

für technische und gleichrangige nicht-technische Berufe zu.

Umgekehrt ist ein nicht geringer Anteil von Beschäftigten mit einem hohen Ausbildungsniveau in einer Tätigkeit mit geringeren formalen Anforderungen zu finden, was daran liegt, dass diese Berufe die Spitze der Karrierepyramide darstellen. Auch AkademikerInnen sind für bestimmte

**WUSSTEN SIE, DASS** jede/r dritte MigrantIn sich mit einer Tätigkeit begnügen muss, für die er/sie eine zu hohe Qualifikation hat?

Phasen damit konfrontiert, dass sie gerade keinen adäquaten Arbeitsplatz finden und sie daher „nach unten“ ausweichen müssen. Frauen sind von diesem Phänomen besonders betroffen: Mehr als ein Drittel der Akademikerinnen (35 %) hatte 2010 eine solche Arbeitsstelle bei den Männern ist es „nur“ ein Viertel (26 %). Viel zu wenig genutzt werden die Qualifikationen

von weiblichen Migrantinnen: Ein Fünftel von ihnen verfügt über eine tertiäre Ausbildung, einen akademischen Beruf übt jedoch weniger als die Hälfte aus (45 %).

Dennoch lohnt sich die höhere Ausbildung, denn AbsolventInnen einer Hoch- oder Fachhochschule haben quer über alle Tätigkeiten die höchsten Einkommen. Frauen profitieren allerdings nicht im gleichen Ausmaß davon, denn der Abstand zu den Männern ist in dieser Stufe besonders hoch (25 %). Dennoch verdienen sie mehr als ihre Geschlechtsgenossinnen in allen anderen Ausbildungsstufen.

Insgesamt kann gesagt werden, dass hinsichtlich des formalen Bildungsniveaus mittlerweile weitgehend Gleichstellung erreicht wurde. Am Arbeitsmarkt selbst kann davon noch keine Rede sein. Die Ursachen liegen nicht nur in den Bildungswegen und der Verwertbarkeit der Abschlüsse, sondern auch an traditionellen Rollenbildern und der ungleichen Verteilung von unbezahlter Haus- und Versorgungsarbeit.

Link zur Studie „Frauen-Bildung-Arbeitsmarkt“, AK Wien 2014: [http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Studie\\_Frauen\\_Bildung\\_Arbeitsmarkt.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Studie_Frauen_Bildung_Arbeitsmarkt.pdf)

## Die Arbeiterkammer setzt sich ein für

- mehr Einkommensgerechtigkeit: Ergeben die Einkommensberichte in den Betrieben Nachteile für Frauen, sollen verpflichtend Gleichstellungspläne erarbeitet werden müssen,
- einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitswoche betriebliche Weiterbildung im Jahr,
- eine bessere Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsfonds, der aus Unternehmensbeiträgen gespeist wird und der die Weiterbildung der Beschäftigten vor allem in KMU finanziert,
- stärkere Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl.

## Glossar

**Matching:** Übereinstimmung von angebotenen Qualifikationen am Arbeitsplatz mit den nachgefragten bzw. den formalen Bildungsabschlüssen

**Erwerbstätigenquote:** Anteil der Beschäftigten an der gesamten Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre)