



FRAUENMONITOR 2013
ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen
in Oberösterreich.



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

Verteilungsgerechtigkeit gegen Schiefelage

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN: UND SIE BEWEGT SICH DOCH

Im Jahr 2008 hat die Arbeiterkammer den ersten „großen“ Frauenmonitor (für das Jahr 2007) präsentiert – eine umfassende Analyse der Lage der Frauen in Oberösterreich und Österreich. Seither haben wir jedes Jahr einen „kleinen“ Frauenmonitor erstellt. Nach fünf Jahren scheint es an der Zeit, uns wieder einmal besonders eingehend mit der Lage der Frauen zu beschäftigen: Wie ist die Situation aktuell? Wo gibt es seit der ersten Ausgabe Verbesserungen, wo Stagnation, wo Verschlechterungen? Wie hat sich die Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Lage der Frauen ausgewirkt?

Unter diesen Aspekten haben wir die Themen Beschäftigung, Einkommen, Arbeitslosigkeit, Bildung, Kinderbetreuung, Gleichbehandlung, Führung, Pension und Armut betrachtet. Neu dazugekommen sind in den letzten Jahren die Themen Migration, Europäische Union, Care, Gesundheit und Wohnen.

Besonders freut es uns, dass es uns gelungen ist, zwei Gastkommentatoren/-innen zu gewinnen, die uns bereits 2008 unterstützt haben: die Journalistin und Autorin Elfriede Hammerl sowie den Wissenschaftler DDr. Guido Strunk.

**Schiefelage
zwischen Männern
und Frauen besteht
noch immer**

Bei jedem Kapitel zeigt sich deutlich: Die Schiefelage zwischen berufstätigen Männern und Frauen besteht nach wie vor. Es zeigt sich aber auch, dass sich doch etwas bewegt. Auch wenn es nach wie vor große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, trägt unser Einsatz für Gleichstellung doch Früchte. Die steigende Inanspruchnahme unserer AK-Gleichbehandlungsberatung für Frauen, aber auch das zunehmende Interesse für Bildungsfragen und die immer lauter werdenden Forderungen nach mehr und besserer Kinderbetreuung zeigen, dass unsere Arbeit Bewusstsein und Sensibilisierung für Frauenfragen schafft.

Wir schaffen aber nicht nur Bewusstsein, sondern auch Fakten. Dass die Kinderbetreuungsangebote in Oberösterreich in den letzten Jahren massiv ausgebaut wurden, ist nicht zuletzt auf den massiven Druck der Arbeiterkammer zurückzuführen. Das ermöglicht Frauen vermehrt Berufstätigkeit, allerdings häufig wegen mangelhafter Öffnungszeiten nur in Teilzeit.

Daher werden wir bei unserem Einsatz für Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen, die dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen und somit eine Vollzeitarbeit beider Elternteile ermöglichen, auch in Zukunft nicht lockerlassen.

Je mehr Frauen Teilzeit arbeiten, desto mehr kippt die Waage in Richtung längere Arbeitszeit der Männer. Die ohnehin geringeren Einkommen von Frauen führen bei Teilzeitarbeit im Fall von Arbeitslosigkeit und letztlich auch in der Pension rasch in die Armutsfalle. Diese Schief-lage setzt sich in vielen Bereichen fort, selbst bei Themen wie Gesundheit oder Wohnen. Als Interessenvertretung sehen wir es daher als unsere wichtigste Aufgabe, für Verteilungsgerechtigkeit einzutreten. Wir machen Druck, und dieser Druck zeigt Wirkung: nicht nur bei der Kinderbetreuung, sondern auch beim Kampf um bessere Entlohnung im Spitals- und Pflegebereich, beim Thema Einkommenstransparenz durch verpflichtende Einkommensberichte, oder bei der Koppelung öffentlicher Auftragsvergabe an gleichstellungsfördernde Maßnahmen, wo nach der Stadt Wien und dem Frauenministerium nun auch die Stadt Linz ein entsprechendes Modell eingeführt hat.

Wir gehen aber auch selbst mit gutem Beispiel voran: Seit 2007 wurde in der Arbeiterkammer Oberösterreich der Anteil an weiblichen Führungskräften kontinuierlich erhöht. Väterkarenz wird gelebt. Und seit vergangenem Herbst vergeben wir größere und längerfristige Aufträge nur noch an Betriebe, die sich verpflichten, gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu setzen.

Natürlich können seit Jahrhunderten bestehende Ungerechtigkeiten nicht innerhalb von fünf Jahren beseitigt werden. Aber wir bleiben dran. Mit dem neuen Frauenmonitor geben wir allen, die sich für Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen einsetzen, ein wichtiges Instrument und nützliches Nachschlagwerk in die Hand. Die nüchterne Bestandsaufnahme der einzelnen Kapitel mag wenig Anlass zum Jubeln geben. Doch die Zusammenfassung bisheriger Errungenschaften am Ende zeigt, dass sich etwas bewegt. Und die Forderungen weisen uns die Richtung, in die sich noch mehr bewegen soll.

**Teilzeitarbeit
wird für Frauen
zum Problem**

**Mehr Verteilungs-
gerechtigkeit als
wichtigste Aufgabe**

**Kein Anlass zum
Jubeln, aber die
Richtung stimmt**

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

FRAUENMONITOR 2013

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen in Oberösterreich.

Der Frauenmonitor 2013 der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde unter Federführung des AK-Frauenbüros erstellt.

Mitgearbeitet haben Kolleginnen und Kollegen der AK-Abteilungen Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bildungs- und Jugendpolitik, Arbeitsbedingungen und Kommunikation.

Gastkommentare

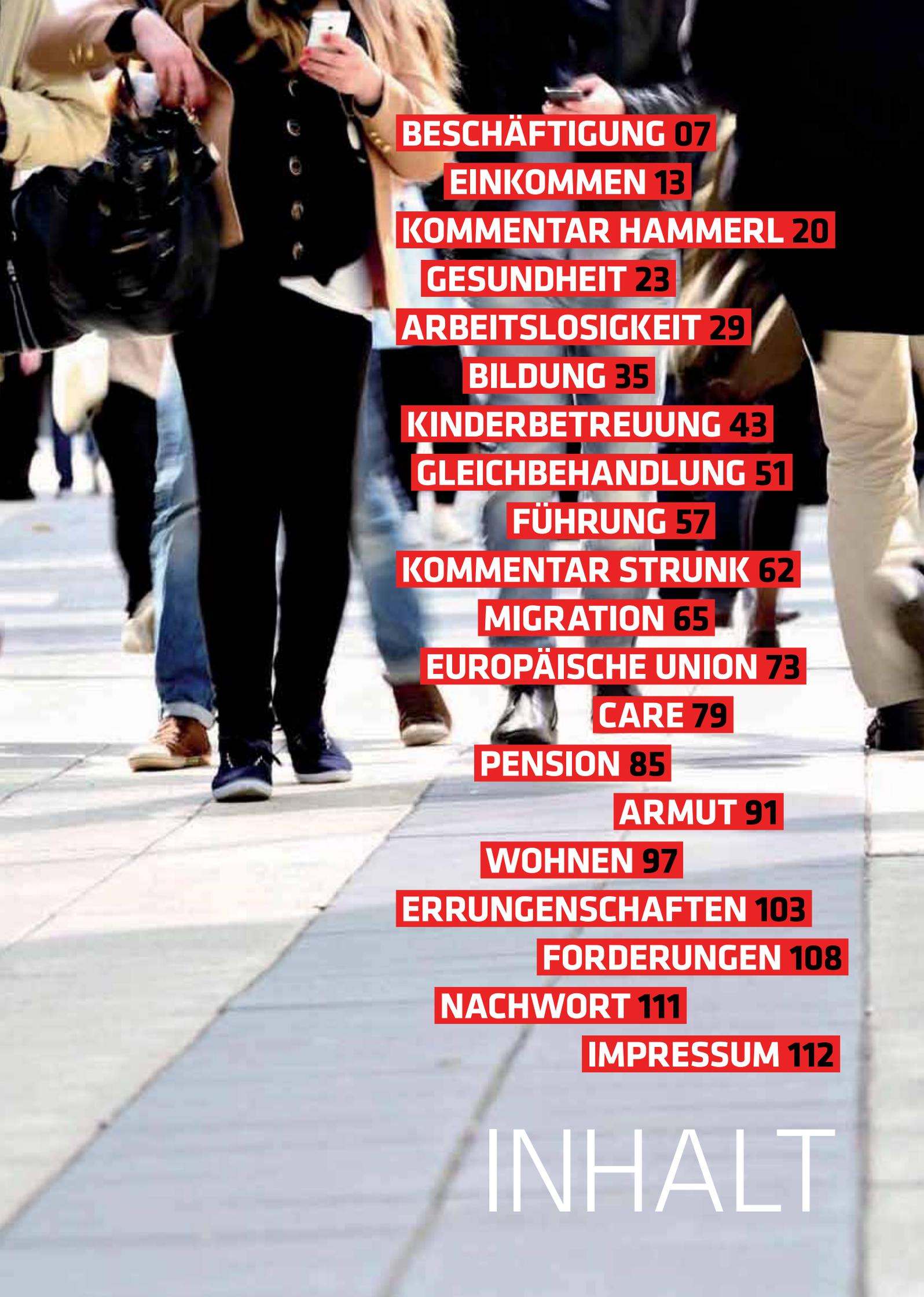


Elfriede Hammerl
JOURNALISTIN UND AUTORIN



DDr. Guido Strunk
TECHNISCHE UNIVERSITÄT
DORTMUND, COMPLEXITY
RESEARCH WIEN

Der Frauenmonitor 2013 ist erhältlich beim Frauenbüro der Arbeiterkammer Oberösterreich, Tel. 050/6906-2142, E-Mail: frauen@akooe.at oder auf www.arbeiterkammer.com zum kostenlosen Herunterladen.



BESCHÄFTIGUNG 07

EINKOMMEN 13

KOMMENTAR HAMMERL 20

GESUNDHEIT 23

ARBEITSLOSIGKEIT 29

BILDUNG 35

KINDERBETREUUNG 43

GLEICHBEHANDLUNG 51

FÜHRUNG 57

KOMMENTAR STRUNK 62

MIGRATION 65

EUROPÄISCHE UNION 73

CARE 79

PENSION 85

ARMUT 91

WOHNEN 97

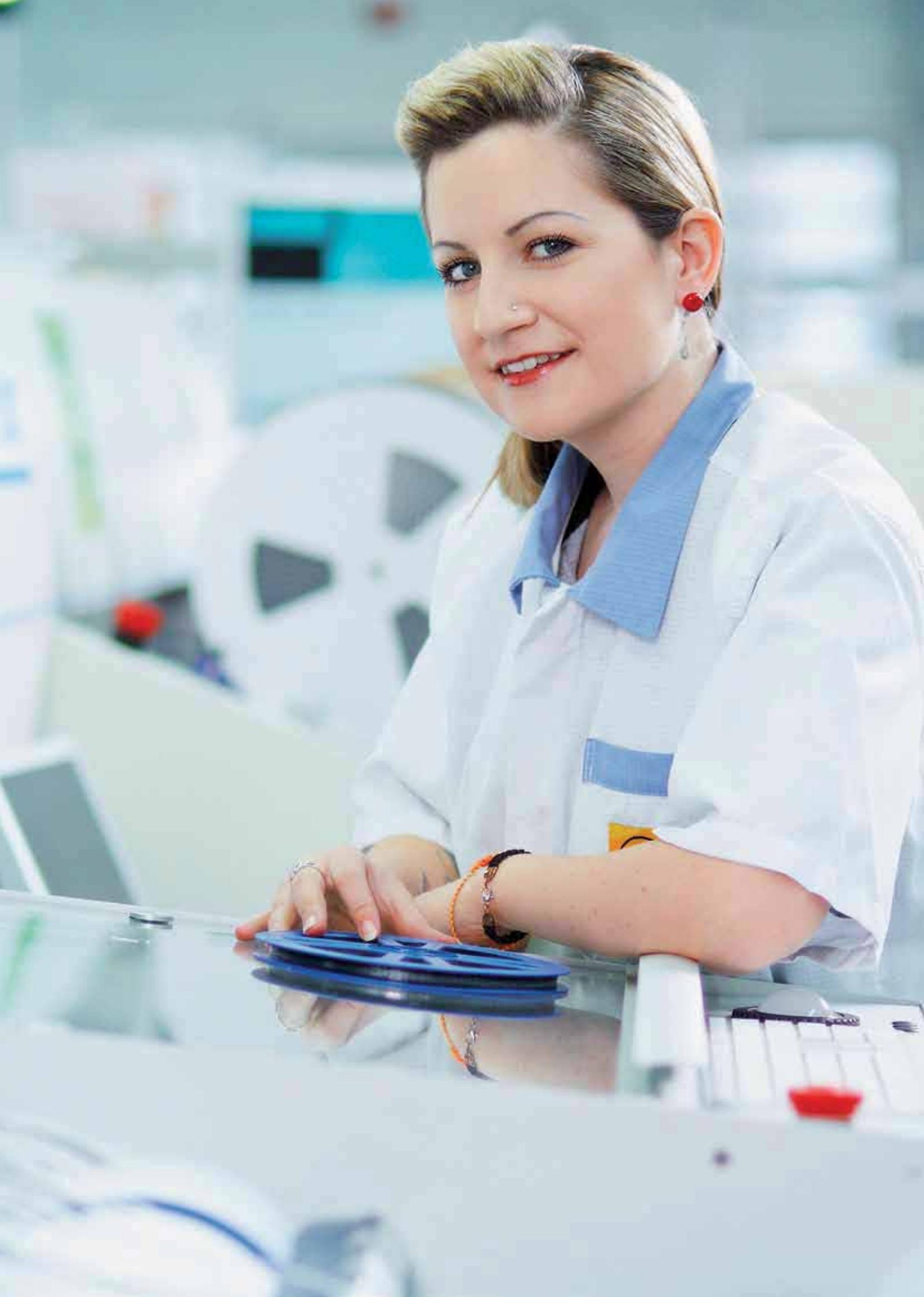
ERRUNGENSCHAFTEN 103

FORDERUNGEN 108

NACHWORT 111

IMPRESSUM 112

INHALT



BESCHÄFTIGUNG

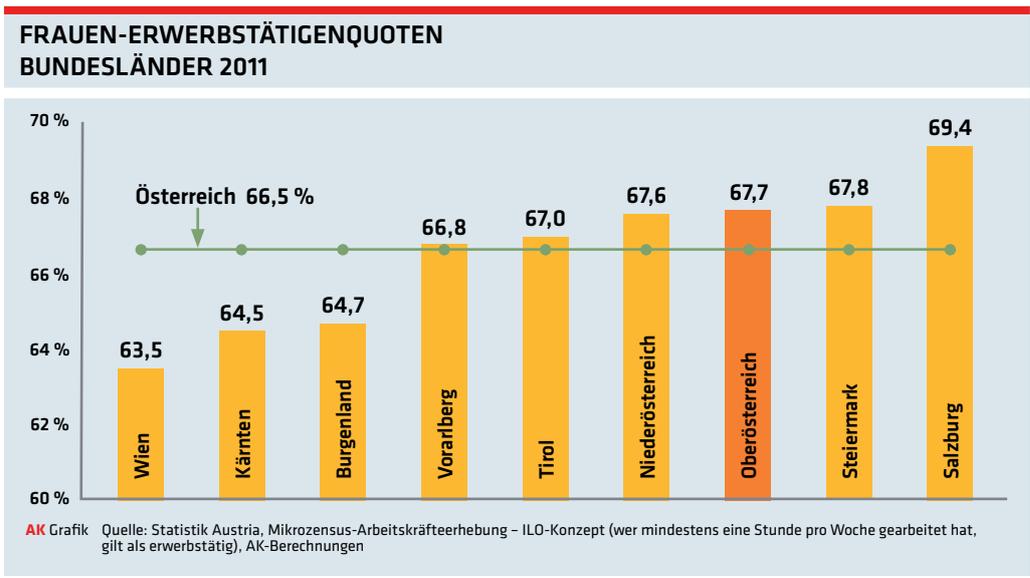
Viele Frauen kennen ganz normale Vollzeitjobs nur noch aus Erzählungen. Dafür boomt atypische Arbeit wie Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung. Fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen in Oberösterreich arbeitet bereits Teilzeit.

IMMER MEHR FRAUEN IN ATYPISCHEN JOBS DER VOLLZEITARBEITSMARKT BRICHT EIN

Die Frauenerwerbsquote in Oberösterreich ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt mit 67,7 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Doch der Vollzeitarbeitsmarkt für Frauen bricht ein. Fast die Hälfte der berufstätigen Frauen in Oberösterreich arbeitet Teilzeit. Nur in Vorarlberg ist die Teilzeitquote der Frauen noch höher als in unserem Bundesland. Das größte Beschäftigungswachstum wird im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet.

In den vergangenen Jahren hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) österreichweit weiter zugenommen. In Oberösterreich ist die Erwerbsquote der Frauen von 2006 bis 2011 um

2,7 Prozentpunkte auf 67,7 Prozent angestiegen. Rund 318.700 Oberösterreicherinnen im erwerbsfähigen Alter gingen 2011 einer Erwerbstätigkeit (selbständig oder unselbständig) nach.



Immer weniger Frauen arbeiten Vollzeit

Die Erwerbstätigkeit der Oberösterreicherinnen nimmt also zu, unser Bundesland rangiert im Bundesländervergleich im vorderen Drittel. Grund zum Jubeln ist das nicht: Denn der Vollzeitarbeitsmarkt für Frauen in Oberösterreich ist schon seit Jahren rückläufig.

Zweitniedrigste Vollzeitquote

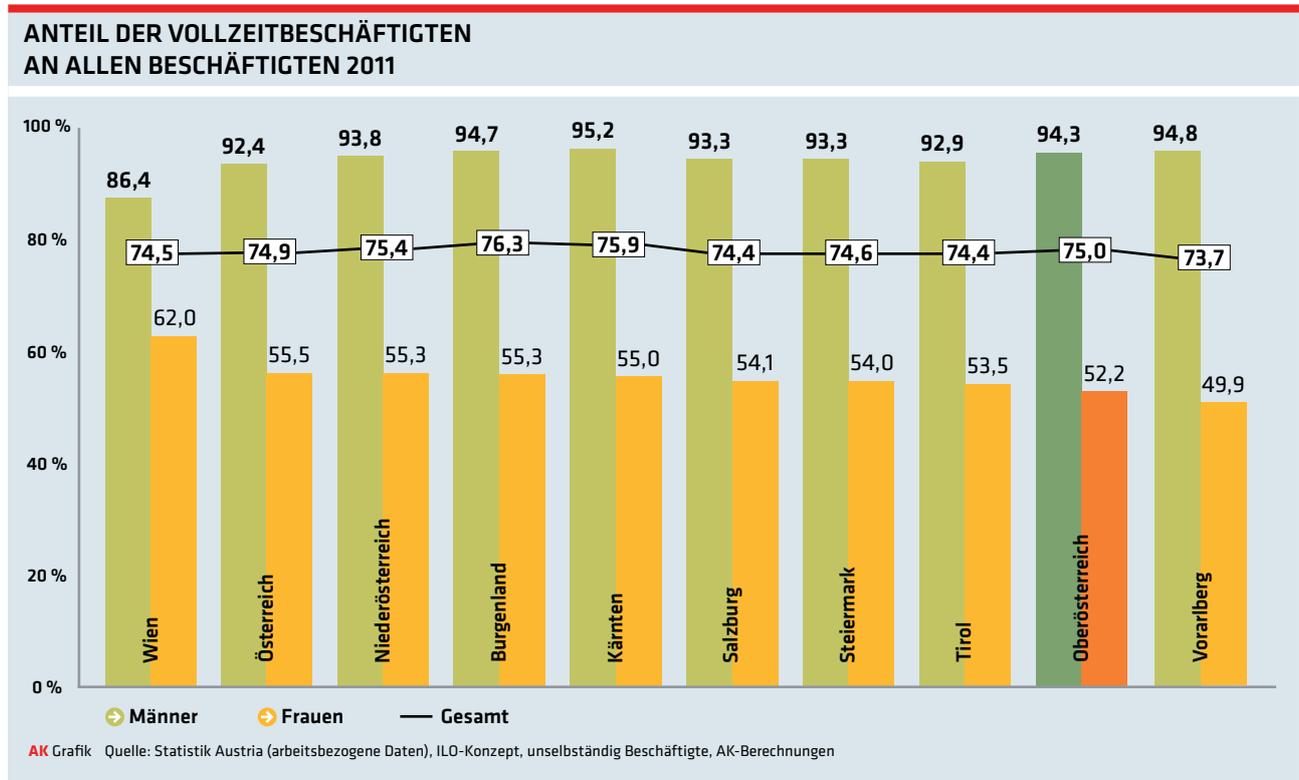
Die Vollzeitquote ist bei den Frauen in Oberösterreich im Vergleichszeitraum 2004 – 2011 um 2,3 Prozentpunkte zurückgegangen.

	VOLLZEITQUOTE	TEILZEITQUOTE
2004	54,5 %	45,5 %
2007	53,0 %	47,0 %
2011	52,2 %	47,8 %

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten

Mit 52,2 Prozent hatte lediglich etwas mehr als die Hälfte der Oberösterreicherinnen 2011 einen Vollzeitarbeitsplatz. Mit dieser Vollzeit-

quote liegt Oberösterreich auch deutlich unter dem Bundesschnitt, der 2011 bei 55,5 Prozent lag.



Im Bundesländervergleich liegt Oberösterreich damit unverändert auf dem vorletzten Platz. Lediglich in Vorarlberg fiel die Vollzeitquote der Frauen noch niedriger aus.

auf 47,8 Prozent im Jahr 2011 zugenommen. Während die Vollzeitarbeitsplätze für Frauen immer weniger werden, boomen atypische Beschäftigungsverhältnisse.

Boom nur bei atypischen Jobs

Eine gegensätzliche Entwicklung zeigt sich bei der Teilzeitarbeit von Frauen in unserem Bundesland. Sie hat von 45,5 Prozent im Jahresschnitt 2004 um 2,3 Prozentpunkte

Das Wachstum bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen in unserem Bundesland im Zeitraum 2004 bis 2011 beträgt knapp 16 Prozent! Zusammengerechnet sind in diesen Jahren in Oberösterreich rund 20.000 atypische Arbeitsverhältnisse für Frauen entstanden.

Immer mehr Frauen haben atypische Jobs

ATYPISCHE FRAUEN-BESCHÄFTIGUNG IN OBERÖSTERREICH

	2011	Veränderung 2004 - 2011 (absolut)
Geringfügige Beschäftigung	32.772	plus 6473
Teilzeit	134.700	plus 18.200
Freie Dienstverträge	5134	minus 1160
Neue Selbständige (inkl. freie Berufe)	1942	plus 634
Leiharbeit	3626	plus 2047

AK Grafik Quellen: HV-SV, GSV, BMASK, Statistik Austria, AK OÖ
 neue Selbständige: Dezember 2012; Daten inklusive der „alten“ Freiberufler/-innen (Wirtschaftstreuhänder/-innen, Dentisten/-innen, Journalisten/-innen, Künstler/-innen und Tierärzte/-innen)
 Vollzeit, Teilzeit: ILO-Konzept, Jahresdurchschnitte
 Zeitarbeit: Stichtagserhebung 31. Juli 2012, AK-Berechnungen

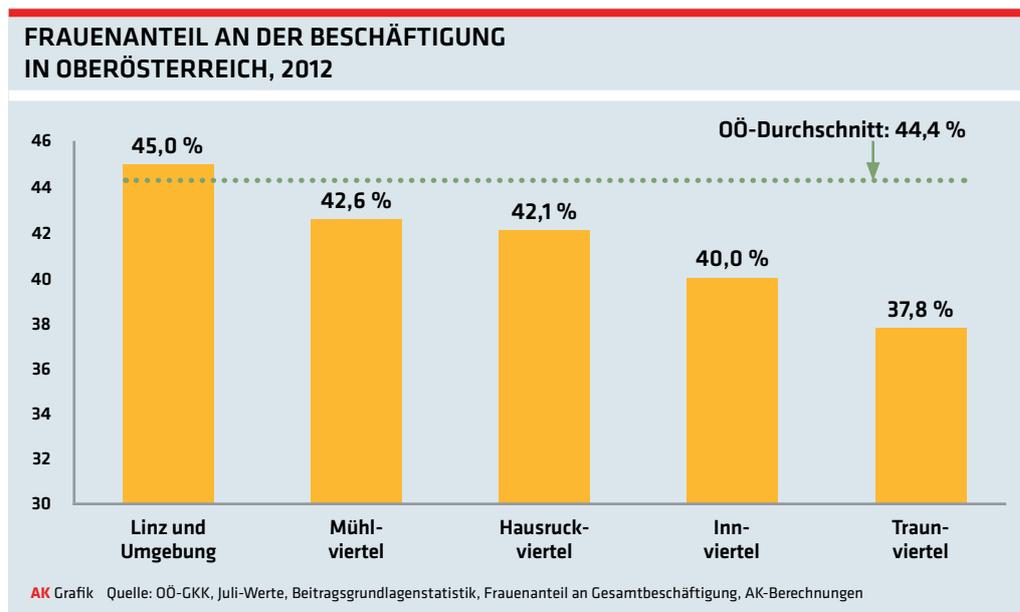
Frauenarbeit ist abhängig von sozialer Infrastruktur

Nachteile im ländlichen Raum

Die Entscheidung, ob Frauen einer unselbständigen Beschäftigung nachgehen, ist unverändert davon abhängig, wie gut oder wie schlecht Frauen Beruf und Familie vereinbaren können. Sind ausreichend institutionelle Kinderbetreuungsplätze mit passenden Öff-

nungszeiten vorhanden, dann ist immer auch der Anteil der unselbständig beschäftigten Frauen höher.

Die folgende Grafik zeigt, dass in Oberösterreich in den strukturschwachen Regionen der Anteil der unselbständig beschäftigten Frauen deutlich unter dem Durchschnitt liegt:



Während in Linz und Umgebung der Anteil der unselbständig beschäftigten Frauen mit genau 45 Prozent – um 0,6 Prozentpunkte – überdurchschnittlich ausfällt, zeigt sich im Innviertel und im Traunviertel Gegenteiliges. Hier liegt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit 40,0 bzw. 37,8 Prozent um 4,4 bzw. 6,6 Prozentpunkte deutlich unter dem Oberösterreich-Schnitt.

Frauenjobs – entfällt fast vollständig auf die produzierenden Branchen. Auch in der Land- und Forstwirtschaft gab es mit 67 neuen Arbeitsplätzen ein leichtes Beschäftigungsplus.

Jobmotor Sozial- und Gesundheitswesen

Das prognostizierte Beschäftigungswachstum wird für den Zeitraum 2010 – 2016 in Oberösterreich im Dienstleistungssektor erwartet. Hier werden in den nächsten Jahren rund 18.500 neue Frauenarbeitsplätze entstehen. Der stärkste Zuwachs wird dabei aufgrund der demografischen Entwicklung (und bei ausreichender Finanzierung durch die öffentliche Hand) im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet. Allein hier soll es ein Plus von 8500 Frauenjobs geben.

Vier von fünf im Dienstleistungssektor

Frauen arbeiten nach wie vor hauptsächlich in Dienstleistungsberufen

79,5 Prozent der unselbständig beschäftigten Frauen Oberösterreichs arbeiten in einem Dienstleistungsberuf. Hier kam es im Zeitraum 2009 bis 2012 zu einem geringfügigen Rückgang (minus 0,2 Prozentpunkte) in Richtung Sachgüterproduktion, wo knapp 20 Prozent der Oberösterreicherinnen beschäftigt sind.

Rund 74 Prozent der zusätzlichen Frauenarbeitsplätze sind zwischen 2009 und 2012 im Dienstleistungssektor entstanden, das sind genau 6613 neue Jobs. Der Rest – 2276 neue

Starke Zuwächse soll es bis 2016 aber auch im Bereich Erziehung und Unterricht (plus 2300) und im Einzelhandel (plus 1500) geben. (Quelle: WIFO-Beschäftigungsprognose; AK-Berechnungen)

DIE STÄRKSTEN FRAUENBRANCHEN IN ÖÖ IM ÜBERBLICK	
ANTEIL IN % AN ALLEN UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN FRAUEN, 2012	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei gesamt	0,7
Produktion gesamt	19,8
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	3,4
Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	2,0
Herstellung von Möbeln, Herstellung von sonstigen Waren, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	2,1
Bau	2,8
Dienstleistungen gesamt	79,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22,3
Beherbergung und Gastronomie	6,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,6
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung; Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung; Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	4,1
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	10,2
Gesundheitswesen	7,8
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime); Sozialwesen (ohne Heime)	6,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	5,0

AK Grafik Quelle: ÖÖ GKK; Juli-Werte, Beitragsgrundlagenstatistik; AK-Berechnungen

FORDERUNGEN

- ▶ Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und Recht auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit
- ▶ Generelle Verkürzung der Vollzeit mit Ausgleich bei Lohn und Personal, Mitsprache des Betriebsrats bei Bemessung des Personalstands, damit Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung führt
- ▶ Verstärkte Investitionen in die Aus- und Weiterbildung junger Menschen, um den segmentierten Arbeitsmarkt aufzubrechen
- ▶ Sechs Urlaubswochen für alle, die 25 Jahre erwerbstätig sind, unabhängig davon, ob sie immer im gleichen Betrieb beschäftigt waren
- ▶ Bessere arbeitsrechtliche Absicherung von „Scheinselbstständigen“ und freien Dienstnehmern/-innen



EINKOMMEN

In keinem anderen Bundesland ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern so groß wie in Oberösterreich. Laut Arbeitsklima Index kommen zwei von drei Arbeitnehmerinnen mit ihrem Einkommen gerade oder gar nicht aus.

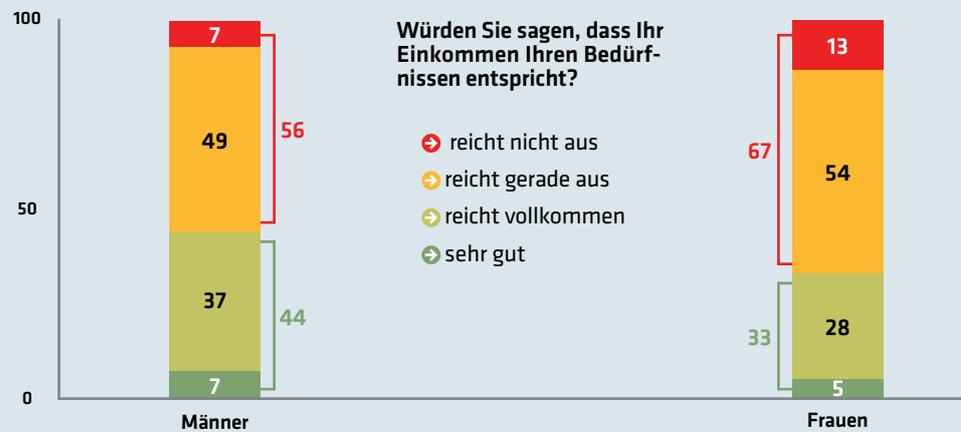
ZWEI DRITTEL DER ARBEITNEHMERINNEN KOMMEN MIT DEM EINKOMMEN KAUM AUS

Zwei von drei Arbeitnehmerinnen kommen mit ihrem Einkommen gerade oder gar nicht aus. Kein Wunder, in den letzten Jahren haben sie real an Kaufkraft verloren. Leichte Verbesserungen gab es zwar bei den Vollzeiteinkommen. Doch der Einkommensnachteil der oberösterreichischen Frauen ist mit rund 39 Prozent nach wie vor höher als in allen anderen Bundesländern.

Zwei von drei Arbeitnehmerinnen kommen laut Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich mit ihrem Einkommen gerade noch (54 Prozent) oder gar nicht (13 Prozent) aus. Bei den Männern findet mehr als jeder Zweite gerade (49 Prozent) oder nicht (7 Prozent) das Auskommen.

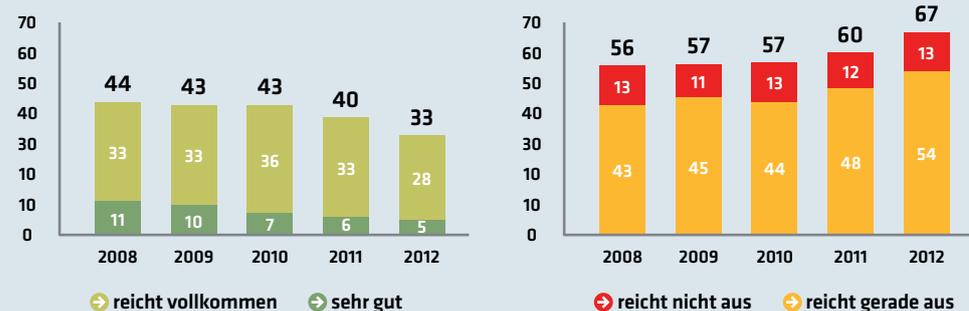
Im Vergleich zu 2008 ist das Ausmaß der Einkommensunzulänglichkeit massiv angestiegen: Kamen damals 44 Prozent der Frauen mit ihrem Einkommen gut bzw. sehr gut zurecht, trifft dies 2012 nur mehr auf jede Dritte zu (Männer: Rückgang von 56 auf 44 Prozent).

EINKOMMENS(UN)ZUFRIEDENHEIT IN PROZENT, 2012



AK Grafik Quelle: AK OÖ /IFES, Arbeitsklima Index; Basis: unselbständig Beschäftigte österreichweit

EINKOMMENS(UN)ZUFRIEDENHEIT FRAUEN IN PROZENT, 2008 BIS 2012



AK Grafik Quelle: AK OÖ /IFES, Arbeitsklima Index; Basis: unselbständig Beschäftigte österreichweit, Rundungsdifferenzen möglich

Die Einkommen haben sich im letzten Jahrzehnt nur schwach entwickelt: Der Zuwachs von 2001 bis 2011 betrug bei den Frauen und Männern im Schnitt brutto rund 21 bzw. 20 Prozent – das ist weniger als die Preissteigerung (22 Prozent). Die Arbeitnehmer/-innen haben daher real an Kaufkraft verloren: die Frauen um 0,4 Prozent und die Männer um 1,5 Prozent. (Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten ohne Lehrlinge; Basis Jahresbruttobezüge (Median); AK-OÖ-Eigenberechnungen)

Einkommensunterschied in OÖ am höchsten

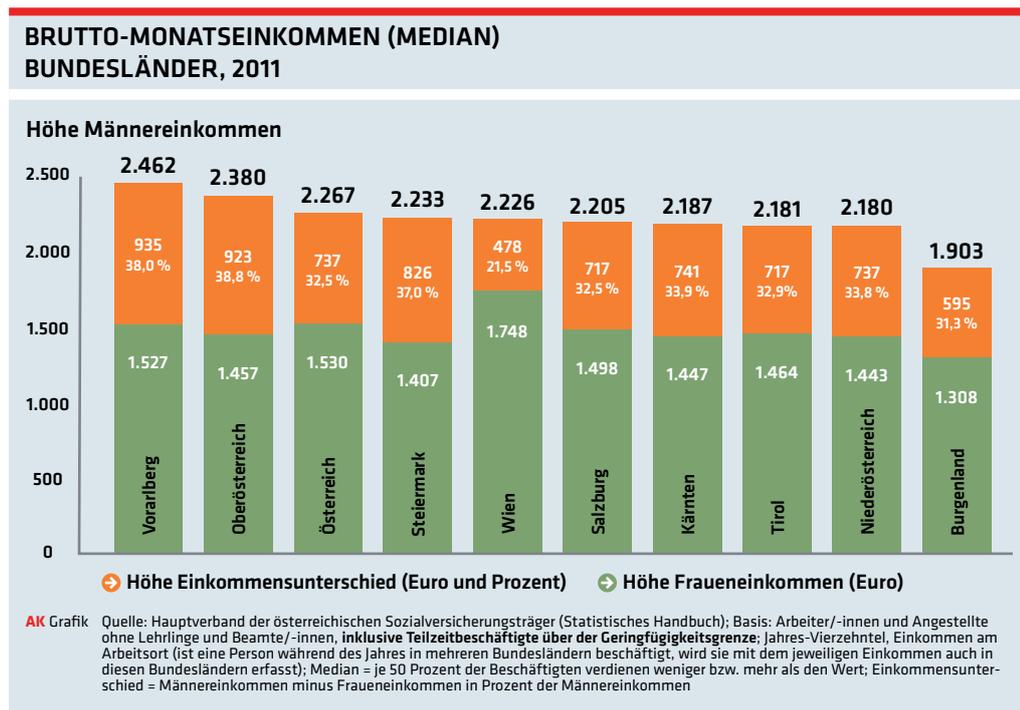
Bei der Höhe der Einkommen gibt es nach wie vor große Unterschiede – regional und zwischen den Geschlechtern. Oberösterreichs

Arbeiterinnen und weibliche Angestellte bezogen 2011 ein Bruttoeinkommen von rund 1460 Euro im Monat, das ist Platz fünf im Bundesländervergleich. In Oberösterreich beschäftigte Männer erhalten mit 2380 Euro die bundesweit zweithöchsten Einkommen. Der Lohn- bzw. Gehaltsnachteil ist für oberösterreichische Frauen mit rund 39 Prozent der höchste in ganz Österreich!

Dieser Unterschied hält sich in Oberösterreich besonders hartnäckig: 2011, im zweiten Jahr der Konjunkturerholung, war er sogar um 0,1 Prozentpunkte höher als 2007, dem damals zweiten Jahr des Konjunkturoberhochs. Österreichweit ging der – ohnedies geringere Nachteil – immerhin um einen halben Prozentpunkt auf nun 32,5 Prozent zurück.

Oberösterreichs Frauen haben den größten Einkommensnachteil

Einkommensnachteil hält sich hartnäckig



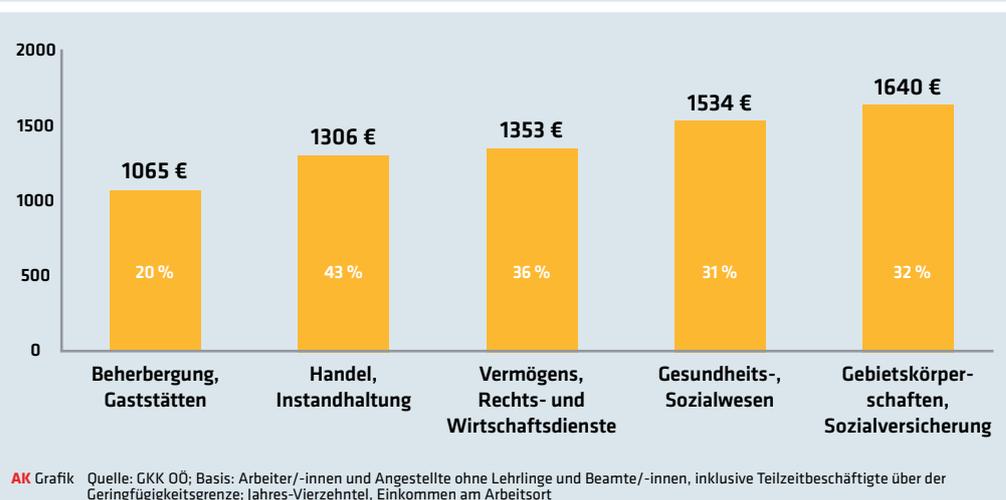
Zwei Prozent weniger seit Ausbruch der Krise

Der massive Wirtschaftseinbruch im Zuge der Krise 2009 hat sich negativ auf die Einkommen ausgewirkt. Ein oberösterreichisches Frauenmedieneinkommen (inkl. Teilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze) war 2011 real – also inflationsbereinigt – um mehr als zwei Prozent niedriger als vor dem Krisenausbruch im Jahr 2008 (Männer plus rund fünf Prozent). Österreichweit sind die Frauenlöhne und -gehälter in diesen drei Jahren mit minus 0,1 Prozent real etwa gleich geblieben (Männer: minus ein Prozent).

Branchenverdienste sehr unterschiedlich

Je nach Branche variiert der Monatsverdienst beträchtlich. Die höchsten Einkommen werden in den fünf Branchen Kokerei und Mineralölverarbeitung, Chemie, Banken und Versicherungen, Energie- und Wasserversorgung sowie dem Fahrzeugbau erzielt, wo die wenigen dort beschäftigten Frauen (knapp sechs Prozent aller Frauenjobs) zwischen 1950 und 2300 Euro brutto verdienen. Deutlich weniger (zwischen 1065 und 1640 Euro) verdienen Frauen in den für sie wichtigsten Branchen, wo sie zu zwei Drittel beschäftigt sind.

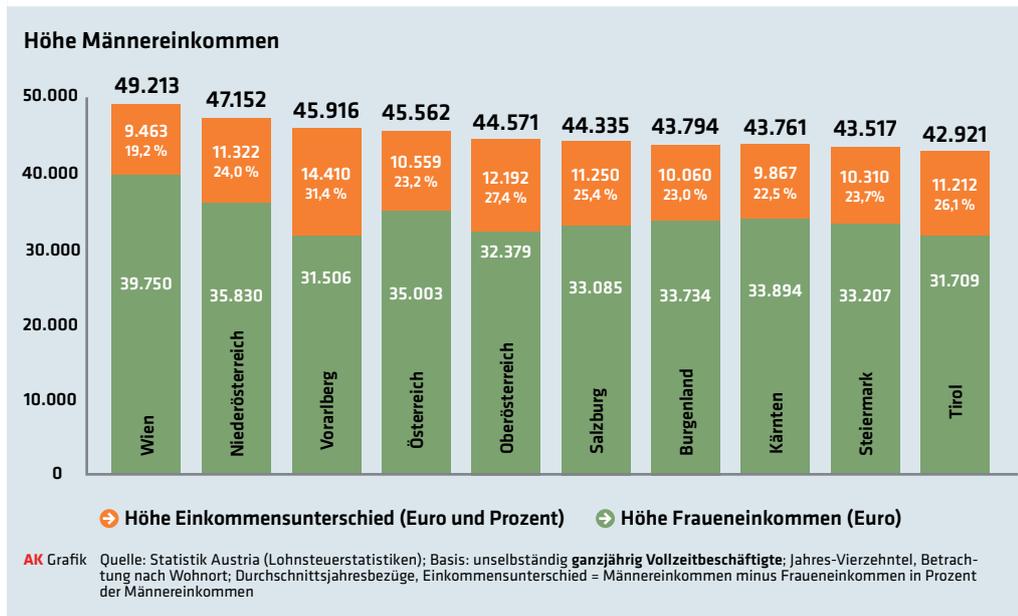
BRUTTO-MONATSEINKOMMEN IN GRÖSSTEN FRAUENBRANCHEN (MEDIAN), FRAUEN OÖ, EINKOMMENSUNTERSCHIED ZU MÄNNERN IN PROZENT, 2011



Auch bei Vollzeit um 27,4 Prozent weniger



Die Löhne und Gehälter von Oberösterreichs Arbeitnehmerinnen sind deutlich unterdurchschnittlich, da hier besonders viele Teilzeit arbeiten, oft arbeiten müssen. (Siehe Kapitel Beschäftigung S. 7). Doch auch bei Vollzeit sind die Einkommen gering: Rund 32.380 Euro beträgt der Vollzeit-Jahresbruttobezug einer in Oberösterreich Beschäftigten, das ist der drittniedrigste Wert. Männer kommen auf einen Vollzeitbezug in Höhe von 44.570 Euro (Platz 4). Der Unterschied ist mit 12.190 Euro bzw. 27,4 Prozent nach Vorarlberg der absolut und relativ zweithöchste.

**BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN VOLLZEIT (DURCHSCHNITT),
BUNDESLÄNDER, 2011**

**Vollzeiteinkommen
entwickeln sich besser**

Die Entwicklung der Vollzeitdurchschnittsverdienste von Frauen seit der Krise liegt über jener der Männer: Vollzeitbeschäftigte Oberösterreicherinnen haben 2011 brutto real (inflationsbereinigt) um 4,3 Prozent höhere Jahreseinkommen als 2008 (Österreich: plus drei Prozent). Die Männerbezüge sind real etwa gleich hoch geblieben (in Oberösterreich und bundesweit plus 0,4 bzw. minus 0,3 Prozent). Das liegt besonders am markanten Produktionseinbruch in den männerdominierten Branchen 2009. Sowohl das Arbeitsvolumen insgesamt als auch die Überstunden sanken im Krisenjahr 2009 laut Arbeitserhebung bei den Männern mit knapp sechs bzw. 15 Prozent deutlich stärker als bei den Frauen (minus 2,5 bzw. rund drei Prozent).

**Auch Stundenlohn
ist deutlich geringer**

Frauen verdienen auch pro Stunde deutlich weniger als Männer – EU-weit ist dieser Unterschied besonders hoch (siehe Kapitel Europäische Union, S. 73). In allen Berufen war der Stundenverdienst 2011 geringer als bei den Männern. Insgesamt erhielten Männer brutto 13,3 Euro je Stunde, Frauen

aber nur 10,7 Euro (Einkommensbericht des Rechnungshofs).

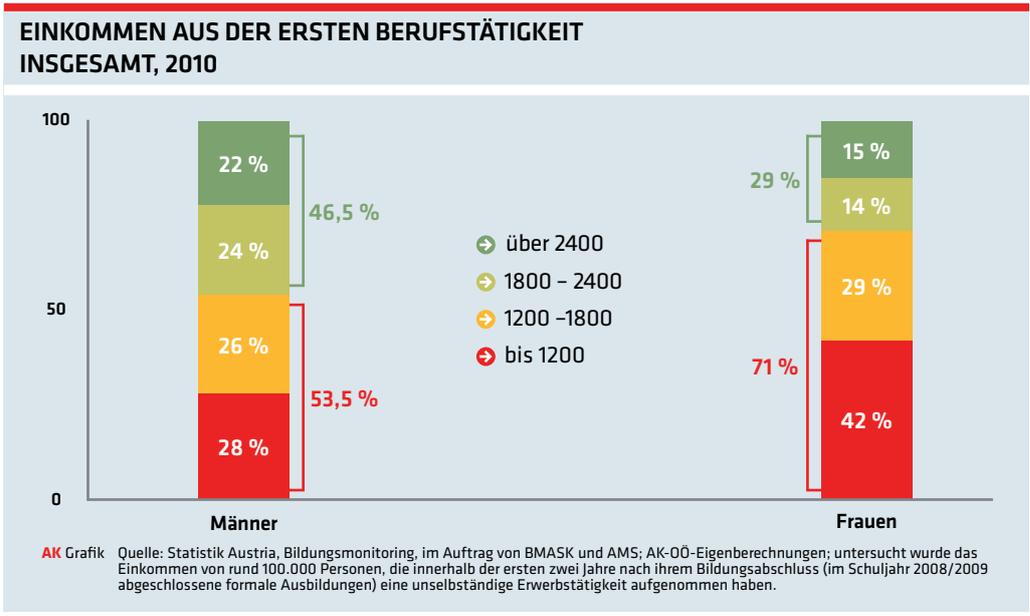
Übrigens ist für Frauen ihr Lohn bzw. ihr Gehalt im Vergleich zu Männern von Anfang an niedriger: Während 71 Prozent der Berufseinsteigerinnen zwei Jahre nach ihrem Bildungsabschluss brutto weniger als 1800 Euro verdienen, ist es bei Männern etwa jeder Zweite. Niedrigverdienste von Frauen sind bei allen Qualifikationsstufen häufiger als bei Männern (siehe auch Kapitel Bildung, S. 35).

**Frauenlöhne und
-gehälter sind von
Anfang an niedriger**

**Auch pro Stunde
verdienen Frauen
deutlich weniger
als Männer**



Mehr als 40 Prozent der Frauen verdienen ein Anfangsgehalt unter 1200 Euro.



Eine Milliarde Lohn vorenthalten!

30 Prozent der von Frauen geleisteten Überstunden werden nicht abgegolten

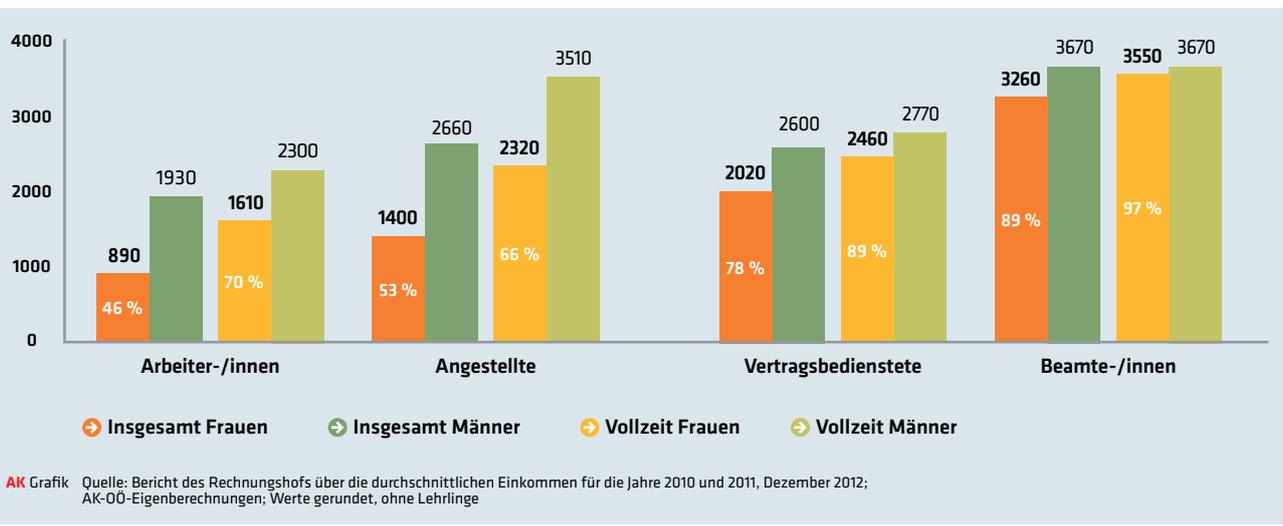
230.000 österreichische Arbeitnehmerinnen leisten regelmäßig Über- und Mehrstunden – 82 Millionen Stunden im Jahr 2012, 30 Prozent davon wurden weder durch Zeit noch durch Geld abgegolten. Nach Rückgängen in den Vorjahren gab es Verschlechterungen: 2011 und 2012 haben die Frauen zwar um je vier Prozent weniger Über- und Mehrstunden erbracht. Doch die unbezahlte Arbeit ist anteilig geringer gesunken bzw. sogar leicht gestiegen (2011 und 2012: knapp minus drei bzw. plus 0,4 Prozent). So ist der Anteil der unbezahlten Über- und Mehrstunden seit 2010 von rund 28 auf nun fast 30 Prozent

gestiegen. In Summe wurde den Arbeitnehmerinnen dadurch 2010 und 2011 rund eine Milliarde Euro an Löhnen vorenthalten, für Oberösterreicherinnen geschätzt 150 Millionen Euro.

Gerechte Einkommen sind möglich

Dass gerechtere Einkommen möglich sind, zeigt der öffentliche Dienst: Dort beschäftigte Frauen verdienen 2011 je nach Beschäftigungsausmaß zwischen 78 und 97 Prozent der Männereinkommen. In der Privatwirtschaft aber betragen diese Anteile nur 46 bis 70 Prozent.

BRUTTO-MONATSEINKOMMEN (MEDIAN), ÖSTERREICH, NACH FUNKTION UND BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS, FRAUEN- ZU MÄNNEREINKOMMEN IN EURO UND PROZENT, 2011



FORDERUNGEN

- ▶ Deutliche Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter
- ▶ Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: korrekte Bezahlung von Über- und Mehrstunden, richtige Einstufung beim Berufseinstieg, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, Anrechnung von Karenzzeiten in vollem Maße für alle dienstzeitbezogenen Ansprüche wie Einstufungen, Jubiläumsgelder oder Lohnerhöhungen
- ▶ Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen (Männer etwas weniger Wochenstunden, Frauen etwas mehr)
- ▶ Verbesserungen bei den Einkommensberichten: Erstellung in allen Betrieben ab 25 (nicht erst ab 151) Beschäftigten, aussagekräftigere Aufgliederung im Bericht, Sanktionen bei Nichterstellung, verpflichtende Evaluierung der Berichte
- ▶ Lohnsteuer: Senkung des Einstiegssteuersatzes, jährliche Anpassung der Steuerstufen an die Inflation



DIE JUNGEN FRAUEN: HOCH GEBILDET, SCHLECHT BEZAHLT



Foto: Inge Prader

Elfriede Hammerl

So sehr haben wir gehofft, dass sich die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern schließen würde, wenn die Frauen einmal ihre Bildungsdefizite überwunden hätten! Aber leider: Fehlkalkulation.

Die jungen Frauen sind gebildeter und besser ausgebildet denn je. Es machen mehr Mädchen Matura als Burschen, und es schließen mehr Studentinnen ein Studium ab als Studenten. In puncto Kohle jedoch hinken die jungen Frauen ihren männlichen Altersgenossen nach wie vor hinterher – je gebildeter, in desto größerem Abstand. Das hat jedenfalls die Arbeiterkammerexpertin Sybille Pirklbauer errechnet.

Während nämlich die Einkommensdifferenz bei Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen rund 20 Prozent ausmacht, kriegen

Akademikerinnen gar um rund 27 Prozent niedrigere Gehälter als Akademiker.

Wie kommt das? Zum Beispiel daher: Auch gebildete Frauen arbeiten häufig Teilzeit, weil sie Beruf und Familie nicht anders vereinbaren können (und weil die Vereinbarkeit nach wie vor als ihr Problem gilt). Sie werden oft in nicht adäquaten Positionen – also unter ihrem Ausbildungsniveau – eingesetzt. In beiden Fällen ziehen ihnen die männlichen Kollegen gehaltsmäßig davon. Und sie interessieren sich häufig für Studienrichtungen bzw. Branchen mit generell schlechterer Entlohnung.

All das wird Frauen gern als persönliches Versagen ausgelegt. Früher hieß es: Hättet ihr halt mehr gelernt. Jetzt heißt es: Hättet ihr halt was anderes gelernt. Nach wie vor heißt es, nicht explizit, aber unausgesprochen: Hättet ihr halt keine Kinder gekriegt. Oder: Wieso schaut ihr nicht dazu, dass jemand anderer auf die Kinder schaut? Und, wenn all das nicht anwendbar ist: Hättet ihr halt beim Einstellungsgespräch besser verhandelt.

Manchmal gewinnt frau den Eindruck, dass sie machen kann, was sie will, am Ende lauert auf jeden Fall ein Ätsch-selber-schuld, wenn sie auf ihr mickriges Gehalt blickt.

Die Selber-schuld-These hat inzwischen dazu geführt, dass die Einkommensschere überhaupt geleugnet oder zumindest sehr klein gerechnet wird. Frauen verdienen zwar weniger Geld als Männer, aber: Das gilt nicht. Weil, wenn eine Frau Vollzeit arbeiten würde, in genau der gleichen Position wie ein männlicher Kollege, wo sie genau das Gleiche macht, dann würde sie eh genauso viel bezahlt bekommen wie er. Oder, naja, nur um marginale acht bis elf Prozent weniger. Also: kein Grund zur Aufregung! Sagen männ-

liche Kleinrechner (die sich schön bedanken würden, wenn ihr Gehalt plötzlich um acht Prozent gekürzt würde). Und fügen hinzu: Wenn die Frau noch dazu gescheit genug gewesen wäre, was Technisches zu studieren, dann wäre sie überhaupt fein heraus.

Tatsächlich hinkt dieses fiktive Beispiel aber schon deswegen, weil es in der Praxis eben häufig vorkommt, dass eine Frau trotz gleicher Qualifikation und mit dem gleichen – oder einem anspruchsvolleren – Aufgabengebiet als ihr männlicher Kollege, nicht in die selbe hierarchische Position aufrückt wie er.

Und was die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Studien und Berufen anlangt, so sollte sich einmal herumsprechen, dass daraus nicht zwangsläufig ihre materielle Schlechterstellung resultieren müsste. Unser Gehaltsgefüge wäre überdenk- und änderbar. Die Mechanismen des viel beschworenen Marktes werden nicht von einem mysteriösen Gott gesteuert, sondern von Menschen beeinflusst und gestaltet. Dass technisches Know-how um vieles höher bewertet wird als soziale Kompetenz, ist kein Naturgesetz, sondern eine gesellschaftliche Übereinkunft.

Zugegeben, technischer Fortschritt schafft wirtschaftlichen Mehrwert, aber daraus wiederum tüchtig in die Finanzierung eines einigermaßen sozialen Staatswesens zu investieren, wäre nur vernünftig. Denn dass Gewinn-

maximierung nicht alles ist, wissen wir seit dem legendären König Midas. Gold nährt dich nicht, redet nicht mit dir, bringt dir nichts bei und bettet dich nicht um, wenn du krank bist. Wenn du genährt, informiert, unterrichtet, gepflegt werden möchtest, musst du von deinem Gold, sprich: Gewinn was abgeben. Das heißt: Sozialberufe sind nicht weniger wichtig als die segensreiche Tätigkeit der IT-Spezialisten, daher ist uneinsehbar, warum sie erheblich schlechter bezahlt sind. Zumindest bei uns.

Andere Länder, wie die skandinavischen, legen andere Maßstäbe an und entlohnen beispielsweise KrankenpflegerInnen überdurchschnittlich gut. Das geht offenbar. Wenn man will.

Kurz gesagt: Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist ein strukturelles, kein individuelles Problem. Um sie zu schließen, bedarf es struktureller Veränderungen, von einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für Kinder (in Form qualitativ hochwertiger Betreuungseinrichtungen) über gerechtere Postenbesetzungen bis hin zu einer genderneutralen Neubewertung von Arbeit. Auch das müsste gehen. Wenn man will.

Elfriede Hammerl
Journalistin und Autorin



GESUNDHEIT

Arbeitsverdichtung und Mehrfachbelastung machen krank. Wenn Frauen länger im Erwerbsleben bleiben sollen, müssen die Arbeitsbedingungen besser werden. Notwendig ist aber auch eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEIT HÄNGEN ENG MITEINANDER ZUSAMMEN

Unsere Gesundheit wird nicht nur von biologischen Faktoren beeinflusst. Sie hängt auch stark von sozialen, gesellschafts- und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen ab. Und die sind für Frauen oft anders als für Männer, daher sind auch die gesundheitlichen Folgen unterschiedlich. Wenn Frauen in Zukunft länger im Erwerbsleben bleiben sollen, müssen daher nicht nur die Arbeitsbedingungen besser werden.

Die Höhe der Entlohnung, Diskriminierungen, körperliche und psychische Belastungen oder Karrieremöglichkeiten spielen ebenso eine Rolle wie Mehrfachbelastungen durch

Hausarbeit, Betreuung und Pflege, Zugang zu Bildungs- und Gesundheitsleistungen oder Mobilität und Wohnbedingungen.

RISIKO / GESUNDHEITSERGEBNISSE	STÄRKERE BETROFFENHEIT, GRÖßERE HÄUFIGKEIT	
Heben von schweren Lasten	Männer	Frauen leiden jedoch z.B. in Reinigungs-, Verpflegungs- und Pflegetätigkeiten an Schädigungen durch das Heben und Tragen schwerer Lasten
Stress	Frauen	Hohe Häufigkeit bei Männern und Frauen. Besondere Stressfaktoren bei Frauen sind sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Tätigkeiten mit wenig Ansehen und geringen Einflussmöglichkeiten, emotional anstrengenden Tätigkeiten sowie Doppelbelastung durch die bezahlte Lohnarbeit und die unbezahlte Arbeit zu Hause
Angriffe seitens der Öffentlichkeit	Frauen	Arbeitnehmerinnen sind häufiger einem Publikumsverkehr ausgesetzt
Asthma und Allergien	Frauen	z.B. durch Reinigungsmittel, Sterilisationsmittel und Staub in Schutzhandschuhen aus Latex, die im Gesundheitswesen eingesetzt werden, sowie durch Stäube in der Textil- und Bekleidungsbranche
Hautkrankheiten	Frauen	z.B. aufgrund von Arbeiten mit nassen Händen im Cateringbereich; durch Hautkontakt mit Reinigungsmitteln, Haarbehandlungskemikalien
Infektionskrankheiten	Frauen	z.B. im Gesundheitswesen oder bei Tätigkeiten im Kontakt mit Kindern

RISIKO / GESUNDHEITSERGEBNISSE	STÄRKERE BETROFFENHEIT, GRÖßERE HÄUFIGKEIT	
Ungünstige Tätigkeiten und Schutzausrüstung	Frauen	Schutzausrüstungen wurden für den „Durchschnittsmann“ entworfen, was für viele Frauen und „Nicht-Durchschnittsmänner“ problematisch ist
Ungünstige Arbeitszeiten	beide	Bei Männern ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie lange bezahlte Arbeitsstunden ableisten, während Frauen mehr unbezahlte Arbeit zu Hause erledigen.

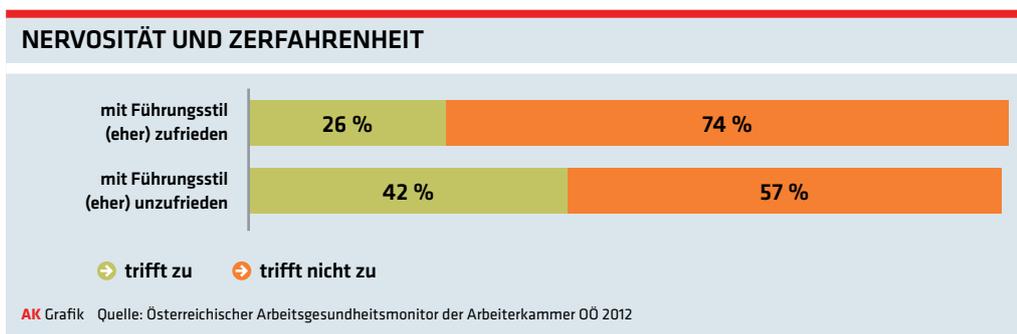
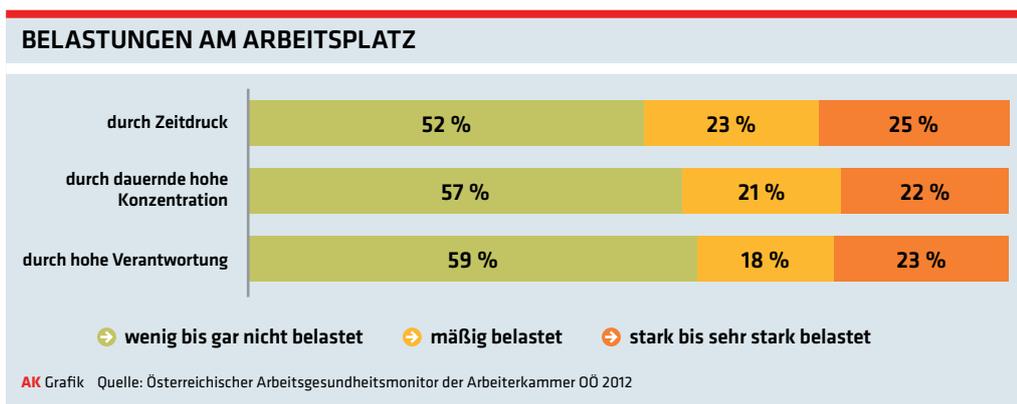
AK Grafik Quelle: Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011 – Auszug aus Darstellung

Es bleibt wenig Zeit zum Verschnaufen

Zunehmende Verdichtung lässt die Belastungen am Arbeitsplatz steigen. Das trifft auf alle Arbeitnehmer/-innen in Österreich zu. Es überrascht daher nicht, dass viele über Folgeerscheinungen berichten.

Dabei spielt auch die Führungskraft eine ganz relevante Rolle. So sind Nervosität und Zerfahrenheit oft genannte Phänomene als Folgen der Arbeitsbelastungen – und deutlich öfter anzutreffen, wenn man mit dem Führungsstil unzufrieden ist.

Auch der Führungsstil hat Einfluss auf die Gesundheit



Früher waren Männer deutlich öfter und länger krank als Frauen. In den letzten Jahren änderte sich dieses Bild, inzwischen haben Frauen und Männer durchschnittlich eine ähnliche Anzahl an Krankenstandstagen, nämlich 13,5 Kalendertage (das sind rund 9,5 Arbeitstage, nicht teilzeitbereinigt) bei Frauen und 12,9 Kalendertage bei Männern (Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger).

Belastungen auf dem Arbeitsmarkt neu verteilt

Der Grund dafür sind gesellschaftspolitische Veränderungen ebenso wie der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt. Neben der höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen haben sich auch die Belastungen auf dem Arbeitsmarkt neu verteilt. So ist es in den Industrie- und Produktionsberufen gelungen, die körperlichen Belastungen und auch die Arbeitsunfallrate zu reduzieren.

Mehrfachbelastung macht Frauen krank

Zunehmende Arbeitsverdichtung, wenig gesellschaftliche Anerkennung und vermehrt psychische Erkrankungen

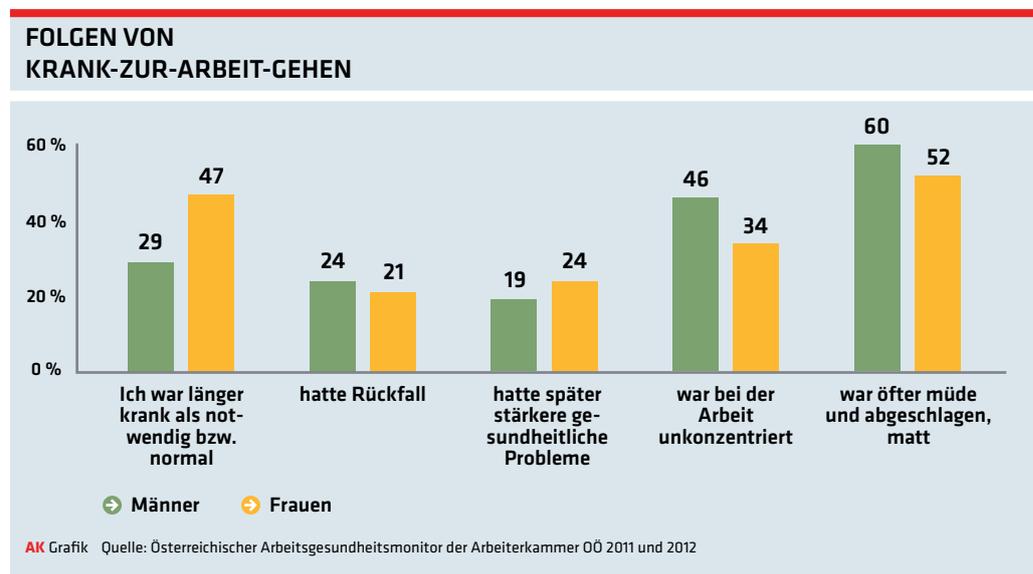
Doch die zunehmende Arbeitsverdichtung spüren alle Arbeitnehmer/-innen. Der Ausbau des Dienstleistungsbereichs brachte vermehrt psychische Belastungen mit sich, die verstärkt nun auch Frauen treffen. Relativ unerforscht sind dabei noch die Folgen der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und der beinahe unveränderten Verteilung der unbezahlten Haus- und Pflegearbeit zu Lasten der Frauen. Auch dass Frauen vielfach in Berufen arbeiten, die gesellschaftlich weniger Anerkennung finden, kann Auswirkung auf die bei ihnen deutlich öfter auftretenden psychischen Erkrankungen haben.

Im Jahr 2011 kamen auf 100 Frauen durchschnittlich 3,7 Erkrankungsfälle wegen psychiatrischer Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen und psychische Beeinträchtigungen. Bei 100 Männern waren es im Schnitt 1,9 Fälle. In diesem Bereich sind die Krankenstandstage bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern (Quelle: WIFO Fehlzeitenreport 2012). Die Verordnung von Antidepressiva ist bei den Frauen fast doppelt so hoch wie bei den Männern (Quelle: Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011).

40 Prozent gehen krank zur Arbeit

Rund 40 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer/-innen geben im Gesundheitsmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich an, regelmäßig auch krank zur Arbeit zu gehen. Lehrer/-innen, Altenpfleger/-innen und Kindergartenpädagoginnen/-innen neigen überdurchschnittlich oft zu diesem selbstgefährdenden Verhalten. Gründe sind unter anderem Sorgen um die Klienten/-innen, weil die Arbeit sonst liegen bleibt oder auch, weil man die Kollegen/-innen nicht im Stich lassen will. Aber auch Angst um den Arbeitsplatz spielt eine große Rolle, daher haben auch Leasingarbeitnehmer/-innen hier deutlich höhere Werte (44 Prozent im Vergleich zu durchschnittlich 39 Prozent).

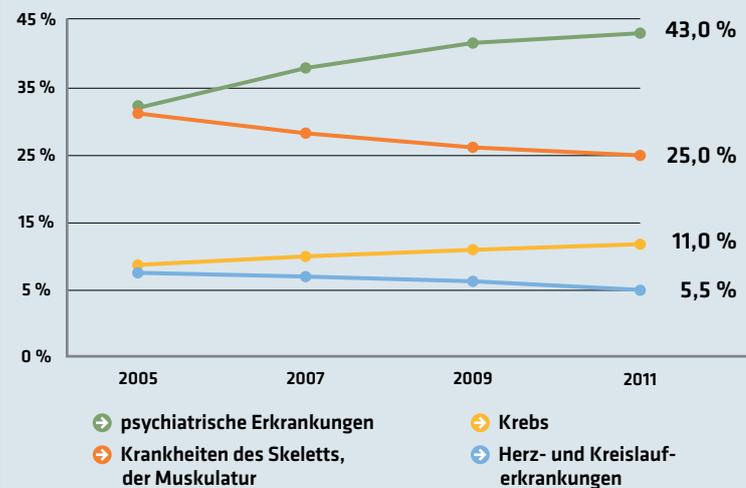
Die eingeschätzten Folgen des Nicht-in-Ruhe-Auskurierens sind für Frauen teilweise unterschiedlich zu jenen der Männer:



Hauptgrund für Invaliditätspension

Die Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt und das Verfügen über ein eigenes Einkommen sind ein wichtiger Faktor in der Emanzipationsgeschichte der Frauen in Österreich. Damit Frauen diesen Erfolg nicht mit der eigenen Gesundheit bezahlen müssen, braucht es neben Einkommensgerechtigkeit eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Aber auch mehr Zeit und Selbstbestimmung auf dem Arbeitsmarkt, um Job, Weiterentwicklung, Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit und eigene Bedürfnisse unter einen Hut bekommen zu können. Die Zahlen derzeit sind alarmierend. Der Hauptgrund für Frauen, in Invaliditätspension gehen zu müssen, sind psychiatrische Erkrankungen.

INVALIDITÄTSPENSION: NEUZUGÄNGE NACH KRANKHEITSGRUPPEN (ANTEILE)



AK Grafik Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Bericht 2012 über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011

FORDERUNGEN

- ▶ Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen ist dringend notwendig, wenn Frauen lange am Arbeitsmarkt teilhaben sollen.
- ▶ Evaluierung psychischer und körperlicher Belastungen am Arbeitsplatz, verpflichtende Umsetzung der erhobenen, notwendigen Veränderungen, Stärkung des Arbeitsinspektorats für effektive Kontrollen.
- ▶ Bonus-Malus-System: Wer krankmachende Arbeitsbedingungen nicht behebt, muss zahlen.
- ▶ Verantwortung der Führungskräfte und der Unternehmensleitung stärker in den Fokus rücken.
- ▶ Mehr Mitbestimmung der Betriebsräte/-innen bei der Bemessung des Personalstands.



ARBEITS- LOSIGKEIT

Die Arbeitslosenquote von Frauen ist in Oberösterreich zwar vergleichsweise niedrig. Doch das Ausmaß des Problems nähert sich wieder dem Niveau des Krisenjahres 2009 an. Frauen bekommen im Schnitt um 192 Euro weniger Arbeitslosengeld als Männer.

FRAUEN-ARBEITSLOSIGKEIT FAST WIEDER AUF DEM NIVEAU DES KRISENJAHR 2009

Mehr als 18.000 Frauen waren 2012 in Oberösterreich arbeitslos, in einer Schulung oder auf Lehrstellensuche. Damit war die Anzahl der Frauen ohne Beschäftigung fast so hoch wie im Krisenjahr 2009. Die niedrigeren Einkommen der Frauen wirken sich im Fall von Arbeitslosigkeit besonders nachteilig aus. Mit 729 Euro ist das durchschnittliche Arbeitslosengeld der Frauen um 192 Euro niedriger als jenes der Männer.

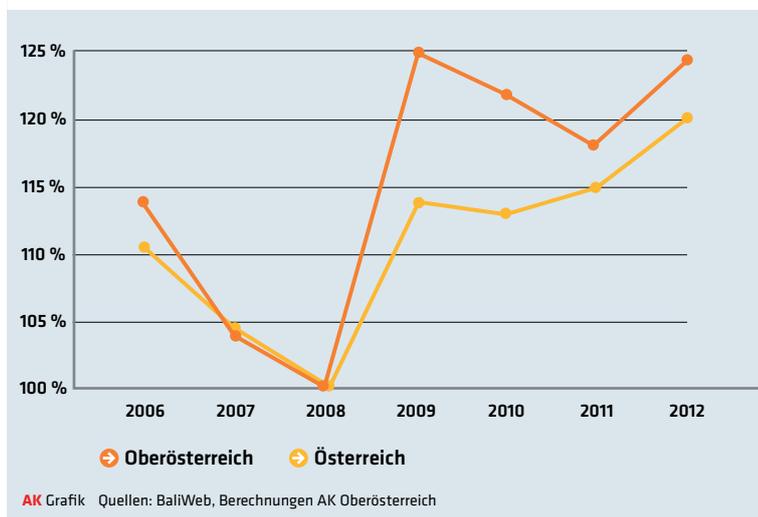
Höchster Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit 2009 in Oberösterreich

Im Jahr 2012 hatte Oberösterreich – gleichauf mit Salzburg – die niedrigste Arbeitslosenquote von Frauen (4,4 Prozent) in Österreich. Die Frauen-Arbeitslosenquote (berechnet nach nationaler Methode) liegt in Oberösterreich etwas unter jener von Männern (4,6 Prozent). Dennoch zeigt sich, dass eine relativ hohe Anzahl von Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen ist und sich das Ausmaß des Problems derzeit wieder dem Niveau des Krisenjahrs 2009 annähert. Im Jahr 2012 waren in Oberösterreich 12.635 Frauen arbeitslos, 5.283 Frauen in Schulungen und 346 junge Frauen auf Lehrstellensuche.

Hoher Anstieg der Arbeitslosigkeit

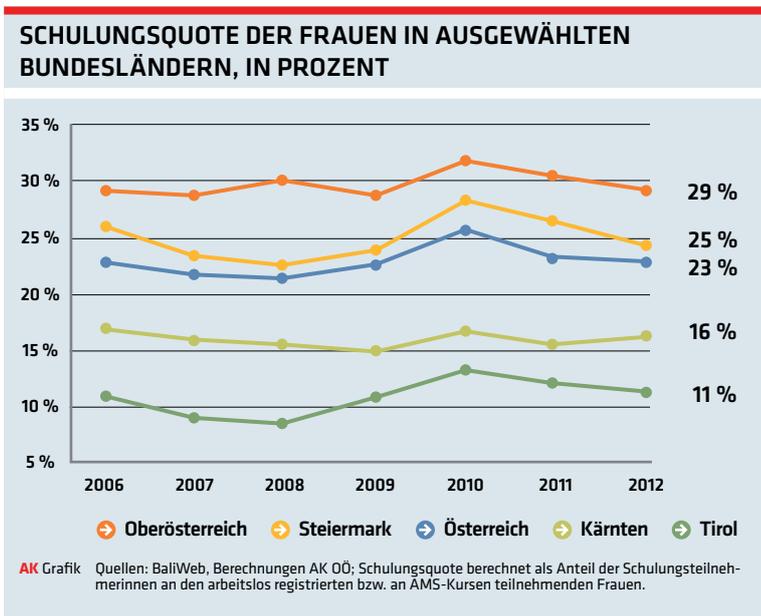
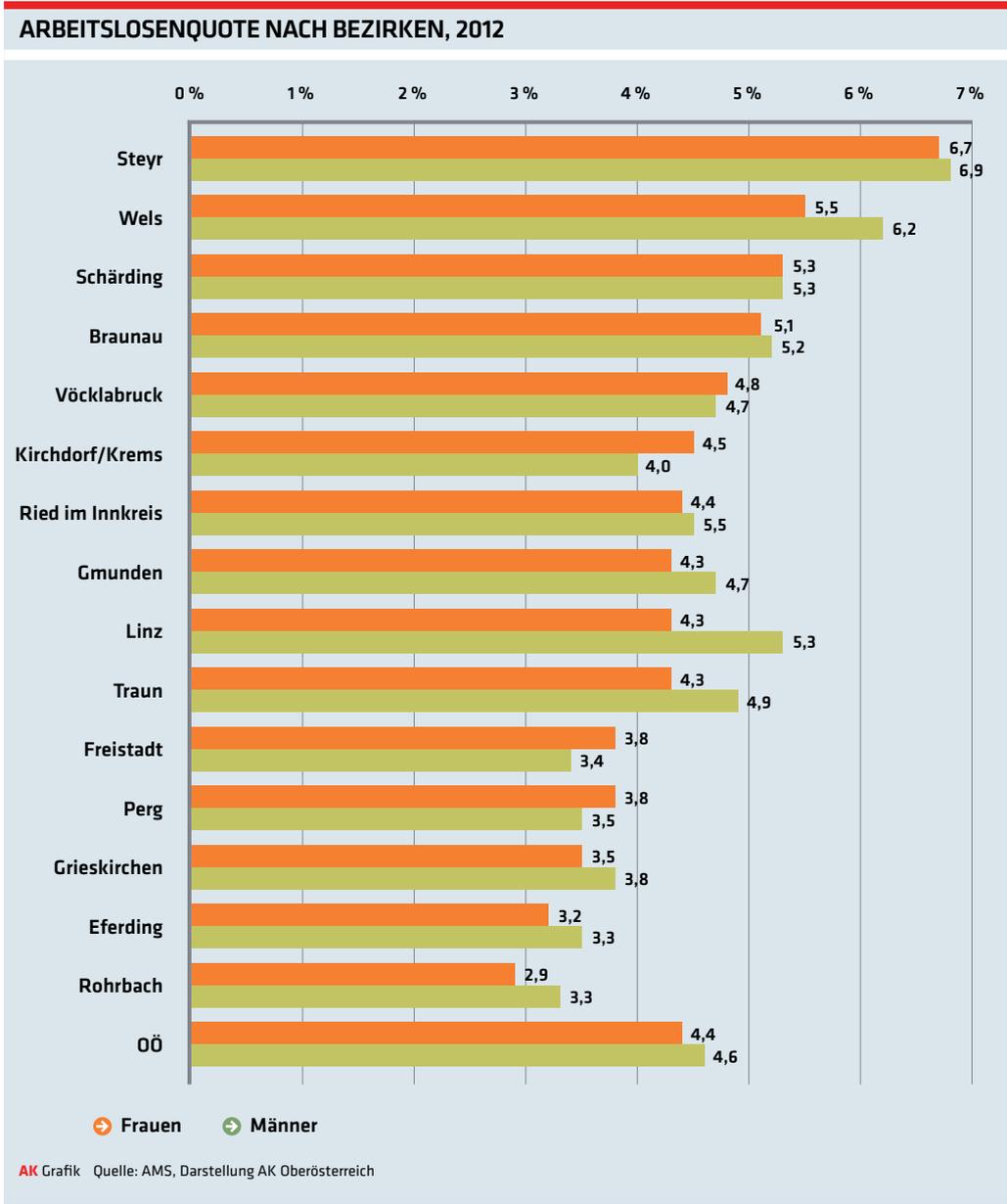
Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit verläuft in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Oberösterreich verzeichnete als exportorientiertes Bundesland den höchsten Anstieg an Arbeitslosigkeit unter Frauen im Jahr 2009 (plus 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Deutlich geringer war der Anstieg im Burgenland und in Wien. Aktuell zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Vorarlberg, wo der Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit ähnlich stark war wie in Oberösterreich, hat annähernd wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Oberösterreich befindet sich hingegen auf dem hohen Niveau vom Jahr 2009. Bei Kärnten und Wien ist ein kontinuierlicher Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit zu beobachten. In diesen beiden Bundesländern übertrifft die Frauen-Arbeitslosigkeit derzeit das Krisenniveau.

VERÄNDERUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT VON FRAUEN (BESTAND) (INDEX: 2008=100), NACH BUNDESLÄNDERN, 2006 BIS 2012



Große Unterschiede in den Bezirken

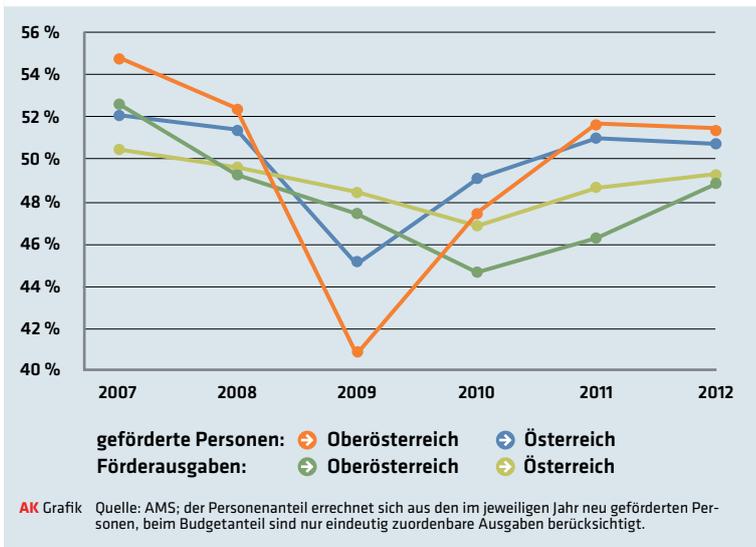
So wie die Gesamtarbeitslosenquote ist auch die Arbeitslosenquote der Frauen in den Bezirken Oberösterreichs sehr unterschiedlich. Im Jahresdurchschnitt 2012 reicht das Spektrum von 2,9 Prozent in Rohrbach bis 6,7 Prozent in Steyr. 2012 war die Arbeitslosenquote der Frauen nur mehr in vier Bezirken (Kirchdorf, Freistadt, Perg und Vöcklabruck) höher als jene der Männer. Vier Jahre zuvor – im Jahresdurchschnitt 2008 – war dies noch in zwölf Bezirken und auch im Gesamtdurchschnitt Oberösterreichs der Fall. Grund dafür ist weniger eine besonders günstige Entwicklung bei der Frauenbeschäftigung bzw. -arbeitslosigkeit, sondern vielmehr der durch die Krise ausgelöste überproportional hohe Anstieg der Männerarbeitslosigkeit.



Sehr viele Frauen in AMS-Schulungen

Zur Beurteilung der Arbeitsmarktlage empfiehlt sich auch ein Blick auf die Schulungsaktivitäten für Arbeitssuchende. Personen, die beim Arbeitsmarktservice (AMS) registriert sind und sich in einer Schulung befinden, werden beim Arbeitslosenbestand bzw. der Arbeitslosenquote nicht berücksichtigt, obwohl sie eine bedeutend große Gruppe darstellen. Im Bundesländervergleich weist Oberösterreich mit rund 29 Prozent im Jahr 2012 die höchste Schulungsquote bei Frauen auf. Die niedrigsten Schulungsquoten haben die Bundesländer Kärnten und Tirol. Zu beobachten sind verstärkte Schulungsaktivitäten in den Krisenjahren 2009 und 2010 – auch bei Frauen, besonders aber bei Männern.

FRAUENANTEIL BEI DER ARBEITSMARKTFÖRDERUNG, IN PROZENT

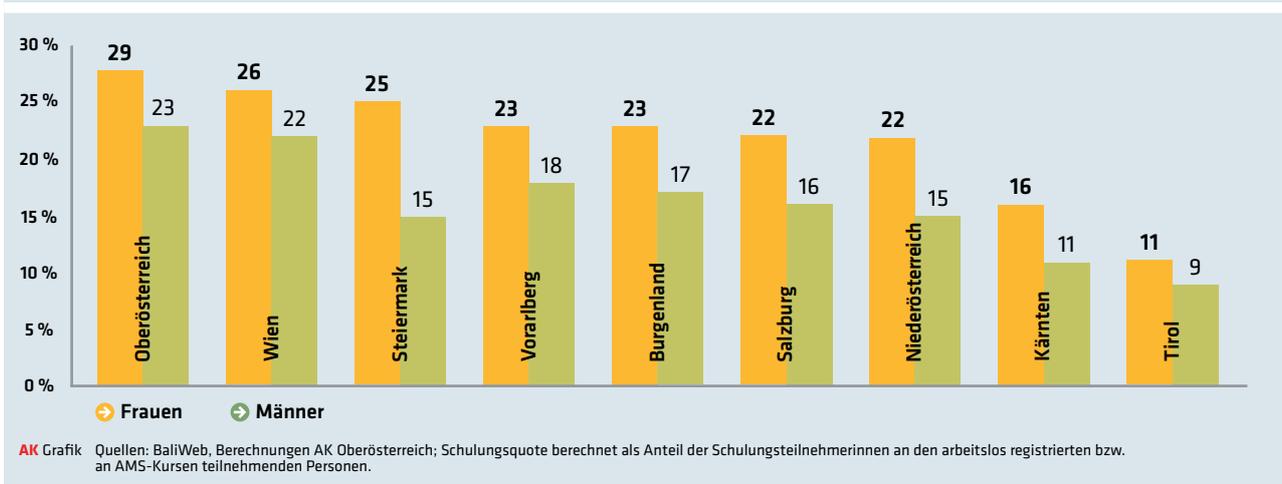


projekten, Einstellbeihilfen, Kurzarbeitsbeihilfen oder Kinderbetreuungsbeihilfe.

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt hat das AMS seit etlichen Jahren das Ziel, die Hälfte des Förderbudgets für Frauen zu verwenden. Bei einzelnen Förderschienen sind die Geschlechteranteile sehr unterschiedlich – beispielsweise war die Kurzarbeitsbeihilfe in den Krisenjahren ausgesprochen „männlerlastig“, während die Kinderbetreuungsbeihilfe fast ausschließlich an Frauen ausbezahlt wird.

Da die „Förderintensität“ bei Unterstützungen für Frauen sozusagen „traditionell“ geringer ist als bei Männern, ist der Anteil der Frauen an den geförderten Personen zumeist

SCHULUNGSQUOTE NACH GESCHLECHT UND BUNDESLÄNDERN, IN PROZENT, 2012



In allen Bundesländern ist die Schulungsquote bei den Frauen höher als bei Männern. Den größten Unterschied gab es 2012 in der Steiermark. In den meisten Bundesländern schwankt die Differenz der geschlechtsspezifischen Schulungsquoten zwischen vier und sieben Prozentpunkten. Lediglich in Tirol sind die Schulungsquoten bei Frauen und Männern annähernd gleich hoch.

Neben vielfältigen Schulungsangeboten gibt es auch noch andere Förderungen und Unterstützungen des AMS für Arbeitsuchende. Dazu zählen Transitarbeitsplätze in Beschäftigungs-

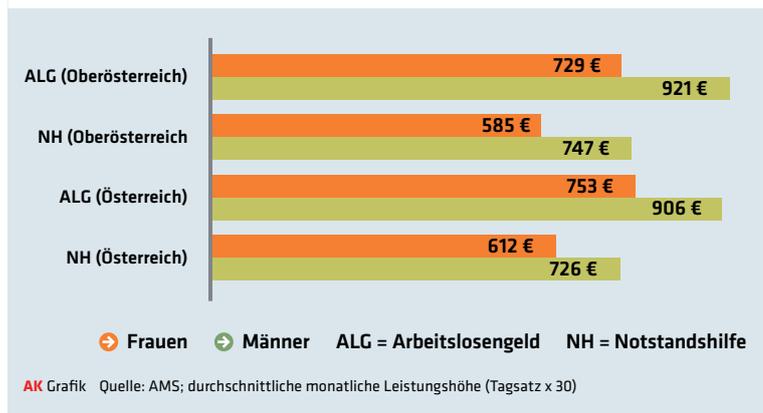
höher als beim Budget. Lediglich im Krisenjahr 2009 kehrte sich dieses Bild um. Der Anteil der Frauen an den (neu) geförderten Personen bzw. am Förderbudget ist in Oberösterreich im Gefolge der Wirtschaftskrise unter den gesamtösterreichischen Wert gerutscht. Beim Anteil an den geförderten Personen wurden sowohl der Österreichschnitt als auch die „magische“ 50-Prozent-Schwelle in den beiden letzten Jahren aber schon wieder übertroffen. Beim Budgetanteil holt Oberösterreich auch wieder auf, hat aber den Bundesdurchschnitt bzw. die 50-Prozent-Schwelle noch nicht ganz erreicht.

Um 192 Euro weniger Arbeitslosengeld

Die vielfältigen Faktoren wie Branchenverteilung, Teilzeitbeschäftigung, LohnEinstufung und Aufstiegschancen, die zu den bekannten Einkommensnachteilen der beschäftigten Frauen führen, wirken sich natürlich auch im Fall der Arbeitslosigkeit nachteilig für die betroffenen Frauen aus. Im Jahr 2012 betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld (ALG) der Männer in Oberösterreich 921 Euro. Bei den Frauen war der durchschnittliche ALG-Bezug mit 729 Euro um 192 Euro niedriger. Auch bei der Notstandshilfe (NH) klafft eine ähnlich große Lücke zwischen Frauen und Männern. Österreichweit ist die Situation nicht viel anders, der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist allerdings ein wenig kleiner als in Oberösterreich.

Stellt man diese Bezugshöhen der Armutsschwelle nach EU-Definition bzw. dem Ausgleichszulagenrichtsatz der Pensionsversicherung gegenüber, so wird klar, dass Arbeitslosigkeit rasch in die Armut führt und dieses Risiko für Frauen erheblich größer ist als für Männer. So liegen alle angeführten durchschnittlichen ALG- bzw. NH-Bezüge unter

DURCHSCHNITTLICHE LEISTUNGSHÖHE (ALG/NH) NACH GESCHLECHT (JAHRESDURCHSCHNITT 2012)



der Armutsschwelle für Einpersonenhaushalte (2011: 1066 Euro; der Schwellenwert für zwei Erwachsene beträgt 1599 Euro monatlich). Und auch der Ausgleichszulagenrichtsatz 2012 war mit 814,82 Euro für Alleinstehende bzw. 1221,68 Euro für Ehepaare im gemeinsamen Haushalt deutlich höher als die durchschnittlichen Leistungshöhen für arbeitslose Frauen. Auch wenn in den letzten Jahren ein paar Verbesserungen im Leistungsrecht (speziell bei der Notstandshilfe) durchgesetzt werden konnten, sind Arbeitslose (Frauen) nach wie vor massiv armutsgefährdet.

Das Armutsrisiko aufgrund von Arbeitslosigkeit ist für Frauen deutlich größer als für Männer

FORDERUNGEN

- ▶ Bei nach wie vor hoher und schon wieder steigender Arbeitslosigkeit braucht es eine Aufstockung der Personal- und finanziellen Ressourcen beim AMS. Das Gleichstellungsziel, die Hälfte des Förderbudgets für Frauen zu verwenden, ist auch bei einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage umzusetzen.
- ▶ Verbesserung bei der Arbeitslosenversicherung – Erhöhung der Nettoersatzrate auf 75 Prozent, Entfall der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe
- ▶ Praxistaugliche Qualifizierungsangebote für Mütter zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs, beginnend mit einer beruflichen Neuorientierung schon bald nach der Geburt des Kindes (eventuell schon während der Schwangerschaft) sowie einer Abstimmung der Kurszeiten mit der Kinderbetreuung während der Qualifizierungsphase



BILDUNG

Bei der Bildung haben die oberösterreichischen Frauen in den letzten Jahren gewaltig aufgeholt. Sie investieren auch viel Zeit und Geld in Weiterbildung. Einkommen und Aufstiegschancen halten allerdings mit diesen Investitionen nicht Schritt.

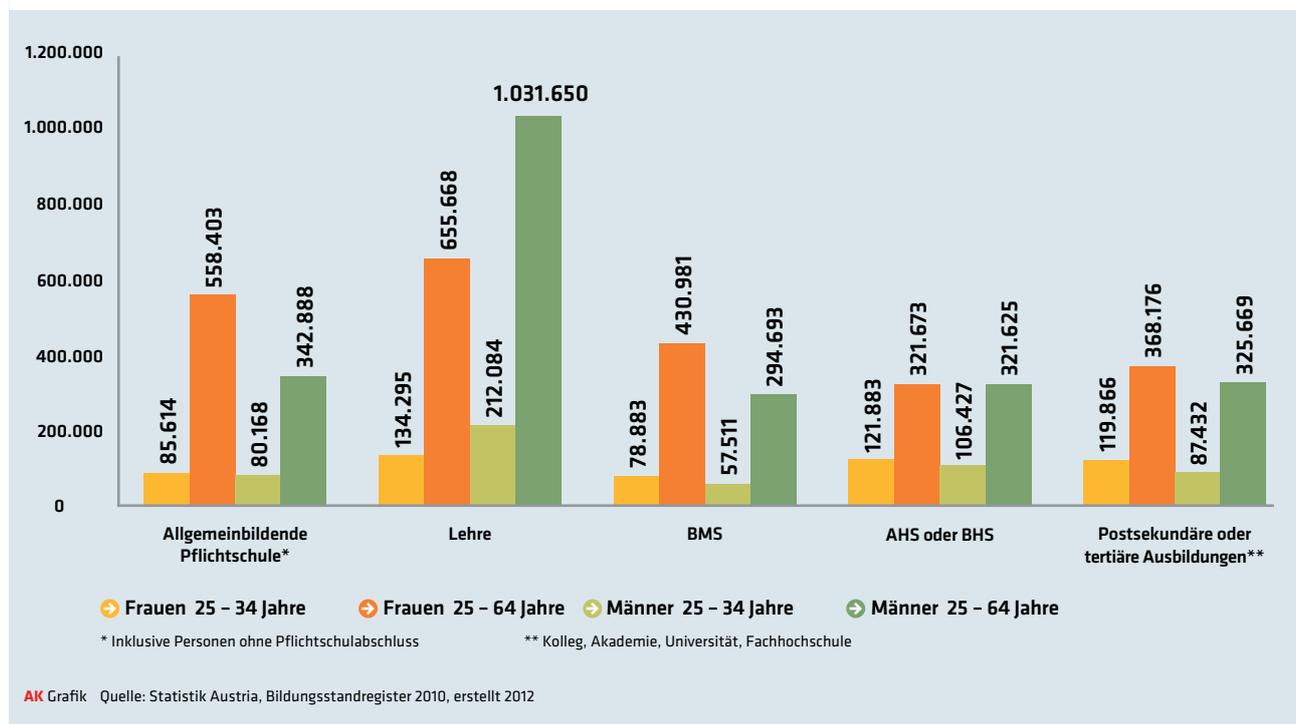
TOP-BILDUNG BRINGT ZU WENIG FÜR EINKOMMEN UND AUFSTIEGSCHANCEN

Immer weniger Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss, immer mehr Frauen mit Matura oder Studium: Die österreichischen Frauen haben in den letzten Jahren bildungsmäßig enorm aufgeholt. Sie investieren außerdem mehr (Frei-)Zeit und Geld in Weiterbildung. Im Einkommen und in den Aufstiegschancen spiegelt sich das allerdings kaum wider.

Die Bildungsexpansion der 60er-Jahre hat sich bei den Frauen besonders positiv ausgewirkt. Wie erfolgreich der Aufholprozess der letzten Jahre war, zeigt sich beim Vergleich der 25- bis 64-jährigen Frauen mit den 25- bis 34-jährigen Frauen. Bei den 25- bis 64-jährigen haben wesentlich mehr Frauen als Män-

ner maximal einen Pflichtschulabschluss, bei den 25- bis 34-jährigen Frauen ist diese Kluft mittlerweile fast geschlossen. Im Segment der höheren Bildung (ab Matura) haben die jüngeren Frauen mittlerweile die Männer bereits überholt.

HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG NACH ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, ÖSTERREICH, 2010



Auffallend ist auch, dass die Lehre in Österreich nach wie vor deutlich männlich dominiert ist – kein anderer Ausbildungszweig weist eine derart ausgeprägte Geschlechtersegregation auf. Das gilt besonders auch für Oberösterreich – das „Lehrlingsbundesland Nummer eins“. Hier haben unter den 25- bis 64-Jährigen fast 50 Prozent der Männer, aber

nur knapp ein Drittel der Frauen eine Lehre abgeschlossen. Auch die Berufsauswahl erfolgt nach Geschlechterstereotypen. 2012 erlernten in Oberösterreich rund 38 Prozent aller Burschen Metalltechnik, Elektrotechnik oder Kraftfahrzeugtechnik. Bei den Mädchen ist das Spektrum noch enger eingeschränkt: 49 Prozent erlernen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau

oder Friseurin. Und das bei rund 200 möglichen Lehrberufen! Dabei sind typisch weibliche Lehrberufe meist noch immer jene mit schlechteren Arbeitsbedingungen und geringerer Entlohnung, wie das bei vielen „typischen Frauenberufen“ der Fall ist.

Immerhin war 2012 mit Metalltechnik ein technischer Lehrberuf unter den zehn am häufigsten ergriffenen Lehrausbildungen, insgesamt hat sich die Zahl der jungen Frauen in technischen Lehrberufen von 2005 auf 2012 verdoppelt.

In der Berufsbildung sind also die klassischen Frauen- und Männerbilder noch immer stark präsent. Das Gleiche gilt auch für die Schule.

Auch Schulwahl hängt vom Geschlecht ab

So fällt die Entscheidung für eine bestimmte Schulrichtung oft nicht nach Interessen und Kompetenzen, sondern hängt vom Geschlecht ab. Das knappe AHS-Angebot in Oberöster-



reich verstärkt diese Tendenz. Denn Jugendliche wählen mit einer viel höheren Wahrscheinlichkeit nach Beendigung der Hauptschule eine Lehre oder eine berufsbildende Schule als die AHS-Oberstufe. Das wiederum verstärkt die Geschlechtersegregation im Schulbereich. Mädchen besuchen üblicherweise sozial- oder wirtschaftsberufliche Schulen und Burschen überwiegend technische Schulen.

MÄDCHENANTEIL AN WEITERFÜHRENDEN SCHULEN, OBERÖSTERREICH UND ÖSTERREICH, SCHULJAHR 2011/12

OÖ	Schultyp	Österreich
61 %	AHS-Oberstufe*	57 %
44 %	Berufsbildende mittlere Schulen insgesamt	48 %
13 %	Technisch gewerbliche mittlere Schulen	20 %
57 %	Kaufmännische mittlere Schulen	56 %
91 %	Wirtschaftsberufliche mittlere Schulen	84 %
89 %	Sozialberufliche mittlere Schulen	92 %
50 %	Land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen	49 %
52 %	Berufsbildende höhere Schulen insgesamt	51 %
25 %	Technisch gewerbliche höhere Schulen	27 %
62 %	Kaufmännische höhere Schulen	61 %
93 %	Wirtschaftsberufliche höhere Schulen	90 %
58 %	Land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen	45 %
96 %	Lehrerbildende höhere Schulen (Kindergartenpädagogik ...)	94 %
83 %	Schulen im Gesundheitswesen	81 %
84 %	Akademien im Gesundheitswesen	80 %

* inklusive Oberstufenrealgymnasium, Aufbau- und Aufbaureal gymnasium und AHS für Berufstätige

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik, erstellt 2012, eigene Darstellung

Und an der Uni setzt sich die Trennung fort

Obwohl mittlerweile mehr Frauen als Männer studieren, setzen sich auch hier die ungleichen Geschlechterverhältnisse weiter fort.

Frauen entscheiden sich besonders häufig für Studienrichtungen im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften, der Erziehung oder des Gesundheitswesens. Männer hingegen für Studien im Bereich der Ingenieurwissenschaften oder Technik.



FRAUENANTEIL NACH STUDIENGRUPPEN, ÖSTERREICH

		Frauenanteil
Universitäten	Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	70,6 %
	Ingenieurwissenschaftliche Studien	25,0 %
	Künstlerische Studien	55,0 %
	Lehramtsstudien	64,2 %
	Medizinische Studien	50,8 %
	Naturwissenschaftliche Studien	60,7 %
	Rechtswissenschaftliche Studien	53,0 %
	Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	48,9 %
	Veterinärmedizinische Studien	81,8 %
	Theologische Studien	45,8 %
	Individuelle Studien	66,7 %
	Summe	53,2 %
Fachhochschulen	Gestaltung, Kunst	48,3 %
	Technik	19,1 %
	Sozialwissenschaften*	64,7 %
	Wirtschaftswissenschaften	57,9 %
	Naturwissenschaften	54,3 %
	Gesundheitswissenschaften	81,6 %
	Summe	46,0 %
Pädagogische Hochschulen	Volksschulen	91,2 %
	Hauptschulen	67,6 %
	Sonderschulen	88,9 %
	Berufsschulen/BMHS	47,1 %
	Religion	84,4 %
	Summe	77,3 %
Summe		53,3 %

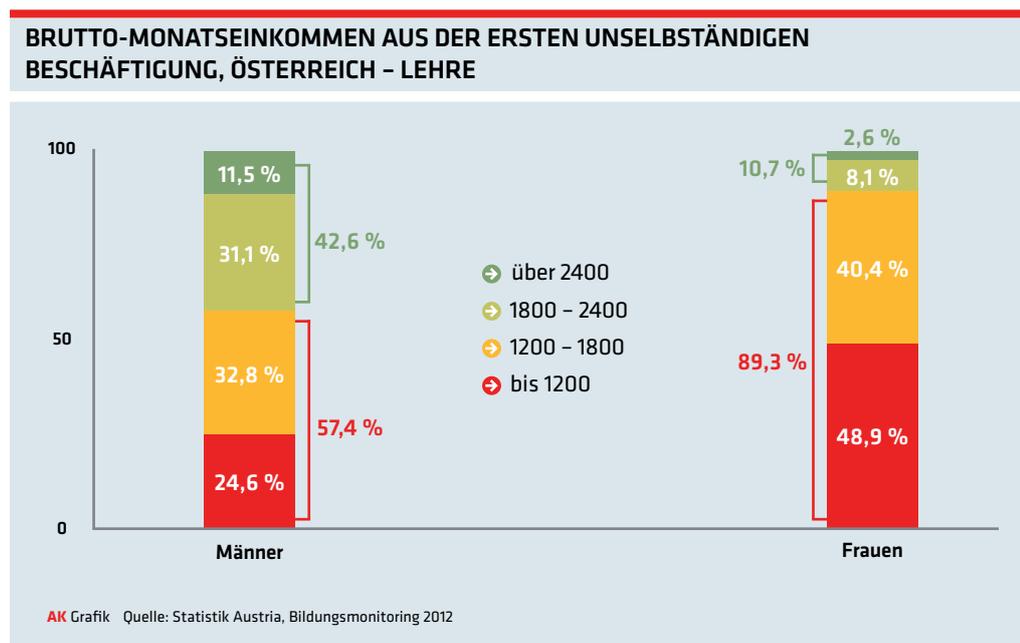
* Sozialwissenschaften an FH inkl. Kultur-, Militär- und Sicherheitswissenschaften

AK Grafik Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2011

Das alles wirkt sich auf die Einkommen aus

Die Schul- bzw. Ausbildungswahl wirkt sich unmittelbar auf das Einkommen aus. Die Bildungserträge nach Ausbildungskategorien zeigen deutlich, dass Frauen weniger Bildungserträge lukrieren als Männer – wählen sie doch durchwegs jene Ausbildungsgänge, die in schlechter bezahlte Jobs münden.

Ein Blick auf das erste Einkommen – womit Brüche in der Erwerbskarriere in den meisten Fällen ausgeschlossen werden können – zeigt, dass Frauen unabhängig vom Bildungsniveau weniger verdienen. Das hängt mit der Ausbildungs- und Berufswahl zusammen, hat in einzelnen Fällen aber auch mit Diskriminierung zu tun.



Besonders drastisch ist die Situation bei Frauen mit Lehrabschluss. Die Lehre scheint speziell für Frauen eine finanzielle Sackgasse zu sein – keine andere berufliche Ausbildung führt für so viele Frauen zu einem Ersteinkommen unter 1200 Euro bzw. für so wenige Frauen zu einem Ersteinkommen über 2400 Euro. Das ist besonders bitter für ein Bundesland, das sich rühmt, „Lehrlingsbundesland Nummer eins“ zu sein.

Frappant ist auch der Vergleich mit den Männern: Während nur 2,6 Prozent der Frauen mit Lehrabschluss ein Ersteinkommen von mehr als 2400 Euro hatten, waren es bei den Männern beachtliche 11,5 Prozent – mehr als viermal so viele. Auch bei der tertiären Bildung

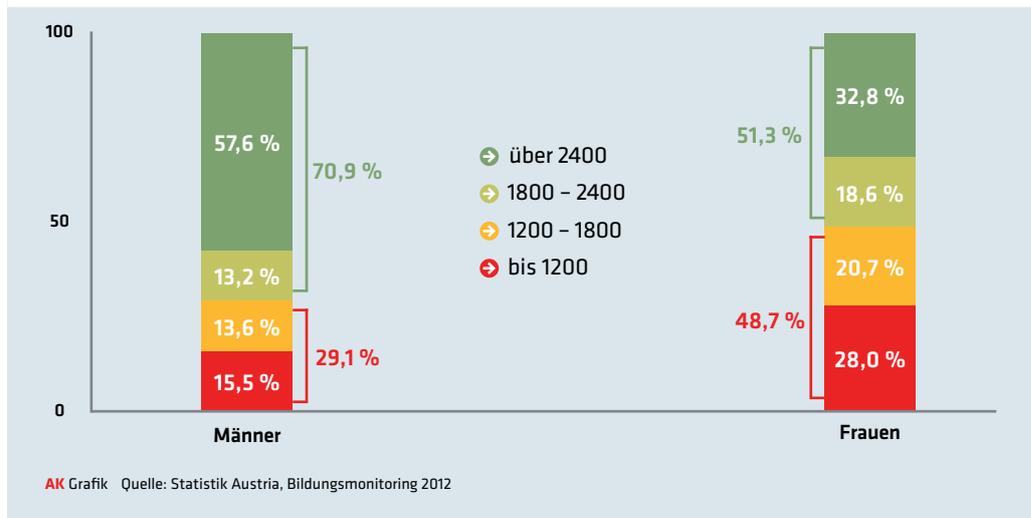
zeigt sich ein ähnliches Bild (siehe Grafik S. 40). Während 57,6 Prozent der Männer mit tertiärer Bildung ein Ersteinkommen von mehr als 2400 Euro hatten, waren es bei den Frauen nur 32,8 Prozent. Ein Ersteinkommen von weniger als 1200 Euro hatten 15,5 Prozent der Männer, aber 28 Prozent der Frauen mit Uni- oder Fachhochschulabschluss. Ein Lehrabschluss brachte fast 49 Prozent der Frauen ein Ersteinkommen von weniger als 1200 Euro. Dagegen mussten sich nur knapp 25 Prozent der Männer mit Lehrabschluss mit einem so niedrigen Ersteinkommen begnügen.

Bildung wirkt sich also jedenfalls positiv auf das Einkommen aus, allerdings bei Männern deutlich stärker als bei Frauen.

Lehre ist für Frauen häufig eine finanzielle Sackgasse

Bildung wirkt sich bei Männern stärker auf das Einkommen aus als bei Frauen

BRUTTO-MONATSEINKOMMEN AUS DER ERSTEN UNSELBSTÄNDIGEN BESCHÄFTIGUNG, ÖSTERREICH – UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE



Frauen bilden sich in der Freizeit weiter, Männer während der Arbeitszeit

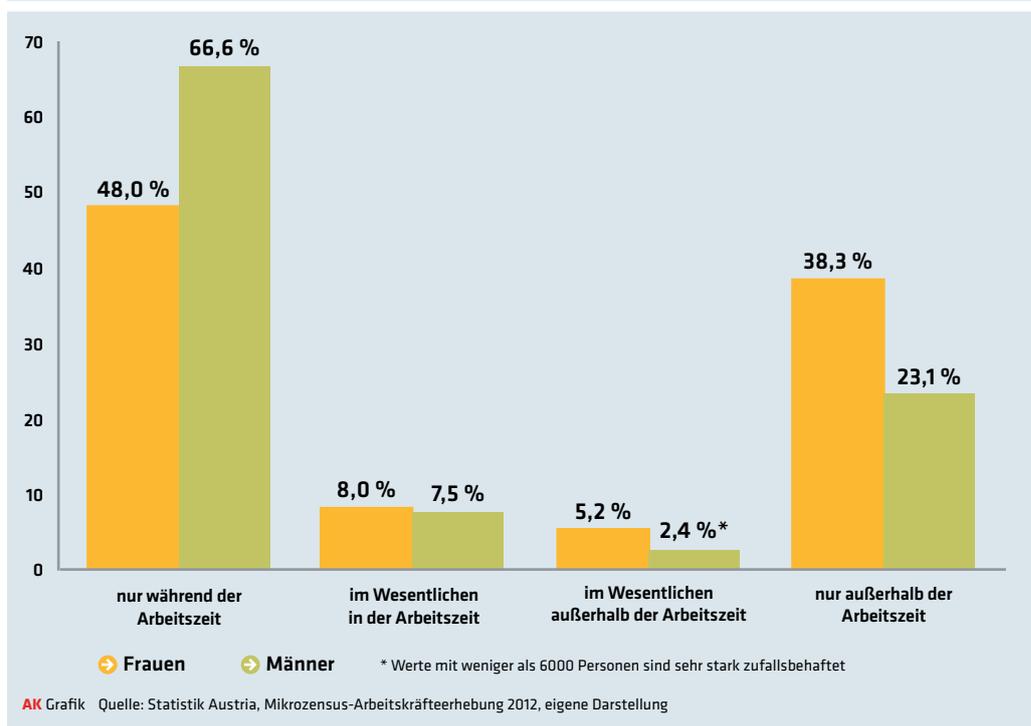
Weiterbildung oft in der Freizeit

Frauen investieren nach wie vor viel Zeit und Geld in ihre Aus- und Weiterbildung. Im Jahresdurchschnitt 2011 nahmen in Oberösterreich unter den Erwerbstätigen von 25 bis 64 Jahren rund 69.000 Personen an einer Weiterbildung teil, davon waren 52 Prozent Frauen. Während sich bei den Frauen die Motive beruflich oder privat die Waage halten (Beruf liegt mit 53 Prozent leicht voran), ist

der Antrieb bei den Männern zu 69 Prozent beruflicher Natur.

Bei einem genaueren Blick auf die Rahmenbedingungen wird ersichtlich, warum das so ist. Frauen müssen zu einem weitaus höheren Anteil als Männer ihre berufliche Weiterbildung außerhalb ihrer Arbeitszeit absolvieren bzw. haben weitaus seltener die Möglichkeit, diese gänzlich während der Arbeitszeit zu besuchen.

TEILNAHME VON UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGEN AN KURSEN UND SCHULUNGEN IN DEN LETZTEN 4 WOCHEN IN ÖSTERREICH, JAHRESDURCHSCHNITT 2011



FORDERUNGEN

- ▶ Gemeinsame Schule in ganztägiger verschränkter Form – das bringt mehr Chancengerechtigkeit, mehr Zeit für individuelle Förderung und bessere Lernerfolge
- ▶ Geschlechtersensible Pädagogik in allen Bildungsbereichen
- ▶ Förderung einer nicht traditionellen Berufswahl und gleichzeitig vermehrte gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung von „typischen Frauenberufen“ (Stichwort „Gleichwertigkeit“)
- ▶ Attraktive Modelle zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Karenz und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ▶ Ausbau und Förderung der betrieblichen Weiterbildung für Frauen





KINDER- BETREUUNG

Die frühe Förderung von Kindern trägt dazu bei, Bildungschancen gerechter zu verteilen. Das schafft soziale Mobilität. Aufholbedarf besteht nicht nur bei der Verfügbarkeit, sondern auch bei der Akzeptanz frühkindlicher Betreuung.

BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IST OBERÖSTERREICH NACHZÜGLER

Bei den Drei- bis Sechsjährigen hat Oberösterreich das Barcelona-Ziel (Betreuungsangebote für 90 Prozent der Altersgruppe) bereits übererfüllt: 92 Prozent der Kinder haben einen Kindergartenplatz. Doch der Schein trügt. Eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheitert oft an den Öffnungszeiten. Bei der Betreuung von Unter-Dreijährigen gehört Oberösterreich zu den Nachzüglern und ist vom Barcelona-Ziel (Betreuungsplätze für 33 Prozent der Kinder) weit entfernt.

Seit vielen Jahren setzt sich die Arbeiterkammer erfolgreich für den Ausbau der Kinderbetreuung im Interesse der berufstätigen Eltern ein. Der alljährlich präsentierte Kinderbetreuungsatlas hat sich dabei als wirksames Druckmittel erwiesen.

Gab es im Jahr 2000 in mehr als der Hälfte der Gemeinden in Oberösterreich kein Angebot an Kinderbetreuung, so erfüllt mittlerweile nahezu jede Gemeinde zumindest eines der folgenden Kriterien: Betreuung von Unter-Dreijährigen, Kindergarten Montag bis Donnerstag mehr als acht Stunden geöffnet, Mittagessen im Kindergarten, Nachmittagsbetreuung für Volksschulkinder. Zuletzt ist

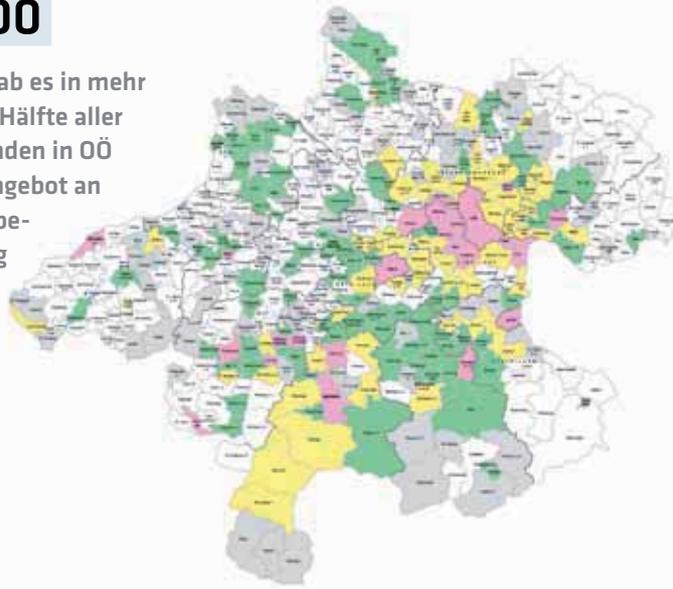
noch ein weiteres Kriterium dazugekommen: dass die Öffnungszeiten des Kindergartens eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile erlauben und somit die Kriterien des Vereinbarkeitsindikators für Familie und Beruf (VIF) erfüllt sind: mindestens 45 Stunden wöchentliche Öffnungszeit, Montag bis Donnerstag mindestens 9,5 Stunden Öffnungszeit und Angebot Mittagessen sowie maximal fünf Wochen jährliche Schließzeit.

Seit der Präsentation des ersten AK-Kinderbetreuungsatlas hat sich in Oberösterreich viel getan. Allerdings erfüllen nur 13,3 Prozent der oberösterreichischen Gemeinden die VIF-Kriterien.



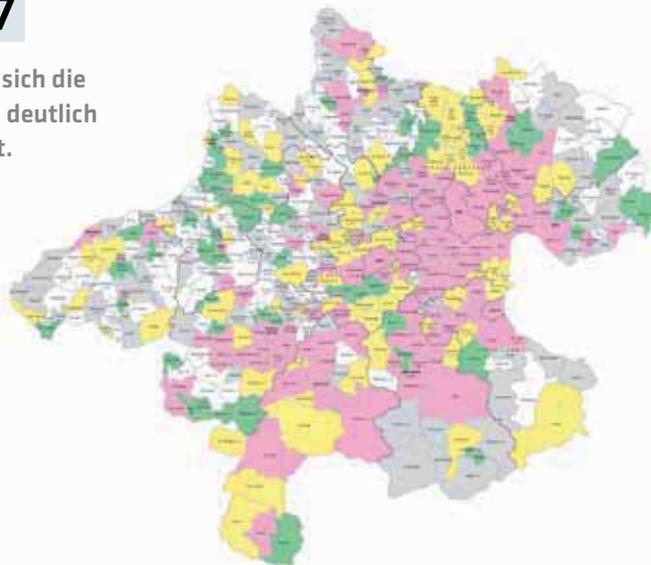
2000

2000 gab es in mehr als der Hälfte aller Gemeinden in OÖ kein Angebot an Kinderbetreuung



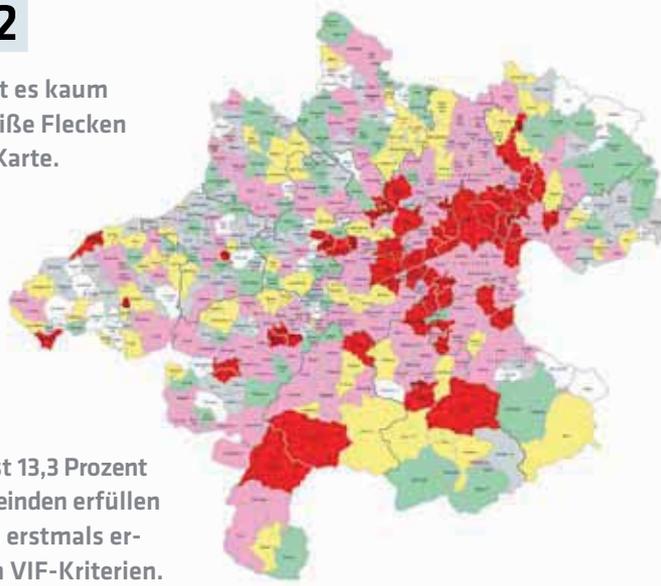
2007

2007 hat sich die Situation deutlich gebessert.



2012

2012 gibt es kaum noch weiße Flecken auf der Karte.



Doch erst 13,3 Prozent der Gemeinden erfüllen die 2010 erstmals erhobenen VIF-Kriterien.

LEGENDE ZU DEN LANDKARTEN

Die Kriterien für die Beurteilung der Versorgung mit Kinderbetreuungs-Einrichtungen sind:

- ▶ Das Vorhandensein einer Krabbelstube bzw. die Möglichkeit, Kinder unter drei Jahren in einer altersgemischten Gruppe im Kindergarten betreuen zu lassen.
- ▶ Das Vorhandensein eines Kindergartens, der zumindest Montag bis Donnerstag mehr als acht Stunden durchgehend geöffnet ist.
- ▶ Das Angebot eines Mittagessens im Kindergarten zumindest von Montag bis Donnerstag.
- ▶ Das Vorhandensein einer Nachmittagsbetreuung für Volksschulkinder an mindestens vier Tagen pro Woche, wobei nicht zwischen Mitbetreuung der Volksschulkinder im Kindergarten, Hort, Lernbetreuung und ganztätig geführter Volksschule unterschieden wurde.

Zusätzlich kommt seit 2010 mit dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) ein neues Instrument für die Bewertung der Kindergärten hinzu.

Die VIF-Kriterien sind:

- ▶ mindestens 45 Stunden wöchentliche Öffnungszeit, werktags Montag bis Freitag
- ▶ an vier Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden geöffnet
- ▶ Angebot Mittagessen
- ▶ maximal fünf Wochen im Jahr geschlossen

Die Farben auf der Landkarte bedeuten:

- ▶ Rot: alle vier Kriterien und VIF-Kriterien erfüllt
- ▶ Rosa: alle vier Kriterien erfüllt
- ▶ Gelb: drei Kriterien erfüllt
- ▶ Grün: zwei Kriterien erfüllt
- ▶ Grau: ein Kriterium erfüllt
- ▶ Weiß: kein einziges Kriterium erfüllt

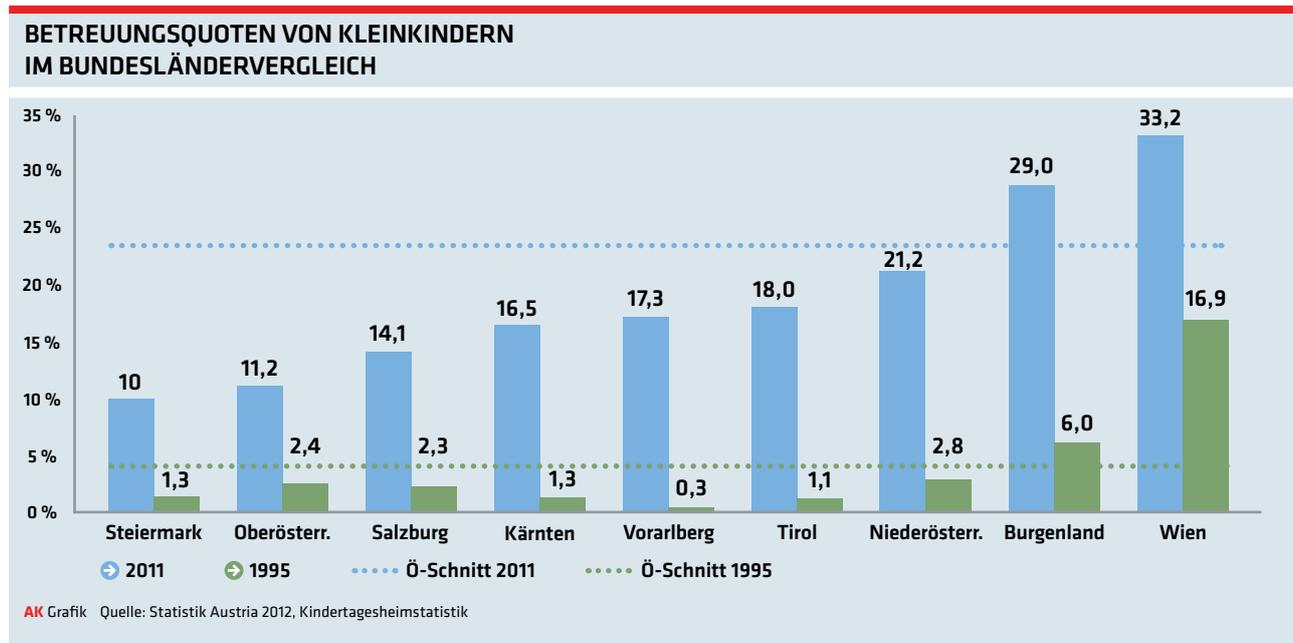
AK Grafik Quelle: AK-Kinderbetreuungsatlas 2000, 2007 und 2012

Kaum Betreuung für die Kleinsten

Nur 2,9 Prozent der Unter-Dreijährigen finden in OÖ einen VIF-konformen Betreuungsplatz

Besonderen Nachholbedarf gibt es zudem bei der Betreuung von Unter-Dreijährigen: 21,4 Prozent der oberösterreichischen Gemeinden haben kein Angebot für diese Altersgruppe, die übrigen Gemeinden haben nur wenige Plätze. Im Bundesländervergleich ist

Oberösterreich bei der Betreuung von Kleinkindern auf dem vorletzten Platz. Nur rund 11 Prozent der Kinder unter drei Jahren waren 2011 in institutioneller Kinderbetreuung, im Bundesschnitt waren es immerhin fast 25 Prozent. VIF-konforme Betreuungsplätze gibt es in Oberösterreich überhaupt nur für 2,9 Prozent aller Unter-Dreijährigen.



Oberösterreich hinkt beim Anstieg der Betreuungsquoten seit 1995 nach: Im Bundesschnitt stiegen diese Quoten um etwa 20 Prozentpunkte, in Oberösterreich um knapp 10 Prozentpunkte.

Bessere Chancen durch Frühförderung

Genau dadurch birgt frühkindliche Betreuung auch das Potenzial, soziale Mobilität zu fördern. Speziell in Familien mit Sprachbarrieren oder in Familien aus benachteiligten Verhältnissen kann institutionalisierte frühkindliche Förderung dazu beitragen, Bildungschancen gleicher zu verteilen und so mehr Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit zu schaffen.

Frühförderung trägt dazu bei, Bildungschancen gleicher zu verteilen

Auch der internationale Vergleich attestiert Österreich einen starken Nachholbedarf bei der Betreuung von Unter-Dreijährigen. Unter den EU-15 Ländern befindet sich Österreich auf dem letzten Platz.

Für Österreich bedeutet das Gefahr im Verzug: Denn frühkindliche Betreuungsmöglichkeiten schaffen nicht nur mehr Wahlfreiheit für Familien mit Kindern, sie sind zudem ein entscheidender Faktor in der frühkindlichen Förderung. Zahlreiche Studien attestieren einen positiven Zusammenhang zwischen frühkindlicher Betreuung und späteren Schulerfolgen von Kindern.

Bildungsinvestitionen rechnen sich aber auch finanziell. Jeder investierte Euro kommt mehrfach zurück. Zum Beispiel muss Oberösterreich, um das Barcelona-Ziel zu erreichen, in Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige rund 68 Millionen Euro investieren. Diesen Kosten stehen direkte volkswirtschaftliche Nutzen-Aspekte gegenüber. Allein der direkte Nutzen (durch mehr Arbeitsplätze, erhöhte Kauf-

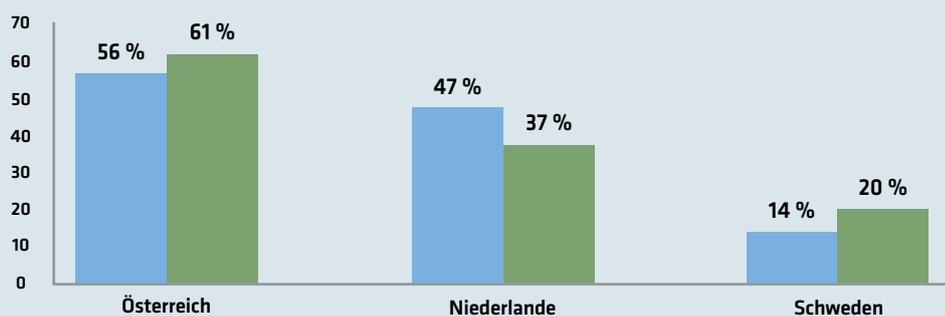
kraft etc.) übersteigt die Kosten dreimal. Werden auch noch volkswirtschaftliche Kreislaufeffekte, höhere Lebenseinkommen durch höhere Bildung sowie Einsparungen im Gesundheitswesen und in der Arbeitslosenversicherung mitberücksichtigt, kommt jeder investierte Euro mehr als neunfach an die Gesellschaft zurück.

Ähnliches zeigt sich auch im Bereich des Kindergartens. Und ganz besonders wirksam ist der Ausbau der Kindergartenplätze, die laut Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile ermöglichen. Hier ist das Kosten/Nutzenverhältnis mit 1 zu 30 am eindeutigsten. (Quelle: Studie „Investitionen in frühkindliche Bildung – Kosten und Nutzen für Oberösterreich“ (Johannes Kepler Universität, Schneider/Dreer))

Leider gibt es in Österreich aber immer noch starke Vorurteile gegenüber der Berufstätigkeit von Müttern und der institutionalisierten Früh-Betreuung von Kindern. Aufholbedarf besteht also nicht nur in Bezug auf die Verfügbarkeit, sondern auch in Bezug auf die Akzeptanz frühkindlicher Betreuung.



SOZIOKULTURELLE EINSTELLUNGEN ZU GESCHLECHTERROLLEN UND KINDERBETREUUNG, ANTEILE IN PROZENT



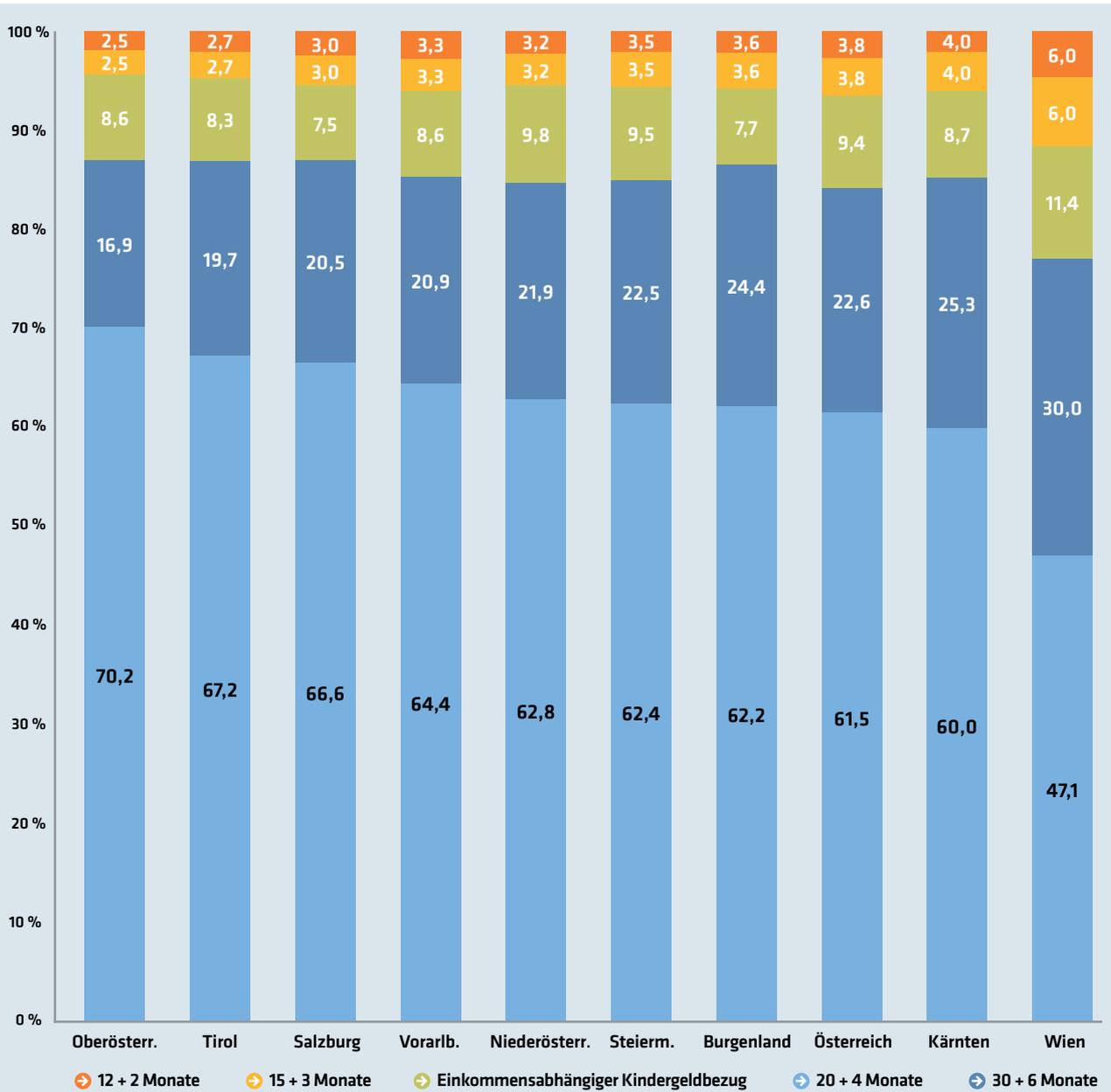
- ➡ % sind dagegen, dass eine Frau voll berufstätig ist, wenn sie Kinder unter drei Jahren hat
- ➡ % meinen, dass ein Vorschulkind leidet, wenn die Mutter berufstätig ist

BMWFJ, 5. Familienbericht (2010)

Gefestigte Rollenbilder, gepaart mit dem Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, führen in Oberösterreich dazu, dass die Langvariante beim Kinderbetreuungsgeld am beliebtesten ist. Im Februar 2013 haben österreichweit 61,5 Prozent der Kinderbetreuungsgeld-Bezieher/-innen die lange Variante (30 plus 6 Monate) gewählt.

Dieser Anteil reicht von rund 47 Prozent in Wien bis zum höchsten Anteil in Oberösterreich, wo 70 Prozent die lange Variante beziehen. Eine riskante Wahl: Je länger familienbedingte Berufsunterbrechungen dauern, desto negativer wirkt sich das auf die berufliche Zukunft und die Pension aus.

KINDERBETREUUNGSGELD NACH VARIANTEN, INSGESAMT, IN PROZENT, FEBRUAR 2013

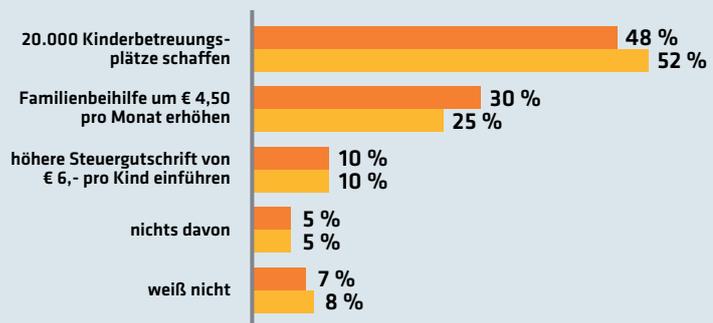


AK Grafik Quelle: BMWFJ, AK-OÖ-Berechnungen

Es ist daher nicht verwunderlich, dass bei einer österreichweiten Umfrage der AK Wien im Dezember 2012 mehr als die Hälfte aller Befragten dafür war, allfällige zusätzliche Budgetmittel in die Schaffung neuer Kinderbetreuungsplätze zu investieren.

Ebenfalls mehr als die Hälfte aller Befragten beklagt, dass es eine zu geringe Bereitschaft der Betriebe gibt, sich für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen. Das spiegelt sich in den Väterkarenz-Zahlen wider: Im Oktober waren laut Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst 4,4 Prozent der Väter österreichweit in Karenz. In Oberösterreich betrug dieser Prozentsatz nur 3,1 Prozent.

ZUSÄTZLICHE BUDGETMITTEL SOLLEN VERWENDET WERDEN FÜR ...



➔ mit Kindern im Haushalt (n = 1000) ➔ alle Befragten (n = 415)

Frage im Wortlaut: Angenommen, dem österreichischen Staat stehen zusätzlich 100 Millionen Euro Budgetmittel für Familienförderung zur Verfügung. Wie sollte er diese 100 Millionen Euro einsetzen, um Familien zu unterstützen, sollte er mit diesem Geld?

AK Grafik Quelle: SORA

FORDERUNGEN

- ▶ Umsetzung des Barcelona-Ziels bei den unter Dreijährigen spätestens bis 2015
- ▶ Ausweitung der Kindergartenplätze, die den VIF-Kriterien entsprechen, auf 45 Prozent bis 2015
- ▶ Schrittweise Ausdehnung der Kindergartenpflicht
- ▶ Qualitätsoffensive u.a. durch folgende Maßnahmen: Aufwertung der Pädagogen/-innen sowie der Helfer/-innen und Verbesserung des Betreuungsschlüssels:

pro Gruppe mit 20 Kindern zwei ausgebildete Pädagogen/-innen sowie verpflichtend eine Helferin. Bei Gruppen, die einen hohen Anteil von Kindern mit einer anderen Erstsprache als Deutsch haben, ist eine zweite, speziell vorbereitete Fachkraft vorzusehen.

- ▶ Mehr Bewusstseinsarbeit zum Aufzeigen der positiven Effekte frühkindlicher Betreuung und Bildung sowie zum Abbau von Vorurteilen in Bezug auf mütterliche Berufstätigkeit



GLEICH- BEHANDLUNG

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes sind vielfältig. „Spitzenreiter“ in der AK-Gleichbehandlungsberatung ist nach wie vor sexuelle Belästigung. Langsam sickert ins öffentliche Bewusstsein, dass es sich dabei um kein Kavaliersdelikt handelt.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST KEIN KAVALIERSDELIKT

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) besagt: Aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung sowie aufgrund der sexuellen Orientierung darf in der Arbeitswelt niemand diskriminiert werden. Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und somit ausdrücklich untersagt.

Anschlag auf die Menschenwürde

Dennoch ist nahezu jede Arbeitnehmerin im Laufe ihres Berufslebens mit sexueller Belästigung konfrontiert. Sexuelle Belästigung stellt einen Anschlag auf die Menschenwürde dar. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz fallen verbale Belästigungen (auch per SMS oder E-Mail), anzügliche Witze, eindeutige sexuelle Äußerungen, zufällige oder gezielte körperliche Berührungen sowie das Androhen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung unter sexuelle Belästigung. Als „Täter/-innen“ kommen neben Arbeitskollegen/-innen und Vorgesetzten auch Kunden/-innen, Klienten/-innen oder Lieferanten/-innen in Frage.

Macht als Motiv

Vordergründig ist bei sexueller Belästigung meist nicht die sexuelle Befriedigung, sondern das Demonstrieren und Ausnützen einer Machtposition. Ausschlaggebend ist das subjektive Empfinden der Belästigten, nicht die Absicht des Belästigers/der Belästigerin. Die Betroffenen müssen die sexuelle Belästigung

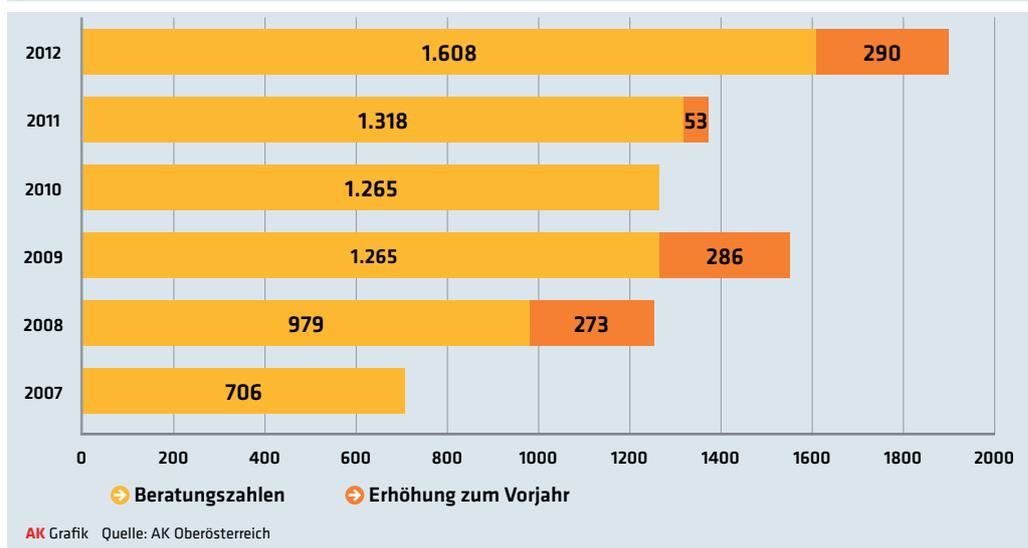
glaubhaft machen, aber nicht beweisen. Beweispflichtig ist hingegen der Belästiger/die Belästigerin.

Beratungszahlen um 130 Prozent gestiegen

Die Beratungszahlen im AK-Frauenbüro zum Thema Gleichbehandlung steigen kontinuierlich an. So gab es im Jahr 2007 insgesamt rund 700 Beratungen (per Mail, schriftlich, persönlich, telefonisch). Im Jahr 2012 wurden bereits mehr als 1600 Beratungsfälle verzeichnet – eine Steigerung von fast 130 Prozent!

Mehr als die Hälfte der Fälle betraf sexuelle Belästigung. Bei 20 Prozent ging es um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, etwa im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft während der Probezeit oder um Kündigungen nach dem Aufzeigen einer Diskriminierung.

BERATUNGSAZAHLEN INSGESAMT 2007 – 2012



Immerhin 20 Prozent betrafen Entgeltdiskriminierungen, vier Prozent Benachteiligungen bei der Einstellung.

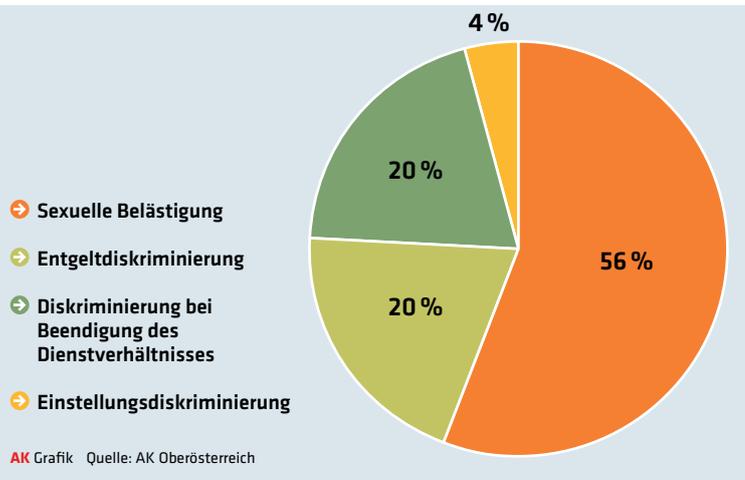
Die steigenden Beratungszahlen zeigen eine zunehmende Sensibilisierung für das Thema, was sicherlich auch auf die Aufklärungs- und Medienarbeit der Arbeiterkammer zurückzuführen ist. Die Dunkelziffer lässt sich aber nicht einmal annähernd abschätzen. Für viele Frauen ist es nach wie vor eine große Überwindung, über das Erlebte zu sprechen. Außerdem bleibt immer die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, sobald sie sich gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen.

Insgesamt hat die Arbeiterkammer Oberösterreich im Jahr 2012 diskriminierten Frauen zu Nachzahlungen in Höhe von rund 120.000 Euro verholfen. Ansprüche auf Grund einer Diskriminierung können entweder vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geltend gemacht werden.

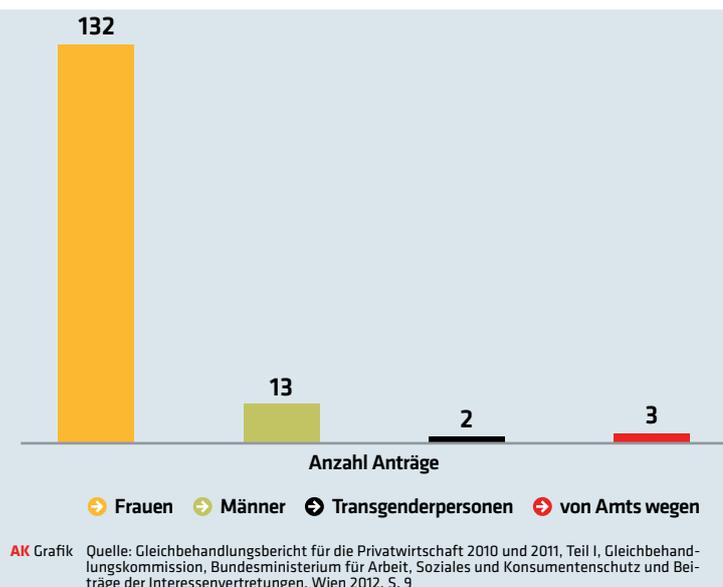
Die Gleichbehandlungskommission (GBK) ist im Bundeskanzleramt eingerichtet und besteht aus drei Senaten. Die Senate setzen sich aus Vertretern/-innen von AK und ÖGB, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung sowie der staatlichen Verwaltung zusammen. Aufgabe der GBK ist die Überprüfung und Feststellung möglicher Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes nach dem GIBG. Das Verfahren vor der GBK ist kostenlos und somit ohne Kostenrisiko für die Betroffenen. Die Senate erstellen Gutachten sowie Einzelfallprüfungsergebnisse und geben Empfehlungen ab. Die Gerichte sind zwar an die Einzelfallprüfungsergebnisse nicht gebunden, dennoch kommt es in vielen Fällen bereits auf Grund des Gutachtens zu einer positiven Lösung für die Betroffenen. Die Einbringung eines Antrages hemmt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung.

88 Prozent der beim Senat I eingebrachten Anträge betrafen Diskriminierungen von Frauen, 8,7 Prozent Diskriminierungen von Männern.

GRÜNDE FÜR DIE BERATUNG (IN PROZENT)



EINGEBRACHTE ANTRÄGE NACH GESCHLECHTERN (ZEITRAUM 1.1.2010 – 31.12.2011)



WER UNTERSTÜTZT BETROFFENE ARBEITNEHMERINNEN?

- ▶ AK-Frauenbüro, 050/6906-2142
- ▶ Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Oberösterreich, Regionalanwaltschaft in Linz, 0732/78 38 77
- ▶ Gewerkschaftsmitglieder die zuständige Gewerkschaft

Dass es sich lohnt, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zeigen folgende exemplarische Beispiele aus der AK-Gleichbehandlungsberatung:

Ex-Angestellte mit Sex-SMS bombardiert

Nicht einmal drei Tage hatte eine junge Frau in einem Linzer Textilgeschäft gearbeitet, als sie wegen Unstimmigkeiten mit dem Chef gleich wieder kündigte. Die Verhandlungen um das ihr zustehende Gehalt wurden zum Speißrutenlauf: Der Ex-Chef bombardierte sie mit schlüpfrigen SMS. Mit Hilfe der Arbeiterkammer sprach das Arbeitsgericht der belästigten Frau 1000 Euro Entschädigung zu.



Belästiger kann auch ein Kunde sein

Der Belästiger muss nicht zwingend ein Kollege sein, es kann auch eine Kundschaft sein, wie im Fall einer jungen Frau, die im Buffet einer Tankstelle arbeitete.

Ein Kunde belästigte die Frau verbal und begann sogar vor ihr zu masturbieren. Die Frau flüchtete in einen Nebenraum und rief die Polizei an. Daraufhin wurde sie auch noch bedroht. Zum Glück war die Polizei gleich zur Stelle.

Der Mann wurde nicht nur strafrechtlich angezeigt, sondern musste nach einer Klage der Arbeiterkammer auch 2500 Euro Schadenersatz zahlen.

„Juckreiz“ als Vorwand, sich zu entblößen

Ein Autoverkäufer aus dem Mühlviertel entblößte sein Geschlechtsteil ständig vor einer Kollegin. Ein juckendes Geschwür im Leistenbereich habe ihn dazu veranlasst, rechtfertigte er sich. Da der „unkontrollierbare Juckreiz“ aber immer genau dann auftrat, wenn keine Kundschaften mehr im Betrieb waren, wirkte diese Rechtfertigung eher unglaubwürdig. Die betroffene Frau hatte sich auf Anraten des Betriebsrates an die AK-Gleichbehandlungsberatung gewandt. Nach deren Intervention wurde das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Betroffenen einvernehmlich aufgelöst, der Belästiger zahlte 2500 Euro Schadenersatz.

Gleichbehandlungs-Check online

Das AK-Frauenbüro hat einen Test in Form einer Checkliste zum Thema Gleichstellung im Betrieb entwickelt. Auf www.arbeiterkammer.com kann mit Hilfe von 14 Fragen festgestellt werden, ob der eigene Betrieb fortschrittlich ist oder Nachholbedarf hat. Die Checkliste ist ein weiterer Beitrag zur Sensibilisierung beim Thema Gleichbehandlung. Ziel ist, dass Gleichbehandlung in der Arbeitswelt irgendwann ganz selbstverständlich wird.

FORDERUNGEN

- ▶ Die Beweislastregel muss unmissverständlich so formuliert werden, dass der/die Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass eine Entscheidung nicht auf diskriminierenden Motiven beruht (so wie EU-Richtlinien dies vorschreiben).
- ▶ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf
- ▶ Mindestschadenersatzanspruch bei Jobverlust in Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten (analog zur Judikatur zum Behinderteneinstellungsgesetz)
- ▶ Wahlrecht auf „volle Erfüllung“, das heißt Anspruch auf die konkrete berufliche Stellung, die jemand auf Grund der Diskriminierung im Bewerbungs- oder Bestellungsverfahren nicht bekommen hat
- ▶ Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung
- ▶ Koppelung von öffentlicher Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen
- ▶ Klagerecht für die Interessenvertretungen bei systematischer Diskriminierung





FÜHRUNG

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stagniert seit Jahren bei mageren 25 Prozent. Frauen kommen nicht nur seltener in Führungspositionen, sie verdienen auch als Führungskraft noch wesentlich weniger als ihre männlichen Pendanten.

FÜHRUNGSETAGEN BLEIBEN WEITERHIN FEST IN MÄNNERHAND

Die „Gläserne Decke“ scheint für Frauen weiterhin aus Panzerglas zu sein. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen stagniert seit 2007 bei rund 25 Prozent. Europaweit ist es durch gesetzliche Quotenregelungen in vielen Ländern gelungen, den Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der Top-Unternehmen stark anzuheben. In Österreich dagegen bleibt die Gleichstellung von Mann und Frau (auch) in den Führungsetagen ein Lippenbekenntnis.

Arbeitnehmerinnen sind in Führungsfunktionen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Obwohl Frauen 46 Prozent aller Erwerbstätigen und 48 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen stellen, sind immer noch drei Viertel aller führenden Positionen in Männerhand.

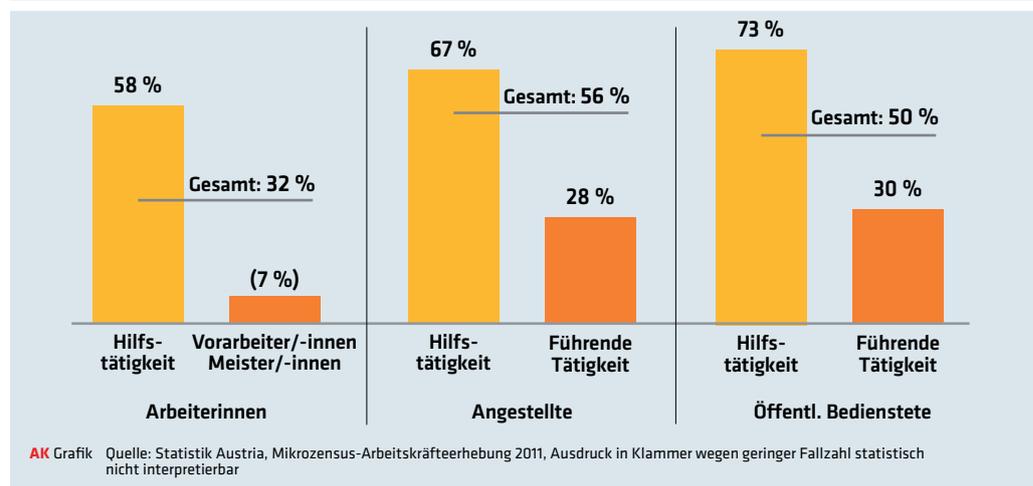
stellen. Unter den Vorarbeitern/-innen und Meistern/-innen gibt es so wenige Frauen, dass ihr Wert statistisch gar nicht interpretierbar ist.

Bei Hilfstätigkeiten sind Frauen dagegen deutlich überrepräsentiert: Zwei Drittel der Hilfstätigkeiten werden von weiblichen Angestellten verrichtet. Bei den Arbeitern/-innen sind 58 Prozent und im öffentlichen Dienst sogar 73 Prozent der Hilfstätigkeiten „Frauensache“.

Weibliche Angestellte verrichten zwei Drittel der Hilfstätigkeiten, öffentliche Bedienstete drei Viertel.

Bei den Angestellten und öffentlich Bediensteten sind nur 28 Prozent beziehungsweise 30 Prozent der Führungskräfte weiblich, obwohl Frauen 56 Prozent der Angestellten und 50 Prozent der öffentlich Bediensteten

FRAUENANTEILE NACH BERUFLICHER POSITION, 2011



Schlechtere Chancen in jeder Bildungsschicht

Die berufliche Qualifikation kann die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den beruflichen Tätigkeiten nicht erklären, denn auch bei gleicher Qualifikation ist die Chance auf eine leitende berufliche Position für Frauen wesentlich geringer als für Männer. Besonders eklatant zeigt sich dies bei Perso-

nen mit Hochschulabschluss: 23 Prozent der männlichen Absolventen arbeiten in Führungspositionen, bei den Absolventinnen sind es nur 7 Prozent. Rund 13 Prozent der männlichen BHS-Absolventen und rund 9 Prozent der männlichen AHS-Absolventen verrichten eine führende Tätigkeit, bei den Absolventinnen einer höheren Schule sind es nur 4 beziehungsweise 3 Prozent.

23 Prozent der Männer mit Hochschulabschluss arbeiten in führenden Positionen, aber nur 7 Prozent der Frauen

Große Unterschiede in einzelnen Branchen

Der Österreichische Führungskräftemonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen je nach Branche stark variiert. Während im Einzelhandel und im Sozial- und Gesundheitssektor bereits die Mehrheit der Führungskräfte weiblich ist, sind über 80 Prozent der leitenden Positionen in der Verwaltung, in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie, im Verkehrs-, Transport- und Nachrichtenwesen sowie im Bausektor von Männern besetzt.

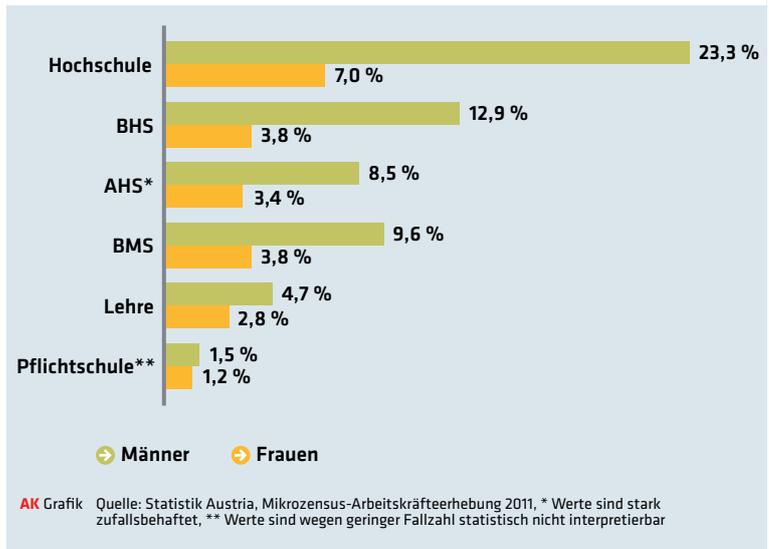
Trotz Führungsposition weniger Einkommen

Frauen kommen nicht nur seltener in Führungspositionen, sie verdienen auch als Führungskraft noch weniger als ihre männlichen Pendanten. Bei Frauen in Führungspositionen ist der Einkommensrückstand zu Männern sogar besonders groß: Weibliche Vollzeit-Angestellte in leitender Position verdienen um 34 Prozent weniger als männliche Führungskräfte. Die Einkommensschere hat sich seit 2007 auch noch weiter geöffnet, damals betrug sie 29 Prozent. Bei allen Arbeitnehmern/-innen beträgt der Einkommensnachteil dagegen „nur“ 19 Prozent. (Quelle: Einkommensberichte des Rechnungshofs 2006/2007 und 2011/2012, Werte beziehen sich auf 2011)

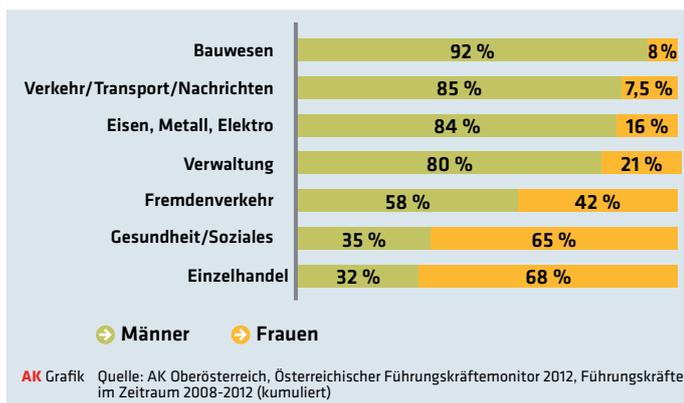
Frau in Top-Position bleibt eine Rarität

Ein ausgesprochen ernüchterndes Bild liefert eine Auswertung der Arbeiterkammer Wien zu den Frauenanteilen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Top 200 Unternehmen. In den höchsten Entscheidungsgremien steigt der Anteil der Entscheidungsträgerinnen nur in homoöpathischen Dosen – ausgehend von einem ohnehin niedrigen Niveau. Der Anteil der Geschäftsführerinnen stieg seit 2005 von 2,9 Prozent auf 5,6 Prozent, der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 7,6 Prozent auf 13,5 Prozent. In den Aufsichtsräten ist die Situation vor allem deshalb etwas besser, weil die Vertretungen der Arbeitnehmer/-innen rund doppelt so häufig Frauen in das oberste Kontroll- und Steuerungsgremium entsenden wie die Kapitalvertreter/-innen.

FÜHRENDE TÄTIGKEIT NACH SCHULBILDUNG UND GESCHLECHT, 2011



FÜHRUNGSKRÄFTE NACH BRANCHEN UND GESCHLECHT



Für den angestrebten Zielwert der Europäischen Kommission – einen Frauenanteil von 40 Prozent – würde Österreich bei Beibehaltung der bisherigen „Dynamik“ jedenfalls noch Jahrzehnte brauchen.

Noch dramatischer ist die Situation in börsennotierten Unternehmen. In den Vorstandsetagen sind aktuell lediglich sieben Frauen vertreten, das entspricht einem Frauenanteil von 3,3 Prozent. Auch der Frauenanteil im Aufsichtsrat ist mit 11,6 Prozent unter jenem der Top 200 Unternehmen. Hier zeigt sich deutlich, dass freiwillige Empfehlungen des Corporate Governance Kodex sowie Gesetze ohne klare Zielvorgaben, die für börsennotierte Unternehmen bereits gelten, in Bezug auf die Förderung der Geschlechterdiversität ein schwaches Instrument bleiben.

ZUSAMMENSETZUNG AUFSICHTSRÄTE UND VORSTÄNDE DER TOP 200 UNTERNEHMEN IM ZEITVERLAUF

JAHR	AUFSICHTSRAT		VORSTAND	
	ANTEIL FRAUEN IN %	ANTEIL MÄNNER IN %	ANTEIL FRAUEN IN %	ANTEIL MÄNNER IN %
2005	7,6	92,4	2,9	97,1
2006	7,7	92,3	3,7	96,3
2007	10,4	89,6	5,0	95,0
2008	9,0	91,0	4,6	95,4
2009	8,7	91,3	4,8	95,2
2010	9,7	90,3	5,3	94,7
2011	10,3	89,7	4,4	95,6
2012	11,2	88,8	5,1	94,9
2013	13,5	86,5	5,6	94,4

AK Grafik Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2013

Dass verpflichtende Frauenquoten wirken, zeigt sich bei den staatsnahen Unternehmen. Die Bundesregierung hat sich im März 2011 dazu verpflichtet, in den Aufsichtsräten von staatsnahen Unternehmen einen Frauenanteil von 25 Prozent im Jahr 2013 und von 35 Prozent im Jahr 2018 zu erreichen. Bereits im Jahr 2012 ist es gelungen, durchschnittlich 26 Prozent der Aufsichtsratsmandate durch Frauen zu besetzen.

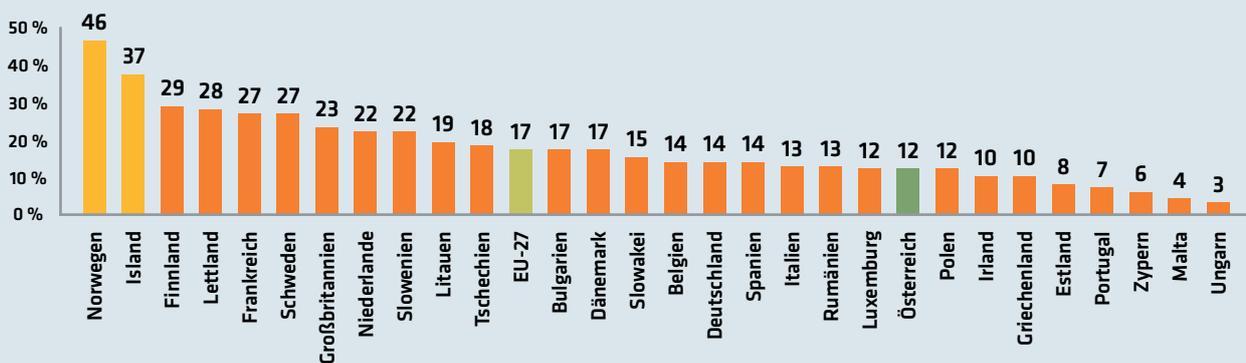
Europas Spitzenreiter zeigen: Quote wirkt!

Im europäischen Vergleich ist Österreich mit einer Frauenquote von 12 Prozent im Aufsichtsrat weit abgeschlagen. Der europäische

Durchschnitt der 27 Mitgliedsländer liegt bei 17 Prozent. Die höchsten Frauenanteile in Europa erreichen mit 46 Prozent und 37 Prozent die Nicht-EU Länder Norwegen und Island.

Auch auf europäischer Ebene zeigt sich jedoch, dass spürbare Fortschritte bei Frauen in den Top-Führungspositionen die absolute Ausnahme bleiben. Wichtige Impulse kommen ausschließlich aus jenen Ländern, die bereits rechtlich verbindliche Vorschriften eingeführt haben. Bisher haben sieben europäische Länder eine gesetzliche Frauenquote eingeführt, nämlich Italien, Belgien, die Niederlande, Frankreich, Island, Spanien und Norwegen. Norwegen, das 2003 als erstes europäisches

FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT IN TOP-BÖRSENUNTERNEHMEN IN PROZENT, 2012

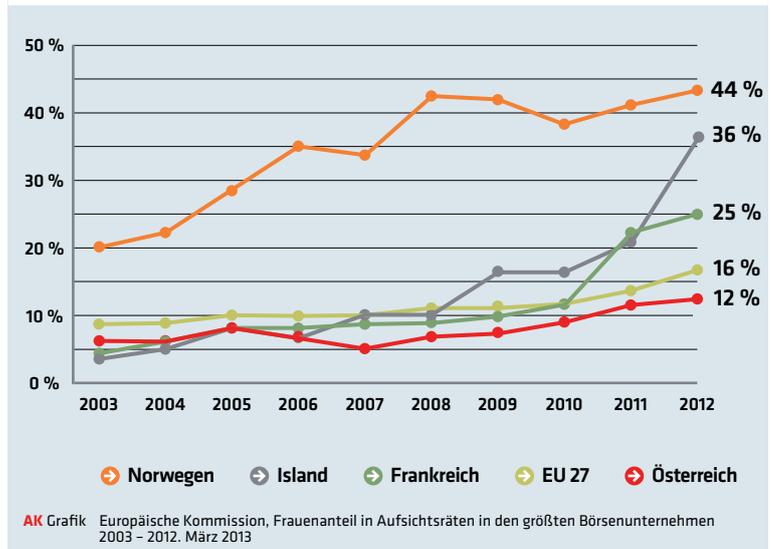


AK Grafik Quelle: Europäische Kommission, Frauenanteil unter nicht-geschäftsführenden Aufsichtsratsmitgliedern in den größten Börsenunternehmen. März 2013, Werte beziehen sich auf 2012

Land eine verpflichtende Quote eingeführt hat, ist seit Jahren europäischer Spitzenreiter. Aber auch Island und Frankreich, die im Jahr 2010 die Frauenquote gesetzlich verankert haben, weisen im Vergleich zum europäischen Durchschnitt und zu Österreich beachtliche Fortschritte auf.

Im November 2012 hat die Europäische Kommission – federführend die Justizkommissarin Viviane Reding – auf Grund der unzureichenden Fortschritte einen Richtlinienvorschlag erlassen, der bis 2020 eine 40-prozentige Frauenquote in Aufsichtsräten vorsieht. Der Vorschlag soll im kommenden Jahr vom Europäischen Parlament und den Mitgliedstaaten im Rat verabschiedet werden. (Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2013, Europäische Kommission, März 2013)

FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT VON 2003 BIS 2012, IN PROZENT



FORDERUNGEN

► Unterstützung des aktuellen Richtlinienvorschlags der EU-Kommission und rasche legislative Umsetzung in Österreich. Das bedeutet unter anderem die Einführung einer 40-prozentigen Frauenquote bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien. Bei Nichteinhaltung der Quoten-

regelung sollen wirksame und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden.

► Als Sofortmaßnahme: wirksame (auf ausgewogene Verteilung beider Geschlechter abzielende) Regelungen im Corporate Governance Kodex



GLEICHSTELLUNG NOCH FERN: DIE SCHERE BLEIBT GEÖFFNET



DDr. Guido Strunk

Der aktuelle Frauenmonitor präsentiert Daten und Fakten zur Gleichstellung von Mann und Frau. Auch wenn hier oder dort Verbesserungen zu verzeichnen sind, ist nach wie vor keine Gleichstellung gegeben. Mögliche Gründe für die berufliche Ungleichstellung habe ich in meinem Gastkommentar von 2008 diskutiert. Die damals vorgebrachten Befunde haben sich nicht geändert und werden nach wie vor von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit wenig berührt.

Ausgangspunkt war damals wie heute die Feststellung, dass Frauen seltener in verantwortlichen Führungspositionen zu finden sind und geringer entlohnt werden. Mit unterschiedlicher Ausprägung gilt das nicht nur für Oberösterreich, sondern für ganz Österreich, die EU und sogar weltweit. Im Ländervergleich nimmt Österreich regelmäßig einen

der hinteren Plätze ein. Trotz dieser Tatsachen, die sich seit Jahren nur geringfügig ändern, gibt es eine große Zahl von Zweiflern, die entweder die Unterschiede generell in Frage stellen oder als gerechtfertigt betrachten. Auf der Ebene der Zahlen würden Äpfel mit Birnen verglichen und die scheinbare Ungleichstellung sei das Ergebnis der besseren Ausbildung oder stärkeren Leistungsbereitschaft – kurz der Überlegenheit – der Männer.

Es war daher das Ziel unserer Studie, diese Zweifel genauer zu untersuchen (eine Erweiterung erschien 2009). Dazu haben wir Daten aus einem Karriereprojekt der WU Wien untersucht. Paare aus Frauen und Männern mit dem gleichen Studium, gleichen Abschlussnoten, Studienjahr, identischer sozialer Herkunft, übereinstimmender Persönlichkeit und Karrieremotivation, gleichartigen Karrieretaktiken, Networking etc. wurden gebildet und im Karriereverlauf verglichen. Dabei wurden Frauen mit Elternkarenz aus der Berechnung herausgenommen.

Mehr als 20 relevante Einflussfaktoren waren bei den untersuchten Männern und Frauen identisch. Dennoch war der Karriereerfolg nur in den ersten drei Jahren nach dem Studium ähnlich hoch. Das Gehalt der Männer stieg jährlich. Das der Frauen stagnierte. Der Pay Gap wuchs von anfänglich zwei Prozent auf über 30 Prozent im zehnten Jahr. Die Summe der Gehaltsverluste der Frauen war enorm. Gleiches zeigte sich für die Führungsverantwortung, von der Frauen bei gleicher Qualifikation und Führungsmotivation weitgehend ausgeschlossen blieben.

Die Dramatik der Unterschiede war auch für uns eine Überraschung. Dafür gab es keine nachvollziehbare Erklärung. In der wissenschaftlichen Diskussion werden solche nicht

erklärbaren Unterschiede als Diskriminierung bezeichnet.

Anders als etwa EU-Statistiken untersuchen wir den Karriereverlauf. Dabei wird sichtbar, wie sich anfängliche Unterschiede aufaddieren und zu einer wachsenden Ungleichheit führen. Bis zum Berufseinstieg unterschied sich der Lebenslauf der untersuchten Frauen und Männer nicht. Danach kam es zu Unterschieden, die die Frauen schon nach kurzer Zeit nicht mehr aufholen konnten. Wenn eine Frau keine Führungsverantwortung erhält, kann sie nach einigen Jahren eben auch keine Erfahrungen auf diesem Gebiet nachweisen.

Unsere Analysen zeigen, dass Männer im Gegensatz zu Frauen Führungsverantwortung auch bei geringer Motivation erhalten. Ursprünglich gleich qualifizierte Männer und Frauen entwickeln sich so immer mehr auseinander. Diese Negativentwicklung kann also durch eine Ungleichbehandlung zu Beginn der Karriere in Gang gesetzt werden und schaukelt sich dann auf.

Volkswirtschaftlich ist es ein dramatischer Verlust, wenn rund die Hälfte eines gut ausgebildeten Studienjahrganges nicht seiner Qualifikation entsprechend eingesetzt wird. Hat sich daran in den letzten Jahren etwas ge-

ändert? Neue Zahlen aus dem Karriereprojekt der WU wurden vor einiger Zeit veröffentlicht (Schneidhofer et al., 2012) und zeigen ähnlich große – wenn nicht größere – Unterschiede.

Zusammenfassend kann man davon ausgehen, dass Frauen und Männer in Unternehmen auch bei gleichen Startbedingungen bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit ohne sachlichen Grund (also diskriminierend) ungleich behandelt werden. Diese Ungleichbehandlung kann unbewusst geschehen und muss nicht groß sein. Sie addiert sich jedoch über die Zeit und führt zu einer dramatischen Auseinanderentwicklung der Karrieren. Diese Aspekte der zeitlichen Entwicklung werden derzeit weder regelmäßig gemessen (Monitoring) noch durch Maßnahmen direkt beeinflusst.

Wenn unsere Vermutung richtig ist, kommt es aber gerade durch die hier beschriebenen Prozesse zu den seit vielen Jahren bekannten Unterschieden, von denen dann zum Beispiel der von der EU berechnete Gender Pay Gap berichtet.

DDr. Guido Strunk
Technische Universität Dortmund,
Complexity Research Wien

Quellen: Guido Strunk & Anett Hermann (2009) Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zeitschrift für Personalforschung 23 (3) 237-257

Thomas Schneidhofer et al. (2012) Still a man's world? Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 31 (1) 65-82



MIGRATION

Von allen frauenspezifischen Benachteiligungen sind Migrantinnen noch mehr betroffen. Das gilt vor allem für Frauen aus Nicht-EU-Staaten. Sie verdienen weniger als Österreicherinnen und haben ein wesentlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.

FRAU UND MIGRATIONSHINTERGRUND: BENACHTEILIGUNG IM DOPPELPAK

In Oberösterreich leben rund 100.000 Migrantinnen. Mit rund 17.000 stellen die deutschen Frauen die größte Gruppe. Schwer haben es vor allem Frauen aus Nicht-EU-Staaten. Von allen Benachteiligungen, die österreichische Frauen betreffen, sind sie als „Ausländerinnen“ noch stärker betroffen. Positiv fällt auf: Ebenso wie bei den Österreicherinnen steigt auch bei den Migrantinnen das Bildungsniveau stetig.

Von allen Benachteiligungen, die Frauen betreffen, sind Migrantinnen noch einmal mehr betroffen.

Viele Jahre gab es in Österreich kaum Forschung zu Migrationsfragen, dementsprechend dürftig war die Datenlage. Das hat sich in den letzten Jahren positiv verändert, wiewohl Migrationsforschung in Österreich nach wie vor ein Stiefkind der Wissenschaft ist.

Frauen sind mehr als „Familiennachzug“

Lange Jahre wurden „Ausländerinnen“ fast ausschließlich unter dem Blickwinkel des Familiennachzuges betrachtet. Das beeinflusste nicht nur die Forschung, sondern führte auch zu Fremdengesetzen, die besonders Frauen wenig (rechtlichen) Spielraum gewähren. Bestimmungen wie das Knüpfen des Aufenthaltsrechts an jenes des Ehepart-

ners oder der verweigerte Zugang zum Arbeitsmarkt reduzieren diese Frauen auf alte Rollenmuster und nehmen ihnen viele Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe an der Mehrheitsgesellschaft.

So hat sich eines in den vielen Jahren nicht geändert: Von all den Benachteiligungen, die Frauen betreffen, sind Migrantinnen noch einmal mehr betroffen.

Mehrere Definitionen von „Ausländerin“

Die derzeit zur Verfügung stehenden Statistiken und Auswertungen stellen zum Teil auf die Staatsbürgerschaft ab, dann ist von ausländischen Staatsangehörigen/Frauen oder kurz Ausländerinnen die Rede. Ist das Merkmal die Staatsbürgerschaft der Eltern, dann sprechen wir von Frauen mit Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund können sehr wohl eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. „Frauen mit ausländischer Herkunft“ bezeichnet wiederum jene Frauen, die entweder eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, oder im Ausland geborene österreichische Staatsbürgerinnen. Für alle gilt: Sie sind Migrantinnen.

2012 lebten in Österreich um rund 53.000 mehr Frauen als Männer ausländischer Herkunft in Österreich.

Unter den Ausländerinnen sind rund 65 Prozent bereits fünf Jahre oder länger in Österreich.

MIGRANTINNEN IN ÖSTERREICH, MEHRFACHZUGEHÖRIGKEITEN MÖGLICH

Ausländische Staatsangehörige (Stand 01.01.2012)	480.902
Frauen ausländischer Herkunft (Stand 01.01.2012)	773.067
Frauen mit Migrationshintergrund (Jahresschnitt 2011)	816.100 (davon wurden 25 % in Österreich geboren)

AK Grafik Quelle: Statistik Austria: migration & integration Schwerpunkt Frauen.
zahlen.daten.indikatoren 2012



**OBERÖSTERREICHISCHE WOHNBEVÖLKERUNG
NACH GESCHLECHT, HERKUNFTSNATIONEN UND HERKUNFTSTYPEN, 2012**

HERKUNFTSNATION	Österreichische Staatsbürgerinnen, in Österreich geboren	ausländischer Herkunft	darunter		
			Ausländerinnen, im Ausland geboren	Ausländerinnen, in Österreich geboren	Staatsbürgerinnen, im Ausland geboren
Österreich	618.612	0	0	0	0
Summe Ausland	0	101.127	48.996	9924	42.207
Deutschland	0	17.309	8523	1119	7667
Sonstige EU-Staaten	0	23.056	10.357	1012	11.687
EU-15 (bis 2004 - ohne Ö und D)	0	3164	1471	217	1476
EU-12 (Beitritt ab 2004)	0	19.892	8886	795	10.211
ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	0	35.126	16.602	4914	13.610
Bosnien und Herzegowina	0	14.293	6621	1838	5834
Kroatien	0	6002	3135	1256	1611
Mazedonien	0	1946	1241	319	386
Serbien und Montenegro	0	12.885	5605	1501	5779
Türkei	0	10.798	4913	1717	4168
Sonstige Staaten	0	14.060	8195	1018	4847
übriges Europa	0	4097	2615	501	981
Afrika	0	1757	958	122	677
Amerika	0	2096	1118	73	905
Asien	0	5941	3452	315	2174
Australien, Ozeanien und Antarktis	0	169	52	7	110
Konventionsflüchtling; Staatenlos; Ungeklärt; Unbekannt; International	0	778	406	144	228

AK Grafik Quelle: Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Statistik

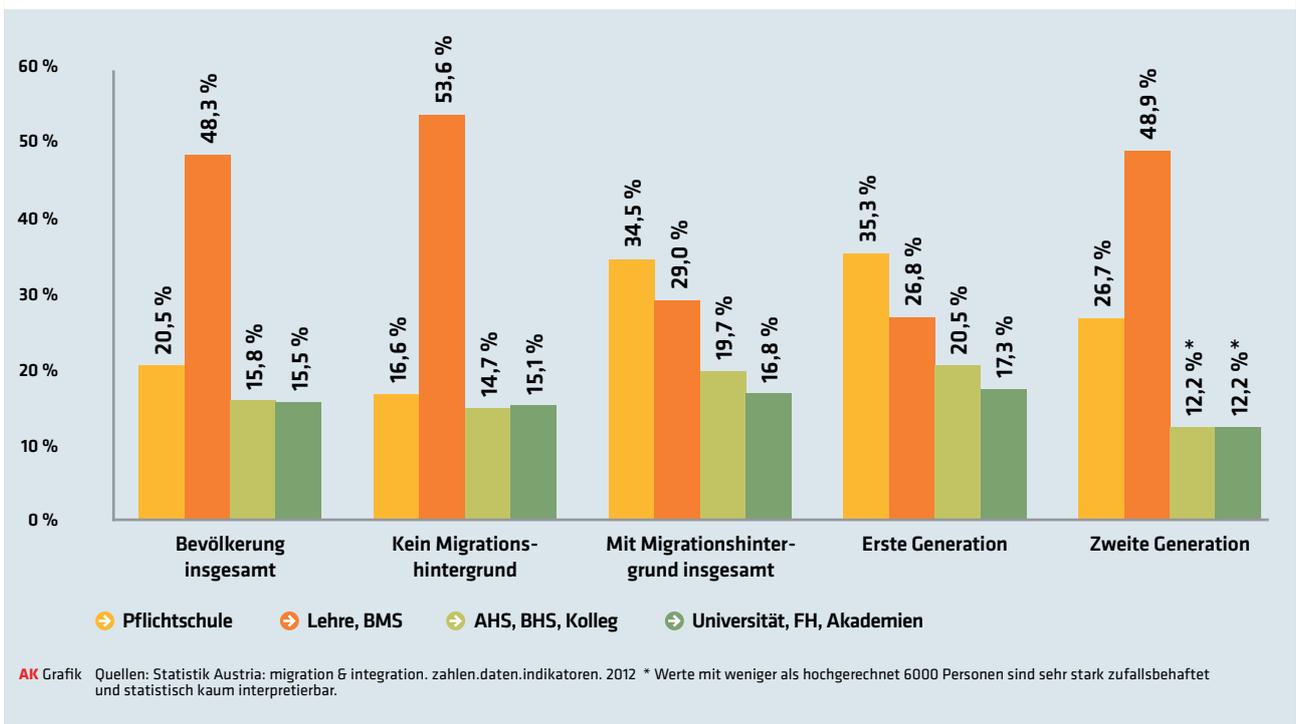
Das Durchschnittsalter von Frauen ausländischer Herkunft liegt in Österreich mit 41,4 Jahren zwei Jahre unter dem Durchschnittsalter von Frauen österreichischer Herkunft.

Zwischen 2006 und 2012 sind netto 112.441 ausländische Frauen zugewandert, davon über 60 Prozent aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz – der überwiegende Teil (über 24.000) stammte aus Deutschland.

**Viele Akademikerinnen
Viele gering Qualifizierte**

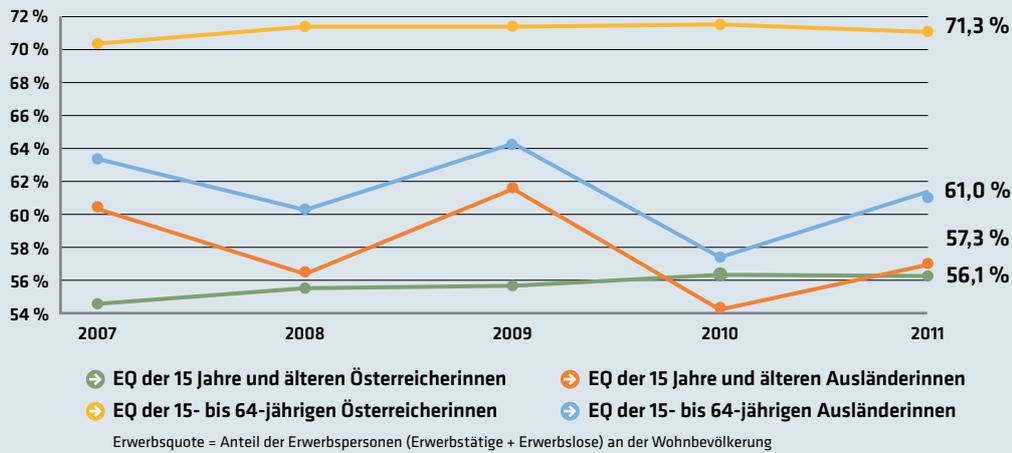
Hinsichtlich Bildung zeigt sich, dass das Bildungsniveau der Frauen stetig steigt – ein Trend, der auch bei österreichischen Frauen zu verzeichnen ist. Bei einem generellen Vergleich mit den Inländerinnen fällt auf, dass unter den Migrantinnen sowohl der Anteil von niedrig Qualifizierten als auch der Anteil an Akademikerinnen höher ist als bei den Österreicherinnen.

**BILDUNGSSTAND DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN FRAUEN
NACH MIGRATIONSHINTERGRUND IN ÖSTERREICH, 2011**



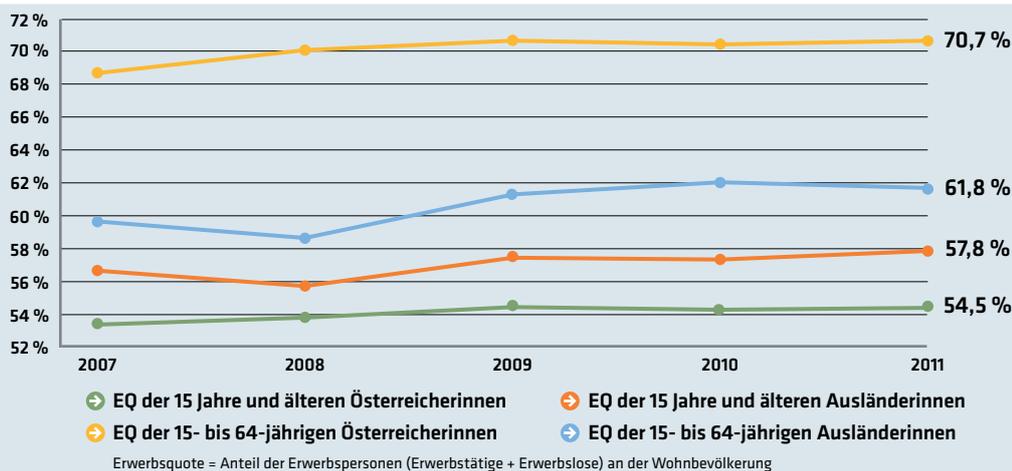
Der Arbeitsmarkt für Ausländerinnen ist einerseits gekennzeichnet durch rechtliche Hindernisse beim Zugang („Bewilligungen“) und andererseits durch die sehr starke Segregation. Ersteres schlägt sich vor allem auch in der im Vergleich zu den Österreicherinnen niedrigeren Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen nieder. Der spätere Einstieg in den Arbeitsmarkt und der geringere Verdienst führen offensichtlich dazu, dass Ausländerinnen länger arbeiten müssen. Deshalb ist die Erwerbsquote der 15 Jahre und älteren Ausländerinnen sogar höher als jene der Österreicherinnen. Klar erkennbar ist, dass sich in Oberösterreich die aktuelle wirtschaftliche Lage auf die Erwerbsquoten der Migrantinnen weitaus massiver auswirkt als bei den Österreicherinnen.

ERWERBSQUOTEN IN OBERÖSTERREICH, 2007 – 2011



AK Grafik Quelle: Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Statistik, Basis Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten

ERWERBSQUOTEN IN ÖSTERREICH, 2007 – 2011



AK Grafik Quelle: Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Statistik, Basis Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten

Der österreichische Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch eine sehr starke Segregation nach Geschlecht und nach Herkunft. Migrantinnen sind daher auch besonders stark von Dequalifizierung betroffen. Die Branche mit dem höchsten Anteil an Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund stellte die Unternehmensdienstleistung (Gebäudereinigung, Leiharbeit) dar.

Weniger Einkommen, öfter arbeitslos

Typische Frauenjobs und typische „Ausländerjobs“ sind in der Regel schlecht bezahlt. 2010 hatten Ausländerinnen mit 15.022 Euro nur rund 83 Prozent des Nettoeinkommens von

Österreicherinnen (18.119 Euro) zur Verfügung. Dabei ist eine große Schwankung je nach Herkunft zu erkennen: Während Frauen aus den anderen Staaten der EU 15, des EWR und der Schweiz fast gleich viel verdienen wie die Österreicherinnen, verdienen Frauen aus den typischen ehemaligen Anwerbeländern zum Teil sogar deutlich weniger.

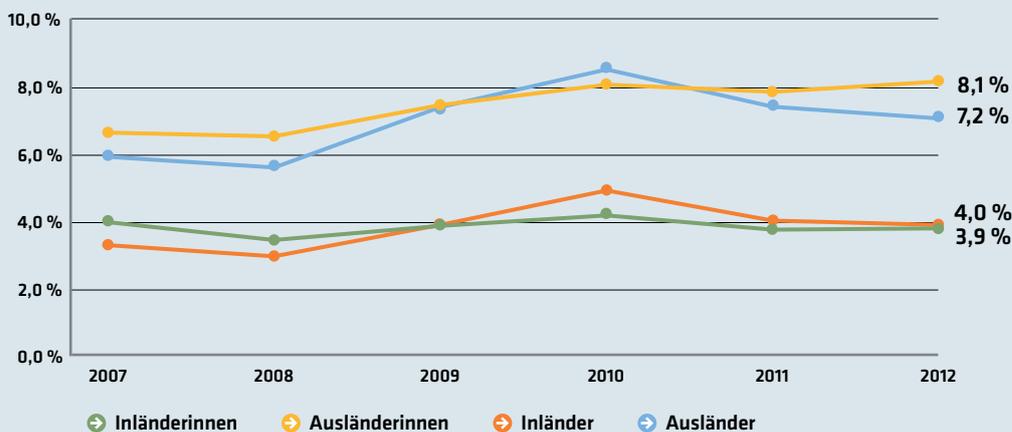
Wenig überraschend sind Ausländerinnen auch häufiger als Österreicherinnen von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Grund liegt jedoch nicht nur darin, dass sie vielfach in Branchen und Berufen arbeiten, die ein großes Arbeitslosigkeitsrisiko haben. Migrantinnen/-innen haben unabhängig von ihrem Bildungsniveau ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.

Migrantinnen sind besonders stark von Dequalifizierung und von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen war 2012 in Österreich mit 9,5 Prozent deutlich höher als bei den österreichischen Staatsbürgerinnen mit 5,9 Prozent. Für Oberöster-

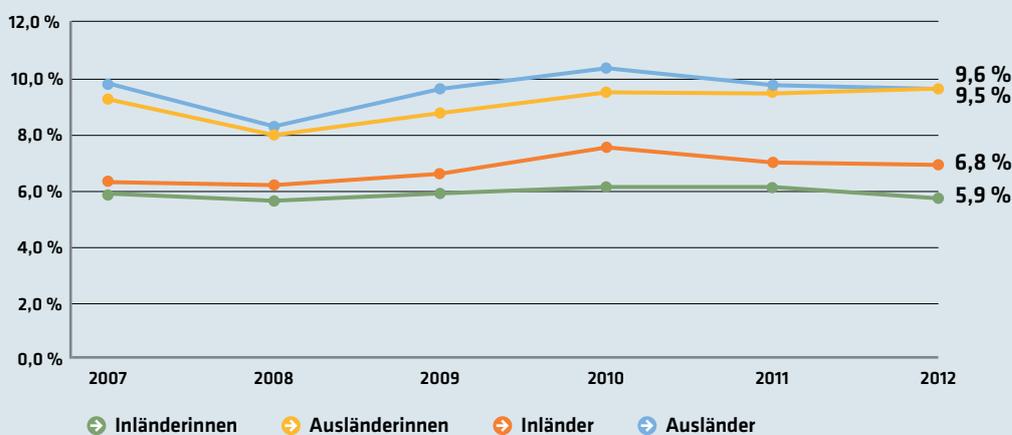
reich zeigt sich ein ähnliches Bild auf einem etwas geringeren Niveau für Ausländerinnen (8,1 Prozent) und auf einem deutlich geringeren Niveau für Inländerinnen (3,9 Prozent).

ARBEITSLSENQUOTE NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT, OBERÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: AMS OÖ

ARBEITSLSENQUOTE NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT, ÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: AMS OÖ

Höheres Armutsrisiko, mehr Leiden unter belastenden Wohnsituationen

Geringes Einkommen und hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit führen auch dazu, dass bei Migrantinnen auch das Armutsrisiko höher ist.

nungen von Migrant/-innen sind im Durchschnitt kleiner, schlechter ausgestattet und in von Österreichern/-innen weniger bevorzugten Wohngegenden.

Gesetzliche Bestimmungen, fehlender Zugang zum Arbeitsmarkt und die dadurch verursachte bzw. verstärkte traditionelle Rollenaufteilung bewirken außerdem, dass Migrantinnen mehr als Migranten unter belastenden Wohnbedingungen leiden. Die Woh-

All diese Faktoren (Arbeitsbedingungen, Einkommen, Wohnsituation) wirken sich auch auf die Gesundheit aus. Migrantinnen haben ein deutlich höheres Risiko, an chronischen Krankheiten zu erkranken.

FORDERUNGEN

- ▶ Eigener Aufenthaltstitel auch für im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich gekommene Ehepartnerinnen
- ▶ Harmonisierung von Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht: Wer legal nach Österreich gekommen ist, soll auch hier bleiben und arbeiten dürfen.
- ▶ Gesetzlicher Anspruch auf Berufsankennung bzw. Anerkennung von Teilkompetenzen und gezielte Maßnahmen, um Dequalifizierung zu verhindern bzw. Qualifizierung zu erhöhen
- ▶ Besseres statistisches Datenmaterial, um eine umfassende Situationsanalyse zu ermöglichen und geeignete Strategien zu entwickeln





IT'S ALL ABOUT
WHO

EUROPÄISCHE UNION

Die EU hat viele Impulse in Richtung Gleichstellung gesetzt und so auch in Österreich Fortschritte gebracht. Durch die Krise droht dieser frische Wind nun abzuflauen. Die Kürzungspolitik in den Krisenstaaten trifft Frauen besonders hart.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK: FRISCHER WIND DROHT DURCH DIE KRISE ABZUFLAUEN

Die Europäische Union hat viele wichtige Impulse in Richtung Gleichstellung von Frauen gesetzt, vor allem auch in Österreich. Doch von Geschlechtergerechtigkeit kann noch keine Rede sein. Nach wie vor gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten. Und die Krise gefährdet vielerorts die zaghaften Verbesserungen.

Ein Drittel der Frauen mit Care-Verantwortung kann aufgrund fehlender Einrichtungen nicht Vollzeit arbeiten

Bereits 1957 wurde in den Gründungsverträgen der EU der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit verankert. Seither wurden auf EU-Ebene eine Reihe von Gleichstellungsinitiativen gesetzt, die von Rechtsvorschriften über Gender Mainstreaming bis zu Einzelmaßnahmen zur Frauenförderung reichen: etwa Richtlinien zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, die Teilzeitrahmenrichtlinie sowie die „Barcelona“-Ziele, die zu einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote und zu einem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen führen sollen.

Nach wie vor hindern Pflege- und Betreuungsaufgaben viele Frauen daran, einer (Vollzeit-) Arbeit nachzugehen. Der Anteil der Frauen an allen Frauen mit Care-Verantwortung, die aufgrund fehlender Einrichtungen für Kinder und Personen mit Pflegebedarf keiner oder nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, betrug 2010 europaweit 28,3 Prozent. Österreich liegt mit 15,7 Prozent zwar im unteren Bereich. Aber es ginge noch deutlich besser, wie die Niederlande und die skandinavischen Länder zeigen, wo sich nur um die fünf Prozent der Frauen in dieser schwierigen Lage befinden (siehe auch Kapitel Care, S. 79).

Beschäftigungsquote der Frauen steigt

In den 27 EU-Mitgliedstaaten ist der Anteil der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren, die erwerbstätig sind, in den letzten Jahren stets gestiegen, nämlich von 55 Prozent im Jahr 1997 auf 62 Prozent im Jahr 2011. Dieser positive Trend zeichnete sich im selben Zeitraum auch in Österreich mit einem Anstieg von fast 60 auf fast 70 Prozent ab.

EU-Teilzeitquote viel niedriger als bei uns

Der Anteil der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung an allen weiblichen Beschäftigten lag 2011 EU-weit bei 31,6 Prozent (bei Männern bei 8,1 Prozent), und ist gegenüber 2005 leicht gestiegen. Hier sticht Österreich mit einem Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 43,4 Prozent besonders hervor und wird nur von den Niederlanden und Deutschland „überboten“. 2005 lag die Frauen-Teilzeitquote in Österreich noch bei 39 Prozent (siehe auch Kapitel Beschäftigung, S. 7).

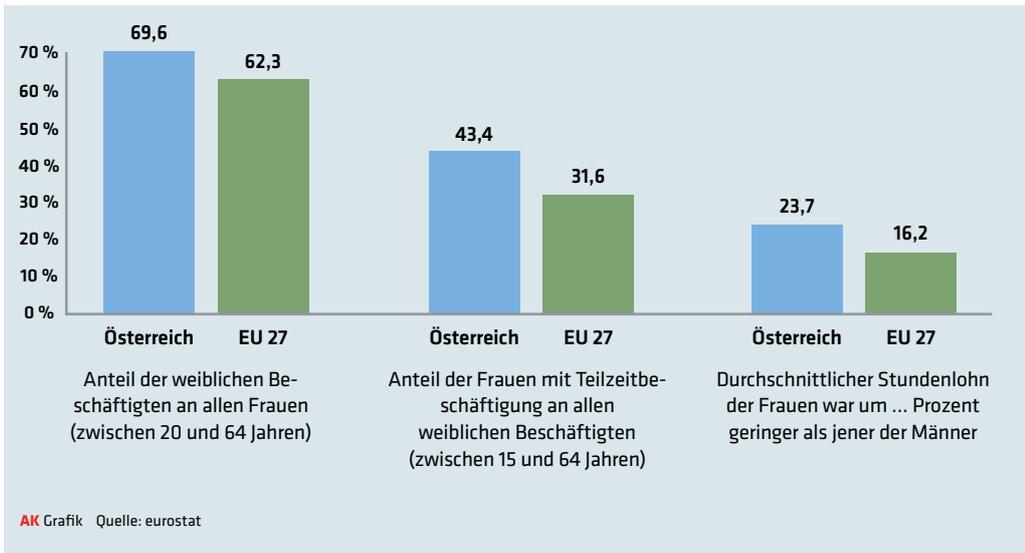
Das Lohngefälle wird nur langsam flacher

Obwohl sich das Lohngefälle im Laufe der letzten Jahre etwas verringert hat, war der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen 2011 in Europa immer noch um 16,2 Prozent geringer als jener der Männer. Österreich gehört mit 23,7 Prozent zu den negativen Spitzenreitern und wird nur von Estland übertroffen. Zwar lässt sich auch in Österreich eine leichte Verbesserung feststellen. Dies ist aber nur ein schwacher Trost, gerade in Oberösterreich, wo man in Sachen Entgeltgleichheit österreichweit deutlich hinterher hinkt.

Frauen als Opfer der EU-Kürzungspolitik

Europa befindet sich seit 2008 in einer schweren Wirtschaftskrise. In immer mehr Ländern werden drastische Einschnitte im Sozial- und Gesundheitsbereich vorgenommen. Es zeichnet sich die nur bei oberflächlicher Betrachtung „erfreuliche“ Entwicklung ab, dass sich die Unterschiede in Bezug auf Beschäftigung,

**ERWERBSQUOTEN, TEILZEITQUOTEN, EINKOMMENSCHERE
ÖSTERREICH UND EU, IN PROZENT, 2011**



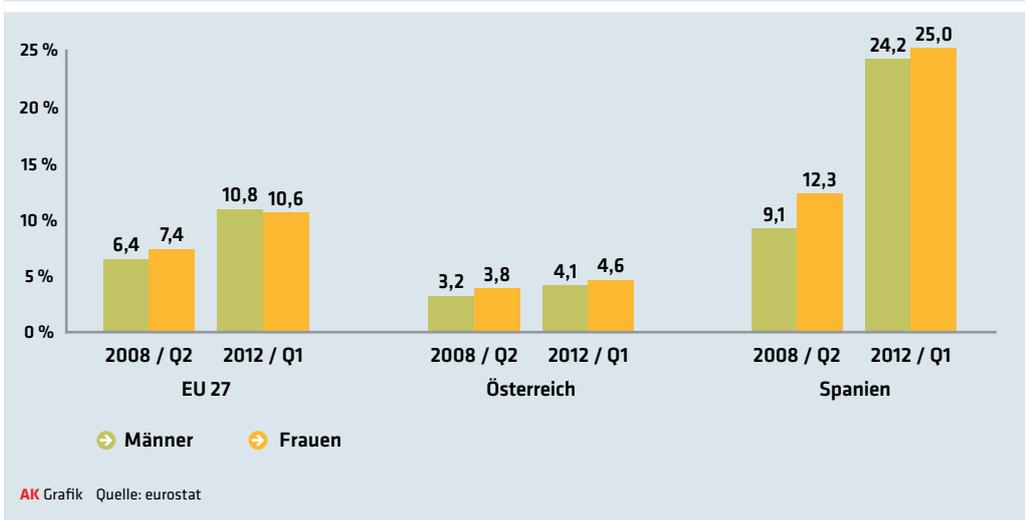
Arbeitslosigkeit, Löhne und Armut in der Gesamtbetrachtung verringert bis angeglichen haben. Denn diese Werte weisen sowohl bei Männern wie bei Frauen äußerst unerfreuliche Entwicklungen auf. Zum Beispiel war zu Beginn des Jahres 2012 EU-weit die Arbeitslosenquote der Frauen (10,6 Prozent) etwas geringer als jene der Männer (10,8 Prozent), was jedoch angesichts des insgesamt deutlichen Anstiegs gegenüber Anfang 2008 um mehr als 3 Prozentpunkte alles andere als ein Grund zum Jubeln ist. Alarmierend ist die Lage in den Krisenstaaten wie Spanien, wo Arbeitslosenquoten um die 25 Prozent vorherrschen. Auch wenn die Situation in Österreich noch besser ist, ergibt sich auch da ein negativer

Trend, von dem Frauen deutlich betroffen sind.

Frauen gehen im Vergleich zu Männern im Durchschnitt von schlechteren Ausgangsniveaus aus – also niedrigeren Einkommen, höherer Armutsgefährdung und höherer Arbeitslosigkeit, sodass weitere Einbußen für sie schneller in Armut und sozialem Ausschluss enden. Frauen leiden daher besonders unter Reduktionen bei Sozial- und Gesundheitsleistungen. In den derzeitigen Krisenstaaten kommt es zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen bei Haushalten mit niedrigem Einkommen (wo Frauen überrepräsentiert sind), alleinerziehenden Müttern und Rentnerinnen.

Frauen haben von Anfang an schlechtere Bedingungen und fallen schneller unter die Armutsgrenze

**ARBEITSLOSENQUOTEN, 2. QUARTAL 2008 UND 1. QUARTAL 2012
IN PROZENT**



Unbezahlte Arbeit als Kompensation für verlorene öffentliche Dienstleistungen

Abbau bedroht Gleichstellung

Lohnstopps, Lohnkürzungen und Personalabbau im öffentlichen Sektor bedrohen die Gleichstellung der Geschlechter. Zum einen sind dort überwiegend Frauen beschäftigt. Zum anderen ist das Einkommensgefälle weniger stark ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Außerdem kommt es zur Verlagerung in den privaten Bereich, wenn Frauen das verlorene Angebot öffentlicher Dienstleistungen mit unbezahlter Arbeit kompensieren.

Die Beschäftigungsbedingungen werden in vielen Fällen für Männer und Frauen schlechter. Frauen sind speziell von Einschränkungen der Rechte im Schwangerschaftsfall und Verstößen gegen Rechte zum Schutz von Müttern junger Kinder betroffen.

Weniger Einfluss auf Entscheidungsprozesse

In den Krisenjahren kam es zu einer Verschiebung politischer Entscheidungsmacht weg von demokratischen Institutionen wie den natio-

naln Parlamenten, wo der Anteil und der Einfluss von Frauen in den letzten Jahrzehnten immer mehr zugenommen hatten. Stattdessen verlagerte sich Macht in Richtung finanzpolitischer Institutionen (etwa in die Generaldirektion für Wirtschaft und Finanzen der Europäischen Kommission oder die Europäische Zentralbank), die stark von Männern dominiert sind. Zum Beispiel ist in der Führungsspitze der Europäischen Zentralbank von den 22 Mitgliedern kein einziges weiblich.

Gleichstellung nicht nur in guten Zeiten!

Obwohl es in einigen Mitgliedstaaten zu einer Stärkung des institutionellen Rahmens der Gleichstellungspolitik kam (etwa in Form von Maßnahmenplänen), scheinen Gleichstellungsfragen vielerorts nur als Thema betrachtet zu werden, das lediglich in „guten Zeiten“ zu berücksichtigen ist. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle wurden im Zuge der Krisenpolitik weder Konjunktur- noch Kürzungsmaßnahmen aus geschlechterbezogener Sicht bewertet. Auch werden finanzielle Mittel für Gleichstellungspolitik gekürzt.



EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND SCHLÄGT ALARM

Der EGB zeigte sich in seinem Statement zum Internationalen Frauentag 2013 alarmiert über die Auswirkungen der Krise auf Gleichstellungspolitik und Frauenrechte: Nicht nur dass weiterer Fortschritt in Richtung Gleichstellung gefährdet ist, es besteht auch die Gefahr, dass schwer erkämpfte Verbesserungen für Frauen unter anderem in der Arbeitswelt wieder rückgängig gemacht werden.

Der EGB plädiert dringend dafür, dass die Genderdimension der Krise endlich beachtet und mittels konkreter Maßnahmen Gleichstellung gesichert wird. Einige der Forderungen:

- ▶ ein echter sozialer Dialog insbesondere in Krisensituationen
- ▶ ein Aussetzen der Kürzungspolitik, insbesondere bei den Löhnen und im öffentlichen Sektor
- ▶ eine öffentliche Rentenversicherung zur Sicherung eines ordentlichen Lebensstandards im Alter
- ▶ die Anerkennung der Rolle von Kollektivvertragsverhandlungen zur Schließung des Lohngefälles



UNTERSCHIEDLICHE BERECHNUNGSMETHODEN

Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmethoden auf nationaler und internationaler Ebene ergeben sich in bestimmten Fällen unterschiedliche Kennzahlen. Zum Beispiel liegt im Unterschied zur nationalen Berechnungsmethode bei der EU-Berechnung die Arbeitslosenquote der Frauen über jener der Männer in Österreich. Der Grund: Bei der EU-Quote werden unter anderem auch die selbständig Erwerbstätigen berücksichtigt, und Arbeitslose mit Wiedereinstellungszusagen werden – anders als in Österreich – nicht zu den Arbeitslosen gezählt.

FORDERUNGEN

- ▶ Beim Einsatz der EU-Fördermittel müssen auch gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt werden.
- ▶ Die EU-Gelder für ländliche Entwicklung müssen allen Menschen zugutekommen, die auf dem Land leben. Mindestens 25 Prozent dieser Fördermittel müssen eingesetzt werden, um gute Kinderbetreuung und Pflege zu finanzieren und Jobchancen für junge Menschen zu schaffen. So könnte die Situation von Frauen in ländlichen Regionen erheblich verbessert werden.
- ▶ Auch beim Einsatz der Mittel für Regionalförderung muss besonderes Augenmerk auf Investitionen in die soziale Infrastruktur sowie auf Gesundheits- und Bildungsinfrastruktur gelegt werden, was vielen Frauen aus ganz Oberösterreich zugute käme.
- ▶ Die Arbeiterkammer Oberösterreich unterstützt grundsätzlich auch die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (siehe Kasten).



Quellen:

EU Kommission, Progress on Equality between Women and Men in 2011, A Europe 2020 initiative

EU Kommission, Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen, 2012

EU-Kommission, enege, The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality politics, December 2012

Klatzer E., Schlager C., Genderdimensionen der neuen EU Economic Governance, in: Kurswechsel 1/2012:23-35

Europäischer Gewerkschaftsbund 2013, ETUC Statement for International Women's Day 2013: Women are paying too high a price! Europe must break with austerity and deliver on equality



CARE

Kochen, Putzen, Waschen, Kinderbetreuung oder Pflege: Österreichische Frauen leisten jede Woche 123 Millionen unbezahlte Arbeitsstunden. Das wirkt sich früher oder später negativ auf ihre Gesundheit, ihre Erwerbsbeteiligung und ihre soziale Absicherung aus.

UNBEZAHLTE SORGEARBEIT VON FRAUEN: 123 MILLIONEN STUNDEN PRO WOCHE

Auch wenn Männer zunehmend im Haushalt mit anpacken und sich immer öfter um die Kinder kümmern: Die unbezahlte „Sorgearbeit“ wird vorwiegend von Frauen gemacht. 123 Millionen unbezahlte Wochenstunden fallen bei Österreichs Frauen für Arbeiten wie Kochen, Putzen, Waschen, Kinderbetreuung oder Pflege an. Das schlägt sich vor allem bei erwerbstätigen Frauen auf die Gesundheit. Ein Ausbau der sozialen Dienstleistungen ist daher dringend notwendig.

Es gibt viele Richtungen, aus denen man sich dem Begriff „Care“ nähern kann, und ebenso viele Interpretationen. Die einen sind der Meinung, dass Care ausschließlich die Pflege und Betreuung von alten Menschen meint. Andere wiederum verstehen darunter die gesamte unbezahlte Arbeit, die durch Familienmitglieder innerhalb der Familien geleistet wird. Spinnt man diesen Gedanken weiter, dann geht es wohl um Arbeiten, aber auch Dienstleistungen, die vielfach zu Hause geleistet werden. Gemeint ist damit die Hausarbeit (etwa Kochen, Putzen, Einkaufen), die Kinderbetreuung, die Pflege und Betreuung von Älteren oder Menschen mit Behinderung.

„Care“ oder „Sorgearbeit“ wird zum überwiegenden Teil und unverändert hauptsächlich von Frauen erbracht. Und zwar unabhängig davon, ob die Frau erwerbstätig ist oder nicht.

Im Jahr 2010 hatte laut Statistik Austria mehr als ein Drittel der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren regelmäßig Betreuungsaufgaben. Das sind mehr als zwei Millionen Menschen.

1,7 Millionen Menschen leisten Betreuungsaufgaben

Etwa 1,7 Millionen Menschen (rund 950.000 Frauen und rund 783.000 Männer) betreuen regelmäßig Kinder unter 15 Jahren, und 436.000 Personen unterstützten hilfs- oder pflegebedürftige Erwachsene. Jede zehnte Frau, aber nur knapp jeder zwanzigste Mann gab an, regelmäßig hilfsbedürftige Angehörige zu betreuen.

Rund 87,3 Prozent der Frauen mit Kindern unter acht Jahren haben laut Statistik Austria im Jahr 2010 ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung ihres jüngsten Kindes unterbrochen, aber nur 6,4 Prozent der Männer. Ebenso haben mehr als die Hälfte der Frauen, aber nur 5,4 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes verringert.

66 Prozent der Arbeit verrichten Frauen

Wie die Zeitverwendungsstudie von Statistik Austria zeigt, wird österreichweit rund 66 Prozent (das sind 123 Millionen Stunden pro Woche) der unbezahlten Care-Arbeit von Frauen verrichtet, auch dann, wenn die Frau erwerbstätig ist (siehe Tabelle links).

ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE NACH TÄTIGKEITEN		
Tätigkeitsbereiche	Erwerbstätige Personen	
	Frauen	Männer
	Durchschn. Stunden pro Woche	
Unbezahlte Arbeit	27,0	16,1
• Haushaltsführung	21,6	11,4
• Betreuung von Kindern und Erwachsenen	4,5	3,3
• Soziale Kontakte, Beziehungsarbeit, Freunde/-innen	8,5	8,7

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung (2008/09)

Mehrfachbelastung: Frauen am Limit

Rund 68 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) gingen 2011 in Oberösterreich einer selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung nach. Doch das „normale“ Beschäftigungsverhältnis kennen viele nur noch aus Erzählungen. Auch die „klassische“ Familie verändert ihr Gesicht. Prekäre und unregelmäßige Arbeit, aber auch das Schwinden familiärer Sicherheitsnetze (höhere Scheidungsraten, Patchwork-Familien etc.) bringen die Frauen unter Druck.

Die erwerbstätigen Frauen sind also permanent einer hohen Mehrfachbelastung und einem ständigen Spagat zwischen Beruf und Familie ausgesetzt. Natürlich spüren auch Männer in der Arbeitswelt einen zunehmenden Druck. Aber für Frauen ist es noch schwieriger, alles unter einen Hut zu bringen.

Das ständige Wechseln zwischen schlechtem Gewissen, Überforderung und Stress führt häufig dazu, dass Frauen die Sorge für sich selbst aus den Augen verlieren. Psychische Erkrankungen sind daher besonders bei Frauen im Anstieg und ein nicht zu unterschätzendes Problem (siehe auch Kapitel Gesundheit, S. 23).

Infrastruktur oft nicht zeitgemäß

Frauen kommen aber auch deshalb unter Druck, weil sich an den starren Zeitsystemen und den oft auch qualitativ unzureichenden Infrastrukturen nicht viel verändert hat. Im ländlichen Raum sind soziale Dienstleistungen überhaupt Mangelware, oder sie orientieren sich – wie nicht selten bei den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen – an einer verfügbaren Hausfrau und Mutter im Hintergrund.

Soziale Dienste rasch ausbauen!

Der Großteil der sozialen Leistungen wird in Österreich in Form von Geldleistungen erbracht. Im Jahr 2011 entfielen laut Sozialministerium rund 70 Prozent der Sozialausgaben (ohne Verwaltungskosten) auf Geldleistungen. Nur rund 30 Prozent werden für soziale Dienstleistungen aufgebracht. Knapp drei Viertel dieser Sachleistungen entfallen auf

den Gesundheitsbereich. Lediglich 8,3 Prozent sind dem Bereich Familie/Kinder und rund 12 Prozent dem Bereich Alter (inkl. Hinterbliebene und Invalidität) zuzuordnen.

In anderen europäischen Ländern sind Sachleistungen viel stärker ausgebaut. In Schweden etwa liegt dieser Anteil bei beachtlichen 46 Prozent. Auch im europäischen Schnitt (EU-27) liegt der Anteil der Sachleistungen mit rund 35 Prozent um fünf Prozentpunkte über dem österreichischen Wert.

Prekäre Arbeitsverhältnisse und schwindende familiäre Sicherheitsnetze bringen Frauen unter Druck

GELD- / SACHLEISTUNGEN / EU 27 UND ÖSTERREICH, 2010

	Geldleistungen	Sachleistungen
Österreich	70 %	30 %
EU 27	65 %	35 %

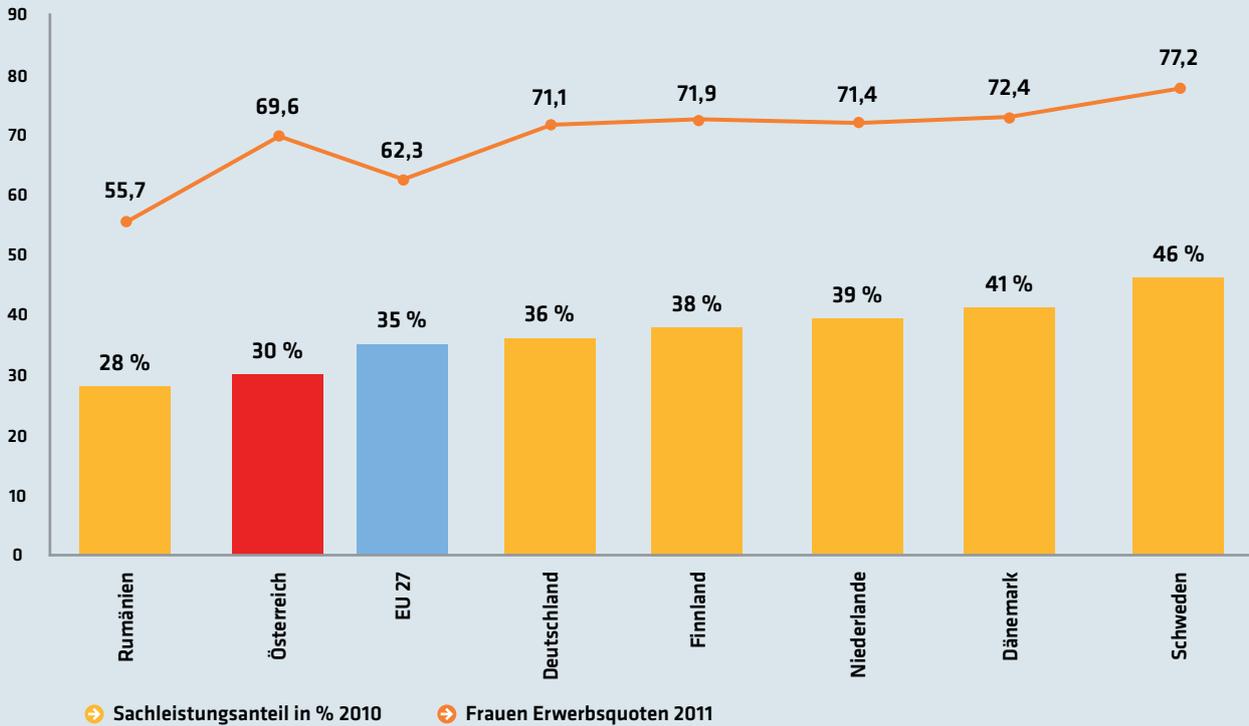
AK Grafik Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen, gerundete Werte

Ein höherer Anteil an sozialen Dienstleistungen fördert eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen. Daher sind in Ländern mit gut ausgebauten sozialen Dienstleistungen auch die Erwerbsquoten der Frauen höher. So liegt in Schweden die Frauenerwerbsquote über 77 Prozent. Österreich liegt zwar aufgrund der hohen Teilzeitquote der Frauen mit rund 69,6 Prozent über dem europäischen Durchschnitt. Hier besteht jedoch noch hohes Ausbaupotential. Durch einen Ausbau der sozialen Dienstleistungen reduzieren sich auch die eingangs beschriebenen Mehrfachbelastungen von Frauen. Solche Einrichtungen sind also auch eine gute Investition in die Frauengesundheit.

Höhere Frauenerwerbsquoten in Ländern mit gut ausgebauten sozialen Dienstleistungen



ERWERBSTÄTIGENQUOTE DER FRAUEN UND SACHLEISTUNGSANTEIL AN ALLEN SOZIALSCHUTZLEISTUNGEN



AK Grafik Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen, gerundete Werte, in Prozent

Soziale Investitionen zahlen sich aus!

Durch einen Ausbau der sozialen Dienste ergeben sich neben einer höheren Erwerbstätigkeit und einer Verbesserung der Gesundheit von Frauen aber noch weitere positive Effekte. Es werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, die Arbeitslosigkeit wird reduziert, und letztlich steigen auch die Einnahmen der öffentlichen Hand.



Musterrechnung Kinderbetreuung

Die Arbeiterkammer Wien hat am Beispiel der Kinderbetreuung eine Musterberechnung durchgeführt: Mit einer jährlichen Finanzierung von durchschnittlich 100 Millionen Euro von Bund und Ländern für die nächsten vier Jahre könnte man 35.000 zusätzliche Plätze für Kleinkinder schaffen und bessere Öffnungszeiten bei 70.000 Kindergartenplätzen ermöglichen. Dadurch entstünden bis zu 45.000 neue Arbeitsplätze, und die öffentlichen Einnahmen würden ab dem fünften Jahr je nach wirtschaftlicher Entwicklung um 14 bis 168 Millionen Euro jährlich steigen.



FORDERUNGEN

- ▶ Stärkere öffentliche Gestaltungsverantwortung für „Sorgearbeit“
- ▶ Ausbau der sozialen Dienste insbesondere in den Bereichen Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung (für Ältere, für Menschen mit Beeinträchtigungen etc.)
- ▶ Neue Auszeit-Modelle und Adaptierung bestehender Modelle im Hinblick auf eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit
- ▶ Gerechte Verteilung der „Sorgearbeit“ zwischen den Geschlechtern (etwa durch Ausbau von „Papamonat“ und Väterkarenz)



Quellen:

Entgrenzte Arbeit und Care in privaten Lebensformen, Vortrag Jurczyk, Care Veranstaltungsreihe, AK OÖ, 13.03.2013

Zeitverwendungserhebung 2008/2009, Statistik Austria

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Statistik Austria

BMASK, Sozialschutz in Österreich 2012

BMASK, Sozialpolitische Indikatoren, Österreich im internationalen Vergleich, 06/2012

BAK, Investiver Sozialstaat, Wachstum, Beschäftigung und finanzielle Nachhaltigkeit, volkswirtschaftliche und fiskalische Effekte des Ausbaus der Kinderbetreuung in Österreich, Jänner 2013



PENSION

Der Eigenpensionsanteil (Alterspensionen und Invaliditätspensionen) der Frauen ist leicht gestiegen. Doch bei der Pensionshöhe liegen immer noch Welten zwischen Männern und Frauen. Männerpensionen sind im Durchschnitt fast doppelt so hoch wie Frauenpensionen.

FRAUEN BEKOMMEN NUR HALB SO VIEL PENSION WIE MÄNNER



Der Eigenpensionsanteil der oberösterreichischen Frauen steigt, wenn auch nur sehr langsam. Doch bei der Pensionshöhe liegen nach wie vor Welten zwischen Männern und Frauen. Die durchschnittliche Alterspension einer Frau liegt in Oberösterreich bei 917 Euro, Männer bekommen im Durchschnitt 1800 Euro. Fast 71 Prozent der Personen, die eine Ausgleichszulage bekommen, sind Frauen.

Per Dezember 2007 wurden von den Sozialversicherungsträgern österreichweit rund 2,1 Millionen Pensionen erfasst. Bis Dezember 2011 erhöhte sich der Pensionsstand bei den Männern um 7,3 Prozent und bei den Frauen um rund fünf Prozent. Im Dezember 2011 wurden somit exakt 2.249.152 Pensionen in ganz Österreich erfasst. 60,8 Prozent waren Frauenpensionen. Der Anstieg war zwar bei den Männern höher, jedoch werden insgesamt wesentlich mehr Pensionen an Frauen als an Männer ausbezahlt.

Dieser hohe Frauenanteil ist vor allem auf die wesentlich höhere Zahl von Witwenpensionen im Vergleich zu Witwerpensionen zurückzuführen. Aber auch bei den Alterspensionen überwiegen die Frauen, da ihre Bezugsdauer wegen des niedrigeren Pensionszugangsalters und vor allem wegen der höheren Lebenserwartung deutlich länger ist als die der Männer. Zudem sind die Erwerbsquoten der Frauen in den letzten Jahren angestiegen, sodass mehr Frauen Anspruch auf eine Eigenpension haben.

Auch erhalten Frauen häufiger mehr als eine Pension. Bezogen per Juli 2012 nur rund 5,1 Prozent der männlichen Pensionsbezieher zwei oder mehr Pensionen, so betrug dieser Anteil bei den Frauen 20,6 Prozent (inkl. Beamtenpensionen). Die häufigste Kombination waren Eigenpensionen mit Witwenpensionen.

Trotzdem sind Frauen bei der Alterssicherung im Nachteil, denn der Eigenpensionsanteil ist immer noch gering, die durchschnittliche Höhe der Pensionen niedrig

und viele Frauen zählen zu den Ausgleichszulagenbeziehern/-innen. 26 Prozent aller alleinlebenden Frauen mit Pension sind arbeitsgefährdet! Das sind 81.000 Frauen (16.000 Männer) in ganz Österreich. Bei den Männern ist diese Quote nur halb so hoch, sie liegt bei 13 Prozent.

Eigenpensionsanteil immer noch gering

Der Eigenpensionsanteil (Invaliditätspensionen und Alterspensionen) der Frauen liegt laut Daten der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) Oberösterreich bei rund 70 Prozent. Über 30 Prozent aller Frauenpensionen entfallen auf Hinterbliebenenleistungen. Im Vergleich dazu ist der Eigenpensionsanteil der Männer wesentlich höher und liegt bei rund 93 Prozent, lediglich sieben Prozent der Pensionen sind Hinterbliebenenleistung (Witwer- oder Waisenpensionen).

Der Anteil an Eigenpensionen der Frauen hat sich zwar in den letzten Jahren erhöht, jedoch nur geringfügig um 3,3 Prozentpunkte seit 2007. Der Abstand zu den Männern ist mit rund 23 Prozentpunkten immer noch beachtlich hoch.

Konkret erhielten Frauen in Oberösterreich per Dezember 2012 rund 104.800 Alterspensionen (inkl. I-Pensionen ab dem 60./65. Lebensjahr), 47.700 Witwenpensionen, 9.800 I-Pensionen und 3.200 Waisenpensionen. Der Frauenanteil ist bei den Alterspensionen mit über 56 Prozent und bei den Witwenpensionen mit 91 Prozent überdurchschnittlich hoch.



STAND DER PENSIONEN IN OÖ 2007 BIS 2012

Jahr	Pensionen gesamt in OÖ		Eigenpensionen in % aller Personen		Hinterbliebenenpensionen in % aller Personen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	151.500	97.900	65,9	92,3	34,1	7,7
2008	153.700	99.800	66,5	92,4	33,5	7,6
2009	156.700	102.500	67,2	92,4	32,8	7,6
2010	159.600	104.800	67,9	92,5	32,1	7,5
2011	162.400	106.500	68,5	92,6	31,5	7,4
2012	165.500	108.000	69,2	92,7	30,8	7,3

AK Grafik Quelle: PVA OÖ, jeweils Dezember-Werte, gerundete Werte, eigene Berechnungen

Lücken im Erwerbsleben drücken die Pension

Neben dieser geringeren eigenständigen Alterssicherung ist auch die durchschnittliche Pensionshöhe der Frauen niedriger als jene der Männer.

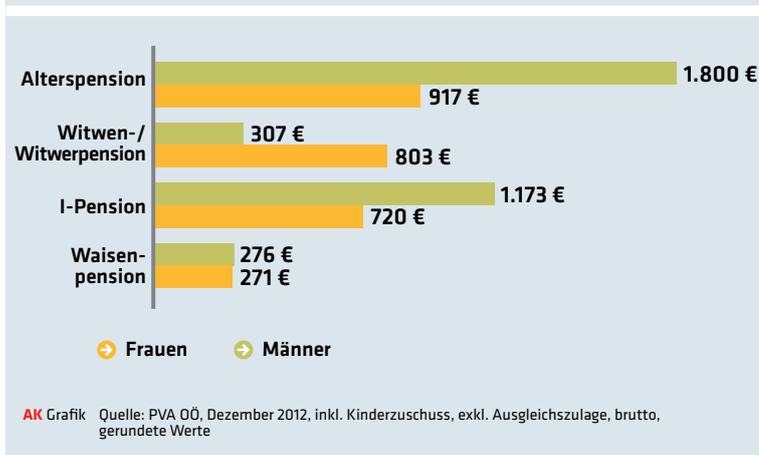
Generell hängt die Höhe der Pension vom Einkommen im Bemessungszeitraum, von der Versicherungsdauer und vom Pensionsantrittsalter ab. Da Frauen zumeist niedrigere Einkommen beziehen und ihre Versicherungsverläufe durch Kindererziehung, Pflege oder Betreuung Lücken aufweisen, liegen auch ihre Durchschnittspensionen weit unter jenen der Männer.

Insbesondere bei den Alterspensionen sind die Pensionshöhen der Frauen um fast die Hälfte geringer und liegen bei rund 917 Euro monatlich. Auch die durchschnittliche Höhe der I-Pension liegt um mehr als 450 Euro bzw. um 39 Prozent unter jener der Männer. Nur bei den Witwenpensionen, – die ja vom Einkommensverhältnis der Partner abhängen –, sind die Pensionen der Frauen wesentlich höher und betragen gerundet 803 Euro pro Monat.

Ausgleichszulage vorwiegend für Frauen

Diese geringe Pensionshöhe der Frauen führt dazu, dass in Oberösterreich aktuell fast 71 Prozent der Ausgleichszulagenbezieher/-innen, – das sind rund 18.400 Personen – Frauen sind. Positiv ist jedoch, dass sich die Zahl der Ausgleichszulagenbezieherinnen in

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHEN FÜR OÖ NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2012



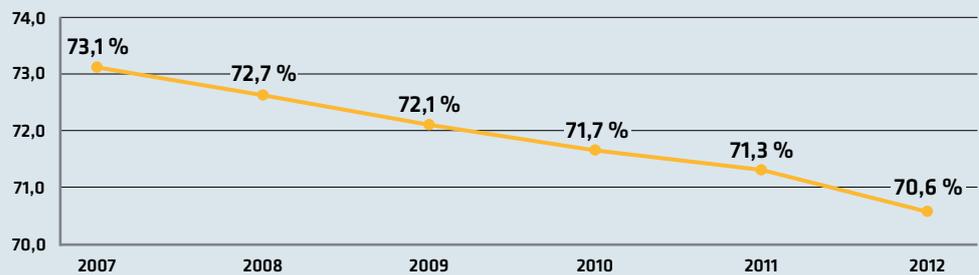
den letzten Jahren etwas verringert hat. Konkret verringerte sich der prozentuelle Anteil der Frauen an den Ausgleichszulagenbeziehern/-innen seit 2007 um 2,5 Prozentpunkte.

Der sogenannte Ausgleichszulagenrichtsatz für einen Alleinstehenden beträgt im Jahr 2013 genau 837,63 Euro monatlich (14 mal pro Jahr, brutto). Sind die erworbene Pension und allfällige sonstige Einkünfte insgesamt geringer als dieser Wert, so erfolgt eine Aufzahlung bis zu diesem Richtsatz. Die Höhe dieser Ausgleichszulage betrug im österreichischen Schnitt im Dezember 2011 281 Euro monatlich.

Alterspensionen:
Pensionshöhen der Frauen um fast die Hälfte geringer als die der Männer

Fast 71 Prozent der Ausgleichszulagenbezieher/-innen sind Frauen

ANTEIL DER FRAUEN AN AUSGLEICHSZULAGENBEZIEHERN /-INNEN IN OBERÖSTERREICH, IN PROZENT



AK Grafik Quelle: PVA OÖ, Dezember 2012, eigene Berechnungen

**Doppelbelastung,
steigender Stress
und Arbeitsdruck**

Frauen gehen mit 59,4 Jahren in Alterspension

Im Jahr 2011 gingen Frauen durchschnittlich mit 59,4 Jahren (Männer: 62,7 Jahre) – 0,6 Jahre vor dem derzeitigen Regelpensionsalter – in eine Alters- und mit 50,1 Jahren (Männer: 53,7 Jahre) in eine I-Pension.

**Zugangsalter zu
I-Pensionen sinkt,
weil psychische
Erkrankungen zu-
nehmen**

Während das Zugangsalter zur Alterspension in den letzten Jahren relativ stabil geblieben ist und nur geringfügig unter dem derzeitigen Regelpensionsalter für Frauen liegt, konnte beim Zugangsalter zu den I-Pensionen ein stetiger Rückgang verzeichnet werden. Eine Ursache dafür kann die Zunahme an psychischen Diagnosen als Auslöser von Arbeitsunfähigkeit sein, denn Frauen sind einer starken Doppelbelastung im Hinblick

auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ausgesetzt. Außerdem haben sich auch die Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt verschärft. Stress und Arbeitsdruck, aber auch prekäre Arbeitsverhältnisse steigen massiv an und wirken sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen aus.



INFO

Das derzeitige Regelpensionsalter der Frauen liegt bei 60 Jahren (Männer: 65 Jahre). Dieses Alter soll ab 2024 bis 2033 schrittweise auf 65 Jahre angehoben werden.

FORDERUNGEN

- ▶ Keine vorzeitige Heranführung des Regelpensionsalters der Frauen an jenes der Männer, bevor nicht eine Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erfolgt ist.
- ▶ Förderung einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen.
- ▶ Höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten bei der Pensionsberechnung im Pensionskonto in der Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Unselbständigen (Männer und Frauen).
- ▶ Höhere Bewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit in der Höhe der vollen Beitragsgrundlage (gleich wie beim Krankengeld).
- ▶ Eine deutliche Anhebung des Ausgleichszulagenrichtsatzes in der Pensionsversicherung und höhere Pensionsanpassungen insbesondere bei niedrigen Pensionen.



Quellen:

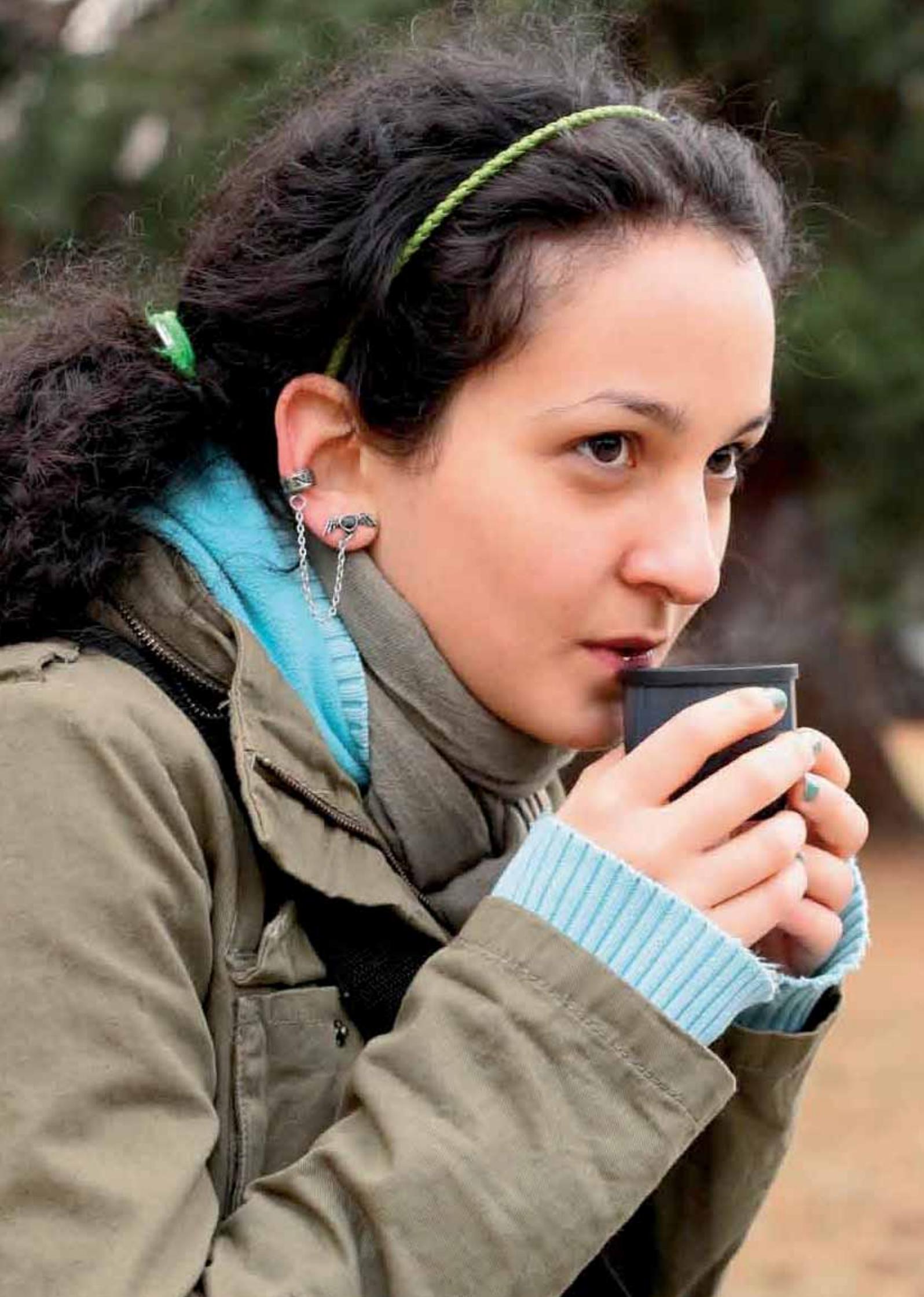
Handbuch der österreichischen Sozialversicherungsträger 2012, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Personenbezogene Statistiken 2012, Haydn, Soziale Sicherheit 2/2013

Frauenbericht 2010, Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst

EU SILC 2011, Statistik Austria

Fehlzeitenreport 2011, WIFO



ARMUT

Jede zehnte Oberösterreicherin ist armutsgefährdet. Besonders betroffen sind alleinlebende Frauen und Alleinerzieherinnen.

In Haushalten mit Kindern sinkt die Armutsgefährdungsquote stark, wenn die Frau einer Erwerbsarbeit nachgeht.

ARMUT IST WEIBLICH: JEDE ZEHNTE OBER- ÖSTERREICHERIN IST ARMUTSGEFÄHRDET

Es gibt viele Gründe für Frauenarmut: generell niedrige Einkommen, schlecht bezahlte Teilzeitjobs oder lange Berufsunterbrechungen, weil es keine passenden Kinderbetreuungseinrichtungen gibt. Besonders stark armutsgefährdet sind alleinlebende Frauen und Alleinerzieherinnen. Zentraler Ansatzpunkt bei der Armutsbekämpfung sind die Erwerbstätigkeit und das Einkommen: In Haushalten mit zwei Kindern zum Beispiel sinkt die Armutsgefährdungsquote von 21 auf sechs Prozent, wenn die Frau einer bezahlten Arbeit nachgeht.

Fast ein Viertel der Ein-Eltern-Haushalte ist einkommensarm

Geringe Erwerbsbeteiligung und niedrige Fraueneinkommen bewirken, dass Frauen über weniger eigene Einkommensressourcen verfügen als Männer. Der Lebensstandard von Frauen ist dadurch in vielen Fällen von der Höhe der Einkünfte des Partners oder anderer Haushaltsmitglieder abhängig. Folglich ist auch das Armutsrisiko von Frauen besonders hoch. Am stärksten betroffen sind Alleinerziehende, Alleinstehende und Großfamilien.

57.000 Frauen in OÖ sind einkommensarm

Armutsgefährdung liegt statistisch dann vor, wenn ein Haushalt über weniger als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens (50 Prozent verdienen mehr, 50 Prozent verdienen weniger) verfügt. Diese sogenannte Armutsgefährdungsschwelle lag im Jahr 2011 (basierend auf den Einkommen 2010) bei einem Einpersonenhaushalt bei 1066 Euro netto zwölfmal pro Jahr.

Hauptursache für Armut bei Frauen: weniger Arbeitsmöglichkeiten durch Kinderbetreuung oder Pflege

Österreichweit waren im Jahr 2011 über eine Million Menschen bzw. 13 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet. In Oberösterreich sind 130.000 Personen bzw. neun Prozent einkommensarm. Davon sind 57.000 Frauen (ab 20 Jahren). Mehr als die Hälfte dieser Frauen, – das sind 29.000 Personen – ist älter als 65 Jahre.

Die weibliche Armutsgefährdungsquote (ab 20 Jahren) liegt in Österreich bei 13 (Männer 11 Prozent) und in Oberösterreich bei 10 Prozent (Männer acht Prozent).

Alleinlebende Frauen sind besonders gefährdet

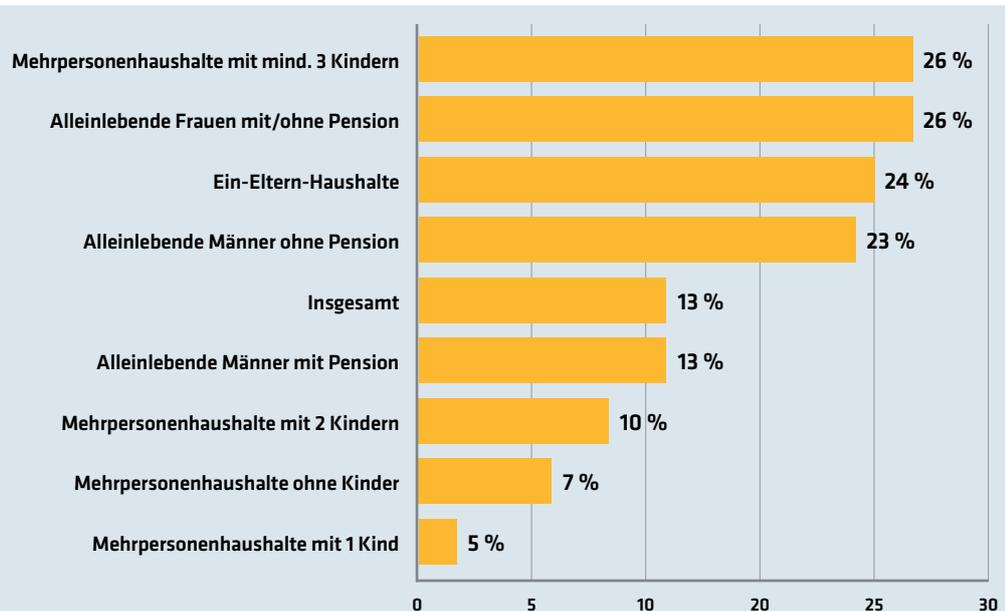
Am höchsten ist dieses Armutsrisiko mit 26 Prozent bei alleinlebenden Frauen (mit/ ohne Pension) und bei Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern. Auch Ein-Eltern-Haushalte sind stark armutsgefährdet. Fast ein Viertel dieser Haushalte ist einkommensarm. Unterdurchschnittliche Armutsrisiken weisen Familien ohne bzw. mit bis zu zwei Kindern und alleinlebende Männer mit Pension auf.

Besonders alleinlebende Frauen und Alleinerziehende sind zu einem sehr hohen Ausmaß auf soziale Transferleistungen und Pensionen angewiesen. 39 Prozent der alleinlebenden Frauen ohne Pension und 29 Prozent der Ein-Eltern-Haushalte geben als Haupteinkommensquelle laut EU SILC 2011 Sozialleistungen an.

Familienarbeit mindert Erwerbsmöglichkeiten

Die wesentliche Ursache für die höhere Armutsbetroffenheit von Frauen liegt an ihrer geringeren Arbeitsmarktbeteiligung meist aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegetätigkeiten. Geringe Erwerbseinkommen bedingen wiederum geringere Leistungen in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Alleinstehende Frauen sind daher während der Erwerbsphase, aber verstärkt auch bei Arbeitslosigkeit und im Alter einem besonders hohen Armutsrisiko ausgesetzt.

ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTEN IN VERSCHIEDENEN HAUSHALTSFORMEN IN PROZENT, 2011



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Tabellenband EU SILC 2011

Höchstes Armutsrisiko: alleinlebende Frauen und Haushalte mit mindestens drei Kindern

Investitionen im Bereich der sozialen Dienste würden es den Frauen erleichtern, vermehrt erwerbsaktiv zu sein. Aber auch auf dem Arbeitsmarkt sind Veränderungen notwendig, damit Frauen bessere Arbeitsplätze mit gerechterem Einkommen vorfinden und entsprechende Arbeitsbedingungen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben ermöglichen. Auch die gerechte Aufteilung von Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern ist wichtig, um Frauen zu entlasten, ebenso wie ein Umdenken auf gesellschaftlicher Ebene. Es ist notwendig, dass der Staat im Bereich der „Sorgearbeit“ stärker Verantwortung übernimmt, vermehrt soziale Investitionen tätigt und neue Regelungen schafft, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu verbessern (siehe auch Kapitel Care, S. 79).

Berufstätigkeit senkt Armutsrisiko

Faktum ist: Das Armutsrisiko von Familien sinkt, wenn die Erwerbsbeteiligung bzw. das Einkommen der Frauen steigt.

Ist eine Frau mit zwei Kindern erwerbstätig, so reduziert sich die Armutsgefährdungsquote um 15 Prozentpunkte auf sechs Prozent. In

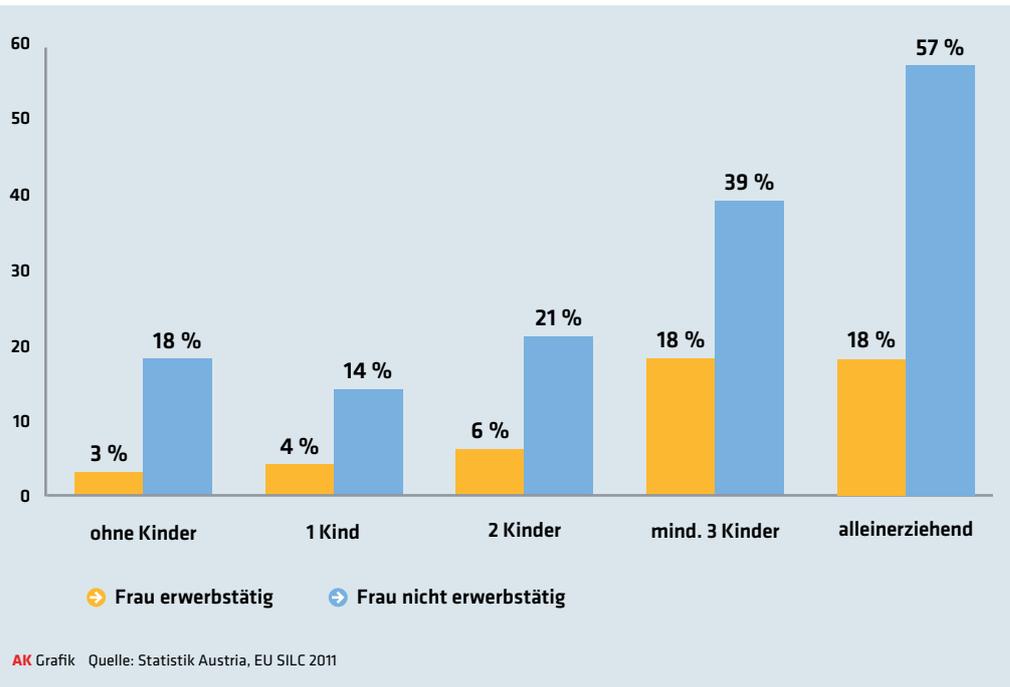
Haushalten mit mindestens drei Kindern ist ein noch größerer Effekt zu verzeichnen. Hier sinkt die Armutsgefährdungsquote von 39 auf jedoch überdurchschnittlich hohe 18 Prozent. Bei Ein-Eltern-Haushalten liegt das Armutsgefährdungsrisiko trotz Erwerbstätigkeit der Frau auch immer noch auf einem hohen Niveau von 18 Prozent. Sind Frauen in Ein-Eltern-Haushalten nicht erwerbstätig, so liegt die Armutsgefährdungsquote bei erschreckenden 57 Prozent. Generell sind aber auch die Art der Tätigkeit und die soziale Absicherung im Alter sowie bei Arbeitslosigkeit zentral. Atypische und prekäre Arbeit ermöglichen zumeist keine umfassende monetäre und soziale Absicherung.

Armutgefährdungsquote bei nicht erwerbstätigen alleinerziehenden Frauen: 57 Prozent



**ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTEN IN PROZENT
NACH HAUSHALTSFORM UND ERWERBSTÄTIGKEIT DER FRAU**

Alleinerziehende Frauen ohne Erwerbstätigkeit sind stark armutsgefährdet



Frauenarmut bleibt seit Jahren hoch

Rund 56 Prozent der Bezieher/-innen einer bedarfsorientierten Mindestsicherung sind Frauen

Im Zeitverlauf betrachtet liegt die Armutsgefährdungsquote der Frauen in Österreich seit Jahren auf gleich hohem Niveau, um die 13 Prozent; jene der Männer zwischen zehn und elf Prozent. Es ist daher keine wesentliche Verbesserung im Bereich der Armutsbekämpfung von Frauen erkennbar.

Mindestsicherung und Frauen

Österreichweit wurden laut Sozialministerium im Jahr 2011 rund 193.300 Mindestsicherungsbezieher/-innen erfasst. In Oberösterreich bezogen nach Angaben des Landes per Dezember 2012 genau 9854 Menschen eine bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS). Rund 56 Prozent der Bezieher/-innen sind Frauen. Das sind rund 5500 Menschen (inklusive Kinder). Von 2007 bis 2012 hat sich die Zahl der Bezieherinnen beinahe verdoppelt. Der Frauenanteil bei den Leistungsbeziehern/-innen (ohne Kinder) im Rahmen der Sozialhilfe lag bei rund 52 Prozent.



Die Höhe der Mindestsicherung beträgt 2013 in Oberösterreich für Alleinstehende/Alleinerziehende 867,30 Euro monatlich (inkl. Wohnbedarf) zwölfmal pro Jahr. Etwas Einkommen oder nennenswertes Vermögen (Ausnahmen bestehen!) ist anzurechnen bzw. zu verwerfen, bevor man eine BMS erhält. Diese Richtsatzhöhe liegt somit weit unter der derzeitigen Armutsschwelle von 1066 Euro netto (12mal pro Jahr) für einen Alleinstehenden. Armut kann daher durch die BMS nicht umfassend beseitigt werden.

FORDERUNGEN

- ▶ Erhöhung der bedarfsorientierten Mindestsicherung bis über die Armutsschwelle, dabei ist zu gewährleisten, dass Bedürftige die notwendige Hilfe rasch erhalten.
- ▶ Für Mindestsicherungsbezieher/-innen sind derzeit im arbeitsmarktpolitischen Bereich das Land und das AMS zuständig. Das könnte durch die Forcierung eines „One-Stop-Shop-Prinzips“ beim AMS vermieden werden.



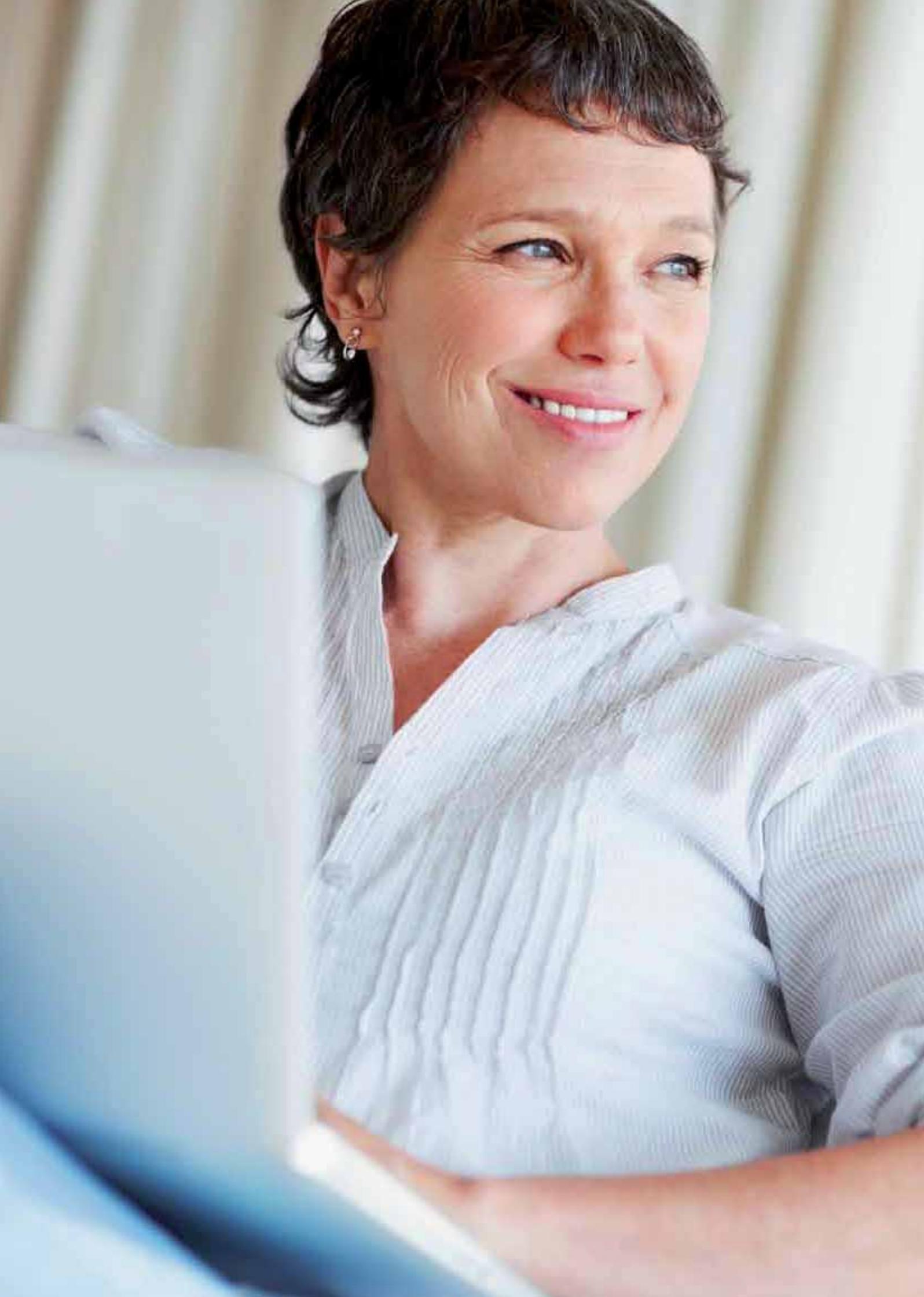
Quellen:

Frauenbericht 2010, Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst

Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich, Ergebnisse aus EU SILC 2011, BMASK

Statistik Austria, Tabellenband EU SILC 2007 bis 2011

Erster Bericht des Arbeitskreises Bedarfsorientierte Mindestsicherung, BMASK, Dezember 2012



WOHNEN

Steigende Wohnungskosten treffen Frauen besonders hart. Die Wohnbaupolitik steht vor der Herausforderung, leistbare Wohnungen für eine wachsende Zahl alleinerziehender oder alleinlebender Frauen zu schaffen. Mehr sozialer Wohnbau würde auch und gerade Frauen zugute kommen.

STEIGENDE WOHNKOSTEN TREFFEN FRAUEN BESONDERS STARK

Wohnen ist ein Grundbedürfnis. Dieser politische Konsens ist gut und wichtig, weil Wohnen eigentlich auch ein Grundrecht sein müsste. Wohnen ist existenzielle Basis für eine Teilhabe am gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Leben. Damit das Grundbedürfnis Wohnen auch so abgedeckt werden kann, als wäre es ein Grundrecht, muss sich speziell in Bezug auf Gendergerechtigkeit auch in Oberösterreich noch viel bewegen.

Ein Blick in die letzte Konsumerhebung von Statistik Austria (2009/2010) zeigt, dass mittlerweile für Wohnen im Durchschnitt knapp ein Viertel der Verbrauchsausgaben (23,8 Prozent) aufgewendet wird. Die Verbrauchsausgaben geben Aufschluss über die Konsumgewohnheiten der privaten Haushalte. Bei der Konsumerhebung 2004/2005 hat der Anteil der Wohnausgaben erst 22,3 Prozent der gesamten Verbrauchsausgaben ausgemacht.

Gutes Drittel der Ausgaben für Wohnen

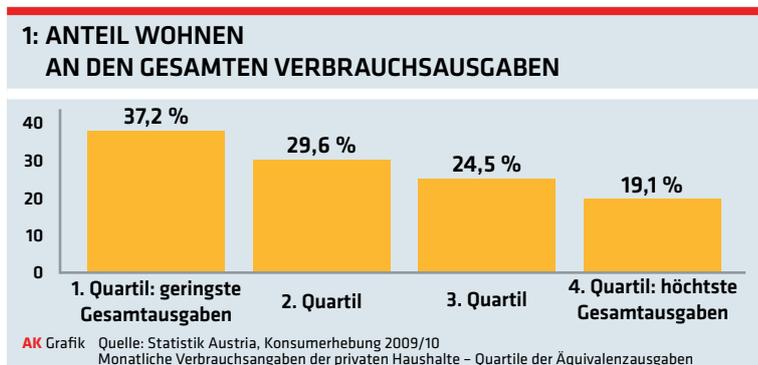
Wie jeder Durchschnitt beschreibt auch dieser Wert nur einen Teil der Wahrheit. Reiht man die österreichischen Haushalte nach der Höhe ihrer Verbrauchsausgaben, so beträgt der für Wohnen aufgewendete Ausgabenteil im Viertel mit den niedrigsten Haushaltsausgaben enorme 37,2 Prozent! Mehr als je-

der Haushalte mit den höchsten Ausgaben dagegen kommt mit einem Wohnkostenanteil von 19,1 Prozent in eine Situation, wo nur mehr jeder fünfte ausgegebene Euro fürs Wohnen ausgegeben werden muss.

Leider lassen diese Statistiken keine Aussagen über die besondere Betroffenheit von Frauen durch enorm hohe Wohnkosten zu. Es liegt aber nahe, dass Frauen in der Gruppe der Haushalte mit enormen Wohnkostenanteilen überdurchschnittlich repräsentiert sind.

Bei alleinlebenden Frauen (mit/ohne Pension) und bei Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern ist das Armutsrisiko am höchsten (siehe Kapitel Armut, S. 91). Auch Ein-Eltern-Haushalte sind stark armutsgefährdet.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass gerade diese Lebensformen mit dem höchsten Armutsrisiko – und damit auch mit extrem hohen Wohnkostenbelastungen – weiter zunehmen werden. Nach der aktuellen Haushaltsprojektion der Statistik Austria wird sowohl die Anzahl der Einpersonenhaushalte steigen, als auch jene der Alleinerzieher/-innen, in beiden Kategorien mit einer überwiegenden Betroffenheit der Frauen (siehe Grafiken 2 und 3).



der dritte Euro muss in diesen Haushalten fürs Wohnen verwendet werden! Das Viertel

Wachsende Gruppe der Seniorinnen

Zusätzlich muss die Wohnbaupolitik unbedingt berücksichtigen, dass bei den Einpersonenhaushalten besonders der Anteil der Haushalte von Senioren/-innen wächst. Damit ist auch die Wohnversorgung der Senioren/-innen aufgrund der höheren Lebenserwartung der Frauen ein wichtiges frauenpolitisches Anliegen (vgl. Grafik 4).

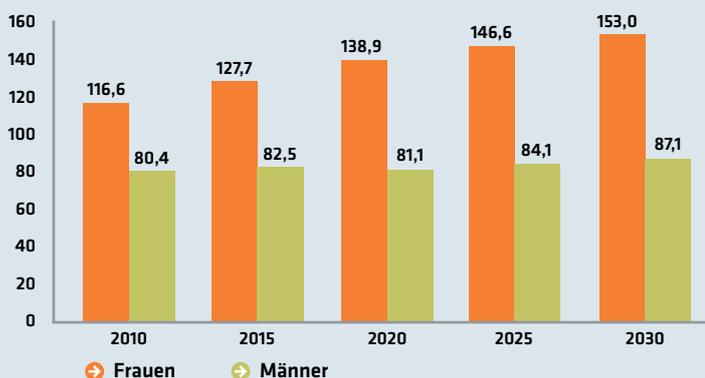
Vor dem Hintergrund dieser Prognosen stellt sich unmittelbar die Herausforderung, eine Wohn- bzw. Wohnbaupolitik umzusetzen, die besonders für diese Haushalte mit extrem hohen Wohnkostenbelastungen zu einer Senkung der Wohnkosten führen kann. Wohnpolitik ist ein Politikbereich mit besonders langen Vorlauf- bzw. Reaktionszeiten.

Der soziale Wohnbau ist in Österreich durch die im internationalen Vergleich beinahe einzigartige „Erfolgskombination“ aus öffentlicher Wohnbauförderung und dem System der Gemeinnützigkeit gekennzeichnet. Durch die Gemeinnützigkeit werden die Mieten mit den tatsächlich anfallenden Kosten beschränkt, die öffentliche Wohnbauförderung bewirkt eine massive Absenkung der Wohnkostenbelastung und bringt den Bewohnern/-innen auch stabile Finanzierungsbedingungen. Ein ausgeprägtes Angebot geförderter Wohnungen gemeinnütziger Bauträger hat außerdem eine klar dämpfende Wirkung auf die Höhe der Mieten auf dem gesamten Wohnungsmarkt. (Grafik 5).

Wichtiges Instrument Wohnbauförderung

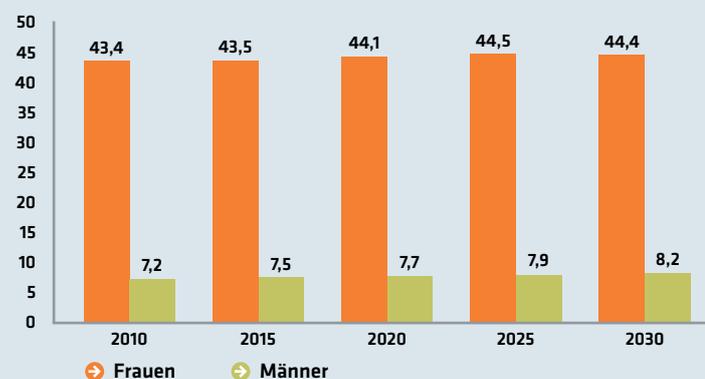
Die Wohnbauförderung ist das wichtigste wirtschaftspolitische Steuerungsinstrument für eine stabile und bedarfsorientierte Wohnungsproduktion. Seit dem Jahr 1996 haben die Bundesländer aus dem Finanzausgleich unverändert, also ohne Anpassung an die Inflation, rund 1,8 Milliarden Euro erhalten, die bis 2001 nur für Wohnbauförderung ver-

2: ANZAHL DER EINPERSONENHAUSHALTE IN TAUSEND - PROGNOSE FÜR OBERÖSTERREICH



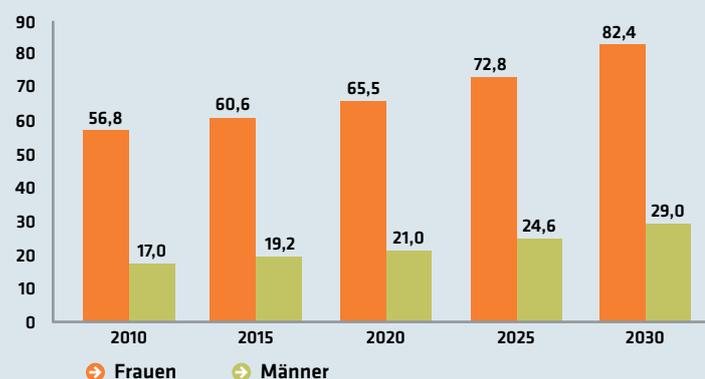
AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Haushaltsprojektion

3: ANZAHL DER HAUSHALTE VON ALLEINERZIEHERN/-INNEN IN TAUSEND - PROGNOSE FÜR OBERÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Familienprojektion

4: ANZAHL DER EINPERSONENHAUSHALTE, ALTER ÜBER 64 JAHRE, IN TAUSEND - PROGNOSE FÜR OBERÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Haushaltsprojektion

Mehr als doppelte Mietpreissteigerung auf dem privaten Wohnungsmarkt

wendet werden durften. Diese Zweckbindung wurde 2001 aufgehoben, was zur Konsequenz hat, dass selbst diese ohnehin jedes Jahr real an Wert verlierenden Budgets auch für andere Zwecke verwendet werden. Die Wohnbauförderung verliert damit sukzessive ihre Finanzierungsbasis und kann nur mehr einen immer geringer werdenden Teil der Neubaulistung fördern.

Private Mieten explodieren

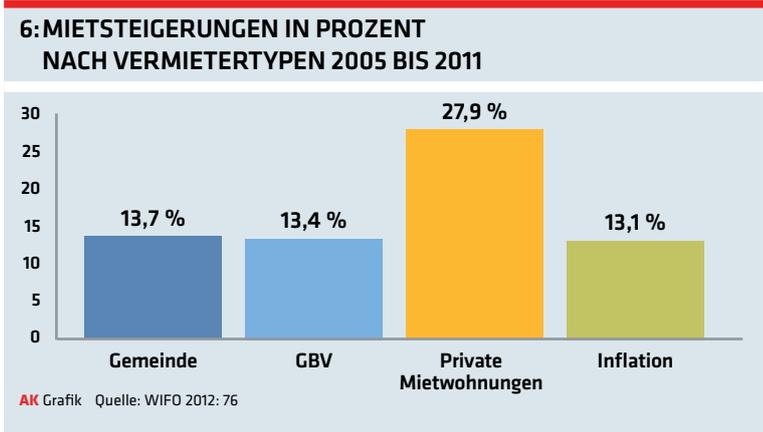
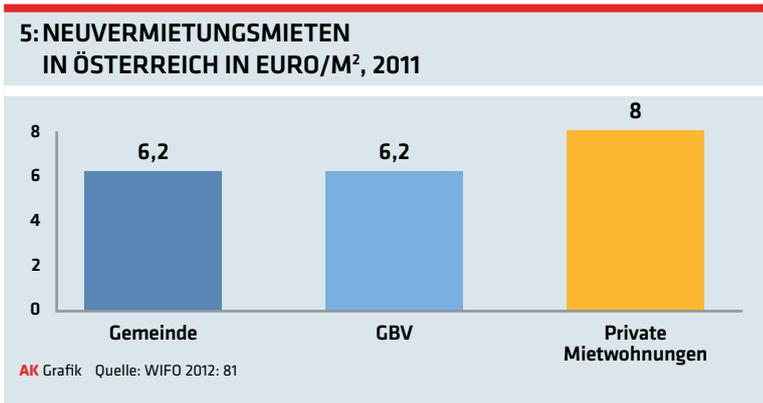
Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) hat 2012 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien in der Studie „Instrumente und Wirkungen der österreichischen Wohnungspolitik“ auch die Mietpreissteigerungen nach Vermietertypen mit Daten des Mikrozensus analysiert. Die mehr als doppelte Mietpreis-Steigerung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt zwischen 2005 und 2011 (siehe Grafik 6) ist ein klares Indiz dafür, dass die Nachfrage nach Mietwohnungen weit stärker steigt, als der Sektor der gemeinnützigen Wohnbaugesellschaften diese bereitstellen kann.

Eine adäquate Wohnversorgung insbesondere für die meist von Frauen geführten Haushalte mit extrem hohen Wohnkostenbelastungen kann nur gelingen, wenn die Gestaltung des Wohnungsangebotes als wesentlicher Teil öffentlichen Wirtschaftens verstanden wird, organisiert im Rahmen der Gemeinnützigkeit und unterstützt durch eine ausreichende Wohnbauförderung.

Leider geht gerade auch die oberösterreichische Wohnbaupolitik einen genau entgegengesetzten Weg. Die Rückflüsse aus Wohnbauförderungsdarlehen, die bei konsequenter Zweckbindung natürlich wieder für die Wohnbauförderung zu verwenden wären, werden zum allgemeinen Haushaltsausgleich verwendet, im Vordergrund steht die Bildung von Wohnungseigentum, die Wohnbeihilfe wurde und wird weiter gekürzt, zuletzt sogar explizit zum Nachteil von Alleinerziehern/-innen.

Frauenpolitische Perspektive

Auch die frauenpolitische Perspektive scheint der oberösterreichischen Wohnbaupolitik verloren gegangen zu sein. Im Jänner 2006 wurde vom Oö. Wohnbauressort noch ein Symposium zum Thema „gender housing“ veranstaltet, aus dem Qualitätskriterien für einen frauen- und alltagsgerechten Wohnbau entstanden sind, die über einen Qualitätsbeirat der Oö. Wohnbauförderung auch als Entscheidungskriterien verankert wurden. Dieses Projekt gibt es nur mehr in stark abgespekter Form.



FORDERUNGEN

- ▶ Die Wohnbauförderungsmittel des Bundes müssen wieder zweckgewidmet werden.
- ▶ Die seit 1996 ausgesetzte Valorisierung dieser Wohnbauförderungsmittel des Bundes muss schrittweise aufgeholt werden, um in Abstimmung mit den Ländern den Anteil des sozialen Wohnbaus an der gesamten Bautätigkeit im Wohnungsneubau wieder auf zumindest 90 Prozent anzuheben und damit ein breites Angebot leistbarer Wohnungen sicherzustellen.
- ▶ Die aktuellen Verschlechterungen bei der Wohnbeihilfe für alleinerziehende Frauen müssen umgehend rückgängig gemacht werden.
- ▶ Gender-Aspekte im Wohnbau (z.B. alltagsgerechte Grundrisse und Vermeidung von Angsträumen, z.B. durch gut beleuchtete Tiefgaragenplätze und Eingangsbereiche) müssen wieder vermehrt berücksichtigt werden.
- ▶ Altersgerechte Wohnformen (wie Betreubares Wohnen) müssen wieder einen höheren Anteil am Förderungsvolumen bekommen.



Quellen:

Altenstraßer C., Hauch G., Kepplinger H. (Hrsg.) „gender housing, geschlechtergerechtes bauen, wohnen, leben“, StudienVerlag 2007.

Kunnert A., Baumgartner J., „Instrumente und Wirkungen der österreichischen Wohnungspolitik“, WIFO-Studie, Juli 2012



A woman wearing a red patterned sleeve is looking at a computer monitor. The background is a blurred office environment with large windows. A large red speech bubble is overlaid on the image, containing the title text.

ERRUNGEN- SCHAFTEN UND FORDERUNGEN

VERBESSERUNGEN FÜR FRAUEN: WAS BISHER ERREICHT WURDE



Der Einsatz ist mühsam und langwierig, aber er lohnt sich. Sowohl auf gesetzlicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene hat es in den letzten Jahren viele Verbesserungen für Frauen gegeben. Einige davon haben wir im Folgenden aufgezählt:

Beschäftigung

- ▶ Verbesserungen für Pendlerinnen: Auch Teilzeitbeschäftigte können nun ab vier Arbeitstagen pro Monat das große oder das kleine Pendlerpauschale geltend machen. Wer einen Anspruch auf ein Pendlerpauschale hat, kann sich zusätzlich einmal im Jahr einen Euro pro Kilometer des Hin- und Retour-Arbeitsweges von der Steuer abziehen lassen. Wer die Voraussetzungen für Pendlerpauschalen und Pendlereuro erfüllt, aber keine Lohnsteuern zahlt, erhält bis zu 290 Euro als Pendlerzuschlag.

Einkommen

- ▶ Es gibt gewerkschaftliche Erfolge, was die Anrechnung von Karenzzeiten in einzelnen Kollektivverträgen betrifft. Hier sind etwa die Metallindustrie und der Handel zu nennen.
- ▶ Dass gerechtere Einkommen möglich sind, zeigt der öffentliche Dienst. Hier ist die Einkommensdifferenz zwischen den Frauen und den Männern wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft.
- ▶ Die Einkommenstransparenz wurde verbessert durch die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten für Betriebe mit mindestens 151 Beschäftigten. Es gibt den Gehaltsrechner des Frauenministeriums. Und in Stellenausschreibungen müssen das kollektivvertragliche Mindestentgelt sowie eine etwaige Bereitschaft zur Überzahlung angegeben werden.



Gesundheit

- ▶ Hier hat sich mittlerweile die Erkenntnis durchgesetzt, dass Burnout kein „Modegag“ ist, sondern eine ernstzunehmende Krankheit.
- ▶ Ebenso spricht es sich langsam herum, dass es krankmachende Arbeitsbedingungen gibt. Und dass nicht Symptome, sondern Ursachen bekämpft werden müssen.

Arbeitslosigkeit

- ▶ Bei der Anrechnung des Partnereinkommens für die Notstandshilfe gibt es zumindest leichte Verbesserungen: So wird ein Freibetrag, der vom Partnereinkommen abgezogen wird, ab Juli 2013 um 80 Euro auf 609 Euro erhöht. Frauen, die aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keine Notstandshilfe bekommen, sind eigenständig kranken- und pensionsversichert. Und es wurden mindestens sichere Elemente im Rahmen der Notstandshilfe eingeführt.
- ▶ In den letzten Jahren gibt es verstärkt speziell auf Frauen zugeschnittene Schulungsmaßnahmen.



Bildung

- ▶ Das Bildungsniveau der Frauen steigt stetig. Mittlerweile studieren bereits mehr Frauen als Männer.
- ▶ Die höhere Bildung wirkt sich jedenfalls positiv auf das Einkommen aus – bei Männern allerdings stärker als bei Frauen.

Kinderbetreuung

- ▶ Erweiterung der Kinderbetreuungsgeld-Varianten von drei auf fünf (neu sind das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld mit maximal 2000 Euro pro Monat und die Pauschalvariante 12 + 2 mit maximal 1000 Euro monatlich). Beide Varianten können bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden und maximal zwei Monate länger, wenn auch der andere Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht.
- ▶ Ausbau der Kindergartenplätze und Ausweitung der VIF-Plätze (mit Öffnungszeiten, die eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile ermöglichen)
- ▶ Ausbau der Plätze für Unter-Dreijährige
- ▶ Mehr Sommerkindergärten
- ▶ Pflegeurlaub für Patchworkfamilien
- ▶ Der Arbeiterkammer-Forderung nach mehr Budgetmitteln wurde in den letzten Jahren durch zusätzliche Förderungen seitens der Bundesregierung Rechnung getragen.

Gleichbehandlung

- ▶ Der Mindestschadenersatzanspruch bei einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wurde von einem auf zwei Monatsentgelte angehoben.
- ▶ Bei sexueller Belästigung und anderen Belästigungsarten nach dem Gleichbehandlungsgesetz wurde der Mindestschadenersatzanspruch schrittweise von 400 Euro auf 720 Euro und zuletzt auf 1000 Euro angehoben.
- ▶ Alleine im Jahr 2012 hat die Arbeiterkammer im Zuge ihrer Gleichbehandlungsberatung diskriminierten Frauen zu Nachzahlungen und Schadenersatz in Höhe von insgesamt 120.000 Euro verholfen.
- ▶ Auch bei der Koppelung öffentlicher Auftragsvergabe an gleichstellungsfördernde Maßnahmen tut sich was: Die Stadt Wien, das Frauenministerium und zuletzt auch die Stadt Linz haben entsprechende Modelle eingeführt. Und auch die Arbeiterkammer Oberösterreich selbst geht mit gutem Beispiel voran.

Führung

- ▶ Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat von staatsnahen Unternehmen bei 16,1 Prozent. 2011 hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, diesen Anteil schrittweise zu erhöhen. Bereits im Jahr 2012 wurden durchschnittlich 26 Prozent der Aufsichtsratsmandate mit Frauen besetzt.

Migration

- ▶ Migration gewinnt als Forschungsthema zunehmend an Bedeutung, und auch die Genderperspektive wird dabei immer mehr berücksichtigt.
- ▶ Der Bildungsstand von Migrantinnen hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert.

Europäische Union

- ▶ Die Europäische Union hat viele wichtige Impulse in Richtung Gleichstellung von Frauen gesetzt, etwa was die Erhöhung der Frauenerwerbsquote und den Ausbau der Kinderbetreuung („Barcelona-Ziele“) oder Maßnahmen zur Frauenförderung betrifft.

Care

- ▶ Was die unbezahlte „Sorgearbeit“ von Frauen betrifft, setzt – wenn auch sehr langsam – ein Umdenken ein. Die Notwendigkeit und die positiven Effekte eines Ausbaus der sozialen Dienste werden zunehmend erkannt.
- ▶ Die Arbeiterkammer Oberösterreich, die Johannes Kepler Universität Linz und die Volkshochschule Linz geben dem Thema in einer auf drei Jahre anberaumten Veranstaltungsreihe „Krise und Zukunft von Care“ Raum und sorgen mit Podiumsdiskussionen für öffentliche Wahrnehmung.

Pension

- ▶ Der Eigenpensionsanteil der Frauen steigt, wenn auch nur sehr langsam.
- ▶ Die Zahl der Ausgleichszulagenbezieherinnen hat sich in den letzten Jahren etwas verringert.

Armut

- ▶ Verbesserungen für Frauen ergeben sich vor allem durch den höheren Mindeststandard für Alleinerziehende im Rahmen der Mindestsicherung.
- ▶ Ebenso positiv zu bewerten sind bei der Mindestsicherung unter anderem die Einführung des Vermögensfreibetrags bei Ersparnissen in der Höhe von 3974,55 Euro (Wert 2013), die Einbeziehung in die gesetzliche Krankenversicherung (E-Card für Mindestsicherungsbezieher/-innen) oder die Einschränkung des Kostenersatzes.

Wohnen

- ▶ Der soziale Wohnbau in Österreich ist im internationalen Vergleich ein echtes Erfolgsmodell, das auch und gerade Frauen zugute kommt. Dieses Modell muss erhalten und ausgebaut werden.
- ▶ Auch was frauengerechte Architektur betrifft, hat es in Oberösterreich schon bemerkenswerte Ansätze gegeben.



NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN, UM GLEICHSTELLUNG ZU ERREICHEN

Damit Frauen im Beruf und in der Gesellschaft wirklich gleichgestellt sind, ist noch einiges zu tun. Hier noch einmal die wichtigsten Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich auf einen Blick:

Beschäftigung

- ▶ Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und Recht auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit
- ▶ Generelle Verkürzung der Vollzeit mit Ausgleich bei Lohn und Personal, Mitsprache des Betriebsrats bei Bemessung des Personalstands, damit Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung führt

Einkommen

- ▶ Deutliche Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter
- ▶ Gleicher Lohn/gleiches Gehalt für gleiche und gleichwertige Arbeit, korrekte Bezahlung von Über- und Mehrstunden

Gesundheit

- ▶ Evaluierung psychischer und körperlicher Belastungen am Arbeitsplatz, verpflichtende Umsetzung der erhobenen notwendigen Veränderungen, Stärkung des Arbeitsinspektorats für effektive Kontrollen
- ▶ Bonus-Malus-System: Wer krankmachende Arbeitsbedingungen nicht behebt, muss zahlen.

Arbeitslosigkeit

- ▶ Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 75 Prozent
- ▶ Weg mit der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe!

Bildung

- ▶ Gemeinsame Schule in ganztägiger verschränkter Form
- ▶ Ausbau und Förderung von betrieblicher Weiterbildung für Frauen

Kinderbetreuung

- ▶ Umsetzung des Barcelona-Ziels bei den unter Dreijährigen (Betreuungsplätze für mindestens 33 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe) bis spätestens 2015
- ▶ Ausweitung der Kindergartenplätze, die den VIF-Kriterien entsprechen und somit eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile ermöglichen, auf 45 Prozent bis 2015

Gleichbehandlung

- ▶ Mindestschadenersatzanspruch bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Höhe von sechs Monatsentgelten
- ▶ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf, Klagerecht für die Interessenvertretungen bei systematischer Diskriminierung



Führung

- ▶ Unterstützung des aktuellen Richtlinienvorschlags der EU-Kommission und rasche legislative Umsetzung in Österreich. Das bedeutet unter anderem die Einführung einer 40-prozentigen Frauenquote bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien.
- ▶ Als Sofortmaßnahme: wirksame (auf ausgewogene Verteilung beider Geschlechter abzielende) Regelungen im Corporate Governance Kodex

Migration

- ▶ Eigener Aufenthaltstitel auch für im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich gekommene Ehepartnerinnen
- ▶ Harmonisierung des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts: Wer legal nach Österreich gekommen ist, soll auch hier bleiben und arbeiten dürfen

Europäische Union

- ▶ Die EU-Gelder für ländliche Entwicklung müssen allen zugute kommen. Mindestens 25 Prozent dieser Fördermittel müssen eingesetzt werden, um gute Kinderbetreuung und Pflege zu finanzieren und Jobchancen für junge Menschen zu schaffen. Auch beim Einsatz der Mittel für Regionalförderung muss besonderes Augenmerk auf Investitionen in die soziale Infrastruktur sowie auf Gesundheits- und Bildungsinfrastruktur gelegt werden.
- ▶ Schluss mit der der neoliberalen Kürzungspolitik, die Frauen besonders hart trifft!

Care

- ▶ Ausbau der sozialen Dienste besonders in den Bereichen Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung für Ältere sowie Menschen mit Beeinträchtigung
- ▶ Neue Auszeit-Modelle und Adaptierung bestehender Modelle im Hinblick auf eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit

Pension

- ▶ Keine vorzeitige Heranführung des Regelpensionsalters der Frauen an jenes der Männer, bevor nicht eine Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erfolgt ist
- ▶ Höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten bei der Pensionsberechnung im Pensionskonto in der Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Unselbständigen (Männer und Frauen)

Armut

- ▶ Erhöhung der bedarfsorientierten Mindestsicherung bis über die Armutsschwelle, dabei ist zu gewährleisten, dass Bedürftige die notwendige Hilfe rasch erhalten
- ▶ Für Mindestsicherungsbezieher/-innen sind derzeit im arbeitsmarktpolitischen Bereich das Land und das AMS zuständig. Das könnte durch die Forcierung eines „One-Stop-Shop-Prinzips“ beim AMS vermieden werden.

Wohnen

- ▶ Die Wohnbauförderungsmittel des Bundes müssen wieder zweckgewidmet werden, ihr Volumen muss aufgestockt werden.
- ▶ Die aktuellen Verschlechterungen bei der Wohnbeihilfe für alleinerziehende Frauen müssen rückgängig gemacht werden.

Eine zentrale Forderung zieht sich quer über alle Kapitel: die Stärkung und der Ausbau unseres Sozialstaats sowie dessen solide Finanzierung durch eine angemessene Besteuerung von Kapital und Vermögen!



Oberösterreich, Österreich, Europa und die Welt

DIE KRISE ALS CHANCE FÜR EINE SOLIDARISCHE POLITIK

Eine erfolgreiche (Frauen-)Politik muss immer über den Tellerrand hinausschauen. Das gilt aktuell ganz besonders: Geänderte weltweite Rahmenbedingungen haben auch Auswirkungen auf Österreich und Oberösterreich. Wie andere wichtige soziale und gesellschaftliche Errungenschaften geraten auch gleichstellungspolitische Ziele in Gefahr. Sie drohen der Krise und der neoliberal ausgerichteten Kürzungspolitik zum Opfer zu fallen.

Aus österreichischer Perspektive ist das besonders alarmierend, weil wir hier gleichstellungspolitisch ohnehin hinterherhinken, besonders was das Lohngefälle betrifft.

Es zeigt sich in den von der Krise besonders betroffenen Ländern, dass aufgrund der schlechteren Ausgangsbedingungen bei Beschäftigung, Einkommen und Armutsgefährdung Frauen besonders unter Einbußen leiden. Eine Ausdehnung und weitere Verschärfung der strengen Kürzungspolitik würde auch in Österreich viele Frauen zusätzlich unter Druck bringen.

Eine stabile wirtschaftliche Entwicklung in einer sozial gerechten Gesellschaft braucht eine gleichere Verteilung von Einkommen, Vermögen und Steuern. Doch die Verteilung ist in eine gewaltige Schieflage geraten, was auch eine der wesentlichen Ursachen der immer noch andauernden Finanz- und Wirtschaftskrise darstellt.

Leider ist auch Österreich keine Insel der Seligen, wie die Verteilung beim Privatvermögen zeigt. Sehr Wenige besitzen sehr viel, die meisten haben wenig bis gar nichts. 45 Prozent des über eine Billion schweren Privatvermögens befinden sich im Besitz der reichsten fünf Prozent. Die restlichen 55 Prozent verteilen sich auf 95 Prozent der Bevölkerung.

Vermögen ist in Österreich – anders als in den meisten anderen Staaten dieser Welt – kaum bis gar nicht besteuert. Daher fehlt dringend benötigtes Geld für eine solide Finanzierung des Sozialstaats. Durch eine Besteuerung hoher Privatvermögen ab einer Million Euro netto lassen sich Milliarden an Steuermitteln einheben, die für den Ausbau und die Verbesserung des Sozialstaates eingesetzt werden können.

Ein Kurswechsel in Richtung mehr Solidarität mit fairer Verteilung und einem qualitativen Angebot öffentlicher Dienstleistungen sowie eine deutlich stärkere Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind wichtige Voraussetzungen für eine Verbesserung der Situation der Frauen. Und die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele ist zugleich unabdingbare Voraussetzung für sozialen Fortschritt in Wirtschaft und Gesellschaft.

Für die Arbeiterkammer Oberösterreich ergibt sich daraus ganz klar: Nur wer gleichstellungspolitische Ziele im Auge behält, kann erfolgreich die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten.

DIE ARBEITERKAMMER

IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: 050/6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: 050/6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: 050/6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: 050/6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: 050/6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: 050/6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: 050/6906-4611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: 050/6906-4711

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: 050/6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: 050/6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: 050/6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: 050/6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: 050/6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: 050/6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Oberösterreich, Nummer 48/2013,
Zl.-Nr.: GZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel. +43 (0)50 6906-0
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz
siehe <http://www-arbeiterkammer.com/impressum.htm>
Stand: Mai 2013
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H.,
Anastasius-Grün-Str. 6, 4021 Linz
www.arbeiterkammer.com



AK
Oberösterreich