



FRAUENMONITOR 2016 ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen
in Oberösterreich

FRAUENMONITOR 2016

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen in Oberösterreich.

Der Frauenmonitor 2016 der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde unter Federführung des AK-Frauenbüros erstellt.

Mitgearbeitet haben Kolleginnen und Kollegen der AK-Abteilungen:

- ▶ Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik
- ▶ Bildung, Jugend und Kultur
- ▶ Arbeitsbedingungen
- ▶ Kommunikation

Kontakt:

AK-Frauenbüro
Arbeiterkammer Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Tel. +43 (0)50 6906-2142, E-Mail: frauen@akooe.at

Den Frauenmonitor gibt es auch auf ooe.arbeiterkammer.at
zum kostenlosen Herunterladen.



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

FRAUEN SIND GLEICHBERECHTIGT, ABER NOCH LANGE NICHT GLEICHGESTELLT

Gleichberechtigung ist für die meisten Frauen erreicht. Von echter Gleichstellung kann aber noch keine Rede sein. Die Chancen in der Arbeitswelt sind immer noch ungleich verteilt. Die nach wie vor angespannte Wirtschaftslage macht den Kampf für die Gleichstellung der Frauen nicht leichter. Familiärer Rückhalt ist in schweren Zeiten etwas Wunderbares, ein rückwärtsgerichtetes und verklärtes Familienbild bringt die Frauen aber nicht weiter. Denn das bedeutet: viel unbezahlte Arbeit, wenig eigenständige Existenzsicherung. In den Führungsetagen sind Frauen nach wie vor eine Minderheit, auf der anderen Seite sind sie stärker armutsgefährdet als Männer. Familie und Beruf zu vereinbaren, ist immer noch schwierig. Bei den Arbeitnehmerinnen, die sich im AK-Frauenbüro melden, ist viel Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen zu spüren.

Konsequente Interessenvertretung lohnt sich

Dass konsequente Interessenvertretung auch in schwierigen Zeiten erfolgreich sein kann, lässt sich an mehreren Beispielen festmachen. Die Anfang des Jahres in Kraft getretene Steuerreform wäre nicht zustande gekommen, hätten nicht Arbeiterkammer und Gewerkschaft mehr als 800.000 Unterschriften dafür gesammelt. Die Absenkung des Eingangsteuersatzes, die Erhöhung der Steuergutschrift („Negativsteuer“) und die neu eingeführte Steuergutschrift für Menschen mit geringer Pension bedeuten für viele Frauen eine echte finanzielle Entlastung. So hat etwa eine oberösterreichische Handelsangestellte mit einem mittleren Bruttomonatsgehalt von 1.475 Euro nun um 448 Euro mehr im Jahr zur Verfügung. Einer Arbeiterin in der Warenherstellung mit 1.667 Euro Lohn bleiben um 664 Euro mehr.

Etappensieg beim Frauenpensionsalter

Ebenfalls erfolgreich war die Arbeiterkammer beim heiß umkämpften Thema Pensionen. Nicht zuletzt durch den Widerstand der AK konnte die vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters verhindert werden. Mit der gleichen Kraft werden wir uns auch in Zukunft für unser solidarisches Pensionssystem einsetzen. Bei unserem Nachbarn Deutschland kann man ja gerade mit erschreckender Deutlichkeit beobachten, wohin die (Teil-)Privatisierung des Pensionssystems gerade bei den Menschen mit niedrigen Einkommen führt – nämlich direkt in die Altersarmut.

Erfolge bei der Kinderbetreuung

Seit die Arbeiterkammer vor mittlerweile fast 17 Jahren ihren ersten Kinderbetreuungsatlas veröffentlicht hat, ist das Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen wesentlich dichter geworden. Doch nach wie vor hapert es bei den Öffnungszeiten. Betreuungsplätze, die mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern kompatibel sind, gibt es nur für 3,6 Prozent der Unter-Dreijährigen und 20,3 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen. Von den Eltern wird immer mehr Flexibilität verlangt, die Betreuungseinrichtungen halten da aber nicht mit.

Schlusslicht bei Vollzeitbeschäftigung

Die Forderung der Arbeiterkammer nach einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit mit Recht auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit ist heute aktueller denn je. Denn der Anteil der Vollzeit beschäftigten Frauen ist neuerlich gesunken – von 49,1 Prozent im Jahr 2014 auf 48,1 Prozent im Jahr 2015. Oberösterreich ist damit bei der Vollzeitbeschäftigung von Frauen das Schlusslicht unter allen Bundesländern, für Frauen bleiben oft nur Teilzeitjobs. Die werden zwar vor allem von jungen Müttern gewünscht, bei weitem nicht alle Frauen arbeiten allerdings freiwillig Teilzeit.

Der höchste Einkommensunterschied

Teilzeit wirkt sich naturgemäß auf die Einkommen der Frauen aus. Folgerichtig ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Oberösterreich mit 38,5 Prozent der höchste unter allen Bundesländern. Aber selbst bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung verdienen Frauen um 26,8 Prozent (oder 12.845 Euro brutto pro Jahr) weniger als Männer.

Mehr als 24.000 Frauen auf Jobsuche

Die einen machen Überstunden, die anderen haben gar keine Arbeit. Das gilt auch für Frauen. Mehr als 24.000 Frauen waren 2015 in Oberösterreich auf Arbeitssuche, das sind um rund 800 mehr als im Vorjahr. Besonders erschreckend ist der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit: Innerhalb eines Jahres hat sich die Zahl der Frauen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind, mehr als vervierfacht. Dringend notwendig ist daher ein Investitionsprogramm zur Ankerbelegung von Wirtschaft und Beschäftigung. Besonders der Ausbau von Altenpflege- und Kinderbetreuungseinrichtungen muss forciert werden.

Bestandsaufnahme und Nachschlagwerk

Mit dem vorliegenden, mittlerweile bereits neunten Frauenmonitor liefert die Arbeiterkammer eine umfassende Bestandsaufnahme zur Lage der Frauen in Oberösterreich und ein aktuelles Nachschlagwerk für alle, die sich für Frauenpolitik interessieren.

20 Jahre AK-Frauenbüro

Entstanden ist der Frauenmonitor wie immer unter Federführung des AK-Frauenbüros, das heuer seinen 20. Geburtstag feiert. Die Kolleginnen vom Frauenbüro haben alleine in den letzten zehn Jahren mehr als 11.000 Frauen in Gleichbehandlungsfragen beraten und knapp 800.000 Euro für unsere weiblichen Mitglieder erstritten. Dazu kommen noch Dutzende Broschüren, Veranstaltungen, Erhebungen, Aktionen und jede Menge Mitgliederkontakte. Da können wir nur gratulieren und versichern: Die AK wird sich auch weiterhin mit Elan für die Arbeitnehmerinnen in diesem Land einsetzen!

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



ERWERBSTÄTIGKEIT 08

BESCHÄFTIGUNG 09

EINKOMMEN 12

ARBEITSZEIT 15

ARBEITSBEDINGUNGEN 17

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 20

FÜHRUNG 22

GLEICHBEHANDLUNG 24

ARBEITSLOSIGKEIT 26

INHALT



POLITIK UND GESELLSCHAFT 29

BILDUNG 30

KINDERBETREUUNG 32

CARE 34

GESUNDHEIT 36

PENSION 38

ARMUT 40

INTERNATIONAL 42

EUROPÄISCHE UNION 43

MIGRATION 45

FORDERUNGEN 47

IMPRESSUM 52



ERWERBSTÄTIGKEIT

Unabhängigkeit, eigenständige finanzielle Absicherung in allen Lebenslagen und Lebensphasen – da führt an einer Erwerbstätigkeit kein Weg vorbei. Es sei denn, man hätte ein Millionenvermögen geerbt. Der Kampf um gut bezahlte und sichere Jobs mit Aufstiegschancen ist seit der Krise härter geworden. Auch bei den Frauen hat die Arbeitslosigkeit einen neuen Rekordwert erreicht.

BEI VOLLZEITJOBS FÜR FRAUEN IST OBERÖSTERREICH BUNDESWEIT SCHLUSSLICHT

Schon seit Jahren ist die Vollzeitquote der Frauen in Oberösterreich sehr niedrig. Nun hat uns selbst das bisherige Schlusslicht Vorarlberg überholt. Mit 48,1 Prozent haben nur mehr weniger als die Hälfte der Frauen in Oberösterreich einen Vollzeitjob. Damit setzt sich der Trend der letzten zehn Jahre fort: Vollzeitarbeitsplätze werden knapp, für Frauen bleiben oft nur atypische Beschäftigungsformen. Für Männer gilt dieser Trend übrigens nicht. Mit 91,2 Prozent ist hier die Vollzeitquote in Oberösterreich überdurchschnittlich.

Im Jahr 2015 waren in Oberösterreich 283.398 Frauen unselbstständig beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein leichter Anstieg um ein Prozent oder 2891 Personen. [Quelle: HVS-Daten, baliWEB]

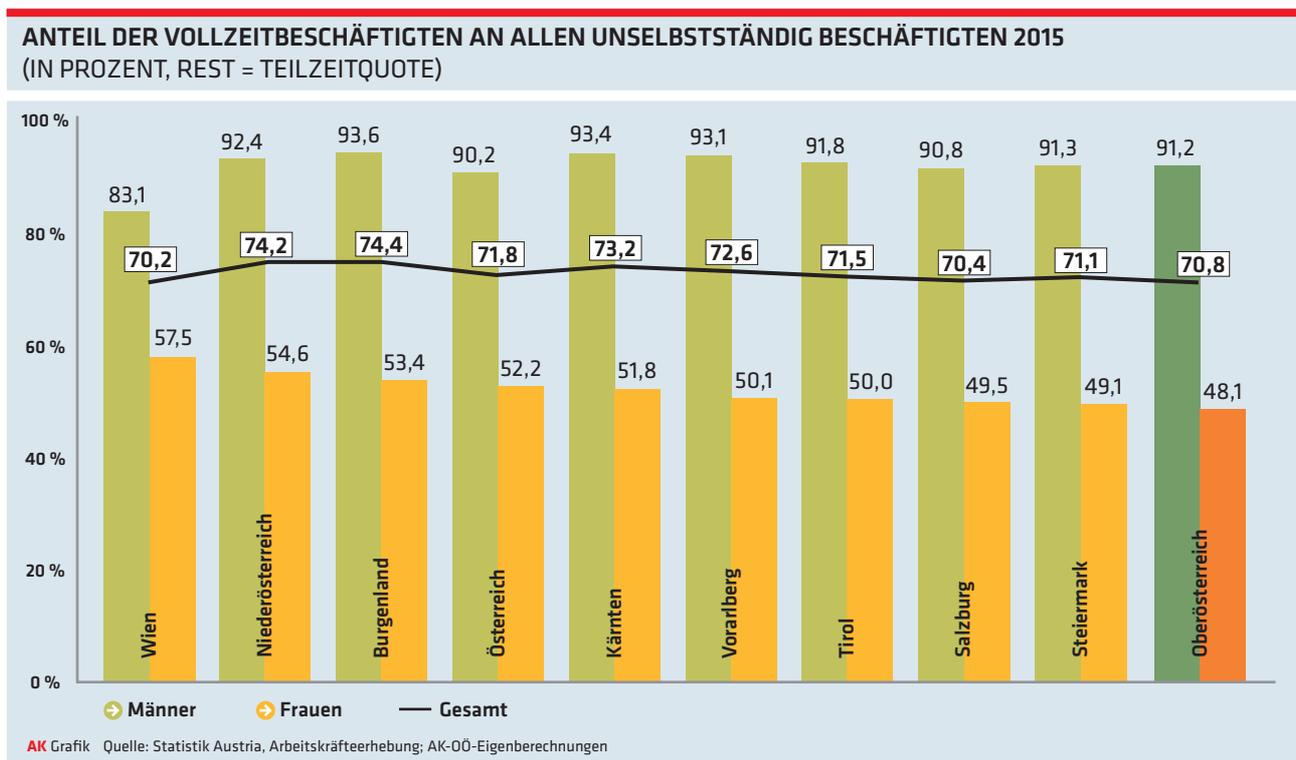
Im Jahr 1998 betrug der Anteil der Frauen an den unselbständigen Beschäftigten in Oberösterreich noch 41,2 Prozent, 2015 sind es 45 Prozent. Damit sind um fast 70.000 Frauen mehr in Beschäftigung als noch Ende der 1990er Jahre. Diese positive Entwicklung lässt aber noch keine Aussage über die Art und Qualität der Beschäftigungen von Frauen zu.

Um ein Drittel mehr Teilzeit

Seit dem Jahr 2005 ist ein massiver Anstieg der Zahl atypisch beschäftigter Frauen zu beobachten. Alleine die Teilzeitarbeit hat in Österreich unter Frauen um 36 Prozent zugenommen. In Oberösterreich betrug der Anstieg 32,1 Prozent (siehe Grafik Seite 10).

Von der Atypisierung der Arbeitswelt sind Männer und Frauen betroffen, jedoch zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf die Art und Qualität der atypischen Beschäftigungsformen. Geringfügige Beschäftigungen,

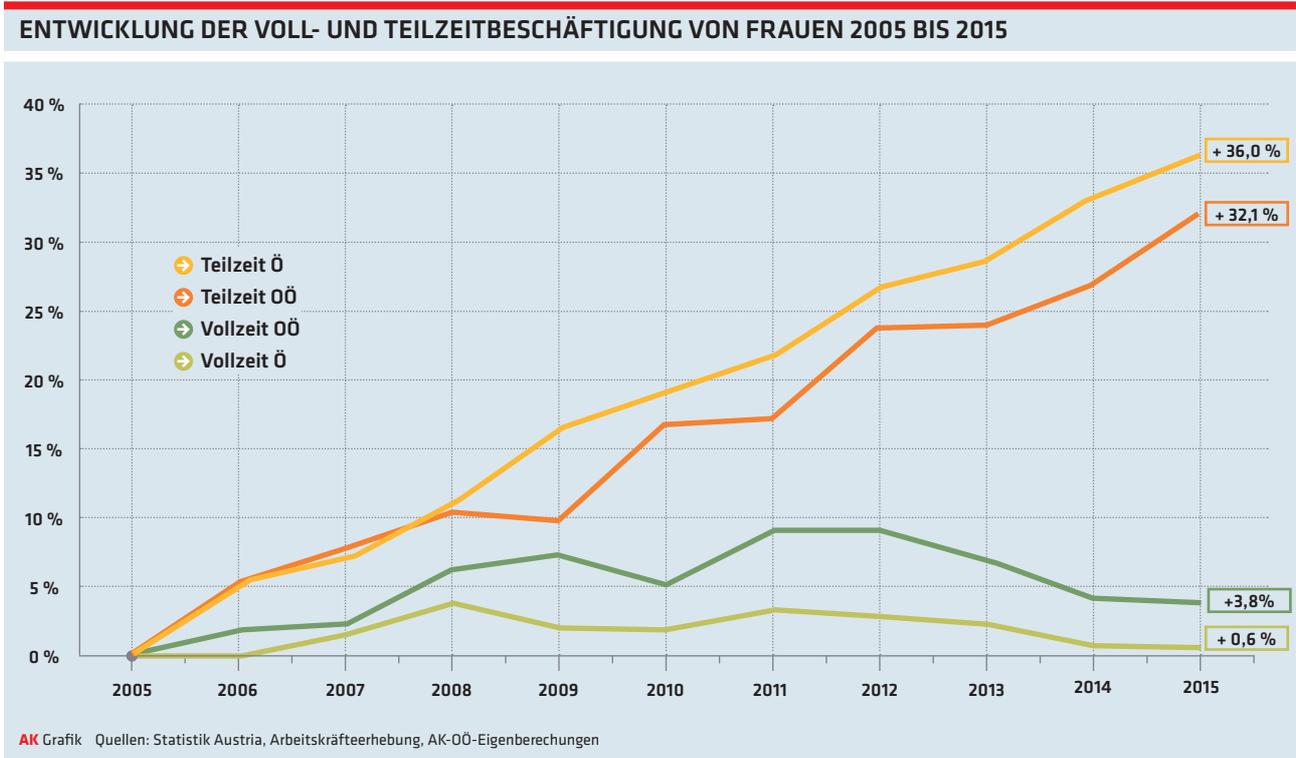
Atypische Beschäftigung auf dem Vormarsch



Teilzeit und freie Dienstverträge sind zum überwiegenden Teil Frauensache. Dabei handelt es sich um Beschäftigungsformen, die tendenziell mit einer geringen Entlohnung einhergehen. In den Bereichen neue Selbstständigkeit und Leiharbeit dominieren hin-

gegen Männer. Die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen unter Männern und Frauen stehen in Zusammenhang mit der sogenannten Segregation (Spaltung) des österreichischen Arbeitsmarktes.

Meist auch gering entlohnt



ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN – AUSGEWÄHLTE FORMEN

	Anzahl 2015		Veränderung zu 2014	
	OÖ	Ö	OÖ	Ö
Teilzeit	157.200	837.894	4,0 %	2,3 %
Vollzeit	145.600	913.383	- 0,4 %	- 0,1 %
Geringfügige Beschäftigung	34.016	214.032	1,7 %	1,9 %
Freie Dienstverträge	4.253	26.177	- 6,0 %	- 5,5 %

AK Grafik Quellen: HV-SV, Statistik Austria, AK OÖ; Vollzeit, Teilzeit: Labour-Force-Konzept – Neue Hochrechnung ab 4. Quartal 2014, Werte bis 2004 zurück revidiert. Geringfügige Beschäftigung und freie Dienstverträge: Jahresdurchschnitt

Gespaltener Arbeitsmarkt

Frauen und Männer arbeiten in Oberösterreich in sehr unterschiedlichen Branchen. Stark männlich dominierte Branchen sind die Energieversorgung, das Bauwesen, der Bergbau sowie Verkehr und Lagerei. Auf der anderen Seite sind in Dienstleistungsbranchen überwiegend Frauen tätig. Den höchsten An-

teil an beschäftigten Frauen verzeichnet der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 76 Prozent, gefolgt von der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (74,4 Prozent) und dem Bereich der Erziehung (68 Prozent) sowie der Gastronomie (65,4 Prozent). In absoluten Zahlen sind allerdings die meisten Frauen im öffentlichen Bereich und im Handel tätig.

Dienstleistung ist Frauensache



Die unterschiedliche Positionierung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat jedenfalls einen deutlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen, vor allem aber auf die

Einkommenschancen und das Arbeitslosigkeitsrisiko (siehe Kapitel Einkommen und Arbeitslosigkeit Seiten 12 und 26).

UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE FRAUEN IN OÖ NACH BRANCHEN 2015 (IN PROZENT)

Zusammengefasste Branchen (ÖNACE 08)	Frauenanteil in der Branche	Anteil an allen weiblichen unselbstständigen Beschäftigten
Energieversorgung	12,5	0,2
Bau	13,1	2,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13,6	0,0
Verkehr und Lagerei	21,1	2,1
Herstellung von Waren	23,6	13,2
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	27,9	0,3
Information und Kommunikation	29,5	1,2
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	34,2	0,3
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	38,6	5,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	47,3	0,6
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	50,1	2,8
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	53,1	4,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	55,5	18,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	58,1	1,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	62,6	18,1
Beherbergung und Gastronomie	65,4	4,7
Erziehung und Unterricht	68,0	4,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	74,4	3,9
Gesundheits- und Sozialwesen	75,6	12,4

AK Grafik Quellen: HV-SV, baiWEB, OÖ nach Betriebsort (HV-Standard), AK-Berechnungen. *Nicht dargestellt sind Elternkarenz mit aufrechterm Dienstverhältnis, Präsenziener/-innen; Herstellung von Waren und Dienstleistungen von privaten Haushalten und Sonstige. Dadurch ergibt die Spaltensumme hier nicht 100 Prozent.

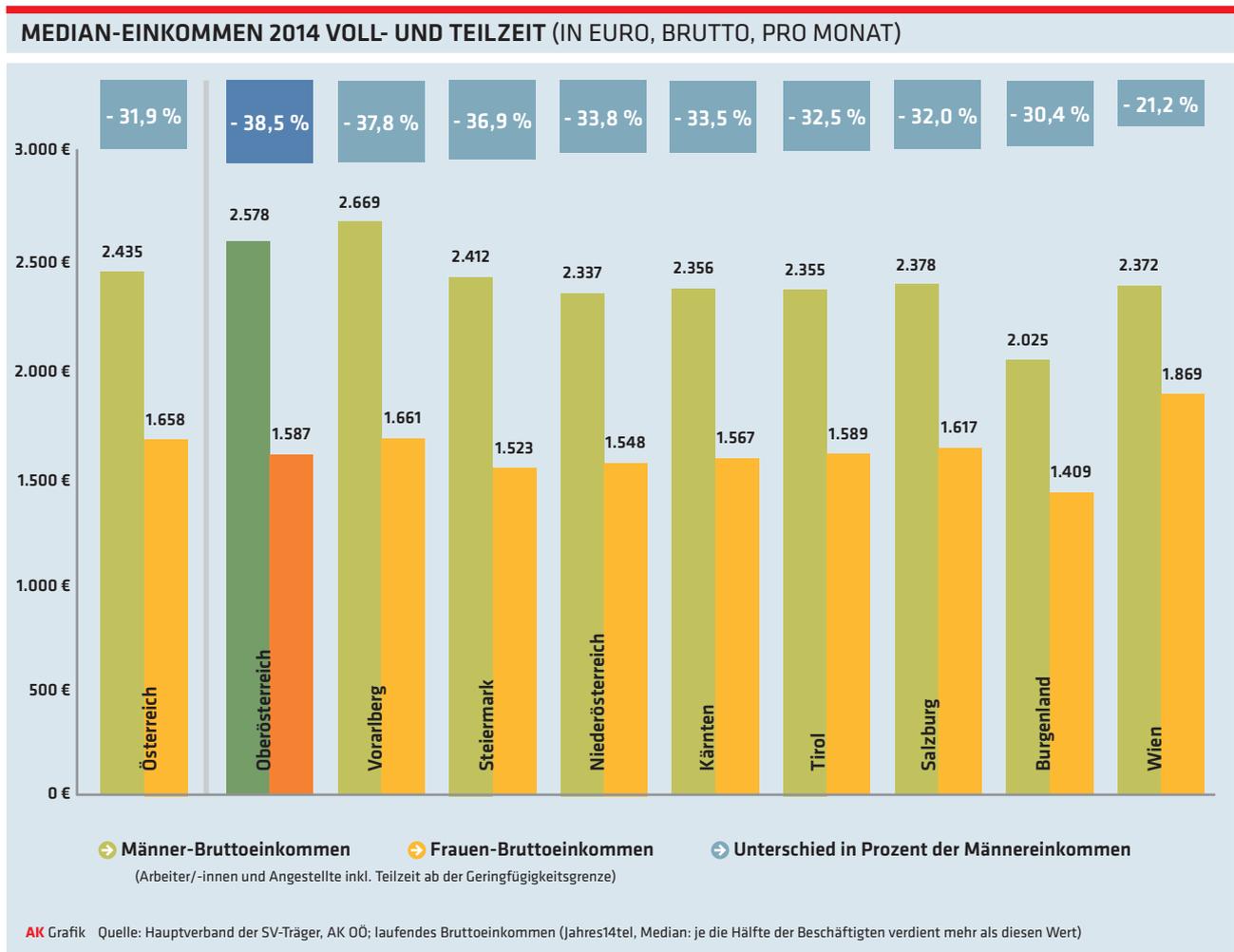
IN OBERÖSTERREICH VERDIENEN FRAUEN UM 38,5 PROZENT WENIGER ALS MÄNNER

Minus 38,5 Prozent – der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist in Oberösterreich nach wie vor der höchste unter allen Bundesländern. Selbst bei Vollzeitbeschäftigung verdienen Frauen um 26,8 Prozent weniger. Traditionelle Rollenaufteilung und fehlende Kinderbetreuung kosten Frauen viel Geld: Bei knapp der Hälfte der kinderlosen Paare trägt die Frau gleich viel wie oder sogar mehr als ihr Partner zum Familieneinkommen bei. Schon beim ersten Kind sinkt dieser Anteil rapide.

Die Einkommensschere klappt weit auseinander

Der mittlere Monatsverdienst einer Arbeitnehmerin ist in Österreich mit rund 1.660 Euro brutto um knapp ein Drittel (32 Prozent) geringer als der eines Arbeitnehmers. Mit dem mittleren Monatsverdienst ist der Median gemeint: Je die Hälfte verdient mehr

bzw. weniger. In Oberösterreich ist die Einkommensschere von allen Bundesländern am weitesten offen. Hier verdienen die Frauen mit rund 1.590 Euro um vier Prozent weniger als österreichweit. Das relative Einkommensminus beträgt 38,5 Prozent.



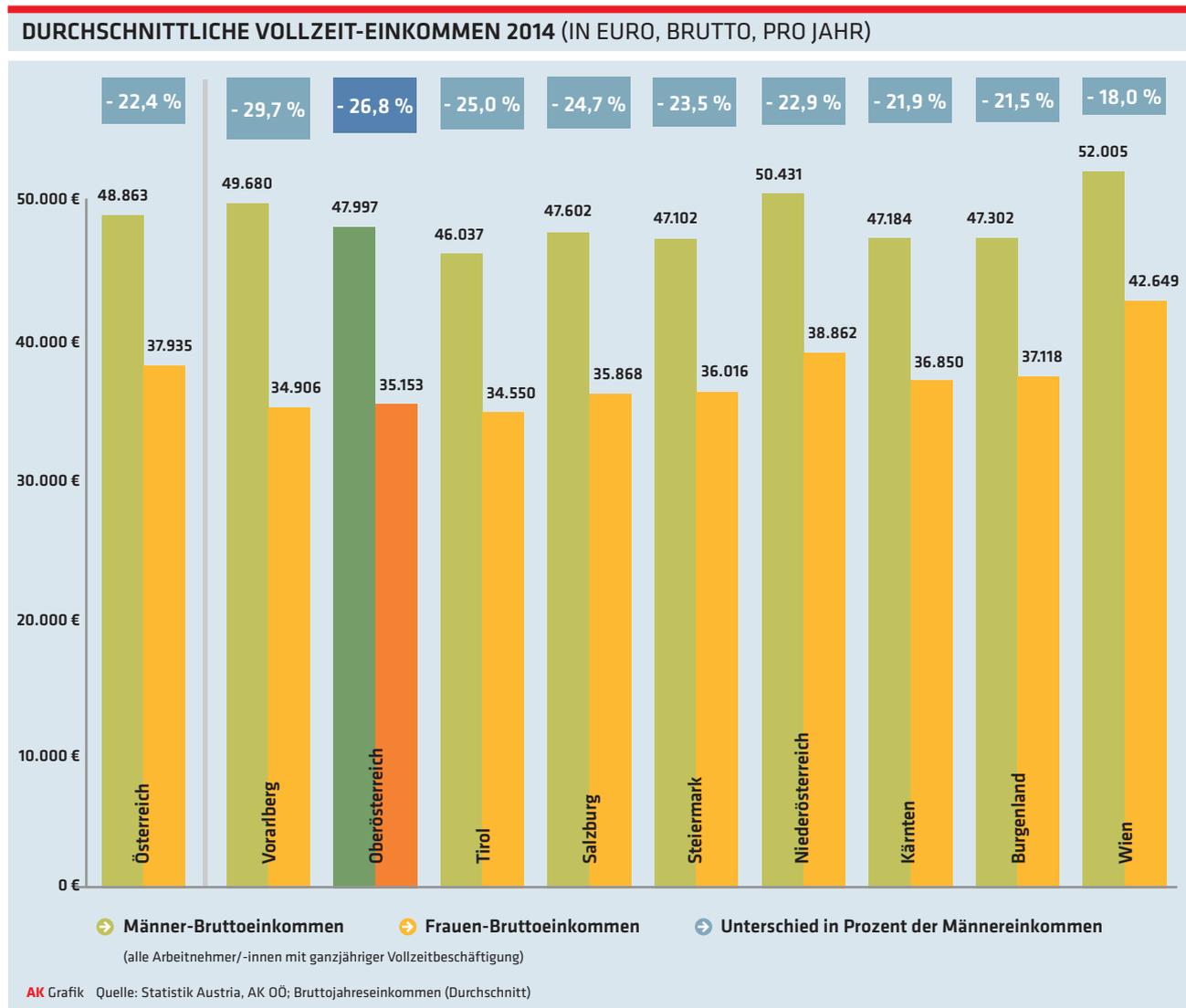
Im Vergleich zum Vorjahr sind die Einkommen in Oberösterreich bei Frauen um 2,5 und bei Männern um 2,2 Prozent nominell höher (Österreich: plus 2,3 bzw. 2,0 Prozent).

12.845 Euro weniger bei Vollzeit

Selbst wenn das ganze Jahr über Vollzeit gearbeitet wird, hat eine Frau in Österreich am

Jahresende im Schnitt brutto um fast ein Viertel (22,4 Prozent) weniger auf dem Lohnkonto als ein Mann. In Euro summiert sich das Minus auf mehr als 10.900 Euro im Jahr 2014. Das absolut und relativ größte Einkommensminus gibt es in Vorarlberg (rund 14.800 Euro bzw. 29,7 Prozent), gefolgt von Oberösterreich, wo Frauen um 12.845 Euro bzw. 26,8 Prozent weniger erhalten.

Fast 27 Prozent weniger bei Vollzeit



Einkommensverteilung und Familie

Die Einkommensunterschiede sind auf die vielfältigen Beschäftigungsverhältnisse, auf Rollenmuster, aber auch auf Lohndiskriminierung zurückzuführen. Besonders stark wirken sich die Unterschiede im Fall von Elternschaft aus: Bei Paaren ohne Kinder trägt in der Hälfte der Fälle (49,3 Prozent) die Frau mit ihrem Einkommen aus lohnabhängiger

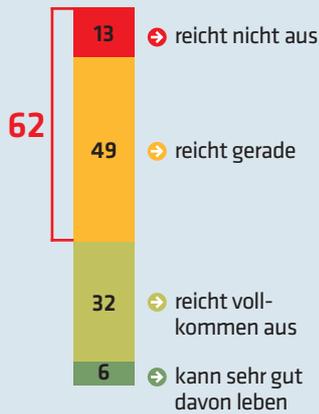
Beschäftigung etwa gleich viel wie oder mehr als ihr Partner zum Familieneinkommen bei. Schon bei einem Kind sinkt dieser Anteil rapide auf etwa ein Drittel, bei zwei Kindern auf ein Fünftel, bei drei Kindern auf ein Sechstel und bei vier oder mehr Kindern auf ein Zehntel. Fazit von Statistik Austria: „Was die Höhe des Einkommens betrifft, werfen Kinderbetreuung sowie die traditionelle Rollenaufteilung die Frauen also zurück.“

Kinderbetreuung verschiebt das Einkommensgefüge

**REICHT DAS EINKOMMEN?
FRAUEN 2014/2015 (ANTEILE IN PROZENT)**

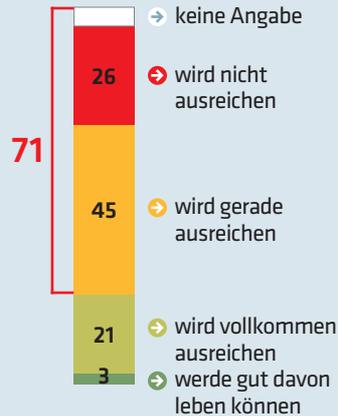
Einkommen heute

Entspricht das Einkommen den Bedürfnissen?



Einkommen im Alter

Altersversorgung, die aus beruflicher Tätigkeit zusteht ...



AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index von IFES und AK OÖ

Während mehr als neun von zehn Vätern mit Kindern aktiv erwerbstätig sind, gilt dies nur für zwei von drei Müttern. 86 Prozent der Väter arbeiten Vollzeit (sechs Prozent Teilzeit). Aber nur weniger als ein Fünftel der Mütter hat einen Vollzeitjob, und etwa die Hälfte arbeitet Teilzeit. (siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 9) [Quelle: Statistik Austria]

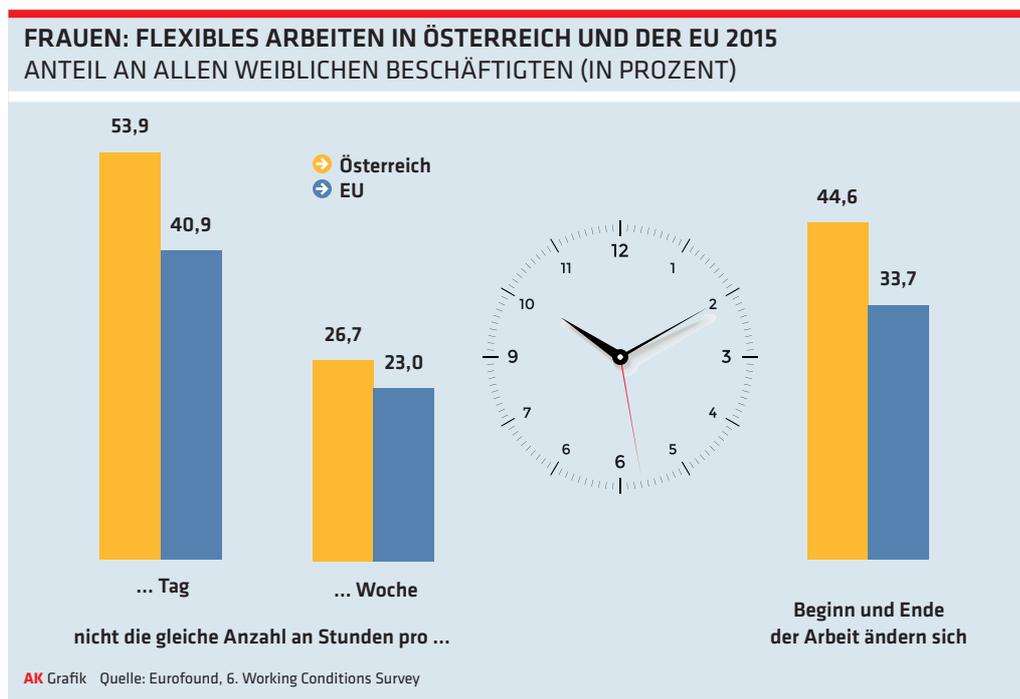
Was wird die Zukunft bringen?

Besorgniserregend ist, dass nur sechs Prozent der Frauen in Österreich von ihrem Gesamteinkommen (aus Beruf und sonstigen Quellen) sehr gut leben können. Für fast zwei Drittel reicht es gerade oder gar nicht. Und bezüglich ihres Einkommens im Alter (siehe auch Kapitel Pensionen, Seite 38) befürchten fast drei von vier Frauen, dass die Altersversorgung, die ihnen aus ihrer beruflichen Tätigkeit zusteht, gerade oder nicht ausreichen wird.



BEGINN, DAUER, ENDE: NIX IST FIX NOCH MEHR FLEXIBILITÄT GEHT KAUM

Österreichs Arbeitnehmerinnen arbeiten im internationalen Vergleich überdurchschnittlich flexibel. Bei mehr als der Hälfte bleibt die Arbeitsdauer pro Tag nicht gleich. Mehr als ein Viertel der Arbeitnehmerinnen ist von sich ändernden Wochen-Arbeitszeiten betroffen. Fast jede Zweite hat keinen fixen Arbeitsbeginn und kein fixes Arbeitsende. Vollzeitbeschäftigte arbeiten besonders lang und würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren, viele Teilzeitbeschäftigte würden dagegen gerne länger arbeiten.



Besonders besorgniserregend: Fast jede zweite Arbeitnehmerin in Österreich muss unter Termindruck arbeiten. Bei 17 Prozent ist das fast immer der Fall. Rund 35 Prozent arbeiten bis zu drei Viertel der Zeit unter Druck. Zudem arbeitet fast ein Fünftel der weiblichen Beschäftigten (EU-weit ist es etwa ein Viertel) einmal oder mehrmals im Monat länger als zehn Stunden am Tag.

Zweithöchste Vollzeit

Österreichs Frauen arbeiten besonders häufig in Teilzeitjobs (siehe Kapitel Beschäftigung, Seite 9). Wer einen Vollzeitjob hat, muss hierzulande aber besonders lang arbeiten: Die Arbeitswoche von Österreichs vollzeitbeschäftig-

ten Frauen dauert im Schnitt 40,6 Stunden, das ist nach Bulgarien gleichauf mit Ländern wie Zypern, Portugal und Slowenien am zweitlängsten im EU-Vergleich (Männer: 41,9 Stunden, Rang 5 – siehe Grafik Seite 16).

Wunsch: teils länger, teils kürzer

Wunsch und Wirklichkeit stimmen bei der Arbeitszeit nicht immer überein. Für teilzeitbeschäftigte Frauen ist ihr Stundenausmaß oft zu niedrig, sie wollen im Schnitt um mehr als zwei Stunden länger arbeiten. Umgekehrt wollen Frauen mit einem Vollzeitjob ihre Arbeitszeit um durchschnittlich zwei Stunden verkürzen – und das bereits seit Jahren.

**40,6 Stunden
pro Woche**

WUNSCHSTUNDEN-LÜCKE BEI DER FRAUEN-ARBEITSZEIT:

UNTERSCHIED ZWISCHEN TATSÄCHLICHER UND GEWÜNSCHTER ARBEITSZEIT IN STUNDEN, FRAUEN 2006 BIS 2014



AK Grafik Quelle: AK Wien, März 2016 (Auswertung Mikrozensus-Daten)

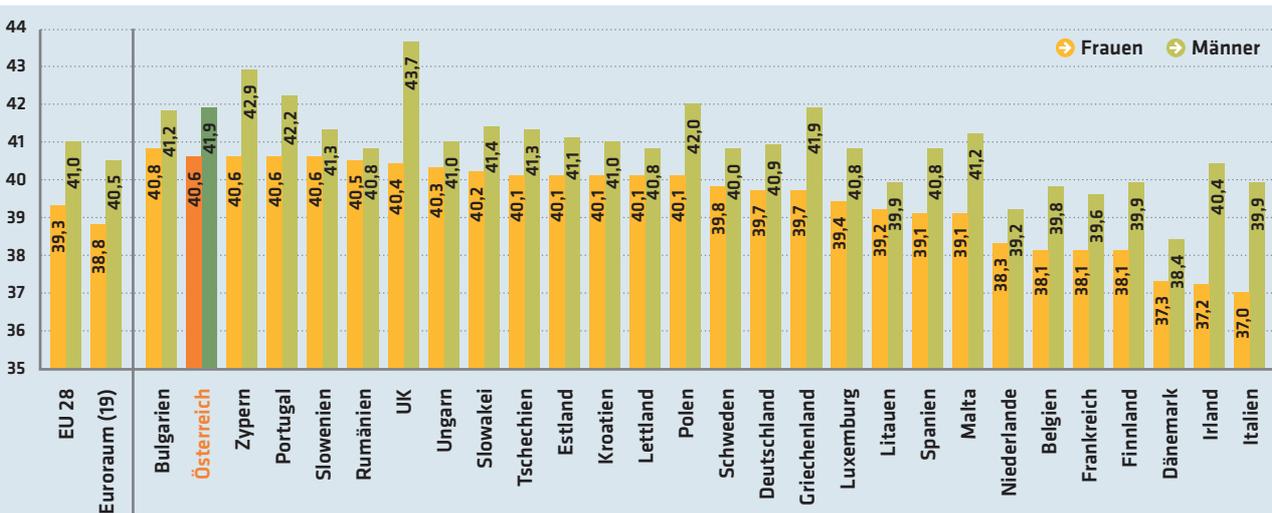
Relativ mehr unbezahlte Überstunden

21 Millionen Überstunden ohne Entgelt

Wegen der schwachen Wirtschaftsentwicklung sinken Arbeitsvolumen inklusive Überstunden und Mehrarbeitsstunden: 2015 schrumpfte der gesamte Überstundenberg im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen und Männern um je rund sechs Prozent. Die davon unbezahlten Stunden gingen aber bei den Frauen nicht so stark zurück, sie sanken nur um rund vier

Prozent (Männer: minus zwölf Prozent). Die Folge: Der relative Anteil unentgelteter Überstunden ist bei den Frauen um etwa einen halben Prozentpunkt auf 27,4 Prozent angestiegen. Insgesamt bleiben somit rund 21 Millionen der etwa 76 Millionen hohen Überstundenvolumens der Frauen unbezahlt. (Männer: 31,6 der 177 Millionen Stunden, das sind 17,8 Prozent).

DURCHSCHNITTliche DAUER EINER VOLLZEITWOCHE, 2015 (IN STUNDEN)



AK Grafik Quelle: Eurostat, Mai 2016; in Haupttätigkeit üblicherweise geleistete Arbeitszeit, inkl. Überstunden

ARBEITSBEDINGUNGEN DER MÜTTER HABEN EINFLUSS AUF DAS WOHL IHRER KINDER

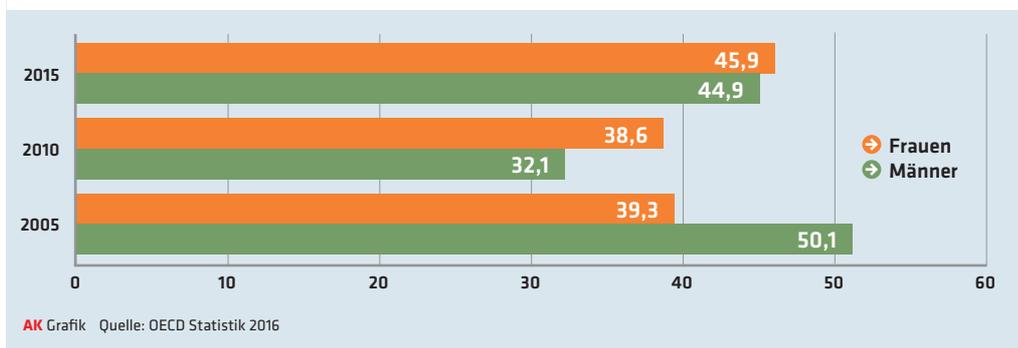
Beim arbeitsbedingten Stress haben die Frauen in den letzten zehn Jahren an das hohe Niveau der Männer aufgeschlossen. Laut OECD-Statistik sind in Österreich mittlerweile anteilmäßig sogar mehr Frauen von Stress betroffen als Männer. Keine erfreuliche Entwicklung, auch für die nächste Generation. Eine Studie über den Zusammenhang zwischen mütterlicher Berufstätigkeit, Arbeitsqualität und Kindesentwicklung zeigt: Schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich negativ auf die Mutter-Kind-Beziehung aus.

Arbeitsbedingter Stress nimmt für Frauen stetig zu. Die Gründe dafür sind zu hohe Arbeitsanforderungen, Termin- und Zeitdruck sowie Defizite bei Arbeitsautonomie, Lernmöglichkeiten und sozialer Unterstützung. Von 2005 bis 2015 ist die stressbedingte Arbeitsbelastung bei Frauen von etwa 39 Prozent

auf 46 Prozent gestiegen. Bei Männern ist diese Belastung im gleichen Analysezeitraum von 50 Prozent auf etwa 45 Prozent gesunken. Insgesamt war im Jahr 2015 unabhängig vom Geschlecht beinahe jede zweite Arbeitnehmerin/jeder zweite Arbeitnehmer in Österreich von arbeitsbedingtem Stress betroffen.



ENTWICKLUNG VON ARBEITSBEDINGTEM STRESS BEI FRAUEN UND MÄNNERN IN ÖSTERREICH (LAUT OECD, IN PROZENT)



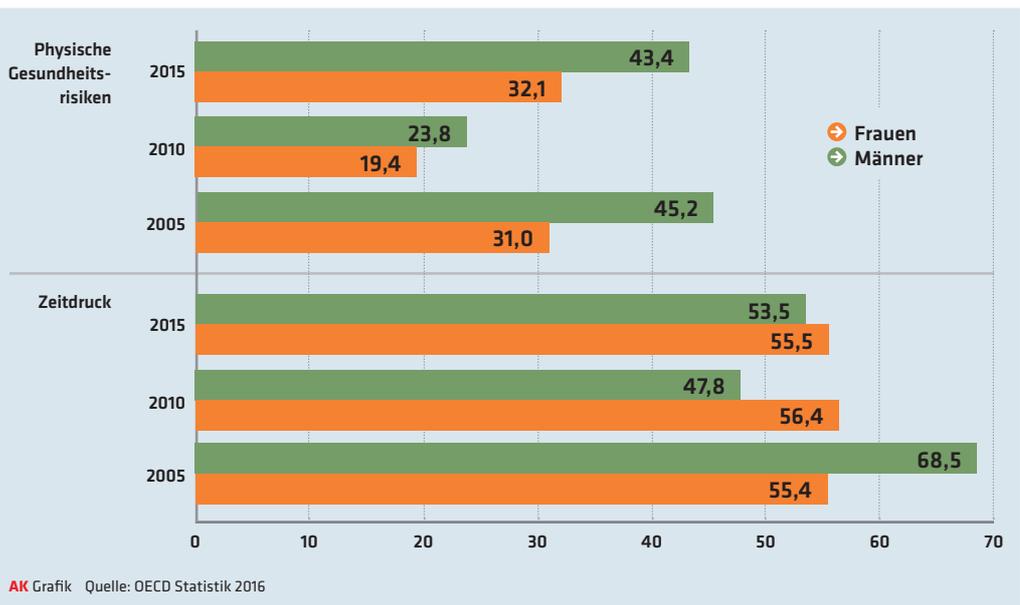
Hohe physische Belastungen

Im Jahr 2015 bleibt das Niveau der Arbeitsanforderungen (physische Gesundheitsrisiken und Zeitdruck) für Frauen hoch. Durch die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise (Kurzarbeit, Auftragsrückgänge etc.) im Jahr 2010 waren um beinahe die Hälfte weniger Männer und um etwa ein Achtel weniger Frauen von physischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz betroffen als im Jahr 2005. Im Jahr 2015 waren die Werte bei beiden Geschlechtern wieder beinahe so hoch wie vor zehn Jahren. Bei den Frauen ist dieser Wert mit 32 Prozent sogar etwas höher als vor zehn Jahren (siehe Grafik Seite 18).

Zeitdruck steigt für Frauen

Zeitdruck hat im Jahr 2005 für rund 69 Prozent der Männer und 55 Prozent der Frauen die Arbeitsanforderungen steigen lassen. Während Zeitdruck im Jahr 2010 um rund 21 Prozent weniger Männer betraf als im Jahr 2005, stieg der Wert für Frauen um rund ein Prozent. Damit musste mehr als jede zweite Frau unter Zeitdruck arbeiten. Im Jahr 2015 übersteigen die Werte jene aus dem Jahr 2005 sogar knapp. 2015 war auch mehr als jeder zweite Mann (53,5 Prozent) von Zeitdruck betroffen. Im Vergleich zum Jahr 2005 konnte jedoch für rund 15 Prozent der Männer der Zeitdruck reduziert werden (siehe Grafik Seite 18).

ARBEITSANFORDERUNGEN: PHYSISCHE GESUNDHEITSRISIKEN UND ZEITDRUCK (IN PROZENT)



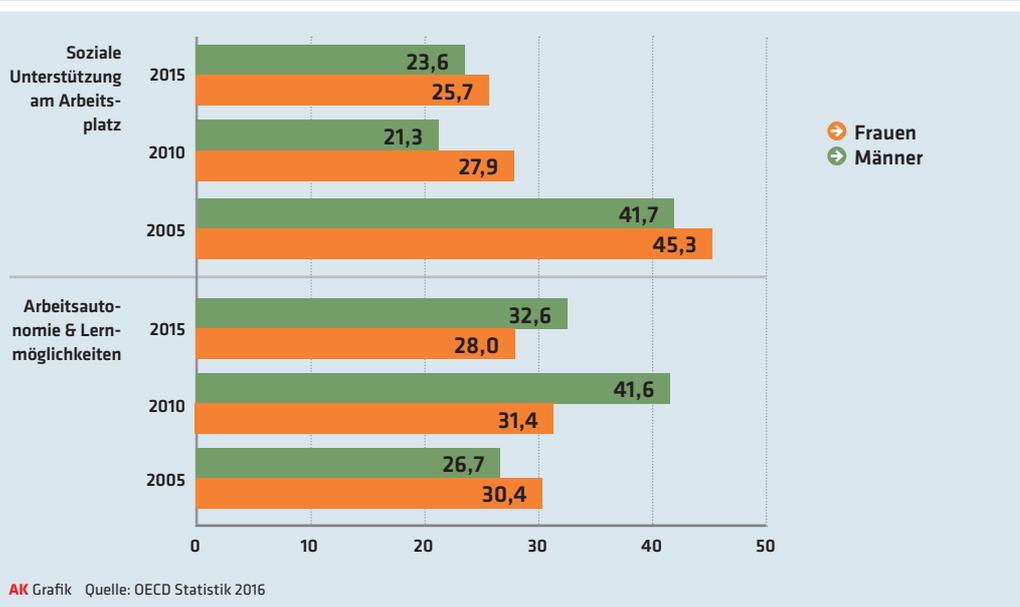
Mangelnde Arbeitsressourcen

Kaum Unterstützung, wenig Autonomie

Die Arbeitsressourcen für Frauen werden auch nach der Finanzkrise nicht mehr – sie erreichen nicht einmal die Werte aus dem Jahr 2005.

Damals bekam beinahe jede zweite Frau soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, im Jahr 2015 war es nur noch rund jede vierte. Die Arbeitsautonomie und die Lernmöglichkeiten bleiben für Frauen auf niedrigem Niveau.

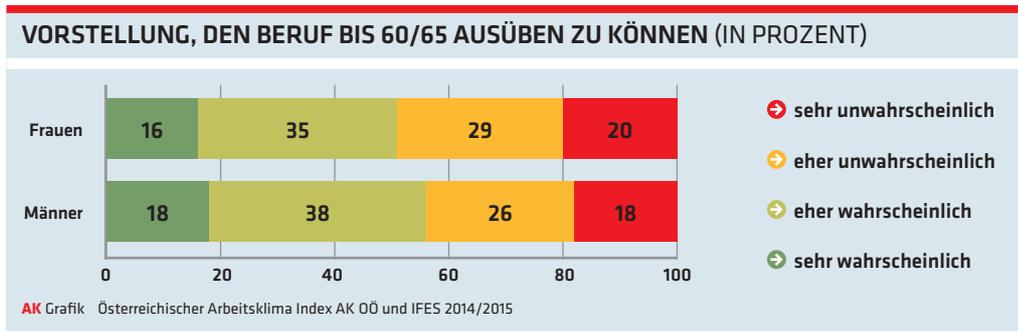
ARBEITSRESSOURCEN: ARBEITSAUTONOMIE, LERNMÖGLICHKEITEN UND SOZIALE UNTERSTÜTZUNG (IN PROZENT)



Durchhalten bis zur Pension fraglich

Wenig verwunderlich ist es daher, dass die Beschäftigten und hier vor allem die Frauen deutlich pessimistischer sind, den Job auch wirk-

lich bis zur Pension ausüben zu können. Die vielfachen Belastungen, denen Frauen ausgesetzt sind, zeigen Wirkung: 49 Prozent der Frauen können sich nicht vorstellen, bis zum Regelpensionsalter in ihrem Beruf tätig zu sein.



Einfluss auf Kindesentwicklung

In Österreich ist immer noch die Meinung weit verbreitet, dass Mütter ihren Kindern durch die frühe (Wieder-)Aufnahme einer Berufstätigkeit nach der Geburt nichts Gutes tun. Wissenschaftlich ist das durch nichts zu belegen: Die große Mehrheit der Studien und Meta-Studien zeigt gar keine Effekte. Auch das Arbeitsausmaß spielt eine untergeordnete Rolle: Es beeinflusst lediglich die Quantität der Mutter-Kind-Interaktionen, nicht aber die Qualität.

Schlechte Arbeitsqualität, also schlechte und unzureichende Arbeitsbedingungen, beeinflussen aber sehr wohl die Qualität der Mutter-Kind-Beziehungen in negativer Weise. Das zeigt eine aktuelle Studie über den Zusammenhang zwischen mütterlicher Berufstätigkeit, Arbeitsqualität und Kindesentwicklung. Schlechte Arbeitsqualität führt dazu, dass sich mütterliche Berufstätigkeit negativ auf die Kindesentwicklung auswirken kann. Kurz gesagt: Ob und wie lange die Mutter arbeitet, ist für das Kindeswohl weitgehend unerheblich. Wer den Kindern etwas Gutes tun will, sollte sein Augenmerk auf bessere Arbeitsbedingungen legen.

[Quellen:

- Gerhartinger, Philipp (2015): Mütterliche Berufstätigkeit, Arbeitsqualität und sozioemotionale Kindesentwicklung im Kontext der Stress- und Bindungstheorie. Dissertation am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz.
- Österreichischer Arbeitsklima Index AK OÖ und IFES 2014/2015
- OECD-Statistik:
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>



EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN FÜR FRAUEN VON BESONDERER BEDEUTUNG



Schlechte Arbeitsbedingungen können körperlich und seelisch krank machen, aber auch zu Arbeitsunfällen führen. Von Arbeitsunfällen sind zu mehr als drei Viertel Männer betroffen, unter psychischen Krankheiten leiden überdurchschnittlich viele Frauen. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist daher für Frauen von besonderer Bedeutung.

Im Jahr 2014 wurden alleine in Oberösterreich 18.748 anerkannte Arbeitsunfälle registriert. Knapp ein Viertel davon betraf weibliche Beschäftigte.

Sicherheit und Gesundheit sind gestaltbar. Das Gesetz hat dafür den Prozess der Arbeitsplatzevaluierung vorgesehen, bei dem auch bewusstes Augenmerk auf die Bedürfnisse der weiblichen Belegschaft gelegt werden muss.

Gesetzliche Grundlagen

Die Arbeitsplatzevaluierung ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geregelt. Gemeint ist die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sowie die Festlegung von Maßnahmen. Es müssen nicht nur körperliche Risiken evaluiert werden, sondern auch psychische Belastungen. Die Verpflichtung zur Evaluierung trifft die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber. Diese müssen dabei mit verschiedenen betrieblichen Akteuren/-innen zusammenarbeiten.

Fachlich können Arbeitgeber/-innen das Know-how von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern/-innen nutzen. Damit auch die Sichtweise der Beschäftigten einfließt, sind Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat zu beteiligen – um darauf zu achten, dass bei der Gefahrenermittlung und Maßnahmensetzung alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

Evaluierung als Prozess

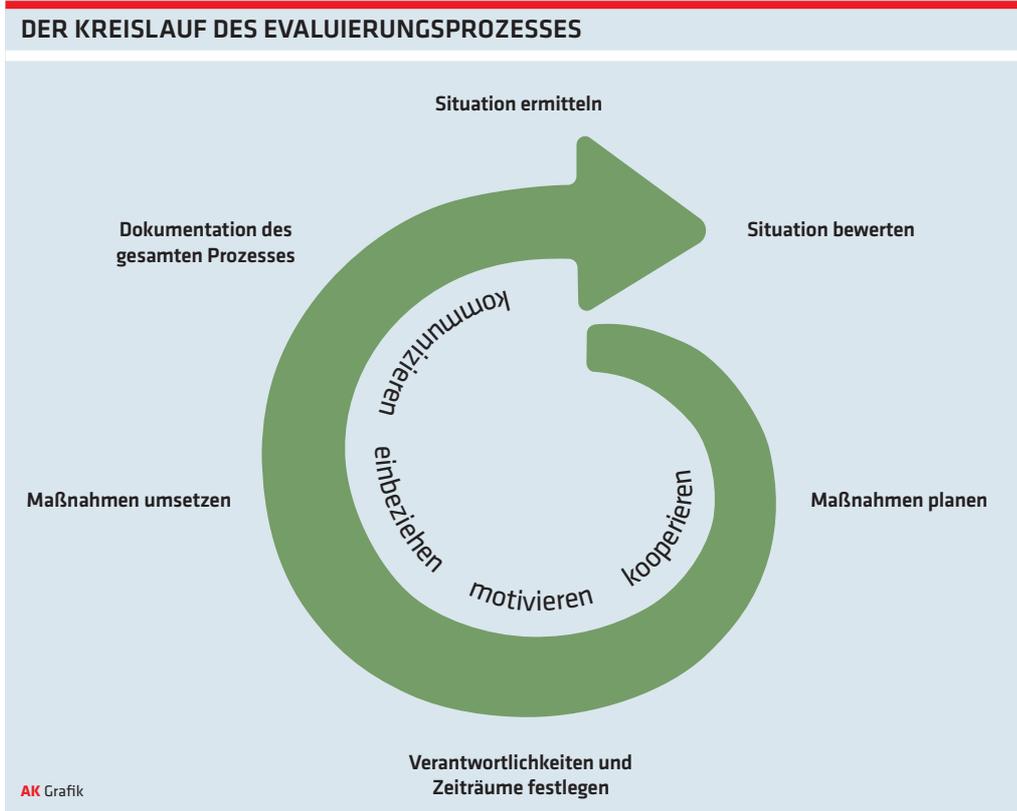
Leider endet der Evaluierungsprozess manchmal schon nach der Gefahrenermittlung. Eine fehlende Maßnahmensetzung kann allerdings zu Problemen mit der Arbeitsinspektion führen.

Wo Maßnahmen gefunden und umgesetzt werden, muss deren Wirksamkeit auch überprüft werden. Der ganze Prozess muss außerdem laut Gesetz dokumentiert werden. Betriebsräte/-innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, aber auch die Arbeitsinspektion haben ein Einsichtsrecht in die Dokumente.

Wichtig ist immer der Faktor Mensch

Es können beispielsweise technische Messungen von Lärm oder Schadstoffen, Befragungen zur psychischen Arbeitsbelastung oder arbeitsmedizinische Beurteilungen bezüglich der Arbeitsplatzergonomie durchgeführt werden. Zu beachten sind dabei stets die Grundsätze der Gefahrenverhütung. Diese besagen unter anderem, dass immer der Faktor Mensch bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Auswahl von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen ist. Außerdem ist eine Gefahrenbekämpfung an der Quelle anzustreben. Der kollektive Schutz hat immer Vorrang vor dem individuellen. Eine ordentliche Lärmdämmung ist demnach einem persönlichen Gehörschutz vorzuziehen.





Geschlechtersensible Evaluierung

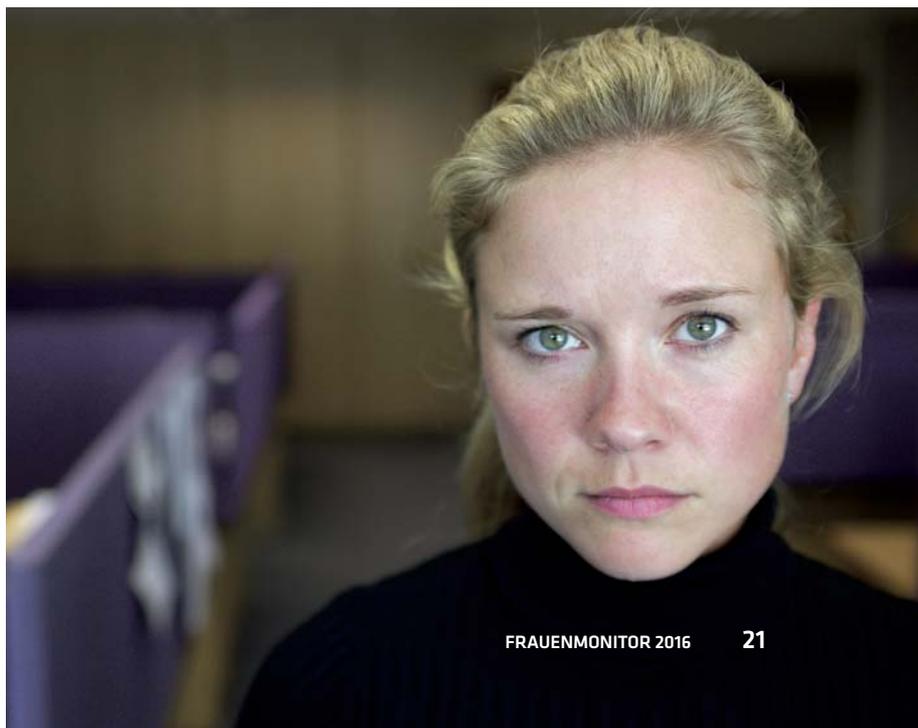
Bei der Evaluierung muss aber auch die Eignung der Arbeitnehmer/-innen für eine Tätigkeit berücksichtigt werden, also Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation. Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer ist als Individuum zu betrachten, Gefahrenermittlung und Maßnahmensetzung sind entsprechend auszurichten.

Wichtig ist dabei, dass sich geschlechtsspezifische Stereotypen nicht in der Evaluierung fortsetzen. Etwa, dass Frauen weniger Ekel beim Kontakt mit Körperflüssigkeiten empfinden oder quasi von Natur aus geduldiger sind im Umgang mit Kunden/-innen oder Kollegen/-innen. Oder dass Beschimpfungen bei Männern einfach abperlen und das Bewegen schwerer Lasten keine Probleme verursacht. Es gilt, stets alle Beschäftigten und deren Belastungen zu berücksichtigen und zielführende Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung zu setzen.

Laut Krankenstandsstatistik sind Frauen überdurchschnittlich von psychischen Krankheiten betroffen. Diese werden oft durch schlechte Arbeitsbedingungen mitausgelöst. Deshalb

könnten Arbeitnehmerinnen von einer Evaluierung psychischer Belastungen besonders profitieren. Aktuell herrscht bei der Durchführung der Evaluierung und bei der Umsetzung zielführender Maßnahmen allerdings noch Aufholbedarf in den Unternehmen.

Schließlich gibt es noch spezifische Evaluierungsverpflichtungen für bestimmte Gruppen. Bei Frauen etwa sieht das Mutterschutzgesetz eine spezielle Mutterschutzevaluierung vor.

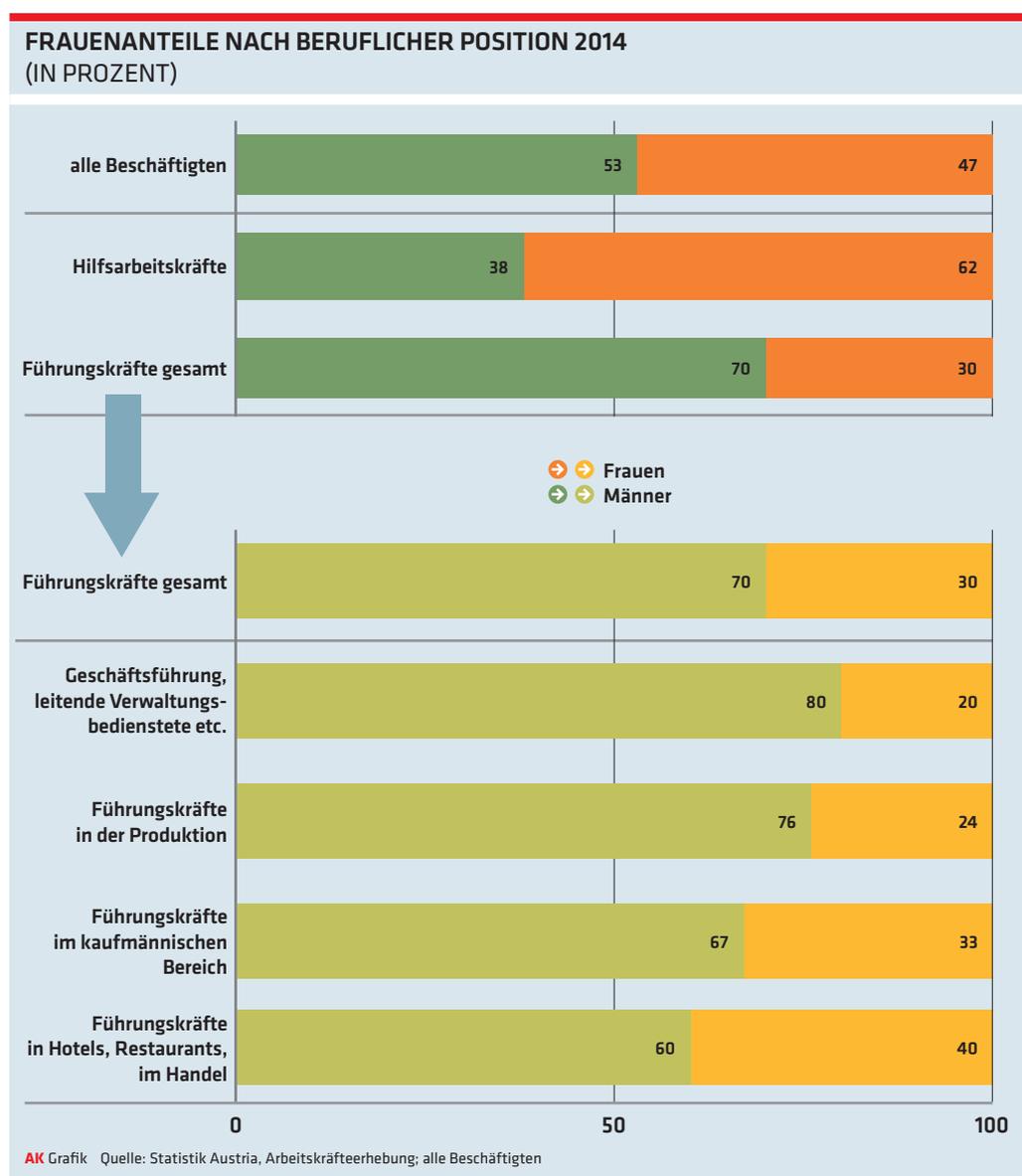


GESCHÄFTSFÜHRERIN, AUFSICHTSRÄTIN: NOCH IMMER EINE ÄUSSERST SELTENE ART

Der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten hat sich von 2014 auf 2015 in Österreich zwar leicht erhöht, dennoch sind Frauen in solchen Positionen noch immer eine äußerst seltene Art. Und obwohl knapp die Hälfte aller Arbeitnehmer/-innen weiblich ist, stellen Frauen nur 30 Prozent der Führungskräfte. Bei den Hilfsarbeitskräften ist es umgekehrt: Hier stellen Frauen mit 62 Prozent die Mehrheit.

Fast die Hälfte (47 Prozent) aller Beschäftigten sind Frauen. Bei den akademischen Berufen haben die Frauen mit 51 Prozent sogar knapp die Nase vorn, bei Berufen für Tech-

niker/-innen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen ist mit 47 Prozent ebenfalls fast die Hälfte weiblich. Doch Führungspositionen sind zu 70 Prozent mit Männern besetzt:



Fast zwei von drei Hilfsarbeitskräften (62 Prozent) sind dagegen weiblich, aber nur weniger als jeder dritte Führungsjob (30 Prozent) wird von einer Frau ausgeübt. In allen Bereichen der privaten und öffentlichen Wirtschaft sind die Führungstätigkeiten überwiegend in Männerhand. Der Anteil reicht von durchschnittlich 60 Prozent im Hotel-, Restaurant- und Handelsbereich bis zu 80 Prozent bei den Geschäftsführern/-innen.

Spitzengremien sind männlich

In den Spitzengremien (Geschäftsführung und Aufsichtsrat) von Österreichs 200 umsatzstärksten Unternehmen sind Frauen äußerst unterrepräsentiert. Auch wenn sich im Vergleich zum Vorjahr der Frauenanteil in den Geschäftsführungen um etwa einen Prozentpunkt erhöht hat, waren Anfang 2016 gerade einmal rund sieben Prozent der 609 Geschäftsführungsfunktionen weiblich besetzt. In der Industrie, im Handel und im Finanzbereich sind es relativ sogar noch weniger (4,9 bis 6,6 Prozent), im Dienstleistungssektor gibt es mehr als 13 Prozent Geschäftsführerinnen.

Auch in den Aufsichtsräten bewegt sich nicht viel: Nicht einmal ein Fünftel (knapp 18 Prozent, um 1,5 Prozentpunkte mehr als vor einem Jahr) der 1737 Aufsichtsratsmandate in den größten 200 Unternehmen ist in Frauenhand. In Handel und Industrie ist der Anteil mit je rund 14 Prozent noch geringer, in der Finanzbranche und im Dienstleistungsbereich mit rund 21 bzw. 23,5 höher. [Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2016]

Im Durchschnitt der 28-EU-Länder sind nur 23 Prozent der Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmandate börsennotierter Top-Unternehmen weiblich besetzt (Österreich: 20 Prozent, Oktober 2015). Das ist weit entfernt vom 40 Prozent-Zielwert, den die EU-Kommission definiert hat.

Andere Länder, bessere Quoten

Unser Nachbarland Deutschland weist immerhin einen Anteil von 26 Prozent auf. Spitzenreiter in der EU sind Frankreich und Schweden, wo etwa ein Drittel (36 bzw. 33 Prozent) der Mandate in Frauenhand ist.



Außerhalb der EU weisen etwa Island und Norwegen relativ hohe Frauenanteile auf (44 bzw. 39 Prozent).

Eine ausgewogenere Vertretung von Männern und Frauen in höheren Führungspositionen sowie eine Stärkung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsprozessen ist seit mehreren Jahren ein deklariertes, aber noch unerreichtes Ziel der EU-Kommission (siehe auch Kapitel Europäische Union, Seite 43).

Alle Anläufe und Einigungsversuche für EU-weite Regelungen sind bisher gescheitert. In mehreren Ländern gibt es nationalstaatlich geregelte, gesetzlich verpflichtende Geschlechterquoten für den privatwirtschaftlichen Bereich. Österreich gehört nicht dazu. In Deutschland ist seit Anfang 2016 für börsennotierte und paritätisch mitbestimmungspflichtige Unternehmen eine Frauenquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat Pflicht. [Quelle: EU-Kommission]

**Verpflichtende
Geschlechterquoten
in Deutschland**

KINDERWUNSCH ODER SCHWANGERSCHAFT GELTEN ALS MAKEL IN DER ARBEITSWELT

Wie schaut's denn mit der Familienplanung aus? Möchten Sie in absehbarer Zeit Kinder haben? Sind Sie schwanger? Solche unzulässigen Fragen kommen bei Bewerbungsgesprächen immer wieder vor. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, die mit Familienstand, Schwangerschaft oder Elternschaft zu tun haben, sollten im 21. Jahrhundert eigentlich Geschichte sein. Die Beratungspraxis im Frauenbüro der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt leider ein anderes Bild.

Fragen nach Familienplanung unzulässig

Diskriminierung hat viele hässliche Gesichter. Nach wie vor betrifft mehr als die Hälfte der Anfragen im AK-Frauenbüro sexuelle Belästigung. Aber auch Diskriminierungen in Zusammenhang mit Familienplanung, Kinderwunsch, Schwangerschaft oder Elternschaft sind keine Seltenheit. Die häufigsten Anfragen in diesem Bereich kommen von Frauen, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin aufgelöst worden ist. Doch auch bereits im Bewerbungsverfahren kommen einschlägige Diskriminierungen vor. Es gibt sogar Unternehmen, bei denen Fragen nach der Familienplanung ein fixer Bestandteil des Aufnahmeprozesses sind.

Verletzung der Intimsphäre

Hier ist Lügen erlaubt

Solche Fragen beziehen sich auf die Intimsphäre der Arbeitnehmerin und sind absolut unzulässig. Daher kann die Bewerberin die Beantwortung entweder verweigern oder auch bewusst falsch antworten. Gibt der Wunsch nach einem Kind oder eine bereits vorliegende Schwangerschaft den Ausschlag für das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, können Betroffene Schadenersatz verlangen.

Das Gleichbehandlungsgesetz greift auch bei Beendigungsdiskriminierungen aufgrund des Familienstandes oder aufgrund des Umstandes, dass jemand Kinder hat.

Besserer Schutz nach Fehlgeburt

Bei Kündigung oder Entlassung nach einer Fehlgeburt – also einem emotional und gesundheitlich extrem belastenden Ereignis – hat die Gesetzgebung mit 1. Jänner 2016 eine Lücke geschlossen. Bisher hatten betroffene Frauen keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Nun gibt es für Frauen nach einer Fehlgeburt einen vierwöchigen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Wird eine Frau nach dem Ablauf dieser Schutzfrist gekündigt oder entlassen, greift so wie bisher in bestimmten Fällen wieder das Gleichbehandlungsgesetz: Wenn es nahelegt, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer befürchteten neuerlichen Schwangerschaft erfolgt ist, handelt es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Frau kann auf aufrechtes Arbeitsverhältnis klagen oder Schadenersatz verlangen.

Verbesserungen für „Freie“

Im Zuge der Novellierung des Mutterschutzgesetzes gibt es seit 1. Jänner 2016 auch Verbesserungen für freie Dienstnehmerinnen. Ihnen wird unter anderem ein Motivkündigungsschutz eingeräumt. Das bedeutet, dass sie eine Kündigung, die wegen der Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbot bis vier Monate nach der Geburt ausgespro-

chen wird, binnen zwei Wochen bei Gericht anfechten können. Sollten freie Dienstnehmerinnen die Kündigung gegen sich gelten lassen, können sie Schadenersatz verlangen.

Ansprüche aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes bleiben davon unberührt. Der Vorteil des Anfechtungsverfahrens nach dem Mutterschutzgesetz besteht darin, dass keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zusteht. Betroffene Personen, die sich gegen eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zur Wehr setzen, müssen im Gegensatz dazu ab der I. Instanz das volle Kostenrisiko tragen.

Der Europäische Gerichtshof versteht unter Arbeitsbedingungen nicht nur vertragliche Vereinbarungen, sondern alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Gemeint sind damit unter anderem die sachliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Rahmenbedingungen der Arbeit, die üblichen Formen höflicher Kommunikation, die Einbindung in die interne Kommunikation oder das Zurverfügungstellen von technischem Equipment. Hier regelt das Gleichbehandlungsgesetz, dass Betroffene eine Klage auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen einbringen oder Schadenersatz einklagen können.

Gleiche Arbeitsbedingungen sind klagbar

Böse Überraschung nach Karenz

Auch die Rückkehr in den Job nach der Elternkarenz bringt für Frauen oft böse Überraschungen. Eine Verschlechterung des Aufgabenbereiches im Vergleich zu den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder eine Verschlechterung der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ist unzulässig. Solche Vorfälle fallen unter Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.



WER UNTERSTÜTZT BETROFFENE ARBEITNEHMERINNEN?

- ▶ AK-Frauenbüro, Tel.: +43 (0)50 6906-2142
- ▶ Regionalbüro für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Oberösterreich (Linz), Tel.: +43 (0)732 78 38 77
- ▶ Ihre Gewerkschaft, Kontakt unter: oegb.at



WER NICHT TOTAL „MAKELLOS“ IST, RUTSCHT SCHNELL IN DIE LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Die Zahl der Frauen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind, hat sich innerhalb eines Jahres mehr als vervierfacht. Während die in den Augen der Personalchefs „makellosen“ Bewerberinnen relativ rasch wieder einen Job finden, stehen die Chancen von Älteren, gering Qualifizierten oder gesundheitlich Eingeschränkten schlecht. Die Langzeitarbeitslosigkeit steigt massiv. Die durchschnittliche Vormerkdauer der arbeitslosen Frauen in Oberösterreich ist von 2014 auf 2015 um rund 30 Prozent oder 29 Tage auf 126 Tage gestiegen.

Insgesamt hat die Arbeitslosigkeit auch bei den Frauen in Oberösterreich 2015 einen neuen Rekordwert erreicht. 17.454 arbeitslose Frauen bedeuten einer Erhöhung zum Vorjahr um 8,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote ist trotz höherer Beschäftigung auf 5,8 Prozent angestiegen.

Das erheblich gestiegene Arbeitskräftepotenzial – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – erlaubt es den Unternehmen, bei der Personalauswahl wählerischer zu sein. Ergebnis dieser verstärkten Selektions- und Verdrängungsprozesse ist vor allem ein massiver Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit.

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren 240 Frauen länger als zwölf Monate arbeitslos, 2015 waren es schon 1125 Frauen – mehr als viermal so viele! 2870 Frauen waren zwischen sechs und zwölf Monate arbeitslos. Das bedeutet, dass 2015 beinahe jede vierte arbeitslose Frau (22,9 Prozent) länger als sechs Monate auf Jobsuche war. Zum Vergleich: 2009 – also am Beginn der Wirtschaftskrise – lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen (länger als sechs Monate) bei den Frauen bei 7,5 Prozent.



FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH, 2015			
	Bestand	Veränderung Bestand zum Vorjahr absolut	Veränderung Bestand zum Vorjahr in %
▶ ALTER			
bis 19 Jahre	615	- 7	- 1,0
20 bis 24 Jahre	2.213	62	2,9
Jugendliche < 25 Jahre	2.828	56	2,0
Erwachsene 25 - 49 Jahre	10.864	897	9,9
Ältere ≥ 50 Jahre	3.763	465	14,1
▶ NATIONALITÄT			
Inländerinnen	13.265	747	6,0
Ausländerinnen	4.189	671	19,1
▶ AUSBILDUNG			
Akademische Ausbildung	948	123	14,9
Höhere Ausbildung	1.393	106	8,3
Mittlere Ausbildung	1.273	97	8,2
Lehrausbildung	5.149	337	7,0
Pflichtschule	7.658	692	9,9
Keine abgeschlossene Schule	799	84	11,7
Ungeklärt	235	- 21	- 8,2
▶ GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN			
Arbeitslose behinderte Personen	697	84	13,7
Personen mit gesundheitl. Vermittlungseinschr.	3.313	489	17,3
Personen ohne gesundheitl. Vermittlungseinschr.	14.141	928	7,0
▶ ARBEITSLOSE FRAUEN GESAMT			
	17.454	1.418	8,8
Schulungsteilnehmerinnen	5.146	- 555	- 9,7
Lehrstellensuchende	249	- 22	- 8,1
Bildungskarenz	1.023	45	4,6
Pensionsvorschussbezieherinnen	58	- 45	- 43,7
Übergangsgeldbezieherinnen	296	- 28	- 8,6
▶ ARBEITSSUCHENDE FRAUEN GESAMT			
	24.226	812	3,4

AK Grafik Quelle: AMS; AK-Berechnungen

Die Zahl der Frauen, die 2015 arbeitslos wurden (das heißt, die Zugänge in die Arbeitslosigkeit), ist gegenüber 2014 um 3,8 Prozent auf 55.617 zurückgegangen. Da diese Arbeitssuchenden aber deutlich länger arbeitslos blieben, hat sich der Durchschnittsbestand 2015 um 8,8 Prozent auf 17.454 arbeitslose Frauen erhöht.

Mehr Ältere ohne Job

Überdurchschnittlich stark gestiegen ist die Zahl der über 50-jährigen arbeitslosen Frauen

(plus 14,1 Prozent). Rund doppelt so stark wie im Gesamtschnitt war der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (plus 17,3 Prozent). Den höchsten Anstieg der Arbeitslosigkeit verzeichneten Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (plus 19,1 Prozent). Und mit plus 10,1 Prozent ist auch die Zahl der arbeitslosen Frauen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, überdurchschnittlich stark gestiegen. Beinahe die Hälfte (48,5 Prozent) aller arbeitslosen Frauen in Oberösterreich hat keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildungsabschluss.

Schlechte Karten ohne Ausbildung

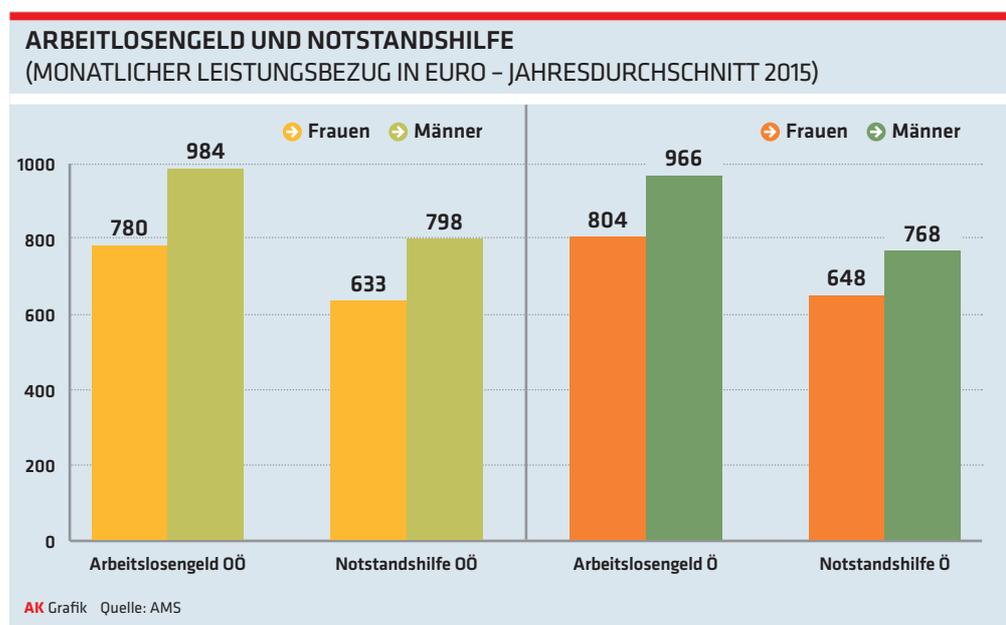
Die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen steigen kontinuierlich, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben daher auf dem Arbeitsmarkt schlechte Karten. Die Arbeitslosenquote der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beträgt mittlerweile in Oberösterreich 17,4 Prozent (Frauen und Männer gemeinsam), bei den Arbeitnehmern/-innen mit Lehrabschluss liegt sie bei 4,7 Prozent.

Zusätzlich zu den 17.454 arbeitslos vorgekehrten Frauen befanden sich 2015 in Oberösterreich 5.146 arbeitslose Frauen in Schulungsmaßnahmen des AMS. Aufgrund des knappen Förderbudgets und einer geänderten Strategie bei der Verwendung dieser Mittel hat sich diese Zahl gegenüber 2014 um 9,7 Prozent verringert. Auch bei den sofort verfügbaren lehrstellensuchenden Mädchen ergab sich 2015 ein Rückgang – und zwar um 8,1 Prozent auf 249 Mädchen. Diese Entwicklung ist allerdings weniger auf eine Belebung des Lehrstellenmarktes zurückzuführen, sondern hauptsächlich auf das Jugendauffangnetz (z.B. überbetriebliche Lehrwerkstätten).

Zusammen mit weiteren Personengruppen, die nicht aktiv beschäftigt sind und grundsätzlich eine Beschäftigung anstreben (Frauen in Bildungskarenz, Pensionsvorschuss- bzw. Übergangsgeldbezieherinnen), waren somit 2015 in Oberösterreich 24.226 Frauen auf Arbeitssuche. Das sind um 3,4 Prozent mehr als im Jahr vorher.

Erhöhte Armutsgefahr für Frauen

Durch die anwachsende Langzeitarbeitslosigkeit steigt die Armutsgefahr massiv an. Frauen sind wesentlich stärker davon betroffen als Männer, weil bei Frauen häufig mehrere negative Faktoren gleichzeitig auftreten. Die bekannten Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern schlagen sich auch in der Leistungshöhe beim Arbeitslosengeldbezug nieder. So ist das Arbeitslosengeld, aber auch der Notstandshilfebezug der Frauen in Oberösterreich um gut ein Fünftel niedriger als bei den Männern. In Österreich beträgt die Kluft zwischen Frauen und Männern rund ein Sechstel.



Notstandshilfe fällt oft weg

Bei Lebensgemeinschaften oder Ehen wird das Partnereinkommen (unter Berücksichtigung von Freibeträgen) auf die Notstandshilfe angerechnet. Betroffen davon sind überwiegend Frauen, deren Notstandshilfe da-

durch geschmälert wird oder ganz wegfällt. Im Jahr 2015 führte diese Partnereinkommensanrechnung bei 16.667 Arbeitslosen – davon 81 Prozent Frauen – zum kompletten Entfall der Notstandshilfe. In Oberösterreich, wo 2452 Arbeitslose betroffen waren, ist der Frauenanteil mit 86,5 Prozent noch höher.

A photograph of two women sitting together, looking towards the left. The woman in the foreground is a Black woman with dark curly hair, wearing a blue top with a light blue fur collar and a small earring. The woman in the background is a white woman with curly hair, wearing a white cardigan over a black top. They appear to be in a meeting or discussion.

POLITIK & GESELLSCHAFT

Was nützt mir der beste Job, wenn ich keine passende Kinderbetreuung finde? Was bringt den Frauen ihre höhere Bildung? Bei Themen wie Kinderbetreuung und Bildung, aber auch Care, Gesundheit, Armut oder Pension zeigt sich sehr deutlich, wie politische und gesellschaftliche Gegebenheiten das Leben von erwerbstätigen Frauen erleichtern oder erschweren können.

LEHRE, MATURA, UNIVERSITÄTSABSCHLUSS: SAG MIR, WO DIE MÄDCHEN SIND ...



An der Spitze des Bildungssystems ist die Sache klar: Bei den Hochschulabschlüssen haben die Frauen die Männer schon seit einigen Jahren überholt. Auch im Gymnasium haben die Frauen die Nase vorn: 48 Prozent eines Jahrgangs machen die Matura, bei den Burschen sind es nur 31 Prozent. Weibliche Lehrlinge entscheiden sich immer noch für die klassischen „Frauenberufe“: Fast die Hälfte der Mädchen möchte Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau oder Friseurin werden. Bei den technischen Lehrberufen stagniert der Mädchenanteil.

Wie sieht es am Anfang des Schulsystems aus, wie schneiden Mädchen im Vergleich zu den Burschen am Ende der Volksschule ab? Die Bildungsstandards 2015 geben darüber Auskunft für Deutsch. Bildungsstandards sind konkret formulierte Lernergebnisse, die sich aus den Lehrplänen ableiten lassen. Sie legen jene Kompetenzen fest, die Schüler/-innen bis zum Ende der vierten Klasse Volksschule haben sollten.

Schuljahr 2013/14 waren es noch 56 Prozent. Bei den berufsbildenden höheren Schulen kommt es auf den Schulzweig an: Während der Anteil der Mädchen in gewerblichen und technischen höheren Schulen bei 25 Prozent liegt sowie in kaufmännischen höheren Schulen bei 60 Prozent, dominieren die Mädchen mit 92 Prozent in höheren Schulen für wirtschaftliche Berufe. Auch die Kindergartenpädagogik ist mit über 90 Prozent Schülerinnen klar weiblich. [Quelle: Zahlenspiegel bmbf 2014 und Statistik Austria]



Beim Lesen sind die Mädchen besser

Während bei den Mädchen nur neun Prozent die Bildungsstandards beim Leseverständnis nicht erreicht haben, sind es bei den Buben 15 Prozent. Umgekehrt haben acht Prozent der Mädchen die Bildungsstandards übertroffen, während das bei den Buben nur vier Prozent waren. Auch in den Bereichen Schriftlichkeit, Sprachbetrachtung und Rechtschreiben sind die Mädchen deutlich im Vorsprung.

Fast die Hälfte macht Matura

Wer macht Matura? 39 Prozent eines Jahrgangs absolvieren in Oberösterreich eine Matura. Der Anteil der Frauen liegt bei 48 Prozent, bei den Burschen maturieren 31 Prozent. [Quelle: Statistik Austria, BiZ 2013, AK-Berechnungen]

Mädchen in den einzelnen Schultypen

Wie sieht die Verteilung von Mädchen und Buben in Oberösterreich in den einzelnen Schultypen aus? An Oberösterreichs Berufsschulen ist ein Drittel der Schüler/-innen weiblich. In der AHS-Oberstufe waren laut Statistik Austria im Schuljahr 2014/15 bereits 58 Prozent der Schüler/-innen Mädchen. Im

Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern gibt es auch bei den Drop-outs – also bei jenen jungen Menschen, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden, aber keinen Abschluss vorweisen können, der über die Pflichtschule hinausgeht. Bei der jüngeren Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen ist das Verhältnis beinahe ausgeglichen, bzw. geht leicht zu Lasten der Frauen, das Verhältnis verschlechtert sich jedoch zu Lasten der jungen Männer, je älter die betrachtete Gruppe wird.

ANZAHL BZW. ANTEIL DER VORZEITIGEN (AUS)BILDUNGSABBRECHER/-INNEN						
	15 - 17-Jährige			15 - 24-Jährige		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
OÖ absolut	1.532	1.625	3.157	11.374	9.496	20.870
Ö absolut	10.868	10.740	21.426	70.551	60.679	131.230
OÖ Prozent	5,5	5,9	5,7	12,4	10,9	11,7
Ö Prozent	7,0	7,2	7,1	13,7	12,2	13,0

AK Grafik Quelle: IHS

Wenige Lehrberufe dominieren

Bei der Lehrausbildung junger Frauen dominieren immer noch wenige Lehrberufe. Spitzenreiter mit 24,8 Prozent ist ein Lehrplatz im Einzelhandel, abgeschlagen gefolgt von Bürokauffrau (14,0 Prozent) und Friseurin (8,3 Prozent). Alle anderen der Top-Ten-Berufe bewegen sich zwischen 2,3 Prozent (Restaurantfachfrau) und Köchin (3,1 Prozent) bzw. Großhandelskauffrau (3,4 Prozent). Auf Platz 8 der Top Ten befindet sich mit Metalltechnik ein einziger Lehrberuf aus dem technischen Bereich.

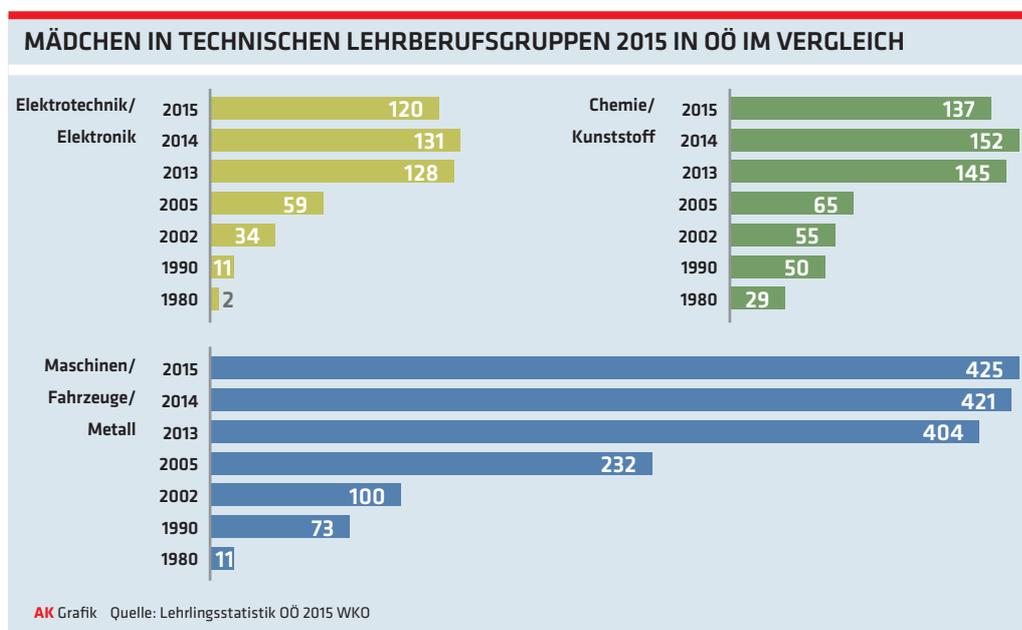
[Quelle: Lehrlingsstatistik OÖ 2015 WKO]

Betrachtet man die Entwicklung in technischen Lehrberufen, so zeigt sich, dass es zwischen 1980 und 2013 bei den Mädchen einen kontinuierlichen Anstieg gegeben hat.

Seit 2013 stagniert die Zahl der jungen Frauen in technischen Lehrberufen allerdings. Von 2014 auf 2015 ist sie sowohl im Bereich Elektrotechnik/Elektronik als auch im Bereich Chemie/Kunststoff sogar zurückgegangen.



Technische Lehrberufe stagnieren



Die Aufholjagd der Mädchen und Frauen, was höhere Bildung betrifft, spiegelt sich allerdings nur unzureichend in besseren Aufstiegs-

chancen und höheren Einkommen wider (siehe Kapitel Einkommen und Führung, Seiten 12 und 22).

BERUF UND FAMILIE ZU VEREINBAREN, WIRD NICHT LEICHTER – IM GEGENTEIL



Ein Halbtags-Kindergarten und ein Vollzeit-Job – wie soll das gehen? Das fragen sich viele Mütter und Väter. In Oberösterreich hat fast jeder fünfte Kindergarten nur sechs Stunden und weniger geöffnet. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen halten mit den immer flexibler werdenden Arbeitszeiten nicht mit. Viele Eltern stellen ernüchtert fest: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nicht leichter, sondern teilweise sogar schwieriger.

Beim Ausbau der Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige zeigt sich ein unverändert unbefriedigendes Bild. Gerade einmal für 3,6 Prozent der Unter-Dreijährigen wird eine VIF-konforme Betreuung angeboten. VIF-konform bedeutet, die Betreuung entspricht dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf und erfüllt folgende Kriterien: An fünf Tagen gibt's Mittagessen, die wöchentliche Öffnungszeit beträgt mindestens 45 Stunden (Montag bis Freitag), an vier Tagen ist mindestens 9,5 Stunden geöffnet, die Betreuungseinrichtung ist maximal fünf Wochen im Jahr geschlossen.



um 11,1 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt, sondern rangiert damit auch im Bundesländer-Vergleich mit deutlichem Abstand an letzter Stelle.

Ähnlich die Situation bei den Drei- bis Sechsjährigen: Lediglich ein Fünftel dieser Gruppe besucht in Oberösterreich eine VIF-konforme institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung. Auch hier liegt unser Bundesland deutlich unter dem Bundes-Durchschnitt von 38,7 Prozent.

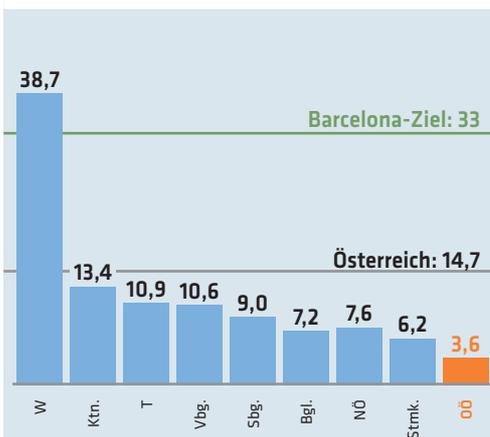
Schlusslicht bei Unter-Dreijährigen

Oberösterreich liegt bei den Unter-Dreijährigen in VIF-konformer Betreuung nicht nur

Lichtjahre vom Barcelona-Ziel entfernt

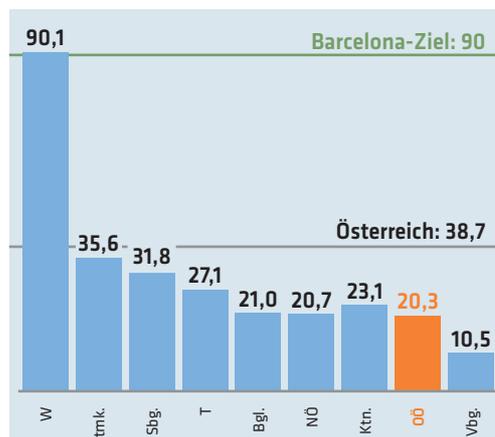
2002 wurden in der gesamten Europäischen Union die sogenannten Barcelona-Ziele festgelegt und sinngemäß folgendermaßen formuliert: „Die Mitgliedstaaten sollten Hemm-

**UNTER DREIJÄHRIGE
IN VIF-KONFORMER BETREUUNG
(IN PROZENT)**



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2014/2015 – Sonderauswertung in Prozent nach VIF-Kriterien im Auftrag der AK-Wien

**DREI- BIS SECHSJÄHRIGE
IN VIF-KONFORMER BETREUUNG
(IN PROZENT)**



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2014/2015 – Sonderauswertung in Prozent nach VIF-Kriterien im Auftrag der AK-Wien

nisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bis 2010 Betreuungsplätze für mindestens 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren zur Verfügung stellen.“ Oberösterreich erreicht dieses Ziel auch vierzehn Jahre (!) nach der Festlegung bei weitem nicht. Die Betreuungsquote betrug laut Kindertagesheimstatistik 2014/15 bei den Unter- Dreijährigen in Oberösterreich lediglich 13,6 Prozent. Das liegt um 19,4 Prozentpunkte unter dem Barcelona-Ziel!

Und das, obwohl der Bund für den Zeitraum 2014 bis 2017 im Rahmen einer sogenannten 15a-Vereinbarung rund 305 Millionen Euro für den Ausbau der Kinderbetreuung als Anstoßfinanzierung zur Verfügung stellt, was durch Kofinanzierungen der Länder noch um weitere 135 Millionen Euro erhöht werden soll.

Unpassende Öffnungszeiten

Ein Blick auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (Krabbelstuben, Kindergarten, Hort) zeigt im Detail, wie wenig die immer flexibler werdenden Arbeitszeiten der Eltern mit den Öffnungszeiten in Einklang zu bringen sind. Lange Anfahrtswege zur Arbeit erzeugen in Kombination mit dem engen Zeitkorsett der institutionellen Kinderbetreuung oft noch zusätzlichen Druck und Stress. Im Bundesländer-Vergleich zeigt sich, dass in Oberösterreich überdurchschnittlich viele Einrichtungen nur halbtags geöffnet haben. Beinahe jede fünfte Kinderbetreuungseinrichtung hat hierzulande nur sechs Stunden und weniger geöffnet, und damit laut Definition der Kindertagesheimstatistik halbtags.



ÖFFNUNGSZEITEN DER KINDERTAGESHEIME (IN PROZENT)

	weniger als 6 Stunden	6 bis unter 7 Stunden	7 bis unter 8 Stunden	8 bis 9 Stunden	mehr als 9 Stunden
Oberösterreich	18,6	15,0	18,4	22,3	25,7
Österreich	8,5	15,4	8,4	10,2	57,5

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2014/2015

Ferien: die Quadratur des Kreises

Egal, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, sind berufstätige Eltern aber noch mit einem weiteren Problem konfrontiert – dem mangelhaften Ferienangebot. Fünf Wochen Erholungsurlaub stehen berufstätigen Eltern in der Regel zu. Viele Betreuungseinrichtungen machen während der Weihnachts-, Semester-, Oster- und Sommerferien dicht. Oft können Mütter und Väter ihren Urlaub nicht einmal gemeinsam konsumieren, weil es sich mit der Kinderbetreuung einfach nicht ausgeht.

Laut Kindertagesheimstatistik 2014/15 haben oberösterreichische Kinderbetreuungseinrichtungen 28,5 Tage geschlossen und liegen damit um sieben Tage über dem Bundesschnitt. Negativspitzenreiter sind hier die Horte, die im Beobachtungszeitraum ganze 32,8 Tage geschlossen sind. Bei Familien mit zwei oder mehr Kindern, die unterschiedliche Betreuungseinrichtungen mit unterschiedlichen Öffnungs- und Schließzeiten besuchen, spitzt sich das Betreuungsdilemma noch einmal zu.

SO VIELE TAGE PRO JAHR SIND KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN GESCHLOSSEN

Kindertagesheimstätten gesamt	OÖ: 28,5 Tage Ö: 21,9 Tage
Krabbelstuben	OÖ: 26,3 Tage Ö: 14,6 Tage
Kindergärten	OÖ: 28,1 Tage Ö: 27,0 Tage
Horte	OÖ: 32,8 Tage Ö: 25,7 Tage

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2014/2015
Anmerkung: In Oberösterreich werden in den Sommermonaten fallweise sogenannte „Saisonkindertagesheime“ geführt.



VOM NEUSIEDLERSEE BIS ZUM BODENSEE: ROLLENAUFTEILUNG BLEIBT KONSERVATIV

Die gute Nachricht: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Die schlechte Nachricht folgt auf den Fuß: Auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung hat das kaum Auswirkungen. Nach wie vor sind es meist die Frauen, die kochen, putzen, waschen, einkaufen und sich um Kinder oder ältere Angehörige kümmern. Weil vor allem die Rund-um-die-Uhr-Pflege von älteren Familienmitgliedern neben dem Beruf nicht zu schaffen ist, hat eine Migrationsbewegung von Care-Arbeiterinnen aus wirtschaftlich schwächeren Ländern eingesetzt.

Kochen, Putzen, Waschen, Einkaufen, Betreuung und Pflege – all das sind gesellschaftlich unbedingt notwendige Tätigkeiten. Gleichzeitig sind sie immer noch stark vergeschlechtlicht, sprich sie werden den Frauen zugeordnet. Im Fachjargon werden diese Tätigkeiten unter dem Begriff „Care“ zusammengefasst.

Die Rollenverteilung ist vom Neusiedlersee bis zum Bodensee fix: Alles, was unter dem Begriff „Care“ subsumiert wird und sich zu

Hause abspielt, wird primär von Frauen erledigt. Jährlich werden zwei Drittel der österreichweit 9,7 Milliarden unbezahlten Stunden von Frauen abgearbeitet.

Das Balkendiagramm auf der nächsten Seite zeigt deutlich, dass das sogenannte „modernisierte Versorgermodell“ darauf aufgebaut ist, dass der durchschnittliche Österreicher weit über die 40-Stunden-Woche hinaus arbeitet, während die Frau in einer „ersten Etappe“

ihre Erwerbsarbeit und in einer „zweiten Etappe“ dann den Großteil der innerfamiliären Care-Arbeit erledigt.

Auch im Profi-Bereich Frauen

Aber auch im professionellen Bereich sind es Frauen, die in Branchen wie „Gesundheit und Sozialwesen“, „Erziehung und Unterricht“ oder „Reinigung“ arbeiten (siehe Kapitel Beschäftigung, Seite 9) und vom Beschäftigungswachstum in diesen Branchen auch profitieren. Obwohl Care-Arbeit auch im professionellen Kontext gesellschaftlich notwendig und sowohl körperlich als auch emotional sehr fordernd ist, wird sie als Dienstleistung unterbewertet. Für die meisten dieser Jobs braucht man einen Lehrabschluss, eine Matura oder eine mehrjährige fachspezifische Ausbildung. Dennoch liegt das Einstiegsgehalt meist unter dem von Gewerkschaften und Arbeiterkammer geforderten Mindestentgelt von 1.700 Euro brutto pro Monat. Das schmälert natürlich die Attraktivität dieser Berufe.

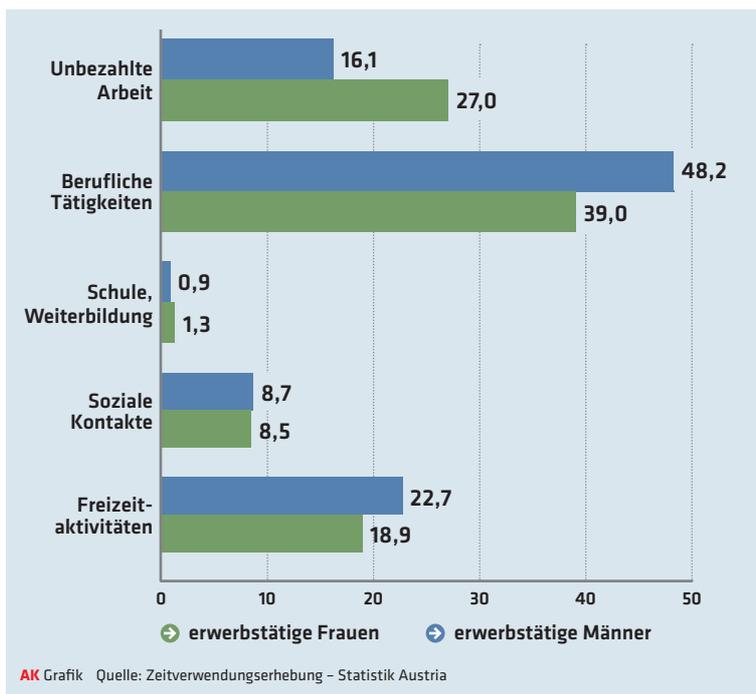
Unter Anspannung und am Limit

Es sind viele Faktoren, die dazu führen, dass Care-Arbeit von Frauen oft unter äußerster Anspannung und hart am Leistungslimit erbracht wird: Eine „aktivierende Sozialstaatspolitik“ führt unter anderem dazu, dass die stationäre Verweildauer in den Krankenhäusern kürzer wird, was auf private Pflege daheim hinausläuft. Scheidungen, Alleinerziehende und Patchwork-Familien sind heute Normalität. Erwerbsbiografien beinhalten oft mehrere Berufs- und Jobwechsel, aber auch Arbeitslosigkeit. Dazu kommen Flexibilisierung und Verdichtung der Arbeit.

Die neuen Gastarbeiterinnen

Gleichzeitig werden Haushalts- und Familienarbeiten ausgelagert oder zugekauft. Alle möglichen Formen von prekären, zum Teil irregulären Beschäftigungsverhältnissen und -arrangements entstehen zur Unterstützung und Entlastung der österreichischen Frauen bei der Haus-, Familien- und Pflegearbeit.

ZEITVERWENDUNG DER ÖSTERREICHERINNEN UND ÖSTERREICHER (IM DURCHSCHNITT PRO WOCHE)



Diese Jobs sind gesellschaftlich notwendig, aber unterbewertet und zudem häufig mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden. Vor diesem Hintergrund finden sich zu wenig inländische Arbeitnehmer/-innen für diese Aufgaben. Die Folge ist eine Migrationsbewegung von Care-Arbeiterinnen aus wirtschaftlich schwächeren Ländern wie der Slowakei, Rumänien, Polen oder der Ukraine, aber auch aus Asien. Es migrieren hier nicht ganze Familien, sondern meist weibliche Einzelpersonen, die in letzter Konsequenz in mehreren Staaten leben und häufig entwurzelt sind.

Die hier angesprochenen 24-Stunden-Kräfte decken den österreichischen Bedarf an Care-Arbeit für hierzulande billiges Geld. Ende 2014 übten 31.276 Personenbetreuer/-innen aus der Slowakei ihr Gewerbe in Österreich aus, 27.024 kamen aus Rumänien. Rund 27.000 Pflegegeldbezieher/-innen wurden Ende 2014 von einer 24-Stunden-Betreuung versorgt. Vor allem Frauen befinden sich in den letzten Jahren in einem regelrechten „Care-Sog“. In ihrer Heimat fehlen diese Frauen aber, da auch dort die Care-Arbeit primär von Frauen erledigt wird. [Quelle: WKÖ-Gründerservice, Pflegevorsorgebericht Statistik Austria]

Care-Arbeit unterbewertet

AKTIONSPLAN FRAUENGESUNDHEIT: GENDERSENSIBLE MEDIZIN IM FOKUS

Lange, gesund und selbstbestimmt leben – ob und in welchem Ausmaß das für Frauen möglich ist, wird von vielen Faktoren bestimmt: von Rollenerwartungen, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Einkommenschancen, aber auch von der Qualität der Gesundheitsversorgung. Um den unterschiedlichen gesundheitsbezogenen Bedürfnissen von Frauen gerecht zu werden, hat das Gesundheitsministerium 2015 gemeinsam mit dem Frauenministerium einen „Aktionsplan Frauengesundheit“ ins Leben gerufen.

Brustkrebs- früherkennung

Vorrangige Anliegen des „Aktionsplans Frauengesundheit“ sind weibliche Selbstbestimmung in allen gesundheitlichen Belangen sowie genderspezifische Aspekte der Gesundheitsvorsorge und der Gesundheitsversorgung. Der Aktionsplan geht unter anderem auf evidenzbasierte (durch klinische Studien untermauerte) Leitlinien für Screening-Programme etwa zur Brustkrebsfrüherkennung ein. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Behandlung von frauenspezifischen Erkrankungen. Letztlich sollen die medizinischen Angebote für Frauen in allen Lebensphasen besser werden.

„Frauenleiden“ Herzinfarkt

Frauen sind zunehmend von Erkrankungen betroffen, die früher als typische Männerkrankheiten galten. Ein Beispiel dafür sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen, im Besonderen Herzinfarkt.

Laut Statistik Austria stellen Herz-Kreislauf-Erkrankungen - mit rund 33.000 Verstorbenen im Jahre 2014 – in Österreich nach wie vor die häufigste Todesursache (42,3 Prozent) dar. Frauen waren mit beinahe 19.200 Todes-

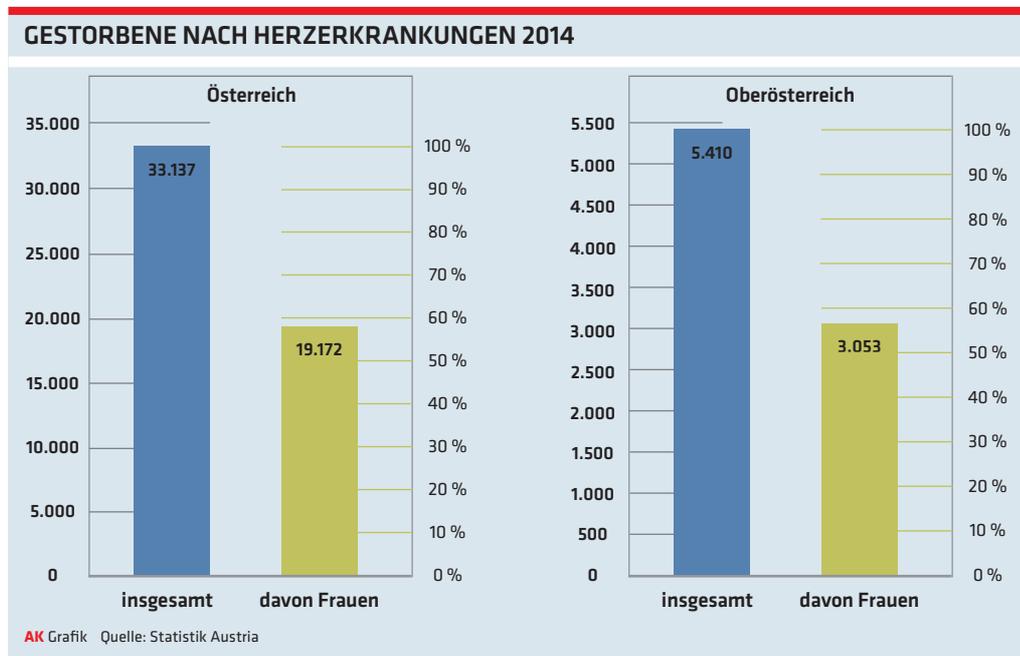


fallen bzw. mit einem Anteil von fast 60 Prozent deutlich stärker betroffen als Männer. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Oberösterreich. Von den an Herz-Kreislauf-Erkrankungen verstorbenen 5.410 Menschen lag der Anteil der Frauen bei 56 Prozent.

Die Beschwerden eines Herzinfarktes können bei Frauen einen anderen Verlauf nehmen als bei Männern. Bei den Männern

macht sich ein Herzinfarkt in vielen Fällen spontan durch starke Brustschmerzen bemerkbar, während bei den Frauen nicht selten Vorbeschwerden wie etwa Schwächegefühle bereits Wochen vor dem Herzinfarkt auftreten können. Eine rasche medizinische Versorgung von Herzinfarktpatienten/-innen ist im Hinblick auf eine hohe Überlebensrate jedenfalls von essentieller Bedeutung.

Anderer Verlauf bei Herzinfarkt



Unterschiedliche Versorgung

In der Akutversorgung zeigen sich allerdings noch deutliche geschlechterspezifische Ungleichheiten. Laut dem staatlichen Forschungsinstitut Gesundheit Österreich wurden im Jahr 2013 gerechnet auf 100.000 Einwohner/-innen durchschnittlich weniger als 100 Frauen nach einem Herzinfarkt stationär behandelt, während die Anzahl der stationär versorgten Männer mit etwa 200 Fällen mehr als doppelt so hoch war.

Diese Abweichung ist insofern bemerkenswert, als (nach den Ergebnissen der von Statistik Austria österreichweit durchgeführten Gesundheitsbefragung 2014) Frauen mit einem Anteil von 78,8 Prozent häufiger den Hausarzt/die Hausärztin aufsuchen als Männer (73,5 Prozent). Gerade bei Herz-Kreis-

lauf-Erkrankungen zeigt sich also, dass der Zugang zur medizinischen Krankenbehandlung nicht vom Geschlecht abhängig sein darf.

Höhere Lebenserwartung mit Pferdefuß

Die Bedeutung einer genderorientierten Gesundheitspolitik wird besonders deutlich sichtbar anhand der zu erwartenden gesunden Lebensjahre bei Frauen und Männern ab dem 65. Lebensjahr. Erreichen Frauen laut Gesundheitsbefragung ab dem 65. Lebensjahr 11,3 Jahre an gesunden Lebensjahren, liegt der Wert der Männer mit 11,4 Jahren geringfügig darüber. Und das, obwohl die statistische Lebenserwartung bei Geburt 2014 bei den Frauen mit 83,7 Jahren doch deutlich über jener der Männer mit 78,9 Jahren liegt.

Weniger gesunde Jahre ab 65

FRAUEN GEHEN MIT 60,2 JAHREN IN DIE ALTERSPENSION – TENDENZ STEIGEND



Wenn's ums Thema Pensionen geht, kommt wie das Amen im Gebet die Forderung nach einer Anhebung des Regelpensionsalters. Gefolgt von der Forderung, das Frauenpensionsalter von derzeit 60 Jahren müsse rascher erhöht werden als geplant. Fakt ist: Schon jetzt gehen Frauen im Schnitt mit 60,2 Jahren in die Alterspension – Tendenz steigend. Und es gibt weitere triftige Gründe, die gegen eine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters sprechen.

Das Regelpensionsalter legt fest, mit welchem Alter Versicherte in die normale Alterspension gehen können. Pensionierungen vor dem Regelpensionsalter werden im Volksmund meist als „Frühpensionen“ bezeichnet. Das Pensionsrecht kennt diesen Terminus nicht und spricht in diesem Zusammenhang entweder von vorzeitigen Alterspensionen (wie „Hacklerpension“ oder Schwerarbeiterpension) oder Pensionierungen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension).

Aktuell liegt das gesetzliche Regelpensionsalter der Frauen bei 60 Jahren (Männer 65 Jahre). Ab 2024 bis 2033 wird es schrittweise auf 65 Jahre angehoben. Frauen, die ab dem 2. Juni 1968 geboren wurden, haben nach derzeitiger Rechtslage bereits das gleiche Regelpensionsalter wie Männer.

Der Grund für die unterschiedliche Höhe des Pensionsantrittsalters ist die nach wie vor ungleiche Behandlung von Frauen in der Arbeitswelt. Das Gesetz zur schrittweisen Anhebung des Frauenregelpensionsalters wurde bereits im Jahr 1992 unter der damaligen Frauenministerin Dohnal verabschiedet. Der Gesetzgeber ging damals davon aus, dass die Ungleichbehandlung von Frauen in der Arbeitswelt bis 2024 zumindest deutlich zurückgegangen sein würde, und dass bis 2033 eine Gleichbehandlung mit den Männern hergestellt sein sollte. Eine frommer Wunsch, wie sich heute zeigt: Von Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sind wir auch 2016 noch weit entfernt.

Im Jahr 2015 gingen Frauen durchschnittlich mit 60,2 Jahren in die Alterspension (Männer 63,6 Jahre). Frauen gehen also schon jetzt im Schnitt über dem Regelpensionsalter in die Alterspension. Das faktische Pensionsantrittsalter (also unter Miteinbeziehung der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen) lag 2015 bei 59,2 Jahren (Männer 61,3 Jahre).

Niedrige Pensionshöhe

Die Pensionshöhe hängt vom Einkommen im Bemessungszeitraum, von der Versicherungsdauer und vom Pensionsantrittsalter ab. Im Jahr 2015 betrug die durchschnittliche Pensionshöhe aller Direktpensionen (alle Pensionen ohne Witwen-/Witwerpensionen und Waisenpensionen) bei Frauen 936 Euro und lag somit um fast 570 Euro unter jener der Männer (1.501 Euro). Der Grund dafür liegt auf der Hand: Frauen beziehen meist niedrigere Einkommen und haben aufgrund von Kindererziehung, Pflege und Betreuung regelmäßig Lücken in ihren Versicherungsverläufen. Ein Grund mehr, die Gleichheit in der Arbeitswelt endlich herzustellen!

Noch drastischer fällt der Unterschied in Oberösterreich aus, vor allem bei den Alterspensionen. Die sind bei den Frauen mit 1002,60 Euro pro Monat nur rund halb so hoch wie bei den Männern mit 1.941,47 Euro (Stand: März 2016).

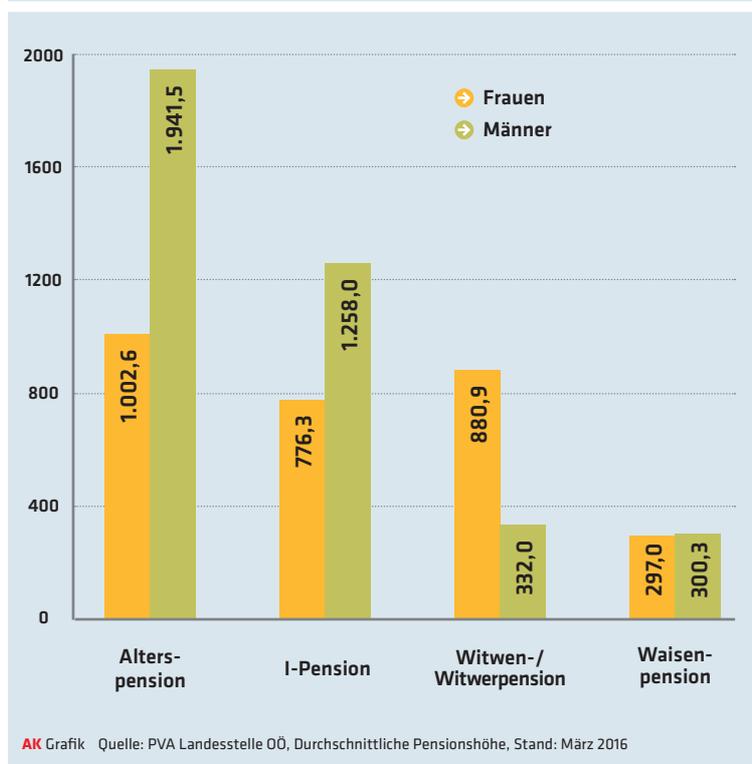
Obwohl die Bewertung von Kindererziehungszeiten deutlich verbessert wurde (derzeit 1.735,06 Euro im Monat), sind weitere Ver-

besserungen erforderlich. Für ab 1.1.1955 Geborene gilt die Lebensdurchrechnung. Teilzeitarbeit wirkt sich daher meist fatal auf die Pensionshöhe aus. Aus diesem Grunde sollte die Arbeitszeit – wenn möglich – schnell wieder erhöht werden.

Modell Pensionssplitting

Eine Abfederung für Pensionsverluste während Kindererziehungszeiten bietet das sogenannte Pensionssplitting. Dabei kann der erwerbstätige Elternteil einen Anteil seiner Kontogutschrift auf das Pensionskonto des Elternteiles übertragen, der sich in den ersten Jahren überwiegend der Betreuung der Kinder widmet. Frauenpensionen können dadurch durchaus erhöht werden. Die nach wie vor gegebene Abhängigkeit von Frauen wird durch diese auf Freiwilligkeit beruhende Maßnahme aber nicht besser. Sinnvoller wäre es, die Bewertung der Kindererziehungszeiten weiter zu erhöhen. [Quelle: BMASK Fact-Sheet Pensionen (Stand März 2016)]

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHEN IN OBERÖSTERREICH (IN EURO)



ALLEINE IN OBERÖSTERREICH SIND 92.000 FRAUEN IM WEITESTEN SINNE ARM

Niedriges Einkommen, Arbeitslosigkeit oder nur ein Mini-Job. Ständig Probleme, die Miete zu bezahlen oder unerwartete Ausgaben zu bewältigen. Wenigstens eine Woche Urlaub? Ist nicht drin, viel zu teuer. Wenn eine oder mehrere dieser Feststellungen auf Sie zutreffen, Sie also in wichtigen Lebensbereichen erhebliche Einschränkungen oder Erwerbslosigkeit hinnehmen müssen und/oder über ein Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle verfügen, dann sind Sie armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. So wie jede sechste Frau in Oberösterreich.



ARMUTSGEFÄHRDUNGSSCHWELLE

Die Armutsgefährdungsschwelle lag 2015 bei 1.163 Euro pro Monat zwölfmal pro Jahr für einen Einpersonenhaushalt. Als armutsgefährdet gilt ein Haushalt, wenn er weniger als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens monatlich zur Verfügung hat.

Frauen stärker gefährdet als Männer

Mehr als 1,5 Millionen Menschen oder 18 Prozent der Bevölkerung waren in Österreich im Jahr 2015 laut Statistik Austria armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. Frauen sind mit einer Quote von 19 Prozent im Vergleich zu Männern (16 Prozent) stärker gefährdet. 2015 waren österreichweit 648.000 Frauen (ab 20 Jahren) armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.

Jede sechste Oberösterreicherin

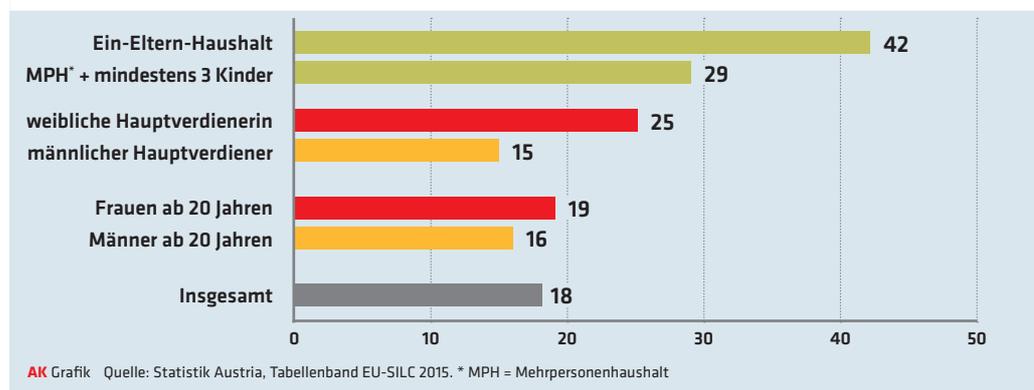
In Oberösterreich waren 221.000 Menschen bzw. 15 Prozent der Bevölkerung von Ar-

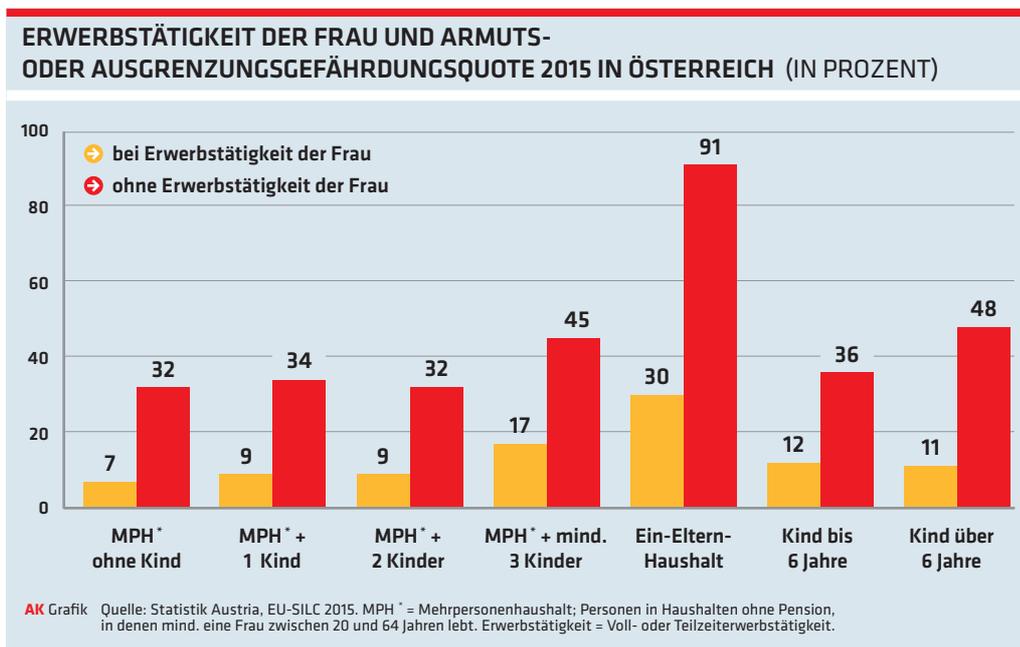
mut- oder Ausgrenzungsgefährdung betroffen (Frauen: 16 Prozent). Nicht weniger als 92.000 Frauen in Oberösterreich waren vergangenes Jahr armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.

Ein besonders hohes Armuts- oder Ausgrenzungsrisiko haben Alleinerziehende, kinderreiche Familien, Langzeitarbeitslose, Migranten/-innen und Menschen mit geringer Bildung. Besonders Alleinerziehende, Alleinverdienerinnen, aber auch alleinlebende Frauen können oft mit ihrem Erwerbseinkommen und etwaigen sozialen Transfers kein ausreichendes Familieneinkommen lukrieren und haben somit ein deutlich erhöhtes Armutsrisiko. Aber auch bei kinderreichen Familien reicht der Verdienst oft nicht aus, um die Familie über die Runden zu bringen.

Wie die Grafik zeigt, sind österreichweit 42 Prozent der Ein-Eltern-Haushalte und 29 Prozent der Haushalte mit mindestens drei Kindern armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.

ARMUTS- ODER AUSGRENZUNGSGEFÄHRDUNGSQUOTE IN ÖSTERREICH 2015 (IN PROZENT)





Wesentlich ist vor allem auch, ob in einer Familie die Frau erwerbstätig ist, denn dadurch verringert sich das Risiko der Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung stark. Besonders bei Alleinerziehenden, Familien mit Kindern über sechs Jahren und Haushalten mit mindestens drei Kindern kann dadurch die Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdungsquote massiv gesenkt werden. Besonders dramatisch: Bei Ein-Eltern-Haushalten ohne Erwerbstätigkeit der Frau liegt fast zu 100 Prozent Armut oder soziale Ausgrenzung vor.

Um hier die Armut zu minimieren, sind Arbeitsmarktintegration, soziale Leistungen, aber auch ein bedarfsgerechtes Angebot an sozialen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung zentral.

Armut ist erblich

Relevant ist auch die Tatsache, dass sich Armut vererbt. Arme Kinder werden meist arme Erwachsene. Dieser Teufelskreis muss durchbrochen werden, damit auch Kinder aus finanziell schwierigen Verhältnissen die Möglichkeit haben, sozial aufzusteigen.

Mindestsicherung

Aktuell beträgt der Maximalbetrag im Rahmen der Mindestsicherung für Alleinstehende/Alleinerziehende in Oberösterreich 914 Euro

pro Monat (inkl. Wohnbedarf). Die Leistung gebührt nur bei Bedürftigkeit. Es werden bis auf wenige Ausnahmen alle Einkommen im Haushalt angerechnet. Jedes Vermögen bzw. Ersparnisse über 4.188,8 Euro (Wert 2016) muss vor dem Bezug verwertet werden. Hat eine alleinstehende Frau ein geringes Erwerbseinkommen, etwa in Höhe von 700 Euro netto im Monat (inkl. Sonderzahlungen), so bekommt sie lediglich eine Aufzahlung im Rahmen der Mindestsicherung von 214 Euro (= Mindeststandard von 914 Euro monatlich minus Einkommen).

Keine Deckelung für Familien!

ÖVP und FPÖ fordern, die Mindestsicherung für Familien mit 1.500 Euro zu deckeln. Das würde in Oberösterreich bedeuten, dass eine Alleinerziehende ohne weiteres Einkommen bereits für das dritte Kind eine geringere Leistung bekommen würde. Auch bei einem Ehepaar mit zwei Kindern im Haushalt würde bereits mit dem zweiten Kind die 1.500-Euro-Grenze überschritten werden. Diese geplante Kürzung der Mindestsicherung erhöht die Armut in Oberösterreich und ist klar abzulehnen. Die Mindestsicherung ist armutsfest zu machen und nicht zu beschneiden. [Quelle: Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2015]

Kaum Vermögen oder Ersparnisse

Mindestsicherung armutsfest machen!



INTERNATIONAL

Aus der Europäischen Union kommen derzeit zu wenig Impulse in Sachen Gleichstellungspolitik. Die Einkommens- und Pensionslücke bleibt groß. In anderen Teilen der Welt haben die Frauen allerdings noch viel größere Sorgen: Mehr als die Hälfte jener rund 60 Millionen Menschen, die weltweit vor Krieg, Unterdrückung oder Hunger fliehen, sind Frauen.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AUF EU-EBENE: DER FRISCHE WIND WIRD ZUR FLAUTE

In Sachen Gleichstellungspolitik hat sich die Europäische Union in den letzten Jahren immer wieder als wichtige Impulsgeberin erwiesen – und damit auch in Österreich für frischen Wind gesorgt. Die jüngsten Signale deuten allerdings auf eine negative Trendwende hin. Dabei zeigt der aktuelle Gleichstellungsbericht der Europäischen Kommission sehr deutlich, dass in ganz Europa mehr und nicht weniger frauenpolitisches Engagement notwendig wäre.

Die von der EU-Kommission regelmäßig vorgelegten „Gleichstellungsstrategien“ waren wichtige Impulse für die Frauenpolitik in Europa. Sie wurden von allen EU-Kommissaren/-innen mitgetragen, dienten der Kommission als Arbeitsprogramm und galten als Auftrag an die EU-Mitgliedstaaten. 2015 lief die „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ aus. Obwohl das Europäische Parlament und 22 Mitgliedsstaaten – darunter Österreich – eine Fortsetzung gefordert hatten, wurde danach keine neue Gleichstellungsstrategie mehr verabschiedet. Stattdessen wurde lediglich ein unverbindliches Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen herausgegeben.

Mehr Engagement in der EU wäre gefragt

Im Jahr 2015 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Gleichstellungsbericht, der sich an den sechs Prioritäten der Gleichstellungsstrategie 2010 bis 2015 orientierte. Die Ergebnisse müssen als Anlass genommen, das europäische Engagement eher zu intensivieren als abzusenken. Denn bei allen sechs Prioritäten geht es – wenn überhaupt – nur schleppend voran. Die sechs Prioritäten waren:

- ▶ gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- ▶ gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- ▶ Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
- ▶ Schutz der Würde und Unversehrtheit
– Beseitigung der Gewalt gegen Frauen
- ▶ Gleichstellung in der Außenpolitik
- ▶ Querschnittsfragen wie zum Beispiel Geschlechterrollen

Wirtschaftliche Unabhängigkeit

Frauen sind in der Arbeitswelt weiterhin deutlich unterrepräsentiert. So erreicht der Anteil der Frauen, die einer Erwerbsarbeit nachgingen, 2015 zwar einen Rekordwert von 64,5 Prozent, liegt aber noch immer weit unter dem Anteil der Männer (75,6 Prozent). Betrachtet man den Anteil von Teilzeitschäftigung, wird die geschlechtsspezifische Kluft in der Arbeitswelt besonders deutlich. 2015 arbeiteten 20,4 Prozent der Frauen, aber nur 6,7 Prozent der Männer Teilzeit. Die Ungleichheit setzt sich auch außerhalb der Erwerbsarbeit fort. So übernahmen die erwerbstätigen Frauen 2015 drei Viertel der Hausarbeit und zwei Drittel der elterlichen Fürsorge.

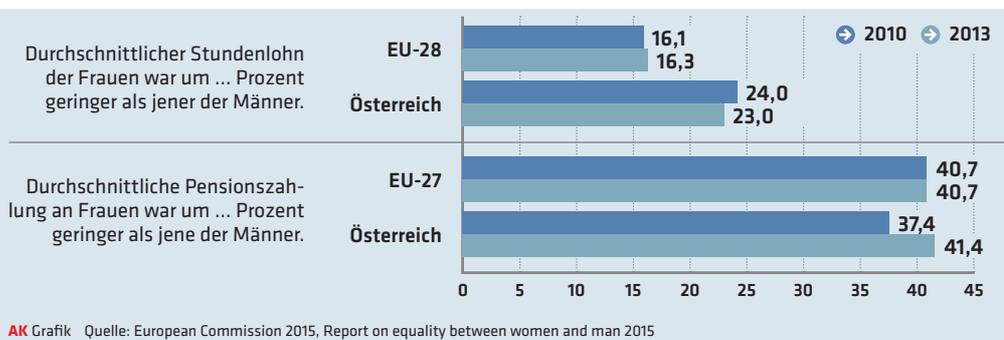
Knapp zwei Drittel der Frauen sind erwerbstätig

Gleiches Entgelt noch nicht Realität

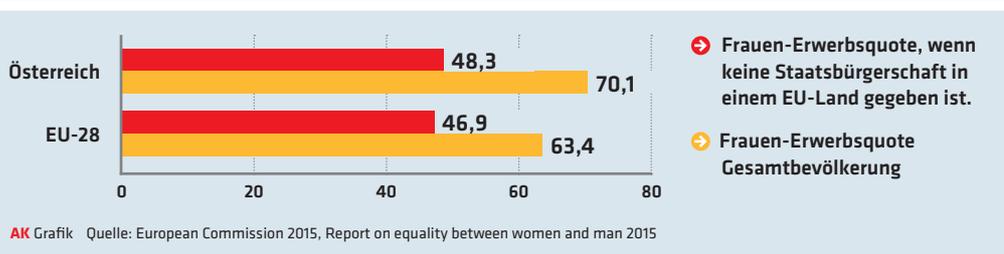
Aus Frauenperspektive erfreulich ist, dass Frauen EU-weit die Männer bei Bildungsabschlüssen zahlenmäßig überholt haben. Enttäuschend ist aber, dass Frauen im EU-Durchschnitt trotzdem um etwa 16 Prozent pro Arbeitsstunde schlechter bezahlt werden als Männer, und in Österreich gar um 23 Prozent (2013). Noch düsterer wird es bei den Pensionen der Frauen. Denn diese sind in Durchschnitt um 40 Prozent geringer als jene der Männer. In Österreich hat sich diese Lücke zwischen 2010 und 2013 sogar vertieft, nämlich von 37,4 auf 41,4 Prozent (siehe Grafik Seite 44).

Frauen EU-weit schlechter bezahlt

EINKOMMENS- UND PENSIONSSCHERE IN ÖSTERREICH UND DEN EU-28



FRAUEN-ERWERBSQUOTE IN ÖSTERREICH UND DEN EU-28



Mehr Frauen, die mitentscheiden

Zwar ist der Anteil der Frauen in Europas Vorstandsetagen mit 22 Prozent noch immer gering. Hier hat es aber seit 2010, wo dieser Wert noch bei 11,9 Prozent lag, zumindest einen spürbaren Aufholprozess gegeben.

Migration und Diskriminierung

Frauen sind aufgrund von Migration einem erhöhten Risiko von Gewalt und Ausbeutung ausgesetzt. Die doppelte Diskriminierung zeigt sich auch bei den Erwerbsquoten.

Kampf der Gewalt gegen Frauen

Geschlechtsspezifische Gewalt findet in allen Schichten und in jedem EU-Land statt: im Haushalt, am Arbeitsplatz, in Schulen, auf der Straße oder online. Sie wird oft verschwiegen: Nur rund 30 Prozent der Opfer melden die gravierendsten Vorfälle der Polizei. Kein Wunder, denn Gewalt gegen Frauen wird oft toleriert, und die Opfer werden sogar selbst beschuldigt.

[Quellen: European Commission 2015, Report on equality between women and man 2015, European-Commission-s-2015-Report; Die Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015.]



60 MILLIONEN MENSCHEN AUF DER FLUCHT MEHR ALS DIE HÄLFTE DAVON SIND FRAUEN

Weltweit sind rund 60 Millionen Menschen – innerhalb und außerhalb der Grenzen des eigenen Landes – zur Flucht gezwungen. Mehr als die Hälfte davon sind Frauen und weibliche Jugendliche. Auf die spezifischen Fluchtgründe von Frauen – wie beispielsweise Vergewaltigung als Kriegsstrategie oder Zwangsprostitution – wird hierzulande wenig Rücksicht genommen. In Deutschland wird geschlechtsspezifische Verfolgung bereits seit mehr als zehn Jahren als Asylgrund anerkannt. In Österreich ist das nicht der Fall.

Während Flüchtlinge oft mit jungen Männern assoziiert werden, machen Frauen auch in Österreich einen beträchtlichen Anteil der flüchtenden Menschen aus. So wurden im Jahr 2015 in Österreich 89.098 Asylanträge gestellt. Rund 28 Prozent davon waren laut Innenministerium von Frauen. In der gesamten Europäischen Union (EU-28) wurden 2015 rund 1,3 Millionen Asylanträge gestellt. Davon waren laut Eurostat rund 367.000 von Frauen, also ebenfalls rund 28 Prozent. Dabei sind aber nur jene Personen erfasst, die tatsächlich einen Asylantrag gestellt haben. Frauen, die entlang der Fluchtrouten Opfer von Menschenhandel, Prostitution oder Zwangsarbeit

werden, tauchen bei diesen Zahlen nicht auf. Es ist daher von einer hohen Dunkelziffer auszugehen. Die UNO-Flüchtlingskommission UNHCR schätzt den Anteil weiblicher Flüchtlinge weltweit auf 50 Prozent.

In der Öffentlichkeit wird allerdings kaum wahrgenommen, dass immer mehr Frauen auf der Flucht sind. Diesem Umstand muss in der Asylpolitik auf nationaler und internationaler Ebene besonders Rechnung getragen werden, denn Frauen haben spezifische Fluchtgründe und Fluchtschwierigkeiten. Die Art und Weise der Asylpolitik hat maßgeblichen Einfluss auf die (zukünftige) Gleichstellung

der Geschlechter, wie die internationale Generalsekretärin von Amnesty International, Irene Khan, betont. Nur wenn die spezifischen Fluchtgründe von Frauen berücksichtigt werden und entsprechende Unterstützung angeboten wird, ist hier Gleichstellungspolitik möglich.

Frauenspezifische Fluchtgründe

Frauen wie Männer flüchten vor Krieg, Folter, fehlenden Existenzgrundlagen und Unterdrückung. Zusätzlich sind Frauen von Menschenrechtsverletzungen betroffen und Gewalterfahrungen wie Genitalverstümmelungen oder Zwangsprostitution ausgesetzt, die nur sie als Frauen betreffen. Hintergrund ist, dass in vielen Ländern der Welt Frauen in ihren Rechten und Freiheiten nicht gleichgestellt sind und die Gesetze oder Institutionen in diesen Ländern nicht in der Lage sind, Frauen vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung ausreichend zu schützen. Ein besonders schlimmer Faktor kommt noch dazu: Vergewaltigung als bewusste Kriegsstrategie.

Die Genfer Flüchtlingskonvention sieht jedoch keine frauenspezifischen Fluchtgründe vor, sondern diese fallen unter die Kategorie „Verfolgung als soziale Gruppe“. Damit bleiben die tatsächlichen Gründe unsichtbar. In Deutschland wird bereits seit dem Jahr 2005 geschlechtsspezifische Verfolgung als Asylgrund anerkannt. In Österreich ist dies nicht der Fall. Einen Fortschritt stellt die EU-Aufnahmerichtlinie dar, die Frauen mit Gewalterfahrungen als „schutzbedürftige Personen“ mit Recht auf medizinische und psychologische Betreuung vorsieht. Österreich ist jedoch

seit dem Jahr 2015 bei der Umsetzung der Richtlinie säumig.

Gewalt und sexuelle Belästigung

Auch auf der Flucht etwa aus Syrien oder dem Irak sind Frauen von Gewalt, Ausbeutung und sexueller Belästigung betroffen. Das gilt für alle Stationen ihrer Flucht, auch in Europa. Amnesty International hat in Deutschland und Norwegen 40 Frauen und Mädchen befragt, die von der Türkei nach Griechenland und von dort über die Balkanroute nach Westeuropa geflüchtet sind. Alle haben geschildert, dass sie auf der Flucht bedroht wurden und sich unsicher gefühlt hätten. Viele berichteten auch von physischer Gewalt, sexuellen Übergriffen und finanzieller Ausbeutung. Insbesondere Schlepper wissen um die verletzliche Situation von weiblichen Flüchtlingen Bescheid, was häufig zu sexueller Ausbeutung führt.

Unsichere Flüchtlingslager

Für viele Frauen sind Flüchtlingslager ebenfalls kein sicherer Platz. Oft gibt es keine getrennten Räumlichkeiten für die Übernachtung oder im Sanitärbereich. Aus Angst vor Übergriffen schlafen viele Frauen außerhalb der Lager. Damit sind sie aber von der Versorgung abgeschnitten.

Besonders schwierig gestaltet sich die Lage auch für schwangere Frauen, für Frauen, die allein oder nur mit Kindern auf der Flucht sind, oder für Opfer von sexuellen Übergriffen. Der Mangel an weiblichen Ansprechpersonen wirkt sich hier besonders schlimm aus.

**Gewalt-
erfahrungen
und Zwangs-
prostitution**

**Die Gründe
bleiben
unsichtbar**

[Quellen:

Aktivistin Nr. 137 / Amnesty-Netzwerk Frauenrechte, Frauen auf der Flucht. Sexuelle Gewalt und finanzielle Ausbeutung Beatrix Bener(2016): Fortgesetzte Abhängigkeit. Arbeit und Wirtschaft 3/2016.

Irene Khan (2016): Flüchtlingskrise und globale Gleichstellung von Frauen. <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/fluechtlingskrise-und-globale-gleichstellung-von-frauen/#more-12525>

Jahoda-Bauer-Institut (2016): Frauen auf der Flucht. <http://jbi.or.at/frauen-und-flucht/>]



FORDERUNGEN

Investitionen in den Ausbau von Kinderbetreuungs- und Altenpflegeeinrichtungen stehen ganz oben auf der Forderungsliste der Arbeiterkammer. Sie schaffen Jobs und machen es für viele Frauen erst möglich, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Aber auch bei Themen wie Einkommen, Arbeitszeit oder Gleichbehandlung gibt's noch viel zu tun.

GLEICHSTELLUNG AUF ALLEN EBENEN: DIESE MASSNAHMEN EBENEN DEN WEG

Bis Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft echte Gleichstellung erreicht haben, sind noch viele Schritte notwendig. Hier die wichtigsten Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich:

Beschäftigung

- ▶ Notwendig ist ein Investitionsprogramm zur Ankurbelung von Wirtschaft und Beschäftigung – besonders der Ausbau von Altenpflege- und Kinderbetreuungseinrichtungen muss forciert werden.

Einkommen

- ▶ schrittweise Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter auf 1700 Euro in allen Branchen
- ▶ gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- ▶ korrekte Bezahlung von Über- und Mehrstunden

Arbeitszeit

- ▶ Recht auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit
- ▶ generelle Verkürzung der Vollzeit in Richtung 35 Stunden mit Ausgleich bei Lohn und Personal sowie Mitsprache des Betriebsrats bei der Bemessung des Personalstands
- ▶ sechste Urlaubswoche für alle nach 25 Arbeitsjahren durch Anrechnung aller Beschäftigungs- und Karenzzeiten

Arbeitsbedingungen

- ▶ krank machende Arbeitsbedingungen im Betrieb wirksam bekämpfen und abstellen
- ▶ Die Fürsorgepflicht der Unternehmen und Führungskräfte muss stärker in den Fokus rücken und eingefordert werden. Die Beschäftigten müssen darüber informiert werden, dass sie die Fürsorgepflicht aktiv bei ihren Vorgesetzten einfordern können. Gesundheitsbewusste Führung ist ein wichtiger Baustein von Führungsarbeit und muss daher mehr Aufmerksamkeit bekommen.
- ▶ mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsräte/-innen bei der Verhinderung von krankmachenden Faktoren und bei der Personalbemessung

ArbeitnehmerInnen-schutz

- ▶ effektive Kontrolle der Evaluierung psychischer und körperlicher Belastungen am Arbeitsplatz
- ▶ Stärkung und Ausbau der Ressourcen des Arbeitsinspektorats sowie wirksame Strafmaße
- ▶ Verpflichtender Einsatz von Arbeitspsychologen/-innen als dritte Präventivfachkraft.



Führung

- ▶ Anhebung des Frauenanteils an der Spitze von Unternehmen durch Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten

Gleichbehandlung

- ▶ Wahlrecht auf „volle Erfüllung“, das heißt ein Anspruch auf die konkrete berufliche Stellung, die jemand auf Grund der Diskriminierung im Bewerbungs- oder Bestellungsverfahren nicht bekommen hat
- ▶ Mindestschadenersatzanspruch bei Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten (wie bei Verstößen gegen das Behinderteneinstellungsgesetz)
- ▶ Gesetzliche Klarstellung, dass Anfechtungsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz wie jene nach dem Arbeitsverfassungsgesetz unter § 58 ASGG zu subsumieren und daher von Kosten in den ersten beiden Instanzen befreit sind.
- ▶ Die Beweislastregel muss unmissverständlich so formuliert werden, dass die/der Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass eine Entscheidung nicht auf diskriminierenden Motiven beruht (so wie EU-Richtlinien dies vorschreiben).

Arbeitslosigkeit

- ▶ ausreichend Personal für das Arbeitsmarktservice und mehr Mittel für Arbeitsmarktpolitik
- ▶ Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld (auf 75 Prozent) und Abschaffung der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe
- ▶ Höherqualifizierung muss Schwerpunkt in der Arbeitsmarktpolitik werden. Bestehende Angebote wie Bildungs(teilzeit)karenz, Fachkräftestipendium oder Facharbeiterintensivausbildungen sind auszubauen.
- ▶ Erhöhung der Beschäftigungschancen älterer Frauen durch höhere, spürbare finanzielle Anreize und Strafen für Betriebe beim geplanten Bonus-Malus-Modell

Bildung

- ▶ Förderung von nichttraditioneller Berufswahl
- ▶ Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägig verschränkter Form
- ▶ Rechtsanspruch auf eine Arbeitswoche für betriebliche Weiterbildung, Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsfonds

Kinderbetreuung

- ▶ rascher Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, die den VIF-Kriterien entsprechen, für Unter-Dreijährige und Drei- bis Sechsjährige
- ▶ Umsetzung des Barcelona-Ziels bei den Unter-Dreijährigen (Betreuungsplätze für 33 Prozent dieser Altersgruppe)
- ▶ Schaffung eines bundesweit einheitlichen Qualitätsrahmenplans für alle Kindergärten und Start einer Qualitätsoffensive durch umfassende Sprachförderung
- ▶ Einrichtung einer verpflichtenden Kooperation der Betreuungseinrichtungen an der Schnittstelle Kindergarten/Schule
- ▶ zweites verpflichtendes und kostenloses Kindergartenjahr für alle Kinder

Care

- ▶ forciertes Ausbauen der sozialen Dienste für Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung von alten Menschen sowie Menschen mit Beeinträchtigungen
- ▶ Aufwertung und Neubewertung professioneller Care-Arbeit
- ▶ wirksame Maßnahmen gegen die Vergeschlechtlichung der Care-Aufgaben in den Familien etwa durch Papamonat oder Väterkarenz

Gesundheit

- ▶ Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Gesundheitspolitik
- ▶ Gendergerechte Versorgung in sämtlichen Gesundheitseinrichtungen
- ▶ Genderorientierte Gesundheitsförderung und Prävention

Pension

- ▶ keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters
- ▶ bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten - Erhöhung der Beitragsgrundlagen für Kindererziehungszeiten auf das Durchschnittseinkommen
- ▶ Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, damit Frauen früher wieder ihre Arbeitszeit erhöhen können

Armut

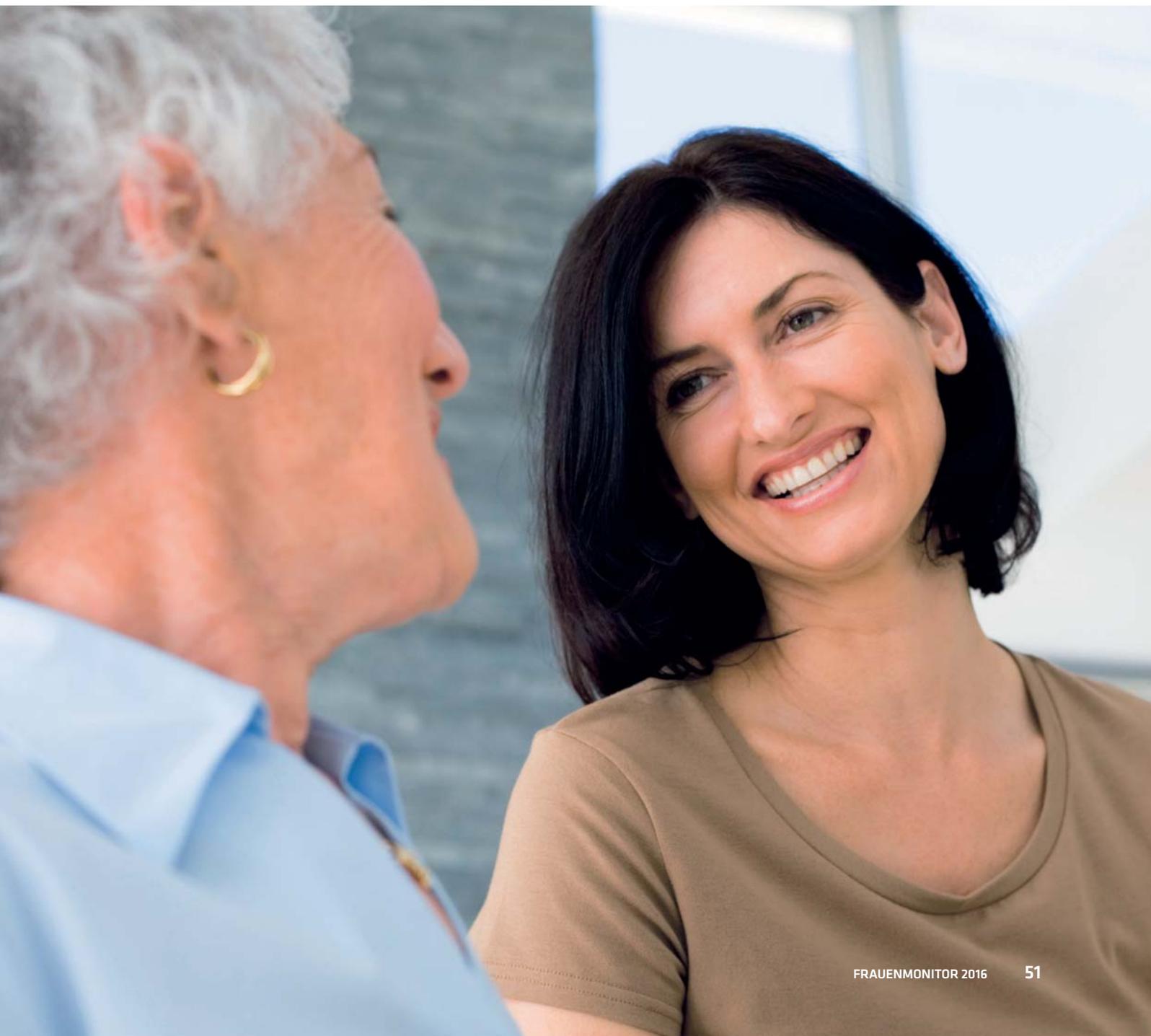
- ▶ Leistungshöhe der Mindestsicherung an die Armutsgefährdungsschwelle heranführen
- ▶ 13. und 14. Monatsbezug nicht auf die Mindestsicherung anrechnen
- ▶ keine Deckelung der Mindestsicherung für Familien bei 1.500 Euro monatlich
- ▶ keine unterschiedlichen Leistungshöhen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte

Europäische Union

- ▶ Der Gleichstellungspolitik muss auf EU-Ebene zentrale Bedeutung zukommen - Europa braucht wieder eine Gleichstellungsstrategie

Migration

- ▶ eigener Aufenthaltstitel auch für im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich migrierte Ehepartnerinnen
- ▶ gesetzlicher Anspruch auf Berufsankennung bzw. Anerkennung von Teilkompetenzen und gezielte Maßnahmen, um Dequalifizierung zu verhindern bzw. Qualifizierung zu erhöhen
- ▶ Ausbau einer flächendeckenden und gut ausgestatteten Beschwerde- und Beratungsstruktur gegen Diskriminierung
- ▶ Etablierung spezieller individueller Fördermaßnahmen zur Verbesserung bzw. zum Nachholen allgemeiner schulischer Basiskompetenzen (Mathematik, Deutsch), die auf die Bedürfnisse von Migrantinnen abgestimmt sind



DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906-0

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 56/2016, ZI.-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 ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm
Stand: Juni 2016
Hersteller: Trauner Druck GmbH & Co KG
Köglstraße 14, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich