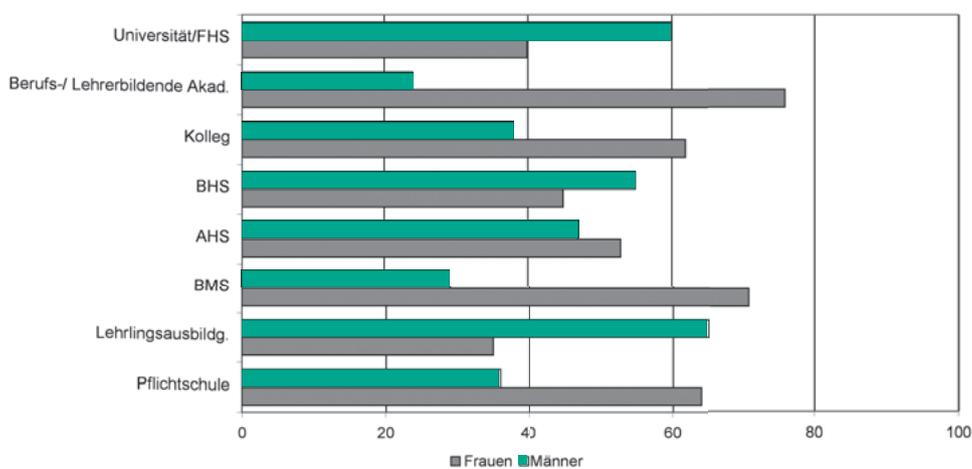
Abbildung: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht, 2001, in Prozent

Säulendiagramm:



ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴⁰, eigene Berechnungen

Balkendiagramm:

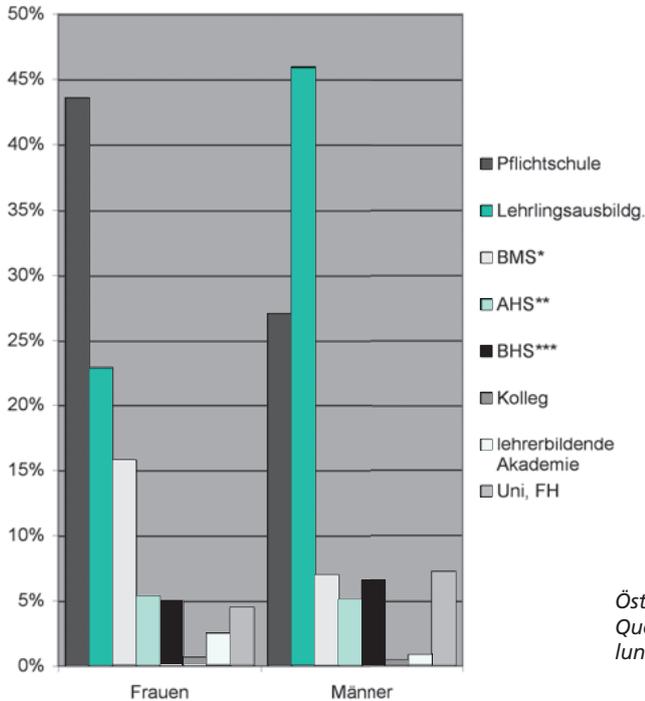


²⁴⁰⁾ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

Im Folgenden sehen Sie noch zwei weitere Beispiele für sinnvolle Darstellungsformen. Diesmal betrachten wir allerdings nicht die höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht, sondern (wie bereits zuvor) die Frauen

und Männer nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Im ersten Diagramm sind alle Bildungskategorien nebeneinander „gestapelt“, einmal gesammelt für die Frauen, einmal für die Männer.

Abbildung: Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2001, in Prozent

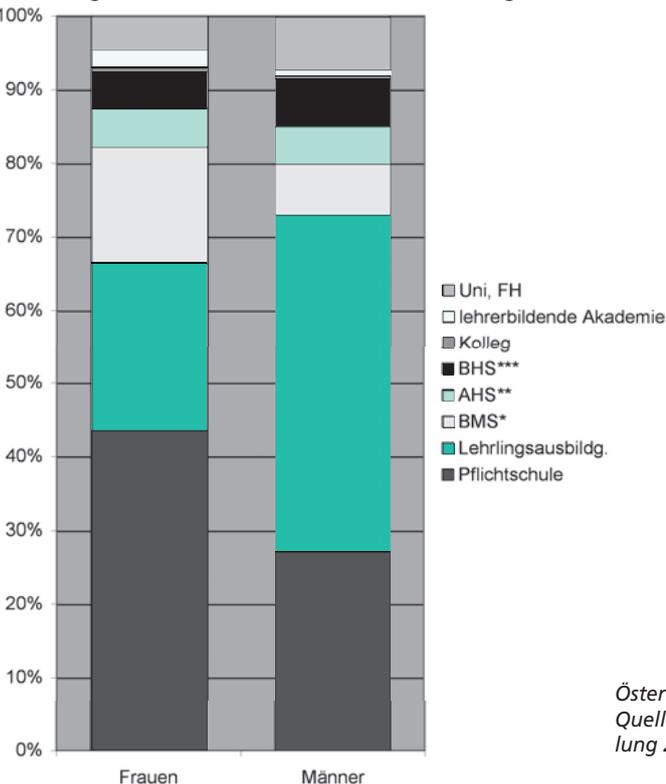


ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren.
Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴¹, eigene Berechnungen.

Und schließlich finden Sie dasselbe noch einmal anders aufbereitet: Diesmal wurden die Verteilungen der Bil-

dungsabschlüsse von Frauen und Männern in jeweils einen eigenen Stab „zusammengepackt“.

Abbildung: Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2001, in Prozent



ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren.
Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴², eigene Berechnungen.

²⁴¹ Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

²⁴² Hauptergebnisse VZ2001: Bildung: 1, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

c) Linien- und Flächendiagramm

Linien- und Flächendiagramme sind besonders für Intervalldaten geeignet. Häufig werden sie für die Darstellung von Zeitachsen verwendet. Gut anwenden lassen sie sich auch auf die Darstellung unterschiedlicher Altersgruppen.

Kommen wir etwa noch einmal auf das bereits mehrmals aufgegriffene Thema Bildung zurück. Wir haben gesehen, dass unter den Frauen ein viel höherer Anteil nur über einen Pflicht-

schulabschluss verfügt als unter den Männern (44 : 27 Prozent). Nun wissen wir aufgrund der Bildungsexpansion und des Aufholprozesses der Frauen in den vergangenen Jahrzehnten, dass die Unterschiede vor allem in den älteren Generationen zu finden sind und sich die Verteilung zwischen Frauen und Männern mittlerweile geändert hat. Daher unterziehen wir nun die Bildungsdaten der einzelnen Altersgruppen einer näheren Analyse und gelangen zu folgenden Daten:

Tabelle: Frauen und Männer nach Pflichtschulabschluss und Altersgruppen

	Frauen mit Pflichtschulabschluss, in Tausend	Männer mit Pflichtschulabschluss, in Tausend	Anteil an allen Frauen (in %)	Anteil an allen Männern (in %)
85+	81	16	77	45
80-84	76	20	72	44
75-79	132	40	69	41
70-74	123	53	66	38
65-69	122	59	68	39
60-64	131	67	56	31
55-59	101	52	43	23
50-54	102	57	40	22
45-49	94	53	36	20
40-44	92	53	30	17
35-39	90	57	26	16
30-34	77	52	23	15
25-29	55	39	20	15
20-24	44	38	19	16
15-19	196	207	83	84

ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴³, eigene Berechnungen

Aus der Tabelle geht deutlich hervor, wie beeindruckend schnell sich das Bildungsniveau beider Geschlechter, ganz besonders aber jenes der Frauen, erhöht hat. Verfügen unter den mehr als 85-jährigen Frauen 77 Prozent lediglich über einen Pflichtschulabschluss, so sind es bei den 20- bis 24-jährigen nur mehr 19 Prozent. Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass auch in den jüngeren Altersgruppen

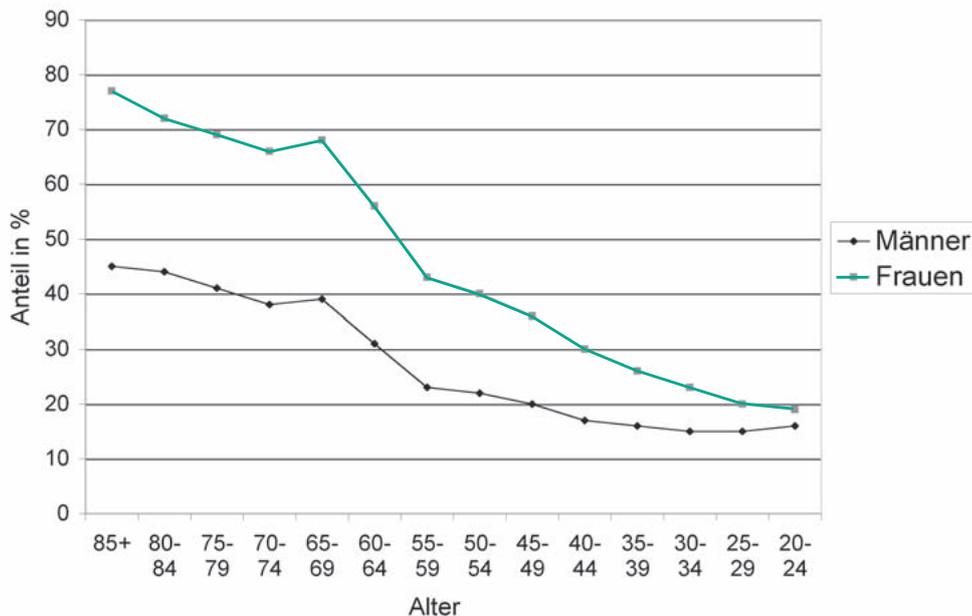
immer noch ein Gender Gap zu Lasten der Frauen besteht (20- bis 24-jährige: absoluter Gender Gap: 3 Prozentpunkte, relativer Gender Gap: 19 Prozent – der Anteil der PflichtschulabsolventInnen der Frauen ist um 19 Prozent höher als der der Männer). Der Ausschlag nach oben in der jüngsten Altersgruppe, wo sich plötzlich wieder 83 bzw. 84 Prozent PflichtschulabsolventInnen finden, ist darauf

²⁴³⁾ *HauptergebnisseVZ2001: Bildung: 3, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml – Berechnet wurden hier die Anteile der PflichtschulabsolventInnen an allen Frauen/Männern – und nicht die Anteile der Frauen/Männer an allen PflichtschulabsolventInnen! Der Grund liegt darin, dass je nach Altersgruppe die Geschlechterverteilung sehr unterschiedlich ist: Während es unter den jüngeren Altersgruppen mehr Männer als Frauen gibt, sind unter den mehr als 85-jährigen bereits drei Viertel Frauen und nur mehr ein Viertel Männer. Diese unterschiedlichen Verteilungen würden die Ergebnisse stark beeinflussen und den Blick auf unsere wesentliche Frage, nämlich jene, wie sich das Bildungsniveau der Geschlechter im Vergleich zueinander verändert hat, verstellen.*

zurückzuführen, dass diese Personen-
gruppe ihre Bildungswege großteils
noch gar nicht abgeschlossen haben
kann. Die jüngste Altersgruppe lassen
wir daher im nun folgenden Liniendi-
agramm weg, da sie zur Aussage nichts
beiträgt und nur verwirrend wirken
würde.

Die Altersgruppen werden meistens
in der umgekehrten Reihenfolge dar-
gestellt, also links die jüngsten, rechts
die ältesten. In diesem Fall wurde die
Darstellung umgedreht – und zwar
deshalb, um den Rückgang des Anteils
der PflichtschulabsolventInnen an den
einzelnen Altersgruppen zu betonen.

Abbildung: Anteile Pflichtschulabschluss bei Frauen und Männern, nach Altersgruppen



ÖsterreicherInnen ab 20 Jahren. Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴⁴, eigene Berechnungen

Eine häufig anzutreffende Verzerrung
in Grafiken ist jene, dass ein anderer
Wert als Null als Ausgangspunkt ge-
wählt wird, dass die Skala also nicht
bei Null beginnt. Damit lässt sich gut
manipulieren, weil diese Art der Dar-
stellung Veränderungen bzw. Unter-
schiede überbetonen kann. Zu diesem
Trick wird beispielsweise dann gern
gegriffen, wenn man beispielsweise
Zuwachsraten stärker erscheinen las-
sen will, als sie tatsächlich sind.

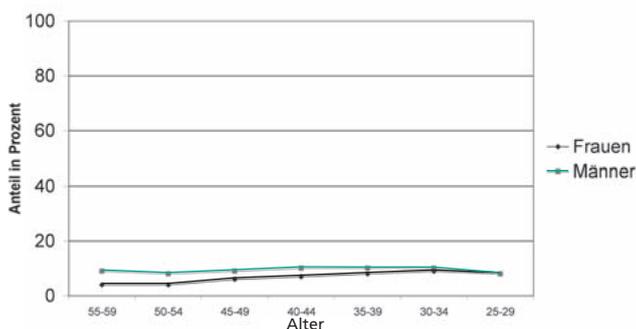
Entwicklung viel stärker erscheinen
als die erste, weil die Darstellung bei
12 Prozent endet, während die erste
Grafik auf 100 Prozent „skaliert“ ist.
Die zweite Grafik wiederum lässt im
Vergleich zur dritten die Entwicklung
ebenso „dramatischer“ erscheinen,
weil die senkrechte (y-)Achse erst bei
4 Prozent beginnt und somit den An-
näherungsprozess der Frauen an die
Männer überbetont.

Nun nehmen wir einen anderen As-
pekt der Annäherung der Bildungsniveaus
zwischen den Geschlechtern unter
die Lupe, nämlich die Entwicklung
der AkademikerInnenraten bei Frauen
und Männern nach Altersgruppen (ei-
gene Berechnungen).

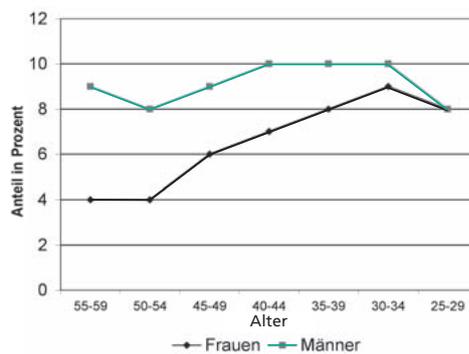
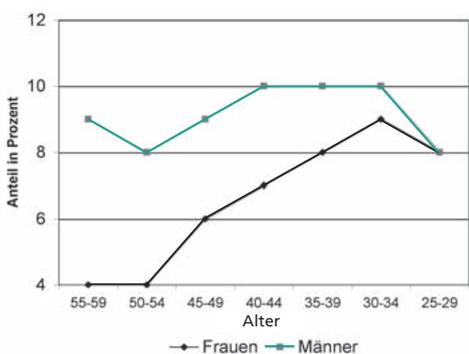
Alle drei der folgenden Diagramme
beinhalten dieselben Zahlen. Dabei
sind die erste und die dritte „seriöser“,
da sie die tatsächlichen Anteile vom
natürlichen Nullpunkt aus gemessen
zeigen. Dabei lässt die dritte Grafik die

²⁴⁴) HauptergebnisseVZ2001: Bildung: 3, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

Abbildung: AkademikerInnenanteil an Frauen und Männern, nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001²⁴⁵, eigene Berechnungen



3.) Präsentationsregeln

Hier finden Sie noch einmal in zusammengefasster Form die wichtigsten Regeln, die es beim Gestalten von Tabellen und Diagrammen sowie bei der gendersensiblen Präsentation zu beachten gibt.

Gendersensible Präsentation: Ziele und Anforderungen

- Die Hauptziele gendersensibler Statistik und Präsentation bestehen darin, dem Publikum Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie Themen mit besonderer Geschlechterrelevanz bzw. mit besonderer Bedeutung für ein Geschlecht aufzuzeigen und bewusst zu machen.
- Die Aufbereitung sollte möglichst leicht verständlich sein, klare Botschaften enthalten und neugierig machen. Gender-Statistiken sollten außerdem ein möglichst großes Publikum ansprechen und erreichen, also auch für Nicht-Statistik-ExpertInnen verständlich sein und auch Menschen, die mit dem Thema Gender nicht

sonderlich vertraut sind, dieses nahe bringen können.

„Sex-counting“

- Wo immer Unterschiede zwischen den Geschlechtern bzw. Besonderheiten bei einem der beiden zu Tage treten, sollten die Daten entsprechend nach Geschlecht aufgeschlüsselt präsentiert werden („sex-counting“). Es sollte nicht nur eines der Geschlechter dargestellt werden. Besonders früher war es üblich, nur die Gesamtzahlen sowie die Werte der Frauen anzuführen („davon Frauen“). Das ist deshalb nicht wünschenswert, weil es eine Denkweise widerspiegelt, wonach Männer das Normale, die Norm repräsentierten und Frauen etwas Anderes, davon Abweichendes, Spezielles seien.²⁴⁷ Frauen und Männer sollten daher immer gleichwertig nebeneinander präsentiert werden, sodass unmittelbare Vergleiche ermöglicht werden. Ausnahmen sind natürlich Studien, in denen nur Frauen oder nur Männer im Mittelpunkt stehen.

²⁴⁵ HauptergebnisseVZ2001: Bildung: 3, www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml

²⁴⁶ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 79-104; Wroblewski/Leitner/Steiner 2001: 35

²⁴⁷ Eine Denkweise, die die Philosophin Simone de Beauvoir pointiert unter dem Titel eines ihrer Hauptwerke, „Das andere Geschlecht“, auf den Punkt gebracht hat (de Beauvoir 2000).

Tabellen und Grafiken: was wann?

- Abbildungen richten den Blick auf das Wesentliche und erlauben eine rasche und klare Vermittlung der Botschaft (z. B. ansteigende Kurven, sich verringende Unterschiede usw.).
 - Tabellen wiederum sind ebenfalls wichtig, da aus ihnen die (exakten oder gerundeten) Zahlenwerte ablesbar sind, was bei Grafiken häufig nicht der Fall ist (und auch oft nicht sein muss, weil zu viele Zahlen in Diagrammen unübersichtlich wirken können).
- Oft wird sich daher eine Kombination aus Tabellen und Grafiken empfehlen.

Gestaltungsregeln für Tabellen und Grafiken

- Werte sortieren, wenn inhaltlich sinnvoll: nach der Häufigkeit bzw. den Anteilen, aufsteigend oder absteigend, entweder nach den Werten der Frauen oder jenen der Männer – je nachdem, was man betonen möchte. Wichtig: Dies ist nur dann zu empfehlen, wenn es der inhaltlichen Reihenfolge nicht widerspricht wie im Beispiel mit den Bildungsabschlüssen, wie bei Altersgruppen oder Einkommenskategorien. Es kommt also vorwiegend für nominale Daten in Frage.
- Werte zu größeren Kategorien zusammenfassen. Dabei ist wiederum zu beachten, dass nicht solche Unterscheidungen, die man eigentlich betonen wollte, durch die Zusammenfassung in einer Kategorie „verschwinden“.
- einfaches Layout bevorzugen,
- die Worte „Mädchen/Frauen“ und „Buben/Männer“ anstatt „weiblich/männlich“ verwenden,
- Zahlen auf ganze Zehner, Hunderter, Tausender... runden; Prozentangaben auf ganze Zahlen runden,
- nicht notwendige Zahlen weglassen (z. B. „genderblinde“ Gesamtzahlen), zu viel an Information in einer Darstellung vermeiden.

Bedenkenswertes bei Grafiken

- Extra-Effekte bei grafischen Darstellungen gehen häufig damit einher, dass Ergebnisse verzerrt oder schwerer erkenntlich sind. Mit Effekten wie dreidimensionaler Darstellung etc. daher zurückhaltend umgehen.
- Die Darstellung sollte beim natürlichen Nullpunkt beginnen, andernfalls verzerrt dies die Darstellung.

Tabellen und Grafiken: Begleittexte und Erläuterungen

- Analysen sollten in klaren Worten formuliert werden und die LeserInnen durch die Tabellen und Grafiken führen.
- Die verwendeten Konzepte und Definitionen sollten klar erklärt werden, etwa: was wird als „Einkommen“ gerechnet, wer zählt als „teilzeitbeschäftigt“, ab welchem Alter wurde die „Bevölkerung“ betrachtet usw.
- Auch der Erhebungszeitpunkt oder -zeitraum sollte deutlich gemacht werden.
- Aus den Überschriften von Tabellen und Grafiken sollte klar deren Inhalt hervorgehen.
- Sollten Daten fehlen (z. B. weil sie nicht erhoben werden konnten) oder aus Vereinfachungsgründen weggelassen werden (etwa sehr kleine Kategorien in Diagrammen), so sollte darauf hingewiesen werden.

D FALLBEISPIEL BESCHÄFTIGUNG

Von den Rohdaten zur Gender-Analyse

Nun kommen wir zu einem Beispiel zum Thema Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, in dem die bisher be-

sprochenen Möglichkeiten einfacher Analyse und grafischer Darstellung integriert sind.²⁴⁸ Es wird zeigen, wie die Berechnung von Verhältniszahlen wie Gender Gaps und Gender Ratios²⁴⁹ sowie die Darstellung in Form von Grafiken zusätzliche Analysen ermöglichen.

Tabelle: Arbeitslose, Beschäftigte und Arbeitslosenquote 1997 – 2006, Steiermark

Jahr	Unselbstständig Beschäftigte			Arbeitslose			Arbeitslosenquote in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
1997	415.902	172.604	243.299	36.491	17.687	18.804	8,1	9,3	7,2
1998	419.480	175.517	243.963	37.035	18.001	19.034	8,1	9,3	7,2
1999	423.524	178.275	245.249	33.814	15.890	17.923	7,4	8,2	6,8
2000	429.325	183.138	246.187	29.486	13.602	15.885	6,4	6,9	6,1
2001	432.879	186.916	245.962	30.181	13.357	16.824	6,5	6,7	6,4
2002	433.610	190.538	243.073	33.735	14.165	19.570	7,2	6,9	7,5
2003	437.534	195.444	242.091	34.594	14.163	20.430	7,3	6,8	7,8
2004	441.642	198.250	243.393	33.166	14.065	19.101	7,0	6,6	7,3
2005	447.902	204.334	243.569	35.221	15.108	20.113	7,3	6,9	7,6
2006	454.832	210.210	244.624	33.168	14.469	18.699	6,8	6,4	7,1

Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali

Darstellung in Form von Tabellen

Die Ausgangstabelle enthält nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über die Entwicklung der Zahl der unselbstständig Beschäftigten, der Arbeitslosen und der Arbeitslosenquoten für die Steiermark in einer Zehn-Jahres-Periode, nämlich von 1997 bis 2006 – Daten, die leicht verfügbar sind.²⁵⁰ Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind nicht unbedingt auf den ersten Blick auszumachen; die Daten müssen dazu relativ genau betrachtet werden.

In der folgenden Tabelle finden Sie zusätzlich die Daten für das Arbeitskräftepotenzial (oder Arbeitskräfteangebot) nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt. Sie ergibt sich aus der Summe der unselbstständig Beschäftigten plus der Arbeitslosen.²⁵¹ Wir benötigen auch diese Werte für die weitere Analyse.

Tabelle: Arbeitskräfteangebot 1997 – 2006, Steiermark

Jahr	Arbeitskräfteangebot	
	Frauen	Männer
1997	172.604	243.299
1998	175.517	243.963
1999	178.275	245.249
2000	183.138	246.187
2001	186.916	245.962
2002	190.538	243.073
2003	195.444	242.091
2004	198.250	243.393
2005	204.334	243.569
2006	210.210	244.624

Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali

²⁴⁸⁾ Das Beispiel haben Wroblewski/Leitner/Steiner 2001: 31ff. in ihrer Arbeit „Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Genderanalyse“ für die Stadt Wien entworfen. Da es sowohl thematisch für dieses Handbuch sehr geeignet ist (Arbeitsmarkt) als auch geradezu exemplarisch demonstriert, wie eine Gender-Analyse Schritt für Schritt vorangetrieben werden kann, wobei sowohl Tabellen als auch Analysen und Grafiken zur Anwendung kommen, wird hier darauf zurückgegriffen. Hier wird es allerdings auf aktuelle Arbeitsmarktdaten der Steiermark angewendet.

²⁴⁹⁾ Genau erklärt werden die Gender Gaps und Gender Ratios im Abschnitt „B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION“, „2. Genderspezifische Verhältniszahlen“ in diesem Kapitel.

²⁵⁰⁾ zum Beispiel von der AMS-Homepage (www.ams.at) bzw. den einzelnen Bundesländerseiten des AMS sowie über die Informationssysteme zum Thema Arbeitsmarkt und Beschäftigung, die das Wirtschafts- und Arbeitsministerium betreibt: www.dnet.at/ellis

²⁵¹⁾ Mehr dazu sowie zu anderen Konzepten (wie Labour Force) im Abschnitt „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“ dieses Kapitels.

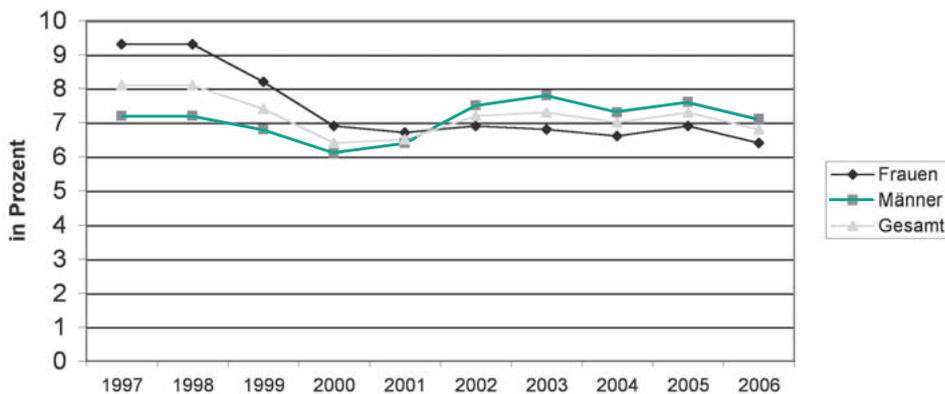
Darstellung in Form von Diagrammen

Nun sollen die Geschlechterunterschiede mittels einiger Grafiken noch deutlicher gemacht werden.

Im ersten Liniendiagramm zeigen wir die Entwicklung der Arbeitslosenquo-

ten von Frauen, von Männern als auch insgesamt, so wie sie auch aus der Tabelle ablesbar sind. Aus der Abbildung sehen wir sehr rasch, dass die Arbeitslosenquote der Frauen bis zum Jahr 2001 über der der Männer lag, dass es sich seit 2001 aber durchgängig genau umgekehrt verhielt.

Abbildung: Entwicklung der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern, 1997 - 2006, Steiermark

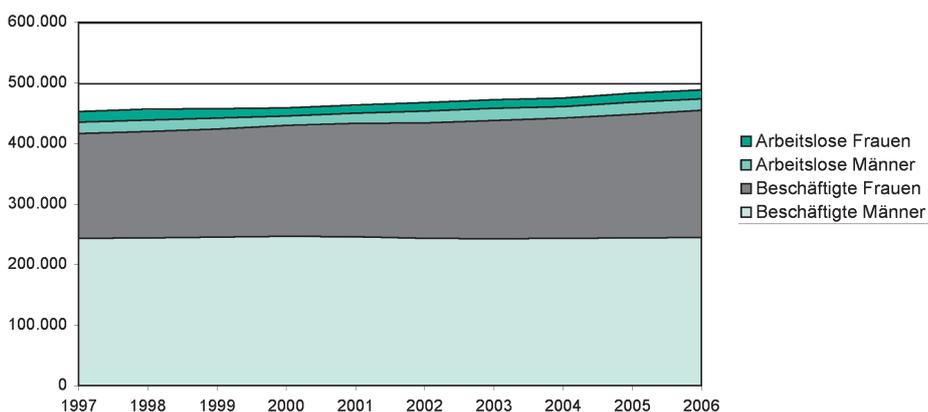


Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Zahl der unselbstständig Beschäftigten sowie der Arbeitslosen, jeweils für Frauen und Männer getrennt, in Form eines Flächendiagramms. Daraus ist gleichzeitig das Arbeitskräf-

teangebot ersichtlich. Erkennbar ist auch, dass die Zunahme des Arbeitskräfteangebotes hauptsächlich durch den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zu Stande gekommen ist.

Abbildung: Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes 1997 - 2006, Steiermark

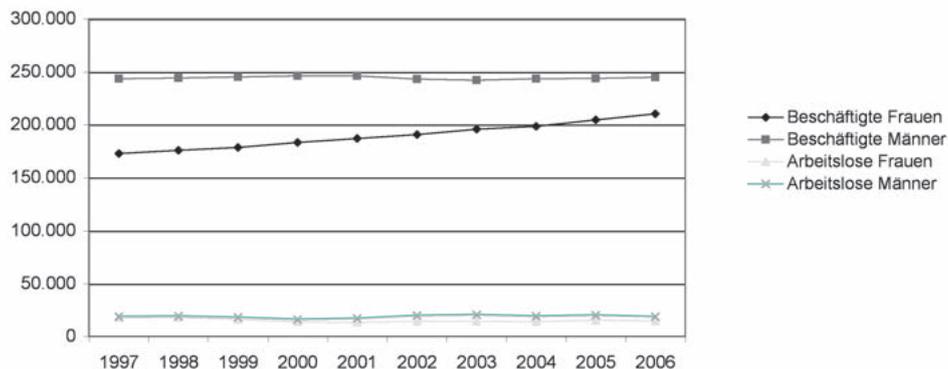


Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali

Zu beachten ist bei der vorigen Grafik, dass sie etwas Täuschungspotenzial in sich birgt: Man könnte glauben, dass die Zahlen der Arbeitslosen steigen, weil die entsprechenden Kurven nach oben weisen. In Wirklichkeit steigen sie nicht, es entsteht nur der Eindruck, weil die Beschäftigtenzahlen (der Frauen) zunehmen und die Arbeitslosenkurven darauf aufbauen.

Daher stellen wir die Entwicklung in einem anderen Diagramm noch deutlicher dar: Dieses zeigt wiederum die Entwicklung der absoluten Zahlen an Beschäftigten und Arbeitslosen. Diesmal aber addieren wir die Werte nicht und präsentieren sie nicht als Summen wie zuvor, sondern tragen sie jeweils einzeln ein und verwenden einen anderen – größeren – Maßstab.

Abbildung: Entwicklung der Beschäftigten und Arbeitslosen 1997-2006, Steiermark



Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali

Zuvor haben wir gesehen, dass die Arbeitslosenquote der Frauen bis 2001 niedriger war als die der Männer und dass sich dieses Verhältnis ab diesem Zeitpunkt umgedreht hat. Die Arbeitslosenquote errechnet sich wie folgt: $\frac{\text{Arbeitslose}}{(\text{unselbstständig Beschäftigte} + \text{Arbeitslose})} \times 100$. Aus dieser Grafik geht nun als Erklärung hervor, dass dies einerseits durch die leicht rückläufige absolute Zahl der Arbeitslosen bei den Frauen zu erklären ist – ihre Zahl entfernt sich von der

der arbeitslosen Männer. Andererseits ist hier noch deutlicher die steigende Frauenbeschäftigung als Grund zu erkennen – die Zahl der beschäftigten Männer ist praktisch gleich geblieben, die der Frauen dagegen deutlich gestiegen.

Um noch mehr über die Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern herauszufinden, berechnen wir nun Gender Gaps und Gender Ratios.

Tabelle: Gender Gaps und Gender Ratios 1997-2006, Steiermark

Jahr	Arbeitslosenquote (ALQ)			Gender Gap ALQ		Gender Ratio		ALQ
	Insges.	Männer	Frauen	absolut	relativ	Arbeitslose (AL)	Arbeitskräfteangebot (AK)	
1997	8,1	7,2	9,3	-2,1	29,2	0,94	0,73	1,29
1998	8,1	7,2	9,3	-2,1	29,2	0,95	0,74	1,29
1999	7,4	6,8	8,2	-1,4	20,6	0,89	0,74	1,21
2000	6,4	6,1	6,9	-0,8	13,1	0,86	0,75	1,13
2001	6,5	6,4	6,7	-0,3	4,7	0,79	0,76	1,05
2002	7,2	7,5	6,9	0,6	-8	0,72	0,78	0,92
2003	7,3	7,8	6,8	1	-12,8	0,69	0,8	0,87
2004	7,0	7,3	6,6	0,7	-9,6	0,74	0,81	0,9
2005	7,3	7,6	6,9	0,7	-9,2	0,75	0,83	0,91
2006	6,8	7,1	6,4	0,7	-9,9	0,77	0,85	0,9

Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali, eigene Berechnungen

Bevor wir zur Interpretation übergehen, sei zu dieser Tabelle noch eines angemerkt: Hier wird sehr deutlich, dass der relative Gender Gap und das Gender Ratio denselben Sachverhalt

ansprechen, nur unterschiedlich ausgedrückt (vergleiche etwa für das Jahr 1997: relativer Gender Gap von 29,2%, Gender Ratio für die Arbeitslosenquote: 1,29).

Nun zur Erklärung der obigen Tabelle. An Hand der Maßzahlen lässt sich rasch erkennen, dass sich in punkto Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern innerhalb des letzten Jahrzehnts sehr viel verändert hat.

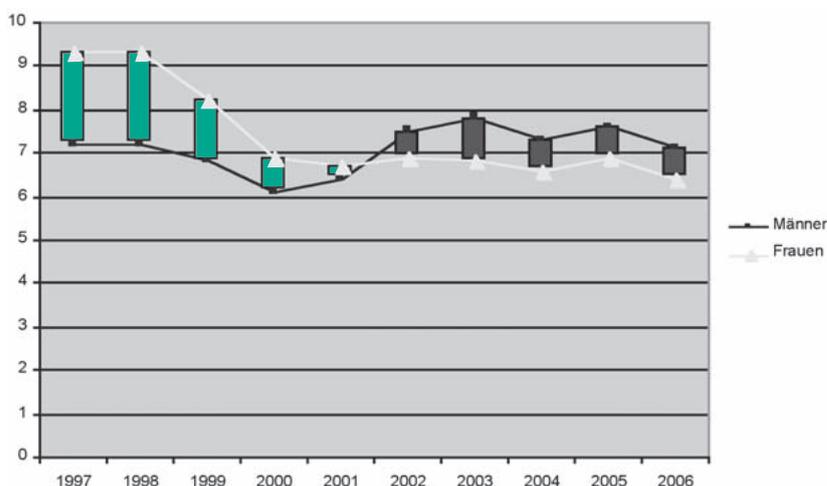
Betrachten wir die absoluten Gender Gaps zwischen den Arbeitslosenquoten, so sehen wir, dass Frauen zu Beginn dieses Jahrzehnts deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Männer: 1997 lag ihre Arbeitslosenquote um 2,1 Prozentpunkte höher als die der Männer. In den Jahren darauf verringerte sich diese Kluft rasch. Im Jahr 2001 lagen die Quoten am nächsten beieinander (nur 0,3 Prozentpunkte Unterschied). Ab dem darauffolgenden Jahr drehte sich das Verhältnis um: Von nun an gab es unter den Männern einen höheren Anteil an Arbeitslosen als unter den Frauen.

Auch an Hand der relativen Gender Gaps lässt sich diese Umdrehung erkennen. 1997 war die Frauen-Arbeitslosigkeit noch um 29,2 Prozent höher als die der Männer. Zuletzt war sie um 9,9 Prozent niedriger als die der Männer. Aus der Analyse der relativen Gender Gaps im gesamten Zeitverlauf geht überdies hervor, dass sich die Geschlechterunterschiede deutlich verringert haben. Nie mehr waren sie so stark wie in den ersten drei Jahren. Am geringsten war der Gap im Jahr 2001, wo er bei 4,7 Prozent lag. Ab 2002 verstärkte er sich wieder, in den letzten drei Jahren blieben die Unterschiede beinahe unverändert.

Der Vergleich der absoluten und relativen Gender Gaps in diesem Beispiel macht auch deutlich, worin die Unterschiede zwischen diesen beiden Maßzahlen bestehen. In den letzten drei Jahren beispielsweise betrug der absolute Gender Gap konstant 0,7 Prozentpunkte. Der relative Gap aber schwankte zwischen 9,2 und 9,9 Prozent. Absolute Gender Gaps können also sehr Unterschiedliches bedeuten. Es ist eben etwas Anderes, ob wir es beispielsweise mit einer katastrophalen Arbeitslosigkeit von 20 Prozent bei Männern und 22 Prozent bei Frauen zu tun haben oder mit einer von 4 Prozent bei Männern und 6 Prozent bei Frauen. Beide Male beträgt der absolute Gap 2 Prozentpunkte. Im ersten Fall jedoch liegt die Arbeitslosenquote der Frauen nur um 9,1 Prozent höher, im zweiten Fall jedoch um 50 Prozent.

Im folgenden Diagramm finden Sie die relativen Gender Gaps deutlich herausgearbeitet. Die Arbeitslosenquoten der Frauen und Männer sind in Form von Liniendiagrammen dargestellt. Die Balken, die zwischen den Frauen- und Männerwerten der einzelnen Jahre stehen, markieren die Abstände (Unterschiede) zwischen diesen beiden, also die relativen Gender Gaps.

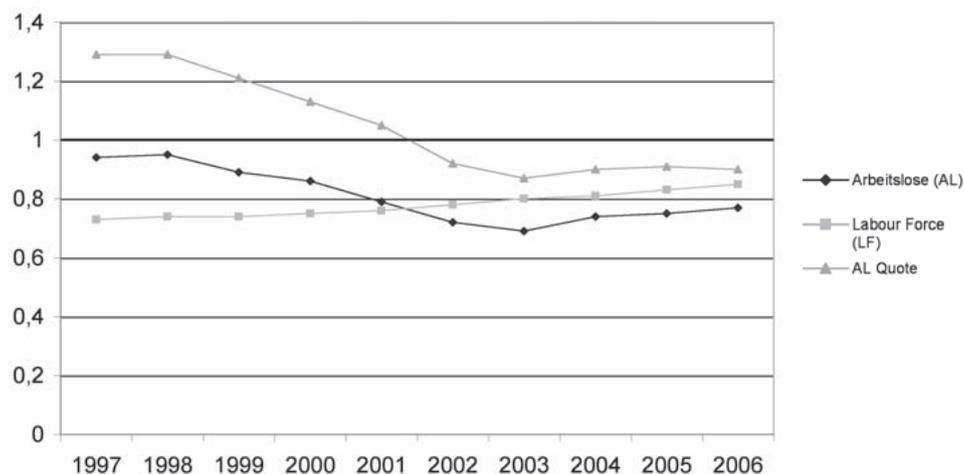
Abbildung: Entwicklung der Arbeitslosenquoten und der Unterschiede zwischen Frauen und Männern (relative Gender Gaps), 1997-2006, Steiermark



Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali, eigene Berechnungen

Nun gehen wir weiter zu den Gender Ratios, die Sie auch grafisch dargestellt finden.

Abbildung: Entwicklung der Gender Ratios 1997-2006, Steiermark



Quellen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2006: 83, AMS Steiermark, www.dnet.at/bali, eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Gender Ratios für die Arbeitslosen spiegelt wider, dass es im gesamten Jahrzehnt mehr arbeitslose Männer als Frauen gab (in absoluten Zahlen; die Gender Ratio lag immer unter 1). Weiters ist herauszulesen, dass der Geschlechterunterschied 1998 am geringsten war (0,95 stellt den höchsten Wert in der Zeitreihe dar; der Wert liegt am nächsten bei 1, was Gleichstellung bedeuten würde). Bis 2003 nahm der Unterschied zu Ungunsten der Männer stetig zu (die Gender Ratio sank, hat sich also von 1 entfernt). In diesem Jahr lag die Gender Ratio bei 0,69, was bedeutet, dass die Zahl der arbeitslosen Frauen weniger als sieben Zehntel von jener der Männer betrug. Seit 2004 steigt die Gender Ratio wieder an, der Geschlechterunterschied verringert sich.

Aus den Gender Ratios des Arbeitskräfteangebots lässt sich eine Determinante herauslesen, die die Arbeitsmarktentwicklung von Frauen und Männern das gesamte Jahrzehnt hindurch geprägt hat: eine klare Aufholentwicklung bei den Frauen. Die Gender Ratio hat sich im vergangenen Jahrzehnt langsam, aber stetig (bis auf wenige Ausnahmejahre) an 1 angenähert – das Verhältnis von Frauen und Männern, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, näherte sich also einander an. Machte das Arbeitskräfteangebot der Frauen 1997 noch nur 73 Prozent von

jenem der Männer aus, so lag es 2006 bereits bei 85 Prozent.

Aus den Gender Ratios der Arbeitslosenquoten ist schließlich ebenfalls herauszulesen, dass die Frauen bis 2001 überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen waren – die Gender Ratio der Arbeitslosenquote war höher als 1 – und dass das Verhältnis seit 2002 umgedreht ist. Wir sehen hier auch, dass die Unterschiede zu Ungunsten der Frauen größer waren als danach jene zu Ungunsten der Männer (der Wert von 1,29 aus den Jahren 1997 und 1998 ist weiter von 1 entfernt, als es die niedrigste Ratio von 0,87 aus dem Jahr 2003 ist).

An Hand der grafischen Darstellung lassen sich diese Ergebnisse noch einfacher als an Hand einer Tabelle vermitteln. Es ist rasch erkennbar, von wann bis wann Werte über oder unter 1 liegen, wie weit sie von 1 entfernt sind, in welche Richtung eine Entwicklung weist und wo sich Kurven schneiden und es also zu einer Umkehrung der Verhältnisse kommt. Auch machen Grafiken auf einen Blick sichtbar, welche Entwicklungen eher gleich geblieben sind und wo es Bewegung gegeben hat – und geben damit Hinweise auf bestimmende Faktoren wie die überproportionale Zunahme des Arbeitskräfteangebots bei den Frauen.

E FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

Abschließend kommen wir noch einmal auf das Thema Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zurück und analysieren einige ausgewählte Einkommensdaten.

Um die Lage für Österreich zu Beginn kurz, aber wirkungsvoll auf den Punkt zu bringen und deren Brisanz zu untermauern, greifen wir einige Daten aus unterschiedlichen Quellen heraus, die eine mehr als deutliche Sprache sprechen: einerseits Daten, die Österreich im internationalen Vergleich positionieren, andererseits österreichische Daten über das Ausmaß der Unterschiede.

1. Internationale Quellen

Das World Economic Forum reiht Österreich in seinem „Global Gender Gap Report 2006“ hinsichtlich der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern auf Platz 101 von 115 untersuchten Ländern – und damit auf einen der hintersten Ränge.²⁵² Im Europavergleich erreicht Österreich laut Gleichstellungsbericht der EU-Kommission den ebenfalls mageren 19. Platz aller 27 EU-Staaten.²⁵³ Österreich liegt also bei der Einkommensgerechtigkeit international gesehen im Schlussfeld.

2. Daten des Rechnungshofberichts

Für einen Überblick über die Lage in Österreich ziehen wir zuerst den letzten Rechnungshofbericht²⁵⁴ heran, da er rasch Auskunft über unterschiedliche Gruppen von EinkommensbezieherInnen zu geben vermag. Die Daten aus dem Bericht von 2006 stammen aus den Jahren 2004 und 2005. (Einen Überblick über die unterschiedlichen Datenquellen für Einkommen in Österreich und was sie beinhalten finden Sie im vorigen Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „F FALLBEISPIEL EINKOMMENSUNTERSCHIEDE“.)

Demnach betrug im Jahr 2005 bei den unselbstständig Beschäftigten der mittlere Verdienst der Frauen rund 60 Prozent des mittleren Männereinkommens (= Medians), erklärt der Bericht in seiner Zusammenfassung (Gender Ratio mit Basis Männereinkommen).²⁵⁵ In ganzen Zahlen sieht es so aus: Das Einkommen der Frauen lag bei 15.877 Euro, das der Männer bei 26.630 Euro. Anders formuliert bedeutet das: Männer verdienten um mehr als zwei Drittel mehr als Frauen (67,7%; Gender Ratio mit Basis Fraueneinkommen).

Zieht man statt der Brutto- die Nettoverdienste heran, so verringern sich die Unterschiede etwas: Nachdem Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Österreich bei höheren Einkommen höher ausfallen, wirken sie den Differenzen entgegen. Um das Ausmaß der Verringerung einschätzen zu können, hier die Zahlen: Netto verdienten die Frauen 12.744 Euro, die Männer 19.146 Euro.²⁵⁶ Somit beträgt das Nettoeinkommen der Frauen fast genau zwei Drittel des Männereinkommens, umgekehrt liegt das Nettoeinkommen der Männer bei 150 Prozent – ist also um genau die Hälfte höher als das der Frauen.

Wir kommen zu den Bruttoeinkommen zurück. Die bisher genannten Daten sind nicht arbeitszeitbereinigt. Doch selbst wenn man Teilzeitbeschäftigte herausrechnet und nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten heranzieht, „beträgt der Median der Fraueneinkommen nur 78% des mittleren Männereinkommens“, so der Bericht.²⁵⁷ Das bedeutet: Nur auf Fulltime-Arbeitende gerechnet, verdienten Männer immer noch um 28 Prozent mehr als Frauen.

Arm sind auch die Pensionistinnen dran: Frauen bekamen im Mittel 10.056 Euro (brutto), Männer 19.732. Frauen mussten somit mit gut der Hälfte (51 Prozent) dessen auskommen, was Männer erhalten²⁵⁸ – Männer bekamen also beinahe das Doppelte ausbezahlt.

²⁵² Hausmann/Tyson/Zahidi 2006: 35, Country Profile Austria. Mehr zum Global Gender Gap Report im Abschnitt „B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION“, „2. Genderspezifische Verhältniszahlen“ in diesem Kapitel.

²⁵³ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007: 17, 25

²⁵⁴ Rechnungshof 2006

²⁵⁵ Rechnungshof 2006: 5

²⁵⁶ Rechnungshof 2006: 45

²⁵⁷ Rechnungshof 2006: 5

²⁵⁸ Rechnungshof 2006: 10

Enorm sind die Unterschiede schließlich auch bei den Selbstständigen: Die ausschließlich selbstständig erwerbstätigen Männer verdienten 16.586 Euro, die Frauen 7.352 Euro. Das heißt: Die Männer verzeichneten um 84 Prozent höhere Einkünfte.²⁵⁹

3. Daten der Verdienststrukturerhebung (VESTE)

Da angesichts der hohen Teilzeitraten auf Stunden bereinigte Daten besonders aussagekräftig sind, arbeiten wir im Folgenden mit der Verdienststrukturerhebung (VESTE) weiter. Sie ist eine der wenigen Quellen, die umfangreiche Statistiken sowohl auf Stundenbasis als auch nach zahlreichen Aufschlüsselungen bereithält. Diese Stundendaten werden wir nun nach einigen für die Höhe der Einkommen wesentlichen Merkmalen durch-

forsten. Die aktuellsten verfügbaren Daten der VESTE – die ausschließlich unselbstständig Beschäftigte umfasst – stammen aus dem Jahr 2002, da sie nur alle vier Jahre durchgeführt wird. (Zur Erhebungsmethode, den genauen Inhalten und weiteren Vor- und Nachteilen der VESTE vergleichen Sie bitte den entsprechenden Abschnitt im vorigen Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“.)

Bruttojahresverdienste

Zuvor verschaffen wir uns einen ersten Überblick über die groben Trends der Gesamt-Einkommensverteilung an Hand der Bruttojahresverdienste aus dieser Quelle, um innerhalb eines einheitlichen Erhebungsmodus zu bleiben und nicht zu sehr zwischen Quellen zu wechseln, die allesamt etwas Unterschiedliches messen.

Tabelle: Bruttojahresverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2002 nach Geschlecht in Euro, nicht arbeitszeitbereinigt

Verteilungsmaß	.. % der Bevölkerung liegen unter diesem Einkommen	.. % der Bevölkerung liegen über diesem Einkommen	Frauen	Männer
1. Dezil	10%	90%	7.716	19.381
2. Dezil	20%	80%	11.404	22.507
1. Quartil	25%	75%	12.866	23.761
3. Dezil	30%	70%	14.142	24.937
4. Dezil	40%	60%	16.198	27.188
Median ²⁶⁰	50%	50%	18.488	29.865
6. Dezil	60%	40%	21.056	33.019
7. Dezil	70%	30%	24.155	37.721
3. Quartil	75%	25%	26.359	40.822
8. Dezil	80%	20%	29.058	44.832
9. Dezil	90%	10%	36.842	60.121
Arithmetisches Mittel	-	-	21.567	37.465

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁶¹. Voll- und Teilzeitbeschäftigte, ohne Lehrlinge

Diese Zahlen sind nicht arbeitszeitbereinigt, was aber keineswegs bedeutet, dass sie deswegen nicht einer Betrachtung Wert wären. Immerhin bilden sie exakt und unbeschönigt ab, was Frauen und was Männer tatsächlich an Einkünften erzielen. Geht man vom Ideal einer Gesellschaft aus, in der die Verteilung von unbezahlter und

bezahlter Arbeit, von gut und schlecht entlohnter Arbeit, von Ausbildungen usw. gleich verteilt ist, müssten ja die Einkommen zwischen den Geschlechtern auch ohne Arbeitszeitbereinigung gleich verteilt sein. Faktum aber ist: Die Hälfte der Männer verdiente 2002 weniger (bzw. mehr) als 29.865 Euro (Medianwert), bei den Frauen waren dies

²⁵⁹⁾ Rechnungshof 2006: 83

²⁶⁰⁾ = 5. Dezil bzw. 2. Quartil

²⁶¹⁾ Statistik Austria 2006: 29. Inklusive jährlicher Sonderzahlungen. Auf Euro gerundet.

18.488 Euro. Und damit hatten Frauen nur 62 Prozent dessen zur Verfügung, was Männer erhielten (ein sehr ähnliches Ergebnis zu dem des Rechnungshofberichts, dessen Daten später erhoben wurden).

Um das Analysieren zu erleichtern, wurden in die Tabelle die beiden Spalten darüber eingefügt, wie viele Prozent der Bevölkerung über den entsprechenden Einkommenswerten und wie viele darunter liegen. So lässt sich aus der Tabelle weiters Folgendes herauslesen:

- Mehr als 90 Prozent der Männer verdienen mehr als die Hälfte aller Frauen (der 1. Dezil-Wert der Männer ist mit 19.381 Euro noch immer höher als der Median der Frauen mit 18.488 Euro).
- Weniger als ein Fünftel der Frauen verdiente so viel wie die Hälfte aller Männer (der 8. Dezil-Wert der Frauen ist mit 29.058 Euro noch deutlich niedriger als der Median der Männer mit 29.865 Euro).
- Die Spannweite war bei den Frauen größer als bei den Männern. Eine Frau im 9. Dezil verdiente 4,8 Mal so viel wie eine im 1. Bei den Männern ist es nur das 3,1-fache. Der Hauptgrund dafür liegt darin, dass Frauen in unterschiedlicheren Ausmaßen erwerbstätig sind als Männer, die größtenteils Vollzeit arbeiten.

Außerdem ist aus der Tabelle einiges Grundlegende über die Verteilung von Einkommensdaten zu erfahren, wie es nicht nur für Österreich, sondern für die meisten Staaten typisch ist. Es ist zu erkennen, dass die Einkommen auch innerhalb der Geschlechter sehr ungleich verteilt sind. Der Großteil der Bevölkerung konzentriert sich in vergleichsweise niedrigen Einkommensklassen, relativ wenige heben sich deutlich von den anderen ab. So sind die Sprünge zwischen den unteren Dezilen geringer als die zwischen den oberen. Die Spannweite zwischen dem 1. Quartil und dem Median²⁶² beträgt etwa bei den Männern 6.104 Euro, zwischen dem Median und dem 2. Quartil liegen bereits 10.957 Euro. Und während zwischen den unteren Männer-Dezilen die Sprünge mehrmals bei gut 1.000 und

2.000 Euro liegen, besteht allein zwischen dem 8. und 9. Dezil eine Kluft von 15.289 Euro.

Diese Verteilung – viele Menschen mit relativ geringen Einkommen, einige wenige mit sehr hohen – bringt es auch mit sich, dass das arithmetische Mittel bei Einkommensdaten stets höher liegt als der Median: Die hohen „Ausreißer“werte treiben den Durchschnitt nach oben. Hier wie auch im Weiteren werden daher hauptsächlich die Mediane – nicht die arithmetischen Mittel – zur Analyse herangezogen, weil sie sich aus den genannten Gründen weniger von einzelnen, aus der Reihe tanzenden Werten beirren lassen und allgemein als besser geeignet für die Beschreibung von Einkommensverteilungen gelten.²⁶³

Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, fällt auch der Gender Gap beim Vergleich der Durchschnitte größer aus als bei den Medianeinkommen. Frauen kommen auf rund 62 Prozent des Männer-Medians, aber nur auf 58 Prozent des Männer-Durchschnitts – eine deutlich größere Kluft. Dies ist deshalb so, weil Frauen viel seltener Spitzeneinkünfte kassieren, die dagegen bei den Männern den Durchschnittslohn deutlich anheben.²⁶⁴

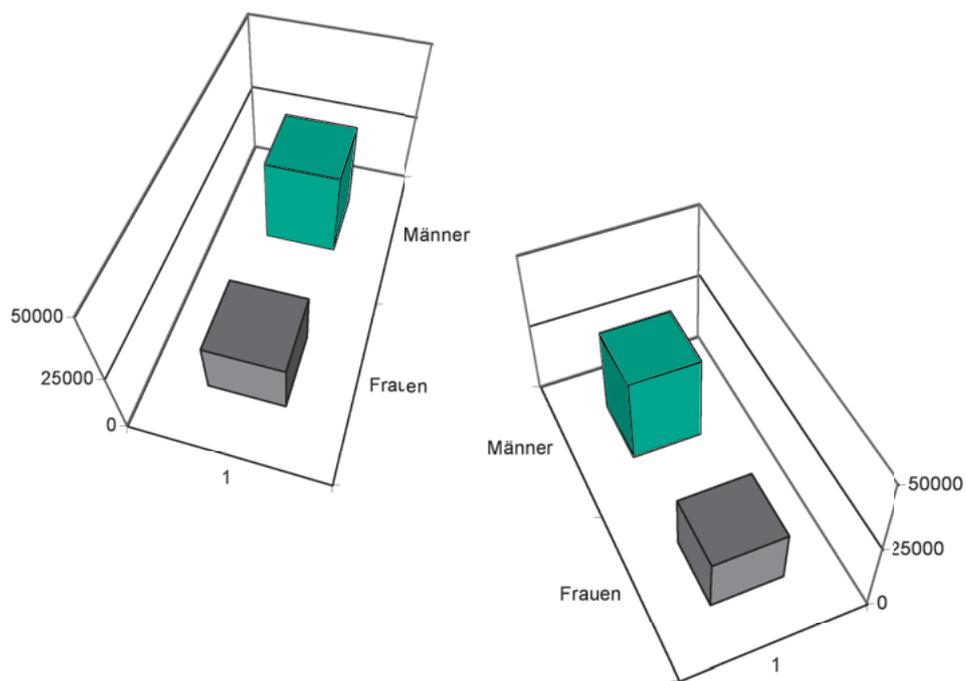
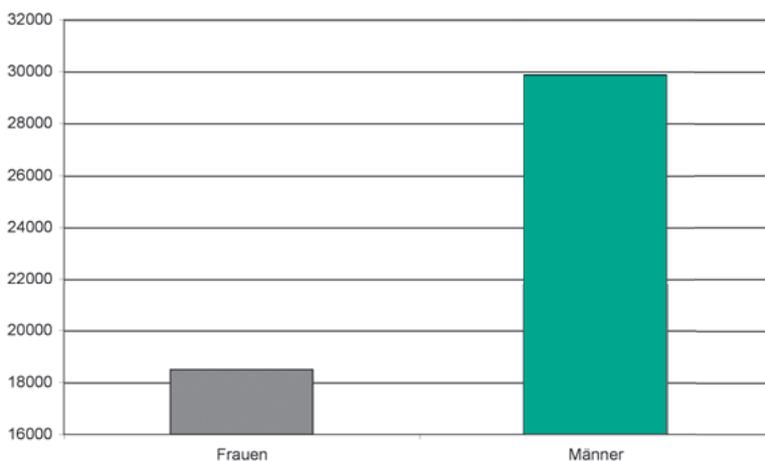
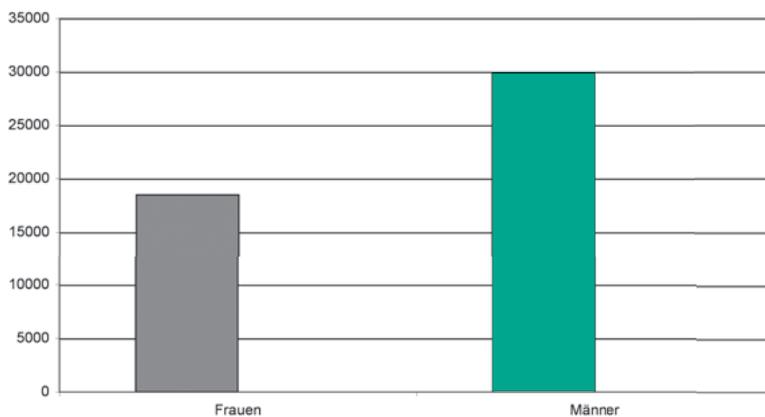
Unterschiedlich drastisch stellen wir die Unterschiede auch in den folgenden vier Grafiken dar. Zwar wird immer der Median verwendet, jedoch gehen wir dabei bei der ersten Grafik zurückhaltend bzw. seriös vor, indem wir die Skala beim natürlichen Nullpunkt beginnen lassen. In der zweiten lassen wir die relativen Unterschiede stärker erscheinen, als sie sind, indem die Skala erst bei 16.000 beginnt – eine Variante, die auf Grund ihrer verzerrenden Wirkung nicht empfohlen wird. Wollte man die Differenzen vertuschen oder herunterspielen, so würde die Varianten 3 und 4 mit der Vogelperspektive wählen, in denen das Ausmaß der Unterschiede kaum auszumachen ist.

²⁶² Ein solcher 25-Prozent-Abstand wird auch „Interquartilsabstand“ genannt.

²⁶³ Ausführlich besprochen wird dies im Abschnitt „A ANALYSE UND INTERPRETATION: BASICS“, „3. Lagemaße bzw. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwerte & Co.)“ in diesem Kapitel.

²⁶⁴ vgl. auch Biffi/Leoni 2006: 3

Abbildung: Bruttojahresverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Euro, 2002, Mediane – 4 Mal unterschiedlich dargestellt



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁶⁵. Voll- und Teilzeitbeschäftigte, ohne Lehrlinge

²⁶⁵⁾ Statistik Austria 2006: 29. Inklusive jährlicher Sonderzahlungen. Auf Euro gerundet.

Bruttostundenverdienste

Als Nächstes sollen die Bruttostundenverdienste unter die Lupe genommen werden. Hier sticht rasch ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Höhe der Bezahlung ins Auge, nämlich das Beschäftigungsausmaß. Teilzeitbeschäftigte verdienen nicht nur in

Summe logischerweise weniger als Fulltime-Erwerbstätige, sondern sie wurden auch pro Stunde unterproportional bezahlt, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist. Wer 20 Stunden pro Woche arbeitet, verdient daher (im Schnitt) nicht die Hälfte der Fulltime-Beschäftigten, sondern weniger.

Tabelle: Bruttostundenverdienste der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Euro, 2002, Mediane

Verteilungsmaß	VZ- und TZ-Beschäftigte		VZ-Beschäftigte		TZ-Beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Median	8,54	11,51	9,07	11,58	7,93	8,95
Arithmetisches Mittel	9,96	13,53	10,4	13,59	9,36	12,46
Zahl der Beschäftigten	603.500	1.063.411	345.454	1.008.788	258.046	54.623

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁶⁶. Ohne Lehrlinge.

Unselbstständig beschäftigte Frauen verdienen in Österreich 2002 gemessen am Median 8,54 Euro pro Stunde, Männer 11,51 Euro. Die Bruttostundenverdienste von Teilzeitbeschäftigten waren nicht nur in Summe niedriger, sondern auch in allen einzelnen Wirtschaftsabschnitten (etwa: „Sachgütererzeugung“, „Handel“, Kredit- und Versicherungswesen)²⁶⁷. Der Unterschied kann also nicht (zur Gänze) damit erklärt werden, dass sich besonders viele Teilzeitbeschäftigte in Niedriglohnbranchen wie dem Handel finden. Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen um rund 13 Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Frauen, bei den Männern betrug die Differenz sogar noch mehr, nämlich 23 Prozent.

Gleichzeitig tauchten die Einkommensnachteile der Frauen auch innerhalb der Untergruppierungen der Voll- und Teilzeitbeschäftigten auf. Sowohl insgesamt als auch innerhalb der Gruppe der Vollzeit- sowie innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten verdienten Männer deutlich mehr. Das bringt es mit sich, dass die (innerhalb ihrer Geschlechtsgenossinnen besser

gestellten) vollzeitbeschäftigten Frauen nur wenig mehr verdienten als die (innerhalb ihrer Geschlechtsgenossen schlechter gestellten) teilzeitbeschäftigten Männer (9,07 gegenüber 8,95 Euro).

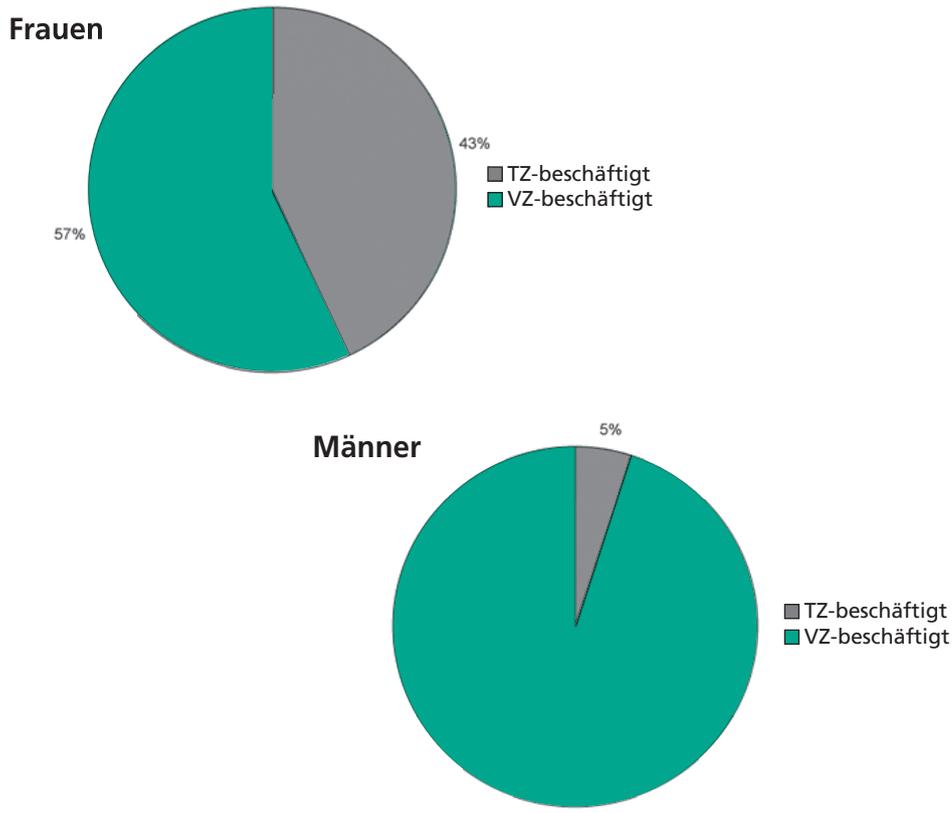
Mit dem Unterschied der Löhne zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist ein wichtiger Faktor für die insgesamt geringere Bezahlung von Frauen bestimmt, denn: Frauen sind zu einem weit höheren Ausmaß teilzeitbeschäftigt. Wie aus den Beschäftigtenzahlen in obiger Tabelle hervorgeht, waren von den Frauen 43 Prozent teilzeitbeschäftigt, während es von den Männern nur 5 Prozent waren.²⁶⁸ Frauen stellten damit 83 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten, aber nur 26 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten. Diese Verteilungen werden auch in den folgenden Kreisdiagrammen dargestellt.

²⁶⁶ Statistik Austria 2006: 24. Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

²⁶⁷ Statistik Austria 2006: 23f. – Gemäß der ÖNACE-Kategorisierung, vergleiche dazu das Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.

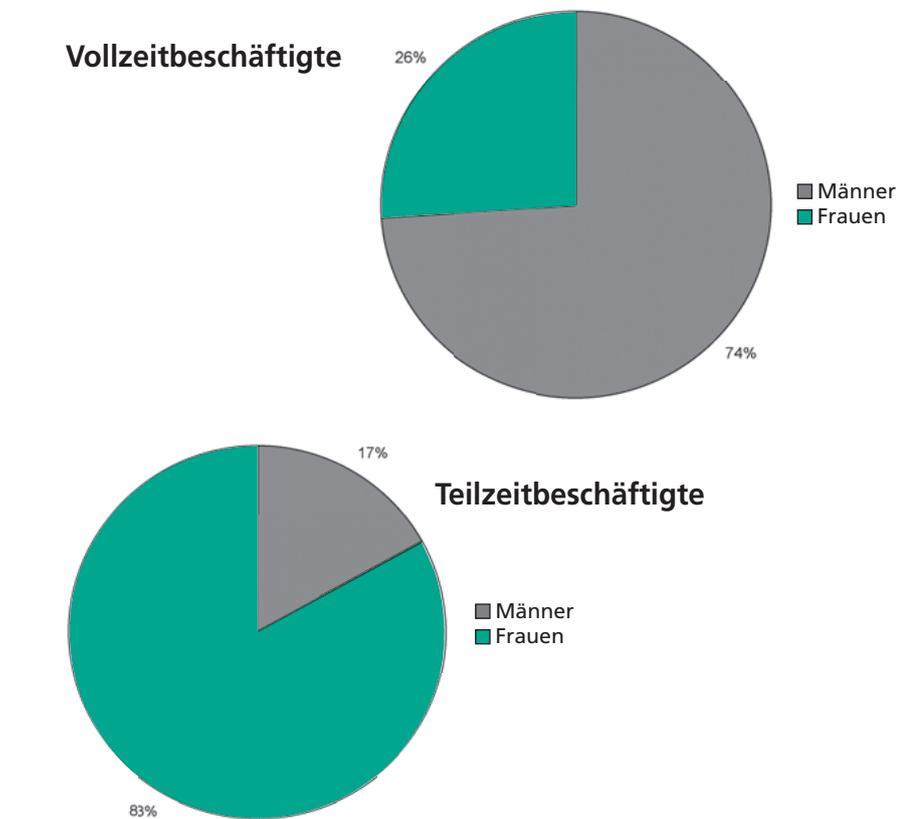
²⁶⁸ Statistik Austria 2006: 15, 25

Abbildung: Frauen und Männer nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, 2002



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁶⁹. Ohne Lehrlinge.

Abbildung: Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht, 2002



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷⁰, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

²⁶⁹⁾ Statistik Austria 2006: 15, 25

²⁷⁰⁾ Statistik Austria 2006: 15, 25

Im Folgenden werden aus den Bruttostundenverdiensten einige aussagekräftige Kennzahlen errechnet: die Anteile der Frauen- an den Männereinkommen sowie umgekehrt die Anteile der Männer- an den Fraueneinkommen

(also die Gender Ratios, einmal mit Basis Männereinkommen, einmal mit Basis Fraueneinkommen) sowie die Nachteile der Frauen gegenüber den Männern (also die relativen Gender Gaps mit Basis Männereinkommen).²⁷¹

Tabelle: Bruttostundenverdienste, Überblick Kennzahlen

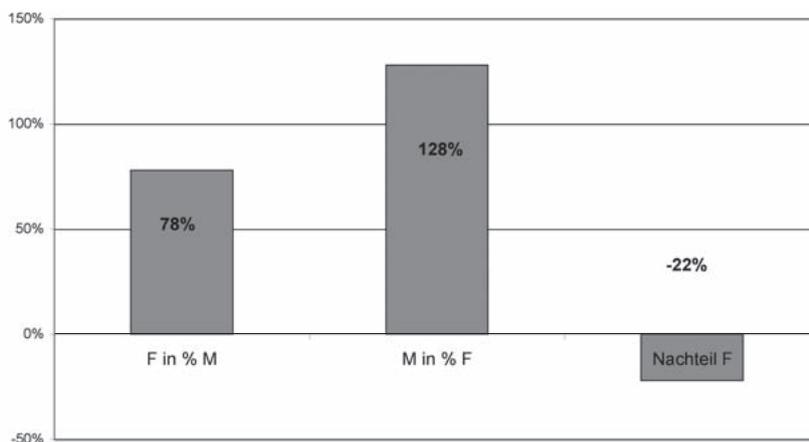
	Bruttostundenverdienste		Frauen in % Männer	Männer in % Frauen	Nachteil Frauen gegenüber Männern
	Frauen	Männer			
VZ-Beschäftigte, Median	9,07	11,58	78	128	-22
VZ-Beschäftigte, arithmetisches Mittel	10,40	13,59	77	131	-23
TZ-Beschäftigte, Median	7,93	8,95	89	113	-11
TZ-Beschäftigte, arithmetisches Mittel	9,36	12,46	75	133	-25

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷², eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

Betrachten wir die Bruttostundeneinkommen nur der Vollzeitbeschäftigten (auf Basis der Mediane), so zeigt sich: Frauen verdienen etwas mehr als drei Viertel (78 Prozent) von dem, was Männer verdienen. Damit beträgt ihr Einkommensnachteil 22 Prozent. Männer lukrierten umgekehrt um mehr als ein Viertel mehr als Frauen (128 Prozent). Diese drei verschiedenen Arten, die relativen Geschlechterunterschiede

auszudrücken, finden Sie auch in der folgenden Grafik dargestellt. Herauszulesen ist aus den Verhältniszahlen weiters, dass der Gender Pay Gap bei den Vollzeitbeschäftigten auf Basis der Mediane höher ausfällt als bei den Teilzeitbeschäftigten. Und wieder zeigt sich, dass die Mediane niedriger sind als die arithmetischen Mittel und dass die Gender Gaps bei den Medianen ebenfalls geringer ausfallen.

Abbildung: Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten, 2002, Mediane: relative Unterschiede zwischen Frauen und Männern



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷³, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

²⁷¹⁾ Näheres zu Gender Gaps ebenso wie zu Ratios finden Sie im Abschnitt „B GENDERSENSIBLE ANALYSE UND INTERPRETATION“, „2. Genderspezifische Verhältniszahlen“ in diesem Kapitel.

²⁷²⁾ Statistik Austria 2006: 24. Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

²⁷³⁾ Statistik Austria 2006: 24. Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Als Nächstes betrachten wir die Einkommen nach einigen weiteren Merkmalen der Beschäftigten, und zwar exemplarisch nach Alters- und nach Berufsgruppen. Schließlich bestehen gerade in diesen zwei wichtige Erklärungsansätze für die Einkommenssche-re.

Was das Alter angeht, so lautet ein Argument: Der Gender Pay Gap liege

zum Teil daran, dass Frauen aufgrund von Betreuungspflichten aus dem Beruf aussteigen bzw. die Arbeitszeit reduzieren und ihre Berufslaufbahnen damit einen Dämpfer erhalten. Dies ist auch tatsächlich der Fall, wie die Daten nahe legen. Gleichzeitig zeigen sie, dass dies nur einen Teil der Differenzen erklären kann, denn: Der Einkommensnachteil der Frauen ist bereits bei den 15- bis 19-jährigen beträchtlich.

Tabelle: Bruttostundenverdienste nach Altersgruppen und Geschlecht, 2002, Mediane, in Euro

Altersgruppe	Frauen	Männer	Nachteil Frauen gegenüber Männern	Vorteil Männer gegenüber Frauen
15 bis 19 Jahre	6,49	7,86	-17	+ 21
20 bis 29 Jahre	8,06	9,93	- 19	+ 23
30 bis 39 Jahre	8,92	11,80	-24	+32
40 bis 49 Jahre	8,97	12,68	-29	+41
50 bis 59 Jahre	9,00	13,20	-32	+47
60 und mehr Jahre	8,22	11,56	-29	+41

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷⁴, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

Die Verteilung der Stundenverdienste nach Altersgruppen zeigt, dass diese bei beiden Geschlechtern mit zunehmendem Alter anstiegen. Eine Ausnahme bildete die Gruppe der mehr als 60-jährigen, bei ihnen sanken die Verdienste wieder. Insgesamt fiel der Einkommenszuwachs bei den Männern deutlich höher aus. Bei Frauen verläuft der Verdienstanstieg ab der Gruppe der 30-jährigen deutlich flacher, ja, die Einkommen stagnieren ab diesem Alter beinahe. So verdienten Frauen zwischen 50 und 59 Jahren nur knapp 12 Prozent mehr als die Frauen zwischen 20 und 29 Jahren. Männer konnten ihre Einkommen in dieser Zeit hingegen um ein Drittel steigern.

Entsprechend waren die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Verdiensten bei den Jüngeren noch weniger stark ausgeprägt. Dennoch waren sie mit einem Vorteil der Männer gegenüber den Fraueneinkommen von mehr als einem Fünftel (21 Prozent) bereits deutlich vorhanden. In der Folge nahmen die Einkommensdifferenzen mit dem Alter zu. Am höchsten

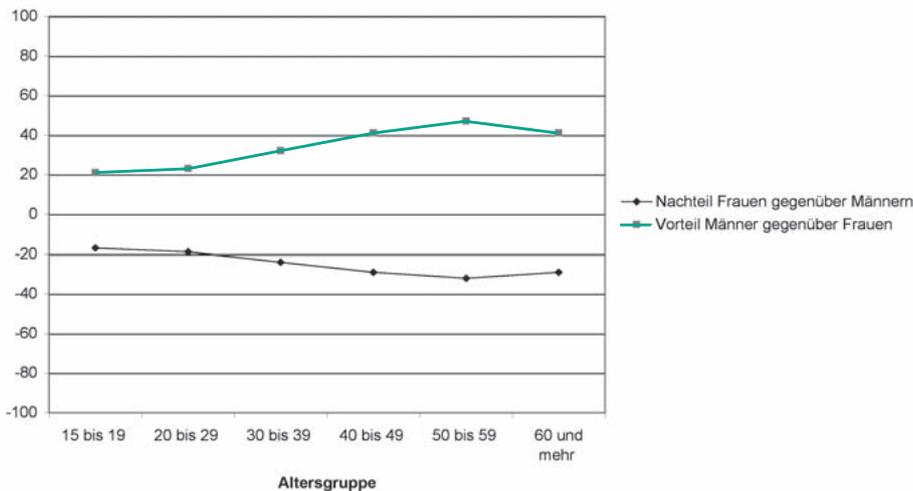
waren sie bei den 50- bis 59-jährigen, wo die Männer fast um die Hälfte mehr verdienten (47 Prozent). Laut Auswertung der VESTE durch Statistik Austria betrifft diese Entwicklung übrigens auch Beschäftigte mit dem gleichen Bildungshintergrund.²⁷⁵

Die folgende Grafik zeigt zusammengefasst die Entwicklung der relativen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, und zwar einmal ausgehend von den Frauenwerten gerechnet, einmal von den Männerwerten.

²⁷⁴⁾ Statistik Austria 2006: 43. Ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

²⁷⁵⁾ Statistik Austria 2006: 42f.

Abbildung: Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten, 2002, Mediane: relative Unterschiede zwischen Frauen und Männern



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷⁶, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

Abschließend sollen noch die Stundenverdienste nach dem Beruf einer näheren Überprüfung unterzogen werden. Schließlich haben wir es in Österreich mit einem stark segregierten Arbeitsmarkt zu tun, in dem Frauen und Männer in einer Reihe von Berufsgruppen sehr unterschiedlich stark vertreten sind und in dem viele „typische“ Frau-

berufe besonders niedrig entlohnt sind, was als wesentliche Ursache für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gilt. Entsprechend interessant ist also, wie sich die Fraueneinkommen im Verhältnis zu den Männereinkommen innerhalb von Berufsgruppen gestalten.

Tabelle: Bruttostundenverdienste nach Beruf und Geschlecht, 2002, Mediane, in Euro

Berufsgruppen ²⁷⁷	Frauen	Anteil an den Verdiensten der Führungskräfte	Männer	Anteil an den Verdiensten der Führungskräfte	Anteil der Frauenverdienste an den Männerverdiensten
Führungskräfte	17,72	100%	25,21	100%	70%
WissenschaftlerInnen und akademische Berufe	16,58	94	19,66	78	84%
TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	13,29	75	15,62	62	85%
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	10,56	60	13,23	52	80%
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	7,41	42	10,01	40	74%
Handwerks- und verwandte Berufe	8,08	46	11,12	44	73%
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	8,34	47	10,83	43	77%
Hilfsarbeitskräfte	7,21	41	9,06	36	80%

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁷⁸, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

²⁷⁶) Statistik Austria 2006: 43. Ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

²⁷⁷) Die Berufe wurden entsprechend der Internationalen Standardklassifikation ISCO-88 (COM) eingeteilt. Vergleiche dazu das Kapitel „V. VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT VON DATEN“, „D GLOSSAR: WICHTIGE KONZEPTE“.

²⁷⁸) Statistik Austria 2006: 128f. Ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Erwartungsgemäß spielte der Beruf eine wesentliche Rolle für die Einkommensunterschiede. Die bei Weitem höchsten Einkommen pro Stunde erzielten die Führungskräfte (25,21 Euro bei Männern, 17,72 Euro bei Frauen). Es folgten die WissenschaftlerInnen und AkademikerInnen sowie, bereits etwas abgeschlagen, die TechnikerInnen, danach die Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten. Alle anderen Berufe kamen bereits auf weit weniger als die Hälfte der Verdienste der Führungskräfte.²⁷⁹ Die HilfsarbeiterInnen als Gruppe mit den niedrigsten Einkommen kamen nur mehr auf 36 Prozent (Männer) bzw. 41 Prozent (Frauen) dessen, was die Führungskräfte erreichten. In absoluten Zahlen kassierten die Führungskräfte bei den Frauen um 10,51 Euro mehr als ihre schlechtest bezahlten Geschlechtsgenossinnen, die Hilfsarbeiterinnen. Bei den Männern ließen die Führungskräfte die Hilfsarbeiter gar um 16,15 Euro zurück.

Daraus ist auch zu ersehen, dass die Spannweite, also die Differenz zwischen den höchsten und den niedrigsten Einkommen, bei den Männern größer ist als bei den Frauen. Frauen sind also untereinander „gleicher“ als Männer. Dieses Phänomen bestätigt sich auch quer durch verschiedenste Einkommensanalysen.²⁸⁰ Allerdings heißt es hier aufpassen: Dies trifft nur auf die Stundenverdienste zu – bei den Jahresverdiensten ist ja genau das Gegenteil der Fall, wie bereits zu Beginn dieses Abschnitts (an Hand der Spanne zwischen den 1. und den 9. Dezilen) besprochen wurde. Somit bestätigt sich auch die Vermutung, dass dies auf die größere Streuung der Arbeitsausmaße bei den Frauen zurückzuführen ist.

Der Vergleich der Frauen- und Männerverdienste zeigt, dass Frauen auch in allen Berufsgruppen schlechter entlohnt wurden als Männer. Die größten Unterschiede entfielen dabei mit den Führungskräften auf die höchste Einkommensgruppe: Frauen erzielten dort nur 70 Prozent der Männereinkommen – offenbar haben sie die besonders lukrativen Top-Positionen

noch nicht inne. Die WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen erhielten „nur“ um 16 bzw. 15 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In typischen „Frauenberufen“ wie kaufmännischen Berufen, Bürotätigkeiten und bei den VerkäuferInnen waren die Unterschiede bereits wieder größer: Die zahlenmäßig dort stark vertretenen Frauen erhielten lediglich 80 bzw. 74 Prozent von dem, was die vergleichsweise wenigen Männer in diesen Berufen bekamen. Die wenigen Frauen wiederum, die handwerklichen Berufen nachgehen, verdienten auch um 27 Prozent weniger als die Männer in dieser Berufsgruppe. Auf etwas mehr in Relation zu den Männern kamen die Anlagen- und Maschinenbedienerinnen und die Hilfsarbeiterinnen.

Die folgende Grafik illustriert die Anteile der Frauenverdienste an den Verdiensten der Männer auf einen Blick. Die Berufe erscheinen in dem Diagramm nach der Höhe der mittleren Fraueneinkommen in diesen Berufen (in absoluten Zahlen) geordnet. Das heißt, die Berufe mit den höchsten absoluten Verdiensten (Führungskräfte) erscheinen ganz oben.

Auswertungen nach weiteren Merkmalen wie der beruflichen Stellung (ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte), dem Wirtschaftsabschnitt und der höchsten abgeschlossenen Bildung werden hier nicht mehr im Detail erörtert, ergeben jedoch allesamt dasselbe Bild: Immer verdienten Frauen auch innerhalb der einzelnen Gruppen weniger als Männer.

Bei Männern erhöhte sich mit steigendem Alter ebenso wie mit steigendem Bildungsniveau das Einkommen bei Weitem stärker als bei Frauen. Das führte dazu, dass der Gender Pay Gap nicht nur mit höherem Alter zunimmt, sondern auch mit steigender Bildung: Am größten ist die Kluft zwischen Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Dies hängt auch damit zusammen, dass es innerhalb der Bildungsgruppen unterschiedliche Ausbildungsinhalte gibt (dass z. B. technische

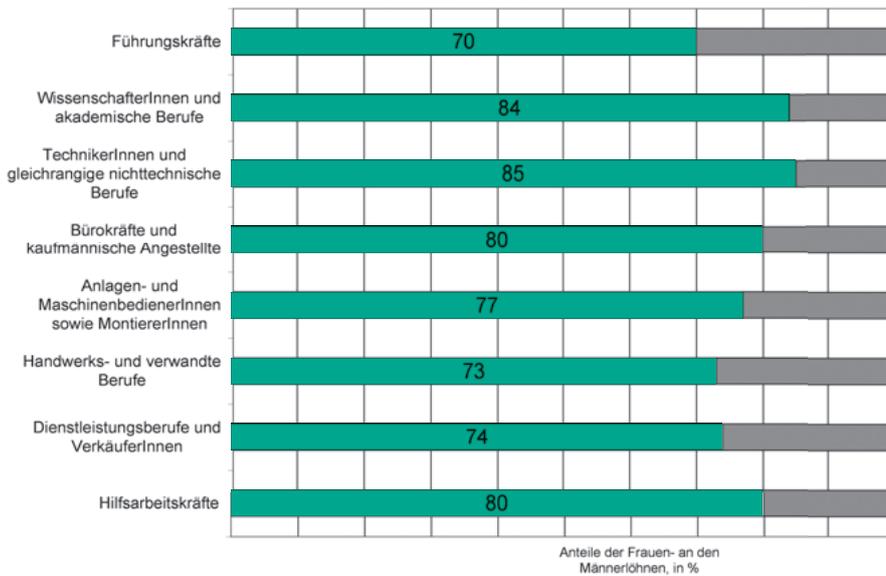
²⁷⁹⁾ jeweils innerhalb der Geschlechtergruppen, also innerhalb der Frauen und innerhalb der Männer, gerechnet

²⁸⁰⁾ vgl. Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 26f.

Studien stärker von Männern frequentiert werden) sowie unterschiedliche Berufe damit ausgeübt werden (z. B. sind die Anteile an Führungskräften sowie an wissenschaftlichen Berufen unter den Universitätsabsolventen hö-

her als unter den –absolventinnen). Lediglich bei der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen kommt es mit zunehmender Betriebszugehörigkeit zu einer starken Annäherung zwischen den Geschlechtern.²⁸²

Abbildung: Bruttostundenverdienste nach Beruf, 2002, Mediane, Anteile der Frauenverdienste an den Männerverdiensten



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2002²⁸¹, eigene Berechnungen. Ohne Lehrlinge.

4. Schlussfolgerungen

In Summe lässt sich also feststellen, dass viele Puzzleteile zum sich hartnäckig haltenden Gender Pay Gap beitragen – um die wichtigsten zu nennen:²⁸³

- die unterschiedliche Verteilung von Zuständigkeiten für Hausarbeit und Betreuungspflichten und daraus resultierend die unterschiedlichen Arbeitsausmaße – mit allen Folgen,
- die unterschiedliche Verteilung auf Berufe und Branchen (horizontale Segregation)²⁸⁴ sowie die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten von Frauen und Männern,
- die unterschiedliche Verteilung auf hierarchische Ebenen und Führungspositionen (vertikale Segregation),
- unterschiedliche Qualifikationsniveaus sowie Ausbildungsinhalte,

- die unterschiedliche Altersstruktur (im Schnitt sind die männlichen Arbeitskräfte älter als die weiblichen, weil besonders in der älteren Generation ein viel geringerer Anteil an Frauen als an Männern berufstätig ist),

- unterschiedliche Dauern der Betriebszugehörigkeit (weil Frauen häufiger die Erwerbstätigkeit unterbrechen).

Gleichzeitig zeigte sich aber, dass die Unterschiede auch innerhalb fast aller Gruppen mit denselben Merkmalen existieren. Dies legt zumindest den Verdacht nahe, dass Diskriminierung eine Rolle spielt – auch wenn zu bedenken ist, dass in der Aufschlüsselung jeder einzelnen Kategorie ja auch die anderen Ursachen bereits gewichtig zu Buche schlagen: Beispielsweise

²⁸¹) Statistik Austria 2006: 128f. Ohne Mehr- und Überstunden. Enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

²⁸²) vgl. dazu Statistik Austria 2006: 37-44

²⁸³) Zu zahlreichen Themen finden sich in der VESTE weitere Informationen, etwa Verteilung auf Wirtschaftstätigkeiten und berufliche Positionen, Dauern der Betriebszugehörigkeit, Qualifikationsniveaus und –inhalte sowie die unterschiedlichen Tätigkeiten, in denen Frauen und Männer mit bestimmten Abschlüssen arbeiten. – Einen guten Gesamtüberblick zum Thema liefern Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 25-32.

²⁸⁴) Weitere ausführliche Informationen dazu finden sich in der VESTE.

ist angesichts des Unterschieds, der sich schon bei den jüngsten Frauen und Männern findet, nicht zu vergessen, dass diese bereits eine starke geschlechtsspezifische Bildungs-, Berufs- und Branchensegregation aufweisen. Allerdings existieren Untersuchungen, die alle diese Faktoren berücksichtigen und in statistische Modelle gießen – und die bei alledem zu dem Schluss kommen: Es gibt einen Rest, der durch nichts Anderes als durch Diskriminierung erklärt werden kann. Zulehner/Hofer/Böheim²⁸⁵ beziffern diesen „Rest“ der Unterschiede immerhin mit mehr als 15 Prozentpunkten.

Wie das Fallbeispiel der Einkommensanalyse zeigen sollte, können auch komplexe Phänomene wie jene der Einkommensunterschiede bereits mit relativ wenigen Daten von vielen Seiten beleuchtet werden. Schon aus wenigen Zahlen lässt sich viel herausholen, insbesondere, wenn diese auch noch mit Sekundärliteratur untermauert wird – und das auch ohne enorm komplizierte Berechnungen.

²⁸⁵⁾ 2005. Die AutorInnen analysierten für die Studie Einkommensdaten von 1983 bis 1997.

VII. ZUM WEITERLESEN

Literatur und Webressourcen über gendersensible Statistik

Hedman, Birgitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996): **Engendering Statistics. A Tool for Change**, Statistics Sweden, Stockholm.

Das Basiswerk zum Thema. Direkt bei Statistics Sweden zu bestellen:

www.scb.se

Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea/Steiner, Peter (2005): **Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Gender-Analyse**, Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1/2/2005, 7-45, Stadt Wien, Wien.

Sehr kompakter, praxisorientierter Überblick; Schwerpunkte Beschäftigung, Bildung, Behinderung; Erörterung der Datenlage für Österreich. Downloaden von der Homepage der Stadt Wien: www.wien.gv.at/statistik/pdf/genderstatistik.pdf

Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp (2006): **AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld**, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.

Aktueller und kompakter Überblick über die Lage in den Bereichen Arbeit, Arbeitslosigkeit, Bildung, unbezahlte Arbeit als auch Quellen- und Datenkritik. Downloaden über die Homepage der Wiener Arbeiterkammer: <http://wien.arbeiterkammer.at>

Eckstein, Kirstin (2007): „**Gender-Statistiken – Sichtbarmachen von Machtverhältnissen und Messung von Gleichstellungserfolgen**“, in: Die Grünen Linz (Hrsg): *frauen.macht.zukunft*, 179-204, Wien.

Gute Einführung zum Thema mit Schwerpunkt auf „Gender-Controlling“.

www.unece.org/stats/gender/web/welcome1.htm

Gender Statistics Website der United Nations Economic Commission for Europe. Sehr ambitioniert, Unmengen von Material, Überblick über internationale Aktivitäten und Seminare aus allen möglichen Ländern, von Kirgisien bis Mexiko. Hier ist eindrucksvoll zu sehen, dass rund um den Globus über gendersensible Statistik nachgedacht und daran gefeilt wird.

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/datenstatistik

Kurzer, kompakter Überblick zu Gender und Daten des GenderKompetenzZentrums, Links und Literatur.

Beck, Tony (1999): **Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders**, Commonwealth Secretariat, London.

Ebenfalls recht praxisorientiert, mit Fokus auf die nationale Ebene. Downloaden über die Homepage des Commonwealth:

www.thecommonwealth.org

Literatur und Webressourcen über Statistik allgemein

Alle der folgenden Bücher geben auf sehr unterhaltsame Weise einen Einblick auf die Fragen, wie Statistiken zu Stande kommen und was sich mit ihnen alles machen lässt.

Krämer, Walter (2002): **Statistik für die Westentasche**, München.

Krämer, Walter (2001): **Statistik verstehen**. Eine Gebrauchsanweisung, München.

Krämer, Walter (2000): **So lügt man mit Statistik**, München.

Noelle-Neumann, Elisabeth (2004): **Alle, nicht jeder. Einführung in die Methoden der Demoskopie**, Berlin.

Literatur über empirische Sozialforschung, Erhebungs- und Auswertungsmethoden (inklusive Indikatorenbildung)

Diekmann, Andreas (1995): **Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen**, Reinbek bei Hamburg.

Umfassend und dennoch gut verständlich zu lesen.

Meyer, Wolfgang (2004): **Indikatorenentwicklung. Eine praxisorientierte Einführung**, Centrum für Evaluation (CEval), CEval-Arbeitspapiere Nr. 10, 2. Auflage, Saarbrücken.

Wie der Titel schon sagt: tatsächlich sehr praxisorientiert. Über die Homepage des CEval downloaden:

www.ceval.de

Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Ines Steinke (Hrsg.) (2000): **Qualitative Forschung**. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg.

Mayring, Philipp (1999): **Einführung in die qualitative Sozialforschung**, Weinheim.

Kromrey, Helmut (1998): **Empirische Sozialforschung**, 10. Auflage, Opladen.

Umfassend, relativ wissenschaftlich, in punkto Gendersensibilität noch etwas Nachholbedarf.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006): **ILMES – Internet-Lexikon der Methoden der empirischen Sozialforschung**: www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm
Zum raschen Nachschlagen.

Literatur und Webressourcen über Evaluation

Wottawa, Heinrich/Thierau, Heike (1998): **Lehrbuch Evaluation**, Bern.

Stockmann, Reinhard (Hrsg.) (2000): **Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder**, 3. Auflage, Opladen.

König, Joachim (2000): **Einführung in die Selbstevaluation. Ein Leitfaden zur Bewertung der Praxis Sozialer Arbeit**, Freiburg.

Sehr praxisnah, füllt die Lücke zwischen theoretischer Literatur und Praxisberichten über Selbstevaluation.

Meyer, Wolfgang (2002): **Was ist Evaluation?** Centrum für Evaluation (CEval), CEval-Arbeitspapiere Nr. 5, Saarbrücken.

Die Materialien der CEval sind allesamt sehr nah an der Praxis. Über die Homepage des Ceval downzuladen:

www.ceval.de

Stockmann, Reinhard (2002): **Was ist eine gute Evaluation?** Centrum für Evaluation (CEval), CEval-Arbeitspapiere Nr. 9, Saarbrücken.

Inklusive Erläuterungen zu Monitoring und Controlling. Über die Homepage des Ceval downzuladen:

www.ceval.de

www.degeval.de

Renommierte „Deutsche Gesellschaft für Evaluation“, viele Materialien, darunter die „Standards für Evaluation“, auch Leitfäden zur Selbstevaluation.

www.apcwomen.org/gem

Online-Guide für die Durchführung von Gender-Evaluationen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie.

www.evaluierten.de

Schwerpunkt: Evaluation digitaler Medien.

www.sora.at/images/doku/SORA_Equal_Leitlinien.pdf

Paul, Verena (2004): **Leitfaden für interne Evaluierungen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften**. Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006, SORA Institute for Social Research and Analysis, Wien.

Nützlich auch für die Evaluierung anderer Gleichstellungsprojekte, da sich viele Anregungen darin finden, wie sich Gleichstellung, Kooperation, die Berücksichtigung von Informations- und Kommunikationstechnologie, Innovativität usw. erfassen lassen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Andía-Pérez, Bethsabé/Beltrán-Barco, Arlette/Coello-Cremades, Raquel/Falú, Ana/Gutiérrez, Martha/Palán-Tamayo, Zona/Zabalaga-Estrada, Carmen (2004): *Towards Transparency and Governance with Equity Gender-Sensitive Budgets in the Andean Region*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).
- AMS Steiermark (2004): *Thema Arbeitsmarkt*, Dezember 2004, Graz.
- Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp (2006): *AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
- Aufhauser, Elisabeth/Buchmayr, Maria/Enichlmair, Christina/Herzog, Siegrun/Hinterleitner, Vera/Lempradl, Gabriele/Malecek, Sabine/Reisinger, Eva/Schrittwieser, Karin (2000): *Frauenleben in Oberösterreich*, Amt der Oberösterreichischen Landesregierung, Büro für Frauenfragen, Linz.
- Aufhauser, Elisabeth/Herzog, Siegrun/Hinterleitner, Vera/Oedl-Wieser, Theresia/Reisinger, Eva (2003): *Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“*. Endbericht, Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Abteilung IV/4, Wien.
- Beck, Tony (1999): *Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*, Commonwealth Secretariat, London.
- Biffi, Gudrun (1999): *Arbeitsmarkindikatoren – Definition und Erhebung nach nationaler und EU-Methode*, AMS-info 24, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Biffi, Gudrun/Leoni, Thomas (2006): *Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich*. Endbericht. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Wien.
- Bohonnek, Andreas/Fritsch, Clara/Gräfin-ger, Elisabeth/Pimminger, Irene/Reiter, Walter/Sorger, Claudia (2002): *Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen. AMS-Maßnahmenangebote als ein Beitrag zur Chancengleichheit für Frauen und Männer*. Endbericht an das AMS Oberösterreich, Wien.
- Böheim, René/Hofer, Helmut/Zulehner, Christine (2005): *“Wage Differences Between Men and Women in Austria: Evidence from 1983 and 1997”*, IZA Discussion Papers 1554, Institute for the Study of Labor (IZA), Wien.
- Brock, Ditmar/Hantsche, Brigitte/Kühnlein, Gertrud/Meulemann, Heiner/Schober, Karen (Hrsg.) (1991): *Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand*, Weinheim, München.
- Bühler, Elisabeth (2001): *Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz*, Zürich.
- Bundesministerium für Frauenangelegenheiten (1995): *Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich*, Wien.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005): *„Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung“*, Tagungsband zur Gender Budgeting-Fachtagung am 25. April 2005, Wien.
- Statistik Austria (2002): *Geschlechtsspezifische Disparitäten*, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen/ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien.
- CEIES (2004): *Occupational Segregation: extent, causes and consequences*, 25th CEIES Seminar „Gender Statistics“, 21-22 June 2004, Background Paper, Stockholm.
- Corner, Lorraine (2003): *From Margins to Mainstream. From Gender Statistics to Engendering Statistical Systems*, UNIFEM in Asia-Pacific & Arab States.
- De Beauvoir, Simone (2000): *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg.
- Eckstein, Kirstin (2007): *„Gender-Statistiken – Sichtbarmachen von Machtverhältnissen und Messung von Gleichstellungserfolgen“*, in: *Die Grünen Linz* (Hrsg): *frauen.macht.zukunft*, 179-204, Wien.

- Europäische Kommission (2000): Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, Technisches Papier 3, Brüssel.
- European Commission, Directorate-General for Research (2006): She Figures 2006. Women and Science – Statistics and Indicators, Brüssel, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf
- Eurostat (2002): The life of women and men in Europe, Luxembourg.
- Glatzer, Wolfgang (2002): „Indikatoren, soziale“, in: Endruweit, Günter & Trommsdorff, Gisela (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, 225-227, Stuttgart.
- Hametner, Kristina (2005): „Kommentar zum Artikel 'Gendersensible Statistik'“, in: Statistische Mitteilungen der Stadt Wien. Heft 1, 2/2005, 4-6, Stadt Wien, Wien.
- Hartmann, Petra (2002): „Indikator“, in: Endruweit, Günter/Trommsdorff, Gisela (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, 225-227, Stuttgart.
- Haubrich, Karin/Preiß, Christine (1996): „Auf der Suche nach beruflicher Identität. Junge Frauen im Berufsfindungsprozess“, in: Schober, Karen/Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 77-95, Nürnberg.
- Hausmann, Ricardo/Tyson, Laura D./Zahidi, Saadia (2006): Global Gender Gap Report 2006, World Economic Forum, Genf.
- Hedman, Birgitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996): Engendering Statistics. A Tool for Change, Statistics Sweden, Stockholm.
- Heinz, Walter, et al. (1987): „Hauptsache eine Lehrstelle“, Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes, Weinheim.
- Hönig, Barbara/Kreimer, Margarate (2003): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen. Länderbericht Österreich, Arbeitspapier 2/2003, PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz.
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.) (1998): Handbuch der Sozialisationsforschung, 5. Auflage, Weinheim/Basel.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark (2006): Regionalstatistik Steiermark 2006, Graz.
- Kapeller, Doris/Egger de Campo, Marianne/Millerlei, Bernadette (2002): Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country report Austria, PERIPHERIE – Institute for Practical Gender Research, Graz.
- Klatzer, Elisabeth/Pfeifer Brändli, Andrea (2005): Gender Budgeting: Neueste Entwicklungen und Umsetzungsbeispiele; Vortragsunterlagen zu einer Podiumsdiskussion von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, 29. 9. 2006, Graz.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Brüssel.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Brüssel.
- Krämer, Walter (1990): So lügt man mit Statistik, Frankfurt/Main; New York.
- Krämer, Walter (2002): Statistik für die Westentasche, München.
- Krämer, Walter (2004): Statistik verstehen. Eine Gebrauchsanweisung, München.
- Krämer, Walter (2005): So lügt man mit Statistik, München.
- Kreimer, Margarate (2003): Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Ergebnisse und Vorschläge auf der Basis des transnationalen Projekts "Towards a Closing of the Gender Pay Gap", Arbeitspapier 3/2003, PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz.
- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 2004.

- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2004): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 75-92, Wiesbaden.
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse, hrsg. Vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales Hannover (MFAS), Hannover.
- Krems, Burkhardt (2007): Online-Verwaltungslexikon, www.olev.de
- Kromrey, Helmut (2002): Empirische Sozialforschung, 10. Auflage, Opladen.
- Kytir, Josef/Stadler, Bettina (2004): Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des neuen Mikrozensus. Vom „alten“ zum „neuen“ Mikrozensus, Statistische Nachrichten 6/2004, Statistik Austria, Wien.
- Lehner, Ursula/Städtner, Karin/Prammer-Waldhör, Michaela/Wagner-Pinter, Michael (2006): Kennzahlen zum Gender Mainstreaming in Österreich 1996 bis 2005. Empirische Befunde des Gleichstellungsmonitorings. Synthesis Forschung, Wien.
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Wien.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006): ILMES – Internet-Lexikon der Methoden der empirischen Sozialforschung, www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm
- Lujansky-Lammer, Elke (2006): Stellenausschreibungen – ein Spiegelbild der Gesellschaft. Diplomarbeit, Institut für Erziehungswissenschaften, Karl-Franzens-Universität Graz, Graz.
- Mayer, Martin (2006): Regionale Einkommensstatistiken unselbständig Beschäftigter 2005, Steirische Statistiken, Heft 12/2006, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung 1C – Landesstatistik, Graz.
- Me, Angela (2004): Gender Statistics: are there new challenges for Europe?, paper presented at the 25th CEIES Seminar, 21-22 June 2004, Stockholm.
- Meinefeld, Werner (1997): Ex-ante-Hypothesen in der qualitativen Sozialforschung: zwischen „fehl am Platz“ und „unverzichtbar“, in: Zeitschrift für Soziologie, 26, 1997, 22-34, Bielefeld.
- Meyer, Wolfgang (2004): Indikatorenentwicklung. Eine praxisorientierte Einführung, Centrum für Evaluation (CEval), CEval-Arbeitspapiere Nr. 10, 2. Auflage, Saarbrücken.
- Michalitsch, Gabriele (2006): Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül. Politik der Geschlechterverhältnisse, Band 23, Frankfurt.
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (2001): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, 2. Auflage, Hannover.
- OECD Directorate for Education (2006): Starting Strong. Early Childhood Education and Care Policy. Country note for Austria, Paris.
- Petrovic, Gabriela (2005): „Geschlechterspezifische Datenerhebung als Voraussetzung für Gender Budgeting“, in: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, „Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung“, Tagungsband zur Gender Budgeting-Fachtagung am 25. April 2005, Wien.
- Plattform der steirischen Sozialeinrichtungen (2006): Wahrnehmungsbericht zur sozialen Lage in der Steiermark, Graz.
- Rechnungshof (2006): Bericht des Rechnungshofes gemäß Art 1 § 8 Bezügelbegrenzungsgesetz BGBl. I Nr. 64/1997, 2004 und 2005, Wien.
- Sandhövel, Armin (1996): „Umweltschutzziele im politischen Prozeß: Leitbilder, Umweltqualitätsziele, Umweltstandards, Indikatoren“, in: Zeitschrift für angewandte Umweltforschung, Sonderheft 8/1996, 73-87.
- Schnock, Brigitte (1998): Frauen in Handwerksberufen: Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich. Eine vergleichende Literaturanalyse. Bericht an den Auftraggeber, Bozen.

- Statistik Austria (2006): Verdienststruktur-erhebung 2002. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien 2006.
- Statistik Austria (2006) (2): Wohnsituation der Bevölkerung. Ergebnisse der Volks-, Gebäude- und Wohnungszählung 2001, Wien.
- Statistik Austria (2006) (3): Gebäude- und Wohnungszählung 2001. Benutzerhandbuch, Arbeitsbehelf, 2. Auflage, Wien.
- Statistik Austria (2006) (4): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2004, Wien.
- Statistik Austria (2006) (5): Statistik der Lohnsteuer 2005, Wien.
- Statistik Austria (2007): Statistisches Jahrbuch 2007, Wien.
- Stoppacher, Peter (2006): „Armutgefährdung und Einkommensdifferenzen“, in: Plattform der steirischen Sozialeinrichtungen: Wahrnehmungsbericht zur sozialen Lage in der Steiermark, 7-11, Graz.
- United Nations Development Programme (UNDP) (2000): Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges.
- Voß, Gerhard (2000): „Indikatoren der nachhaltigen Entwicklung, Aussagekraft und Probleme“, in: IW-Trends, 27. Jg., Heft 3, 109-123.
- Wallgren, A./Wallgren, B./Persson, R./Jorner, U./Haaland, J.A. (1996), Graphing Statistics & Data, Thousand Oaks.
- Wirtschaftskammern Österreichs (2006): Statistisches Jahrbuch 2006, Wien.
- Witt, Harald (2001). Forschungsstrategien bei quantitativer und qualitativer Sozialforschung, in: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research (Online-Journal), www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01witt-d.htm
- Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea, unter Mitarbeit von Naegele, Laura (2004): Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich, Institut für Höhere Studien (IHS), Reihe Soziologie, Nr. 67, Wien.
- Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea/Steiner, Peter (2005): Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Gender-Analyse, Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1/2/2005, 7-45, Stadt Wien, Wien.
- Webressourcen**
- www.ams.or.at
www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Syndx06.pdf
Arbeitsmarktservice
- www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/gleichstellungsatlas.html
Schweizer „Interaktiver Online Frauen- und Gleichstellungs-Atlas“ des Bundesamtes für Statistik (BFS)
- www.dnet.at/elis
www.dnet.at/bali
Informationssystem ELIS
- www.genderpaygap.no
Projekt „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“
- http://hdr.undp.org/docs/statistics/indices/technote_1.pdf
<http://hdr.undp.org/reports>
<http://hdr.undp.org/hdr2006/statistics/countries>
Human Development Reports des United Nations Development Programme (UNDP)
- www.h.scb.se/scb/bor/scbboju/jam_htm_en/index.asp
Statistics Sweden, „EqualX“
- www.statistik.at
www.statistik.at/mikrozensus/start.shtml
www.statistik.at/fachbereich_03/eusilc_start.shtml
www.statistik.at/gz/uebersichtsdaten.shtml
Statistik Austria
- www.unece.org
www.unece.org/stats/gender/web/welcome1.htm
United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)
- www.weforum.org
World Economic Forum



Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Was hat der „Haushaltsvorstand“ in der letzten österreichischen Volkszählung zu bedeuten? Verdienen Männer um zwei Drittel mehr als Frauen oder Frauen um gut ein Fünftel weniger als Männer? Oder stimmt gar beides – je nachdem, welche Zahlen wir verwenden und wie wir bei der Berechnung vorgehen? Warum ist die Arbeitslosigkeit in Österreich laut EU niedriger als laut Arbeitsmarktservice? Und wie verändert sich das Bruttoinlandsprodukt, wenn die vorwiegend von Frauen erledigte, unbezahlte Arbeit mitgerechnet wird?

Um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben, ist es notwendig, mit Daten zu arbeiten. Das Handbuch für gendersensible Statistik wendet sich an alle, die mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu tun haben. Es bietet eine Anleitung dafür,

- wie Sie feststellen, welche Daten Sie gerade brauchen,
- wo Sie diese finden,
- wie Sie die Aussagekraft von Statistiken einschätzen,
- wie Sie beurteilen, was eine bestimmte „Verpackung“ von Daten bewirkt,
- wie Sie einfache Analysen durchführen und
- wie Sie die Ergebnisse präsentieren und damit Geschichten erzählen können.

Dabei will das Handbuch vor allem eines zeigen: Statistik muss keine staubtrockene Angelegenheit sein. Im Gegenteil: Sie bildet ab, was sich „da draußen“ abspielt. Gleichzeitig zeigen Daten wie Fotos immer nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit – jene, auf die die Fotografin die Linse gerichtet hat, während andere Dinge im Dunklen bleiben. Manches wiederum ist verzerrt abgebildet: an irgendeiner Stelle abgeschnitten oder von der hübschesten Seite betrachtet, während die hässliche nicht hergezeigt wird. Für all das möchte das Buch Bewusstsein schaffen – und damit sowohl allzu hohen Respekt vor Statistiken nehmen als auch zum Arbeiten mit ihnen ermutigen.

Alle Schritte werden an Hand der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie an anderen Beispielen aus Arbeitsmarkt und Bildung ausführlich erklärt. Ein umfangreiches Glossar über wichtige Begriffe sowie ein Überblick über Datenquellen ergänzen das Handbuch.